

Título 5.2 LGBTQIA+

1. Definição

Abraçar a diversidade na governação é crucial para atrair um conjunto alargado de talentos, contribuindo assim para o sucesso e crescimento de uma organização. Abordar questões relacionadas com a identidade, expressão e variações sexuais e de género é essencial para demonstrar um compromisso com a responsabilidade social e alinhar com esforços mais amplos em matéria de direitos humanos e igualdade. LGBTQIA+ – abrangendo identidades lésbicas, gays, bissexuais, transgénero, queer, questionadores, intersexuais, assexuais e outras – representa um amplo espectro de identidades de género e sexuais. Reconhecer e respeitar estas identidades nas organizações desportivas é vital para promover um ambiente inclusivo que promova um sentimento de pertença e melhore a cultura organizacional.

Para prevenir e combater a discriminação dos indivíduos LGBTQIA+, as organizações desportivas devem incorporar políticas explícitas de não discriminação. Apesar dos desafios existentes, como a discriminação persistente e a intolerância no meio desportivo, estas políticas são fundamentais para garantir um tratamento justo e a inclusão. O debate no desporto centra-se frequentemente nos atletas transexuais e no impacto da testosterona no desempenho, um tema sem consenso científico e muitas vezes politizado. No entanto, este enfoque estreito ignora o envolvimento mais amplo dos indivíduos LGBTQIA+ em todas as áreas das organizações desportivas, o que está intimamente ligado aos princípios anti-discriminação e de direitos humanos.

As alterações demográficas influenciam a diversidade no local de trabalho, que é cada vez mais protegida por legislação que proíbe a discriminação com base no sexo, idade, raça, deficiência e outros atributos. As organizações desportivas estão sujeitas a estas leis, que garantem a equidade e a igualdade nas práticas de contratação. As estratégias de contratação proativa visam aumentar a diversidade dentro das organizações, aproveitando os benefícios de diversas perspetivas, criatividade e competências de resolução de problemas. A diversidade também melhora a compreensão do mercado, permitindo às organizações servir melhor uma base de clientes diversificada.

Uma formação eficaz em matéria de diversidade é essencial para educar os colaboradores e voluntários sobre questões relacionadas com a diversidade, ajudando-os a compreender e a envolver-se positivamente com a diversidade no local de trabalho. Esta formação deve ser adaptada às necessidades específicas da organização, centrando-se nas questões mais relevantes, como a discriminação ou a intolerância. Uma análise preliminar das necessidades identifica estas questões-chave, garantindo que a formação é relevante e eficaz. A formação em matéria de diversidade deve encorajar os indivíduos a reflectir sobre as suas diferenças como activos para a organização, a desenvolver competências para lidar com a diversidade e a concentrar-se na mudança de atitude. As avaliações de acompanhamento são cruciais para avaliar a eficácia da formação e promover a transferência da aprendizagem, garantindo um ambiente de apoio a mudanças duradouras.

2. Cenário Ideal

As organizações desportivas promovem ativamente ambientes inclusivos que reconhecem e respeitam a orientação sexual dos indivíduos, melhorando assim a cultura da organização e promovendo um forte sentimento de pertença. Ao abraçar a diversidade na governação, estas organizações atraem uma vasta gama de talentos, contribuindo para o seu sucesso e crescimento globais. A abordagem de questões relacionadas com a orientação sexual demonstra também um compromisso com a responsabilidade social, alinhando com esforços mais amplos para promover os direitos humanos e a igualdade. As organizações adotam e promovem ativamente iniciativas de inclusão LGBTQIA+ durante todo o ano, evitando perceções de “lavagem do orgulho” e garantindo o apoio contínuo aos membros LGBTQIA+. Revêm e atualizam regularmente as políticas para eliminar as barreiras à participação plena, ao mesmo tempo que fornecem relatórios anuais transparentes sobre o progresso e os desafios relacionados com a inclusão LGBTQIA+. As estratégias de comunicação são cuidadosamente elaboradas para serem isentas de linguagem discriminatória, sendo ministrada formação regular a todos os funcionários e voluntários. Os tópicos e eventos LGBTQIA+ são consistentemente destacados através de planos de comunicação interna, e a liderança defende publicamente a inclusão. O reconhecimento e a visibilidade são componentes-chave, com plataformas para os membros LGBTQIA+ se conectarem e programas de mentoria para apoiar o desenvolvimento das suas carreiras. As instalações são adaptadas para serem totalmente acessíveis e acolhedoras, e as parcerias com organizações LGBTQIA+ ajudam a integrar ainda mais práticas inclusivas em todos os aspetos da organização.

3. Riscos

- Maus tratos, discriminação e exclusão de indivíduos.
- Casos jurídicos relativos a discriminação ou contestações baseadas em violações dos direitos humanos e danos à reputação pública.
- Impacto negativo na diversidade e inclusão ao negligenciar as perspetivas LGBTQIA+ na governação.
- Perda de confiança e apoio das partes interessadas.
- Fuga de talentos devido a indivíduos LGBTQIA+ que optam por não participar ou candidatar-se a uma organização que não promove ativamente a inclusão, resultando na perda de talentos, voluntários, patrocinadores e apoiantes.

4. Instrumentos e elementos-chave

<i>Instrumentos</i>	<i>Elementos-chave</i>
Política	<ul style="list-style-type: none"> • Promover a igualdade, a diversidade e a inclusão em todas as operações organizacionais. • Reveja regularmente para identificar e remover quaisquer barreiras que possam impedir a participação plena dos indivíduos LGBTQIA+.

	<ul style="list-style-type: none"> Monitorizar a implementação da política de diversidade e avaliar as práticas para garantir que estas atendem eficazmente às necessidades dos membros LGBTQIA+.
Plano Estratégico	<ul style="list-style-type: none"> Instalar um sistema de reclamações por má conduta observada. Designar uma pessoa para negociar Fornecer relatórios anuais detalhando o progresso.
Comunicação	<ul style="list-style-type: none"> Rever as orientações a favor de uma linguagem inclusiva. Plano de comunicação focado especificamente em temas, eventos e iniciativas de sensibilização LGBTQIA+ para manter a equipa informada e envolvida. Defenda publicamente a inclusão LGBTQIA+ através de declarações de liderança, participação em discussões públicas e mensagens organizacionais.

5. Exemplos de boas práticas

Exemplo “Política-quadro”

Organização: Comité Olímpico Internacional (COI)

Descrição: A Estrutura do COI sobre Justiça, Inclusão e Não Discriminação com Base na Identidade de Género e Variações de Sexo” foi desenvolvida em consulta com atletas e partes interessadas. Procura oferecer orientação aos FI sobre como conceber critérios de elegibilidade que funcionem para o seu desporto/contexto, ao mesmo tempo que considera a justiça, a inclusão e a não discriminação e promove um ambiente seguro e acolhedor para todos e reconhece o papel central dos critérios de elegibilidade para garantir a justiça, particularmente no desporto organizado de alto nível na categoria feminina. Reconhece-se que é da competência de cada desporto e do seu órgão dirigente determinar como um atleta pode ser desproporcionalmente favorecido em comparação com os seus pares. Consequentemente, o objectivo do quadro é oferecer aos organismos desportivos uma abordagem de 10 princípios para os ajudar a desenvolver os critérios. Estes 10 princípios devem ser considerados coletivamente e são a inclusão, a prevenção de danos, a não discriminação, a justiça, a não presunção de vantagem, a abordagem baseada na evidência, a primazia da saúde e da autonomia corporal, a abordagem centrada nas partes interessadas, o direito à privacidade e a revisão periódica.

Mais informações:

[COI lança Estrutura sobre Justiça, Inclusão e Não-discriminação com base na identidade de género e variações de sexo - Notícias Olímpicas \(olympics.com\)](#)

[Preservar a justiça e prevenir danos, garantindo ao mesmo tempo a inclusão e a não discriminação em todo o Movimento Olímpico Apresentação aos Presidentes e Vice-Presidentes das Comissões W&S e de Atletas \(olympics.com\)](#)

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

Exemplo “Regras de elegibilidade para atletas transgénero”

Organização: Atletismo Mundial

Descrição: Os “Regulamentos de Elegibilidade para Atletas Transgénero” do Atletismo Mundial, em vigor a partir de 31 de março de 2023, descrevem regras para a participação de atletas transgénero no atletismo com base na identidade de género. Os atletas devem cumprir condições específicas, incluindo a cooperação com o pessoal médico e o consentimento para a recolha de dados, para serem elegíveis nas competições do Ranking Mundial. Os casos ao abrigo destes regulamentos são geridos pelo Departamento Mundial de Saúde e Ciência do Atletismo, sendo as Federações Membro obrigadas a aplicá-los. É nomeado um ombudsman independente para casos que exijam investigação, e os regulamentos enfatizam o respeito e proíbem o abuso. As condições de elegibilidade estão claramente definidas para os atletas transexuais masculinos e transexuais femininas e as disposições aplicáveis a todos os atletas transexuais. Os casos decorrentes do presente Regulamento sobre Transgéneros serão analisados por um painel de peritos, que será formado por um grupo de peritos médicos independentes nomeados pelo Diretor Executivo da World Athletics. Os regulamentos descrevem ainda os procedimentos para a conformidade contínua, os procedimentos disciplinares, a resolução de litígios e a confidencialidade.

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

Exemplo “Política de Elegibilidade para as Categorias de Competição Masculina e Feminina”

Organização: Desportos Aquáticos Mundiais

Descrição: A política da World Aquatics sobre a elegibilidade para as categorias de competição masculina e feminina, aprovada em junho de 2022, visa promover a inclusão desportiva global, mantendo categorias separadas com base no sexo para garantir a justiça e a segurança dos atletas. Desenvolvida em resposta à estrutura do COI, a política foi elaborada através de um processo colaborativo envolvendo atletas, cientistas e grupos jurídicos, com o objetivo de estabelecer critérios de elegibilidade para a participação em diversas competições e estabelecer recordes mundiais, ao mesmo tempo que oferece oportunidades para atletas transgénero e 46 atletas XY DSD em alinhado com os objetivos de justiça e inclusão.

Os requisitos de elegibilidade estabelecem que todos os atletas aquáticos são elegíveis para competir na categoria masculina ou feminina em competições mundiais de desportos aquáticos e para estabelecer recordes mundiais de desportos aquáticos, independentemente do seu género legal, identidade de género ou expressão, com elegibilidade determinada pela World Aquatics na sequência de consulta com especialistas científicos e médicos independentes e atletas obrigados a certificar o seu sexo cromossómico junto da sua Federação Membro. A política descreve ainda o processo de candidatura e compromete a World Aquatics com revisões periódicas e possíveis alterações com base nos avanços científicos e médicos, com o objetivo de garantir a inclusão de todos os atletas aquáticos.

Mais informações: [Política de elegibilidade para as categorias de competição masculina e feminina versão em 2023.03.24.pdf \(fina.org\)](#)

Exemplo “Regras de elegibilidade para atletas transgénero”

Organização: União Ciclista Internacional

Descrição: Os regulamentos de elegibilidade da UCI para atletas transexuais, incorporados nas suas regras médicas, foram atualizados em julho de 2023 para garantir uma competição justa, respeitando a identidade de género, aplicável globalmente a todos os dirigentes, atletas e entidades associadas da UCI. Os atletas transexuais que pretendam competir no Ciclismo devem aderir a estes regulamentos, cooperar com o Gestor Médico e o Painel de Peritos da UCI e seguir os procedimentos especificados, sendo que o não cumprimento resultará na retirada da elegibilidade; As Federações Nacionais podem definir as suas próprias regras para Eventos não Internacionais, mas a elegibilidade para Eventos Internacionais é determinada exclusivamente pelos regulamentos da UCI.

Os regulamentos prevêem condições de elegibilidade para atletas transexuais do sexo masculino, atletas transexuais do sexo feminino e requisitos aplicáveis a ambos, bem como delineiam os processos de avaliação de casos, investigação, procedimentos disciplinares, resolução de litígios e confidencialidade.

Mais informações:

[A UCI adapta as suas regras sobre a participação de atletas transexuais em competições internacionais | UCI](#)

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

Exemplo “Plano Estratégico GEDI”

Organização: Plano Estratégico para a Diversidade e Inclusão para a Igualdade de Género – Remo Mundial

Descrição: A GEDI Cross Commission of World Rowing elaborou um plano estratégico composto por quatro metas, sob cada uma das quais se situam vários objetivos. Estes incluem a governação, o desenvolvimento, os eventos e a comunicação. A World Rowing procura garantir a justiça e a igualdade de oportunidades, abraça as diferenças e esforça-se por tornar o remo num desporto acessível a todos, seja como remador, treinador, oficial, voluntário ou membro da equipa, e independentemente da raça, cor, sexo, identidade de género, orientação sexual, deficiência, origem étnica, língua, religião ou crença, nacionalidade, idade, estado civil ou de união de facto, estado de maternidade ou parental, estatuto socioeconómico, nível de competências, opinião política ou outra.

Mais informações: [Plano Estratégico Mundial do Remo para o Género, Igualdade, Diversidade e Inclusão](#)
• [IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

Exemplo “Organização especializada”

Organização: Orgulho no desporto

Descrição: O Pride in Sport é o primeiro e único programa de inclusão desportiva sem fins lucrativos da Austrália, concebido para ajudar organizações e clubes desportivos de todos os níveis a incluir pessoas com diversas sexualidades e géneros. Através do seu programa de adesão, a Pride in Sport fornece um apoio abrangente às organizações desportivas australianas, ajudando-as a abordar todos os aspetos da inclusão LGBTQ+ no seu desporto e força de trabalho. Os membros são orientados para alcançar as

melhores práticas, conforme referenciado pelo Pride in Sport Index (PSI), e para criar melhores resultados de saúde para jogadores, treinadores, adeptos LGBTQ+ e outros, promovendo espaços inclusivos que reduzem a homofobia, o estigma e a discriminação. Demonstrar uma atitude positiva em relação aos colaboradores, atletas, voluntários e espectadores LGBTQ+ serve como o teste definitivo para uma cultura inclusiva e eleva a estratégia de diversidade australiana, garantindo que os locais de trabalho são acolhedores para todos, independentemente da raça, etnia, sexo, idade, deficiência, religião, orientação sexual, identidade de género ou estatuto intersexo.

Mais informações: [Orgulho do Desporto - Desporto NSW](#)

Exemplo “Política”, “Comunicação”

Organização: ENSO

Descrição: Em colaboração com o seu Comité para a Igualdade no Desporto, a ENGSO publicou uma lista abrangente de boas práticas LGBTQI+. Esta coleção destaca iniciativas eficazes de toda a Europa, abordando áreas-chave como a participação, a discriminação, a orientação sexual e muito mais. A lista inclui uma variedade de abordagens, desde campanhas de sensibilização e desenvolvimento de políticas a projetos específicos, todos destinados a promover a inclusão e a igualdade no desporto.

Mais informações: [ENGSO | A Organização Europeia para o Desporto de Base | Participação e representação LGBTQI+ no desporto: as boas práticas que fazem a diferença](#)

6. Passos para o próximo nível

Para o nível 2 ★★ “Emergente”	Para o nível 3 ★★★ “Em desenvolvimento”	Para o nível 4 ★★★★ “Estabelecido”	Para o nível 5 ★★★★★ “Integrado”
<p>Responsabilidade e políticas organizacionais</p> <ul style="list-style-type: none"> Reconhecer o estatuto LGBTQIA+ como um factor distinto de discriminação e garantir que é activamente abordado nas discussões e políticas do conselho. <p>Comunicação</p>	<p>Responsabilidade e políticas organizacionais</p> <ul style="list-style-type: none"> Desenvolva e aplique políticas que promovam a igualdade, a diversidade e a inclusão em todas as operações organizacionais, incluindo contratações, promoções, formação, marketing e esforços de 	<p>Responsabilidade e políticas organizacionais</p> <ul style="list-style-type: none"> Adicione uma declaração clara de diversidade e inclusão em todos os materiais publicitários e no website da organização. Destaque iniciativas, programas e grupos de recursos específicos que apoiam os esforços 	<p>Responsabilidade e políticas organizacionais</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementar e promover ativamente iniciativas de inclusão LGBTQIA+ ao longo do ano, para além do Mês do Orgulho, para evitar perceções de “lavagem do orgulho”. Reveja regularmente os

<ul style="list-style-type: none"> • Reveja a sua comunicação em busca de declarações discriminatórias contra a comunidade LGBTQIA+. • Rever as orientações para garantir o uso de linguagem inclusiva nas comunicações internas e externas. <p>Reconhecimento e visibilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconheça a presença de indivíduos LGBTQIA+ na sua organização e na comunidade local. 	<p>divulgação. Isto inclui a criação de uma política geral de diversidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designar uma pessoa ou um organismo responsável para abordar as preocupações e denunciar incidentes de má conduta relacionados com questões de discriminação e diversidade. • Criar um sistema dedicado para gerir queixas especificamente relacionadas com incidentes de discriminação dentro da organização. <p>Comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> • As comunicações podem mencionar a diversidade sem referências específicas às comunidades LGBTQIA+. • Comunique sobre a inclusão LGBTQIA+. Deixe claro que as pessoas LGBTQIA+ são bem-vindas ao desporto. • Comunicar sobre iniciativas e sucessos de diversidade e 	<p>de diversidade e inclusão, demonstrando o compromisso da organização em criar um ambiente inclusivo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aborde explicitamente as questões LGBTQIA+ em declarações de diversidade e reconheça ativamente eventos como o Mês do Orgulho para demonstrar apoio à comunidade LGBTQIA+. • Reveja e atualize regularmente as descrições de funções para garantir que são inclusivas e livres de linguagem tendenciosa. Utilize termos neutros em termos de género e concentre-se nas qualificações e competências essenciais para evitar a exclusão inadvertida de quaisquer grupos. • Fornecer formação LGBTQIA+ direcionada para líderes e pessoal de RH para reduzir preconceitos, promover a 	<p>regulamentos e as políticas organizacionais para identificar e remover quaisquer barreiras que possam impedir a participação plena dos indivíduos LGBTQIA+.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitorizar continuamente a implementação da política de diversidade e avaliar as práticas para garantir que estas atendem eficazmente às necessidades dos membros LGBTQIA+. • Fornecer relatórios anuais detalhando os progressos, desafios e iniciativas relacionadas com a inclusão LGBTQIA+, garantindo a transparência e a prestação de contas. <p>Comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofereça formação regular sobre questões LGBTQIA+ a todos os colaboradores e voluntários, incluindo apresentações abrangentes
--	--	--	---

	<p>inclusão dentro da organização.</p> <p>Reconhecimento e visibilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoiar ativamente os membros LGBTQIA+ abertos na medida que desejarem, envolvendo-os em campanhas de sensibilização e outras iniciativas relevantes. • Promover e apoiar a participação em eventos e redes LGBTQIA+, dentro e fora da organização. 	<p>inclusão e melhorar a compreensão das questões LGBTQIA+.</p> <p>Comunicação</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir modelos LGBTQIA+ bem conhecidos e abertos nas comunicações internas e externas. Certifique-se de que estas representações são respeitadas e positivas. • Utilize símbolos visíveis, como bandeiras arco-íris e bandeiras trans para assinalar a igualdade. Os símbolos visíveis criam uma sensação de segurança e são uma declaração clara do que a organização representa. • Realizar sessões de formação para o pessoal de comunicação, incluindo aqueles que interagem com os meios de comunicação social, para garantir que utilizam terminologia, nomes e 	<p>durante o processo de integração.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reveja todas as comunicações internas e externas para garantir que estão isentas de linguagem ou conteúdo discriminatório. • Criar um plano de comunicação interna focado especificamente em temas, eventos e iniciativas de sensibilização LGBTQIA+ para manter a equipa informada e envolvida. • Defenda publicamente a inclusão LGBTQIA+ através de declarações de liderança, participação em discussões públicas e mensagens organizacionais. • Reconhecer e elogiar publicamente os membros que trabalham ativamente para a inclusão e apoio de indivíduos LGBTQIA+ dentro da organização.
--	--	--	---

		<p>pronomes apropriados em todas as comunicações.</p> <p>Reconhecimento e visibilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir explicitamente as considerações LGBTQIA+ na política de diversidade da organização, garantindo que estas questões são reconhecidas e abordadas. Participe em eventos como o Mês do Orgulho ou organize workshops e seminários sobre a inclusão LGBTQIA+ para apoiar visivelmente a comunidade e promover a consciencialização dentro da organização. 	<p>Reconhecimento e visibilidade</p> <ul style="list-style-type: none"> Estabeleça plataformas e oportunidades para os membros LGBTQIA+ se conectarem, partilharem experiências e apoiarem-se mutuamente. Pesquise regularmente os membros LGBTQIA+ para avaliar a satisfação, identificar áreas de melhoria e obter feedback sobre os esforços de inclusão. Avaliar e adaptar instalações, como vestiários, casas de banho, equipamento e fardas, para garantir que são acessíveis e acomodativas para indivíduos LGBTQIA+. Desenvolver programas de mentoria específicos para colaboradores LGBTQIA+ para apoiar o seu desenvolvimento profissional e integração na organização.
--	--	---	---



			<ul style="list-style-type: none"> • Estabeleça parcerias com associações desportivas LGBTQIA+ e LGBTQIA+ para obter experiência e orientação para tornar a organização e as suas atividades mais inclusivas.
--	--	--	--