

## Başlık 5.2 LGBTQIA+

### 1. Tanım

Yönetimde çeşitliliği benimsemek, geniş bir yetenek havuzunu çekmek ve böylece bir organizasyonun başarısına ve büyümesine katkıda bulunmak için çok önemlidir. Cinsel ve cinsiyet kimliği, ifadesi ve cinsiyet farklılıklarıyla ilgili sorunları ele almak, sosyal sorumluluğa bağlılığı göstermek ve daha geniş insan hakları ve eşitlik çabalarıyla uyum sağlamak için esastır. LGBTQIA+—lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel, kuir, sorgulayan, interseks, aseksüel ve diğer kimlikleri kapsar—geniş bir cinsiyet ve cinsel kimlik yelpazesini temsil eder. Bu kimlikleri spor organizasyonları içinde tanımak ve saygı göstermek, aidiyet duygusunu teşvik eden ve organizasyonel kültürü geliştiren kapsayıcı bir ortamı teşvik etmek için hayati önem taşır.

LGBTQIA+ bireylere yönelik ayrımcılığı önlemek ve ele almak için spor organizasyonları açık ayrımcılık karşıtı politikalar benimsemelidir. Spor ortamındaki sürekli ayrımcılık ve hoşgörüsüzlük gibi mevcut zorluklara rağmen, bu politikalar adil muamele ve kapsayıcılığı sağlamak için kritik öneme sahiptir. Sporlardaki tartışmalar genellikle transgender sporculara ve testosteronun performans üzerindeki etkisine odaklanır, bilimsel fikir birliğinden yoksun ve sıklıkla siyasallaştırılmış bir konudur. Ancak, bu dar odak, ayrımcılık karşıtı ve insan hakları ilkeleriyle yakından bağlantılı olan spor organizasyonlarının tüm alanlarında LGBTQIA+ bireylerin daha geniş katılımını göz ardı eder.

Değişen demografik özellikler, cinsiyet, yaş, ırk, engellilik ve diğer özelliklere dayalı ayrımcılığı yasaklayan mevzuat tarafından giderek daha fazla korunan işyeri çeşitliliğini etkiler. Spor organizasyonları, işe alım uygulamalarında eşitlik ve adaleti garanti eden bu yasalara tabidir. Proaktif işe alım stratejileri, çeşitli bakış açılarının, yaratıcılığın ve problem çözme yeteneklerinin faydalarından yararlanarak organizasyonlar içindeki çeşitliliği artırmayı hedefler. Çeşitlilik ayrıca pazarın anlaşılmasını geliştirerek organizasyonların çeşitli bir müşteri tabanına daha iyi hizmet vermesini sağlar.

Etkili çeşitlilik eğitimi, çalışanları ve gönüllüleri çeşitlilikle ilgili konularda eğitmek, işyerinde çeşitliliği anlamalarına ve olumlu bir şekilde katılım sağlamalarına yardımcı olmak için önemlidir. Bu eğitim, ayrımcılık veya hoşgörüsüzlük gibi en alakalı konulara odaklanarak kuruluşun özel ihtiyaçlarına göre uyarlanmalıdır. Ön ihtiyaç analizi, bu temel konuları belirleyerek eğitimin alakalı ve etkili olmasını sağlar. Çeşitlilik eğitimi, bireyleri farklılıklarını kuruluş için bir varlık olarak düşünmeye, çeşitlilikle başa çıkma becerileri geliştirmeye ve tutum değişikliğine odaklanmaya teşvik etmelidir. Takip değerlendirmeleri, eğitimin etkinliğini değerlendirmek ve öğrenmenin aktarılmasını teşvik etmek, kalıcı değişim için destekleyici bir ortam sağlamak için çok önemlidir.

### 2. İdeal Senaryo

Spor organizasyonları, bireylerin cinsel yönelimlerini tanıyan ve saygı duyan kapsayıcı ortamları aktif olarak teşvik eder, böylece organizasyonun kültürünü geliştirir ve güçlü bir aidiyet duygusunu teşvik eder. Bu organizasyonlar, yönetimde çeşitliliği benimseyerek, genel başarılarına ve büyümelerine katkıda bulunarak çok çeşitli yetenekleri çeker. Cinsel yönelimle ilgili sorunları ele almak, insan haklarını ve eşitliği ilerletmek için daha geniş çabalarla uyumlu olarak sosyal sorumluluğa olan bağlılığı da gösterir. Organizasyonlar , "gurur yıkama" algılarından kaçınarak ve LGBTQIA+ üyelerine sürekli destek sağlayarak

yıl boyunca LGBTQIA+ kapsayıcılık girişimlerini benimser ve aktif olarak teşvik eder. Tam katılıma yönelik engelleri ortadan kaldırmak için politikaları düzenli olarak gözden geçirir ve günceller, ayrıca LGBTQIA+ kapsayıcılığıyla ilgili ilerleme ve zorluklar hakkında şeffaf, yıllık raporlar sağlarlar. İletişim stratejileri, ayrımcı dilden arındırılmış olacak şekilde dikkatlice hazırlanır ve tüm personele ve gönüllülere düzenli eğitim verilir. LGBTQIA+ konuları ve etkinlikleri, dahili iletişim planları aracılığıyla sürekli olarak vurgulanır ve liderlik, kapsayıcılığı kamuoyuna savunur. Tanınma ve görünürlük, LGBTQIA+ üyelerinin bağlantı kurması için platformlar ve kariyer gelişimlerini desteklemek için mentorluk programlarıyla temel bileşenlerdir. Tesisler tamamen erişilebilir ve uyumlu olacak şekilde uyarlanır ve LGBTQIA+ kuruluşlarıyla ortaklıklar, kapsayıcı uygulamaları kuruluşun tüm yönlerine daha fazla entegre etmeye yardımcı olur.

### 3. Riskler

- Bireylere yönelik kötü muamele, ayrımcılık ve dışlama.
- Ayrımcılıktan kaynaklanan davalar veya insan hakları ihlalleri ve kamu itibarının zedelenmesinden kaynaklanan davalar.
- Yönetimde LGBTQIA+ bakış açılarının göz ardı edilmesinin çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerinde olumsuz etkisi.
- Paydaşların güven ve desteğinin kaybı.
- LGBTQIA+ bireylerin kapsayıcılığı aktif olarak teşvik etmeyen bir kuruluşa katılmamayı veya başvurmamayı seçmesi nedeniyle oluşan yetenek kaybı , yetenek, gönüllü, sponsor ve destekçi kaybına neden oluyor.

### 4. Enstrümanlar ve temel unsurlar

<i>Enstrümanlar</i>	<i>Temel unsurlar</i>
<b>Politika</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tüm kurumsal operasyonlarda eşitliği, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik edin .</li><li>• LGBTQIA+ bireylerin tam katılımını engelleyebilecek engelleri belirlemek ve ortadan kaldırmak için düzenli olarak gözden geçirin .</li><li>• Çeşitlilik politikasının uygulanmasını izlemek ve LGBTQIA+ üyelerinin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde karşıladığından emin olmak için uygulamaları değerlendirmek.</li></ul>
<b>Stratejik Plan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gözlemlenen uygunsuz davranışlar için şikayet sistemi kurulması.</li><li>• Anlaşmayı yapacak bir kişiyi görevlendirin</li><li>• İlerlemeyi ayrıntılı olarak açıklayan yıllık raporlar sunun.</li></ul>
<b>İletişim</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kılavuzları kapsayıcı bir dil lehine gözden geçirin.</li><li>• Çalışanları bilgilendirmek ve katılımlarını sağlamak amacıyla özellikle LGBTQIA+ konularına, etkinliklerine ve farkındalık girişimlerine odaklanan bir iletişim planı oluşturuldu.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Liderlik açıklamaları, kamusal tartışmalara katılım ve kurumsal mesajlaşma yoluyla LGBTQIA+ kapsayıcılığını kamuoyuyla savunun.</li></ul>
--	---

## 5. İyi uygulama örnekleri

### Örnek “Çerçeve politikası”

**Kuruluş:** Uluslararası Olimpiyat Komitesi (IOC)

**Açıklama:** IOC'nin Cinsiyet Kimliği ve Cinsiyet Çeşitliliğine Dayalı Adalet, Kapsayıcılık ve Ayrımcılık Yapmama Çerçevesi ” sporcular ve ilgili paydaşlarla istişare edilerek geliştirilmiştir. IF'lere, adalet, kapsayıcılık ve ayrımcılık yapmamayı göz önünde bulundurarak kendi sporları/bağlantıları için işe yarayan uygunluk kriterlerini nasıl tasarlayacakları konusunda rehberlik sunmayı ve herkes için güvenli ve misafirperver bir ortamı teşvik etmeyi amaçlamaktadır ve özellikle kadınlar kategorisinde üst düzey organize sporlarda adaleti sağlamada uygunluk kriterlerinin merkezi rolünü kabul etmektedir. Her sporun ve yönetim organının, bir sporcunun akranlarına kıyasla orantısız bir şekilde nasıl avantajlı olabileceğini belirleme yetkisi dahilinde olduğu kabul edilmektedir. Sonuç olarak, çerçevenin amacı, spor kuruluşlarına kriterleri geliştirmelerine yardımcı olmak için 10 ilkel bir yaklaşım sunmaktır. Bu 10 ilkenin bir arada ele alınması gerekir ve bunlar; kapsayıcılık, zararın önlenmesi, ayrımcılık yapmama, adalet, avantaj varsayımının olmaması, kanıta dayalı yaklaşım, sağlık ve bedensel özerkliğin önceliği, paydaş merkezli yaklaşım, mahremiyet hakkı ve periyodik incelemedir.

#### Daha fazla bilgi:

[Dayalı Adalet, Kapsayıcılık ve Ayrımcılık Yapmama Çerçevesini Yayımladı - Olympic News \(olympics.com\)](#)

[Olimpiyat Hareketi genelinde kapsayıcılığı ve ayrımcılık yapmamayı garanti altına alırken adaleti korumak ve zararı önlemek W&S ve Sporcu Komisyonları Başkanları ve Başkan Yardımcılarına Sunum \(olympics.com\)](#)

[IOC-Çerçeve-Adalet-Kapsayıcılık-Ayrımcılık Yapmama-2021.pdf \(olympics.com\)](#)

### Örnek “Transgender Sporcular İçin Uygunluk Kuralları”

**Organizasyon:** Dünya Atletizmi

**Açıklama:** 31 Mart 2023'te yürürlüğe giren Dünya Atletizmi "Transgender Sporcular İçin Uygunluk Yönetmelikleri", cinsiyet kimliğine dayalı olarak atletizme transgender sporcuların katılımı için kuralları ana hatlarıyla belirtir. Sporcular, Dünya Sıralama Yarışmalarında uygunluk için tıbbi personel ile işbirliği ve veri toplama izni gibi belirli koşullara uymalıdır. Bu yönetmelikler kapsamındaki vakalar, Üye Federasyonların bunları uygulaması gereken Dünya Atletizm Sağlık ve Bilim Departmanı tarafından yönetilir. Soruşturma gerektiren vakalar için bağımsız bir ombudsman atanır ve yönetmelikler saygıyı vurgular ve tacizi yasaklar. Uygunluk koşulları, transgender erkek sporcular, transgender kadın sporcular ve tüm transgender sporcular için geçerli hükümler için açıkça tanımlanmıştır. Bu Transgender Yönetmelikleri kapsamında ortaya çıkan vakalar, Dünya Atletizmi İcra Kurulu Başkanı tarafından atanan bağımsız tıbbi uzmanlardan oluşan bir havuzdan oluşturulacak bir uzman paneli tarafından incelenecektir.

Yönetmelikler ayrıca sürekli uyum, disiplin işlemleri, uyuşmazlık çözümü ve gizlilik prosedürlerini ana hatlarıyla belirtir.

**Daha fazla bilgi için:** <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%93%20Uygunluk%20Yönetmelikler%20Transgender%20Sporcular%20%E2%80%93%20etkili%2031%20Mart%2023>

#### Örnek “Erkekler ve Kadınlar Yarışma Kategorileri için Uygunluk Politikası”

**Organizasyon:** Dünya Su Sporları

**Açıklama:** Haziran 2022'de onaylanan Dünya Su Sporları'nın erkekler ve kadınlar yarışma kategorileri için uygunluk politikası, adaleti ve sporcu güvenliğini sağlamak için cinsiyete dayalı ayrı kategorileri korurken küresel spor kapsayıcılığını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. IOC Çerçevesi'ne yanıt olarak geliştirilen politika, sporcu, bilim ve hukuk gruplarını içeren iş birliği bir süreçle hazırlanmış olup, çeşitli yarışmalara katılım için uygunluk kriterlerini belirlemeyi ve dünya rekorları kırarken, transgender ve 46 XY DSD sporcularına adalet ve kapsayıcılık hedefleri doğrultusunda fırsatlar sağlamayı amaçlamaktadır.

Uygunluk gereklilikleri, tüm su sporları sporcularının, yasal cinsiyetleri, cinsiyet kimlikleri veya ifadeleri ne olursa olsun, Dünya Su Sporları Dünya Rekorları kırabilecekleri ve uygunluğun Dünya Su Sporları tarafından bağımsız bilimsel ve tıbbi uzmanlarla istişare edildikten sonra belirleneceği ve sporcuların kromozomal cinsiyetlerini Üye Federasyonlarına belgelendirmeleri gerektiği belirtilmektedir. Politika ayrıca başvuru sürecini ana hatlarıyla belirtir ve Dünya Su Sporları'nı bilimsel ve tıbbi gelişmelere dayalı periyodik inceleme ve olası değişikliklere tabi tutar ve tüm su sporları sporcularının katılımını sağlamayı amaçlar.

**Daha fazla bilgi için:** [Erkekler ve Kadınlar Yarışması Kategorilerinde Uygunluk Politikası Sürümü 2023.03.24.pdf \(fina.org\)](#)

#### Örnek “Transgender Sporcular İçin Uygunluk Kuralları”

**Organizasyon:** Union Cycliste International

**Açıklama:** UCI'nin tıbbi kurallarına dahil edilen transgender sporcular için uygunluk düzenlemeleri, cinsiyet kimliğine saygılı adil rekabeti garanti altına almak ve küresel olarak tüm UCI yetkilileri, sporcuları ve ilişkili kuruluşlar için geçerli olmak üzere Temmuz 2023'te güncellendi. Bisiklette yarışmak isteyen transgender sporcular bu düzenlemelere uyulmalı, UCI Tıbbi Yöneticisi ve Uzman Paneli ile işbirliği yapılmalı ve belirtilen prosedürler takip edilmelidir; uyumsuzluk, uygunluğun geri çekilmesiyle sonuçlanacaktır; Ulusal Federasyonlar, Uluslararası Olmayan Etkinlikler için kendi kurallarını belirleyebilir, ancak Uluslararası Etkinlikler için uygunluk yalnızca UCI yönetmelikleri tarafından belirlenir.

Yönetmelik, transgender erkek sporcular, transgender kadın sporcular için uygunluk koşullarını ve her ikisine de uygulanacak gereklilikleri belirlemenin yanı sıra, davaların değerlendirilmesi, soruşturma, disiplin işlemleri, uyuşmazlık çözümü ve gizlilik süreçlerini de ana hatlarıyla açıklıyor.

**Daha fazla bilgi:**

[UCI, uluslararası yarışmalara transgender sporcuların katılımına ilişkin kurallarını uyarlıyor | UCI](#)

[20230714\\_Değişiklik Transgender Yönetmeliği Juillet 2023 ENG kırmızı.pdf \(ctfassets.net\)](#)

#### Örnek "GEDI stratejik Planı"

**Organizasyon:** Cinsiyet Eşitliği Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Stratejik Planı – Dünya Kürek

**Açıklama:** Dünya Kürek Federasyonu GEDI Çapraz Komisyonu, her biri altında birkaç hedef bulunan dört hedeften oluşan stratejik bir plan hazırladı. Bunlar arasında yönetim, geliştirme, etkinlikler ve iletişim yer alır. Dünya Kürek Federasyonu, adaleti ve fırsat eşitliğini sağlamayı, farklılıkları kucaklamayı ve kürek sporunu, ister kürekçi, antrenör, görevli, gönüllü veya personel üyesi olsun, ırk, renk, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, engellilik, etnik köken, dil, din veya inanç, uyruk, yaş, evlilik veya medeni birliktelik durumu, annelik veya ebeveynlik durumu, sosyoekonomik durum, beceri düzeyi, siyasi veya diğer görüşlerden bağımsız olarak herkesin erişebileceği bir spor haline getirmeye çalışır.

**Daha fazla bilgi:** [Dünya Kürek Stratejik Planı Cinsiyet, Eşitlik, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık • IWG Kadın ve Spor İlgörü Merkezi \(iwginsighthub.org\)](#)

#### Örnek "Uzman kuruluş"

**Organizasyon:** Spor gururu

**Tanım:** Pride in Sport, spor organizasyonlarının ve kulüplerinin her düzeyde farklı cinsel yönelimlere ve cinsiyetlere sahip kişileri dahil etmelerine yardımcı olmak için tasarlanmış Avustralya'nın ilk ve tek kar amacı gütmeyen spor katılım programıdır. Üyelik programı aracılığıyla Pride in Sport, Avustralyalı spor organizasyonlarına kapsamlı destek sağlayarak, sporları ve iş gücü içinde LGBTQ+ katılımının tüm yönlerini ele almalarına yardımcı olur. Üyeler, Pride in Sport Endeksi (PSI) tarafından ölçüt alınan en iyi uygulamaları elde etmeye ve homofobi, damgalama ve ayrımcılığı azaltan kapsayıcı alanlar yaratarak LGBTQ+ oyuncular, koçlar, taraftarlar ve diğerleri için daha iyi sağlık sonuçları yaratmaya yönlendirilir. LGBTQ+ çalışanlara, sporculara, gönüllülere ve seyircilere karşı olumlu bir tutum sergilemek, kapsayıcı bir kültür için nihai turnusol kağıdı görevi görür ve işyerlerinin ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, engellilik, din, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği veya interseks statüsüne bakılmaksızın herkese açık olmasını sağlayarak Avustralya çeşitlilik stratejisini yükseltir.

**Daha fazla bilgi:** [Sporda Gurur - Sport NSW](#)

#### Örnek "Politika", "İletişim"

**Kuruluş:** ENGSO

**Tanım:** ENGSO, Sporda Eşitlik Komitesi ile iş birliği içinde kapsamlı bir LGBTQI+ iyi uygulamaları listesi yayınladı. Bu koleksiyon, katılım, ayrımcılık, cinsel yönelim ve daha fazlası gibi temel alanları ele alan Avrupa genelindeki etkili girişimleri vurgulamaktadır. Liste, farkındalık yaratma kampanyalarından ve politika geliştirmeden belirli projelere kadar çeşitli yaklaşımları içerir ve hepsi sporda kapsayıcılığı ve eşitliği teşvik etmeyi amaçlamaktadır.

**Daha fazla bilgi için:** [ENGSO | Avrupa Taban Sporları Örgütü | LGBTQI+ katılımı ve spordaki temsili: fark yaratan iyi uygulamalar](#)

6. Bir sonraki seviyeye doğru adımlar

2. seviyeye ★★ "Ortaya Çıkan"	3. seviyeye ★★★ "Geliştirme"	4. seviyeye ★★★★ "Kurulmuş"	5. seviyeye ★★★★★ "Gömülü"
<p><b>Kurumsal sorumluluk ve politikalar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LGBTQIA+ statüsünü ayrımcılığın belirgin bir faktörü olarak kabul edin ve bunun yönetim kurulu tartışmalarında ve politikalarında aktif olarak ele alınmasını sağlayın.</li> </ul> <p><b>İletişim</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LGBTQIA+ topluluğuna yönelik ayrımcı ifadeler açısından iletişiminizi inceleyin.</li> <li>Hem iç hem de dış iletişimde kapsayıcı dilin kullanılmasını sağlamak için yönergeleri gözden geçirin.</li> </ul> <p><b>Tanınma ve görünürlük</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kuruluşunuzda ve yerel topluluğunuzda LGBTQIA+ bireylerin varlığını kabul edin.</li> </ul>	<p><b>Kurumsal sorumluluk ve politikalar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>İşe alım, terfiler, eğitim, pazarlama ve tanıtım çalışmaları dahil olmak üzere tüm organizasyonel operasyonlarda eşitliği, çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik eden politikalar geliştirin ve uygulayın. Buna genel bir çeşitlilik politikası oluşturmak da dahildir.</li> <li>Ayrımcılık ve çeşitlilik konularıyla ilgili endişeleri gidermek ve uygunsuz davranış olaylarını bildirmek üzere sorumlu bir kişi veya kurum atayın.</li> <li>Kurum içinde ayrımcılık olaylarıyla ilgili şikayetleri yönetmek için özel bir sistem oluşturun.</li> </ul> <p><b>İletişim</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LGBTQIA+ topluluklarına özel</li> </ul>	<p><b>Kurumsal sorumluluk ve politikalar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tüm reklam materyallerine ve kuruluşun web sitesine net bir çeşitlilik ve kapsayıcılık beyanı ekleyin. Çeşitlilik ve kapsayıcılık çabalarını destekleyen belirli girişimleri, programları ve kaynak gruplarını vurgulayın ve kuruluşun kapsayıcı bir ortam yaratma taahhüdünü sergileyin.</li> <li>Çeşitlilik açıklamalarınızda LGBTQIA+ sorunlarına açıkça değinin ve LGBTQIA+ topluluğuna desteğinizi göstermek için Onur Ayı gibi etkinlikleri aktif olarak tanıyın.</li> <li>İş tanımlarını düzenli olarak gözden geçirin ve güncelleyin, böylece kapsayıcı</li> </ul>	<p><b>Kurumsal sorumluluk ve politikalar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>"Onur aklama" algısını önlemek için, sadece Onur Ayı'nda değil, yıl boyunca LGBTQIA+ kapsayıcılık girişimlerini uygulayın ve aktif olarak tanıyın.</li> <li>LGBTQIA+ bireylerin tam katılımını engelleyebilecek engelleri belirlemek ve ortadan kaldırmak için kurumsal düzenlemeleri ve politikaları düzenli olarak inceleyin.</li> <li>Çeşitlilik politikasının uygulanmasını sürekli olarak izleyin ve LGBTQIA+ üyelerinin ihtiyaçlarını etkili bir şekilde karşıladığından emin olmak için uygulamaları değerlendirin.</li> <li>LGBTQIA+ katılımıyla ilgili</li> </ul>

	<p>referanslar verilmeden çeşitlilikten bahsedilebilir .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>LGBTQIA+ kapsayıcılığı hakkında iletişim kurun. LGBTQIA+ kişilerin spora hoş karşılandığını açıkça belirtin.</li> <li>Kuruluş içindeki çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimleri ve başarıları hakkında iletişim kurun.</li> </ul> <p><b>Tanınma ve görünürlük</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Açık LGBTQIA+ üyelerini, istedikleri ölçüde aktif olarak destekleyin, onları farkındalık kampanyalarına ve diğer ilgili girişimlere dahil edin.</li> <li>Örgüt içinde ve dışında LGBTQIA+ etkinliklerine ve ağlarına katılımı teşvik edin ve destekleyin.</li> </ul>	<p>ve önyargılı dilden uzak olduklarından emin olun. Cinsiyet açısından tarafsız terimler kullanın ve herhangi bir grubu yanlışlıkla dışlamaktan kaçınmak için temel yeterliliklere ve becerilere odaklanın.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Önyargıları azaltmak, kapsayıcılığı teşvik etmek ve LGBTQIA+ sorunlarına ilişkin anlayışı geliştirmek amacıyla liderlere ve İK personeline yönelik hedefli LGBTQIA+ eğitimi sağlayın.</li> </ul> <p><b>İletişim</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hem iç hem de dış iletişimlerde iyi bilinen, açık LGBTQIA+ rol modellerini dahil edin. Bu temsillerin saygılı ve olumlu olduğundan emin olun.</li> <li>Eşitliği belirtmek için gökkuşağı bayrakları ve trans bayrakları gibi görünür semboller kullanın. Görünür semboller bir güvenlik duygusu yaratır ve kuruluşun neyi</li> </ul>	<p>ilerlemeyi, zorlukları ve girişimleri ayrıntılı olarak açıklayan yıllık raporlar sunmak, şeffaflığı ve hesap verebilirliği sağlamak.</p> <p><b>İletişim</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tüm personel ve gönüllülere LGBTQIA+ konuları hakkında düzenli eğitimler verin; bu eğitimlere oryantasyon sürecinde kapsamlı tanıtımlar da dahildir.</li> <li>Ayrımcı dil veya içerik içermediğinden emin olmak için tüm dahili ve harici iletişimlerini inceleyin.</li> <li>Çalışanlarınızı bilgilendirmek ve katılımlarını sağlamak için LGBTQIA+ konularına, etkinliklerine ve farkındalık girişimlerine özel odaklanan bir iç iletişim planı oluşturun.</li> <li>Liderlik açıklamaları, kamusal tartışmalara</li> </ul>
--	---	---	---



		<p>savunduğunun açık bir ifadesidir.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• etkileşimde bulunanlar da dahil olmak üzere iletişim personeli için tüm iletişimlerde uygun terminoloji, isimler ve zamirleri kullanmalarını sağlamak amacıyla eğitim oturumları düzenleyin.</li></ul> <p><b>Tanınma ve görünürlük</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• LGBTQIA+ hususlarını kuruluşun çeşitlilik politikasına açıkça dahil edin ve bu sorunların tanınıp ele alındığından emin olun.</li><li>• Gurur Ayı gibi etkinliklere katılın veya LGBTQIA+ kapsayıcılığı üzerine atölye çalışmaları ve seminerler düzenleyerek topluluğu görünür şekilde destekleyin ve kuruluş içinde farkındalığı artırın.</li></ul>	<p>katılım ve kurumsal mesajlaşma yoluyla LGBTQIA+ kapsayıcılığını kamuoyuyla savunun.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Örgüt içinde LGBTQIA+ bireylerin dahil edilmesi ve desteklenmesi için aktif olarak çalışan üyelerimizi kamuoyuna açık bir şekilde takdir edin ve övün .</li></ul> <p><b>Tanınma ve görünürlük</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• LGBTQIA+ üyelerinin bağlantı kurması, deneyimlerini paylaşması ve birbirlerini desteklemesi için platformlar ve fırsatlar oluşturun.</li><li>• Memnuniyeti ölçmek, iyileştirilebilecek alanları belirlemek ve kapsayıcılık çabalarıyla ilgili geri bildirim toplamak için LGBTQIA+ üyelerine düzenli olarak anket yapın.</li><li>• LGBTQIA+ bireyler için erişilebilir ve uygun olduğundan emin olmak amacıyla soyunma odaları, tuvaletler, ekipmanlar ve</li></ul>
--	--	---	--





			<p>üniformalar gibi tesisleri değerlendirin ve uyarlayın.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• LGBTQIA+ çalışanların kariyer gelişimini ve organizasyona entegrasyonunu desteklemek amacıyla özel olarak onlara yönelik mentorluk programları geliştirin .</li><li>• Kuruluşu ve faaliyetlerini daha kapsayıcı hale getirme konusunda uzmanlık ve rehberlik almak için LGBTQIA+ ve LGBTQIA+ spor dernekleriyle ortaklık kurun .</li></ul>
--	--	--	--