

Naslov 5.2 LGBTQIA+

1. Definicija

Prihvatanje raznolikosti u upravljanju ključno je za privlačenje široke skupine talenata, čime se doprinosi uspjehu i rastu organizacije. Bavljenje pitanjima koja se odnose na seksualni i rodni identitet, izražavanje i spolne varijacije ključno je za demonstriranje predanosti društvenoj odgovornosti i usklađivanju sa širim naporima za ljudska prava i jednakost. LGBTQIA+—obuhvaća lezbijске, gej, biseksualne, transrodne, queer, upitne, interseksualne, aseksualne i druge identitete—predstavlja širok spektar rodni i seksualnih identiteta. Prepoznavanje i poštivanje ovih identiteta unutar sportskih organizacija ključno je za poticanje uključivog okruženja koje promiče osjećaj pripadnosti i unapređuje organizacijsku kulturu.

Kako bi spriječili i riješili diskriminaciju LGBTQIA+ pojedinaca, sportske organizacije moraju uključiti izričite politike nediskriminacije. Unatoč postojećim izazovima kao što su stalna diskriminacija i netolerancija unutar sportskog okruženja, te su politike ključne za osiguravanje pravednog tretmana i inkluzivnosti. Rasprava u sportu često se usredotočuje na transrodne sportaše i utjecaj testosterona na izvedbu, temu o kojoj nedostaje znanstveni konsenzus i često je politizirana. Međutim, ovaj uski fokus zanemaruje širu uključenost LGBTQIA+ pojedinaca u svim područjima sportskih organizacija, što je usko povezano s načelima borbe protiv diskriminacije i ljudskih prava.

Promjenjiva demografija utječe na raznolikost na radnom mjestu, koja je sve više zaštićena zakonodavstvom koje zabranjuje diskriminaciju na temelju spola, dobi, rase, invaliditeta i drugih obilježja. Sportske organizacije podliježu ovim zakonima koji osiguravaju pravičnost i ravnopravnost pri zapošljavanju. Proaktivne strategije zapošljavanja imaju za cilj povećati raznolikost unutar organizacija, iskorištavajući prednosti različitih perspektiva, kreativnosti i sposobnosti rješavanja problema. Raznolikost također poboljšava razumijevanje tržišta, omogućujući organizacijama da bolje služe raznolikoj bazi kupaca.

Učinkovita obuka o raznolikosti ključna je za edukaciju zaposlenika i volontera o pitanjima koja se odnose na raznolikost, pomažući im da razumiju i pozitivno se uključe u raznolikost na radnom mjestu. Ova obuka treba biti prilagođena specifičnim potrebama organizacije, s fokusom na najrelevantnija pitanja, poput diskriminacije ili netolerancije. Preliminarna analiza potreba identificira ova ključna pitanja, osiguravajući da je obuka relevantna i učinkovita. Obuka o raznolikosti trebala bi potaknuti pojedince da razmišljaju o svojim razlikama kao o prednostima organizacije, razviti vještine za suočavanje s različitostima i usredotočiti se na promjenu stava. Naknadne procjene ključne su za procjenu učinkovitosti obuke i promicanje prijenosa učenja, osiguravajući poticajno okruženje za trajnu promjenu.

2. Idealan scenarij

Sportske organizacije aktivno njeguju inkluzivna okruženja koja prepoznaju i poštuju seksualnu orijentaciju pojedinaca, čime se unapređuje kultura organizacije i promiče snažan osjećaj pripadnosti. Prihvatanjem raznolikosti u upravljanju, ove organizacije privlače širok raspon talenata, pridonoseći njihovom ukupnom uspjehu i rastu. Rješavanje problema povezanih sa seksualnom orijentacijom također pokazuje predanost društvenoj odgovornosti, usklađujući se sa širim naporima za unapređenje ljudskih prava i jednakosti.

Organizacije usvajaju i aktivno promiču LGBTQIA+ inicijative za uključivanje tijekom cijele godine, izbjegavajući percepciju "pranja ponosa" i osiguravajući stalnu podršku LGBTQIA+ članovima. Oni redovito pregledavaju i ažuriraju politike kako bi uklonili prepreke potpunom sudjelovanju, dok također pružaju transparentna, godišnja izvješća o napretku i izazovima povezanim s LGBTQIA+ uključivanjem. Komunikacijske strategije pažljivo su osmišljene kako bi bile oslobođene diskriminirajućeg jezika, uz redovitu obuku koja se pruža svim zaposlenicima i volonterima. LGBTQIA+ teme i događaji dosljedno se ističu kroz interne komunikacijske planove, a vodstvo javno zagovara uključivanje. Prepoznavanje i vidljivost ključne su komponente, s platformama za povezivanje LGBTQIA+ članova i programima mentorstva za podršku razvoju njihove karijere. Objekti su prilagođeni kako bi bili potpuno dostupni i susretljivi, a partnerstva s LGBTQIA+ organizacijama pomažu u daljnjoj integraciji inkluzivnih praksi u svim aspektima organizacije.

3. Rizici

- Zlostavljanje, diskriminacija i isključivanje pojedinaca.
- Pravni slučajevi koji se tiču diskriminacije ili osporavanja temeljena na kršenju ljudskih prava i narušavanju javnog ugleda.
- Negativan utjecaj na raznolikost i uključenost zanemarivanjem LGBTQIA+ perspektiva u upravljanju.
- Gubitak povjerenja i podrške dionika.
- Odljev talenata zbog LGBTQIA+ pojedinaca koji su odlučili ne sudjelovati ili se prijaviti u organizaciju koja aktivno ne promiče inkluzivnost, što je rezultiralo gubitkom talenata, volontera, sponzora i podržavatelja.

4. Instrumenti i ključni elementi

<i>instrumenti</i>	<i>Ključni elementi</i>
Politika	<ul style="list-style-type: none"> • Promicati jednakost, raznolikost i uključenost u svim organizacijskim operacijama. • Redovito pregledavajte kako biste identificirali i uklonili sve prepreke koje bi mogle spriječiti LGBTQIA+ pojedince u punom sudjelovanju. • Pratite provedbu politike raznolikosti i procjenjujte prakse kako biste osigurali da učinkovito zadovoljavaju potrebe članova LGBTQIA+.
Strateški plan	<ul style="list-style-type: none"> • Instaliranje sustava pritužbi za uočeno nedolično ponašanje. • Odredite osobu koja će se baviti • Podnesite godišnja izvješća s detaljima napretka.
Komunikacije	<ul style="list-style-type: none"> • Revidirati smjernice u korist uključivog jezika. • Komunikacijski plan usmjeren je posebno na LGBTQIA+ teme, događaje i inicijative za podizanje svijesti kako bi osoblje bilo informirano i angažirano.

	<ul style="list-style-type: none"> Javno zagovarajte uključivanje LGBTQIA+ putem izjava vodstva, sudjelovanjem u javnim raspravama i organizacijskim porukama.
--	---

5. Primjeri dobre prakse

Primjer "Okvirna politika"

Organizacija: Međunarodni olimpijski odbor (MOK)

Opis: MOO-ov okvir za pravednost, uključenost i nediskriminaciju na temelju rodnog identiteta i spolnih varijacija” razvijen je u suradnji sa sportašima i zainteresiranim dionicima. Nastoji ponuditi smjernice IF-ovima o tome kako osmisliti kriterije prihvatljivosti koji odgovaraju njihovom sportu/kontekstu, uzimajući u obzir pravednost, uključenost i nediskriminaciju te promičući sigurno i ugodno okruženje za sve te priznaje središnju ulogu kriterija prihvatljivosti u osiguravanju pravednosti , posebice u visokom organiziranom sportu u ženskoj kategoriji. Priznaje se da je unutar nadležnosti svakog sporta i njegovog upravljačkog tijela da utvrde kako sportaš može biti u nesrazmjernoj prednosti u usporedbi s vršnjacima. Slijedom toga, cilj okvira je ponuditi sportskim tijelima pristup od 10 principa koji će im pomoći da razviju kriterije. Tih 10 načela trebalo bi razmatrati kolektivno, a to su uključivanje, sprječavanje štete, nediskriminacija, pravednost, odsustvo pretpostavke prednosti, pristup utemeljen na dokazima, prvenstvo zdravlja i tjelesne autonomije, pristup usmjeren na dionike, pravo na privatnost i periodični pregled .

Dodatne informacije:

[MOO objavio Okvir za pravednost, uključenost i nediskriminaciju na temelju rodnog identiteta i spolnih varijacija - Olimpijske vijesti \(olympics.com\)](#)

[Očuvanje pravednosti i sprječavanje štete uz osiguravanje uključenosti i nediskriminacije u cijelom olimpijskom pokretu Presentacija W&S i predsjednicima i potpredsjednicima komisija sportaša \(olympics.com\)](#)

[IOC-Framework-Fairness-Inclusion-Non-discrimination-2021.pdf \(olympics.com\)](#)

Primjer "Pravila podobnosti za transrodne sportaše"

Organizacija: Svjetska atletika

Opis: "Pravila o podobnosti za transrodne sportaše" Svjetske atletike, na snazi od 31. ožujka 2023., navode pravila za sudjelovanje transrodnih sportaša u atletici na temelju rodnog identiteta. Sportaši moraju ispunjavati posebne uvjete, uključujući suradnju s medicinskim osobljem i pristanak na prikupljanje podataka, kako bi bili kvalificirani za natjecanje na svjetskoj rang listi. Slučajeve prema ovim propisima vodi Odjel za zdravlje i znanost Svjetske atletike, a savezi članice moraju ih provoditi. Za slučajeve koji zahtijevaju istragu imenuje se neovisni pravobranitelj, a propisi naglašavaju poštivanje i zabranjuju zlouporabu. Uvjeti prihvatljivosti jasno su definirani za transrodne sportaše, transrodne sportašice i odredbe koje se primjenjuju na sve transrodne sportaše. Slučajeve koji proizlaze iz ovih Pravila o transrodnim osobama pregledat će skupina stručnjaka, koja će biti sastavljena od skupine neovisnih

medicinskih stručnjaka koje imenuje glavni izvršni direktor Svjetske atletike. Propisi dalje ocrtavaju postupke za kontinuiranu usklađenost, disciplinske postupke, rješavanje sporova i povjerljivost.

Dodatne informacije: <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20Eligibility%20Regulations%20Transgender%20Athletes%20%E2%80%93%20na%20snazi%2031%20ožujak%202023>

Primjer “Pravila o podobnosti za muške i ženske kategorije natjecanja”

Organizacija: World Aquatics

Opis: Politika Svjetskog vodenog sporta o podobnosti za muške i ženske kategorije natjecanja, odobrena u lipnju 2022., ima za cilj promicanje globalne inkluzivnosti sporta uz zadržavanje odvojenih kategorija na temelju spola kako bi se osigurala pravednost i sigurnost sportaša. Razvijena kao odgovor na okvir MOC-a, politika je izrađena kroz proces suradnje koji uključuje znanstvene i pravne skupine, s ciljem utvrđivanja kriterija prihvatljivosti za sudjelovanje u raznim natjecanjima i postavljanje svjetskih rekorda, istovremeno pružajući mogućnosti transrodnim i 46 XY DSD sportašima u nizu s ciljevima pravednosti i inkluzivnosti.

Zahtjevi prihvatljivosti navode da svi sportaši u vodenim sportovima imaju pravo natjecati se u muškoj ili ženskoj kategoriji na Svjetskim vodenim natjecanjima i postavljati svjetske rekorde u vodenim sportovima, bez obzira na njihov zakonski spol, rodni identitet ili izražavanje, a podobnost određuje Svjetski vodeni sport prema sljedećem konzultacije s neovisnim znanstvenim i medicinskim stručnjacima, a sportaši moraju potvrditi svoj kromosomski spol kod svoje federacije članice. Politika dalje ocrtava postupak prijave i obvezuje World Aquatics na periodičnu reviziju i moguće izmjene i dopune na temelju znanstvenog i medicinskog napretka, s ciljem osiguravanja uključenosti za sve vodene sportaše.

Dodatne informacije: [Policy-on-Eligibility-for-the-Men-s-and-Women-s-Competition-Categories-Version-on-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](https://www.fina.org/en/competitions/policy-on-eligibility-for-the-men-s-and-women-s-competition-categories-version-on-2023.03.24.pdf)

Primjer “Pravila podobnosti za transrodne sportaše”

Organizacija: Union Cycliste International

Opis: UCI-jevi propisi o podobnosti za transrodne sportaše, ugrađeni u njegova medicinska pravila, ažurirani su u srpnju 2023. kako bi se osiguralo pošteno natjecanje uz poštivanje rodnog identiteta, globalno primjenjivo na sve dužnosnike UCI-ja, sportaše i pridružene subjekte. Transrodni sportaši koji se žele natjecati u biciklizmu moraju se pridržavati ovih propisa, surađivati s UCI-jevim medicinskim upraviteljem i stručnim povjerenstvom i slijediti određene postupke, pri čemu nepoštivanje rezultira povlačenjem prava; Nacionalni savezi mogu postaviti vlastita pravila za ne-međunarodna natjecanja, ali podobnost za međunarodna natjecanja određena je isključivo UCI-jevim propisima.

Propisi daju uvjete podobnosti za transrodne sportaše, transrodne sportašice i zahtjeve koji se primjenjuju na oboje, kao i ocrtavanje procesa za procjenu slučajeva, istrage, disciplinske postupke, rješavanje sporova i povjerljivost.

Dodatne informacije:

[UCI prilagođava svoja pravila o sudjelovanju transrodnih sportaša na međunarodnim natjecanjima | UCI](#)

[20230714_Modification_Transgender_Regulation_Juillet_2023_ENG_red.pdf\(ctfassets.net\)](#)

Primjer "GEDI strateški plan"

Organizacija: Strateški plan za jednakost spolova, raznolikost i uključivanje – Svjetsko veslanje

Opis: GEDI Cross komisija svjetskog veslanja izradila je strateški plan koji se sastoji od četiri cilja, a ispod svakog od njih nalazi se nekoliko ciljeva. To uključuje upravljanje, razvoj, događaje i komunikaciju. Svjetsko veslanje nastoji osigurati pravednost i jednake mogućnosti, prihvaća različitosti i nastoji učiniti veslanje sportom koji je dostupan svima, bilo kao veslaču, treneru, dužnosniku, volonteru ili članu osoblja, i bez obzira na rasu, boju kože, spol, rodni identitet, seksualna orijentacija, invaliditet, etničko podrijetlo, jezik, vjera ili uvjerenje, nacionalnost, dob, status braka ili partnerstva, majčinstvo ili roditeljski status, socioekonomski status, razina vještina, političko ili drugo mišljenje.

Dodatne informacije: [Strateški plan Svjetskog veslanja za rod, jednakost, raznolikost i uključivanje • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Primjer "Stručna organizacija"

Organizacija: Ponos sporta

Opis: Pride in Sport prvi je i jedini australski neprofitni program uključivanja u sport osmišljen kako bi pomogao sportskim organizacijama i klubovima na svim razinama u uključivanju ljudi različitih spolova i spolova. Kroz svoj program članstva, Pride in Sport pruža sveobuhvatnu podršku australskim sportskim organizacijama, pomažući im da se pozabave svim aspektima uključivanja LGBTQ+ u svoj sport i radnu snagu. Članovi su vođeni da postignu najbolju praksu, prema mjerilu Indeksa ponosa na sport (PSI), i da stvore bolje zdravstvene ishode za LGBTQ+ igrače, trenere, navijače i druge poticanjem inkluzivnih prostora koji smanjuju homofobiju, stigmatu i diskriminaciju. Pokazivanje pozitivnog stava prema LGBTQ+ zaposlenicima, sportašima, volonterima i gledateljima služi kao krajnji lakmus test za inkluzivnu kulturu i uzdiže australsku strategiju raznolikosti osiguravajući da su radna mjesta dobrodošla svima, bez obzira na rasu, etničku pripadnost, spol, dob, invaliditet, religija, seksualna orijentacija, rodni identitet ili interpolni status.

Dodatne informacije: [Ponos u sportu - Sport NSW](#)

Primjer "Politika", "Komunikacija"

Organizacija: ENGSO

Opis: U suradnji sa svojim Odborom za jednakost u sportu, ENGSO je objavio opsežan popis LGBTQ+ dobrih praksi. Ova zbirka ističe učinkovite inicijative iz cijele Europe, baveći se ključnim područjima kao što su sudjelovanje, diskriminacija, seksualna orijentacija i drugo. Popis uključuje različite pristupe, od kampanja podizanja svijesti i razvoja politika do specifičnih projekata, a svi su usmjereni na promicanje inkluzivnosti i jednakosti u sportu.

Dodatne informacije: [ENGSO | Europska organizacija za grassroots sport | LGBTQ+ sudjelovanje i predstavljanje u sportu: dobre prakse koje čine razliku](#)

6. Koraci do sljedeće razine

Do razine 2 ★★ "U nastajanju"	Do razine 3 ★★★ "U razvoju"	Do razine 4 ★★★★ "Ustanovljeno"	Do razine 5 ★★★★★ "Ugrađen"
<p>Organizacijska odgovornost i politike</p> <ul style="list-style-type: none"> Priznajte LGBTQIA+ status kao poseban faktor diskriminacije i osigurajte da se njime aktivno bavite u raspravama i politikama odbora. <p>Komunikacije</p> <ul style="list-style-type: none"> Pregledajte svoju komunikaciju radi diskriminirajućih izjava prema LGBTQIA+ zajednici. Revidirajte smjernice kako biste osigurali korištenje inkluzivnog jezika u internoj i eksternoj komunikaciji. <p>Prepoznavanje i vidljivost</p> <ul style="list-style-type: none"> Prepoznajte prisutnost LGBTQIA+ pojedinaca u vašoj organizaciji i lokalnoj zajednici. 	<p>Organizacijska odgovornost i politike</p> <ul style="list-style-type: none"> Razvijte i provodite politike koje promiču jednakost, različitost i uključenost u svim organizacijskim operacijama, uključujući zapošljavanje, promaknuća, obuku, marketing i napore u širenju javnosti. To uključuje stvaranje opće politike raznolikosti. Odredite odgovornu osobu ili tijelo za rješavanje problema i prijavljivanje slučajeva nedoličnog ponašanja povezanih s problemima diskriminacije i različitosti. Stvorite namjenski sustav za upravljanje pritužbama koje se posebno odnose na slučajeve diskriminacije unutar organizacije. <p>Komunikacije</p>	<p>Organizacijska odgovornost i politike</p> <ul style="list-style-type: none"> Dodajte jasnu izjavu o raznolikosti i uključenosti svim reklamnim materijalima i na web stranici organizacije. Naglasite specifične inicijative, programe i grupe resursa koje podupiru napore za raznolikost i uključivanje, prikazujući predanost organizacije stvaranju uključivog okruženja. Eksplicitno se pozabavite pitanjima LGBTQIA+ u izjavama o raznolikosti i aktivno prepoznajte događaje poput Mjeseca ponosa kako biste pokazali podršku LGBTQIA+ zajednici. Redovito pregledavajte i ažurirajte opise poslova kako biste bili sigurni da su uključivi i bez 	<p>Organizacijska odgovornost i politike</p> <ul style="list-style-type: none"> Provedite i aktivno promičite inicijative za uključivanje LGBTQIA+ tijekom cijele godine, osim Mjeseca ponosa, kako biste izbjegli percepciju "pranja ponosa". Redovito pregledavajte organizacijske propise i politike kako biste identificirali i uklonili sve prepreke koje bi mogle spriječiti LGBTQIA+ pojedince u punom sudjelovanju. Kontinuirano nadzirati provedbu politike raznolikosti i evaluirati prakse kako bi se osiguralo da učinkovito zadovoljavaju potrebe članova LGBTQIA+. Podnesite godišnja izvješća s pojedinostima o napretku, izazovima i

	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikacije mogu spominjati različitost bez posebnih referenci na LGBTQIA+ zajednice. • Komunicirajte o LGBTQIA+ inkluzivnosti. Jasno stavite do znanja da su LGBTQIA+ osobe dobrodošle u sport. • Komunicirajte o inicijativama za raznolikost i uključivanje te uspjesima unutar organizacije. <p>Prepoznavanje i vidljivost</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivno podržavajte otvorene LGBTQIA+ članove u mjeri u kojoj žele, uključujući ih u kampanje podizanja svijesti i druge relevantne inicijative. • Promovirajte i podržavajte sudjelovanje u LGBTQIA+ događajima i mrežama, unutar i izvan organizacije. 	<p>pristranog jezika. Koristite rodno neutralne izraze i usredotočite se na bitne kvalifikacije i vještine kako biste izbjegli nenamjerno isključivanje bilo koje skupine.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omogućite ciljanu LGBTQIA+ obuku za voditelje i osoblje ljudskih resursa kako biste smanjili pristranosti, promovirali inkluzivnost i poboljšali razumijevanje problema LGBTQIA+. <p>Komunikacije</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uključite dobro poznate, otvorene LGBTQIA+ uzore u unutarnju i vanjsku komunikaciju. Osigurajte da su ti prikazi puni poštovanja i pozitivni. • Koristite vidljive simbole, kao što su dugine zastave i trans zastave kako biste signalizirali jednakost. Vidljivi simboli stvaraju osjećaj sigurnosti i jasna su izjava za što se organizacija zalaže. 	<p>inicijativama u vezi s uključivanjem LGBTQIA+, osiguravajući transparentnost i odgovornost.</p> <p>Komunikacije</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ponudite redovitu obuku o pitanjima LGBTQIA+ za svo osoblje i volontere, uključujući sveobuhvatne uvode tijekom procesa uključivanja. • Pregledajte svu unutarnju i vanjsku komunikaciju kako biste osigurali da nema diskriminirajućeg jezika ili sadržaja. • Napravite plan interne komunikacije koji je posebno usmjeren na LGBTQIA+ teme, događaje i inicijative za podizanje svijesti kako bi osoblje bilo informirano i angažirano. • Javno zagovarajte uključivanje LGBTQIA+ putem izjava vodstva, sudjelovanjem u javnim raspravama i
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Provedite treninge za komunikacijsko osoblje, uključujući one koji komuniciraju s medijima, kako biste osigurali da koriste odgovarajuću terminologiju, imena i zamjenice u svim komunikacijama. <p>Prepoznavanje i vidljivost</p> <ul style="list-style-type: none"> • Izričito uključite LGBTQIA+ razmatranja u politiku raznolikosti organizacije, osiguravajući da se ta pitanja prepoznaju i da se njima pozabavi. • Uključite se u događaje poput Mjeseca ponosa ili organizirajte radionice i seminare o uključivanju LGBTQIA+ kako biste vidljivo podržali zajednicu i promovirali svijest unutar organizacije . 	<p>organizacijskim porukama.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Javno odajte priznanje i pohvalite članove koji aktivno rade na uključivanju i podršci LGBTQIA+ pojedinaca unutar organizacije . <p>Prepoznavanje i vidljivost</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uspostavite platforme i mogućnosti za povezivanje LGBTQIA+ članova, razmjenu iskustava i podršku jedni drugima. • Redovito anketirajte LGBTQIA+ članove kako biste procijenili zadovoljstvo, identificirali područja za poboljšanje i prikupili povratne informacije o naporima za inkluzivnost. • Procijenite i prilagodite objekte, kao što su svlačionice, zahodi, oprema i uniforme, kako biste osigurali da su pristupačni i prilagođeni LGBTQIA+ osobama.
--	--	---	--



			<ul style="list-style-type: none"> • Razvijte mentorske programe posebno za LGBTQIA+ zaposlenike kako biste podržali njihov razvoj karijere i integraciju unutar organizacije . • Udružite se s LGBTQIA+ i LGBTQIA+ sportskim udrugama kako biste stekli stručnost i smjernice kako biste organizaciju i njezine aktivnosti učinili inkluzivnijima .
--	--	--	--