

Antraštė 5.2 LGBTQIA+

1. Apibrėžimas

Valdymo įvairovė yra labai svarbi norint pritraukti platų talentų būrį ir taip prisidėti prie organizacijos sėkmės ir augimo. Spręsti problemas, susijusias su seksualine ir lytine tapatybe, raiška ir lyčių skirtumais, būtina norint parodyti įsipareigojimą socialinei atsakomybei ir derintis su platesnėmis žmogaus teisių ir lygybės pastangomis. LGBTQIA+ – apimanti lesbietes, gėjus, biseksualus, translyčius, keistus, klausiančius, interseksualius, asekusualius ir kitas tapatybes – atstovauja platų lyčių ir seksualinių tapatybių spektrą. Atpažinti ir gerbti šias tapatybes sporto organizacijose labai svarbu kuriant įtraukią aplinką, kuri skatina priklausymo jausmą ir stiprina organizacinę kultūrą.

Siekdamos užkirsti kelią LGBTQIA+ asmenų diskriminacijai ir kovoti su ja, sporto organizacijos turi įtraukti aiškią nediskriminavimo politiką. Nepaisant esamų iššūkių, tokių kaip nuolatinė diskriminacija ir netolerancija sporto aplinkoje, ši politika yra labai svarbi siekiant užtikrinti sąžiningą elgesį ir įtrauktį. Diskusijose apie sportą dažnai daugiausia dėmesio skiriama transseksualiems sportininkams ir testosterono poveikiui rezultatams – šiai temai trūksta mokslinio sutarimo ir ji dažnai yra politizuota. Tačiau šis siauras dėmesys neatsižvelgia į platesnį LGBTQIA+ asmenų dalyvavimą visose sporto organizacijų srityse, o tai glaudžiai susiję su antidiskriminaciniais ir žmogaus teisių principais.

Kintanti demografija daro įtaką darbo vietų įvairovei, kurią vis labiau saugo teisės aktai, draudžiantys diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, rasės, negalios ir kitų požymių. Sporto organizacijoms taikomi šie įstatymai, kurie užtikrina teisingumą ir lygybę samdant praktiką. Aktyviomis įdarbinimo strategijomis siekiama didinti įvairovę organizacijose, išnaudojant įvairių perspektyvų, kūrybiškumo ir problemų sprendimo gebėjimų privalumus. Įvairovė taip pat pagerina rinkos supratimą, o tai leidžia organizacijoms geriau aptarnauti įvairių klientų bazę.

Veiksmingas įvairovės mokymas yra būtinas siekiant šviesti darbuotojus ir savanorius su įvairovė susijusiais klausimais, padedant jiems suprasti įvairovę ir teigiamai įsitraukti į įvairovę darbo vietoje. Šis mokymas turėtų būti pritaikytas prie konkrečių organizacijos poreikių, daugiausia dėmesio skiriant aktualiausioms problemoms, tokioms kaip diskriminacija ar netolerancija. Preliminari poreikių analizė nustato šias pagrindines problemas ir užtikrina, kad mokymai būtų tinkami ir veiksmingi. Įvairovės mokymas turėtų paskatinti asmenis apmąstyti savo skirtumus kaip organizacijos turtą, ugdyti įgūdžius, kaip elgtis su įvairovė, ir sutelkti dėmesį į požiūrio keitimą. Tolesni vertinimai yra labai svarbūs norint įvertinti mokymo efektyvumą ir skatinti mokymosi perdavimą, užtikrinant palankią aplinką ilgalaikiams pokyčiams.

2. Idealus scenarijus

Sporto organizacijos aktyviai puoselėja įtraukią aplinką, kurioje pripažįstama ir gerbiama asmenų seksualinė orientacija, taip stiprinama organizacijos kultūra ir skatinamas stiprus priklausymo jausmas. Priimdamos valdymo įvairovę, šios organizacijos pritraukia daugybę talentų, prisidedančių prie jų bendros sėkmės ir augimo. Su seksualine orientacija susijusių problemų sprendimas taip pat rodo įsipareigojimą socialinei atsakomybei, derinant platesnes pastangas gerinti žmogaus teises ir lygybę. Organizacijos priima

ir aktyviai propaguoja LGBTQIA+ įtraukimo iniciatyvas ištikus metus, vengdamos suvokimo apie „pradė plvimą“ ir užtikrinamos nuolatinę paramą LGBTQIA+ nariams. Jie reguliariai peržiūri ir atnaujina politiką, kad pašalintų kliūtis visapusiškam dalyvavimui, taip pat teikia skaidrias metines ataskaitas apie pažangą ir iššūkius, susijusius su LGBTQIA+ įtraukimu. Komunikacijos strategijos yra kruopščiai parengtos, kad jose nebūtų diskriminuojančios kalbos, o visi darbuotojai ir savanoriai reguliariai mokomi. LGBTQIA+ temos ir renginiai nuolat pabrėžiami vidiniuose komunikacijos planuose, o vadovybė viešai pasisako už įtrauktį. Pripažinimas ir matomumas yra pagrindiniai komponentai – LGBTQIA+ nariams skirtos platformos, skirtos užmegzti ryšius, ir mentorystės programos, padedančios jų karjeros plėtrai. Patalpos pritaikytos taip, kad būtų visiškai prieinamos ir pritaikytos, o partnerystė su LGBTQIA+ organizacijomis padeda toliau integruoti įtraukią praktiką visuose organizacijos aspektuose.

3. Rizikos

- Asmenų netinkamas elgesys, diskriminacija ir atskirtis.
- Teisinės bylos dėl diskriminacijos arba ginčų dėl žmogaus teisių pažeidimų ir visuomenės reputacijos žalos.
- Neigiamas poveikis įvairovei ir įtraukčiai, nepaisant LGBTQIA+ perspektyvų valdyme.
- Suinteresuotųjų šalių pasitikėjimo ir paramos praradimas.
- Talentų nutekėjimas dėl LGBTQIA+ asmenų pasirinkimo nedalyvauti arba kreiptis į organizaciją, kuri aktyviai neskatina įtraukties, todėl prarandami talentai, savanoriai, rėmėjai ir rėmėjai.

4. Instrumentai ir pagrindiniai elementai

<i>Instrumentai</i>	<i>Pagrindiniai elementai</i>
politika	<ul style="list-style-type: none"> • Skatinti lygybę, įvairovę ir įtrauktį visose organizacijos operacijose. • Reguliariai peržiūrėkite, kad nustatytumėte ir pašalintumėte visas kliūtis, kurios gali trukdyti LGBTQIA+ asmenims visapusiškai dalyvauti. • Stebėkite įvairovės politikos įgyvendinimą ir įvertinkite praktiką, kad įsitikintumėte, jog ji veiksmingai atitinka LGBTQIA+ narių poreikius.
Strateginis planas	<ul style="list-style-type: none"> • Skundų dėl pastebėtų nusižengimų sistemos įdiegimas. • Paskirti asmenį, su kuriuo susidoroti • Pateikite metines ataskaitas, kuriose išsamiai aprašoma pažanga.
Bendravimas	<ul style="list-style-type: none"> • Peržiūrėkite įtraukiančios kalbos gaires. • Komunikacijos planas buvo skirtas LGBTQIA+ temoms, įvykiams ir informavimo iniciatyvoms, kad darbuotojai būtų informuoti ir įtraukti. • Viešai pasisako už LGBTQIA+ įtraukimą per vadovų pareiškimus, dalyvaujant viešose diskusijose ir siunčiant organizacinius pranešimus.

5. Geros praktikos pavyzdžiai

„Pagrindų politikos“ pavyzdys

Organizacija: Tarptautinis olimpinis komitetas (IOC)

Aprašymas: TOK Sąžiningumo, įtraukimo ir nediskriminavimo lyties tapatybės ir lyties skirtumų pagrindu sistema “ buvo parengta konsultuojantis su sportininkais ir suinteresuotomis suinteresuotosiomis šalimis. Juo siekiama pasiūlyti IF gaires, kaip parengti tinkamumo kriterijus, tinkamus jų sportui/kontekstui, kartu atsižvelgiant į teisingumą, įtrauktį ir nediskriminavimą bei skatinti saugią ir svetingą aplinką visiems, ir pripažįstamas pagrindinis tinkamumo kriterijų vaidmuo užtikrinant sąžiningumą. , ypač aukšto lygio organizuotame sporte moterų kategorijoje. Pripažįstama, kad kiekviena sporto šaka ir jos valdymo organas turi nustatyti, kaip sportininkas gali būti neproporcingai naudingas, palyginti su bendraamžiais. Todėl sistemos tikslas yra pasiūlyti sporto institucijoms 10 principų metodą, kuris padėtų joms parengti kriterijus. Į šiuos 10 principų reikėtų atsižvelgti bendrai ir yra įtrauktis, žalos prevencija, nediskriminavimas, sąžiningumas, pranašumo prezumpcijos nebuvimas, įrodymais pagrįstas požiūris, sveikatos ir kūno autonomijos pirmenybė, į suinteresuotąsias šalis orientuotas požiūris, teisė į privatumą ir periodinė peržiūra. .

Daugiau informacijos:

[TOK išleido sąžiningumo, įtraukimo ir nediskriminavimo dėl lytinės tapatybės ir lyties skirtumų sistemą – Olimpinės naujienos \(olympics.com\)](#)

[Sąžiningumo išsaugojimas ir žalos prevencija, kartu užtikrinant įtrauktį ir nediskriminavimą olimpinio judėjimo pristatyme W&S ir atletų komisijų pirmininkams ir pirmininkų pavaduotojams \(olympics.com\)](#)

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

Pavyzdys „Translyčių sportininkų tinkamumo taisyklės“

Organizacija: Pasaulio lengvoji atletika

Aprašymas: Pasaulio lengvosios atletikos „Translyčių sportininkų tinkamumo taisyklės“, galiojančios nuo 2023 m. kovo 31 d., apibrėžia transseksualių sportininkų dalyvavimo lengvosios atletikos varžybose taisykles, pagrįstas lytimi. Sportininkai turi atitikti konkrečias sąlygas, įskaitant bendradarbiavimą su medicinos personalu ir sutikimą rinkti duomenis, kad galėtų dalyvauti pasaulio reitingo varžybose. Bylas pagal šias taisykles tvarko Pasaulio lengvosios atletikos sveikatos ir mokslo departamentas, o federacijos narės privalo jas vykdyti. Byloms, kurias reikia ištirti, skiriamas nepriklausomas kontrolierius, o taisyklėse pabrėžiama pagarba ir draudžiama piktnaudžiauti. Tinkamumo sąlygos yra aiškiai apibrėžtos transseksualiems sportininkams vyrams, transseksualėms sportininkėms ir visiems translyčiams sportininkams taikomos nuostatos. Bylas, kylančias pagal šiuos Transseksualių asmenų reglamentus, peržiūrės ekspertų grupė, sudaryta iš nepriklausomų medicinos ekspertų, kuriuos skiria Pasaulio lengvosios atletikos generalinis direktorius. Nuostatuose išsamiau apibrėžiamos tolesnio atitikties, drausminių procedūrų, ginčų sprendimo ir konfidencialumo procedūros.

Daugiau informacijos: [https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20%93%20%E2%80%93%20Transporto teisės%20Transacijos%20galioja%2031%202023 m. kovo 20 d.](https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20%93%20%E2%80%93%20Transporto%20teisės%20Transacijos%20galioja%2031%202023%20m.%20kovo%2020%20d.)

Pavyzdys „Politika dėl tinkamumo dalyvauti vyrų ir moterų varžybose“

Organizacija: World Aquatics

Aprašymas: 2022 m. birželio mėn. patvirtinta 2022 m. birželio mėn. patvirtinta „World Aquatics“ politika dėl tinkamumo dalyvauti vyrų ir moterų varžybų kategorijose siekia skatinti pasaulinį įtraukimą į sportą, išlaikant atskiras kategorijas pagal lytį, kad būtų užtikrintas sąžiningumas ir sportininkų saugumas. Sukurta atsižvelgiant į IOC pagrindą, politika buvo sukurta bendradarbiaujant sportininkams, mokslams ir teisinėms grupėms, siekiant nustatyti tinkamumo dalyvauti įvairiose varžybose kriterijus ir siekti pasaulio rekordų, tuo pačiu suteikiant galimybes translyčiams ir 46 XY DSD sportininkams atitinka sąžiningumo ir įtraukimo tikslus.

Tinkamumo sąlygose nurodoma, kad visi vandens sporto sportininkai turi teisę dalyvauti pasaulio vandens sporto varžybose vyrų arba moterų kategorijoje ir siekti pasaulio vandens sporto šakų pasaulio rekordų, nepaisant jų teisinės lyties, lytinės tapatybės ar išraiškos, o tinkamumą nustato Pasaulio vandens sporto klubas. konsultacijos su nepriklausomais mokslo ir medicinos ekspertais ir sportininkais, kurie privalo patvirtinti savo chromosominę lytį savo federacijoje narėje. Politikoje toliau aprašomas paraiškų teikimo procesas ir įpareigojama „World Aquatics“ periodiškai peržiūrėti ir atlikti galimus pakeitimus, pagrįstus mokslo ir medicinos pažanga, siekiant užtikrinti, kad būtų įtraukti visi vandens sporto sportininkai.

Daugiau informacijos : [Politika dėl tinkamumo-vyrų ir moterų konkurencijos-Categories-Version-on-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](#)

Pavyzdys „Translyčių sportininkų tinkamumo taisyklės“

Organizacija: Union Cycliste International

Aprašymas: UCI translyčių sportininkų tinkamumo taisyklės, įtrauktos į jo medicininės taisykles, buvo atnaujintos 2023 m. liepos mėn., siekiant užtikrinti sąžiningą konkurenciją, kartu gerbiant lytinę tapatybę, taikomos visame pasaulyje visiems UCI pareigūnams, sportininkams ir susijusiems subjektams. Transseksualūs sportininkai, norintys varžytis dviračių sporte, turi laikytis šių taisyklių, bendradarbiauti su UCI medicinos vadovu ir ekspertų grupe bei laikytis nurodytų procedūrų, o nesilaikant reikalavimų gali būti atimta teisė; Nacionalinės federacijos gali nustatyti savo taisykles ne tarptautiniams renginiams, tačiau tinkamumą dalyvauti tarptautiniuose renginiuose nustato tik UCI taisyklės.

Nuostatuose numatytos translyčių sportininkų, translyčių moterų sportininkų tinkamumo sąlygos ir abiem keliais reikalavimai, taip pat nustatyti bylų vertinimo, tyrimo, drausminių procedūrų, ginčų sprendimo ir konfidencialumo procesai.

Daugiau informacijos:

[UCI pritaiko savo taisykles dėl translyčių sportininkų dalyvavimo tarptautinėse varžybose | UCI 20230714 Modification Transgender Regulation Juillet 2023 ENG red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

„GEDI strateginio plano“ pavyzdys

Organizacija: Lyčių lygybės įvairovės ir įtraukties strateginis planas – Pasaulio irklavimas

Aprašymas: Pasaulio irklavimo GEDI Cross Commission parengė strateginį planą, kurį sudaro keturi tikslai, kurių kiekvienas turi keletą tikslų. Tai apima valdymą, plėtrą, renginius ir komunikaciją. „World Rowing“ siekia užtikrinti sąžiningumą ir lygias galimybes, apima skirtumus ir siekia, kad irklavimas būtų prieinamas visiems, nesvarbu, ar irkluotojas, treneris, pareigūnas, savanoris ar personalo narys, nepriklausomai nuo rasės, spalvos, lyties, lytinė tapatybė, seksualinė orientacija, negalia, etninė kilmė, kalba, religija ar tikėjimas, tautybė, amžius, santuokinis ar civilinės partnerystės statusas, motinystės ar tėvystės statusas, socialinė ir ekonominė padėtis, įgūdžių lygis, politinė ar kita nuomonė.

Daugiau informacijos: [Pasaulio irklavimo strateginis lyčių, lygybės, įvairovės ir įtraukties planas • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Pavyzdys „Ekspertų organizacija“

Organizacija: Pasididžiavimas sportu

Aprašymas: Pride in Sport yra pirmoji ir vienintelė Australijos ne pelno siekianti sporto įtraukimo programa, skirta padėti visų lygių sporto organizacijoms ir klubams įtraukti įvairaus lytiškumo ir lyties žmones. Per savo narystės programą „Pride in Sport“ teikia visapusišką paramą Australijos sporto organizacijoms, padėdamas joms spręsti visus LGBTQ+ įtraukimo į savo sportą ir darbo jėgos aspektus. Nariai vadovaujasi geriausios praktikos pavyzdžiais, kaip rodo „Pride in Sport“ indeksas (PSI), ir siekti geresnių LGBTQ+ žaidėjų, trenerių, sirgalių ir kitų sveikatos rezultatų puoselėjant įtraukias erdves, mažinančias homofobiją, stigmą ir diskriminaciją. Teigiamo požiūrio į LGBTQ+ darbuotojus, sportininkus, savanorius ir žiūrovus demonstravimas yra didžiausias įtraukiosios kultūros lakmuso popierėlis ir pakelia Australijos įvairovės strategiją užtikrinant, kad darbo vietos būtų laukiamos visiems, nepaisant rasės, etninės kilmės, lyties, amžiaus, negalios, religija, seksualinė orientacija, lytinė tapatybė arba interseksualus statusas.

Daugiau informacijos: [Pride in Sport – Sport NSW](#)

Pavyzdys „Politika“, „Komunikacija“

Organizacija: ENGSO

Aprašymas: Bendradarbiaudama su Lygybės sporto komitetu, ENGSO paskelbė išsamų LGBTQI+ gerosios patirties sąrašą. Šioje kolekcijoje pabrėžiamos veiksmingos iniciatyvos iš visos Europos, susijusios su pagrindinėmis sritimis, tokiomis kaip dalyvavimas, diskriminacija, seksualinė orientacija ir kt. Į sąrašą įtraukta įvairių požiūrių – nuo informuotumo didinimo kampanijų ir politikos kūrimo iki konkrečių projektų, kurių tikslas – skatinti įtrauktį ir lygybę sporte.

Daugiau informacijos: [ENGSO | Europos masinio sporto organizacija | LGBTQI+ dalyvavimas ir atstovavimas sporte: geroji praktika, kuri daro įtaką](#)

6. Žingsniai į kitą lygį

Iki 2 lygio ★★ „Atsirandantis“	Iki 3 lygio ★★★ „Besivystantis“	Iki 4 lygio ★★★★ „Įsteigta“	Iki 5 lygio ★★★★★ „Įterptas“
<p>Organizacinė atsakomybė ir politika</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pripažinkite LGBTQIA+ statusą kaip atskirą diskriminacijos veiksnį ir užtikrinkite, kad jis būtų aktyviai sprendžiamas valdybos diskusijose ir politikoje. <p>Bendravimas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Peržiūrėkite savo pranešimą, ar nėra diskriminacinių pareiškimų LGBTQIA+ bendruomenei. • Peržiūrėkite gaires, kad užtikrintumėte įtraukiosios kalbos vartojimą tiek vidinėje, tiek išorinėje komunikacijoje. <p>Atpažinimas ir matomumas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pripažinkite LGBTQIA+ asmenų buvimą jūsų organizacijoje ir vietinėje bendruomenėje. 	<p>Organizacinė atsakomybė ir politika</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kurti ir įgyvendinti politiką, skatinančią lygybę, įvairovę ir įtrauktį visose organizacijos operacijose, įskaitant samdymą, paaukštinimą, mokymą, rinkodarą ir informavimo pastangas. Tai apima bendros įvairovės politikos kūrimą. • Paskirti atsakingą asmenį arba įstaigą, kuri spręstų susirūpinimą keliančius klausimus ir praneštų apie netinkamo elgesio atvejus, susijusius su diskriminacija ir įvairove. • Sukurti specialią sistemą skundams, konkrečiai susijusiems su diskriminacijos incidentais organizacijoje, tvarkyti. <p>Bendravimas</p>	<p>Organizacinė atsakomybė ir politika</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prie visos reklaminės medžiagos ir organizacijos svetainės pridėkite aiškų įvairovės ir įtraukimo teiginį. Pabrėžkite konkrečias iniciatyvas, programas ir išteklių grupes, kurios remia įvairovę ir įtraukties pastangas, parodydamos organizacijos įsipareigojimą kurti įtraukią aplinką. • Aiškiai aptarkite LGBTQIA+ problemas įvairovės pareiškimuose ir aktyviai pripažinkite tokius renginius kaip „Pride Month“, kad parodytumėte paramą LGBTQIA+ bendruomenei. • Reguliariai peržiūrėkite ir atnaujinkite pareigybių aprašymus, kad įsitikintumėte, jog 	<p>Organizacinė atsakomybė ir politika</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įgyvendinkite ir aktyviai reklamuokite LGBTQIA+ įtraukimo iniciatyvas ištaisus metus, ne tik „Pride“ mėnesį, kad išvengtumėte „didžiavimosi plovimo“ suvokimo. • Reguliariai peržiūrėkite organizacinius reglamentus ir politiką, kad nustatytumėte ir pašalintumėte visas kliūtis, kurios gali trukdyti LGBTQIA+ asmenims visapusiškai dalyvauti. • Nuolat stebėkite įvairovės politikos įgyvendinimą ir vertinkite praktiką, kad įsitikintumėte, jog ji veiksmingai atitinka LGBTQIA+ narių poreikius. • Pateikite metines ataskaitas, kuriose išsamiai aprašoma pažanga, iššūkiai ir

	<ul style="list-style-type: none"> • Pranešimuose gali būti minima įvairovė be konkrečių nuorodų į LGBTQIA+ bendruomenes. • Bendraukite apie LGBTQIA+ įtrauktį. Paaiškinkite, kad LGBTQIA+ asmenys yra laukiami sporte. • Bendrauti apie įvairovės ir įtraukties iniciatyvas ir sėkmę organizacijoje. <p>Atpažinimas ir matomumas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktyviai remkite atvirus LGBTQIA+ narius tiek, kiek jie nori, įtraukdami juos į informavimo kampanijas ir kitas susijusias iniciatyvas. • Skatinkite ir remkite dalyvavimą LGBTQIA+ renginiuose ir tinkluose tiek organizacijoje, tiek už jos ribų. 	<p>jie yra įtraukūs ir be šališkos kalbos. Vartokite lyčių požiūriu neutralius terminus ir sutelkite dėmesį į esmines kvalifikacijas ir įgūdžius, kad netyčia neišskirtumėte kokių nors grupių.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vykdykite tikslinius LGBTQIA+ mokymus lyderiams ir personalo darbuotojams, kad sumažintumėte šališkumą, skatintumėte įtrauktį ir pagerintumėte LGBTQIA+ problemų supratimą. <p>Bendravimas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Įtraukite gerai žinomus, atvirus LGBTQIA+ pavyzdžius tiek į vidinę, tiek į išorinę komunikaciją. Įsitikinkite, kad šie pareiškimai yra pagarbūs ir teigiami. • Lygybei signalizuoti naudokite matomus simbolius, tokius kaip vaivorykštės vėliavėlės ir trans vėliavos. Matomi 	<p>iniciatyvos, susijusios su LGBTQIA+ įtraukimu, užtikrinant skaidrumą ir atskaitomybę.</p> <p>Bendravimas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Visiems darbuotojams ir savanoriams siūlykite reguliarius mokymus LGBTQIA+ klausimais, įskaitant išsamias supažindinimas su priėmimo procesu. • Peržiūrėkite visus vidinius ir išorinius pranešimus, kad įsitikintumėte, jog juose nėra diskriminuojančios kalbos ar turinio. • Sukurkite vidinės komunikacijos planą, skirtą būtent LGBTQIA+ temoms, įvykiams ir informavimo iniciatyvoms, kad darbuotojai būtų informuoti ir įtraukti. • Viešai pasisako už LGBTQIA+ įtraukimą per vadovų pareiškimus, dalyvaujant viešose diskusijose ir siunčiant
--	--	---	---

		<p>simboliai sukuria saugumo jausmą ir aiškiai parodo, ką organizacija atstovauja.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vykdykite mokymus komunikacijos darbuotojams, įskaitant tuos, kurie bendrauja su žiniasklaida, kad įsitikintumėte, jog jie visuose bendravimuose vartoja tinkamą terminiją, vardus ir įvardžius. <p>Atpažinimas ir matomumas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aiškiai įtraukite LGBTQIA+ aspektus į organizacijos įvairovės politiką, užtikrindami, kad šios problemos būtų pripažintos ir sprendžiamos. • Dalyvaukite renginiuose, pvz., „Pride Month“, arba organizuokite seminarus ir seminarus apie LGBTQIA+ įtraukimą, kad akivaizdžiai paremtumėte bendruomenę ir padidintumėte informuotumą organizacijoje . 	<p>organizacinius pranešimus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viešai pripažinkite ir pagirkite narius , kurie aktyviai stengiasi įtraukti ir palaikyti LGBTQIA+ asmenis į organizaciją . <p>Atpažinimas ir matomumas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sukurkite platformas ir galimybes LGBTQIA+ nariams bendrauti, dalytis patirtimi ir palaikyti vieni kitus. • Reguliariai apklauskite LGBTQIA+ narius, kad įvertintumėte pasitenkinimą, nustatytumėte tobulinimo sritis ir gautumėte atsiliepimų apie įtraukimo pastangas. • Įvertinkite ir pritaikykite patalpas, tokias kaip persirengimo kambariai, tualetai, įranga ir uniformos, kad įsitikintumėte, jog jie yra prieinami ir pritaikyti LGBTQIA+ asmenims. • Kurkite mentorystės programas, skirtas
--	--	---	--



			<p>specialiai LGBTQIA+ darbuotojams, kad padėtų jų karjerai ir integracijai organizacijoje .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bendradarbiaukite su LGBTQIA+ ir LGBTQIA+ sporto asociacijomis, kad įgytumėte patirties ir patarimų, kaip padaryti organizaciją ir jos veiklą įtraukesne .
--	--	--	---