

Kop 5.2 LGBTQIA+

1. Definitie

Diversiteit in bestuur omarmen is cruciaal voor het aantrekken van een brede talentenpool, en draagt zo bij aan het succes en de groei van een organisatie. Het aanpakken van kwesties met betrekking tot seksuele en genderidentiteit, expressie en seksevariaties is essentieel om een toewijding aan maatschappelijke verantwoordelijkheid te tonen en aan te sluiten bij bredere mensenrechten- en gelijkheidsinspanningen. LGBTQIA+ - lesbische, homoseksuele, biseksuele, transgender, queer, twijfelende, interseksuele, aseksuele en andere identiteiten - vertegenwoordigt een breed spectrum aan gender- en seksuele identiteiten. Het erkennen en respecteren van deze identiteiten binnen sportorganisaties is essentieel voor het bevorderen van een inclusieve omgeving die een gevoel van verbondenheid bevordert en de organisatiecultuur verbetert.

Om discriminatie tegen LGBTQIA+-personen te voorkomen en aan te pakken, moeten sportorganisaties expliciete non-discriminatiebeleidsmaatregelen opnemen. Ondanks bestaande uitdagingen zoals aanhoudende discriminatie en intolerantie binnen de sportwereld, zijn deze beleidsmaatregelen cruciaal om eerlijke behandeling en inclusiviteit te garanderen. Het debat in de sport richt zich vaak op transgenderatleten en de impact van testosteron op prestaties, een onderwerp waar geen wetenschappelijke consensus over bestaat en dat vaak gepolitiseerd is. Deze beperkte focus negeert echter de bredere betrokkenheid van LGBTQIA+-personen op alle gebieden van sportorganisaties, wat nauw verbonden is met antidiscriminatie- en mensenrechtenprincipes.

Veranderende demografie beïnvloedt diversiteit op de werkplek, die steeds meer wordt beschermd door wetgeving die discriminatie op basis van geslacht, leeftijd, ras, handicap en andere kenmerken verbiedt. Sportorganisaties zijn onderworpen aan deze wetten, die gelijkheid en billijkheid in wervingspraktijken garanderen. Proactieve wervingsstrategieën zijn gericht op het vergroten van de diversiteit binnen organisaties, door de voordelen van diverse perspectieven, creativiteit en probleemoplossend vermogen te benutten. Diversiteit verbetert ook het begrip van de markt, waardoor organisaties een diverse klantenkring beter kunnen bedienen.

Effectieve diversiteitstraining is essentieel om werknemers en vrijwilligers te onderwijzen over diversiteitsgerelateerde kwesties, en hen te helpen diversiteit op de werkplek te begrijpen en er positief mee om te gaan. Deze training moet worden afgestemd op de specifieke behoeften van de organisatie, met de nadruk op de meest relevante kwesties, zoals discriminatie of intolerantie. Een voorlopige behoefteanalyse identificeert deze belangrijke kwesties, om ervoor te zorgen dat de training relevant en effectief is. Diversiteitstraining moet individuen aanmoedigen om na te denken over hun verschillen als troeven voor de organisatie, vaardigheden te ontwikkelen om met diversiteit om te gaan en zich te richten op attitudeverandering. Follow-upbeoordelingen zijn cruciaal om de effectiviteit van de training te evalueren en de overdracht van kennis te bevorderen, om een ondersteunende omgeving voor blijvende verandering te garanderen.

2. Ideaal scenario

Sportorganisaties bevorderen actief inclusieve omgevingen die de seksuele geaardheid van individuen erkennen en respecteren, waardoor de cultuur van de organisatie wordt versterkt en een sterk gevoel van verbondenheid wordt bevorderd. Door diversiteit in bestuur te omarmen, trekken deze organisaties een breed scala aan talent aan, wat bijdraagt aan hun algehele succes en groei. Het aanpakken van kwesties met betrekking tot seksuele geaardheid toont ook een toewijding aan maatschappelijke verantwoordelijkheid, in lijn met bredere inspanningen om mensenrechten en gelijkheid te bevorderen. Organisaties nemen het hele jaar door LGBTQIA+-inclusie-initiatieven aan en promoten deze actief, waarbij ze percepties van "pride washing" vermijden en zorgen voor continue ondersteuning van LGBTQIA+-leden. Ze herzien en updaten regelmatig beleid om barrières voor volledige deelname weg te nemen, terwijl ze ook transparante, jaarlijkse rapporten verstrekken over de voortgang en uitdagingen met betrekking tot LGBTQIA+-inclusie. Communicatiestrategieën worden zorgvuldig opgesteld om vrij te zijn van discriminerende taal, met regelmatige training voor alle medewerkers en vrijwilligers. LGBTQIA+-onderwerpen en -evenementen worden consequent benadrukt via interne communicatieplannen en leiderschap pleit publiekelijk voor inclusie. Erkenning en zichtbaarheid zijn belangrijke componenten, met platforms voor LGBTQIA+-leden om verbinding te maken en mentorprogramma's om hun carrièreontwikkeling te ondersteunen. Voorzieningen worden aangepast zodat ze volledig toegankelijk en flexibel zijn. Daarnaast dragen partnerschappen met LGBTQIA+-organisaties bij aan de verdere integratie van inclusieve praktijken in alle aspecten van de organisatie.

3. Risico's

- Mishandeling, discriminatie en uitsluiting van individuen.
- Rechtszaken betreffende discriminatie of klachten op basis van mensenrechtenschendingen en reputatieschade.
- Negatieve impact op diversiteit en inclusie door het negeren van LGBTQIA+-perspectieven in het bestuur.
- Verlies van vertrouwen en steun van belanghebbenden.
- Talentverlies doordat LGBTQIA+-personen ervoor kiezen om niet deel te nemen aan of zich aan te melden bij een organisatie die inclusiviteit niet actief promoot. Dit resulteert in verlies van talent, vrijwilligers, sponsors en supporters .

4. Instrumenten en sleutelementen

<i>Instrumenten</i>	<i>Belangrijkste elementen</i>
Beleid	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorder gelijkheid, diversiteit en inclusie in alle organisatieactiviteiten. • Controleer regelmatig of er belemmeringen zijn die LGBTQIA+-personen ervan weerhouden om volledig deel te nemen, en verwijder deze.

	<ul style="list-style-type: none"> Houd toezicht op de uitvoering van het diversiteitsbeleid en evalueer de werkwijze om ervoor te zorgen dat deze effectief tegemoetkomt aan de behoeften van LGBTQIA+-leden.
Strategisch plan	<ul style="list-style-type: none"> Het opzetten van een klachtensysteem voor geconstateerd wangedrag. Wijs een persoon aan die de zaak behandelt Zorg voor jaarlijkse voortgangsrapporten.
Mededeling	<ul style="list-style-type: none"> Herzie de richtlijnen ten gunste van inclusieve taal. Communicatieplan specifiek gericht op LGBTQIA+-onderwerpen, evenementen en bewustwordingsinitiatieven om medewerkers geïnformeerd en betrokken te houden. Kom publiekelijk op voor de inclusie van LGBTQIA+ door middel van verklaringen van het leiderschap, deelname aan openbare discussies en de boodschap van de organisatie.

5. Voorbeelden van goede praktijken

Voorbeeld “Kaderbeleid”

Organisatie: Internationaal Olympisch Comité (IOC)

Beschrijving: Het IOC-kader voor eerlijkheid, inclusie en non-discriminatie op basis van genderidentiteit en seksevariaties is ontwikkeld in overleg met atleten en betrokken belanghebbenden. Het is bedoeld om IF's te begeleiden bij het ontwerpen van geschiktheidscriteria die werken voor hun sport/context, waarbij rekening wordt gehouden met eerlijkheid, inclusie en non-discriminatie en een veilige en gastvrije omgeving voor iedereen wordt bevorderd. Het erkent de centrale rol van geschiktheidscriteria bij het waarborgen van eerlijkheid, met name in de georganiseerde sport op hoog niveau in de vrouwencategorie. Erkend wordt dat het binnen de bevoegdheid van elke sport en haar bestuursorgaan valt om te bepalen hoe een atleet onevenredig bevoordeeld kan worden ten opzichte van leeftijdsgenoten. Bijgevolg is het doel van het kader om sportorganisaties een aanpak met 10 principes te bieden om hen te helpen de criteria te ontwikkelen. Deze tien principes moeten gezamenlijk worden overwogen en zijn: inclusie, het voorkomen van schade, non-discriminatie, eerlijkheid, geen veronderstelling van voordeel, een op bewijs gebaseerde aanpak, voorrang voor gezondheid en lichamelijke autonomie, een op belanghebbenden gerichte aanpak, het recht op privacy en periodieke evaluatie.

Verdere informatie:

[IOC publiceert kader voor eerlijkheid, inclusie en non-discriminatie op basis van genderidentiteit en sekseverschillen - Olympisch nieuws \(olympics.com\)](#)

[Het behouden van eerlijkheid en het voorkomen van schade, terwijl inclusie en non-discriminatie binnen de Olympische Beweging worden gewaarborgd. Presentatie aan de voorzitters en vicevoorzitters van de W&S en de atletencommissies \(olympics.com\)](#)

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

Voorbeeld "Toelatingsregels voor transgender atleten"

Organisatie: Wereld Atletiek

Beschrijving: De World Athletics "Eligibility Regulations for Transgender Athletes", die van kracht zijn vanaf 31 maart 2023, schetsen regels voor deelname van transgender atleten aan atletiek op basis van genderidentiteit. Atleten moeten voldoen aan specifieke voorwaarden, waaronder samenwerking met medisch personeel en toestemming voor gegevensverzameling, om in aanmerking te komen voor World Rankings Competitions. Zaken onder deze regelgeving worden beheerd door de World Athletics Health and Science Department, waarbij aangesloten federaties verplicht zijn deze te handhaven. Er wordt een onafhankelijke ombudspersoon aangesteld voor zaken die onderzoek vereisen, en de regelgeving benadrukt respect en verbiedt misbruik. De toelatingsvoorwaarden zijn duidelijk gedefinieerd voor mannelijke transgender atleten, vrouwelijke transgender atleten en bepalingen die van toepassing zijn op alle transgender atleten. Zaken die voortvloeien uit deze Transgender Regulations worden beoordeeld door een panel van experts, dat wordt gevormd uit een groep onafhankelijke medische experts die worden aangesteld door de Chief Executive Officer van World Athletics. De regelgeving schetst verder de procedures voor voortdurende naleving, disciplinaire procedures, geschillenbeslechting en vertrouwelijkheid.

Meer informatie: <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20Toelatingseisen%20Reglementen%20Transgender%20Atleten%20%E2%80%93%20effectief%2031%20maart%202023>

Voorbeeld "Beleid inzake toelatingsvoorwaarden voor de categorieën mannen- en vrouwencompetitie"

Organisatie: World Aquatics

Beschrijving: Het beleid van World Aquatics over de geschiktheid voor de categorieën mannen- en vrouwencompetitie, goedgekeurd in juni 2022, is gericht op het bevorderen van wereldwijde sportinclusiviteit, terwijl aparte categorieën op basis van geslacht worden gehandhaafd om eerlijkheid en veiligheid van atleten te garanderen. Het beleid is ontwikkeld als reactie op het IOC-kader en is opgesteld via een gezamenlijk proces waarbij atleten, wetenschappers en juridische groepen betrokken waren. Het doel was om geschiktheidscriteria vast te stellen voor deelname aan verschillende competities en wereldrecords te vestigen, terwijl er kansen werden geboden aan transgender- en 46 XY DSD-atleten in overeenstemming met de doelstellingen voor eerlijkheid en inclusiviteit.

De toelatingseisen stellen dat alle watersportatleten in aanmerking komen om te strijden in de mannen- of vrouwencompetitie in World Aquatics-wedstrijden en om World Aquatics World Records te vestigen, ongeacht hun wettelijke geslacht, genderidentiteit of -expressie, waarbij de toelating wordt bepaald door World Aquatics na overleg met onafhankelijke wetenschappelijke en medische experts, en atleten moeten hun chromosomale geslacht certificeren bij hun aangesloten federatie. Het beleid schetst verder het aanvraagproces en verplicht World Aquatics tot periodieke herziening en mogelijke wijzigingen op basis van wetenschappelijke en medische vooruitgang, met als doel om inclusie voor alle watersportatleten te garanderen.

Meer informatie: [Policy-on-Eligibility-for-the-Men-s-and-Women-s-Cometiition-Categories-Version-on-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](#)

Voorbeeld “Toelatingsregels voor transgender atleten”

Organisatie: Union Cycliste International

Beschrijving: De UCI-toelatingsregels voor transgender atleten, verankerd in haar medische regels, werden in juli 2023 bijgewerkt om eerlijke competitie te garanderen met respect voor genderidentiteit, wereldwijd toepasbaar op alle UCI-functionarissen, atleten en geassocieerde entiteiten. Transgender atleten die willen deelnemen aan wielrennen moeten zich aan deze regels houden, samenwerken met de medische manager en het deskundigenpanel van de UCI en de vastgestelde procedures volgen. Bij niet-naleving kan de deelname worden ingetrokken. Nationale federaties kunnen hun eigen regels voor niet-internationale evenementen opstellen, maar deelname aan internationale evenementen is uitsluitend toegestaan bepaald door de reglementen van de UCI.

De regelgeving bevat de toelatingsvoorwaarden voor mannelijke transgendersporters en vrouwelijke transgendersporters en de vereisten die voor beiden gelden. Ook worden de procedures voor de beoordeling van zaken, het onderzoek, de disciplinaire procedures, de geschillenbeslechting en de vertrouwelijkheid beschreven.

Verdere informatie:

[UCI past regels aan voor deelname transgender atleten aan internationale wedstrijden | UCI](#)

[20230714_Wijziging_Transgender_Regulatie_Juillet_2023_NL_red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

Voorbeeld “GEDI strategisch plan”

Organisatie: Strategisch plan gendergelijkheid, diversiteit en inclusie – World Rowing

Beschrijving: De GEDI Cross Commission van World Rowing stelde een strategisch plan op dat bestond uit vier doelen, waaronder elk meerdere doelstellingen vallen. Deze omvatten bestuur, ontwikkeling, evenementen en communicatie. World Rowing streeft ernaar om eerlijkheid en gelijke kansen te garanderen, omarmt verschillen en streeft ernaar om roeien een sport te maken die toegankelijk is voor iedereen, of je nu roeier, coach, official, vrijwilliger of staflid bent, en ongeacht ras, kleur, geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, handicap, etnische afkomst, taal, religie of overtuiging, nationaliteit, leeftijd, huwelijks- of geregistreerd partnerschapsstatus, moederschaps- of ouderschapsstatus, sociaaleconomische status, vaardigheidsniveau, politieke of andere mening.

Meer informatie: [Strategisch plan voor gender, gelijkheid, diversiteit en inclusie van de World Rowing • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Voorbeeld “Deskundige organisatie”

Organisatie: Trots op de sport

Beschrijving: Pride in Sport is het eerste en enige non-profit sportinclusieprogramma van Australië dat is ontworpen om sportorganisaties en clubs op alle niveaus te helpen mensen met diverse seksualiteiten en geslachten te betrekken. Via het lidmaatschapsprogramma biedt Pride in Sport uitgebreide ondersteuning

aan Australische sportorganisaties, waarmee ze alle aspecten van LGBTQ+-inclusie binnen hun sport en personeelsbestand kunnen aanpakken. Leden worden begeleid om best practices te bereiken, zoals gemeten door de Pride in Sport Index (PSI), en om betere gezondheidsresultaten te creëren voor LGBTQ+-spelers, coaches, fans en anderen door inclusieve ruimtes te bevorderen die homofobie, stigma en discriminatie verminderen. Het tonen van een positieve houding ten opzichte van LGBTQ+-werknemers, atleten, vrijwilligers en toeschouwers dient als de ultieme lakmoesproef voor een inclusieve cultuur en tilt een Australische diversiteitsstrategie naar een hoger niveau door ervoor te zorgen dat werkplekken gastvrij zijn voor iedereen, ongeacht ras, etniciteit, geslacht, leeftijd, handicap, religie, seksuele geaardheid, genderidentiteit of interseksestatus.

Meer informatie: [Trots op Sport - Sport NSW](#)

Voorbeeld "Beleid", "Communicatie"

Organisatie: ENGSO

Beschrijving: In samenwerking met het Equality Within Sport Committee heeft ENGSO een uitgebreide lijst met LGBTQI+ good practices gepubliceerd. Deze collectie belicht effectieve initiatieven uit heel Europa, die zich richten op belangrijke gebieden zoals participatie, discriminatie, seksuele geaardheid en meer. De lijst omvat een verscheidenheid aan benaderingen, van bewustmakingscampagnes en beleidsontwikkeling tot specifieke projecten, allemaal gericht op het bevorderen van inclusiviteit en gelijkheid in de sport.

Meer informatie: [ENGSO | De Europese Organisatie voor Grassroots Sport | LGBTQI+-deelname en -vertegenwoordiging in de sport: de goede praktijken die het verschil maken](#)

6. Stappen naar het volgende niveau

Naar niveau 2 ★★ "Opkomend"	Naar niveau 3 ★★★ "Ontwikkelen"	Naar niveau 4 ★★★★ "Gevestigd"	Naar niveau 5 ★★★★★ "Ingebed"
<p>Organisatorische verantwoordelijkheid en beleid</p> <ul style="list-style-type: none"> Erken de LGBTQIA+-status als een afzonderlijke factor van discriminatie en zorg ervoor dat dit actief wordt aangepakt in 	<p>Organisatorische verantwoordelijkheid en beleid</p> <ul style="list-style-type: none"> Ontwikkel en handhaaf beleid dat gelijkheid, diversiteit en inclusie bevordert in alle organisatorische activiteiten, inclusief werving, promoties, training, 	<p>Organisatorische verantwoordelijkheid en beleid</p> <ul style="list-style-type: none"> Voeg een duidelijke diversiteits- en inclusieverklaring toe aan alle reclamematerialen en op de website van de organisatie. Benadruk specifieke initiatieven, programma's en 	<p>Organisatorische verantwoordelijkheid en beleid</p> <ul style="list-style-type: none"> Voer het hele jaar door initiatieven voor LGBTQIA+-inclusie uit en promoot deze actief, ook buiten Pride Month, om de indruk van 'pride washing' te voorkomen.

<p>bestuursdiscussies en -beleid.</p> <p>Mededeling</p> <ul style="list-style-type: none"> Controleer uw communicatie op discriminerende uitingen richting de LGBTQIA+-gemeenschap. Herzie de richtlijnen om ervoor te zorgen dat inclusieve taal wordt gebruikt in zowel interne als externe communicatie. <p>Erkenning en zichtbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> Erken de aanwezigheid van LGBTQIA+-personen in uw organisatie en lokale gemeenschap. 	<p>marketing en outreach-inspanningen. Dit omvat het creëren van een algemeen diversiteitsbeleid.</p> <ul style="list-style-type: none"> Wijs een verantwoordelijke persoon of instantie aan die zich bezighoudt met het aanpakken van zorgen en het melden van incidenten van wangedrag met betrekking tot discriminatie en diversiteit. Creëer een speciaal systeem voor het beheren van klachten die specifiek betrekking hebben op gevallen van discriminatie binnen de organisatie. <p>Mededeling</p> <ul style="list-style-type: none"> In communicatie kan diversiteit ter sprake komen zonder dat er specifiek naar de LGBTQIA+-gemeenschap wordt verwezen. Communiqueer over LGBTQIA+-inclusiviteit. Maak duidelijk dat LGBTQIA+- 	<p>resourcegroepen die diversiteits- en inclusie-inspanningen ondersteunen, en laat zien dat de organisatie zich inzet voor het creëren van een inclusieve omgeving.</p> <ul style="list-style-type: none"> Bespreek LGBTQIA+-kwesities expliciet in diversiteitsverklaringen en erken actief evenementen zoals Pride Month om je steun voor de LGBTQIA+-gemeenschap te tonen. Controleer en update regelmatig functiebeschrijvingen en om ervoor te zorgen dat ze inclusief zijn en geen bevooroordeelde taal bevatten. Gebruik genderneutrale termen en richt u op essentiële kwalificaties en vaardigheden om te voorkomen dat u onbedoeld groepen uitsluit. Bied gerichte LGBTQIA+-trainingen aan voor leiders en HR- 	<ul style="list-style-type: none"> Bekijk regelmatig de regels en het beleid van de organisatie om eventuele belemmeringen te identificeren en weg te nemen die ervoor kunnen zorgen dat LGBTQIA+-personen niet volledig kunnen deelnemen. Houd voortdurend toezicht op de implementatie van het diversiteitsbeleid en evalueer de werkwijze om ervoor te zorgen dat deze effectief voldoet aan de behoeften van LGBTQIA+-leden. Zorg voor jaarverslagen met gedetailleerde informatie over de voortgang, uitdagingen en initiatieven met betrekking tot LGBTQIA+-inclusie, waarbij transparantie en verantwoording worden gewaarborgd. <p>Mededeling</p> <ul style="list-style-type: none"> Bied alle medewerkers en vrijwilligers regelmatig
--	---	--	---

	<p>personen welkom zijn bij de sport.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communiceer over initiatieven en successen op het gebied van diversiteit en inclusie binnen de organisatie. <p>Erkenning en zichtbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteun openlijke LGBTQIA+-leden actief in de mate waarin zij dat wensen, door hen te betrekken bij bewustmakingscampagnes en andere relevante initiatieven. • Promoot en ondersteun deelname aan LGBTQIA+-evenementen en -netwerken, zowel binnen als buiten de organisatie. 	<p>personeel om vooroordelen te verminderen, inclusiviteit te bevorderen en het begrip van LGBTQIA+-kwesties te vergroten.</p> <p>Mededeling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neem bekende, open LGBTQIA+-rolmodellen op in zowel interne als externe communicatie. Zorg ervoor dat deze representaties respectvol en positief zijn. • Gebruik zichtbare symbolen, zoals regenboogvlaggen en transvlaggen om gelijkheid te signaleren. Zichtbare symbolen creëren een gevoel van veiligheid en zijn een duidelijke verklaring waar de organisatie voor staat. • Organiseer trainingssessies voor communicatiemedewerkers, inclusief degenen die met de media omgaan, om ervoor te zorgen dat zij in alle communicatie de 	<p>trainingen aan over LGBTQIA+-kwesties, inclusief uitgebreide introducties tijdens het onboardingproces.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Controleer alle interne en externe communicatie om er zeker van te zijn dat deze geen discriminerende taal of inhoud bevat. • Maak een intern communicatieplan dat specifiek gericht is op LGBTQIA+-onderwerpen, evenementen en bewustwordingsinitiatieven om medewerkers geïnformeerd en betrokken te houden. • Kom publiekelijk op voor de inclusie van LGBTQIA+ door middel van verklaringen van het leiderschap, deelname aan openbare discussies en de boodschap van de organisatie. • Erken en prijs publiekelijk leden die zich actief inzetten voor de inclusie en
--	--	--	--

		<p>juiste terminologie, namen en voornaamwoorden gebruiken.</p> <p>Erkenning en zichtbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neem LGBTQIA+-overwegingen expliciet op in het diversiteitsbeleid van de organisatie en zorg ervoor dat deze kwesties worden erkend en aangepakt. • Neem deel aan evenementen zoals Pride Month of organiseer workshops en seminars over LGBTQIA+-inclusie om de gemeenschap zichtbaar te ondersteunen en bewustzijn binnen de organisatie te bevorderen . 	<p>ondersteuning van LGBTQIA+-personen binnen de organisatie .</p> <p>Erkenning en zichtbaarheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creëer platforms en mogelijkheden voor LGBTQIA+-leden om contact te leggen, ervaringen te delen en elkaar te ondersteunen. • Ondervraag LGBTQIA+-leden regelmatig om de tevredenheid te meten, verbeterpunten te identificeren en feedback te verzamelen over inclusiviteitsinspanningen. • Evalueer en pas voorzieningen aan, zoals kleedkamers, toiletten, apparatuur en uniformen, om ervoor te zorgen dat ze toegankelijk en bruikbaar zijn voor LGBTQIA+-personen. • Ontwikkel mentorschapsprogramma's speciaal voor LGBTQIA+-werknemers om hun carrièreontwikkeling en integratie binnen de
--	--	--	--



			<p>organisatie te ondersteunen .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werk samen met LGBTQIA+ en LGBTQIA+-sportverenigingen om expertise en begeleiding te krijgen bij het inclusiever maken van de organisatie en haar activiteiten .
--	--	--	---