

## GUIDE TIL PROCES

### UDARBEJDELSE AF POLITIK OM KØNSIDENTITETSFORHOLD I IDRÆTTEN



Udarbejdelse af en levende og konkret politik om kønsidentitetsforhold i et forbund kan have mange udformninger. Den foreslåede proces vægter at tage udgangspunkt i eksisterende politikker/ strategier og bygge oven på. Endvidere at tænke implementering ind i udarbejdelsen ved at sikre den rigtige involvering i design af processen.

#### **A) Udvælgelse af proces ansvarlig**

Her giver det mening at udvælge en ansat i forbundet til at være tovholder. Alternativt en politisk ansvarlig, der har erfaring med organisations, projekter og ledelse.

#### **B) Dataindsamling- (Desk research)**

Indledningsvist skal det afdækkes hvilken situation forbundet aktuelt har på inklusionsområde. Hvad ved vi allerede? Hvad bygger vi vores politik på? Hvad har vi af følgende:

- Værdisæt
- Code og conduct /etisk kodeks
- Forebyggelse krænkelse m.m.
- Politikker om inklusion
- Regelsæt for udøvelse af konkurrencer, fairplay
- Appelnævn, ordensudvalg, Antidoping kodeks
- Persondatalov

#### **C) Etablering af arbejdsgruppe**

Den ansvarlige etablerer et Interessent/- påvirknings overblik: Hvem bliver påvirket? Hvem har ellers en relevant mening og erfaring med området?

Inviter gerne en repræsentant fra de grupper, som bliver påvirket /som skal stå for implementering (eks. Klubansvarlige, frivillige, trænere, udøvere, forældre, talent-elite udvalg, bredde udvalg; appelnævn; trivsels udvalg, sponsorer, facilitets ansvarlige m.m). Husk også kommunikationen i processen. En arbejdsgruppe på ca. 4-5 personer

#### **D) Workshop / seminar**

DIF foreslår, at der bruges ca. 4 timer med arbejdsgruppen, hvor der skabes et udgangspunkt baseret på værdier, jeres idræts særlige vilkår og erfaringer for hvad der virker. Det er ikke forventningen, at der ligger et færdigt resultat efter en workshop, men at der er sat nogen "hegnspæle" /princielle rammer og der er samlet viden og input nok til at skrive et oplæg til videre validering.

Princippet er: Så få regler, så konkret som muligt, gerne med eksempler

Nedenfor er opstillet en række spørgsmål, som arbejdsgruppen kan tage udgangspunkt i.



#### Del 1 Fælles udgangspunkt

- Fælles forståelse af nuværende situation og afledte udfordringer
- Relater DIF's rapport til egen situation:
- Vores sport, Vores åbenhed/inklusion, Vores "miljø"
- Etablering af ønske situation / fælles vision på området
- "Hvad skal vi være for hvem på dette område?"
- Præsentation af "dataindsamlingen",
- "Hvad har vi allerede udarbejdet?"

#### Del 2 formulering af politikker/kodeks

- Motionsområdet

"Hvad har vi allerede taget stilling til tidligere vedr. fx. inklusion?"

"Hvem er politikken henvendt til i hvilke situationer?"

"Hvad er den ønskede adfærd? / Hvad ønsker vi ikke at se?"

"Hvem tager affære ved uhensigtsmæssig adfærd?"

"Hvad er konsekvenserne?" "Hvor bliver det håndteret?"

"Er der et minimum for handling/ information, som vi forventer og vil understøtte?  
eks. kontaktperson; beskrivelser af omklædning; information om databehov?"

- Eliteområdet

"Hvad definerer vi som elite (ref. antidoping niveauer)?"

"Hvem skal politikken/ reglerne gælde for?"

"Hvilke reguleringer har vi allerede for deltagelse?"

"Hvordan vil vi håndhæve regel brud? Hvilken appellmulighed er det?"

"Hvilke internationale regler er vi underlagt?"

#### Next step og yderligere afklaring, involvering

"Hvem skal vi have fat i nu til at validere vores materiale?"

"Hvem skal vi testmaterialet med efterfølgende? (klub, personer, andre ressourcer)"

"Har vi nogen ambassadører / Rollemodeller, vi kan inddrage i det videre arbejde?"

"Hvad siger vi uden for dette lokale om arbejdet og udrulningen?!"

"Hvem står for kommunikation undervejs?"

"Hvilke yderligere tiltag ville vi gerne se blive iværksat til at understøtte dette arbejde?"

#### **E) Gennemskrivning, materialesamling**

Den udvalgte ansvarlige gennemskriver materialet og involver evt. fagpersoner.  
og sender til arbejdsgruppen til kommentering.

#### **F) Høring i fagudvalg**

Er der vilkår om sikkerhed, konkurrenceregler eller andet, hvor fagpersoner, skal høres?

#### **G) Præsentation i bestyrelsen (politisk niveau)**

De konkret forslag gennemgås og "beslattes" i bestyrelsen eller revideres og sendes tilbage til arbejdsgruppen til yderlige bearbejdning.

### H) Udrulning/ revision/ videndeling

Den ansvarlige sørger for at etablere en kommunikationsplan og gør materialet tilgængeligt på relevante platforme.

Processer vedr. evt. nye regler skives og formidles i samspil med organisationen

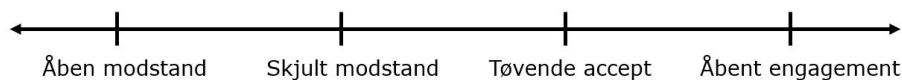
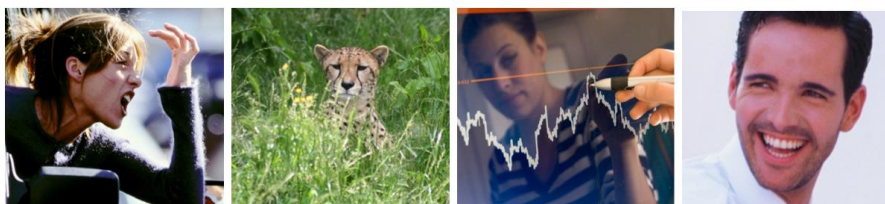
Der udpeges en kontaktperson, som også indsamler viden og erfaringer fra klubberne m.m.

Der planlægges en opfølgning evt. som del af bestyrelses årshjul.



### Typiske reaktioner på forandring

Hvem er sværest at håndtere?



DIF står til rådighed med hjælp og sparring til forbund der skal i gang med denne proces.