

## Naslov 5.4 Pravila protiv rasizma i diskriminacije

### 1. Definicija

Rasizam i diskriminacija potkopavaju integritet sporta stvarajući prepreke sudjelovanju, razvoju talenata i uživanju sportaša i dionika. Rješavanje ovih pitanja ključno je za osiguranje da tjelesna aktivnost bude dostupna svima i da svi pojedinci mogu sudjelovati u sportu bez predrasuda. Diskriminacija u sportu može imati mnoge oblike, uključujući pristranost na temelju etničke pripadnosti, spola, vjere, spolnog identiteta, dobi ili invaliditeta. Takve predrasude, svjesne ili nesvjesne, mogu rezultirati štetnim generalizacijama o određenim zajednicama i mogu navesti stručnjake da previde ili odbace zabrinutost u vezi s diskriminatornim praksama.

Kako bi se učinkovito borili protiv ovih problema, sportska upravna tijela i klubovi moraju uspostaviti jasna pravila i protokole koji promiču sigurno i uključivo okruženje. To uključuje provedbu politika koje tretiraju sve pojedince s dostojanstvom i poštovanjem, bez obzira na njihove osobne karakteristike. Takve mjere usklađene su sa širim društvenim vrijednostima usmjerenim na borbu protiv diskriminacije i promicanje ljudskih prava, uključujući prava djece.

U Europskoj uniji [direktive](#) zabranjuju diskriminaciju na različitim osnovama, uključujući spol, rasu, etničku pripadnost, vjeru, invaliditet, seksualnu orijentaciju i dob. Ovi propisi ključni su za osiguranje da sportske organizacije pruže jednak tretman i mogućnosti za sve sudionike. Pridržavajući se ovih standarda, sportske organizacije mogu poticati inkluzivnost i stvoriti okruženje u kojem su svi dobrodošli i cijenjeni, pridonoseći cjelokupnom integritetu i poštenju sporta.

### 2. Idealan scenarij

Sportske organizacije uspostavljaju jasne i sveobuhvatne politike koje izričito zabranjuju sve oblike rasizma i diskriminacije na bilo kojoj osnovi, bilo da se radi o rasi, boji kože, spolu, seksualnoj orijentaciji, jeziku, vjeri, političkom ili drugom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju ili drugom statusu, u svim aspektima poslovanja organizacije, od zapošljavanja do upravljanja. Te politike ne samo da bi bile u skladu s nacionalnim i međunarodnim zakonima, već bi također odražavale predanost inkluzivnosti, raznolikosti i jednakosti. Razvoj takvih politika uključuje konzultacije sa širokim spektrom dionika, čime se osigurava da se razmotre različite perspektive i da se postigne široka zainteresiranost dionika. Obvezni i redoviti programi obuke osigurani su svim dionicima kako bi se povećala svijest, potaknulo razumijevanje različitosti i uključenosti te opremili pojedinci potrebnim vještinama za rješavanje i sprječavanje diskriminirajućeg ponašanja. Osim toga, organizacija uspostavlja pristupačne mehanizme za prijavu slučajeva rasizma i diskriminacije, osiguravajući povjerljivost i brzu istragu.

Kako bi podržala odgovornost, organizacija provodi stroge disciplinske mjere i sankcije za pojedince za koje se utvrdi da su krivi za rasističko ili diskriminatorno ponašanje, pokazujući svoju nepokolebljivu predanost provođenju politika protiv rasizma i diskriminacije. Provodi se kontinuirano praćenje i evaluacija kako bi se procijenila učinkovitost ovih mjera i identificirala područja za poboljšanje, dok bi suradnja s vanjskim partnerima i skupinama za zagovaranje olakšala razmjenu najboljih praksi i resursa u borbi protiv rasizma i diskriminacije.

Na kraju , ovo stvara istinski inkluzivnu kulturu koja pozdravlja i cijeni svo osoblje i volontere, bez obzira na njihovu pozadinu, spol, etničku pripadnost, seksualnost ili sposobnosti. Potiče ih na učinkovitu suradnju i slavi njihova različita iskustva, pozadinu i perspektive. To potiče osjećaj pripadnosti i zajednice, što dovodi do snažnijih obveza i pozitivnih iskustava za one koji rade s organizacijom ili za nju.

### 3. Rizici

- Nedostatak raznolikosti može odbiti ljude iz crnačkih, azijskih i manjinskih etničkih zajednica koji stoga ne žele sudjelovati u organizaciji ili biti povezani s njom.
- Ostavite dojam kulture isključenosti i nejednakosti unutar sporta/organizacije.
- Marginalizirane skupine suočavaju se s preprekama sudjelovanju, napredovanju i vodstvu unutar organizacije i to može pridonijeti kulturi predrasuda, pristranosti i netolerancije, stvarajući nepoželjno i neprijateljsko okruženje za pogođene pojedince.
- Naštetiti ugledu i vjerodostojnosti sportske organizacije i može izazvati javno negodovanje i medijsko preispitivanje.
- Incidenti rasizma i diskriminacije mogu narušiti povjerenje i podršku sponzora, partnera, obožavatelja i šire zajednice, čime bi se ugrozila financijska održivost i dugoročna održivost organizacije.
- Rasizam i diskriminacija mogu utjecati na mentalno zdravlje, dobrobit i učinak sportaša, trenera, dužnosnika i osoblja.
- Neuspjeh u rješavanju rasizma i diskriminacije potkopava temeljne vrijednosti pravednosti, poštovanja i jednakosti, potencijalno utječući na kulturu organizacije, koheziju i osjećaj zajedništva, potičući podjele, sukobe i gubitak solidarnosti među članovima.

### 4. Instrumenti i ključni elementi

<i>instrumenti</i>	<i>Ključni elementi</i>
<b>Programi podizanja svijesti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Snažni programi prevencije i edukacije bit će obvezni za sportaše, njihovu pratnju i sve sportske dužnosnike, uključujući suce i suce.</li> <li>• Stvorite sigurna, gostoljubiva mjesta za sve pojedince i promovirajte okruženje otvorene komunikacije, međusobnog poštovanja i kontinuiranog učenja.</li> <li>• Omogućite redovitu obuku o nesvjesnoj pristranosti za svo osoblje i volontere kako biste promicali svijest, smanjili predrasude.</li> </ul>
<b>Antidiskriminacijski okvir/politika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificirajte niz zaštićenih karakteristika, uključujući ali ne ograničavajući se na etničku pripadnost, spol, seksualni identitet, rodni identitet, dob, invaliditet, jezik, religiju , politička ili druga mišljenja, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinu, rođenje ili druge statuse.</li> <li>• Pratite i redovito pregledavajte kako biste osigurali učinkovitost.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Razmotrite: regrutiranje različitog osoblja, promicanje raznolikosti i uključivanje u otvaranje radnih mjesta, pristup nulte tolerancije prema rasizmu.</li> </ul>
<b>Praćenje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pratite učinkovitost politika/okvira.</li> <li>Prikupljanje podataka, anketa i mehanizmi povratnih informacija.</li> </ul>
<b>Mehanizmi izvješćivanja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lako dostupni, povjerljivi i sigurni kanali za prijavu za pojedince koji mogu prijaviti bilo kakvo kršenje propisa organizacije.</li> <li>Osiguravanje zaštite od odmazde te brze istrage i djelovanja.</li> </ul>
<b>Komisija/Odbor za inkluziju i raznolikost</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Odgovoran za nadgledanje napora protiv diskriminacije unutar organizacije.</li> <li>Osigurajte da su odbori i radne skupine organizacije sastavljeni od pojedinaca iz različitih sredina, odražavajući širu zajednicu i unoseći različite perspektive u procese donošenja odluka.</li> <li>Povezan i s upravljanjem ljudskim resursima</li> </ul>

## 5. Primjeri dobre prakse

### Primjer "Okvir"

**Organizacija:** Olimpijski i paraolimpijski odbor Sjedinjenih Država

**Opis:** Olimpijski i paraolimpijski odbor Sjedinjenih Država (USOPC) i nacionalna upravna tijela (NGB) moraju osigurati da se prema svim članovima postupa pravedno i da mogu sudjelovati bez diskriminacije na temelju rase, boje kože, vjere, spola, dobi ili nacionalnog podrijetla. I USOPC i NGBs dužni su imati i provoditi politike i postupke protiv diskriminacije pravedno i dosljedno. Ovi zahtjevi utvrđeni su Zakonom o olimpijskim i amaterskim sportovima Teda Stevensa i Pravilnikom USOPC-a.

**Dodatne informacije:** [USOPC](#) | [Jednakost i raznolikost](#)

### Primjer "Podizanje svijesti", "Obrazovanje"

**Organizacija:** Izbacite ga

**Opis:** Osnovana 1993. s primarnim ciljem rješavanja rasizma u nogometu, organizacija je proširila svoj opseg 1997. kako bi se uhvatila u koštac sa svim oblicima diskriminacije. Vođena dubokom strašću prema sportu, organizacija je posvećena osiguravanju da nogomet bude inkluzivan i dostupan svima. Tijekom godina postigla je značajan napredak, predvodeći inicijative koje podižu svijest, suočavaju se s diskriminacijom i poboljšavaju ukupnu kvalitetu sporta. Organizacija sada provodi sveobuhvatne obrazovne programe usmjerene na igrače akademije, roditelje i navijače, te aktivno vodi kampanje za održavanje inkluzivnog okruženja unutar nogometa. Također podržava pojedince iz nedovoljno zastupljenih i manjinskih zajednica u ostvarivanju karijere u sportu. Nadalje, organizacija je predana rješavanju problema diskriminacije na svim razinama, od lokalnih parkova do Premier lige i platformi društvenih medija. Unatoč svojoj težnji za budućnošću u kojoj njezine usluge više nisu potrebne, organizacija ostaje odlučno usmjerena na iskorjenjivanje diskriminacije u svim njezinim oblicima.

**Dodatne informacije:** [O nama](#) | [Izbaci ga](#)

#### Primjer "Sustav sankcija"

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

**Opis:** FIG je implementirao sustav sankcija s transparentnom komunikacijom. To čini organizaciju odgovornom prema njihovim zahtjevima. Disciplinske odluke objavljuju se na web stranici FIG-a. Poboljšava shemu istrage i sustav sankcija organizacije pružanjem dokaza o donošenju odluka.

**Dodatne informacije :** [Web stranica disciplinske odluke](#)

#### Primjer "Edukativni tečaj"

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

**Opis:** Nakon objavljivanja videa na Instagramu izrada rasističkom i diskriminirajućom gestom, dva su vozača prekršila UCI pravilnik i sankcionirana su. Odmah su povučeni s turneje na kojoj su sudjelovali i od njih se tražilo da pohađaju edukacijski tečaj o antidiskriminaciji. Sankcije je ratificirala UCI Disciplinska komisija i postupak je zaključen prihvaćanjem posljedica, u skladu s UCI pravilnikom. UCI-jev etički kodeks uključuje nediskriminaciju u standardima integriteta

**Dodatne informacije :**

[Priopćenje za javnost](#)

[UCI etički kodeks](#)

#### Primjer "Politika i strategija GEDI", "Komisija"

**Organizacija:** Svjetsko veslanje

**Opis :** Federacija je razvila strategiju rodne ravnopravnosti, raznolikosti i uključenosti (GEDI) s GEDI Cross Commission, GEDI Management Group i GEDI Advisory Group koji rade zajedno na razvoju GEDI strategije. Međukomisija nadzire i pokreće provedbu GEDI politike i strategije koja se odnosi na komisije. Upravljačka skupina odgovorna je za predlaganje Politike i Strategije GEDI-a na dogovor te za provedbu Politike i Strategije GEDI-a te Akcijskog plana. Savjetodavna skupina daje savjete Svjetskom veslanju o provedbi GEDI strategije io specifičnim GEDI pitanjima.

U svojoj izjavi o GEDI-ju, Svjetsko veslanje ističe svoju predanost promicanju raznolikosti i uključenosti. Organizacija odbacuje sve oblike diskriminacije i ima za cilj pružiti jednake mogućnosti, pozdravljajući pojedince svih rasa, spolova, seksualnih orijentacija, sposobnosti, etničke pripadnosti, vjere, nacionalnosti, dobi i socio-ekonomskog statusa. Svjetsko veslanje nastoji stvoriti okruženje u kojem se svi osjećaju dobrodošli, zastupljeni, uključeni u donošenje odluka, sposobni sudjelovati, sigurni i slobodni od diskriminacije i uznemiravanja.

**Dodatne informacije :** [GEDI strategija i izjava o svjetskom veslanju](#)

**Primjer "Okvir", "Obrazovanje"**

**Organizacija:** Njemački olimpijski sportski savez; Odjel njemačke sportske mladeži (DSJ)

**Opis :** Projekt '(Anti)rasizam u organiziranom sportu' sastoji se od četiri projektna stupa. 1. potrebno je izraditi obrazovni modul mješovitog učenja; 2. organizirati klupska natjecanja; 3. potrebno je stvoriti mrežu za razmjenu i osnaživanje te u udrugama osnovati službenike za borbu protiv rasizma; 4. treba izvesti istraživački projekt. Projekt uključuje one koji su pogođeni rasizmom , sluša ih i daje im mišljenje, na primjer u mreži i kroz istraživački projekt. Volonteri su također osnaženi i cijenjeni. Brojke i podaci se prikupljaju, budući da je to još uvijek praznina.

**Dotadne informacije :** [dsj.de: \(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](http://dsj.de: (Anti-) Rassismus im organisierten Sport)

6. Koraci do sljedeće razine

Do razine 2 ★★ "U nastajanju"	Do razine 3 ★★★ "U razvoju"	Do razine 4 ★★★★ "Ustanovljeno"	Do razine 5 ★★★★★ "Ugrađen"
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktivno poticati inkluzivnu kulturu koja cijeni i poštuje različitost provođenjem sveobuhvatnih programa obrazovanja i podizanja svijesti. Stvorite sigurna, gostoljubiva mjesta za sve pojedince i promovirajte okruženje otvorene komunikacije, međusobnog poštovanja i kontinuiranog učenja.</li> <li>• Ugradite snažnu klauzulu protiv diskriminacije u službene dokumente organizacije,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Razviti i provoditi sveobuhvatnu politiku, okvir ili program koji podržava načelo nediskriminacije. Ova bi politika trebala identificirati niz zaštićenih karakteristika, uključujući, ali ne ograničavajući se na etničku pripadnost, spol, seksualni identitet, rodni identitet, dob, invaliditet, jezik, religiju, politička ili druga mišljenja, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinu, rođenje ili drugo statusi.</li> <li>• Provedite politiku pravednosti koja osigurava da organizatori događaja aktivno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uspostavite, nadzirite i redovito preispitujte politiku, okvir ili program organizacije protiv diskriminacije kako biste osigurali njihovu učinkovitost i usklađenost s trenutnom najboljom praksom. Po potrebi ažurirajte politiku kako biste odgovorili na nove izazove i poboljšali njezin učinak.</li> <li>• Omogućite lako dostupne, povjerljive i sigurne kanale za izvješćivanje za pojedince da</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uspostaviti i provoditi politike i prakse koje aktivno promiču različitost i uključenost unutar rukovodećih uloga. To uključuje postavljanje jasnih ciljeva za raznolikost zastupljenost i osiguravanje da putovi vodstva budu dostupni pojedincima iz svih sredina.</li> <li>• Razvijte i implementirajte inkluzivne prakse zapošljavanja, osigurajte ciljanu obuku za vodstvo i potaknite kulturu pripadnosti kako</li> </ul>

<p>uključujući statut i etički kodeks. Osigurajte da je jezik korišten u svim drugim organizacijskim dokumentima u skladu s ovom klauzulom, odražavajući snažnu predanost jednakosti i uključenosti.</p>	<p>razmatraju i rješavaju potrebe podzastupljenih i sustavno ugroženih populacija, uključujući sudionike, volontere i gledatelje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Odredite obrazovanog člana osoblja, po mogućnosti s relevantnom stručnošću ili osobnim iskustvom, ili uspostavite namjensko Povjerenstvo odgovorno za nadzor antidiskriminacijskih napora unutar organizacije.</li> <li>• Pobrinite se da rukovodstvo da javnu izjavu kojom potvrđuje predanost organizacije društvenoj odgovornosti i antidiskriminacijskim načelima.</li> <li>• Omogućite redovitu obuku o nesvjesnim predrasudama za svo osoblje i volontere kako biste promicali svijest, smanjili predrasude i potaknuli inkluzivnije okruženje.</li> <li>• Uspostavite i provodite pravila koja jamče sportašima, sportskim</li> </ul>	<p>prijave bilo kakva kršenja propisa organizacije . Provedite mjere kako biste smanjili rizik od odmazde i osigurali da se prijave shvate ozbiljno i da se na njih odmah reagira.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podržavati i promicati jednake mogućnosti za sve u skladu s politikom organizacije protiv diskriminacije. To uključuje edukaciju menadžera za zapošljavanje o poštenim i inkluzivnim praksama, osiguravanje jednakog tretmana u procesima zapošljavanja, napredovanja i kompenzacije.</li> <li>• Razviti i provoditi postupke zapošljavanja koji aktivno potiču raznolikost i sprječavaju diskriminaciju kandidata s prekidima karijere ili netradicionalnim putovima</li> </ul>	<p>biste stvorili pravednije radno mjesto. Ove bi inicijative trebale biti osmišljene kako bi se povećala raznolikost u vodstvu i doprinijelo uspjehu svih zaposlenika.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Provedite sveobuhvatan pregled svih politika ljudskih resursa kako biste osigurali da su rodno neutralne i promiču rodnu ravnopravnost. Ovaj bi pregled trebao obuhvatiti sve aspekte ljudskih resursa, uključujući zapošljavanje, napredovanje, naknade, beneficije i kulturu radnog mjesta, kako bi se stvorilo okruženje koje podržava jednakost.</li> <li>• Aktivno osigurajte da su odbori i radne skupine organizacije sastavljeni od pojedinaca iz različitih sredina, odražavajući širu zajednicu i unoseći različite</li> </ul>
--	---	--	---

	<p>delegacijama i navijačima da mogu sudjelovati u događajima bez diskriminacije.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Izmijenite objekte, opremu i program prema potrebi kako biste bili dostupni i dobrodošli pojedincima svih sposobnosti, spola, dobi i seksualne orijentacije. To može uključivati pružanje smještaja i prilagođavanje programa različitim skupinama.</li> <li>• Poduzmite proaktivne korake kako biste uklonili prepreke sudjelovanju nedovoljno zastupljenih skupina angažiranjem grupa lokalne zajednice kako biste razumjeli njihove interese i izazove. Upotrijebite ovu povratnu informaciju da napravite potrebne prilagodbe.</li> <li>• Ponudite aktivnu i stalnu podršku pojedincima koji su izloženi diskriminaciji, osiguravajući im pristup resursima i pomoći potrebnoj za rješavanje i prevladavanje ovih izazova.</li> </ul>	<p>karijere. U oglasima za posao koristite rodno neutralan jezik i usredotočite se na bitne kvalifikacije i vještine kako biste izbjegli nenamjerno isključivanje određenih skupina.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ponudite obuku protiv diskriminacije temeljenu na kompetencijama za sve članove organizacije, uključujući sportaše, trenere i osoblje. Ova obuka trebala bi obuhvatiti kulturnu svijest, implicitnu pristranost i strategije za poticanje uključivog okruženja punog poštovanja koje slavi različitost.</li> <li>• Jasno artikulirajte ciljeve učenja za programe osposobljavanja protiv diskriminacije, navodeći osnovna znanja i vještine koje sudionici trebaju steći. Usredotočite se na razumijevanje</li> </ul>	<p>perspektive u procese donošenja odluka.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nastavak istrage i poduzimanje stegovnih mjera kao odgovor na navode o diskriminaciji. Osigurati da se ti procesi provode povjerljivo, zaštititi pojedince od odmazde i održati integritet predanosti organizacije jednakosti.</li> <li>• Javno komunicirajte o naporima organizacije u borbi protiv diskriminacije, uključujući korake poduzete za rješavanje incidenata i provedbu politika. Osigurajte da je ova komunikacija u skladu s važećim pravilima o privatnosti, dok istovremeno pokazujete predanost organizacije održavanju inkluzivnog okruženja .</li> </ul>
--	--	---	--



		<p>poštovanja, prepoznavanje ponašanja punog poštovanja i nepoštivanja i razvijanje djelotvornih strategija za promicanje poštovanja i uključivanja u različitim okruženjima.</p>	
--	--	---	--