

Antraštė 5.4 Antirasizmo ir antidiskriminacinės taisyklės

1. Apibrėžimas

Rasizmas ir diskriminacija kenkia sporto vientisumui, nes sukuria kliūtis sportininkams ir suinteresuotosioms šalims dalyvauti, talentų ugdymui ir džiaugsmui. Šių problemų sprendimas yra labai svarbus siekiant užtikrinti, kad fizinė veikla būtų prieinama visiems ir kad visi asmenys galėtų sportuoti be išankstinio nusistatymo. Diskriminacija sporte gali būti įvairių formų, įskaitant šališkumą dėl etninės priklausomybės, lyties, religijos, seksualinės tapatybės, amžiaus ar negalios. Toks sąmoningas ar nesąmoningas šališkumas gali sukelti žalingų apibendrinimų apie konkrečias bendruomenes ir gali paskatinti specialistus nepastebėti arba atmesti susirūpinimą dėl diskriminacinės praktikos.

Norėdami veiksmingai kovoti su šiomis problemomis, sporto valdymo organai ir klubai turi sukurti aiškias taisykles ir protokolus, skatinančius saugią ir įtraukią aplinką. Tai reiškia, kad reikia įgyvendinti politiką, pagal kurią su visais asmenimis elgiamasi oriai ir pagarbiai, nepaisant jų asmeninių savybių. Tokios priemonės dera su platesnėmis visuomenės vertybėmis, kuriomis siekiama kovoti su diskriminacija ir skatinti žmogaus teises, įskaitant vaikų teises.

Europos Sąjungoje [direktyvos](#) draudžia diskriminaciją dėl įvairių priežasčių, įskaitant lytį, rasę, etninę priklausomybę, religiją, negalią, seksualinę orientaciją ir amžių. Šios taisyklės yra labai svarbios siekiant užtikrinti, kad sporto organizacijos suteiktų vienodas sąlygas ir vienodas galimybes visiems dalyviams. Laikydamosi šių standartų, sporto organizacijos gali skatinti įtrauktį ir sukurti aplinką, kurioje visi būtų laukiami ir vertinami, taip prisidedant prie bendro sporto vientisumo ir sąžiningumo.

2. Idealus scenarijus

Sporto organizacijos nustato aiškią ir išsamią politiką, kuri aiškiai draudžia visų formų rasizmą ir diskriminaciją dėl bet kokių priežasčių, nesvarbu, ar tai būtų rasė, odos spalva, lytis, seksualinė orientacija, kalba, religija, politinės ar kitos pažiūros, nacionalinė ar socialinė kilmė, nuosavybė, gimimas ar kita. visose organizacijos veiklos srityse, nuo įdarbinimo iki valdymo. Ši politika ne tik atitiktų nacionalinius ir tarptautinius įstatymus, bet ir atspindėtų įsipareigojimą siekti įtraukties, įvairovės ir lygybės. Kuriant tokią politiką reikia konsultuotis su daugybe suinteresuotųjų šalių, užtikrinant, kad būtų atsižvelgta į įvairias perspektyvas ir būtų pasiektas platus suinteresuotųjų šalių įtraukimas. Visoms suinteresuotosioms šalims teikiamos privalomos ir reguliarios mokymo programos, skirtos didinti informuotumą, suprasti įvairovę ir įtrauktį bei suteikti asmenims reikalingų įgūdžių, reikalingų spręsti diskriminacinį elgesį ir užkirsti jam kelią. Be to, organizacija sukuria prieinamus pranešimo apie rasizmo ir diskriminacijos atvejus mechanizmus, užtikrinančius konfidencialumą ir greitą tyrimą.

Siekdama palaikyti atskaitomybę, organizacija taiko griežtas drausmines priemones ir sankcijas asmenims, pripažintiems kaltais dėl rasistinio ar diskriminacinio elgesio, parodydama savo tvirtą įsipareigojimą vykdyti antirasizmą ir antidiskriminacinę politiką. Vykdoma nuolatinė stebėseną ir vertinimas, siekiant įvertinti šių priemonių efektyvumą ir nustatyti tobulintinas sritis, o bendradarbiavimas su išorės

partneriais ir advokatų grupėmis palengvintų dalijimąsi gerąja patirtimi ir ištekliais kovojant su rasizmu ir diskriminacija.

Galiausiai tai sukuria tikrai įtraukią kultūrą, kuri sveikina ir vertina visus darbuotojus ir savanorius, nepaisant jų kilmės, lyties, etninės priklausomybės, seksualumo ar gebėjimų. Tai skatina juos efektyviai bendradarbiauti ir džiaugiasi įvairia jų patirtimi, kilme ir perspektyvomis. Tai skatina priklausymo ir bendruomenės jausmą, o tai lemia stipresnius įsipareigojimus ir teigiamą patirtį tiems, kurie dirba su organizacija ar jai.

3. Rizikos

- Įvairovės trūkumas gali atbaidyti juodaodžių, azijiečių ir mažumų tautinių bendruomenių žmones, kurie nenori dalyvauti ar būti su ja susiję.
- Sudarykite atskirties ir nelygybės kultūros įspūdį sporto šakoje / organizacijoje.
- Atstumtos grupės susiduria su kliūtimis dalyvauti, tobulėti ir vadovauti organizacijoje, todėl tai gali prisidėti prie išankstinių nusistatymų, šališkumo ir netolerancijos kultūros, sukurdamą nepalankią ir priešišką aplinką nukentėjusiems asmenims.
- Kenkia sporto organizacijos reputacijai ir patikimumui bei gali sukelti visuomenės pasipiktinimą ir žiniasklaidos kontrolę.
- Rasizmo ir diskriminacijos atvejai gali pakirsti rėmėjų, partnerių, gerbėjų ir platesnės bendruomenės pasitikėjimą ir palaikymą, taip sukeldami pavojų organizacijos finansiniam tvarumui ir ilgalaikiam gyvybingumui.
- Rasizmas ir diskriminacija gali turėti įtakos sportininkų, trenerių, pareigūnų ir personalo psichinei sveikatai, gerovei ir rezultatams.
- Nesugebėjimas kovoti su rasizmu ir diskriminacija kenkia pagrindinėms sąžiningumo, pagarbos ir lygybės vertybėms, gali turėti įtakos organizacijos kultūrai, sanglaudai ir bendruomenės jausmui, skatinant susiskaldymą, konfliktus ir narių solidarumo praradimą.

4. Instrumentai ir pagrindiniai elementai

<i>Instrumentai</i>	<i>Pagrindiniai elementai</i>
Sąmoningumo didinimo programos	<ul style="list-style-type: none"> • Sportininkams, jų aplinkai ir visiems sporto pareigūnams, įskaitant teisėjus ir teisėjas, privalomos griežtos prevencijos ir švietimo programos. • Sukurkite saugias, svetingas erdves visiems asmenims ir skatinkite atviro bendravimo, abipusės pagarbos ir nuolatinio mokymosi aplinką. • Visiems darbuotojams ir savanoriams reguliariai rengkite nesąmoningo šališkumo mokymus, kad padidintumėte sąmoningumą ir sumažintumėte šališkumą.
Antidiskriminacinė sistema / politika	<ul style="list-style-type: none"> • Nustatykite daugybę saugomų savybių, įskaitant, bet tuo neapsiribojant, etninę kilmę, lytį, seksualinę tapatybę, lytinę tapatybę, amžių, negalią, kalbą, religiją, politines ar kitas

	<p>pažiūras, nacionalinę ar socialinę kilmę, nuosavybę, gimimą ar kitą statusą.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stebėkite ir reguliariai peržiūrėkite, kad užtikrintumėte efektyvumą. • Apsvarstykite: r samdyti įvairius darbuotojus, skatinti įvairovę ir įtraukimą į laisvas darbo vietas, nulinės tolerancijos požiūrį į rasizmą.
Stebėjimas	<ul style="list-style-type: none"> • Stebėkite politikos kryptį / sistemos veiksmingumą. • Duomenų rinkimo, apklausos ir grįžtamojo ryšio mechanizmai.
Ataskaitų teikimo mechanizmai	<ul style="list-style-type: none"> • Lengvai prieinami, konfidencialūs ir saugūs pranešimų teikimo kanalai, skirti asmenims pranešti apie bet kokius organizacijos taisyklių pažeidimus. • Užtikrinti apsaugą nuo keršto, greitą tyrimą ir veiksmus.
Įtraukimo ir įvairovės komisija/komitetas	<ul style="list-style-type: none"> • Atsakingas už antidiskriminacinių pastangų organizacijoje priežiūrą. • Užtikrinti, kad organizacijos komitetus ir darbo grupes sudarytų įvairios kilmės asmenys, atspindintys platesnę bendruomenę ir į sprendimų priėmimo procesus atsižvelgę įvairias perspektyvas. • Taip pat susijęs su žmogiškųjų išteklių valdymu

5. Geros praktikos pavyzdžiai

„Pavyzdys“

Organizacija: Jungtinių Valstijų olimpinis ir parolimpinis komitetas

Aprašymas: Jungtinių Valstijų olimpinis ir parolimpinis komitetas (USOPC) ir nacionalinės valdymo institucijos (NGB) turi užtikrinti, kad su visais nariais būtų elgiamasi sąžiningai ir jie galėtų dalyvauti be diskriminacijos dėl rasės, odos spalvos, religijos, lyties, amžiaus ar tautinės kilmės. Tiek USOPC, tiek NGB privalo teisingai ir nuosekliai vykdyti nediskriminavimo politiką ir procedūras. Šie reikalavimai nustatyti pagal Tedo Stevenso olimpinio ir mėgėjiško sporto įstatymą ir USOPC įstatus.

Daugiau informacijos: [USOPC | Teisingumas ir įvairovė](#)

Pavyzdys „Sąmoningumo didinimas“, „Švietimas“

Organizacija: Išmesk

Aprašymas: 1993 m. įkurta organizacija, kurios pagrindinis tikslas buvo kovoti su rasizmu futbole, 1997 m. išplėtė savo veiklos sritį, kad kovotų su visomis diskriminacijos formomis. Vedama gilios aistros sportui, organizacija siekia užtikrinti, kad futbolas būtų įtraukus ir prieinamas visiems. Per daugelį metų ji padarė didelę pažangą, vadovaudamas iniciatyvoms, kurios didina informuotumą, kovoja su diskriminacija ir gerina bendrą sporto kokybę. Dabar organizacija vykdo visapusiškas švietimo programas, skirtas akademijos žaidėjams, tėvams ir gerbėjams, ir aktyviai vykdo kampanijas, siekdama palaikyti įtraukią futbolo aplinką. Ji taip pat padeda asmenims iš nepakankamai atstovaujama ir mažumų bendruomenių siekti karjeros sporte. Be to, organizacija yra įsipareigojusi kovoti su diskriminacija visais lygiais – nuo

vietinių parkų iki Premier lygos ir socialinės žiniasklaidos platformų. Nepaisant to, kad ji siekia ateities, kurioje jos paslaugos nebereikalingos, organizacija ir toliau ryžtingai siekia panaikinti visų formų diskriminaciją.

Daugiau informacijos: [Apie mus](#) | [Išmesk](#)

„Sankcijų sistemos“ pavyzdys

Organizacija: Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

Aprašymas: FIG įdiegė sankcijų sistemą su skaidriu ryšiu. Tai leidžia organizacijai atsakyti už savo reikalavimus. Drausminiai sprendimai skelbiami FIG svetainėje. Ji patobulina organizacijos tyrimo schemą ir sankcijų sistemą, pateikdama sprendimų priėmimo įrodymus.

Daugiau informacijos : [disciplininio sprendimo tinklalapis](#)

Pavyzdys „Mokomasis kursas“

Organizacija: Union Cycliste Internationale (UCI)

Aprašymas: Po vaizdo įrašų paskelbimo „Instagram“ kūrimas rasistinis ir diskriminacinis gestas, du motociklininkai pažeidė UCI reglamentą ir buvo nubausti. Jie buvo nedelsiant pašalinti iš turo, kuriame jie dalyvavo, ir buvo priversti dalyvauti mokomuosiuose kursuose apie antidiskriminaciją. Sankcijas ratifikavo UCI drausmės komisija, o procesas buvo baigtas pasekmių pripažinimu pagal UCI nuostatus. UCI etikos kodeksas integralumo standartuose apima nediskriminavimą

Daugiau informacijos :

[Pranešimas spaudai](#)

[UCI etikos kodeksas](#)

Pavyzdys „GEDI politika ir strategija“, „Komisija“

Organizacija: World Rowing

Aprašymas : Federacija sukūrė lyčių lygybės, įvairovės ir įtraukties (GEDI) strategiją kartu su GEDI kryžmine komisija, GEDI valdymo grupe ir GEDI patariamoji grupe, kuri kartu kuria GEDI strategiją. Kryžminė komisija prižiūri ir skatina GEDI politikos ir strategijos įgyvendinimą, kaip ji taikoma komisijoms. Valdymo grupė yra atsakinga už GEDI politikos ir strategijos siūlymą susitarti ir už GEDI politikos ir strategijos bei veiksmų plano įgyvendinimą. Patariamoji grupė teikia konsultacijas „World Rowing“ dėl GEDI strategijos įgyvendinimo ir konkrečiais GEDI klausimais.

Savo pareiškime apie GEDI „World Rowing“ pabrėžia savo atsidavimą skatinant įvairovę ir įtrauktį. Organizacija atmeta visas diskriminacijos formas ir siekia suteikti lygias galimybes, priimdama visų rasių, lyčių, seksualinės orientacijos, gebėjimų, etninių grupių, religijų, tautybių, amžiaus ir socialinių bei ekonominių statusų asmenis. „World Rowing“ siekia sukurti aplinką, kurioje kiekvienas jaustųsi laukiamas, atstovaujamas, įtrauktas į sprendimų priėmimą, galintis dalyvauti, saugus ir be diskriminacijos bei priekabiavimo.

Daugiau informacijos : [GEDI strategija ir Pasaulio irklavimo pareiškimas](#)

„Pagrindų“, „Išsilavinimo“ pavyzdys

Organizacija: Vokietijos olimpinė sporto konfederacija; Vokietijos sporto jaunimo departamentas (DSJ)

Aprašymas : Projektas „(Anti)rasizmas organizuotame sporte“ susideda iš keturių projekto ramsčių. 1. turi būti sukurtas mišraus mokymosi modulis; 2. organizuojamos klubinės varžybos; 3. turi būti sukurtas mainų ir įgalinimo tinklas, o asociacijose steigiami kovos su rasizmu pareigūnai; 4. turi būti atliktas tyrimo projektas. Į projektą įtraukiami rasizmo paveikti asmenys, jie išklaunami ir jiems suteikiamas žodis, pavyzdžiui, tinkle ir per mokslinių tyrimų projektą. Savanoriai taip pat įgalinami ir vertinami. Skaičiai ir duomenys renkami, nes tai vis dar yra spraga.

Daugiau informacijos : [dsj.de: \(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](http://dsj.de: (Anti-) Rassismus im organisierten Sport)

6. Žingsniai į kitą lygį

Iki 2 lygio ★★ „Atsirandantis“	Iki 3 lygio ★★★ „Besivystantis“	Iki 4 lygio ★★★★ „Isteigta“	Iki 5 lygio ★★★★★ „Įterptas“
<ul style="list-style-type: none"> • Aktyviai puoselėti įtraukią kultūrą, kuri vertina ir gerbia įvairovę, įgyvendinant visapusiškas švietimo ir sąmoningumo ugdymo programas. Sukurkite saugias, svingingas erdves visiems asmenims ir skatinkite atviro bendravimo, abipusės pagarbos ir nuolatinio mokymosi aplinką. • Etikos kodeksą, įtraukite tvirtą antidiskriminacinę sąlygą. Užtikrinkite, kad visuose kituose organizaciniuose dokumentuose vartojama kalba 	<ul style="list-style-type: none"> • Sukurti ir įgyvendinti išsamią politiką, sistemą ar programą, kuri palaiko antidiskriminacinį principą. Šioje politikoje turėtų būti nustatytos įvairios saugomos savybės, įskaitant, bet tuo neapsiribojant, etninę kilmę, lytį, seksualinę tapatybę, lytinę tapatybę, amžių, negalią, kalbą, religiją, politines ar kitas pažiūras, tautinę ar socialinę kilmę, nuosavybę, gimimą ar kt. • Įgyvendinti teisingumo politiką, kuri užtikrintų, kad renginių 	<ul style="list-style-type: none"> • Nustatykite, stebėkite ir reguliariai peržiūrėkite organizacijos kovos su diskriminacija politiką, sistemą ar programą, kad užtikrintumėte jos veiksmingumą ir atitikimą dabartinei geriausiai praktikai. Prireikus atnaujinkite politiką, kad būtų galima išspręsti kylančias problemas ir pagerinti jos poveikį. • Suteikite lengvai prieinamus, konfidencialius ir saugius pranešimo kanalus, kad asmenys galėtų 	<ul style="list-style-type: none"> • Sukurti ir įgyvendinti politiką bei praktiką, kuri aktyviai skatina įvairovę ir įtraukimą į vadovaujančius vaidmenis. Tai apima aiškių įvairaus atstovavimo tikslų nustatymą ir užtikrinimą, kad lyderystės keliai būtų prieinami bet kokios kilmės asmenims. • Plėtoti ir įgyvendinti įtraukią įdarbinimo praktiką, organizuoti tikslinius lyderystės mokymus ir

<p>atitiktų šią sąlygą, atspindinčią tvirtą įsipareigojimą siekti lygybės ir įtraukties.</p>	<p>organizatoriai aktyviai atsižvelgtų į nepakankamai atstovaujamų ir sistemingai nepalankioje padėtyje esančių gyventojų, įskaitant dalyvius, savanorius ir žiūrovus, poreikius.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Paskirti išmanantį darbuotoją, pageidautina, turintį atitinkamos patirties ar asmeninės patirties, arba įsteigti specialią komisiją, atsakingą už antidiskriminacinių pastangų organizacijoje priežiūrą. • Užtikrinti, kad vadovybė paskelbtų viešą pareiškimą, patvirtinantį organizacijos įsipareigojimą laikytis socialinės atsakomybės ir nediskriminavimo principų. • Visiems darbuotojams ir savanoriams reguliariai rengkite nesąmoningo šališkumo mokymus, kad padidintumėte sąmoningumą, sumažintumėte šališkumą ir 	<p>pranešti apie bet kokius organizacijos taisyklių pažeidimus. Įgyvendinkite priemones, kad sumažintumėte atsakomųjų veiksmų riziką ir užtikrintumėte, kad į pranešimus būtų žiūrima rimtai ir į juos būtų imtasi veiksmų.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remti ir skatinti lygias galimybes visiems pagal organizacijos antidiskriminacinę politiką. Tai apima samdymo vadovų švietimą sąžiningos ir įtraukios praktikos klausimais, vienodo požiūrio užtikrinimą įdarbinimo, samdymo, paaukštinimo ir kompensavimo procesuose. • Sukurti ir įgyvendinti įdarbinimo procedūras, kurios aktyviai skatintų įvairovę ir užkirstų kelią kandidatų, turinčių karjeros pertrauką arba netradicinius karjeros kelius, diskriminacijai. Darbo 	<p>puoselėti priklausymo kultūrą, kad būtų sukurta teisingesnė darbo vieta. Šios iniciatyvos turėtų būti skirtos didinti vadovavimo įvairovę ir prisidėti prie visų darbuotojų sėkmės.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atlikite išsamią visų žmogiškųjų išteklių politikos peržiūrą, kad įsitikintumėte, jog jos yra neutralios lyčių atžvilgiu ir skatina lyčių lygybę. Ši peržiūra turėtų apimti visus žmogiškųjų išteklių aspektus, įskaitant samdymą, paaukštinimą, kompensavimą, išmokas ir darbo vietos kultūrą, kad būtų sukurta lygybė remianti aplinka. • Aktyviai užtikrinti, kad organizacijos komitetas ir darbo grupės sudarytų įvairios kilmės asmenys, atspindintys platesnę
--	--	---	--

	<p>sukurtumėte labiau įtraukią aplinką.</p> <ul style="list-style-type: none"> Nustatyti ir įgyvendinti taisykles, užtikrinančias, kad sportininkai, sporto delegacijos ir rėmėjai galėtų dalyvauti renginiuose be diskriminacijos. Prireikus pakeiskite patalpas, įrangą ir programavimą, kad jie būtų prieinami ir priimtini visų gebėjimų, lyties, amžiaus ir seksualinės orientacijos asmenims. Tai gali apimti apgyvendinimo ir pritaikymo programas įvairioms grupėms. Imkitės iniciatyvių veiksmų, kad pašalintumėte kliūtis dalyvauti nepakankamai atstovaujamos grupėms, bendradarbiaudami su vietos bendruomenės grupėmis, kad suprastumėte jų interesus ir iššūkius. Naudokite šį atsiliepimą, kad atliktumėte reikiamus pakeitimus. 	<p>skelbimuose naudokite lyčių požiūriu neutralią kalbą ir sutelkite dėmesį į esmines kvalifikacijas ir įgūdžius, kad netyčia neištumtumėte tam tikrų grupių.</p> <ul style="list-style-type: none"> Visiems organizacijos nariams, įskaitant sportininkus, trenerius ir darbuotojus, pasiūlyti kompetencija pagrįstus mokymus prieš diskriminaciją. Šie mokymai turėtų apimti kultūrinį sąmoningumą, netiesioginį šališkumą ir strategijas, skatinančias įtraukią ir pagarbų įvairovę puoselėjančią aplinką. Aiškiai suformuluokite antidiskriminacinių mokymo programų mokymosi tikslus, nurodydami esmines žinias ir įgūdžius, kuriuos dalyviai turėtų įgyti. Sutelkite dėmesį į pagarbos supratimą, pagarbaus ir 	<p>bendruomenę ir į sprendimų priėmimo procesus įtraukiantys įvairių perspektyvų.</p> <ul style="list-style-type: none"> Vykdykite tyrimus ir imkitės drausminių priemonių, reaguodami į įtarimus dėl diskriminacijos. Užtikrinti, kad šie procesai būtų vykdomi konfidencialiai, apsaugoti asmenis nuo keršto ir išlaikyti organizacijos įsipareigojimo siekti lygybės vientisumą. Viešai informuokite apie organizacijos pastangas kovoti su diskriminacija, įskaitant veiksmus, kurių imtasi sprendžiant incidentus ir įgyvendinant politiką. Užtikrinkite, kad šie pranešimai atitiktų taikomas privatumo taisykles, tuo pačiu parodydami
--	--	--	---



	<ul style="list-style-type: none"> • Siūlykite aktyvią ir nuolatinę paramą asmenims, kurie patiria diskriminaciją, užtikrindami, kad jie turėtų išteklių ir pagalbos, reikalingos šiems iššūkiams spręsti ir įveikti. 	<p>nepagarbaus elgesio pripažinimą ir veiksmingų strategijų, skatinančių pagarbą ir įtrauktį įvairiose aplinkose, kūrimą.</p>	<p>organizacijos įsipareigojimą palaikyti įtraukia aplinką .</p>
--	--	---	--