

## Nadpis 5.2 LGBTQIA+

### 1. Definice

Přijetí rozmanitosti ve správě je zásadní pro přilákání širokého fondu talentů, a tím přispívá k úspěchu a růstu organizace. Řešení problémů souvisejících se sexuální a genderovou identitou, výrazem a pohlavními variacemi je zásadní pro prokázání závazku k sociální odpovědnosti a souladu s širším úsilím o lidská práva a rovnost. LGBTQIA+ – zahrnující lesbické, gaye, bisexuální, transgender, queer, dotazovací, intersexuální, asexuální a další identity – představuje široké spektrum genderových a sexuálních identit. Rozpoznání a respektování těchto identit ve sportovních organizacích je zásadní pro podporu inkluzivního prostředí, které podporuje pocit sounáležitosti a posiluje organizační kulturu.

K prevenci a řešení diskriminace LGBTQIA+ jednotlivců musí sportovní organizace začlenit explicitní zásady nediskriminace. Navzdory stávajícím výzvám, jako je přetrvávající diskriminace a netolerance ve sportovním prostředí, jsou tyto zásady zásadní pro zajištění spravedlivého zacházení a inkluzivity. Debata ve sportu se často zaměřuje na transgender sportovce a dopad testosteronu na výkon, což je téma postrádající vědecký konsensus a často zpolitizované. Toto úzké zaměření však přehlíží širší zapojení LGBTQIA+ jednotlivců napříč všemi oblastmi sportovních organizací, což je úzce spjato s antidiskriminačními a lidskoprávními principy.

Měnící se demografické údaje ovlivňují rozmanitost na pracovišti, která je stále více chráněna legislativou zakazující diskriminaci na základě pohlaví, věku, rasy, postižení a dalších atributů. Sportovní organizace podléhají těmto zákonům, které zajišťují spravedlnost a rovnost v náborových praktikách. Proaktivní náborové strategie mají za cíl zvýšit diverzitu v rámci organizací a využít výhod různých perspektiv, kreativity a schopností řešit problémy. Rozmanitost také zlepšuje porozumění trhu a umožňuje organizacím lépe sloužit různorodé zákaznické základně.

Efektivní školení o diverzitě je nezbytné pro vzdělávání zaměstnanců a dobrovolníků v otázkách souvisejících s diverzitou, které jim pomáhá pochopit diverzitu na pracovišti a pozitivně se s ní zapojit. Toto školení by mělo být přizpůsobeno konkrétním potřebám organizace a mělo by se zaměřit na nejdůležitější otázky, jako je diskriminace nebo netolerance. Předběžná analýza potřeb identifikuje tyto klíčové problémy a zajišťuje, že školení je relevantní a efektivní. Školení o diverzitě by mělo povzbudit jednotlivce, aby přemýšleli o svých odlišnostech jako přínosu pro organizaci, rozvíjeli dovednosti pro zacházení s diverzitou a zaměřili se na změnu postojů. Následná hodnocení jsou zásadní pro vyhodnocení efektivity školení a podporu přenosu učení a zajišťují příznivé prostředí pro trvalou změnu.

### 2. Ideální scénář

Sportovní organizace aktivně podporují inkluzivní prostředí, které uznává a respektuje sexuální orientaci jednotlivců, čímž posiluje kulturu organizace a podporuje silný pocit sounáležitosti. Tím, že tyto organizace přijímají rozmanitost ve správě, přitahují širokou škálu talentů, což přispívá k jejich celkovému úspěchu a růstu. Řešení problémů souvisejících se sexuální orientací také demonstruje závazek k sociální odpovědnosti, který je v souladu s širším úsilím o prosazování lidských práv a rovnosti. Organizace přijímají a aktivně propagují iniciativy LGBTQIA+ začleňování po celý rok, vyhýbají se vnímání „pýchy hrdosti“ a

zajišťují nepřetržitou podporu členům LGBTQIA+. Pravidelně přezkoumávají a aktualizují zásady, aby odstranily překážky plné účasti, a zároveň poskytují transparentní výroční zprávy o pokroku a výzvách souvisejících se začleněním LGBTQIA+. Komunikační strategie jsou pečlivě vytvořeny tak, aby neobsahovaly diskriminační výrazy, přičemž všem zaměstnancům a dobrovolníkům jsou poskytovány pravidelné školení. Témata a události LGBTQIA+ jsou důsledně zdůrazňovány prostřednictvím interních komunikačních plánů a vedení veřejně obhajuje začlenění. Klíčovými součástmi jsou uznání a viditelnost s platformami pro propojení členů LGBTQIA+ a mentorskými programy na podporu jejich kariérního rozvoje. Zařízení jsou přizpůsobena tak, aby byla plně přístupná a vstřícná, a partnerství s organizacemi LGBTQIA+ pomáhají dále integrovat inkluzivní postupy napříč všemi aspekty organizace.

### 3. Rizika

- Špatné zacházení, diskriminace a vylučování jednotlivců.
- Právní případy týkající se diskriminace nebo námitek na základě porušování lidských práv a poškozování veřejné pověsti.
- Negativní dopad na rozmanitost a začlenění zanedbáváním perspektiv LGBTQIA+ ve správě věcí veřejných.
- Ztráta důvěry a podpory zúčastněných stran.
- Odliv talentů kvůli LGBTQIA+ jednotlivcům, kteří se rozhodnou neúčastnit se nebo se přihlásit do organizace, která aktivně nepropaguje inkluzivitu, což vede ke ztrátě talentů, dobrovolníků, sponzorů a podporovatelů.

### 4. Nástroje a klíčové prvky

Nástroje	Klíčové prvky
<b>Politika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Podporujte rovnost, rozmanitost a začlenění ve všech organizačních operacích.</li> <li>• Pravidelně kontrolujte, abyste identifikovali a odstranili všechny překážky, které mohou bránit jednotlivcům LGBTQIA+ v plné účasti.</li> <li>• Monitorujte implementaci politiky diverzity a vyhodnocujte postupy, abyste zajistili, že efektivně splňují potřeby členů LGBTQIA+.</li> </ul>
<b>Strategický plán</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instalace systému stížností na zjištěné pochybení.</li> <li>• Určete osobu, která bude jednat</li> <li>• Poskytujte výroční zprávy s podrobnostmi o pokroku.</li> </ul>
<b>Komunikace</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revidovat pokyny ve prospěch inkluzivního jazyka.</li> <li>• Komunikační plán zaměřený konkrétně na LGBTQIA+ témata, události a informační iniciativy, aby byli zaměstnanci informováni a zapojeni.</li> <li>• Veřejně obhajujte začlenění LGBTQIA+ prostřednictvím prohlášení vedení, účasti na veřejných diskusích a organizačních zpráv.</li> </ul>

## 5. Příklady dobré praxe

### Příklad „Rámcové zásady“

**Organizace:** Mezinárodní olympijský výbor (MOV)

**Popis:** Rámec MOV pro spravedlnost, začlenění a nediskriminaci na základě genderové identity a pohlavních variací“ byl vyvinut po konzultaci se sportovci a zainteresovanými stranami. Snaží se nabídnout IF návod, jak navrhnout kritéria způsobilosti, která budou fungovat pro jejich sport/kontext, a zároveň zvážit spravedlnost, začlenění a nediskriminaci a podporovat bezpečné a příjemné prostředí pro každého a uznává ústřední roli kritérií způsobilosti při zajišťování spravedlnosti. , zejména ve vrcholově organizovaném sportu v kategorii žen. Uznává se, že je v kompetenci každého sportu a jeho řídicího orgánu určit, jak může být sportovec neúměrně zvýhodněn ve srovnání s vrstevníky. V důsledku toho je cílem rámce nabídnout sportovním orgánům přístup založený na 10 principech , který jim pomůže vypracovat kritéria. Těchto 10 principů by mělo být zvažováno společně a jsou to začlenění, prevence škod, nediskriminace, spravedlnost, žádná domněnka výhod, přístup založený na důkazech, přednost zdraví a tělesná autonomie, přístup zaměřený na zúčastněné strany, právo na soukromí a pravidelná kontrola. .

**Další informace:**

[MOV vydává Rámec pro spravedlnost, začlenění a nediskriminaci na základě genderové identity a sexuálních variací - Olympic News \(olympics.com\)](#)

[Zachování spravedlnosti a prevence škod a zároveň zajištění začlenění a nediskriminace napříč olympijským hnutím Presentace předsedům a místopředsedům komisí W&S a sportovců \(olympics.com\)](#)

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

### Příklad „Pravidla způsobilosti pro transgender sportovce“

**Organizace:** World Athletics

**Popis:** World Athletics "Eligibility Regulations for Transgender Athletes", platné od 31. března 2023, nastiňuje pravidla pro účast transgender sportovců v atletice na základě genderové identity. Sportovci musí splňovat specifické podmínky, včetně spolupráce se zdravotnickým personálem a souhlasu se sběrem dat, aby byli způsobilí v soutěžích světového žebříčku. Případy podle těchto předpisů jsou řízeny oddělením World Athletics Health and Science Department, přičemž členské federace je musí prosazovat. Pro případy vyžadující šetření je jmenován nezávislý ombudsman a předpisy zdůrazňují respekt a zakazují zneužívání. Podmínky způsobilosti jsou jasně definovány pro transgender sportovce, transgender sportovkyně a ustanovení platná pro všechny transgender sportovce. Případy vzniklé podle těchto transgenderových předpisů budou přezkoumány skupinou odborníků, která bude tvořena skupinou nezávislých lékařských expertů jmenovaných generálním ředitelem World Athletics. Předpisy dále uvádějí postupy pro průběžné dodržování, disciplinární řízení, řešení sporů a zachování důvěrnosti.

**Další informace:** <https://worldathletics.org/download/download?filename=c50f2178-3759-4d1c-8fbc-370f6aef4370.pdf&urlslug=C3.5%20%E2%80%80%20>

[93%20Aligibility%20Transgenderthes%20Transgenderthes%20%2%80%93%20účinné%2031%20březen%202023](#)

#### Příklad „Zásady způsobilosti pro soutěžní kategorie mužů a žen“

**Organizace:** World Aquatics

**Popis:** Politika World Aquatics týkající se způsobilosti pro soutěžní kategorie mužů a žen, schválená v červnu 2022, si klade za cíl podporovat globální sportovní inkluzivitu při zachování samostatných kategorií na základě pohlaví, aby byla zajištěna spravedlnost a bezpečnost sportovců. Tato politika byla vyvinuta v reakci na rámec MOV a byla vytvořena procesem spolupráce zahrnujícím vědecké a právní skupiny s cílem stanovit kritéria způsobilosti pro účast v různých soutěžích a stanovení světových rekordů a zároveň poskytnout příležitosti pro transgender a 46 XY DSD sportovců v řadě. s cíli spravedlnosti a inkluzivity.

Požadavky na způsobilost uvádějí, že všichni vodní sportovci jsou způsobilí soutěžit v mužské nebo ženské kategorii na světových vodních soutěžích a stanovovat světové vodní rekordy bez ohledu na jejich právní pohlaví, genderovou identitu nebo výraz, přičemž způsobilost určí World Aquatics následovně konzultace s nezávislými vědeckými a lékařskými odborníky a sportovci, kteří musí potvrdit své chromozomální pohlaví u své členské federace. Zásady dále nastiňují proces aplikace a zavazují World Aquatics k pravidelnému přezkumu a potenciálním změnám na základě vědeckého a lékařského pokroku s cílem zajistit začlenění pro všechny vodní sportovce.

**Další informace:** [Zásady způsobilosti-pro-soutěžní-kategorie-muže-a-ženy-Version-on-2023.03.24.pdf \(fina.org\)](#)

#### Příklad „Pravidla způsobilosti pro transgender sportovce“

**Organizace:** Union Cycliste International

**Popis:** Pravidla způsobilosti UCI pro transgender sportovce, zakotvená v jejích lékařských pravidlech, byla aktualizována v červenci 2023, aby zajistila spravedlivou soutěž při respektování genderové identity, platná globálně pro všechny funkcionáře UCI, sportovce a přidružené subjekty. Transgender sportovci, kteří chtějí soutěžit v cyklistice, musí dodržovat tato pravidla, spolupracovat s lékařským manažerem a panelem expertů UCI a dodržovat stanovené postupy, jejichž nedodržení má za následek odebrání způsobilosti; Národní federace mohou stanovit svá vlastní pravidla pro jiné než mezinárodní závody, ale způsobilost pro mezinárodní závody je určena výhradně předpisy UCI.

Předpisy poskytují podmínky způsobilosti pro transgender sportovce a transgender sportovkyně a požadavky vztahující se na oba, stejně jako nastiňují procesy pro posuzování případů, vyšetřování, disciplinární řízení, řešení sporů a důvěrnost.

**Další informace:**

[UCI upravuje svá pravidla pro účast transgender sportovců na mezinárodních soutěžích | UCI 20230714 Modification Transgender Regulation Juillet 2023 ENG red.pdf \(ctfassets.net\)](#)

### Příklad „GEDI strategický plán“

**Organizace:** Gender Equality Diversity and Inclusion Strategic Plan – World Rowing

**Popis:** GEDI Cross Commission of World Rowing vypracovala strategický plán skládající se ze čtyř cílů, z nichž každý má několik cílů. Patří mezi ně správa, rozvoj, události a komunikace. World Rowing se snaží zajistit spravedlnost a rovnost příležitostí, přijímá rozdíly a snaží se, aby se veslování stalo sportem, který je přístupný všem, ať už jako veslař, trenér, funkcionář, dobrovolník nebo člen personálu, a to bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, genderová identita, sexuální orientace, zdravotní postižení, etnický původ, jazyk, náboženství nebo víra, národnost, věk, manželství nebo status občanského partnerství, mateřství nebo rodičovský status, socioekonomický status, úroveň dovedností, politický nebo jiný názor.

**Další informace:** [Světový veslařský strategický plán pro gender, rovnost, diverzitu a začlenění • IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

### Příklad „Odborná organizace“

**Organizace:** Hrdost ve sportu

**Popis:** Pride in Sport je první a jediný australský neziskový program sportovního začleňování, který má pomáhat sportovním organizacím a klubům na všech úrovních při začleňování lidí s různými sexualitami a pohlavími. Prostřednictvím svého členského programu poskytuje Pride in Sport komplexní podporu australským sportovním organizacím a pomáhá jim řešit všechny aspekty začlenění LGBTQ+ do jejich sportu a pracovní síly. Členové jsou vedeni k dosažení osvědčených postupů, jak je srovnáváno podle indexu hrdosti ve sportu (PSI), a k vytváření lepších zdravotních výsledků pro LGBTQ+ hráče, trenéry, fanoušky a další prostřednictvím podpory inkluzivních prostorů, které snižují homofobii, stigma a diskriminaci. Prokázání pozitivního přístupu k LGBTQ+ zaměstnancům, sportovcům, dobrovolníkům a divákům slouží jako konečný lakmusový papírek pro inkluzivní kulturu a pozvedává australskou strategii rozmanitosti tím, že zajišťuje, aby pracoviště byla vstřícná pro všechny, bez ohledu na rasu, etnický původ, pohlaví, věk, postižení, náboženství, sexuální orientace, genderová identita nebo intersexuální status.

**Další informace:** [Pride in Sport - Sport NSW](#)

### Příklad „Zásady“, „Komunikace“

**Organizace:** ENGSO

**Popis:** ENGSO ve spolupráci se svým výborem pro rovnost ve sportu zveřejnilo komplexní seznam osvědčených postupů LGBTQI+. Tato sbírka vyzdvihuje účinné iniciativy z celé Evropy, které se zabývají klíčovými oblastmi, jako je participace, diskriminace, sexuální orientace a další. Seznam zahrnuje různé přístupy, od kampaní na zvyšování povědomí a tvorby politik až po konkrétní projekty, všechny zaměřené na podporu inkluzivity a rovnosti ve sportu.

**Další informace:** [ENGSO | Evropská organizace pro obecný sport | Účast a zastoupení LGBTQI+ ve sportu: osvědčené postupy, které dělají rozdíl](#)

## 6. Kroky na další úroveň

Do úrovně 2 ★★ "Rozvíjející se"	Do úrovně 3 ★★★ "Vývoj"	Do úrovně 4 ★★★★ "Založeno"	Do úrovně 5 ★★★★★ "Vložené"
<p><b>Organizační odpovědnost a zásady</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Uznejte status LGBTQIA+ jako výrazný faktor diskriminace a zajistěte, aby byl aktivně řešen v diskusích a politikách správní rady.</li> </ul> <p><b>Komunikace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Zkontrolujte svou komunikaci, zda neobsahuje diskriminační výroky vůči komunitě LGBTQIA+.</li> <li>Revidovat pokyny, aby bylo zajištěno používání inkluzivního jazyka v interní i externí komunikaci.</li> </ul> <p><b>Rozpoznání a viditelnost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Rozpoznejte přítomnost LGBTQIA+ jednotlivců ve vaší organizaci a místní komunitě.</li> </ul>	<p><b>Organizační odpovědnost a zásady</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vyvíjet a prosazovat zásady, které podporují rovnost, rozmanitost a začlenění ve všech organizačních operacích, včetně náboru, propagace, školení, marketingu a oslovování. To zahrnuje vytvoření obecné politiky rozmanitosti.</li> <li>Jmenujte odpovědnou osobu nebo orgán, který bude řešit problémy a hlásit případy nevhodného chování související s diskriminací a problémy rozmanitosti.</li> <li>Vytvořte vyhrazený systém pro správu stížností konkrétně souvisejících s případy diskriminace v rámci organizace.</li> </ul> <p><b>Komunikace</b></p>	<p><b>Organizační odpovědnost a zásady</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Přidejte jasné prohlášení o rozmanitosti a začlenění do všech reklamních materiálů a na webové stránky organizace. Zdůrazněte konkrétní iniciativy, programy a skupiny zdrojů, které podporují úsilí o rozmanitost a začlenění, a předvedte odhodlání organizace vytvářet inkluzivní prostředí.</li> <li>Explicitně řešte problémy LGBTQIA+ v prohlášeních o rozmanitosti a aktivně rozpoznávejte události, jako je Měsíc hrdosti, abyste projevili podporu komunitě LGBTQIA+.</li> <li>Pravidelně kontrolujte a aktualizujte popisy práce, abyste se ujistili, že jsou</li> </ul>	<p><b>Organizační odpovědnost a zásady</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementujte a aktivně propagujte iniciativy LGBTQIA+ začleňování po celý rok, nejen v měsíci hrdosti, abyste se vyhnuli vnímání „pýchy hrdosti“.</li> <li>Pravidelně kontrolujte organizační předpisy a zásady, abyste identifikovali a odstranili všechny překážky, které mohou jednotlivcům LGBTQIA+ bránit v plné účasti.</li> <li>Nepřetržitě monitorujte implementaci politiky rozmanitosti a vyhodnocujte postupy, abyste zajistili, že efektivně splňují potřeby členů LGBTQIA+.</li> <li>Poskytujte výroční zprávy s podrobnostmi o pokroku, výzvách</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Komunikace může zmiňovat rozmanitost bez konkrétních odkazů na komunitu LGBTQIA+.</li> <li>• Komunikujte o LGBTQIA+ inkluzivně. Dejte jasně najevo, že LGBTQIA+ osoby jsou ve sportu vítány.</li> <li>• Komunikujte o iniciativách a úspěších diverzity a začleňování v rámci organizace.</li> </ul> <p><b>Rozpoznání a viditelnost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivně podpořte otevřené členy LGBTQIA+ v rozsahu, v jakém si přejí, zapojte je do osvětových kampaní a dalších relevantních iniciativ.</li> <li>• Propagujte a podporujte účast na akcích a sítích LGBTQIA+ v rámci organizace i mimo ni.</li> </ul>	<p>inkluzivní a neobsahují zaujaté výrazy. Používejte genderově neutrální termíny a zaměřte se na základní kvalifikace a dovednosti, abyste se vyhnuli nechtěnému vyloučení jakýchkoli skupin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poskytněte cílená školení LGBTQIA+ pro vedoucí a personální pracovníky s cílem omezit předsudky, podpořit inkluzivitě a zlepšit porozumění problémům LGBTQIA+.</li> </ul> <p><b>Komunikace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zahrňte známé, otevřené LGBTQIA+ vzory do interní i externí komunikace. Zajistěte, aby tato prohlášení byla uctívá a pozitivní.</li> <li>• K signalizaci rovnosti používejte viditelné symboly, jako jsou duhové vlajky a trans vlajky. Viditelné symboly vytvářejí pocit bezpečí a jsou jasným vyjádřením toho, za čím organizace stojí.</li> </ul>	<p>a iniciativách souvisejících se začleněním LGBTQIA+, zajišťující transparentnost a odpovědnost.</p> <p><b>Komunikace</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nabídněte všem zaměstnancům a dobrovolníkům pravidelná školení o problémech LGBTQIA+, včetně komplexních úvodů během procesu onboardingu.</li> <li>• Zkontrolujte veškerou interní a externí komunikaci a ujistěte se, že neobsahuje diskriminační jazyk nebo obsah.</li> <li>• Vytvořte interní komunikační plán zaměřený konkrétně na LGBTQIA+ témata, události a informační iniciativy, aby byli zaměstnanci informováni a zapojeni.</li> <li>• Veřejně obhajujte začlenění LGBTQIA+ prostřednictvím prohlášení vedení, účasti na veřejných diskusích a</li> </ul>
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provádějte školení pro komunikační pracovníky, včetně těch, kteří komunikují s médii, abyste zajistili, že při veškeré komunikaci používají vhodnou terminologii, jména a zájmena.</li> </ul> <p><b>Rozpoznání a viditelnost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicitně zahrňte ohledy LGBTQIA+ do zásad diverzity organizace a zajistěte, aby tyto problémy byly rozpoznány a řešeny.</li> <li>• Zapojte se do akcí jako Pride Month nebo organizujte workshopy a semináře o LGBTQIA+ začleňování, abyste viditelně podpořili komunitu a propagovali povědomí v rámci organizace .</li> </ul>	<p>organizačních zpráv.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veřejně ocenit a chválit členy , kteří aktivně pracují na začlenění a podpoře LGBTQIA+ jednotlivců v rámci organizace .</li> </ul> <p><b>Rozpoznání a viditelnost</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvořte platformy a příležitosti pro členy LGBTQIA+ ke spojení, sdílení zkušeností a vzájemné podpoře.</li> <li>• Pravidelně provádějte průzkum mezi členy LGBTQIA+, abyste změřili spokojenost, určili oblasti pro zlepšení a shromáždili zpětnou vazbu ohledně úsilí o inkluzivitu.</li> <li>• Vyhodnoťte a přizpůsobte zařízení, jako jsou šatny, toalety, vybavení a uniformy, abyste zajistili, že budou přístupná a vyhovující pro LGBTQIA+ jednotlivce.</li> <li>• Vytvořte mentorské</li> </ul>
--	--	--	--





			<p>programy speciálně pro zaměstnance LGBTQIA+, abyste podpořili jejich kariérní rozvoj a integraci v rámci organizace .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spolupracujte se sportovními asociacemi LGBTQIA+ a LGBTQIA+ a získejte odborné znalosti a rady při vytváření inkluzivnější organizace a jejích aktivit .</li> </ul>
--	--	--	---