

Titolo 5.4 Regole antirazzismo e antidiscriminazione

1. Definizione

Il razzismo e la discriminazione compromettono l'integrità dello sport creando barriere alla partecipazione, allo sviluppo dei talenti e al divertimento per gli atleti e le parti interessate. Affrontare questi problemi è fondamentale per garantire che l'attività fisica sia accessibile a tutti e che tutti gli individui possano partecipare allo sport senza subire pregiudizi. La discriminazione nello sport può assumere molte forme, tra cui pregiudizi basati su etnia, genere, religione, identità sessuale, età o disabilità. Tali pregiudizi, consapevoli o inconsapevoli, possono dare luogo a generalizzazioni dannose su comunità specifiche e possono indurre i professionisti a trascurare o ignorare le preoccupazioni sulle pratiche discriminatorie.

Per combattere efficacemente questi problemi, gli organi di governo dello sport e i club devono stabilire regole e protocolli chiari che promuovano un ambiente sicuro e inclusivo. Ciò implica l'implementazione di politiche che trattino tutti gli individui con dignità e rispetto, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali. Tali misure sono in linea con i più ampi valori sociali volti a combattere la discriminazione e promuovere i diritti umani, compresi i diritti dei bambini.

Nell'Unione Europea, [le direttive](#) proibiscono la discriminazione per vari motivi, tra cui genere, razza, etnia, religione, disabilità, orientamento sessuale ed età. Queste normative sono fondamentali per garantire che le organizzazioni sportive forniscano pari trattamento e opportunità a tutti i partecipanti. Aderendo a questi standard, le organizzazioni sportive possono promuovere l'inclusività e creare un ambiente in cui tutti sono benvenuti e apprezzati, contribuendo all'integrità e all'equità complessive dello sport.

2. Scenario ideale

Le organizzazioni sportive stabiliscono politiche chiare e complete che proibiscono esplicitamente tutte le forme di razzismo e discriminazione per qualsiasi motivo, che si tratti di razza, colore, sesso, orientamento sessuale, lingua, religione, opinione politica o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altro stato, in ogni aspetto delle operazioni dell'organizzazione, dal reclutamento alla governance. Queste politiche non solo rispetterebbero le leggi nazionali e internazionali, ma rifletterebbero anche un impegno per l'inclusività, la diversità e l'uguaglianza. Lo sviluppo di tali politiche implica la consultazione con un'ampia varietà di parti interessate, assicurando che vengano prese in considerazione prospettive diverse e che venga raggiunto un ampio consenso da parte delle parti interessate. Programmi di formazione obbligatori e regolari vengono forniti a tutte le parti interessate per aumentare la consapevolezza, promuovere la comprensione della diversità e dell'inclusione e dotare gli individui delle competenze necessarie per affrontare e prevenire comportamenti discriminatori. Inoltre, l'organizzazione stabilisce meccanismi di segnalazione accessibili per incidenti di razzismo e discriminazione, garantendo riservatezza e indagini tempestive.

Per sostenere la responsabilità, l'organizzazione implementa misure disciplinari e sanzioni robuste per gli individui ritenuti colpevoli di condotta razzista o discriminatoria, dimostrando il suo incrollabile impegno

nell'applicazione di politiche antirazziste e antidiscriminatorie. Vengono condotti un monitoraggio e una valutazione continui per valutare l'efficacia di queste misure e identificare aree di miglioramento, mentre la collaborazione con partner esterni e gruppi di advocacy faciliterebbe la condivisione delle migliori pratiche e risorse nella lotta al razzismo e alla discriminazione.

Alla fine , questo crea una cultura autenticamente inclusiva che accoglie e valorizza tutto il personale e i volontari, indipendentemente dal loro background, genere, etnia, sessualità o capacità. Li incoraggia a collaborare in modo efficace e celebra le loro diverse esperienze, background e prospettive. Ciò promuove un senso di appartenenza e comunità, portando a impegni più forti ed esperienze positive per coloro che lavorano con o per l'organizzazione.

3. Rischi

- La mancanza di diversità potrebbe scoraggiare le persone appartenenti alle comunità etniche nere, asiatiche e minoritarie, che pertanto non vogliono impegnarsi o essere associate all'organizzazione.
- Dare l'impressione di una cultura di esclusione e disuguaglianza all'interno dello sport/dell'organizzazione.
- I gruppi emarginati incontrano ostacoli alla partecipazione, all'avanzamento e alla leadership all'interno dell'organizzazione e ciò può contribuire a creare una cultura di pregiudizio, faziosità e intolleranza, creando un ambiente ostile e inospitale per gli individui interessati.
- Danneggiare la reputazione e la credibilità dell'organizzazione sportiva e scatenare proteste pubbliche e l'attenzione dei media.
- Episodi di razzismo e discriminazione possono minare la fiducia e il sostegno di sponsor, partner, fan e della comunità in generale, mettendo a repentaglio la sostenibilità finanziaria e la redditività a lungo termine dell'organizzazione.
- Il razzismo e la discriminazione possono avere ripercussioni sulla salute mentale, sul benessere e sulle prestazioni di atleti, allenatori, dirigenti e personale.
- La mancata lotta al razzismo e alla discriminazione mina i valori fondamentali di equità, rispetto e uguaglianza, incidendo potenzialmente sulla cultura, sulla coesione e sul senso di comunità dell'organizzazione, alimentando divisioni, conflitti e una perdita di solidarietà tra i membri.

4. Strumenti ed elementi chiave

<i>Strumenti</i>	<i>Elementi chiave</i>
Programmi di sensibilizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • Programmi rigorosi di prevenzione e di educazione saranno obbligatori per gli atleti, i loro accompagnatori e tutti gli ufficiali sportivi, compresi giudici e arbitri. • Creare spazi sicuri e accoglienti per tutti e promuovere un ambiente di comunicazione aperta, rispetto reciproco e apprendimento continuo.

	<ul style="list-style-type: none"> Fornire regolarmente a tutto il personale e ai volontari una formazione sui pregiudizi inconsci per promuovere la consapevolezza e ridurre i pregiudizi.
Quadro/Politica antidiscriminazione	<ul style="list-style-type: none"> Identificare una serie di caratteristiche protette, tra cui, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, etnia, sesso, identità sessuale, identità di genere, età, disabilità, lingua, religione, opinioni politiche o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altri status. Monitorare e riesaminare regolarmente per garantirne l'efficacia. Si considerino: l'assunzione di personale eterogeneo, la promozione della diversità e dell'inclusione nelle posizioni lavorative vacanti, un approccio di tolleranza zero al razzismo.
Monitoraggio	<ul style="list-style-type: none"> Monitorare l'efficacia delle politiche/del quadro normativo. Meccanismi di raccolta dati, indagine e feedback.
Meccanismi di segnalazione	<ul style="list-style-type: none"> Canali di segnalazione facilmente accessibili, riservati e sicuri tramite i quali i singoli possono segnalare eventuali violazioni delle normative dell'organizzazione. Garantire protezione da ritorsioni, indagini e azioni tempestive.
Commissione/Comitato per l'inclusione e la diversità	<ul style="list-style-type: none"> Responsabile della supervisione degli sforzi antidiscriminazione all'interno dell'organizzazione. Garantire che i comitati e i gruppi di lavoro dell'organizzazione siano composti da individui con background diversi, che riflettano la comunità più ampia e apportino prospettive diverse ai processi decisionali. Collegato anche alla gestione delle risorse umane

5. Esempi di buone pratiche

Esempio di "Framework"

Organizzazione: Comitato olimpico e paralimpico degli Stati Uniti

Descrizione: Il Comitato Olimpico e Paralimpico degli Stati Uniti (USOPC) e gli Organismi di Governo Nazionali (NGB) devono garantire che tutti i membri siano trattati equamente e possano partecipare senza discriminazioni basate su razza, colore, religione, sesso, età o origine nazionale. Sia l'USOPC che gli NGB sono tenuti ad avere e applicare politiche e procedure antidiscriminatorie in modo equo e coerente. Questi requisiti sono stabiliti ai sensi del Ted Stevens Olympic and Amateur Sports Act e degli Statuti USOPC.

Ulteriori informazioni: [USOPC | Equità e diversità](#)

Esempio “Sensibilizzazione”, “Istruzione”

Organizzazione: buttalo fuori

Descrizione: Fondata nel 1993 con l'obiettivo primario di affrontare il razzismo nel calcio, l'organizzazione ha ampliato il suo raggio d'azione nel 1997 per affrontare tutte le forme di discriminazione. Spinta da una profonda passione per lo sport, l'organizzazione si impegna a garantire che il calcio sia inclusivo e accessibile a tutti. Nel corso degli anni, ha fatto notevoli progressi, guidando iniziative che sensibilizzano, affrontano la discriminazione e migliorano la qualità complessiva dello sport. L'organizzazione ora gestisce programmi educativi completi rivolti a giocatori dell'accademia, genitori e tifosi e si batte attivamente per mantenere un ambiente inclusivo nel calcio. Supporta inoltre individui provenienti da comunità sottorappresentate e minoritarie nel perseguire carriere nello sport. Inoltre, l'organizzazione si impegna ad affrontare la discriminazione a tutti i livelli, dai parchi locali alla Premier League e alle piattaforme dei social media. Nonostante la sua aspirazione a un futuro in cui i suoi servizi non siano più necessari, l'organizzazione rimane risolutamente concentrata sullo sradicamento della discriminazione in tutte le sue forme.

Ulteriori informazioni: [Chi siamo](#) | [Kick It Out](#)

Esempio “Sistema sanzionatorio”

Organizzazione: Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

Descrizione: La FIG ha implementato un sistema di sanzioni con una comunicazione trasparente. Rende l'organizzazione responsabile nei confronti delle proprie rivendicazioni. Le decisioni disciplinari sono pubblicate sul sito web della FIG. Migliora lo schema di indagine e il sistema di sanzioni dell'organizzazione fornendo prove del processo decisionale.

Ulteriori informazioni : [Pagina web della decisione disciplinare](#)

Esempio “Corso formativo”

Organizzazione: Unione Ciclistica Internazionale (UCI)

Descrizione: Dopo aver pubblicato video su Instagram, gesto razzista e discriminatorio, due corridori hanno violato i regolamenti UCI e sono stati sanzionati. Sono stati immediatamente ritirati dal Tour a cui stavano partecipando e tenuti a frequentare un corso di formazione sull'antidiscriminazione. Le sanzioni sono state ratificate dalla Commissione disciplinare UCI e il procedimento si è concluso con un'accettazione delle conseguenze, in linea con i regolamenti UCI. Il codice etico UCI include la non discriminazione negli standard di integrità

Ulteriori informazioni :

[Comunicato stampa](#)

[Codice Etico UCI](#)

Esempio “Politica e strategia GEDI”, “Commissione”

Organizzazione: World Rowing

Descrizione : La federazione ha sviluppato una strategia di uguaglianza di genere, diversità e inclusione (GEDI) con una commissione trasversale GEDI, un gruppo di gestione GEDI e un gruppo consultivo GEDI che lavorano insieme per sviluppare una strategia GEDI. La commissione trasversale supervisiona e guida l'attuazione della politica e della strategia GEDI in quanto si applica alle commissioni. Il gruppo di gestione è responsabile della proposta della politica e della strategia GEDI per l'accordo e per l'implementazione della politica e della strategia GEDI e del piano d'azione. Il gruppo consultivo fornisce consulenza a World Rowing sull'implementazione della strategia GEDI e su questioni GEDI specifiche.

Nella sua dichiarazione su GEDI, World Rowing sottolinea la sua dedizione nel promuovere diversità e inclusione. L'organizzazione rifiuta ogni forma di discriminazione e mira a fornire pari opportunità, accogliendo individui di tutte le razze, generi, orientamenti sessuali, abilità, etnie, religioni, nazionalità, età e status socioeconomici. World Rowing si impegna a creare un ambiente in cui tutti si sentano benvenuti, rappresentati, inclusi nel processo decisionale, in grado di partecipare, al sicuro e liberi da discriminazioni e molestie.

Ulteriori informazioni : [Strategia GEDI e dichiarazione del World Rowing](#)

Esempio “Quadro”, “Istruzione”

Organizzazione: Confederazione sportiva olimpica tedesca; Dipartimento tedesco dello sport giovanile (DSJ)

Descrizione: Il progetto "(Anti-)razzismo nello sport organizzato" è costituito da quattro pilastri progettuali. 1. deve essere creato un modulo educativo di apprendimento misto; 2. devono essere organizzate competizioni di club; 3. deve essere creata una rete per lo scambio e l'emancipazione e devono essere istituiti funzionari antirazzismo nelle associazioni; 4. deve essere realizzato un progetto di ricerca. Il progetto coinvolge le persone colpite dal razzismo , le ascolta e dà loro voce, ad esempio nella rete e attraverso il progetto di ricerca. Anche i volontari sono emancipati e valorizzati. Vengono raccolti dati e cifre, poiché questo è ancora un divario.

Ulteriori informazioni : [dsj.de: \(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](https://dsj.de: (Anti-) Rassismus im organisierten Sport)

6. Passi verso il livello successivo

Al livello 2 ★★ “Emergente”	Al livello 3 ★★★ “In via di sviluppo”	Al livello 4 ★★★★ “Stabilito”	Al livello 5 ★★★★★ “Incorporato”
<ul style="list-style-type: none"> Promuovere attivamente una cultura inclusiva che valorizzi e rispetti la diversità implementando programmi di 	<ul style="list-style-type: none"> Sviluppare e far rispettare una politica, un quadro o un programma completo che sostenga il principio di 	<ul style="list-style-type: none"> Stabilire, monitorare e rivedere regolarmente la politica, il framework o il programma 	<ul style="list-style-type: none"> Stabilire e far rispettare politiche e pratiche che promuovano attivamente diversità e

<p>formazione e sensibilizzazione completi. Creare spazi sicuri e accoglienti per tutti gli individui e promuovere un ambiente di comunicazione aperta, rispetto reciproco e apprendimento continuo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporare una clausola antidiscriminatori a solida nei documenti ufficiali dell'organizzazione e, inclusi gli Statuti e il Codice etico. Assicurarsi che il linguaggio utilizzato in tutti gli altri documenti organizzativi sia coerente con questa clausola, riflettendo un forte impegno per l'uguaglianza e l'inclusione. 	<p>antidiscriminazione. Questa politica dovrebbe identificare una gamma di caratteristiche protette, tra cui, ma non solo, etnia, sesso, identità sessuale, identità di genere, età, disabilità, lingua, religione, opinioni politiche o di altro tipo, origine nazionale o sociale, proprietà, nascita o altri status.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Attuare una politica di equità che garantisca che gli organizzatori degli eventi prendano in considerazione e affrontino attivamente le esigenze delle popolazioni sottorappresentate e sistematicamente svantaggiate, compresi partecipanti, volontari e spettatori. • Designare un membro del personale competente, preferibilmente con competenze specifiche o esperienza 	<p>antidiscriminazione e dell'organizzazione e per garantirne l'efficacia e l'allineamento con le migliori pratiche correnti. Aggiornare la politica secondo necessità per affrontare le sfide emergenti e migliorarne l'impatto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fornire canali di segnalazione facilmente accessibili, riservati e sicuri per consentire alle persone di segnalare eventuali violazioni delle normative dell'organizzazione e. Implementare misure per ridurre al minimo il rischio di ritorsioni e garantire che le segnalazioni siano prese sul serio e affrontate tempestivamente. • Sostenere e promuovere pari opportunità per tutti in linea con la politica antidiscriminazione e dell'organizzazione e. Ciò include l'educazione dei 	<p>inclusione nei ruoli di leadership. Ciò include stabilire obiettivi chiari per una rappresentanza diversificata e garantire che i percorsi di leadership siano accessibili a individui di ogni estrazione.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare e implementare pratiche di assunzione inclusive, fornire una formazione mirata alla leadership e promuovere una cultura di appartenenza per creare un ambiente di lavoro più equo. Queste iniziative dovrebbero essere progettate per migliorare la diversità nella leadership e contribuire al successo di tutti i dipendenti. • Condurre una revisione completa di tutte le politiche delle risorse umane per garantire che siano neutre rispetto al genere e promuovano l'uguaglianza di
--	---	---	---

	<p>personale, oppure istituire una Commissione dedicata responsabile della supervisione degli sforzi antidiscriminazione e all'interno dell'organizzazione e.</p> <ul style="list-style-type: none"> Assicurarsi che la dirigenza rilasci una dichiarazione pubblica in cui afferma l'impegno dell'organizzazione e nei confronti della responsabilità sociale e dei principi antidiscriminazione e. Fornire regolarmente una formazione sui pregiudizi inconsci a tutto il personale e ai volontari per promuovere la consapevolezza, ridurre i pregiudizi e promuovere un ambiente più inclusivo. Stabilire e far rispettare regole che garantiscano che gli atleti, le delegazioni sportive e i sostenitori possano partecipare agli 	<p>responsabili delle assunzioni su pratiche eque e inclusive, assicurando un trattamento equo nei processi di reclutamento, assunzione, promozione e retribuzione.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sviluppare e applicare procedure di reclutamento che incoraggino attivamente la diversità e impediscano la discriminazione nei confronti dei candidati con interruzioni di carriera o percorsi di carriera non tradizionali. Utilizzare un linguaggio neutro rispetto al genere nelle offerte di lavoro e concentrarsi sulle qualifiche e sulle competenze essenziali per evitare di escludere inavvertitamente determinati gruppi. Offrire una formazione antidiscriminazione e basata sulle competenze per tutti i membri 	<p>genere. Questa revisione dovrebbe coprire tutti gli aspetti delle risorse umane, tra cui assunzione, promozione, retribuzione, benefit e cultura del posto di lavoro, per creare un ambiente che supporti l'uguaglianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> Garantire attivamente che i comitati e i gruppi di lavoro dell'organizzazione e siano composti da individui con background diversi, che riflettano la comunità più ampia e apportino prospettive diverse ai processi decisionali. Intraprendere indagini e adottare misure disciplinari in risposta alle accuse di discriminazione. Garantire che tali processi siano condotti in modo confidenziale, proteggere gli individui da ritorsioni e mantenere l'integrità
--	--	--	---

	<p>eventi senza discriminazioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modificare strutture, attrezzature e programmazione secondo necessità per garantire che siano accessibili e accoglienti per individui di tutte le abilità, generi, età e orientamenti sessuali. Ciò può includere la fornitura di sistemazioni e programmi personalizzati per gruppi diversi. • Adotta misure proattive per rimuovere le barriere alla partecipazione per i gruppi sottorappresentati, interagendo con i gruppi della comunità locale per comprenderne gli interessi e le sfide. Utilizza questo feedback per apportare le modifiche necessarie. • Offrire supporto attivo e continuo alle persone che subiscono discriminazioni, assicurando che abbiano accesso alle risorse e all'assistenza 	<p>dell'organizzazione e, inclusi atleti, allenatori e personale. Questa formazione dovrebbe riguardare la consapevolezza culturale, i pregiudizi impliciti e le strategie per promuovere un ambiente inclusivo e rispettoso che celebri la diversità.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Articolare chiaramente gli obiettivi di apprendimento per i programmi di formazione antidiscriminazione e, specificando le conoscenze e le competenze essenziali che i partecipanti dovrebbero acquisire. Concentrarsi sulla comprensione del rispetto, sul riconoscimento dei comportamenti rispettosi e irrISPETTOSI e sullo sviluppo di strategie attuabili per promuovere il rispetto e l'inclusione in vari contesti. 	<p>dell'impegno dell'organizzazione e per l'uguaglianza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicare pubblicamente gli sforzi dell'organizzazione e per combattere la discriminazione, compresi i passaggi intrapresi per affrontare gli incidenti e far rispettare le policy. Assicurarsi che queste comunicazioni siano conformi alle norme sulla privacy applicabili, dimostrando al contempo l'impegno dell'organizzazione e nel mantenere un ambiente inclusivo.
--	--	---	--



	necessarie per affrontare e superare queste sfide.		
--	---	--	--