

Titolo 5.2 LGBTQIA+

1. Definizione

Abbracciare la diversità nella governance è fondamentale per attrarre un ampio bacino di talenti, contribuendo così al successo e alla crescita di un'organizzazione. Affrontare le problematiche relative all'identità sessuale e di genere, all'espressione e alle variazioni di sesso è essenziale per dimostrare un impegno verso la responsabilità sociale e allinearsi con i più ampi sforzi per i diritti umani e l'uguaglianza. LGBTQIA+, che comprende identità lesbiche, gay, bisessuali, transgender, queer, questioning, intersessuali, asessuali e altre, rappresenta un ampio spettro di identità di genere e sessuali. Riconoscere e rispettare queste identità all'interno delle organizzazioni sportive è fondamentale per promuovere un ambiente inclusivo che promuova un senso di appartenenza e migliori la cultura organizzativa.

Per prevenire e affrontare la discriminazione contro gli individui LGBTQIA+, le organizzazioni sportive devono incorporare esplicite politiche di non discriminazione. Nonostante le sfide esistenti come la discriminazione persistente e l'intolleranza nell'ambiente sportivo, queste politiche sono fondamentali per garantire un trattamento equo e inclusivo. Il dibattito nello sport si concentra spesso sugli atleti transgender e sull'impatto del testosterone sulle prestazioni, un argomento privo di consenso scientifico e spesso politicizzato. Tuttavia, questa focalizzazione ristretta trascura il più ampio coinvolgimento degli individui LGBTQIA+ in tutte le aree delle organizzazioni sportive, che è strettamente collegato ai principi antidiscriminazione e dei diritti umani.

I cambiamenti demografici influenzano la diversità sul posto di lavoro, che è sempre più protetta da una legislazione che proibisce la discriminazione basata su sesso, età, razza, disabilità e altri attributi. Le organizzazioni sportive sono soggette a queste leggi, che garantiscono equità e uguaglianza nelle pratiche di assunzione. Le strategie di assunzione proattive mirano ad aumentare la diversità all'interno delle organizzazioni, sfruttando i vantaggi di prospettive diverse, creatività e capacità di risoluzione dei problemi. La diversità migliora anche la comprensione del mercato, consentendo alle organizzazioni di servire meglio una base di clienti diversificata.

Una formazione efficace sulla diversità è essenziale per istruire dipendenti e volontari su questioni relative alla diversità, aiutandoli a comprendere e ad affrontare positivamente la diversità sul posto di lavoro. Questa formazione dovrebbe essere adattata alle esigenze specifiche dell'organizzazione, concentrandosi sulle questioni più rilevanti, come discriminazione o intolleranza. Un'analisi preliminare delle esigenze identifica queste questioni chiave, assicurando che la formazione sia pertinente ed efficace. La formazione sulla diversità dovrebbe incoraggiare gli individui a riflettere sulle proprie differenze come risorse per l'organizzazione, sviluppare competenze per gestire la diversità e concentrarsi sul cambiamento di atteggiamento. Le valutazioni di follow-up sono fondamentali per valutare l'efficacia della formazione e promuovere il trasferimento dell'apprendimento, garantendo un ambiente di supporto per un cambiamento duraturo.

2. Scenario ideale

Le organizzazioni sportive promuovono attivamente ambienti inclusivi che riconoscono e rispettano l'orientamento sessuale degli individui, migliorando così la cultura dell'organizzazione e promuovendo un forte senso di appartenenza. Abbracciando la diversità nella governance, queste organizzazioni

attraggono un'ampia gamma di talenti, contribuendo al loro successo e alla loro crescita complessivi. Affrontare le problematiche legate all'orientamento sessuale dimostra anche un impegno verso la responsabilità sociale, allineandosi con gli sforzi più ampi per promuovere i diritti umani e l'uguaglianza. Le organizzazioni adottano e promuovono attivamente iniziative di inclusione LGBTQIA+ durante tutto l'anno, evitando percezioni di "pride washing" e garantendo un supporto continuo per i membri LGBTQIA+. Rivedono e aggiornano regolarmente le policy per eliminare le barriere alla piena partecipazione, fornendo al contempo relazioni annuali trasparenti sui progressi e sulle sfide legate all'inclusione LGBTQIA+. Le strategie di comunicazione sono attentamente elaborate per essere prive di linguaggio discriminatorio, con una formazione regolare fornita a tutto il personale e ai volontari. Gli argomenti e gli eventi LGBTQIA+ sono costantemente evidenziati attraverso piani di comunicazione interna e la leadership sostiene pubblicamente l'inclusione. Riconoscimento e visibilità sono componenti chiave, con piattaforme per i membri LGBTQIA+ per connettersi e programmi di tutoraggio per supportare il loro sviluppo di carriera. Le strutture sono adattate per essere completamente accessibili e accomodanti e le partnership con le organizzazioni LGBTQIA+ aiutano a integrare ulteriormente le pratiche inclusive in tutti gli aspetti dell'organizzazione.

3. Rischi

- Maltrattamenti, discriminazioni ed esclusione degli individui.
- Casi legali riguardanti discriminazioni o contestazioni basate su violazioni dei diritti umani e danni alla reputazione pubblica.
- Impatto negativo sulla diversità e l'inclusione trascurando le prospettive LGBTQIA+ nella governance.
- Perdita di fiducia e di sostegno da parte delle parti interessate.
- Perdita di talenti dovuta alle persone LGBTQIA+ che scelgono di non partecipare o di non candidarsi a un'organizzazione che non promuove attivamente l'inclusività, con conseguente perdita di talenti, volontari, sponsor e sostenitori.

4. Strumenti ed elementi chiave

<i>Strumenti</i>	<i>Elementi chiave</i>
Politica	<ul style="list-style-type: none"> ● Promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione in tutte le attività organizzative. ● Effettuare revisioni periodiche per identificare e rimuovere eventuali barriere che potrebbero impedire alle persone LGBTQIA+ di partecipare pienamente. ● Monitorare l'attuazione della politica sulla diversità e valutare le pratiche per garantire che soddisfino efficacemente le esigenze dei membri LGBTQIA+.
Piano strategico	<ul style="list-style-type: none"> ● Installazione di un sistema di reclamo per i comportamenti scorretti riscontrati. ● Designare una persona che si occupi di

	<ul style="list-style-type: none"> Fornire relazioni annuali che descrivano dettagliatamente i progressi compiuti.
Comunicazione	<ul style="list-style-type: none"> Rivedere le linee guida a favore di un linguaggio inclusivo. Piano di comunicazione incentrato specificamente su argomenti, eventi e iniziative di sensibilizzazione LGBTQIA+ per mantenere il personale informato e coinvolto. Sostenere pubblicamente l'inclusione LGBTQIA+ attraverso dichiarazioni dei dirigenti, partecipazione a dibattiti pubblici e messaggi organizzativi.

5. Esempi di buone pratiche

Esempio di "Politica quadro"

Organizzazione: Comitato Olimpico Internazionale (CIO)

Descrizione: Il **Framework on Fairness, Inclusion and Non-Discrimination** on the Basis of Gender Identity and Sex Variations" del CIO è stato sviluppato in consultazione con atleti e parti interessate interessate. Cerca di offrire una guida alle IF su come progettare criteri di ammissibilità che funzionino per il loro sport/contesto, tenendo conto di equità, inclusione e non discriminazione e promuovendo un ambiente sicuro e accogliente per tutti e riconosce il ruolo centrale dei criteri di ammissibilità nel garantire l'equità, in particolare nello sport organizzato di alto livello nella categoria femminile. Si riconosce che è di competenza di ogni sport e del suo organo di governo determinare in che modo un atleta possa essere sproporzionatamente avvantaggiato rispetto ai pari. Di conseguenza, l'obiettivo del framework è quello di offrire agli enti sportivi un approccio basato su 10 principi per aiutarli a sviluppare i criteri. Questi 10 principi dovrebbero essere considerati collettivamente e sono: inclusione, prevenzione del danno, non discriminazione, equità, nessuna presunzione di vantaggio, approccio basato sulle prove, primato della salute e dell'autonomia fisica, approccio incentrato sulle parti interessate, diritto alla privacy e revisione periodica.

Ulteriori informazioni:

[Il CIO pubblica il Quadro sull'equità, l'inclusione e la non discriminazione sulla base dell'identità di genere e delle variazioni di sesso - Notizie olimpiche \(olympics.com\)](#)

[Preservare l'equità e prevenire i danni, garantendo al contempo l'inclusione e la non discriminazione in tutto il movimento olimpico Presentazione ai presidenti e vicepresidenti delle commissioni W&S e degli atleti \(olympics.com\)](#)

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

Esempio di "Regole di ammissibilità per gli atleti transgender"

Organizzazione: World Athletics

Descrizione: Le "Norme di idoneità per atleti transgender" di World Athletics, in vigore dal 31 marzo 2023, delineano le regole per la partecipazione degli atleti transgender all'atletica in base all'identità di genere. Gli atleti devono rispettare condizioni specifiche, tra cui la cooperazione con il personale medico e il

consenso alla raccolta dati, per l'idoneità alle competizioni World Rankings. I casi ai sensi di queste norme sono gestiti dal Dipartimento di salute e scienza di World Athletics, con le Federazioni affiliate tenute a farle rispettare. Un difensore civico indipendente viene nominato per i casi che richiedono indagini e le norme sottolineano il rispetto e proibiscono gli abusi. Le condizioni di idoneità sono chiaramente definite per gli atleti transgender maschi, le atlete transgender femmine e le disposizioni applicabili a tutti gli atleti transgender. I casi derivanti da queste Norme transgender saranno esaminati da un gruppo di esperti, che sarà formato da un pool di esperti medici indipendenti nominati dall'Amministratore delegato di World Athletics. Le norme delineano inoltre le procedure per la conformità continua, i procedimenti disciplinari, la risoluzione delle controversie e la riservatezza.

Ulteriori informazioni: <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%E2%80%9393%E2%80%93Eligibility%20Regulations%20Transgender%20Athletes%E2%80%9393%E2%80%93effective%2031%20March%202023>

Esempio "Politica di ammissibilità per le categorie di competizione maschile e femminile"

Organizzazione: World Aquatics

Descrizione: La politica di World Aquatics sull'idoneità per le categorie di competizione maschile e femminile, approvata a giugno 2022, mira a promuovere l'inclusività sportiva globale mantenendo categorie separate in base al sesso per garantire equità e sicurezza degli atleti. Sviluppata in risposta al Framework del CIO, la politica è stata elaborata attraverso un processo collaborativo che ha coinvolto atleti, scienziati e gruppi legali, con l'obiettivo di stabilire criteri di idoneità per la partecipazione a varie competizioni e stabilire record mondiali, offrendo al contempo opportunità per atleti transgender e 46 XY DSD in linea con gli obiettivi di equità e inclusività.

I requisiti di ammissibilità stabiliscono che tutti gli atleti acquatici sono ammissibili a competere nella categoria maschile o femminile nelle competizioni World Aquatics e a stabilire i record mondiali di World Aquatics, indipendentemente dal loro genere legale, identità di genere o espressione, con l'ammissibilità determinata da World Aquatics dopo aver consultato esperti scientifici e medici indipendenti e gli atleti sono tenuti a certificare il loro sesso cromosomico con la loro Federazione membro. La politica delinea ulteriormente il processo di candidatura e impegna World Aquatics a revisioni periodiche e potenziali emendamenti basati sui progressi scientifici e medici, mirando a garantire l'inclusione di tutti gli atleti acquatici.

Ulteriori informazioni: [Policy-on-Eligibility-for-the-Men-s-and-Women-s-Competition-Categories-Version-on-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](https://www.fina.org/~/media/Document/Policy-on-Eligibility-for-the-Men-s-and-Women-s-Competition-Categories-Version-on-2023.03.24.pdf)

Esempio di "Regole di ammissibilità per gli atleti transgender"

Organizzazione: Unione Ciclistica Internazionale

Descrizione: Le norme di ammissibilità dell'UCI per gli atleti transgender, integrate nelle sue norme mediche, sono state aggiornate a luglio 2023 per garantire una competizione leale nel rispetto dell'identità di genere, applicabili a livello globale a tutti i funzionari, atleti ed entità associate dell'UCI. Atleti transgender che desiderano competere nel ciclismo devono attenersi a queste norme, collaborare con il responsabile medico e il gruppo di esperti dell'UCI e seguire le procedure specificate, con la mancata

osservanza che comporta il ritiro dell'idoneità; le Federazioni nazionali possono stabilire le proprie regole per gli eventi non internazionali, ma l'idoneità per gli eventi internazionali è esclusivamente determinato dai regolamenti UCI.

I regolamenti stabiliscono le condizioni di ammissibilità per gli atleti transgender uomini e donne e i requisiti applicabili a entrambi, oltre a delineare i processi per la valutazione dei casi, le indagini, i procedimenti disciplinari, la risoluzione delle controversie e la riservatezza.

Ulteriori informazioni:

[L'UCI adatta le sue regole sulla partecipazione degli atleti transgender alle competizioni internazionali | UCI](#)

[20230714 Modifica Regolamento Transgender Luglio 2023 ENG red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

Esempio "Piano strategico GEDI"

Organizzazione: Piano strategico per l'uguaglianza di genere, la diversità e l'inclusione – World Rowing

Descrizione: La Commissione trasversale GEDI di World Rowing ha elaborato un piano strategico composto da quattro obiettivi, sotto ognuno dei quali si trovano diversi obiettivi. Questi includono governance, sviluppo, eventi e comunicazione. World Rowing cerca di garantire equità e uguaglianza di opportunità, abbraccia le differenze e si impegna a rendere il canottaggio uno sport accessibile a tutti, che siano vogatori, allenatori, dirigenti, volontari o membri dello staff, e indipendentemente da razza, colore, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, disabilità, origine etnica, lingua, religione o credo, nazionalità, età, stato di matrimonio o unione civile, stato di maternità o genitorialità, stato socioeconomico, livello di abilità, opinione politica o di altro tipo.

Ulteriori informazioni: [Piano strategico del World Rowing per genere, uguaglianza, diversità e inclusione](#)
• [IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Esempio "Organizzazione esperta"

Organizzazione: Orgoglio nello sport

Descrizione: Pride in Sport è il primo e unico programma australiano di inclusione sportiva senza scopo di lucro, progettato per aiutare le organizzazioni sportive e i club a tutti i livelli a includere persone con sessualità e generi diversi. Attraverso il suo programma di iscrizione, Pride in Sport fornisce un supporto completo alle organizzazioni sportive australiane, aiutandole ad affrontare tutti gli aspetti dell'inclusione LGBTQ+ nel loro sport e nella loro forza lavoro. I membri sono guidati a raggiungere le migliori pratiche, come stabilito dal Pride in Sport Index (PSI), e a creare migliori risultati in termini di salute per giocatori, allenatori, tifosi e altri LGBTQ+, promuovendo spazi inclusivi che riducano l'omofobia, lo stigma e la discriminazione. Dimostrare un atteggiamento positivo nei confronti di dipendenti, atleti, volontari e spettatori LGBTQ+ funge da cartina tornasole per una cultura inclusiva e rafforza una strategia di diversità australiana, assicurando che i luoghi di lavoro siano accoglienti per tutti, indipendentemente da razza, etnia, genere, età, disabilità, religione, orientamento sessuale, identità di genere o stato intersessuale.

Ulteriori informazioni: [Pride in Sport - Sport NSW](#)

Esempio "Politica", "Comunicazione"

Organizzazione: ENGSO

Descrizione: In collaborazione con il suo Equality Within Sport Committee, ENGSO ha pubblicato un elenco completo di buone pratiche LGBTQI+. Questa raccolta evidenzia iniziative efficaci da tutta Europa, affrontando aree chiave come partecipazione, discriminazione, orientamento sessuale e altro ancora. L'elenco include una varietà di approcci, da campagne di sensibilizzazione e sviluppo di politiche a progetti specifici, tutti volti a promuovere l'inclusività e l'uguaglianza nello sport.

Ulteriori informazioni: [ENGSO | Organizzazione europea per lo sport di base | Partecipazione e rappresentanza LGBTQI+ nello sport: le buone pratiche che fanno la differenza](#)

6. Passi verso il livello successivo

Al livello 2 ★★ "Emergente"	Al livello 3 ★★★ "In via di sviluppo"	Al livello 4 ★★★★ "Stabilito"	Al livello 5 ★★★★★ "Incorporato"
<p>Responsabilità organizzativa e politiche</p> <ul style="list-style-type: none"> Riconoscere lo status LGBTQIA+ come un fattore distintivo di discriminazione e garantire che venga attivamente affrontato nelle discussioni e nelle politiche del consiglio. <p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> Rivedi la tua comunicazione per individuare eventuali dichiarazioni discriminatorie nei confronti della comunità LGBTQIA+. 	<p>Responsabilità organizzativa e politiche</p> <ul style="list-style-type: none"> Sviluppare e far rispettare politiche che promuovano uguaglianza, diversità e inclusione in tutte le operazioni organizzative, tra cui assunzioni, promozioni, formazione, marketing e sforzi di sensibilizzazione. Ciò include la creazione di una politica generale sulla diversità. Designare una persona o un organismo responsabile per affrontare le preoccupazioni e 	<p>Responsabilità organizzativa e politiche</p> <ul style="list-style-type: none"> Aggiungere una chiara dichiarazione di diversità e inclusione a tutti i materiali pubblicitari e sul sito Web dell'organizzazione. Evidenziare iniziative, programmi e gruppi di risorse specifici che supportano gli sforzi di diversità e inclusione, mostrando l'impegno dell'organizzazione nel creare un ambiente inclusivo. Affrontare esplicitamente le 	<p>Responsabilità organizzativa e politiche</p> <ul style="list-style-type: none"> Attuare e promuovere attivamente iniziative di inclusione LGBTQIA+ durante tutto l'anno, oltre al mese dell'orgoglio, per evitare la percezione di "pride washing". Rivedere regolarmente le normative e le politiche organizzative per identificare e rimuovere eventuali barriere che potrebbero impedire alle persone LGBTQIA+ di

<ul style="list-style-type: none"> Rivedere le linee guida per garantire l'uso di un linguaggio inclusivo nelle comunicazioni sia interne che esterne. <p>Riconoscimento e visibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> Riconosci la presenza di persone LGBTQIA+ nella tua organizzazione e nella comunità locale. 	<p>segnalare i casi di cattiva condotta correlati a discriminazione e problemi di diversità.</p> <ul style="list-style-type: none"> Creare un sistema dedicato per la gestione dei reclami specificamente correlati a episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione. <p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comunicazioni possono menzionare la diversità senza riferimenti specifici alle comunità LGBTQIA+. Comunicare sull'inclusività LGBTQIA+. Chiarire che le persone LGBTQIA+ sono benvenute nello sport. Comunicare le iniziative e i successi in materia di diversità e inclusione all'interno dell'organizzazione. <p>Riconoscimento e visibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> Supportare attivamente i membri LGBTQIA+ 	<p>problematiche LGBTQIA+ nelle dichiarazioni sulla diversità e riconoscere attivamente eventi come il mese dell'orgoglio per dimostrare il proprio sostegno alla comunità LGBTQIA+.</p> <ul style="list-style-type: none"> Rivedere e aggiornare regolarmente le descrizioni dei lavori per assicurarsi che siano inclusive e prive di linguaggio di parte. Utilizzare termini neutri rispetto al genere e concentrarsi sulle qualifiche e sulle competenze essenziali per evitare di escludere inavvertitamente qualsiasi gruppo. Fornire una formazione mirata LGBTQIA+ ai leader e al personale delle risorse umane per ridurre i pregiudizi, promuovere l'inclusività e migliorare la comprensione delle problematiche LGBTQIA+. <p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> Includere modelli di ruolo LGBTQIA+ 	<p>partecipare pienamente.</p> <ul style="list-style-type: none"> Monitorare costantemente l'attuazione della politica sulla diversità e valutare le pratiche per garantire che soddisfino efficacemente le esigenze dei membri LGBTQIA+. Fornire relazioni annuali che descrivano dettagliatamente i progressi, le sfide e le iniziative relative all'inclusione LGBTQIA+, garantendo trasparenza e responsabilità. <p>Comunicazione</p> <ul style="list-style-type: none"> Offrire una formazione regolare sulle tematiche LGBTQIA+ a tutto il personale e ai volontari, comprese introduzioni complete durante il processo di onboarding. Esaminare tutte le comunicazioni interne ed esterne per assicurarsi che siano prive di
---	---	---	--

	<p>aperti nella misura in cui lo desiderano, coinvolgendoli in campagne di sensibilizzazione e altre iniziative pertinenti.</p> <ul style="list-style-type: none"> Promuovere e sostenere la partecipazione a eventi e reti LGBTQIA+, sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione. 	<p>noti e aperti sia nelle comunicazioni interne che esterne. Assicurarsi che queste rappresentazioni siano rispettose e positive.</p> <ul style="list-style-type: none"> Utilizzare simboli visibili, come bandiere arcobaleno e bandiere trans per segnalare l'uguaglianza. I simboli visibili creano un senso di sicurezza e sono una chiara dichiarazione di ciò che l'organizzazione rappresenta. Organizzare sessioni di formazione per il personale addetto alla comunicazione, compresi coloro che interagiscono con i media, per garantire che utilizzino la terminologia, i nomi e i pronomi appropriati in tutte le comunicazioni. <p>Riconoscimento e visibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> Includere esplicitamente le considerazioni 	<p>linguaggio o contenuti discriminatori.</p> <ul style="list-style-type: none"> Creare un piano di comunicazione interna incentrato specificamente su argomenti, eventi e iniziative di sensibilizzazione LGBTQIA+ per mantenere il personale informato e coinvolto. Sostenere pubblicamente l'inclusione LGBTQIA+ attraverso dichiarazioni dei dirigenti, partecipazione a dibattiti pubblici e messaggi organizzativi. Riconoscere e lodare pubblicamente i membri che lavorano attivamente per l'inclusione e il supporto delle persone LGBTQIA+ all'interno dell'organizzazione. <p>Riconoscimento e visibilità</p> <ul style="list-style-type: none"> Creare piattaforme e opportunità affinché i membri LGBTQIA+ possano
--	---	--	--

		<p>LGBTQIA+ nella politica sulla diversità dell'organizzazione e, assicurandosi che queste problematiche siano riconosciute e affrontate.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partecipare a eventi come il mese dell'orgoglio oppure organizzare workshop e seminari sull'inclusione LGBTQIA+ per supportare visibilmente la comunità e promuovere la consapevolezza all'interno dell'organizzazione e . 	<p>entrare in contatto, condividere esperienze e sostenersi a vicenda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condurre sondaggi regolari tra i membri LGBTQIA+ per valutare la soddisfazione, identificare aree di miglioramento e raccogliere feedback sugli sforzi di inclusività. • Valutare e adattare le strutture, come spogliatoi, servizi igienici, attrezzature e uniformi, per garantire che siano accessibili e adatte alle persone LGBTQIA+. • Sviluppare programmi di tutoraggio specifici per i dipendenti LGBTQIA+ per supportare il loro sviluppo professionale e la loro integrazione all'interno dell'organizzazione . • Collaborare con associazioni sportive LGBTQIA+ e LGBTQIA+ per acquisire competenze e
--	--	--	---



			indicazioni su come rendere l'organizzazione e le sue attività più inclusive .
--	--	--	--