

Overskrift 5.4 Regler mot rasisme og antidiskriminering

1. Definisjon

Rasisme og diskriminering undergraver idrettens integritet ved å skape barrierer for deltakelse, talentutvikling og nytelse for idrettsutøvere og interessenter. Å ta tak i disse problemene er avgjørende for å sikre at fysisk aktivitet er tilgjengelig for alle og at alle individer kan delta i idrett uten å møte fordommer. Diskriminering innen idrett kan ha mange former, inkludert skjevhet basert på etnisitet, kjønn, religion, seksuell identitet, alder eller funksjonshemming. Slike skjevheter, enten det er bevisst eller ubevisst, kan resultere i skadelige generaliseringer om spesifikke samfunn og kan føre til at fagfolk overser eller avviser bekymringer om diskriminerende praksis.

For å bekjempe disse problemene effektivt, må idrettens styrende organer og klubber etablere klare regler og protokoller som fremmer et trygt og inkluderende miljø. Dette innebærer å implementere retningslinjer som behandler alle individer med verdighet og respekt, uavhengig av deres personlige egenskaper. Slike tiltak er i tråd med bredere samfunnsverdier rettet mot å bekjempe diskriminering og fremme menneskerettigheter, inkludert barns rettigheter.

I EU forbyr [direktiver](#) diskriminering på ulike grunner, inkludert kjønn, rase, etnisitet, religion, funksjonshemming, seksuell legning og alder. Dette regelverket er avgjørende for å sikre at idrettsorganisasjoner gir lik behandling og muligheter for alle deltakere. Ved å følge disse standardene kan idrettsorganisasjoner fremme inkludering og skape et miljø der alle er velkommen og verdsatt, noe som bidrar til sportens generelle integritet og rettferdighet.

2. Ideell scenario

Idrettsorganisasjoner etablerer klare og omfattende retningslinjer som eksplisitt forbyr alle former for rasisme og diskriminering uansett grunn, det være seg rase, hudfarge, kjønn, seksuell legning, språk, religion, politisk eller annen oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller annet status, på tvers av alle aspekter av organisasjonens virksomhet, fra rekruttering til styring. Disse retningslinjene vil ikke bare være i samsvar med nasjonale og internasjonale lover, men også reflektere en forpliktelse til inkludering, mangfold og likhet. Utviklingen av slike retningslinjer innebærer konsultasjon med et bredt spekter av interessenter, for å sikre at ulike perspektiver vurderes og at det oppnås et bredt interessentkjøp. Obligatoriske og regelmessige opplæringsprogrammer tilbys til alle interessenter for å øke bevisstheten, fremme forståelsen av mangfold og inkludering, og utstyre enkeltpersoner med de nødvendige ferdighetene for å håndtere og forhindre diskriminerende atferd. I tillegg etablerer organisasjonen tilgjengelige rapporteringsmekanismer for hendelser med rasisme og diskriminering, og sikrer konfidensialitet og rask etterforskning.

For å opprettholde ansvarlighet, implementerer organisasjonen robuste disiplinære tiltak og sanksjoner for individer som er funnet skyldige i rasistisk eller diskriminerende oppførsel, og viser sin urokkelige forpliktelse til å håndheve antirasisme- og antidiskrimineringspolitikk. Kontinuerlig overvåking og evaluering utføres for å vurdere effektiviteten til disse tiltakene og identifisere forbedringsområder, mens

samarbeid med eksterne partnere og påvirkningsgrupper vil lette deling av beste praksis og ressurser for å bekjempe rasisme og diskriminering.

Til slutt skaper dette en genuint inkluderende kultur som ønsker velkommen og verdsetter alle ansatte og frivillige, uavhengig av bakgrunn, kjønn, etnisitet, seksualitet eller evner. Det oppmuntrer dem til å samarbeide effektivt og feirer deres forskjellige erfaringer, bakgrunner og perspektiver. Dette fremmer en følelse av tilhørighet og fellesskap, noe som fører til sterkere forpliktelser og positive opplevelser for de som jobber med eller for organisasjonen.

3. Risikoer

- Mangel på mangfold kan være støtende folk fra svarte, asiatiske og minoriserte etniske samfunn som derfor ikke ønsker å engasjere seg eller være assosiert med organisasjonen.
- Gi inntrykk av en kultur for utenforskap og ulikhet innenfor idretten/organisasjonen.
- Marginaliserte grupper møter barrierer for deltakelse, fremgang og lederskap i organisasjonen, og det kan bidra til en kultur av fordommer, partiskhet og intoleranse, og skaper et uvelkomment og fiendtlig miljø for berørte individer.
- Skade idrettsorganisasjonens omdømme og troverdighet og kan utløse offentlig ramaskrik og mediegranskning.
- Hendelser med rasisme og diskriminering kan erodere tillit og støtte fra sponsorer, partnere, fans og samfunnet for øvrig, og dermed sette organisasjonens økonomiske bærekraft og langsiktige levedyktighet i fare.
- Rasisme og diskriminering kan påvirke mental helse, velvære og prestasjoner til idrettsutøvere, trenere, tjenestemenn og ansatte.
- Unnløstelse av å ta tak i rasisme og diskriminering undergraver de grunnleggende verdiene rettferdighet, respekt og likhet, og kan potensielt påvirke organisasjonens kultur, samhold og fellesskapsfølelse, fremme splittelse, konflikter og tap av solidaritet blant medlemmene.

4. Instrumenter og nøkkelementer

<i>Instrumenter</i>	<i>Nøkkelementer</i>
Bevisstgjøringsprogrammer	<ul style="list-style-type: none"> • Robuste forebyggings- og utdanningsprogrammer skal være obligatoriske for utøverne, deres følge og alle idrettsledere, inkludert dommere og dommere. • Skap trygge, innbydende rom for alle individer, og fremme et miljø med åpen kommunikasjon, gjensidig respekt og kontinuerlig læring. • Gi regelmessig opplæring i ubevist skjevhet for alle ansatte og frivillige for å fremme bevissthet, redusere skjevheter.
Antidiskrimineringsrammeverk/policy	<ul style="list-style-type: none"> • Identifiser en rekke beskyttede egenskaper, inkludert, men ikke begrenset til, etnisitet, kjønn, seksuell identitet, kjønnsidentitet, alder,

	<p>funksjonshemming, språk, religion , politiske eller andre meninger, nasjonal eller sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller andre statuser.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overvåk og gjennomgå regelmessig for å sikre effektivitet. • Vurder: r rekruttering av mangfoldig personale, fremme mangfold og inkludering i ledige stillinger, nulltoleranse til rasisme.
Overvåking	<ul style="list-style-type: none"> • Overvåke effektiviteten til retningslinjer/rammeverk. • Datainnsamling, undersøkelse og tilbakemeldingsmekanismer.
Rapporteringsmekanismer	<ul style="list-style-type: none"> • Lett tilgjengelige, konfidensielle og sikre rapporteringskanaler for enkeltpersoner å rapportere eventuelle brudd på organisasjonens regelverk. • Sikre beskyttelse mot gjengjeldelse, og rask etterforskning og handling.
Inkluderings- og mangfoldskomite/komite	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarlig for å føre tilsyn med antidiskrimineringsarbeid i organisasjonen. • Sikre at organisasjonens komiteer og arbeidsgrupper er sammensatt av individer med ulik bakgrunn, som gjenspeiler det bredere fellesskapet og bringer varierte perspektiver til beslutningsprosesser. • Også knyttet til personalledelse

5. Eksempler på god praksis

Eksempel «Rammeverk»

Organisasjon: USAs olympiske og paralympiske komité

Beskrivelse: Den amerikanske olympiske og paralympiske komité (USOPC) og nasjonale styrende organer (NGB) må sørge for at alle medlemmer behandles rettfærdig og kan delta uten diskriminering basert på rase, farge, religion, kjønn, alder eller nasjonal opprinnelse. Både USOPC og NGB er pålagt å ha og håndheve retningslinjer og prosedyrer for ikke-diskriminering rettfærdig og konsekvent. Disse kravene er fastsatt under Ted Stevens Olympic and Amateur Sports Act og USOPC-vedtektene.

Ytterligere informasjon: [USOPC](#) | [Likestilling og mangfold](#)

Eksempel «Bevisstgjøring», «Utdanning»

Organisasjon: Kick it out

Beskrivelse: Organisasjonen ble grunnlagt i 1993 med hovedmålet å adressere rasisme innen fotball, og utvidet sitt virkeområde i 1997 for å takle alle former for diskriminering. Drevet av en dyp lidenskap for sporten, er organisasjonen dedikert til å sikre at fotball er inkluderende og tilgjengelig for alle. I løpet av årene har det gjort betydelige fremskritt, og ledet initiativer som øker bevisstheten, konfronterer diskriminering og forbedrer den generelle kvaliteten på sporten. Organisasjonen driver nå omfattende

utdanningsprogrammer rettet mot akademispillere, foreldre og fans, og driver aktivt kampanjer for å opprettholde et inkluderende miljø innen fotball. Den støtter også enkeltpersoner fra underrepresenterte og minoritetsmiljøer i å forfølge karrierer innen sporten. Videre er organisasjonen forpliktet til å adressere diskriminering på tvers av alle nivåer, fra lokale parker til Premier League og sosiale medieplattformer. Til tross for sin ambisjon om en fremtid der tjenestene ikke lenger er nødvendige, forblir organisasjonen resolutt fokusert på å utrydde diskriminering i alle dens former.

Ytterligere informasjon: [Om oss](#) | [Kick It Out](#)

Eksempel «Sanksjonssystem»

Organisasjon: Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

Beskrivelse: FIG implementerte et sanksjonssystem med transparent kommunikasjon. Det gjør organisasjonen ansvarlig overfor deres krav. Disiplinærvedtak publiseres på FIG-nettstedet. Det forbedrer etterforskningsordningen og sanksjonssystemet til organisasjonen ved å gi bevis for beslutningstaking.

Ytterligere informasjon : [Webside for disiplinærvedtak](#)

Eksempel «Utdanningskurs»

Organisasjon: Union Cycliste Internationale (UCI)

Beskrivelse: Etter å ha lagt ut videoer på Instagram rasistisk og diskriminerende gest, to ryttere brøt UCI-reglementet og har blitt sanksjonert. De ble umiddelbart trukket fra Touren de deltok i og ble pålagt å delta på et undervisningskurs om antidiskriminering. Sanksjonene ble ratifisert av UCIs disiplinærkommisjon og saksgangen ble avsluttet med en aksept av konsekvenser, i tråd med UCI-regelverket. UCIs etiske retningslinjer inkluderer ikke-diskriminering i integritetsstandardene

Ytterligere informasjon :

[Pressemelding](#)

[UCIs etiske retningslinjer](#)

Eksempel «GEDI-politikk og strategi», «kommisjon»

Organisasjon: World Rowing

Beskrivelse : Føderasjonen utviklet en strategi for likestilling, mangfold og inkludering (GEDI) med en GEDI Cross Commission, en GEDI Management Group og en GEDI Advisory Group som jobber sammen for å utvikle en GEDI-strategi. Tverrkommisjonen overvåker og driver leveringen av GEDI-politikken og -strategien slik den gjelder kommisjonene. Ledergruppen er ansvarlig for å foreslå GEDIs policy og strategi for avtale og for implementering av GEDIs policy og strategi, og handlingsplan. Den rådgivende gruppen gir råd til World Rowing om implementering av GEDI-strategi og om spesifikke GEDI-saker.

I sin uttalelse om GEDI fremhever World Rowing sin dedikasjon til å fremme mangfold og inkludering. Organisasjonen avviser alle former for diskriminering og har som mål å gi like muligheter, ønske individer av alle raser, kjønn, seksuell orientering, evner, etnisitet, religion, nasjonaliteter, aldre og sosioøkonomiske statuser velkommen. World Rowing streber etter å skape et miljø der alle føler seg

velkommen, representert, inkludert i beslutningstaking, i stand til å delta, trygge og fri for diskriminering og trakassering.

Ytterligere informasjon : [GEDI-strategi og World Rowing Statement](#)

Eksempel «Rammeverk», «Utdanning»

Organisasjon: det tyske olympiske idrettsforbund; Institutt for tysk idrettsungdom (DSJ)

Beskrivelse : Prosjektet '(Anti-)rasisme i organisert idrett' består av fire prosjektpilarer. 1. Det skal opprettes en pedagogisk modul for blandet læring; 2. Det skal arrangeres klubbkonkurranser; 3. Det skal opprettes et nettverk for utveksling og myndiggjøring og det skal etableres antirasismeoffiserer i foreninger; 4. det skal gjennomføres et forskningsprosjekt. Prosjektet involverer de som rammes av rasisme , lytter til dem og gir dem medbestemmelse, for eksempel i nettverket og gjennom forskningsprosjektet. Frivillige blir også styrket og verdsatt. Tall og data samles inn, da dette fortsatt er et gap.

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

6. Trinn til neste nivå

Til nivå 2 ★★ «Kommer frem»	Til nivå 3 ★★★ "Utvikler"	Til nivå 4 ★★★★ «Etablert»	Til nivå 5 ★★★★★ "Innebygd"
<ul style="list-style-type: none"> • Aktivt fremme en inkluderende kultur som verdsetter og respekterer mangfold ved å implementere omfattende opplærings- og bevissthetsopplæringsprogrammer. Skap trygge, innbydende rom for alle individer, og fremme et miljø med åpen kommunikasjon, gjensidig respekt og kontinuerlig læring. • Bygg inn en robust antidiskriminering sklausul i 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvikle og håndheve en omfattende policy, rammeverk eller program som opprettholder prinsippet om antidiskriminering. Denne policyen bør identifisere en rekke beskyttede egenskaper, inkludert men ikke begrenset til etnisitet, kjønn, seksuell identitet, kjønnsidentitet, alder, funksjonshemning, språk, religion, politiske eller andre meninger, nasjonal eller 	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere, overvåke og regelmessig gjennomgå organisasjonens antidiskriminering spolicy, rammeverk eller program for å sikre effektiviteten og samsvar med gjeldende beste praksis. Oppdater policyen etter behov for å møte nye utfordringer og forbedre virkningen. • Tilby lett tilgjengelige, konfidensielle og sikre rapporteringskana 	<ul style="list-style-type: none"> • Etablere og håndheve retningslinjer og praksis som aktivt fremmer mangfold og inkludering i lederroller. Dette inkluderer å sette klare mål for mangfoldig representasjon og å sikre at lederveier er tilgjengelige for enkeltpersoner fra alle bakgrunner. • Utvikle og implementere inkluderende ansettelsespraksis , gi målrettet lederopplæring og

<p>organisasjonens offisielle dokumenter, inkludert vedtektene og etiske retningslinjer. Sørg for at språket som brukes i alle andre organisasjonsdokumenter er i samsvar med denne klausulen, noe som gjenspeiler en sterk forpliktelse til likeverd og inkludering.</p>	<p>sosial opprinnelse, eiendom, fødsel eller annet statuser.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Implementer en egenkapitalpolicy som sikrer at arrangementsarrangører aktivt vurderer og adresserer behovene til underrepresenterte og systematisk vanskeligstilte befolkninger, inkludert deltakere, frivillige og tilskuere. • Utpek en kunnskapsrik medarbeider, fortrinnsvis med relevant ekspertise eller personlig erfaring, eller etabler en dedikert kommisjon som er ansvarlig for å føre tilsyn med antidiskrimineringssarbeid i organisasjonen. • Sørg for at ledelsen kommer med en offentlig uttalelse som bekrefter organisasjonens forpliktelse til sosialt ansvar og antidiskrimineringssprinsipper. • Gi regelmessig opplæring i 	<p>ler for enkeltpersoner å rapportere eventuelle brudd på organisasjonens regelverk. Iverksette tiltak for å minimere risikoen for gjengjeldelse og sikre at rapporter tas på alvor og reageres raskt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ivareta og fremme like muligheter for alle i tråd med organisasjonens antidiskrimineringsspolitikk. Dette inkluderer opplæring av ansettelsesledere om rettferdig og inkluderende praksis, sikring av rettferdig behandling i rekrutterings-, ansettelses-, forfremmelses- og kompensasjonssosesser. • Utvikle og håndheve rekrutteringsprosedyrer som aktivt oppmuntrer til mangfold og forhindrer diskriminering av søkere med karriereavbrudd eller utradisjonelle karriereveier. Bruk kjønnsnøytralt 	<p>fremme en tilhørighetskultur for å skape en mer rettferdig arbeidsplass. Disse initiativene bør utformes for å øke mangfoldet i lederskap og bidra til suksess for alle ansatte.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gjennomfør en omfattende gjennomgang av all personalpolitikk for å sikre at de er kjønnsnøytrale og fremmer likestilling. Denne gjennomgangen bør dekke alle aspekter av HR, inkludert ansettelse, forfremmelse, kompensasjon, fordeler og arbeidsplasskultur, for å skape et miljø som støtter likestilling. • Aktivt sikre at organisasjonens komiteer og arbeidsgrupper er sammensatt av individer med ulike bakgrunn, som gjenspeiler det bredere fellesskapet og bringer varierte perspektiver til beslutningsprosesser.
---	---	---	--

	<p>ubevisst skjevhet for alle ansatte og frivillige for å fremme bevissthet, redusere skjevheter og fremme et mer inkluderende miljø.</p> <ul style="list-style-type: none"> Etablere og håndheve regler som garanterer at idrettsutøvere, sportsdelegasjoner og supportere kan delta i arrangementer uten diskriminering. Endre fasiliteter, utstyr og programmering etter behov for å sikre at de er tilgjengelige og imøtekommende for individer av alle evner, kjønn, alder og seksuell legning. Dette kan inkludere å tilby overnatting og skreddersy programmer til ulike grupper. Ta proaktive skritt for å fjerne hindringer for deltakelse for underrepresenterte grupper ved å engasjere seg med lokalsamfunnsgrupper for å forstå deres interesser og 	<p>språk i stillingsannonser og fokuser på essensielle kvalifikasjoner og ferdigheter for å unngå utilsiktet ekskludering av visse grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilby kompetansebasert antidiskriminering opplæring for alle medlemmer av organisasjonen, inkludert idrettsutøvere, trenere og ansatte. Denne opplæringen bør dekke kulturell bevissthet, implisitt skjevhet og strategier for å fremme et inkluderende og respektfullt miljø som feirer mangfold. Artikuler tydelig læringsmålene for opplæringsprogrammene mot diskriminering, og spesifiser den grunnleggende kunnskapen og ferdighetene som deltakerne bør tilegne seg. Fokuser på å forstå respekt, anerkjenne respektfull og respektløs 	<ul style="list-style-type: none"> Forfølge etterforskning og iverksette disiplinære tiltak som svar på påstander om diskriminering. Sikre at disse prosessene gjennomføres konfidensielt, beskytte enkeltpersoner mot gjengjeldelse og opprettholde integriteten til organisasjonens forpliktelse til likestilling. Formidle offentlig organisasjonens innsats for å bekjempe diskriminering, inkludert tiltakene som er tatt for å håndtere hendelser og håndheve retningslinjer. Sørg for at denne kommunikasjonen er i samsvar med gjeldende personvernregler, samtidig som de viser organisasjonens forpliktelse til å opprettholde et inkluderende miljø.
--	---	--	---

	<p>utfordringer. Bruk denne tilbakemeldingen til å gjøre nødvendige justeringer.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tilby aktiv og kontinuerlig støtte til individer som opplever diskriminering, og sikre at de har tilgang til ressursene og hjelpen som trengs for å takle og overvinne disse utfordringene. 	<p>oppførsel, og utvikle handlingsrettede strategier for å fremme respekt og inkludering i ulike settinger.</p>	
--	--	---	--