

## Overskrift 5.4 Regler for antiracisme og antidiskrimination

### 1. Definition

Racisme og diskrimination underminerer sportens integritet ved at skabe barrierer for deltagelse, talentudvikling og glæde for atleter og interessenter. Det er afgørende at tage fat på disse problemer for at sikre, at fysisk aktivitet er tilgængelig for alle, og at alle kan deltage i sport uden at blive udsat for fordomme. Diskrimination i sport kan antage mange former, herunder fordomme baseret på etnicitet, køn, religion, seksuel identitet, alder eller handicap. Sådanne fordomme, hvad enten de er bevidste eller ubevidste, kan resultere i skadelige generaliseringer om specifikke samfund og kan få fagfolk til at overse eller afvise bekymringer om diskriminerende praksis.

For at bekæmpe disse problemer effektivt skal idrætsorganisationer og klubber etablere klare regler og protokoller, der fremmer et sikkert og inkluderende miljø. Dette indebærer implementering af politikker, der behandler alle individer med værdighed og respekt, uanset deres personlige karakteristika. Sådanne foranstaltninger er i overensstemmelse med bredere samfundsmæssige værdier, der sigter mod at bekæmpe diskrimination og fremme menneskerettigheder, herunder børns rettigheder.

I EU forbyder [direktiver](#) diskrimination af forskellige årsager, herunder køn, race, etnicitet, religion, handicap, seksuel orientering og alder. Disse regler er afgørende for at sikre, at sportsorganisationer giver alle deltagere lige behandling og muligheder. Ved at overholde disse standarder kan sportsorganisationer fremme rummelighed og skabe et miljø, hvor alle er velkomne og værdsatte, hvilket bidrager til sportens overordnede integritet og retfærdighed.

### 2. Ideelt scenarie

Idrætsorganisationer etablerer klare og omfattende politikker, der udtrykkeligt forbyder alle former for racisme og diskrimination uanset grund, det være sig race, farve, køn, seksuel orientering, sprog, religion, politisk eller anden overbevisning, national eller social oprindelse, ejendom, fødsel eller anden status, på tværs af alle aspekter af organisationens aktiviteter, fra rekruttering til ledelse. Disse politikker skal ikke kun være i overensstemmelse med national og international lovgivning, men også afspejle en forpligtelse til inklusion, mangfoldighed og lighed. Udviklingen af sådanne politikker involverer konsultation med en bred vifte af interessenter for at sikre, at forskellige perspektiver tages i betragtning, og at der opnås bred opbakning fra interessenterne. Der tilbydes obligatoriske og regelmæssige træningsprogrammer til alle interessenter for at øge bevidstheden, fremme forståelsen af mangfoldighed og inklusion og udstyre enkeltpersoner med de nødvendige færdigheder til at håndtere og forebygge diskriminerende adfærd. Derudover etablerer organisationen tilgængelige rapporteringsmekanismer for hændelser med racisme og diskrimination, der sikrer fortrolighed og hurtig efterforskning.

For at opretholde ansvarlighed gennemfører organisationen robuste disciplinære foranstaltninger og sanktioner over for personer, der findes skyldige i racistisk eller diskriminerende adfærd, hvilket viser dens urokkelige engagement i at håndhæve politikker mod racisme og diskrimination. Der foretages løbende overvågning og evaluering for at vurdere effektiviteten af disse foranstaltninger og identificere områder,

der kan forbedres, mens samarbejde med eksterne partnere og fortalergupper vil gøre det lettere at dele bedste praksis og ressourcer til bekæmpelse af racisme og diskrimination.

I sidste ende skaber det en ægte inkluderende kultur, der byder alle ansatte og frivillige velkommen og værdsætter dem, uanset deres baggrund, køn, etnicitet, seksualitet eller evner. Det opmuntrer dem til at samarbejde effektivt og hylder deres forskellige erfaringer, baggrunde og perspektiver. Det skaber en følelse af tilhørsforhold og fællesskab, som fører til stærkere engagement og positive oplevelser for dem, der arbejder med eller for organisationen.

### 3. Risici

- Manglende mangfoldighed kan virke afskrækkende på folk fra sorte, asiatiske og etniske minoriteter, som derfor ikke ønsker at engagere sig i eller blive forbundet med organisationen.
- Giver indtryk af en kultur med udelukkelse og ulighed inden for sporten/organisationen.
- Marginaliserede grupper står over for barrierer for deltagelse, advancement og lederskab i organisationen, og det kan bidrage til en kultur med fordomme, forudindtaget og intolerance og skabe et uvelkomment og fjendtligt miljø for de berørte personer.
- Skader sportsorganisationens omdømme og troværdighed og kan udløse offentlig opstandelse og mediebevågenhed.
- Hændelser med racisme og diskrimination kan underminere tilliden og støtten fra sponsorer, partnere, fans og det øvrige samfund og dermed bringe organisationens økonomiske bæredygtighed og langsigtede levedygtighed i fare.
- Racisme og diskrimination kan påvirke den mentale sundhed, trivsel og præstation hos atleter, trænere, officials og personale.
- Manglende håndtering af racisme og diskrimination underminerer de grundlæggende værdier om retfærdighed, respekt og lighed, hvilket potentielt kan påvirke organisationens kultur, samhørighed og fællesskabsfølelse og fremme splittelse, konflikter og tab af solidaritet blandt medlemmerne.

### 4. Instrumenter og nøgleelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Vigtige elementer</i>
<b>Oplysningsprogrammer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Robuste forebyggelses- og uddannelsesprogrammer skal være obligatoriske for atleterne, deres omgivelser og alle sportsofficials, herunder dommere.</li> <li>• Skab sikre, indbydende rum for alle og fremme et miljø med åben kommunikation, gensidig respekt og kontinuerlig læring.</li> <li>• Sørg for regelmæssig træning i ubevidste fordomme for alle ansatte og frivillige for at fremme bevidstheden og reducere fordomme.</li> </ul>
<b>Rammer/politik for antidiskrimination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificer en række beskyttede karakteristika, herunder, men ikke begrænset til, etnicitet, køn, seksuel identitet,</li> </ul>

	<p>kønsidentitet, alder, handicap, sprog, religion, politiske eller andre holdninger, national eller social oprindelse, ejendom, fødsel eller anden status.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overvåg og gennemgå regelmæssigt for at sikre effektivitet.</li> <li>• Overvej: rekruttering af mangfoldigt personale, fremme af mangfoldighed og inklusion i jobopslag, nultolerance over for racisme.</li> </ul>
<b>Overvågning</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overvåg effektiviteten af politikker/rammer.</li> <li>• Dataindsamling, undersøgelser og feedbackmekanismer.</li> </ul>
<b>Rapporteringsmekanismer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lettilgængelige, fortrolige og sikre rapporteringskanaler, hvor enkeltpersoner kan indberette eventuelle brud på organisationens regler.</li> <li>• Sikring af beskyttelse mod repressalier og hurtig undersøgelse og handling.</li> </ul>
<b>Kommission/udvalg for inklusion og mangfoldighed</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ansvarlig for at føre tilsyn med antidiskriminationsindsatsen i organisationen.</li> <li>• Sørg for, at organisationens udvalg og arbejdsgrupper er sammensat af personer med forskellige baggrunde, der afspejler det bredere samfund og bringer forskellige perspektiver ind i beslutningsprocesserne.</li> <li>• Også forbundet med human resource management</li> </ul>

## 5. Eksempler på god praksis

### Eksempel på "Framework"

**Organisation:** USA's olympiske og paralympiske komité

**Beskrivelse:** USA's Olympiske og Paralympiske Komité (USOPC) og de nationale styrende organer (NGB'er) skal sikre, at alle medlemmer behandles retfærdigt og kan deltage uden at blive diskrimineret på grund af race, farve, religion, køn, alder eller national oprindelse. Både USOPC og NGB'erne skal have og håndhæve politikker og procedurer for ikke-diskrimination på en retfærdig og konsekvent måde. Disse krav er fastsat i henhold til Ted Stevens Olympic and Amateur Sports Act og USOPC's vedtægter.

**Yderligere information:** [USOPC | Lighed og mangfoldighed](#)

### Eksempel: "Bevidstgørelse", "Uddannelse"

**Organisation:** Kick it out

**Beskrivelse af organisationen:** Organisationen blev grundlagt i 1993 med det primære formål at bekæmpe racisme inden for fodbold, og i 1997 udvidede den sit virkefelt til at omfatte alle former for diskrimination. Drevet af en dyb passion for sporten er organisationen dedikeret til at sikre, at fodbold er inkluderende og tilgængelig for alle. I årenes løb har den gjort betydelige fremskridt og stået i spidsen for initiativer, der øger bevidstheden, konfronterer diskrimination og forbedrer sportens generelle kvalitet. Organisationen driver nu omfattende uddannelsesprogrammer rettet mod akademispillere, forældre og fans og kæmper aktivt for at opretholde et inkluderende miljø inden for fodbold. Den støtter også personer fra underrepræsenterede samfund og minoriteter i at gøre karriere inden for sporten. Desuden

er organisationen forpligtet til at bekæmpe diskrimination på alle niveauer, fra lokale parker til Premier League og sociale medieplatforme. På trods af ambitionen om en fremtid, hvor organisationens tjenester ikke længere er nødvendige, er den fortsat fast besluttet på at udrydde diskrimination i alle dens former.

**Yderligere information:** [Om os](#) | [Kick It Out](#)

#### Eksempel "Sanktionssystem"

**Organisation:** Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

**Beskrivelse:** FIG implementerede et sanktionssystem med gennemsigtig kommunikation. Det gør organisationen ansvarlig over for deres krav. Disciplinære beslutninger offentliggøres på FIG's hjemmeside. Det forbedrer organisationens undersøgelses- og sanktionssystem ved at give bevis for beslutningstagning.

**Yderligere information:** [Webside for disciplinær afgørelse](#)

#### Eksempel på "uddannelsesforløb"

**Organisation:** Union Cycliste Internationale (UCI)

**Beskrivelse:** Efter at have lagt videoer på Instagram med racistiske og diskriminerende bevægelser overtrådte to ryttere UCI's regler og er blevet straffet. De blev straks trukket tilbage fra den Tour, de deltog i, og blev pålagt at deltage i et uddannelseskursus om antidiskrimination. Sanktionerne blev ratificeret af UCI's disciplinærkommission, og sagen blev afsluttet med en accept af konsekvenserne i overensstemmelse med UCI's regler. UCI's etiske kodeks omfatter ikke-diskrimination i integritetsstandarderne

**Yderligere information:**

[Pressemeddelelse](#)

[UCI's etiske kodeks](#)

#### Eksempel "GEDI-politik og -strategi", "Kommissionen"

**Organisation:** World Rowing

**Beskrivelse:** Forbundet har udviklet en strategi for ligestilling, mangfoldighed og inklusion (GEDI) med en GEDI Cross Commission, en GEDI Management Group og en GEDI Advisory Group, der arbejder sammen om at udvikle en GEDI-strategi. Den tværgående kommission fører tilsyn med og driver leveringen af GEDI-politikken og -strategien, som den gælder for kommissionerne. Ledelsesgruppen er ansvarlig for at foreslå GEDI's politik og strategi til godkendelse og for at implementere GEDI's politik, strategi og handlingsplan. Rådgivningsgruppen rådgiver World Rowing om implementeringen af GEDI's strategi og om specifikke GEDI-sager.

I sin erklæring om GEDI fremhæver World Rowing sit engagement i at fremme mangfoldighed og inklusion. Organisationen afviser alle former for diskrimination og sigter mod at give lige muligheder ved at byde personer af alle racer, køn, seksuelle orienteringer, evner, etniciteter, religioner, nationaliteter, aldre og socioøkonomiske statusser velkommen. World Rowing stræber efter at skabe et miljø, hvor alle

føler sig velkomne, repræsenteret, inkluderet i beslutningsprocessen, i stand til at deltage, sikre og fri for diskrimination og chikane.

**Yderligere information:** [GEDI Strategy og World Rowing Statement](#)

**Eksempel på "rammer", "uddannelse"**

**Organisation:** Tysk Olympisk Idrætsforbund; Afdeling Tysk Idrætsungdom (DSJ)

**Beskrivelse:** Projektet '(Anti-)racisme i organiseret sport' består af fire projektsøjler. 1. Der skal skabes et blended learning-undervisningsmodul. 2. Der skal arrangeres klubkonkurrencer. 3. Der skal skabes et netværk for udveksling og empowerment, og der skal etableres antiracisme-ansvarlige i foreningerne. 4. Der skal gennemføres et forskningsprojekt. Projektet inddrager dem, der er berørt af racisme, lytter til dem og giver dem indflydelse, f.eks. i netværket og gennem forskningsprojektet. Frivillige bliver også styrket og værdsat. Der indsamles tal og data, da dette stadig er et hul.

**Yderligere oplysninger:** [dsj.de](https://dsj.de): [\(Anti-\)racisme i organiseret sport](#)

6. Skridt til næste niveau

Til niveau 2 ★★ "Emerging"	Til niveau 3 ★★★ "Udvikling"	Til niveau 4 ★★★★ "Etableret"	Til niveau 5 ★★★★★ "Indlejret"
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivt at fremme en inkluderende kultur, der værdsætter og respekterer mangfoldighed, ved at implementere omfattende uddannelses- og bevidstgørelsesprogrammer. Skabe sikre, indbydende rum for alle individer og fremme et miljø med åben kommunikation, gensidig respekt og kontinuerlig læring.</li> <li>• Indarbejd en robust antidiskriminations klausul i organisationens</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udvikle og håndhæve en omfattende politik, ramme eller et program, der opretholder princippet om antidiskrimination. Denne politik bør identificere en række beskyttede karakteristika, herunder, men ikke begrænset til, etnicitet, køn, seksuel identitet, kønsidentitet, alder, handicap, sprog, religion, politiske eller andre holdninger, national eller social oprindelse,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etabler, overvåg og gennemgå regelmæssigt organisationens antidiskriminationspolitik, -ramme eller -program for at sikre, at den er effektiv og i overensstemmelse med gældende bedste praksis. Opdater politikken efter behov for at imødegå nye udfordringer og forbedre dens virkning.</li> <li>• Sørg for lettilgængelige, fortrolige og sikre rapporteringskanaler, hvor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etabler og håndhæv politikker og praksisser, der aktivt fremmer mangfoldighed og inklusion i lederroller. Det omfatter at sætte klare mål for mangfoldig repræsentation og sikre, at ledere er tilgængelige for personer med alle baggrunde.</li> <li>• Udvikl og implementer en inkluderende ansættelsespraksis, sørg for målrettet ledertræning og</li> </ul>

<p>officielle dokumenter, herunder vedtægterne og det etiske kodeks. Sørg for, at sproget i alle andre organisatoriske dokumenter er i overensstemmelse med denne klausul og afspejler en stærk forpligtelse til lighed og inklusion.</p>	<p>ejendom, fødsel eller anden status.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementer en ligestillingspolitik, der sikrer, at eventarrangører aktivt overvejer og imødekommer behovene hos underrepræsenterede og systematisk dårligt stillede befolkningsgrupper, herunder deltagere, frivillige og tilskuere.</li> <li>• Udpeg en kyndig medarbejder, helst med relevant ekspertise eller personlig erfaring, eller nedsæt en særlig kommission med ansvar for at føre tilsyn med antidiskriminationsindsatsen i organisationen.</li> <li>• Sørg for, at ledelsen kommer med en offentlig erklæring, der bekræfter organisationens engagement i socialt ansvar og antidiskriminationsprincipper.</li> <li>• Sørg for regelmæssig træning i ubevidste fordomme for alle medarbejdere og frivillige for at fremme bevidstheden, reducere fordomme</li> </ul>	<p>enkeltpersoner kan rapportere eventuelle overtrædelser af organisationens regler. Gennemfør foranstaltninger for at minimere risikoen for repressalier og sikre, at indberetninger tages alvorligt, og at der handles hurtigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oprethold og fremme lige muligheder for alle i overensstemmelse med organisationens antidiskriminationspolitik. Dette omfatter uddannelse af ansættende ledere i fair og inkluderende praksis og sikring af ligebehandling i rekrutterings-, ansættelses-, fremfremmelses- og kompensationsprocesser.</li> <li>• Udvikl og håndhæv rekrutteringsprocedurer, der aktivt tilskynder til mangfoldighed og forhindrer diskrimination af ansøgere med</li> </ul>	<p>skab en kultur, hvor man hører til, for at skabe en mere ligeværdig arbejdsplads. Disse initiativer skal være designet til at forbedre mangfoldighed en i lederskabet og bidrage til alle medarbejders succes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gennemfør en omfattende gennemgang af alle personalepolitikker for at sikre, at de er kønsneutrale og fremmer ligestilling. Gennemgangen bør dække alle aspekter af HR, herunder ansættelse, fremfremmelse, kompensation, fordele og arbejdspladskultur, for at skabe et miljø, der understøtter ligestilling.</li> <li>• Aktivt sikre, at organisationens udvalg og arbejdsgrupper er sammensat af personer med forskellige</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>og skabe et mere inkluderende miljø.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indfør og håndhæv regler, der garanterer, at atleter, sportsdelegationer og tilhængere kan deltage i begivenheder uden at blive diskrimineret.</li> <li>• Ændre faciliteter, udstyr og programmer efter behov for at sikre, at de er tilgængelige og indbydende for personer med alle evner, køn, aldre og seksuelle orienteringer. Det kan indebære, at man sørger for tilpasninger og skræddersyr programmer til forskellige grupper.</li> <li>• Tag proaktive skridt til at fjerne barrierer for deltagelse for underrepræsenterede grupper ved at gå i dialog med lokale samfundsgrupper for at forstå deres interesser og udfordringer. Brug denne feedback til at foretage nødvendige justeringer.</li> <li>• Tilbyde aktiv og løbende støtte til personer, der</li> </ul>	<p>karriereafbrydels er eller utraditionelle karriereveje. Brug et kønsneutralt sprog i jobopslag og fokuser på væsentlige kvalifikationer og færdigheder for at undgå utilsigtet at udelukke visse grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilbyd kompetencebaseret antidiskriminationstræning til alle medlemmer af organisationen, herunder atleter, trænere og personale. Denne træning bør omfatte kulturel bevidsthed, implicite fordomme og strategier til at fremme et inkluderende og respektfuldt miljø, der hylder mangfoldighed.</li> <li>• Formuler klart læringsmålene for træningsprogrammerne i antidiskrimination, og angiv den væsentlige viden og færdigheder, som deltagerne skal tilegne sig. Fokuser på at</li> </ul>	<p>baggrunde, der afspejler det bredere samfund og bringer forskellige perspektiver ind i beslutningsprocesserne.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forfølge undersøgelser og træffe disciplinære foranstaltninger som reaktion på beskyldninger om diskrimination. Sørg for, at disse processer udføres fortroligt, beskytter enkeltpersoner mod repressalier og opretholder integriteten af organisationens forpligtelse til ligestilling.</li> <li>• Offentliggøre organisationens indsats for at bekæmpe diskrimination, herunder de skridt, der er taget for at håndtere hændelser og håndhæve politikker. Sørg for, at denne</li> </ul>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



	<p>oplever diskrimination, og sikre, at de har adgang til de ressourcer og den hjælp, der er nødvendig for at håndtere og overvinde disse udfordringer.</p>	<p>forstå respekt, genkende respektfuld og respektløs adfærd og udvikle brugbare strategier til at fremme respekt og inklusion i forskellige sammenhænge.</p>	<p>kommunikation overholder gældende regler for beskyttelse af personlige oplysninger, samtidig med at den viser organisationens forpligtelse til at opretholde et inkluderende miljø.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------