

Overskrift 5.2 LHBTQIA+

1. Definisjon

Å omfavne mangfold i styring er avgjørende for å tiltrekke seg en bred talentmasse, og dermed bidra til en organisasjons suksess og vekst. Å ta opp spørsmål knyttet til seksuell og kjønnsidentitet, uttrykk og kjønnsvariasjoner er avgjørende for å demonstrere en forpliktelse til sosialt ansvar og samkjøre med bredere menneskerettighets- og likestillingsinnsats. LHBTQIA+ – som omfatter lesbiske, homofile, bifile, transpersoner, skeive, spørrende, interseksuelle, aseksuelle og andre identiteter – representerer et bredt spekter av kjønn og seksuelle identiteter. Å anerkjenne og respektere disse identitetene i idrettsorganisasjoner er avgjørende for å fremme et inkluderende miljø som fremmer en følelse av tilhørighet og forbedrer organisasjonskulturen.

For å forhindre og adressere diskriminering av LHBTQIA+-individer, må idrettsorganisasjoner innlemme eksplisitte retningslinjer for ikke-diskriminering. Til tross for eksisterende utfordringer som vedvarende diskriminering og intoleranse innenfor idrettsmiljøet, er disse retningslinjene avgjørende for å sikre rettferdig behandling og inkludering. Debatten innen idrett fokuserer ofte på transkjønnede idrettsutøvere og effekten av testosteron på prestasjoner, et tema som mangler vitenskapelig konsensus og ofte politisert. Dette smale fokuset overser imidlertid det bredere engasjementet til LHBTQIA+-individer på tvers av alle områder av idrettsorganisasjoner, som er nært knyttet til antidiskriminering og menneskerettighetsprinsipper.

Endring av demografi påvirker mangfoldet på arbeidsplassen, som i økende grad beskyttes av lovgivning som forbyr diskriminering basert på kjønn, alder, rase, funksjonshemming og andre egenskaper. Idrettsorganisasjoner er underlagt disse lovene, som sikrer rettferdighet og likhet i ansettelsespraksis. Proaktive ansettelsesstrategier tar sikte på å øke mangfoldet i organisasjoner, utnytte fordelene med ulike perspektiver, kreativitet og problemløsningsevner. Mangfold øker også forståelsen av markedet, slik at organisasjoner bedre kan betjene en mangfoldig kundebase.

Effektiv opplæring i mangfold er avgjørende for å utdanne ansatte og frivillige om mangfoldsrelaterte spørsmål, hjelpe dem å forstå og positivt engasjere seg i mangfold på arbeidsplassen. Denne opplæringen bør skreddersys til organisasjonens spesifikke behov, med fokus på de mest relevante spørsmålene, som diskriminering eller intoleranse. En foreløpig behovsanalyse identifiserer disse nøkkelproblemene, og sikrer at opplæringen er relevant og effektiv. Mangfoldstrening bør oppmuntre enkeltpersoner til å reflektere over deres forskjeller som eiendeler for organisasjonen, utvikle ferdigheter for å håndtere mangfold og fokusere på holdningsendring. Oppfølgingsvurderinger er avgjørende for å evaluere opplæringens effektivitet og fremme overføring av læring, for å sikre et støttende miljø for varig endring.

2. Ideell scenario

Idrettsorganisasjoner fremmer aktivt inkluderende miljøer som anerkjenner og respekterer individers seksuelle orientering, og derved forsterker organisasjonens kultur og fremmer en sterk følelse av tilhørighet. Ved å omfavne mangfold i styring, tiltrekker disse organisasjonene et bredt spekter av talenter, noe som bidrar til deres generelle suksess og vekst. Å ta opp spørsmål knyttet til seksuell legning

viser også en forpliktelse til sosialt ansvar, i tråd med bredere innsats for å fremme menneskerettigheter og likestilling. Organisasjoner vedtar og fremmer aktivt LGBTQIA+-inkluderingsinitiativer året rundt, og unngår oppfatninger om «pride washing» og sikrer kontinuerlig støtte til LGBTQIA+-medlemmer. De gjennomgår og oppdaterer regelmessig retningslinjer for å eliminere barrierer for full deltakelse, samtidig som de gir transparente, årlige rapporter om fremgang og utfordringer knyttet til LHBTQIA+-inkludering. Kommunikasjonsstrategier er nøye utformet for å være fri for diskriminerende språk, med regelmessig opplæring gitt til alle ansatte og frivillige. LGBTQIA+-emner og -arrangementer blir konsekvent fremhevet gjennom interne kommunikasjonsplaner, og lederskap tar offentlig til orde for inkludering. Anerkjennelse og synlighet er nøkkelkomponenter, med plattformer for LHBTQIA+-medlemmer for å koble sammen og mentorprogrammer for å støtte deres karriereutvikling. Fasilitetene er tilpasset for å være fullt tilgjengelige og imøtekommende, og partnerskap med LGBTQIA+-organisasjoner bidrar til å integrere inkluderende praksiser på tvers av alle aspekter av organisasjonen.

3. Risikoer

- Mishandling, diskriminering og ekskludering av enkeltpersoner.
- Rettssaker om diskriminering eller utfordringer basert på menneskerettighetsbrudd og skade på offentlig omdømme.
- Negativ innvirkning på mangfold og inkludering ved å neglisjere LHBTQIA+-perspektiver i styresett.
- Tap av tillit og støtte fra interessenter.
- Talent tap på grunn av LGBTQIA+-individer som velger å ikke delta eller søke til en organisasjon som ikke aktivt fremmer inkludering, noe som resulterer i tap av talent, frivillige, sponsorer og støttespillere.

4. Instrumenter og nøkkelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Nøkkelementer</i>
Politikk	<ul style="list-style-type: none"> • Fremme likeverd, mangfold og inkludering på tvers av alle organisatoriske operasjoner. • Gjennomgå regelmessig for å identifisere og fjerne eventuelle barrierer som kan hindre LGBTQIA+-individer fra å delta fullt ut. • Overvåk implementeringen av mangfoldspolitikken og evaluer praksis for å sikre at de effektivt oppfyller behovene til LHBTQIA+-medlemmer.
Strategisk plan	<ul style="list-style-type: none"> • Installere et klagesystem for observert uredelighet. • Utpek en person å handle • Gi årlige rapporter som beskriver fremdriften.
Kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Revidere retningslinjer til fordel for inkluderende språk. • Kommunikasjonsplanen fokuserte spesifikt på LGBTQIA+-emner, arrangementer og bevisstgjøringsinitiativer for å holde personalet informert og engasjert.

	<ul style="list-style-type: none"> • Offentlig talsmann for LHBTQIA+-inkludering gjennom uttalelser fra ledelsen, deltakelse i offentlige diskusjoner og organisatoriske meldinger.
--	--

5. Eksempler på god praksis

Eksempel «Rammepolicy»

Organisasjon: Den internasjonale olympiske komité (IOC)

Beskrivelse: IOCs rammeverk for rettferdighet, inkludering og ikke-diskriminering på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsvariasjoner” er utviklet i samråd med idrettsutøvere og berørte interessenter. Den søker å tilby veiledning til IF-er om hvordan de kan utforme kvalifikasjonskriterier som fungerer for deres idrett/kontekst, samtidig som de vurderer rettferdighet, inkludering og ikke-diskriminering og fremmer et trygt og innbydende miljø for alle, og anerkjenner den sentrale rollen til kvalifikasjonskriteriene for å sikre rettferdighet. , spesielt i organisert idrett på høyt nivå i kvinnekategorien. Det er anerkjent at det er innenfor hver idretts og dens styrende organs ansvarsområde å avgjøre hvordan en idrettsutøver kan bli uforholdsmessig fordelt sammenlignet med jevnaldrende. Følgelig er målet med rammeverket å tilby idrettsorganer en 10- prinsipp tilnærming for å hjelpe dem med å utvikle kriteriene. Disse 10 prinsippene bør vurderes samlet og er inkludering, forebygging av skade, ikke-diskriminering, rettferdighet, ingen presumpsjon om fordel, evidensbasert tilnærming, forrang til helse og kroppslig autonomi, interessentsentrert tilnærming, rett til personvern og periodisk vurdering .

Ytterligere informasjon:

[IOC utgir rammeverket for rettferdighet, inkludering og ikke-diskriminering på grunnlag av kjønnsidentitet og kjønnsvariasjoner - Olympic News \(olympics.com\)](#)

[Ivaretagelse av rettferdighet og forebygging av skade, samtidig som inkludering og ikke-diskriminering sikres på tvers av den olympiske bevegelsespresentasjonen til W&S og Athletes Commissions Chairs and Vice Chairs \(olympics.com\)](#)

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

Eksempel "Kvalifiseringsregler for transkjønnede idrettsutøvere"

Organisasjon: World Athletics

Beskrivelse: World Athletics «Eligibility Regulations for Transgender Athletes», gjeldende fra 31. mars 2023, skisserer regler for transkjønnede idrettsutøvers deltakelse i friidrett basert på kjønnsidentitet. Idrettsutøvere må overholde spesifikke betingelser, inkludert samarbeid med medisinsk personell og samtykke til datainnsamling, for å være kvalifisert i verdensrangeringskonkurranser. Saker under disse forskriftene administreres av World Athletics Health and Science Department, med medlemsforbund pålagt å håndheve dem. Det oppnevnes et uavhengig ombud for saker som krever etterforskning, og regelverket legger vekt på respekt og forbud mot overgrep. Kvalifikasjonsbetingelsene er klart definert for transkjønnede mannlige idrettsutøvere, transkjønnede kvinnelige idrettsutøvere og bestemmelser som gjelder for alle transkjønnede idrettsutøvere. Saker som oppstår under disse transgenderforskriftene vil bli vurdert av et panel av eksperter, som vil bli dannet av en gruppe uavhengige medisinske eksperter

utnevnt av World Athletics' administrerende direktør. Regelverket skisserer videre prosedyrene for fortsatt etterlevelse, disiplinærsak, tvisteløsning og konfidensialitet.

Ytterligere informasjon: <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20Eligibility%20Transgendleter%20ATransgendleter%20A%E2%80%93%20effektiv%2031%20mars%202023>

Eksempel «Retningslinjer for kvalifisering for konkurransekategoriene for menn og kvinner»

Organisasjon: World Aquatics

Beskrivelse: World Aquatics' retningslinjer for kvalifisering for konkurransekategorier for menn og kvinner, godkjent i juni 2022, tar sikte på å fremme global sportinkludering, samtidig som det opprettholdes separate kategorier basert på kjønn for å sikre rettferdighet og sikkerhet for utøverne. Utviklet som svar på IOC-rammeverket, ble policyen utformet gjennom en samarbeidsprosess som involverer idrettsutøvere, vitenskap og juridiske grupper, med sikte på å etablere kvalifikasjonskriterier for deltakelse i ulike konkurranser og sette verdensrekorder samtidig som det gir muligheter for transpersoner og 46 XY DSD-utøvere i tråd med mål for rettferdighet og inkludering.

Kvalifikasjonskravene sier at alle akvatiske idrettsutøvere er kvalifisert til å konkurrere i enten herre- eller kvinnekategorien i World Aquatics-konkurranser og til å sette World Aquatics World Records, uavhengig av juridisk kjønn, kjønnsidentitet eller uttrykk, med kvalifisering bestemt av World Aquatics følgende konsultasjon med uavhengige vitenskapelige og medisinske eksperter, og idrettsutøvere som må bekrefte sitt kromosomale kjønn med medlemsforbundet. Retningslinjene skisserer videre søknadsprosessen og forplikter World Aquatics til periodisk gjennomgang og potensielle endringer basert på vitenskapelige og medisinske fremskritt, med sikte på å sikre inkludering for alle vannsportsutøvere.

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

Eksempel "Kvalifiseringsregler for transkjønnede idrettsutøvere"

Organisasjon: Union Cycliste International

Beskrivelse: UCIs kvalifikasjonsbestemmelser for transkjønnede idrettsutøvere, innebygd i dets medisinske regler, ble oppdatert i juli 2023 for å sikre rettferdig konkurranse samtidig som kjønnsidentitet respekteres, gjeldende globalt for alle UCI-funksjonærer, idrettsutøvere og tilknyttede enheter. Transkjønnede idrettsutøvere som ønsker å konkurrere i sykling må overholde disse forskriftene, samarbeide med UCIs medisinske leder og ekspertpanel og følge spesifiserte prosedyrer, med manglende overholdelse som resulterer i tilbaketrekking av kvalifisering; Nasjonale forbund kan sette sine egne regler for ikke-internasjonale arrangementer, men kvalifisering for internasjonale arrangementer er utelukkende bestemt av UCIs regelverk.

Regelverket gir valgbarhetsvilkår for transkjønnede mannlige idrettsutøvere, transkjønnede kvinnelige idrettsutøvere og krav som gjelder for begge, samt skisserer prosessene for vurdering av saker, etterforskning, disiplinærbehandling, tvisteløsning og konfidensialitet.

Ytterligere informasjon:

[UCI tilpasser sine regler for deltakelse av transkjønnede idrettsutøvere i internasjonale konkurranser | UCI](#)

[20230714 Modification Transgender Regulation Juillet 2023 ENG red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

Eksempel «GEDI strategisk plan»

Organisasjon: Likestilling Strategisk plan for mangfold og inkludering – World Rowing

Beskrivelse: GEDI Cross Commission of World Rowing utarbeidet en strategisk plan som består av fire mål, under hvert av disse har flere mål. Disse inkluderer styring, utvikling, arrangementer og kommunikasjon. World Rowing søker å sikre rettferdighet og like muligheter, omfavner forskjeller og bestrebelser på å gjøre roing til en sport som er tilgjengelig for alle, enten som roer, trener, funksjonær, frivillig eller medarbeider, og uavhengig av rase, farge, kjønn, kjønnsidentitet, seksuell legning, funksjonshemming, etnisk opprinnelse, språk, religion eller tro, nasjonalitet, alder, status som ekteskap eller sivil partnerskap, status som barsel eller foreldre, sosioøkonomisk status, ferdighetsnivå, politisk eller annen oppfatning.

Ytterligere informasjon: [World Rowing Strategic Plan for Gender, Equality, Diversity and Inclusion • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Eksempel "Ekspertorganisasjon"

Organisasjon: Pride in sport

Beskrivelse: Pride in Sport er Australias første og eneste ideelle sportslige inkluderingsprogram designet for å hjelpe sportsorganisasjoner og klubber på alle nivåer med å inkludere mennesker med ulike seksualiteter og kjønn. Gjennom sitt medlemskapsprogram gir Pride in Sport omfattende støtte til australske idrettsorganisasjoner, og hjelper dem med å ta opp alle aspekter av LHBTQ+-inkludering innenfor deres idrett og arbeidsstyrke. Medlemmene veiledes til å oppnå beste praksis, som benchmarkert av Pride in Sport Index (PSI), og til å skape bedre helseresultater for LHBTQ+-spillere, trenere, fans og andre ved å fremme inkluderende rom som reduserer homofobi, stigma og diskriminering. Å demonstrere en positiv holdning til LHBTQ+-ansatte, idrettsutøvere, frivillige og tilskuere fungerer som den ultimate lakmestesten for en inkluderende kultur og løfter en australsk mangfoldsstrategi ved å sikre at arbeidsplasser er innbydende for alle, uavhengig av rase, etnisitet, kjønn, alder, funksjonshemming, religion, seksuell legning, kjønnsidentitet eller intersex status.

Ytterligere informasjon: [Pride in Sport - Sport NSW](#)

Eksempel «Retningslinjer», «Kommunikasjon»

Organisasjon: ENGSO

Beskrivelse: I samarbeid med Equality Within Sport Committee har ENGSO publisert en omfattende liste over LHBTQI+-god praksis. Denne samlingen fremhever effektive initiativ fra hele Europa, og tar for seg nøkkelområder som deltakelse, diskriminering, seksuell legning og mer. Listen inkluderer en rekke tilnærminger, fra bevisstgjøringskampanjer og policyutvikling til spesifikke prosjekter, alle rettet mot å fremme inkludering og likeverd i idrett.

Ytterligere informasjon: [ENGSO](#) | [Den europeiske organisasjonen for grasrotidrett](#) | [LHBTQI+ deltakelse og representasjon i idrett: de gode praksisene som utgjør en forskjell](#)

6. Trinn til neste nivå

Til nivå 2 ★★ «Kommer frem»	Til nivå 3 ★★★ "Utvikler"	Til nivå 4 ★★★★ «Etablert»	Til nivå 5 ★★★★★ "Innebygd"
<p>Organisasjonsansvar og retningslinjer</p> <ul style="list-style-type: none"> Anerkjenn LHBTQI+-status som en distinkt diskrimineringsfaktor, og sørg for at den tas aktivt opp i styrediskusjoner og retningslinjer. <p>Kommunikasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> Se gjennom kommunikasjonen din for diskriminerende uttalelser til LHBTQI+-fellesskapet. Revidere retningslinjer for å sikre bruk av inkluderende språk i både intern og ekstern kommunikasjon. 	<p>Organisasjonsansvar og retningslinjer</p> <ul style="list-style-type: none"> Utvikle og håndheve retningslinjer som fremmer likhet, mangfold og inkludering på tvers av alle organisasjonsoppgaver, inkludert ansettelse, forfremmelser, opplæring, markedsføring og oppsøkende innsats. Dette inkluderer å lage en generell mangfoldspolitikk. Utpeke en ansvarlig person eller et ansvarlig organ for å ta opp bekymringer og rapportere hendelser med mishandling knyttet til diskriminering og mangfoldsspørsmål. 	<p>Organisasjonsansvar og retningslinjer</p> <ul style="list-style-type: none"> Legg til en tydelig uttalelse om mangfold og inkludering i alt reklamemateriell og på organisasjonens nettside. Fremhev spesifikke initiativer, programmer og ressursgrupper som støtter mangfold og inkluderingsarbeid, og viser organisasjonens forpliktelse til å skape et inkluderende miljø. Ta eksplisitt opp LHBTQI+-problemer i mangfoldserklæringer og anerkjenne aktivt arrangementer som Pride Month for å demonstrere støtte til LHBTQI+-samfunnet. Gjennomgå og oppdater stillingsbeskrivelsene regelmessig for å sikre at de er inkluderende og fri for partisk språk. Bruk kjønnsnøytrale termer og fokuser på viktige kvalifikasjoner og ferdigheter for å 	<p>Organisasjonsansvar og retningslinjer</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementere og aktivt fremme LHBTQI+-inkluderingsinitiativer gjennom hele året, utover bare Pride-måneden, for å unngå oppfatninger om «pride-vasking». Gjennomgå regelmessig organisasjonsbestemmelser og retningslinjer for å identifisere og fjerne eventuelle barrierer som kan hindre LHBTQI+-individer fra å delta fullt ut. Overvåk kontinuerlig implementeringen av mangfoldspolitikken og evaluer praksis for å sikre at de effektivt oppfyller behovene til

<p>Gjenkjennelse og synlighet</p> <ul style="list-style-type: none"> Gjenkjenne tilstedeværelsen av LGBTQIA+-individer i din organisasjon og lokalsamfunn. 	<ul style="list-style-type: none"> Lag et dedikert system for håndtering av klager spesifikt knyttet til hendelser med diskriminering i organisasjonen. <p>Kommunikasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> Kommunikasjon kan nevne mangfold uten spesifikke referanser til LHBTQIA+-samfunn. Kommuniser om LHBTQIA+-inkludering. Gjør det klart at LGBTQIA+-personer er velkomne til sporten. Kommunisere om mangfold og inkluderingsinitiativer og suksesser i organisasjonen. <p>Gjenkjennelse og synlighet</p> <ul style="list-style-type: none"> Støtt aktivt åpne LHBTQIA+-medlemmer i den grad de ønsker, involver dem i bevissthetskampanjer og andre relevante initiativ. Fremme og støtte deltakelse i LHBTQIA+-arrangementer og nettverk, både 	<p>unngå utilsiktet ekskludering av grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gi målrettet LHBTQIA+-opplæring for ledere og HR-personell for å redusere skjevheter, fremme inkludering og øke forståelsen av LHBTQIA+-spørsmål. <p>Kommunikasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> Inkluder kjente, åpne LHBTQIA+-rollemodeller i både intern og ekstern kommunikasjon. Sørg for at disse representasjonene er respektfulle og positive. Bruk synlige symboler, som regnbueflagg og transflagg for å signalisere likhet. Synlige symboler skaper en følelse av trygghet og er et tydelig uttrykk for hva organisasjonen står for. Gjennomfør opplæringsøkter for kommunikasjonsmedarbeidere, inkludert de som samhandler med media, for å sikre at de bruker passende terminologi, navn og pronomen i all kommunikasjon. <p>Gjenkjennelse og synlighet</p> <ul style="list-style-type: none"> Inkluder eksplisitt LHBTQIA+-hensyn i 	<p>LHBTQIA+-medlemmer.</p> <ul style="list-style-type: none"> Gi årlige rapporter som beskriver fremgang, utfordringer og initiativer knyttet til LHBTQIA+-inkludering, og sikrer åpenhet og ansvarlighet. <p>Kommunikasjon</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilby regelmessig opplæring i LHBTQIA+-spørsmål for alle ansatte og frivillige, inkludert omfattende introduksjoner under innføringsprosessen. Gjennomgå all intern og ekstern kommunikasjon for å sikre at den er fri for diskriminerende språk eller innhold. Lag en intern kommunikasjonsplan som er spesifikt fokusert på LHBTQIA+-emner, arrangementer og bevisstgjøringsinitiativer for å holde personalet informert og engasjert. Offentlig talsmann for LHBTQIA+-inkludering gjennom uttalelser
--	---	---	--

	<p>i og utenfor organisasjonen.</p>	<p>organisasjonens mangfoldspolicy, for å sikre at disse problemene blir anerkjent og adressert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Delta i arrangementer som Pride Month eller organiser workshops og seminarer om LGBTQIA+-inkludering for å synlig støtte fellesskapet og fremme bevissthet i organisasjonen . 	<p>fra ledelsen, deltakelse i offentlige diskusjoner og organisatoriske meldinger.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Offentlig anerkjenner og berømmer medlemmer som aktivt jobber for inkludering og støtte til LHBTQIA+-individer i organisasjonen . <p>Gjenkjennelse og synlighet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Etabler plattformer og muligheter for LGBTQIA+-medlemmer til å koble sammen, dele erfaringer og støtte hverandre. • Undersøk regelmessig LGBTQIA+-medlemmer for å måle tilfredshet, identifisere områder for forbedring og samle tilbakemeldinger om inkluderingsarbeid. • Evaluer og tilpass fasiliteter, som garderober, toaletter, utstyr og uniformer, for å sikre at de er tilgjengelige og imøtekommende
--	-------------------------------------	--	--



			<p>for LHBQTQIA+-individuer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utvikle mentorprogrammer spesifikt for LHBQTQIA+-ansatte for å støtte deres karriereutvikling og integrering i organisasjonen . • Samarbeid med LHBQTQIA+ og LHBQTQIA+ idrettsforeninger for å få ekspertise og veiledning for å gjøre organisasjonen og dens aktiviteter mer inkluderende .
--	--	--	--