

Kop 5.4 Regels antiracisme en antidiscriminatie

1. Definitie

Racisme en discriminatie ondermijnen de integriteit van sport door barrières te creëren voor deelname, talentontwikkeling en plezier voor atleten en belanghebbenden. Het aanpakken van deze problemen is cruciaal om ervoor te zorgen dat fysieke activiteit voor iedereen toegankelijk is en dat alle individuen kunnen deelnemen aan sport zonder vooroordelen. Discriminatie in sport kan vele vormen aannemen, waaronder vooroordelen op basis van etniciteit, geslacht, religie, seksuele identiteit, leeftijd of handicaps. Dergelijke vooroordelen, bewust of onbewust, kunnen leiden tot schadelijke generalisaties over specifieke gemeenschappen en kunnen ertoe leiden dat professionals zorgen over discriminerende praktijken over het hoofd zien of negeren.

Om deze problemen effectief te bestrijden, moeten sportbesturen en clubs duidelijke regels en protocollen opstellen die een veilige en inclusieve omgeving bevorderen. Dit omvat het implementeren van beleid dat alle individuen met waardigheid en respect behandelt, ongeacht hun persoonlijke kenmerken. Dergelijke maatregelen sluiten aan bij bredere maatschappelijke waarden die gericht zijn op het bestrijden van discriminatie en het bevorderen van mensenrechten, waaronder kinderrechten.

In de Europese Unie verbieden [richtlijnen](#) discriminatie op verschillende gronden, waaronder geslacht, ras, etniciteit, religie, handicap, seksuele geaardheid en leeftijd. Deze regelgeving is cruciaal om ervoor te zorgen dat sportorganisaties gelijke behandeling en kansen bieden aan alle deelnemers. Door zich aan deze normen te houden, kunnen sportorganisaties inclusiviteit bevorderen en een omgeving creëren waarin iedereen welkom is en gewaardeerd wordt, wat bijdraagt aan de algehele integriteit en eerlijkheid van de sport.

2. Ideaal scenario

Sportorganisaties stellen duidelijke en uitgebreide beleidslijnen op die expliciet alle vormen van racisme en discriminatie verbieden, ongeacht de grond, of het nu gaat om ras, kleur, geslacht, seksuele geaardheid, taal, religie, politieke of andere mening, nationale of sociale afkomst, eigendom, geboorte of andere status, in elk aspect van de activiteiten van de organisatie, van werving tot bestuur. Deze beleidslijnen zouden niet alleen voldoen aan nationale en internationale wetten, maar weerspiegelen ook een toewijding aan inclusiviteit, diversiteit en gelijkheid. De ontwikkeling van dergelijke beleidslijnen omvat overleg met een breed scala aan belanghebbenden, om ervoor te zorgen dat verschillende perspectieven worden overwogen en brede steun van belanghebbenden wordt bereikt. Verplichte en regelmatige trainingsprogramma's worden aangeboden aan alle belanghebbenden om het bewustzijn te vergroten, begrip van diversiteit en inclusie te bevorderen en individuen uit te rusten met de nodige vaardigheden om discriminerend gedrag aan te pakken en te voorkomen. Daarnaast stelt de organisatie toegankelijke rapportagemechanismen in voor incidenten van racisme en discriminatie, om vertrouwelijkheid en snel onderzoek te garanderen.

Om verantwoording af te leggen, implementeert de organisatie robuuste disciplinaire maatregelen en sancties voor personen die schuldig zijn bevonden aan racistisch of discriminerend gedrag, wat haar

onwrikbare toewijding aan het handhaven van antiracisme- en antidiscriminatiebeleid aantoont. Er wordt voortdurend toezicht en evaluatie uitgevoerd om de effectiviteit van deze maatregelen te beoordelen en verbeterpunten te identificeren, terwijl samenwerking met externe partners en belangenbehartigingsgroepen het delen van best practices en middelen in de strijd tegen racisme en discriminatie zou vergemakkelijken.

Uiteindelijk creëert dit een echt inclusieve cultuur die alle medewerkers en vrijwilligers verwelkomt en waardeert, ongeacht hun achtergrond, geslacht, etniciteit, seksualiteit of vaardigheden. Het moedigt hen aan om effectief samen te werken en viert hun diverse ervaringen, achtergronden en perspectieven. Dit bevordert een gevoel van verbondenheid en gemeenschap, wat leidt tot sterkere verbintenissen en positieve ervaringen voor degenen die met of voor de organisatie werken.

3. Risico's

- Gebrek aan diversiteit kan afschrikwekkend zijn voor mensen uit zwarte, Aziatische en etnische minderheidsgroepen die zich niet willen inzetten voor of geassocieerd willen worden met de organisatie.
- Geef de indruk dat er binnen de sport/organisatie een cultuur van uitsluiting en ongelijkheid heerst.
- Gemarginaliseerde groepen ondervinden barrières wat betreft deelname, promotie en leiderschap binnen de organisatie. Dit kan bijdragen aan een cultuur van vooroordelen, vooringenomenheid en intolerantie, waardoor een vijandige omgeving ontstaat voor de getroffen personen.
- Ze kunnen de reputatie en geloofwaardigheid van de sportorganisatie schaden en kunnen leiden tot publieke verontwaardiging en media-aandacht.
- Incidenten van racisme en discriminatie kunnen het vertrouwen en de steun van sponsors, partners, fans en de bredere gemeenschap ondermijnen en zo de financiële duurzaamheid en levensvatbaarheid van de organisatie op de lange termijn in gevaar brengen.
- Racisme en discriminatie kunnen gevolgen hebben voor de geestelijke gezondheid, het welzijn en de prestaties van atleten, coaches, officials en personeel.
- Als racisme en discriminatie niet worden aangepakt, ondermijnt dat de fundamentele waarden van eerlijkheid, respect en gelijkheid. Dit kan gevolgen hebben voor de cultuur, de samenhang en het gemeenschapsgevoel van de organisatie. Dit kan leiden tot verdeeldheid, conflicten en een verlies aan solidariteit onder de leden.

4. Instrumenten en sleutelementen

<i>Instrumenten</i>	<i>Belangrijkste elementen</i>
Bewustwordingsprogramma's	<ul style="list-style-type: none"> • Er moeten strenge preventie- en educatieprogramma's worden opgesteld die verplicht zijn voor de atleten, hun entourage en alle sportfunctionarissen, inclusief juryleden en scheidsrechters.

	<ul style="list-style-type: none"> • Creëer veilige, gastvrije ruimtes voor iedereen en bevorder een omgeving van open communicatie, wederzijds respect en continu leren. • Zorg voor regelmatige trainingen over onbewuste vooroordelen voor alle medewerkers en vrijwilligers om bewustzijn te creëren en vooroordelen te verminderen.
Kader/beleid ter bestrijding van discriminatie	<ul style="list-style-type: none"> • Identificeer een reeks beschermde kenmerken, waaronder maar niet beperkt tot etniciteit, geslacht, seksuele identiteit, genderidentiteit, leeftijd, handicap, taal, religie, politieke of andere opvattingen, nationale of sociale afkomst, eigendom, geboorte of andere statussen. • Controleer en evalueer regelmatig om de effectiviteit te garanderen. • Denk aan: het werven van divers personeel, het bevorderen van diversiteit en inclusiviteit in vacatures en een zero-tolerancebeleid ten aanzien van racisme.
Toezicht	<ul style="list-style-type: none"> • Controleer de effectiviteit van beleid/kaders. • Gegevensverzameling, enquête en feedbackmechanismen.
Rapportagemechanismen	<ul style="list-style-type: none"> • Gemakkelijk toegankelijke, vertrouwelijke en veilige meldkanalen waarmee individuen overtredingen van de regels van de organisatie kunnen melden. • Zorgen voor bescherming tegen vergelding en snelle onderzoeken en maatregelen.
Commissie/Comité voor Inclusie en Diversiteit	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwoordelijk voor het toezicht op de antidiscriminatiemaatregelen binnen de organisatie. • Zorg ervoor dat de commissies en werkgroepen van de organisatie zijn samengesteld uit personen met diverse achtergronden, die een afspiegeling zijn van de bredere gemeenschap en die uiteenlopende perspectieven inbrengen in besluitvormingsprocessen. • Ook verbonden met personeelsmanagement

5. Voorbeelden van goede praktijken

Voorbeeld "Framework"

Organisatie: Olympisch en Paralympisch Comité van de Verenigde Staten

Beschrijving: Het United States Olympic & Paralympic Committee (USOPC) en de National Governing Bodies (NGB's) moeten ervoor zorgen dat alle leden eerlijk worden behandeld en kunnen deelnemen zonder discriminatie op basis van ras, kleur, religie, geslacht, leeftijd of nationale afkomst. Zowel de USOPC als de NGB's moeten op een eerlijke en consistente manier non-discriminatiebeleid en -procedures hebben en handhaven. Deze vereisten zijn vastgelegd in de Ted Stevens Olympic and Amateur Sports Act en de USOPC Bylaws.

Meer informatie: [USOPC | Gelijkheid en diversiteit](#)

Voorbeeld “Bewustwording”, “Onderwijs”

Organisatie: Kick it out

Beschrijving: De organisatie werd in 1993 opgericht met als voornaamste doel racisme binnen het voetbal aan te pakken. In 1997 breidde de organisatie haar bereik uit om alle vormen van discriminatie aan te pakken. Gedreven door een diepe passie voor de sport, zet de organisatie zich in om ervoor te zorgen dat voetbal inclusief en toegankelijk is voor iedereen. In de loop der jaren heeft ze aanzienlijke vooruitgang geboekt door initiatieven te leiden die bewustzijn creëren, discriminatie aanpakken en de algehele kwaliteit van de sport verbeteren. De organisatie voert nu uitgebreide educatieve programma's uit die gericht zijn op academiespelers, ouders en fans, en voert actief campagne om een inclusieve omgeving binnen het voetbal te behouden. Ze ondersteunt ook personen uit ondervertegenwoordigde en minderheidsgemeenschappen bij het nastreven van een carrière binnen de sport. Verder zet de organisatie zich in om discriminatie op alle niveaus aan te pakken, van lokale parken tot de Premier League en sociale mediaplatforms. Ondanks haar streven naar een toekomst waarin haar diensten niet langer nodig zijn, blijft de organisatie resoluut gericht op het uitroeien van discriminatie in al haar vormen.

Verdere informatie: [Over ons](#) | [Kick It Out](#)

Voorbeeld “Sanctiesysteem”

Organisatie: Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

Beschrijving: De FIG heeft een sanctiesysteem geïmplementeerd met transparante communicatie. Het zorgt ervoor dat de organisatie verantwoordelijk is voor hun claims. Disciplinaire beslissingen worden gepubliceerd op de FIG-website. Het verbetert het onderzoeksschema en het sanctiesysteem van de organisatie door bewijs te leveren van besluitvorming.

Verdere informatie : [webpagina Disciplinaire beslissing](#)

Voorbeeld “Educatieve cursus”

Organisatie: Union Cycliste Internationale (UCI)

Beschrijving: Nadat ik video's op Instagram had geplaatst, racistisch en discriminerend gebaar, twee renners hebben de UCI-reglementen overtreden en zijn gesanctioneerd. Ze werden onmiddellijk teruggetrokken uit de Tour waaraan ze deelnamen en moesten een educatieve cursus over antidiscriminatie volgen. De sancties werden bekrachtigd door de UCI Disciplinaire Commissie en de procedure werd afgesloten met een Aanvaarding van Gevolgen, in overeenstemming met de UCI-reglementen. De UCI-gedragscode omvat non-discriminatie in de integriteitsnormen

Verdere informatie :

[Persbericht](#)

[UCI-ethische code](#)

Voorbeeld “GEDI-beleid en -strategie”, “Commissie”

Organisatie: Wereld Roeien

Beschrijving : De federatie ontwikkelde een strategie voor gendergelijkheid, diversiteit en inclusie (GEDI) met een GEDI Cross Commission, een GEDI Management Group en een GEDI Advisory Group die samenwerken om een GEDI-strategie te ontwikkelen. De Cross-Commission houdt toezicht op en stuurt de levering van het GEDI-beleid en de GEDI-strategie aan, zoals deze van toepassing is op de commissies. De managementgroep is verantwoordelijk voor het voorstellen van GEDI-beleid en -strategie voor overeenstemming en voor de implementatie van GEDI-beleid en -strategie en het actieplan. De adviesgroep adviseert World Rowing over de implementatie van GEDI-strategie en over specifieke GEDI-kwesties.

In haar verklaring over GEDI benadrukt World Rowing haar toewijding aan het promoten van diversiteit en inclusie. De organisatie verwerpt alle vormen van discriminatie en streeft ernaar gelijke kansen te bieden, waarbij personen van alle rassen, geslachten, seksuele geaardheden, vaardigheden, etniciteiten, religies, nationaliteiten, leeftijden en sociaaleconomische statussen worden verwelkomd. World Rowing streeft ernaar een omgeving te creëren waarin iedereen zich welkom, vertegenwoordigd, betrokken bij besluitvorming, in staat om deel te nemen, veilig en vrij van discriminatie en intimidatie voelt.

Verdere informatie : [GEDI-strategie en World Rowing Statement](#)

Voorbeeld “Raamwerk”, “Onderwijs”

Organisatie: Duitse Olympische Sportbond; Afdeling Duitse Sportjeugd (DSJ)

Omschrijving : Het project '(Anti-)racisme in de georganiseerde sport' bestaat uit vier projectpijlers. 1. Er wordt een blended-learning onderwijsmodule gecreëerd; 2. Er worden clubcompetities georganiseerd; 3. Er wordt een netwerk gecreëerd voor uitwisseling en empowerment en er worden antiracismefunctionarissen opgericht in verenigingen; 4. Er wordt een onderzoeksproject uitgevoerd. Het project betreft degenen die getroffen zijn door racisme, luistert naar hen en geeft hen inspraak, bijvoorbeeld in het netwerk en via het onderzoeksproject. Vrijwilligers worden ook geëmancipeerd en gewaardeerd. Er worden cijfers en gegevens verzameld, omdat dit nog een lacune is.

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

6. Stappen naar het volgende niveau

Naar niveau 2 ★★ "Opkomend"	Naar niveau 3 ★★★ "Ontwikkelen"	Naar niveau 4 ★★★★ "Gevestigd"	Naar niveau 5 ★★★★★ "Ingebed"
<ul style="list-style-type: none"> Stimuleer actief een inclusieve cultuur die diversiteit waardeert en 	<ul style="list-style-type: none"> Ontwikkel en handhaaf een uitgebreid beleid, raamwerk of programma dat 	<ul style="list-style-type: none"> het antidiscriminatiebeleid, -kader of -programma van de organisatie vast, controleer het en 	<ul style="list-style-type: none"> Stel beleid en praktijken vast en handhaaf deze die diversiteit en

<p>respecteert door uitgebreide educatie- en bewustwordings programma's te implementeren. Creëer veilige, gastvrije ruimtes voor alle individuen en bevorder een omgeving van open communicatie, wederzijds respect en continue leren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neem een robuuste antidiscriminatie clause op in de officiële documenten van de organisatie, waaronder de statuten en de gedragscode. Zorg ervoor dat de taal die in alle andere organisatiedocumenten wordt gebruikt, consistent is met deze clause, wat een sterke toewijding aan gelijkheid en inclusie weerspiegelt. 	<p>het principe van antidiscriminatie hoog houdt. Dit beleid moet een reeks beschermde kenmerken identificeren, waaronder maar niet beperkt tot etniciteit, geslacht, seksuele identiteit, genderidentiteit, leeftijd, handicap, taal, religie, politieke of andere meningen, nationale of sociale afkomst, eigendom, geboorte of andere statussen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voer een gelijkheidsbeleid in dat ervoor zorgt dat evenementorganisatoren actief rekening houden met de behoeften van ondervertegenwoordigde en systematisch achtergestelde bevolkingsgroepen, waaronder deelnemers, vrijwilligers en toeschouwers. • Wijs een deskundige medewerker aan, 	<p>evalueer het regelmatig om de effectiviteit en afstemming met de huidige best practices te garanderen. Werk het beleid indien nodig bij om opkomende uitdagingen aan te pakken en de impact ervan te verbeteren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor gemakkelijk toegankelijke, vertrouwelijke en veilige rapportagekanalen voor personen om overtredingen van de regelgeving van de organisatie te melden. Implementeer maatregelen om het risico op vergelding te minimaliseren en zorg ervoor dat meldingen serieus worden genomen en er snel actie op wordt ondernomen. • Handhaaf en promoot gelijke kansen voor iedereen in lijn met het antidiscriminatiebeleid van de organisatie. Dit omvat het opleiden van hiring managers over eerlijke en inclusieve praktijken, het verzekeren van gelijke behandeling in wervings-, aanname-, promotie- en compensatieprocessen. • Ontwikkel en handhaaf wervingsprocedures die diversiteit actief 	<p>inclusie binnen leiderschapsrollen actief bevorderen. Dit omvat het stellen van duidelijke doelen voor diverse representatie en het verzekeren dat leiderschapsrollen toegankelijk zijn voor personen van alle achtergronden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkel en implementeer inclusieve aannamepraktijken, bied gerichte leiderschapstraining en bevorder een cultuur van erbij horen om een meer gelijkwaardige werkplek te creëren. Deze initiatieven moeten worden ontworpen om diversiteit in leiderschap te vergroten en bij te dragen aan het succes van alle werknemers.
---	--	--	---

	<p>bij voorkeur met relevante expertise of persoonlijke ervaring, of stel een speciale commissie in die verantwoordelijk is voor het toezicht op de antidiscriminatie maatregelen binnen de organisatie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zorg ervoor dat het management een openbare verklaring aflegt waarin de toewijding van de organisatie aan maatschappelijke verantwoordelijkheid en antidiscriminatie principes wordt bevestigd. • Zorg voor regelmatige trainingen over onbewuste vooroordelen voor alle medewerkers en vrijwilligers om het bewustzijn te vergroten, vooroordelen te verminderen en een inclusievere omgeving te creëren. • Stel regels op en handhaaf deze zodat atleten, sportdelegaties 	<p>aanmoedigen en discriminatie tegen sollicitanten met loopbaanonderbreking en of niet-traditionele carrièrepaden voorkomen. Gebruik genderneutrale taal in vacatures en richt u op essentiële kwalificaties en vaardigheden om te voorkomen dat bepaalde groepen onbedoeld worden uitgesloten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bied competentiegerichte antidiscriminatie training aan voor alle leden van de organisatie, inclusief atleten, coaches en personeel. Deze training moet cultureel bewustzijn, impliciete vooroordelen en strategieën voor het bevorderen van een inclusieve en respectvolle omgeving die diversiteit viert, omvatten. • Formuleer de leerdoelen voor de antidiscriminatie trainingen duidelijk, en specificeer de essentiële kennis en vaardigheden die deelnemers moeten verwerven. Richt u op het begrijpen van respect, het herkennen van respectvol en respectloos gedrag en het ontwikkelen van 	<ul style="list-style-type: none"> • Voer een uitgebreide review uit van alle personeelsbeleid om te verzekeren dat ze genderneutraal zijn en gendergelijkheid bevorderen. Deze review moet alle aspecten van HR omvatten, inclusief werving, promotie, compensatie, voordelen en werkkultuur, om een omgeving te creëren die gelijkheid ondersteunt. • Zorg er actief voor dat de commissies en werkgroepen van de organisatie zijn samengesteld uit personen met diverse achtergronden, zodat ze een afspiegeling zijn van de bredere gemeenschap en uiteenlopende perspectieven inbrengen in
--	--	--	---

	<p>en supporters zonder discriminatie aan evenementen kunnen deelnemen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pas faciliteiten, apparatuur en programmering aan waar nodig om ervoor te zorgen dat ze toegankelijk en gastvrij zijn voor personen van alle capaciteiten, geslachten, leeftijden en seksuele geaardheden. Dit kan het bieden van accommodaties en het aanpassen van programma's aan diverse groepen omvatten. • Neem proactieve stappen om barrières voor deelname van ondervertegenwoordigde groepen weg te nemen door contact te leggen met lokale gemeenschapsgroepen om hun interesses en uitdagingen te begrijpen. Gebruik deze feedback om de nodige 	<p>uitvoerbare strategieën om respect en inclusie in verschillende omgevingen te bevorderen.</p>	<p>besluitvorming processen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek uitvoeren en disciplinaire maatregelen nemen in reactie op beschuldigingen van discriminatie. Zorg ervoor dat deze processen vertrouwelijk worden uitgevoerd, bescherm personen tegen vergelding en handhaaf de integriteit van de toewijding van de organisatie aan gelijkheid. • Communiceer publiekelijk de inspanningen van de organisatie om discriminatie te bestrijden, inclusief de stappen die zijn genomen om incidenten aan te pakken en beleid af te dwingen. Zorg ervoor dat deze communicatie voldoet aan de toepasselijke privacyregels, en laat
--	--	--	---



	<p>aanpassingen te doen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bied actieve en voortdurende ondersteuning aan personen die te maken hebben met discriminatie. Zorg ervoor dat zij toegang hebben tot de middelen en hulp die ze nodig hebben om deze uitdagingen aan te pakken en te overwinnen. 		<p>tegelijkertijd zien dat de organisatie zich inzet voor het handhaven van een inclusieve omgeving .</p>
--	--	--	---