

## Rubrik 5.2 LBTQIA+

### 1. Definition

Att omfamna mångfald i styrning är avgörande för att attrahera en bred talangpool och därigenom bidra till en organisations framgång och tillväxt. Att ta itu med frågor relaterade till sexuell identitet och könsidentitet, uttryck och könsvariationer är väsentligt för att visa ett engagemang för socialt ansvar och anpassa sig till bredare mänskliga rättigheter och jämställdhetsinsatser. LBTQIA+ – som omfattar lesbiska, homosexuella, bisexuella, transpersoner, queer, ifrågasättande, intersexuella, asexuella och andra identiteter – representerar ett brett spektrum av kön och sexuella identiteter. Att erkänna och respektera dessa identiteter inom idrottsorganisationer är avgörande för att främja en inkluderande miljö som främjar en känsla av tillhörighet och förbättrar organisationskulturen.

För att förebygga och ta itu med diskriminering av LBTQIA+-individer måste idrottsorganisationer införliva uttryckliga icke-diskrimineringspolicier. Trots befintliga utmaningar som ihållande diskriminering och intolerans inom idrottsmiljön är dessa policier avgörande för att säkerställa rättvis behandling och inkludering. Debatten inom idrotten fokuserar ofta på transpersoner och testosteronets inverkan på prestation, ett ämne som saknar vetenskaplig konsensus och ofta politiseras. Detta snäva fokus förbiser dock det bredare engagemanget av LBTQIA+-individer inom alla områden av idrottsorganisationer, vilket är nära kopplat till antidiskriminering och mänskliga rättigheter.

Förändrad demografi påverkar mångfalden på arbetsplatsen, som i allt högre grad skyddas av lagstiftning som förbjuder diskriminering på grund av kön, ålder, ras, funktionshinder och andra egenskaper. Idrottsorganisationer är föremål för dessa lagar, som säkerställer rättvisa och jämlikhet i anställningsmetoder. Proaktiva anställningsstrategier syftar till att öka mångfalden inom organisationer, utnyttja fördelarna med olika perspektiv, kreativitet och problemlösningsförmåga. Mångfald ökar också förståelsen för marknaden, vilket gör det möjligt för organisationer att bättre betjäna en mångfaldig kundbas.

Effektiv mångfaldsutbildning är avgörande för att utbilda anställda och volontärer i mångfaldsrelaterade frågor, hjälpa dem att förstå och positivt engagera sig i mångfald på arbetsplatsen. Denna utbildning bör skraddarsys för organisationens specifika behov, med fokus på de mest relevanta frågorna, såsom diskriminering eller intolerans. En preliminär behovsanalys identifierar dessa nyckelfrågor, vilket säkerställer att utbildningen är relevant och effektiv. Mångfaldsträning bör uppmuntra individer att reflektera över sina olikheter som tillgångar för organisationen, utveckla färdigheter för att hantera mångfald och fokusera på attitydförändring. Uppföljningsbedömningar är avgörande för att utvärdera utbildningens effektivitet och främja överföring av lärande, vilket säkerställer en stödjande miljö för varaktig förändring.

### 2. Idealiskt scenario

Idrottsorganisationer främjar aktivt inkluderande miljöer som erkänner och respekterar individers sexuella läggning, och därigenom stärker organisationens kultur och främjar en stark känsla av tillhörighet. Genom att omfamna mångfald i styrning, attraherar dessa organisationer ett brett utbud av talanger,

vilket bidrar till deras övergripande framgång och tillväxt. Att ta itu med frågor som rör sexuell läggning visar också ett engagemang för socialt ansvar, i linje med bredare ansträngningar för att främja mänskliga rättigheter och jämlikhet. Organisationer antar och främjar aktivt LBTQIA+-inkluderingsinitiativ året runt, undviker uppfattningar om "pride washing" och säkerställer kontinuerligt stöd för LBTQIA+-medlemmar. De granskar och uppdaterar regelbundet policier för att eliminera hinder för fullt deltagande, samtidigt som de tillhandahåller transparenta, årliga rapporter om framsteg och utmaningar relaterade till LBTQIA+-inkludering. Kommunikationsstrategier är noggrant utformade för att vara fria från diskriminerande språk, med regelbunden utbildning för all personal och volontärer. LBTQIA+-ämnen och evenemang belyses konsekvent genom interna kommunikationsplaner, och ledarskap förespråkar offentligt för inkludering. Erkännande och synlighet är nyckelkomponenter, med plattformar för LBTQIA+-medlemmar att ansluta och mentorskapsprogram för att stödja deras karriärutveckling. Faciliteter är anpassade för att vara fullt tillgängliga och tillmötesgående, och partnerskap med LBTQIA+-organisationer hjälper till att ytterligare integrera inkluderande metoder i alla aspekter av organisationen.

### 3. Risker

- Misshandel, diskriminering och uteslutning av individer.
- Rättsfall som rör diskriminering eller utmaningar baserade på kränkningar av mänskliga rättigheter och skada på allmänhetens anseende.
- Negativ inverkan på mångfald och inkludering genom att försumma LBTQIA+-perspektiv i styrning.
- Förlust av förtroende och stöd från intressenter.
- Talangtömning på grund av att LBTQIA+-individer väljer att inte delta eller ansöka till en organisation som inte aktivt främjar inkludering, vilket resulterar i förlust av talanger, volontärer, sponsorer och supportrar .

### 4. Instrument och nyckelelement

<i>Instrument</i>	<i>Nyckelelement</i>
<b>Politik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Främja jämställdhet, mångfald och inkludering i alla organisatoriska verksamheter.</li> <li>• Granska regelbundet för att identifiera och ta bort alla hinder som kan hindra LBTQIA+-individer från att delta fullt ut.</li> <li>• Övervaka implementeringen av mångfaldspolicyn och utvärdera praxis för att säkerställa att de effektivt uppfyller behoven hos LBTQIA+-medlemmar.</li> </ul>
<b>Strategisk plan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Installation av ett reklamationsystem för observerat oredlighet.</li> <li>• Utse en person att ta itu med</li> <li>• Tillhandahålla årliga rapporter som beskriver framstegen.</li> </ul>
<b>Kommunikation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revidera riktlinjerna till förmån för inkluderande språk.</li> <li>• Kommunikationsplanen fokuserade specifikt på LBTQIA+-ämnen, evenemang och medvetenhetsinitiativ för att hålla personalen informerad och engagerad.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Förespråka offentligt för LBTQIA+-inkludering genom uttalanden från ledarskap, deltagande i offentliga diskussioner och organisationsmeddelanden.</li> </ul>
--	---

## 5. Goda exempel

### Exempel "Rampolicy"

**Organisation:** Internationella olympiska kommittén (IOC)

**Beskrivning:** IOK:s ramverk för rättvisa, inkludering och icke-diskriminering på grundval av könsidentitet och könsvariationer” har tagits fram i samråd med idrottare och berörda intressenter. Det strävar efter att erbjuda vägledning till IF om hur man utformar behörighetskriterier som fungerar för deras sport/kontext, samtidigt som man beaktar rättvisa, inkludering och icke-diskriminering och främjar en säker och välkomnande miljö för alla och erkänner den centrala rollen för behörighetskriterier för att säkerställa rättvisa , särskilt inom den organiserade idrotten på hög nivå i damkategorin. Det är känt att det ligger inom varje sport och dess styrande organs ansvarsområde att avgöra hur en idrottare kan få oproportionerligt fördelar jämfört med jämnåriga. Följaktligen är syftet med ramverket att erbjuda idrottsorganisationer ett 10- princip för att hjälpa dem att utveckla kriterierna. Dessa 10 principer bör övervägas kollektivt och är inkludering, förebyggande av skada, icke-diskriminering, rättvisa, ingen presumtion om fördel, evidensbaserat tillvägagångssätt, företräde för hälsa och kroppslig autonomi, intressentcentrerat tillvägagångssätt, rätt till integritet och periodisk granskning .

#### Ytterligare information:

[IOC släpper Framework on Fairness, Inclusion and Non-diskriminering på grundval av könsidentitet och könsvariationer - Olympic News \(olympics.com\)](#)

[Att bevara rättvisa och förebygga skada samtidigt som man säkerställer inkludering och icke-diskriminering genom presentationen av den olympiska rörelsen för W&S och Athletes Commissions ordförande och vice ordförande \(olympics.com\)](#)

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

### Exempel "Behörighetsregler för transpersoner"

**Organisation:** World Athletics

**Beskrivning:** World Athletics "Eligibility Regulations for Transgender Athletes", som träder i kraft den 31 mars 2023, beskriver regler för transpersoners deltagande i friidrott baserat på könsidentitet. Idrottare måste följa specifika villkor, inklusive samarbete med medicinsk personal och samtycke till datainsamling, för att få delta i World Rankings-tävlingar. Ärenden enligt dessa bestämmelser hanteras av World Athletics Health and Science Department, med medlemsförbund som är skyldiga att upprätthålla dem. En oberoende ombudsman utses för ärenden som kräver utredning och regelverket betonar respekt och förbjuder övergrepp. Behörighetsvillkoren är tydligt definierade för transpersoner manliga idrottare, transpersoner kvinnliga idrottare och bestämmelser som gäller alla transpersoner. Fall som uppstår under dessa transpersoners regler kommer att granskas av en expertpanel, som kommer att bildas av en pool

av oberoende medicinska experter utsedda av World Athletics verkställande direktör. Regelverket beskriver vidare förfarandena för fortsatt efterlevnad, disciplinära förfaranden, tvistlösning och sekretess.

**Ytterligare information:** <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%E2%80%9393%20Eligibility%20Transgender%20AthTransgender%20A%E2%80%9393%20effektiv%2031%20mars%202023>

#### Exempel "Policy för behörighet för tävlingskategorierna för män och kvinnor"

**Organisation:** World Aquatics

**Beskrivning:** World Aquatics policy för behörighet för tävlingskategorier för män och kvinnor, godkänd i juni 2022, syftar till att främja global idrottsinkludering samtidigt som man upprätthåller separata kategorier baserade på kön för att säkerställa rättvisa och idrottarnas säkerhet. Policyn har utvecklats som svar på IOK:s ramverk och utformats genom en samarbetsprocess som involverar idrottare, vetenskap och juridiska grupper, som syftar till att fastställa behörighetskriterier för deltagande i olika tävlingar och sätta världsrekord samtidigt som det ger möjligheter för transpersoner och 46 XY DSD-atleter i linje med rättvisa och inkluderingsmål.

Behörighetskraven anger att alla vattensportidrottare är berättigade att tävla i antingen herr- eller damkategorin i World Aquatics-tävlingar och att sätta World Aquatics World Records, oavsett deras juridiska kön, könsidentitet eller uttryck, med behörighet som bestäms av World Aquatics följande samråd med oberoende vetenskapliga och medicinska experter och idrottare som måste intyga sitt kromosomala kön med sitt medlemsförbund. Policyn beskriver vidare ansökningsprocessen och förbinder World Aquatics att regelbundet granska och potentiella ändringar baserat på vetenskapliga och medicinska framsteg, i syfte att säkerställa inkludering för alla vattensportidrottare.

**Ytterligare information:** [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/2023/03/24/Policy-on-Eligibility-for-the-Men-s-and-Women-s-Competition-Categories-Version-on-2023.03.24.pdf)

#### Exempel "Behörighetsregler för transpersoner"

**Organisation:** Union Cycliste International

**Beskrivning:** UCI:s behörighetsregler för transpersoner, inbäddade i dess medicinska regler, uppdaterades i juli 2023 för att säkerställa rättvis konkurrens med respekt för könsidentitet, tillämpliga globalt för alla UCI-tjänstemän, idrottare och associerade enheter. Transpersoner som vill tävla i cykling måste följa dessa regler, samarbeta med UCI:s medicinska chef och expertpanel och följa specificerade förfaranden, med bristande efterlevnad som leder till återkallande av behörighet; Nationella förbund kan fastställa sina egna regler för icke-internationella evenemang, men behörighet till internationella evenemang bestäms enbart av UCI:s regler.

Reglerna ger behörighetsvillkor för transpersoner manliga idrottare, transpersoner för kvinnliga idrottare och krav som gäller för båda, samt beskriver processerna för bedömning av ärenden, utredning, disciplinära förfaranden, tvistlösning och sekretess.

**Ytterligare information:**

[UCI anpassar sina regler för transpersoners deltagande i internationella tävlingar | UCI](#)

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

#### Exempel "GEDI strategisk plan"

**Organisation:** Jämställdhet Strategisk plan för mångfald och integration – World Rowing

**Beskrivning:** GEDI Cross Commission of World Rowing har tagit fram en strategisk plan som består av fyra mål, under vart och ett av dem finns flera mål. Dessa inkluderar styrning, utveckling, evenemang och kommunikation. World Rowing strävar efter att säkerställa rättvisa och lika möjligheter, omfattar olikheter och strävar efter att göra rodd till en sport som är tillgänglig för alla, vare sig som roddare, tränare, tjänsteman, volontär eller personal, och oavsett ras, färg, kön, könsidentitet, sexuell läggning, funktionshinder, etniskt ursprung, språk, religion eller övertygelse, nationalitet, ålder, status som äktenskap eller civilt partnerskap, moderskaps- eller föräldrastatus, socioekonomisk status, kompetensnivå, politisk eller annan åsikt.

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

#### Exempel "Expertorganisation"

**Organisation:** Pride in sport

**Beskrivning:** Pride in Sport är Australiens första och enda icke-vinstdrivande program för idrottsinkludering utformat för att hjälpa idrottsorganisationer och klubbar på alla nivåer att inkludera människor med olika sexualiteter och kön. Genom sitt medlemskapsprogram ger Pride in Sport omfattande stöd till australiska idrottsorganisationer, och hjälper dem att ta itu med alla aspekter av HBTQ+-inkludering inom sin sport och arbetsstyrka. Medlemmar vägleds till att uppnå bästa praxis, som benchmarkeras av Pride in Sport Index (PSI), och att skapa bättre hälsoreultat för HBTQ+-spelare, tränare, fans och andra genom att främja inkluderande utrymmen som minskar homofobi, stigma och diskriminering. Att visa en positiv attityd gentemot HBTQ+-anställda, idrottare, volontärer och åskådare fungerar som det ultimata lackmustestet för en inkluderande kultur och lyfter en australisk mångfaldsstrategi genom att säkerställa att arbetsplatser är välkomnande för alla, oavsett ras, etnicitet, kön, ålder, funktionshinder, religion, sexuell läggning, könsidentitet eller intersexuell status.

**Ytterligare information:** [Pride in Sport - Sport NSW](#)

#### Exempel "Policy", "Kommunikation"

**Organisation:** ENGSO

**Beskrivning:** I samarbete med sin Equality Within Sport Committee har ENGSO publicerat en omfattande lista över god praxis för HBTQI+. Denna samling lyfter fram effektiva initiativ från hela Europa, som tar upp nyckelområden som deltagande, diskriminering, sexuell läggning med mera. Listan innehåller en mängd olika tillvägagångssätt, från medvetandehöjande kampanjer och policyutveckling till specifika projekt, alla inriktade på att främja inkludering och jämlikhet inom idrotten.

**Ytterligare information:** [ENGSO | Europeiska organisationen för gräsrotsidrott | HBTQI+ deltagande och representation i idrott: de goda metoderna som gör skillnad](#)

## 6. Steg till nästa nivå

Till nivå 2 ★★ "Uppstår"	Till nivå 3 ★★★ "Framkallning"	Till nivå 4 ★★★★ "Etablerad"	Till nivå 5 ★★★★★ "Inbäddad"
<p><b>Organisationsansvar &amp; policys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erkänn LBTQIA+-status som en distinkt diskrimineringsfaktor och se till att det tas upp aktivt i styrelsediskussioner och policys.</li> </ul> <p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Granska din kommunikation för diskriminerande uttalanden mot LBTQIA+-gemenskapen.</li> <li>Revidera riktlinjer för att säkerställa användningen av inkluderande språk i både intern och extern kommunikation.</li> </ul> <p><b>Igenkänning &amp; synlighet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Erkänn närvaron av LBTQIA+-individer i din</li> </ul>	<p><b>Organisationsansvar &amp; policys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Utveckla och upprätthålla policys som främjar jämlikhet, mångfald och inkludering i alla organisatoriska verksamheter, inklusive anställningar, befordran, utbildning, marknadsföring och uppsökande insatser. I detta ingår att skapa en generell mångfaldspolicy.</li> <li>Utse en ansvarig person eller ett ansvarigt organ för att ta itu med problem och rapportera incidenter av tjänstefel relaterade till diskriminering och mångfaldsfrågor.</li> <li>Skapa ett dedikerat system för att hantera klagomål specifikt relaterade till incidenter av diskriminering</li> </ul>	<p><b>Organisationsansvar &amp; policys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Lägg till ett tydligt uttalande om mångfald och inkludering i allt reklammaterial och på organisationens webbplats. Lyft fram specifika initiativ, program och resursgrupper som stödjer mångfalds- och inkluderingsinsatser, och visar upp organisationens engagemang för att skapa en inkluderande miljö.</li> <li>Ta explicit upp LBTQIA+-frågor i mångfaldsuttalanden och erkänn aktivt evenemang som Pride Month för att visa stöd för LBTQIA+-gemenskapen.</li> <li>Se regelbundet igenom och uppdatera arbetsbeskrivningar för att säkerställa att de är inkluderande och fria från partiskt språk. Använd könsneutrala termer och fokusera på</li> </ul>	<p><b>Organisationsansvar &amp; policys</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementera och aktivt främja LBTQIA+-inkluderingsinitiativ under hela året, bortom bara Pride-månaden, för att undvika uppfattningar om "pridewashing".</li> <li>Se regelbundet över organisatoriska regler och policys för att identifiera och ta bort alla hinder som kan hindra LBTQIA+-individer från att delta fullt ut.</li> <li>Övervaka kontinuerligt implementeringen av mångfaldspolicyn och utvärdera praxis för att säkerställa att de effektivt uppfyller behoven hos LBTQIA+-medlemmar.</li> <li>Tillhandahålla årliga rapporter som beskriver framsteg, utmaningar och initiativ relaterade till LBTQIA+-inkludering, vilket säkerställer transparens och ansvarsskyldighet.</li> </ul>



<p>organisation och lokalsamhälle.</p>	<p>inom organisationen.</p> <p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation kan nämna mångfald utan specifika hänvisningar till LBTQIA+-gemenskaper.</li> <li>• Kommunicera om LBTQIA+ inkludering. Gör klart att LBTQIA+ personer är välkomna till sporten.</li> <li>• Kommunicera om mångfalds- och inkluderingsinitiativ och framgångar inom organisationen.</li> </ul> <p><b>Igenkänning &amp; synlighet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stöd aktivt öppna LBTQIA+-medlemmar i den utsträckning de önskar, involvera dem i informationskampanjer och andra relevanta initiativ.</li> <li>• Främja och stödja deltagande i LBTQIA+-evenemang och nätverk, både inom och utanför organisationen.</li> </ul>	<p>väsentliga kvalifikationer och färdigheter för att undvika att oavsiktligt utesluta några grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ge riktad LBTQIA+-utbildning för ledare och HR-personal för att minska fördomar, främja inkludering och öka förståelsen för LBTQIA+-frågor.</li> </ul> <p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inkludera välkända, öppna LBTQIA+-förebilder i både intern och extern kommunikation. Se till att dessa representationer är respektfulla och positiva.</li> <li>• Använd synliga symboler, som regnbågsflaggor och transflaggor för att signalera jämlikhet. Synliga symboler skapar en känsla av trygghet och är ett tydligt uttalande vad organisationen står för.</li> <li>• Genomför utbildningssessioner för kommunikationspersonal, inklusive de som interagerar med media, för att säkerställa att de använder lämplig</li> </ul>	<p><b>Kommunikation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erbjud regelbunden utbildning i LBTQIA+-frågor för all personal och volontärer, inklusive omfattande introduktioner under introduktionsprocessen.</li> <li>• Granska all intern och extern kommunikation för att säkerställa att den är fri från diskriminerande språk eller innehåll.</li> <li>• Skapa en intern kommunikationsplan som fokuserar specifikt på LBTQIA+-ämnen, evenemang och medvetenhetsinitiativ för att hålla personalen informerad och engagerad.</li> <li>• Förespråka offentligt för LBTQIA+-inkludering genom uttalanden från ledarskap, deltagande i offentliga diskussioner och organisationsmeddelanden.</li> <li>• Offentligt erkänna och berömma medlemmar som aktivt arbetar för inkludering och stöd av LBTQIA+-individer</li> </ul>
--	---	--	---

		<p>terminologi, namn och pronomen i all kommunikation.</p> <p><b>Igenkänning &amp; synlighet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Inkludera uttryckligen LBTQIA+-överväganden i organisationens mångfaldspolicy, och se till att dessa frågor erkänns och tas upp.</li> <li>Delta i evenemang som Pride Month eller organisera workshops och seminarier om LBTQIA+-inkludering för att synbart stödja samhället och främja medvetenhet inom organisationen .</li> </ul>	<p>inom organisationen .</p> <p><b>Igenkänning &amp; synlighet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Etablera plattformar och möjligheter för LBTQIA+-medlemmar att ansluta, dela erfarenheter och stödja varandra.</li> <li>Undersök regelbundet LBTQIA+-medlemmar för att mäta tillfredsställelse, identifiera förbättringsområden och samla in feedback om inkluderingsinsatser.</li> <li>Utvärdera och anpassa faciliteter, såsom omklädningsrum, toaletter, utrustning och uniformer, för att säkerställa att de är tillgängliga och tillmötesgående för LBTQIA+-individer.</li> <li>Utveckla mentorskapsprogram specifikt för LBTQIA+-anställda för att stödja deras karriärutveckling och integration inom organisationen .</li> <li>Samarbeta med LGBTQIA+ och LGBTQIA+ idrottsföreningar för att få expertis och vägledning för att</li> </ul>
--	--	---	--





Support the Implementation of GOOD GOVERNANCE in Sport  
-Edition 2024-



Co-funded by  
the European Union

			göra organisationen och dess aktiviteter mer inkluderande .
--	--	--	---