

Naslov 5.2 LGBTQIA+

1. Opredelitev

Sprejemanje raznolikosti v upravljanju je ključnega pomena za privabljanje široke skupine talentov, s čimer prispevamo k uspehu in rasti organizacije. Obravnavanje vprašanj, povezanih s spolno in spolno identiteto, izražanjem in spolnimi razlikami, je bistvenega pomena za dokazovanje zavezanosti družbeni odgovornosti in usklajevanje s širšimi prizadevanji za človekove pravice in enakost. LGBTQIA+ – ki zajema lezbične, gejevske, biseksualne, transspolne, queer, sprašujoče, interspolne, asekualne in druge identitete – predstavlja širok spekter spolnih in spolnih identitet. Prepoznavanje in spoštovanje teh identitet znotraj športnih organizacij je bistvenega pomena za spodbujanje vključujočega okolja, ki spodbuja občutek pripadnosti in krepi organizacijsko kulturo.

Za preprečevanje in obravnavo diskriminacije posameznikov LGBTQIA+ morajo športne organizacije vključiti izrecne politike nediskriminacije. Kljub obstoječim izzivom, kot sta vztrajna diskriminacija in nestrpnost v športnem okolju, so te politike ključnega pomena za zagotavljanje poštene obravnave in vključenosti. Razprava v športu se pogosto osredotoča na transspolne športnike in vpliv testosterona na uspešnost, tema, o kateri manjka znanstveno soglasje in je pogosto politizirana. Vendar ta ozka osredotočenost spregleda širšo vključenost posameznikov LGBTQIA+ na vseh področjih športnih organizacij, ki je tesno povezana z načeli protidiskriminacije in človekovih pravic.

Spreminjanje demografskih podatkov vpliva na raznolikost na delovnem mestu, ki je vedno bolj zaščiten z zakonodajo, ki prepoveduje diskriminacijo na podlagi spola, starosti, rase, invalidnosti in drugih lastnosti. Za športne organizacije veljajo ti zakoni, ki zagotavljajo pravičnost in enakost pri zaposlovanju. Cilj proaktivnih strategij zaposlovanja je povečati raznolikost znotraj organizacij, pri čemer izkoristijo prednosti različnih perspektiv, ustvarjalnosti in sposobnosti reševanja problemov. Raznolikost izboljšuje tudi razumevanje trga, kar organizacijam omogoča, da bolje služijo raznoliki bazi strank.

Učinkovito usposabljanje o raznolikosti je bistvenega pomena za izobraževanje zaposlenih in prostovoljcev o vprašanjih, povezanih z raznolikostjo, saj jim pomaga razumeti in pozitivno sodelovati z raznolikostjo na delovnem mestu. To usposabljanje mora biti prilagojeno posebnim potrebam organizacije in se osredotočiti na najpomembnejša vprašanja, kot sta diskriminacija ali nestrpnost. Predhodna analiza potreb opredeli ta ključna vprašanja in zagotovi, da je usposabljanje ustrezno in učinkovito. Usposabljanje o raznolikosti bi moralo spodbujati posameznike, da razmišljajo o svojih razlikah kot o dobrinah organizacije, razvijajo veščine za ravnanje z raznolikostjo in se osredotočajo na spremembo odnosa. Nadaljnje ocenjevanje je ključnega pomena za oceno učinkovitosti usposabljanja in spodbujanje prenosa učenja ter zagotavljanje podpornega okolja za trajne spremembe.

2. Idealen scenarij

Športne organizacije dejavno spodbujajo vključujoča okolja, ki priznavajo in spoštujejo spolno usmerjenost posameznikov, s čimer krepijo kulturo organizacije in spodbujajo močan občutek pripadnosti. Z sprejemanjem raznolikosti v upravljanju te organizacije pritegnejo širok spekter talentov, kar prispeva k njihovemu splošnemu uspehu in rasti. Obravnavanje vprašanj, povezanih s spolno usmerjenostjo,

dokazuje tudi zavezanost družbeni odgovornosti, ki je usklajena s širšimi prizadevanji za spodbujanje človekovih pravic in enakosti. Organizacije vse leto sprejemajo in dejavno spodbujajo pobude za vključevanje LGBTQIA+, pri čemer se izogibajo dojetju "pranja ponosa" in zagotavljajo stalno podporo članom LGBTQIA+. Redno pregledujejo in posodabljaajo politike, da odpravijo ovire za polno udeležbo, hkrati pa zagotavljajo pregledna letna poročila o napredku in izzivih, povezanih z vključevanjem LGBTQIA+. Komunikacijske strategije so skrbno oblikovane tako, da ne vsebujejo diskriminatornega jezika, z rednim usposabljanjem za vse osebje in prostovoljce. Teme in dogodki LGBTQIA+ so dosledno izpostavljeni v internih komunikacijskih načrtih, vodstvo pa javno zagovarja vključitev. Prepoznavnost in prepoznavnost sta ključni komponenti s platformami za povezovanje članov LGBTQIA+ in programi mentorstva za podporo njihovega kariernega razvoja. Objekti so prilagojeni tako, da so popolnoma dostopni in prilagojeni, partnerstva z organizacijami LGBTQIA+ pa pomagajo pri nadaljnjem vključevanju vključujočih praks v vse vidike organizacije.

3. Tveganja

- Zloraba, diskriminacija in izključevanje posameznikov.
- Pravni primeri v zvezi z diskriminacijo ali izzivi na podlagi kršitev človekovih pravic in škode javnega ugleda.
- Negativen vpliv na raznolikost in vključenost zaradi zanemarjanja perspektiv LGBTQIA+ pri upravljanju.
- Izguba zaupanja in podpore deležnikov.
- Beg talentov zaradi posameznikov LGBTQIA+, ki se odločijo, da ne bodo sodelovali ali se prijavili v organizacijo, ki aktivno ne spodbuja inkluzivnosti, kar ima za posledico izgubo talentov, prostovoljcev, sponzorjev in podpornikov.

4. Instrumenti in ključni elementi

<i>instrumenti</i>	<i>Ključni elementi</i>
Politika	<ul style="list-style-type: none"> • Spodbujajte enakost, raznolikost in vključenost v vseh organizacijskih operacijah. • Redno pregledujte, da prepoznate in odstranite vse ovire, ki posameznikom LGBTQIA+ preprečujejo polno sodelovanje. • Spremljajte izvajanje politike raznolikosti in ocenjevajte prakse, da zagotovite, da učinkovito izpolnjujejo potrebe članov LGBTQIA+.
Strateški načrt	<ul style="list-style-type: none"> • Namestitev sistema pritožb za opažene kršitve. • Določite osebo za posel • Predložite letna poročila s podrobnim opisom napredka.
Komunikacija	<ul style="list-style-type: none"> • Revidirajte smernice v korist vključujočega jezika. • Komunikacijski načrt, osredotočen posebej na teme, dogodke in pobude za ozaveščanje LGBTQIA+, da bi bilo osebje obveščeno in vključeno.

	<ul style="list-style-type: none"> Javno zagovarjajte vključevanje LGBTQIA+ z izjavami vodstva, sodelovanjem v javnih razpravah in organizacijskim sporočanjem.
--	--

5. Primeri dobre prakse

Primer "Okvirna politika"

Organizacija: Mednarodni olimpijski komite (MOK)

Opis: Okvir MOK o pravičnosti, vključevanju in nediskriminaciji na podlagi spolne identitete in spolnih razlik« je bil razvit v posvetovanju s športniki in zainteresiranimi stranmi. Mednarodnim zvezam želi ponuditi smernice o tem, kako oblikovati merila primernosti, ki bodo ustrezala njihovemu športu/kontekstu, ob upoštevanju pravičnosti, vključevanja in nediskriminacije ter spodbujati varno in prijetno okolje za vse ter priznava osrednjo vlogo meril primernosti pri zagotavljanju pravičnosti. , predvsem v organiziranem športu na visoki ravni v ženski kategoriji. Priznava se, da je v pristojnosti vsakega športa in njegovega upravnega organa, da določi, kako je lahko športnik v nesorazmerni prednosti v primerjavi z vrstniki. Posledično je cilj okvira ponuditi športnim organom pristop 10 načel , ki jim bo pomagal razviti merila. Teh 10 načel je treba obravnavati skupaj in so vključenost, preprečevanje škode, nediskriminacija, pravičnost, brez domneve prednosti, pristop, ki temelji na dokazih, prednost zdravja in telesne avtonomije, pristop, osredotočen na deležnike, pravica do zasebnosti in redni pregled .

Dodatne informacije:

[MOK objavil okvir za pravičnost, vključenost in nediskriminacijo na podlagi spolne identitete in spolnih razlik - Olimpijske novice \(olympics.com\)](#)

[Ohranjanje pravičnosti in preprečevanje škode ob zagotavljanju vključenosti in nediskriminacije v celotnem olimpijskem gibanju. Predstavitve predsednikom in podpredsednikom komisij W&S in športnikov \(olympics.com\)](#)

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

Primer »Pravila primernosti za transspolne športnike«

Organizacija: Svetovna atletika

Opis: »Predpisi o upravičenosti do transspolnih športnikov« Svetovne atletike, ki veljajo od 31. marca 2023, opisujejo pravila za sodelovanje transspolnih športnikov v atletiki na podlagi spolne identitete. Športniki morajo izpolnjevati posebne pogoje, vključno s sodelovanjem z zdravstvenim osebjem in soglasjem za zbiranje podatkov, za upravičenost do tekmovanj za svetovno lestvico. Primere v skladu s temi predpisi vodi Oddelek za zdravje in znanost Svetovne atletike, pri čemer jih morajo uveljavljati zveze članice. Za primere, ki zahtevajo preiskavo, je imenovan neodvisni varuh človekovih pravic, predpisi pa poudarjajo spoštovanje in prepovedujejo zlorabe. Pogoji upravičenosti so jasno opredeljeni za transspolne športnike, transspolne športnice in določbe, ki veljajo za vse transspolne športnike. Primere, ki izhajajo iz teh predpisov o transspolnih osebah, bo pregledala skupina strokovnjakov, ki bo sestavljena iz skupine neodvisnih zdravstvenih strokovnjakov, ki jih imenuje glavni izvršni direktor Svetovne atletike. Predpisi nadalje opredeljujejo postopke za stalno skladnost, disciplinske postopke, reševanje sporov in zaupnost.

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

Primer »Pravilnik o upravičenosti do moških in ženskih tekmovalnih kategorij«

Organizacija: World Aquatics

Opis: Politika Svetovnega vodnega športa o upravičenosti do moških in ženskih tekmovalnih kategorij, odobrena junija 2022, je namenjena spodbujanju globalne vključenosti športa ob ohranjanju ločenih kategorij na podlagi spola za zagotovitev pravičnosti in varnosti športnikov. Politika, ki je bila razvita kot odziv na okvir MOK, je bila oblikovana s procesom sodelovanja, ki je vključeval športnike, znanost in pravne skupine, s ciljem določiti merila za upravičenost do udeležbe na različnih tekmovanjih in postavljanja svetovnih rekordov, hkrati pa zagotoviti priložnosti za transspolne in 46 XY DSD športnike v skladu s cilji poštenosti in vključevanja.

Zahteve glede primernosti določajo, da so vsi vodni športniki upravičeni do tekmovanja v moški ali ženski kategoriji na svetovnih tekmovanjih v vodnem športu in postavljanja svetovnih svetovnih rekordov v vodnem športu, ne glede na njihov pravni spol, spolno identiteto ali izražanje, pri čemer upravičenost določi World Aquatics po naslednjem posvetovanju z neodvisnimi znanstvenimi in medicinskimi strokovnjaki ter športniki, ki morajo potrditi svoj kromosomski spol pri svoji članski zvezi. Politika nadalje opisuje postopek prijave in zavezuje World Aquatics k rednemu pregledu in morebitnim spremembam na podlagi znanstvenega in medicinskega napredka, s ciljem zagotoviti vključitev za vse vodne športnike.

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

Primer »Pravila primernosti za transspolne športnike«

Organizacija: Union Cycliste International

Opis: Predpisi UCI o upravičenosti do transspolnih športnikov, vključeni v zdravstvena pravila, so bili posodobljeni julija 2023, da se zagotovi poštena konkurenca ob spoštovanju spolne identitete, ki velja globalno za vse uradnike UCI, športnike in povezane subjekte. Transspolni športniki, ki želijo tekmovati v kolesarstvu, se morajo držati teh predpisov, sodelovati z UCI-jevim zdravstvenim menedžerjem in strokovno komisijo ter slediti določenim postopkom, pri čemer neskladnost povzroči odvzem upravičenosti; Nacionalne zveze lahko določijo lastna pravila za nemednarodne dogodke, vendar je upravičenost do mednarodnih dogodkov določena izključno s predpisi UCI.

Predpisi določajo pogoje za upravičenost do transspolnih športnikov in transspolnih športnic ter zahteve, ki veljajo za oboje, ter opisujejo postopke za oceno primerov, preiskavo, disciplinske postopke, reševanje sporov in zaupnost.

Dodatne informacije:

[UCI prilagaja svoja pravila o sodelovanju transspolnih športnikov na mednarodnih tekmovanjih | UCI](#)

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

Primer »strateški načrt GEDI«

Organizacija: Strateški načrt za raznolikost in vključevanje enakosti spolov – World Rowing

Opis: GEDI Cross komisija svetovnega veslanja je pripravila strateški načrt, sestavljen iz štirih ciljev, pod vsakim od njih pa je več ciljev. Sem spadajo upravljanje, razvoj, dogodki in komunikacija. World Rowing si prizadeva zagotoviti poštenost in enake možnosti, sprejema razlike in si prizadeva, da bi veslanje postalo šport, ki je dostopen vsem, bodisi kot veslač, trener, uradnik, prostovoljec ali član osebja, in ne glede na raso, barvo kože, spol, spolna identiteta, spolna usmerjenost, invalidnost, etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, narodnost, starost, poroka ali partnerski status, materinstvo ali starševski status, socialno-ekonomski status, raven spretnosti, politično ali drugo mnenje.

Dodatne informacije: [Strateški načrt svetovnega veslanja za enakost spolov, enakost, raznolikost in vključenost](#) • [Središče IWG Women & Sport Insight \(iwginsighthub.org\)](#)

Primer "Strokovna organizacija"

Organizacija: Ponos na šport

Opis: Pride in Sport je prvi in edini avstralski neprofitni program za vključevanje v šport, ki je namenjen pomoči športnim organizacijam in klubom na vseh ravneh pri vključevanju ljudi različnih spolov in spolov. S svojim programom članstva Pride in Sport zagotavlja celovito podporo avstralskim športnim organizacijam in jim pomaga obravnavati vse vidike vključevanja LGBTQ+ v njihov šport in delovno silo. Člani so vodeni, da dosežejo najboljše prakse, kot jih primerja indeks ponosa na šport (PSI), in ustvarijo boljše zdravstvene rezultate za igralce, trenerje, navijače in druge LGBTQ+ s spodbujanjem vključujočih prostorov, ki zmanjšujejo homofobijo, stigmo in diskriminacijo. Izkazovanje pozitivnega odnosa do zaposlenih LGBTQ+, športnikov, prostovoljcev in gledalcev služi kot končni lakmusov papir za vključujočo kulturo in dviguje avstralsko strategijo raznolikosti z zagotavljanjem, da so delovna mesta dobrodošla za vse, ne glede na raso, etnično pripadnost, spol, starost, invalidnost, vera, spolna usmerjenost, spolna identiteta ali interspolni status.

Dodatne informacije: [Ponos na šport - Sport NSW](#)

Primer »Politika«, »Komunikacija«

Organizacija: ENGSO

Opis: ENGSO je v sodelovanju s svojim Odborom za enakost v športu objavil obsežen seznam dobrih praks LGBTQI+. Ta zbirka poudarja učinkovite pobude iz vse Evrope, ki obravnavajo ključna področja, kot so udeležba, diskriminacija, spolna usmerjenost in drugo. Seznam vključuje različne pristope, od kampanj za ozaveščanje in razvoja politik do posebnih projektov, vsi pa so namenjeni spodbujanju vključenosti in enakosti v športu.

Dodatne informacije: [ENGSO | Evropska organizacija za množični šport | Sodelovanje in zastopnost LGBTQI+ v športu: dobre prakse, ki naredijo razliko](#)

6. Koraki do naslednje stopnje

Do stopnje 2 ★★ "Nastajajoče"	Do stopnje 3 ★★★ "Razvijanje"	Do stopnje 4 ★★★★ "Ustanovljeno"	Do stopnje 5 ★★★★★ »Vdelano«
<p>Organizacijska odgovornost in politike</p> <ul style="list-style-type: none"> Priznajte status LGBTQIA+ kot poseben dejavnik diskriminacije in zagotovite, da se ga aktivno obravnava v razpravah in politikah odbora. <p>Komunikacija</p> <ul style="list-style-type: none"> Preglejte svojo komunikacijo glede diskriminatornih izjav do skupnosti LGBTQIA+. Revidirajte smernice, da zagotovite uporabo vključujočega jezika v notranji in zunanji komunikaciji. <p>Prepoznavnost in vidnost</p> <ul style="list-style-type: none"> Prepoznajte prisotnost LGBTQIA+ posameznikov v vaši organizaciji in lokalni skupnosti. 	<p>Organizacijska odgovornost in politike</p> <ul style="list-style-type: none"> Razvijte in uveljavljajte politike, ki spodbujajo enakost, raznolikost in vključenost v vseh organizacijskih operacijah, vključno z zaposlovanjem, napredovanjem, usposabljanjem, trženjem in prizadevanji za ozaveščanje. To vključuje oblikovanje splošne politike raznolikosti. Določite odgovorno osebo ali organ, ki bo obravnaval pomisleke in poročal o primerih neprimerne ravnanja, povezanih z diskriminacijo in vprašanji raznolikosti. Ustvarite namenski sistem za upravljanje pritožb, posebej povezanih z dogodki 	<p>Organizacijska odgovornost in politike</p> <ul style="list-style-type: none"> V vse oglaševalske materiale in na spletno stran organizacije dodajte jasno izjavo o raznolikosti in vključenosti. Poudarite posebne pobude, programe in skupine virov, ki podpirajo prizadevanja za raznolikost in vključevanje, s čimer prikazujete zavezanost organizacije ustvarjanju vključujočega okolja. Izrecno obravnavajte vprašanja LGBTQIA+ v izjavah o raznolikosti in aktivno prepoznajte dogodke, kot je Mesec ponosa, da pokažete podporo skupnosti LGBTQIA+. Redno pregledujte in posodablajte opise delovnih mest, da zagotovite, da so vključujoči in brez 	<p>Organizacijska odgovornost in politike</p> <ul style="list-style-type: none"> Izvajajte in dejavno spodbujajte pobude za vključevanje LGBTQIA+ skozi vse leto, ne samo v mesecu ponosa, da se izognete dojemanju "pranja ponosa". Redno pregledujte organizacijske predpise in politike, da prepoznate in odstranite vse ovire, ki lahko posameznikom LGBTQIA+ preprečujejo polno sodelovanje. Nenehno spremljajte izvajanje politike raznolikosti in ocenjevajte prakse, da zagotovite, da učinkovito izpolnjujejo potrebe članov LGBTQIA+. Pripravite letna poročila s podrobnostmi o napredku, izzivih

	<p>diskriminacije v organizaciji.</p> <p>Komunikacija</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sporočila lahko omenjajo raznolikost brez posebnega sklicevanja na skupnosti LGBTQIA+. • Komunicirajte o vključevanju LGBTQIA+. Jasno povejte, da so osebe LGBTQIA+ dobrodošle v športu. • Komunicirajte o pobudah za raznolikost in vključevanje ter uspehih znotraj organizacije. <p>Prepoznavnost in vidnost</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktivno podpirajte odprte člane LGBTQIA+ v obsegu, ki ga želijo, in jih vključite v kampanje ozaveščanja in druge ustrezne pobude. • Spodbujajte in podpirajte udeležbo na dogodkih in mrežah LGBTQIA+, znotraj in zunaj organizacije. 	<p>pristranskega jezika. Uporabljajte spolno nevtralne izraze in se osredotočite na bistvene kvalifikacije in veščine, da preprečite nenamerno izključitev katere koli skupine.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zagotavljanje ciljno usmerjenega usposabljanja LGBTQIA+ za vodje in kadrovske osebe za zmanjšanje pristranskosti, spodbujanje vključevanja in izboljšanje razumevanja vprašanj LGBTQIA+. <p>Komunikacija</p> <ul style="list-style-type: none"> • V interno in zunanjo komunikacijo vključite dobro znane, odprte vzornike LGBTQIA+. Zagotovite, da so te predstavitve spoštljive in pozitivne. • Uporabite vidne simbole, kot so mavrične zastave in trans zastave, da označite enakost. Vidni simboli ustvarjajo občutek varnosti 	<p>in pobudah v zvezi z vključevanjem LGBTQIA+ ter zagotovite preglednost in odgovornost.</p> <p>Komunikacija</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ponudite redno usposabljanje o vprašanih LGBTQIA+ za vse osebe in prostovoljce, vključno z izčrpnimi predstavitvami med postopkom vključevanja. • Preglejte vso notranjo in zunanjo komunikacijo, da zagotovite, da ne vsebuje diskriminatornega jezika ali vsebine. • Ustvarite interni komunikacijski načrt, osredotočen posebej na teme, dogodke in pobude za ozaveščanje LGBTQIA+, da bo osebe obveščeno in angažirano. • Javno zagovarjajte vključevanje LGBTQIA+ z izjavami vodstva, sodelovanjem v javnih razpravah in organizacijskim sporočanjem.
--	---	--	--

		<p>in jasno povedo, za kaj se organizacija zavzema.</p> <ul style="list-style-type: none"> Izvedite usposabljanja za komunikacijsko osebje, vključno s tistimi, ki komunicirajo z mediji, da zagotovite, da uporabljajo ustrezno terminologijo, imena in zaimke v vseh komunikacijah. <p>Prepoznavnost in vidnost</p> <ul style="list-style-type: none"> Izrecno vključite vidike LGBTQIA+ v politiko raznolikosti organizacije in zagotovite, da so ta vprašanja prepoznana in obravnavana. Sodelujte v dogodkih, kot je Mesec ponosa, ali organizirajte delavnice in seminarje o vključevanju LGBTQIA+, da vidno podprete skupnost in spodbujate ozaveščenost znotraj organizacije . 	<ul style="list-style-type: none"> Javno priznajte in pohvalite člane , ki si aktivno prizadevajo za vključevanje in podporo LGBTQIA+ posameznikov v organizaciji . <p>Prepoznavnost in vidnost</p> <ul style="list-style-type: none"> Vzpostavite platforme in priložnosti za povezovanje članov LGBTQIA+, izmenjavo izkušenj in medsebojno podporo. Redno anketirajte člane LGBTQIA+, da ocenite zadovoljstvo, prepoznate področja za izboljšave in zberete povratne informacije o prizadevanjih za vključevanje. Ocenite in prilagodite prostore, kot so garderobe, sanitarije, oprema in uniforme, da zagotovite, da so dostopni in primerni za LGBTQIA+ posameznike. Razvijte programe mentorstva posebej za zaposlene
--	--	--	---



			<p>LGBTQIA+, da bi podprli njihov karierni razvoj in integracijo v organizacijo .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sodelujte s športnimi združenji LGBTQIA+ in LGBTQIA+, da pridobite strokovno znanje in smernice za bolj vključujočo organizacijo in njene dejavnosti .
--	--	--	--