

Rubrik 5.4 Regler mot rasism och antidiskriminering

1. Definition

Rasism och diskriminering undergräver idrottens integritet genom att skapa hinder för deltagande, talangutveckling och njutning för idrottare och intressenter. Att ta itu med dessa frågor är avgörande för att säkerställa att fysisk aktivitet är tillgänglig för alla och att alla individer kan delta i idrott utan att möta fördomar. Diskriminering inom idrott kan ta sig många former, inklusive partiskhet baserad på etnicitet, kön, religion, sexuell identitet, ålder eller funktionshinder. Sådana fördomar, vare sig de är medvetna eller omedvetna, kan resultera i skadliga generaliseringar om specifika samhällen och kan få yrkesverksamma att förbise eller avfärda oro över diskriminerande metoder.

För att effektivt bekämpa dessa frågor måste idrottens styrande organ och klubbar upprätta tydliga regler och protokoll som främjar en säker och inkluderande miljö. Det handlar om att implementera policyer som behandlar alla individer med värdighet och respekt, oavsett deras personliga egenskaper. Sådana åtgärder överensstämmer med bredare samhällsliga värderingar som syftar till att bekämpa diskriminering och främja mänskliga rättigheter, inklusive barns rättigheter.

I Europeiska unionen förbjuder [direktiv](#) diskriminering på olika grunder, inklusive kön, ras, etnicitet, religion, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Dessa regler är avgörande för att säkerställa att idrottsorganisationer ger likabehandling och möjligheter för alla deltagare. Genom att följa dessa standarder kan idrottsorganisationer främja inkludering och skapa en miljö där alla är välkomna och värderade, vilket bidrar till sportens övergripande integritet och rättvisa.

2. Idealiskt scenario

Idrottsorganisationer upprättar tydliga och heltäckande policyer som uttryckligen förbjuder alla former av rasism och diskriminering oavsett grund, oavsett om det är ras, hudfärg, kön, sexuell läggning, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, egendom, födelse eller annat. status, över alla aspekter av organisationens verksamhet, från rekrytering till styrning. Dessa policyer skulle inte bara överensstämmer med nationella och internationella lagar utan också återspegla ett engagemang för inkludering, mångfald och jämlikhet. Utvecklingen av sådana policyer involverar samråd med ett brett utbud av intressenter, vilket säkerställer att olika perspektiv beaktas och att ett brett intressentköp uppnås. Obligatoriska och regelbundna utbildningsprogram tillhandahålls alla intressenter för att öka medvetenheten, främja förståelsen för mångfald och inkludering och utrusta individer med nödvändiga färdigheter för att hantera och förhindra diskriminerande beteende. Dessutom upprättar organisationen tillgängliga rapporteringsmekanismer för incidenter av rasism och diskriminering, vilket säkerställer konfidentialitet och snabb utredning.

För att upprätthålla ansvarsskyldighet implementerar organisationen robusta disciplinära åtgärder och sanktioner för individer som befunnits skyldiga till rasistiskt eller diskriminerande beteende, vilket visar sitt orubbliga engagemang för att upprätthålla antirasism och antidiskrimineringspolicy. Kontinuerlig övervakning och utvärdering genomförs för att bedöma effektiviteten av dessa åtgärder och identifiera

förbättringsområden, medan samarbete med externa partners och påverkansgrupper skulle underlätta utbytet av bästa praxis och resurser för att bekämpa rasism och diskriminering.

Så småningom skapar detta en genuint inkluderande kultur som välkomnar och värdesätter all personal och volontärer, oavsett deras bakgrund, kön, etnicitet, sexualitet eller förmågor. Det uppmuntrar dem att samarbeta effektivt och hyllar deras olika erfarenheter, bakgrunder och perspektiv. Detta främjar en känsla av tillhörighet och gemenskap, vilket leder till starkare engagemang och positiva upplevelser för dem som arbetar med eller för organisationen.

3. Risker

- Brist på mångfald kan avskräcka människor från svarta, asiatiska och minoritiserade etniska grupper som därför inte vill engagera sig eller förknippas med organisationen.
- Ge intryck av en kultur av utanförskap och ojämlikhet inom sporten/organisationen.
- Marginaliserade grupper möter hinder för deltagande, framsteg och ledarskap inom organisationen och det kan bidra till en kultur av fördomar, partiskhet och intolerans, vilket skapar en ovälkommen och fientlig miljö för drabbade individer.
- Skada idrottsorganisationens anseende och trovärdighet och kan utlösa folkstorm och mediagranskning.
- Incidenter med rasism och diskriminering kan urholka förtroendet och stödet från sponsorer, partners, fans och det breda samhället och därigenom äventyra organisationens ekonomiska hållbarhet och långsiktiga livskraft.
- Rasism och diskriminering kan påverka den mentala hälsan, välbefinnandet och prestationsförmågan hos idrottare, tränare, tjänstemän och personal.
- Underlåtenhet att ta itu med rasism och diskriminering undergräver de grundläggande värdena som rättvisa, respekt och jämlikhet, vilket kan påverka organisationens kultur, sammanhållning och gemenskapskänsla, främja splittring, konflikter och en förlust av solidaritet bland medlemmarna.

4. Instrument och nyckelelement

<i>Instrument</i>	<i>Nyckelelement</i>
Medvetandehöjande program	<ul style="list-style-type: none"> • Robusta förebyggande och utbildningsprogram ska vara obligatoriska för idrottare, deras följe och alla idrottsfunktionärer, inklusive domare och domare. • Skapa säkra, välkomnande utrymmen för alla individer och främja en miljö av öppen kommunikation, ömsesidig respekt och kontinuerligt lärande. • Ge regelbunden utbildning om omedveten partiskhet för all personal och volontärer för att främja medvetenhet, minska fördomar.
Antidiskrimineringsram/policy	<ul style="list-style-type: none"> • Identifiera en rad skyddade egenskaper, inklusive men inte begränsat till etnicitet, kön, sexuell identitet,

	<p>könsidentitet, ålder, funktionshinder, språk, religion , politiska eller andra åsikter, nationellt eller socialt ursprung, egendom, födelse eller andra statusar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Övervaka och granska regelbundet för att säkerställa effektivitet. • Tänk på: r rekrytering av mångsidig personal, främja mångfald och inkludering i lediga jobb, nolltolerans för rasism.
Övervakning	<ul style="list-style-type: none"> • Övervaka effektiviteten hos policyer/ramverk. • Datainsamling, undersökning och återkopplingsmekanismer.
Rapporteringsmekanismer	<ul style="list-style-type: none"> • Lättillgängliga, konfidentiella och säkra rapporteringskanaler för individer att rapportera eventuella brott mot organisationens regelverk. • Säkerställa skydd mot repressalier och snabb utredning och åtgärder.
Inklusions- och mångfaldskommission/kommitté	<ul style="list-style-type: none"> • Ansvarig för att övervaka antidiskrimineringsarbetet inom organisationen. • Se till att organisationens kommittéer och arbetsgrupper är sammansatta av individer med olika bakgrunder, som speglar samhället i stort och ger olika perspektiv på beslutsprocesser. • Kopplad även till personalhantering

5. Goda exempel

Exempel "Framework"

Organisation: USA:s olympiska och paralympiska kommitté

Beskrivning: USA:s olympiska och paralympiska kommitté (USOPC) och nationella styrande organ (NGB) måste se till att alla medlemmar behandlas rättvist och kan delta utan diskriminering baserat på ras, hudfärg, religion, kön, ålder eller nationellt ursprung. Både USOPC och NGB är skyldiga att ha och genomdriva policyer och förfaranden för icke-diskriminering på ett rättvist och konsekvent sätt. Dessa krav är fastställda under Ted Stevens Olympic and Amateur Sports Act och USOPC:s stadgar.

Ytterligare information: [USOPC | Rättvisa och mångfald](#)

Exempel "Medvetenhetshöjande", "Utbildning"

Organisation: Kick it out

Beskrivning: Organisationen grundades 1993 med det primära syftet att ta itu med rasism inom fotbollen och utökade sin räckvidd 1997 för att ta itu med alla former av diskriminering. Driven av en djup passion för sporten är organisationen dedikerad till att säkerställa att fotbollen är inkluderande och tillgänglig för alla. Under årens lopp har det gjort betydande framsteg och gått i spetsen för initiativ som ökar medvetenheten, möter diskriminering och förbättrar den övergripande kvaliteten på sporten. Organisationen driver nu omfattande utbildningsprogram som riktar sig till akademispelare, föräldrar och

fans, och arbetar aktivt för att upprätthålla en inkluderande miljö inom fotbollen. Det stödjer också individer från underrepresenterade och minoritetsgrupper i att göra karriärer inom sporten. Dessutom har organisationen åtagit sig att ta itu med diskriminering på alla nivåer, från lokala parker till Premier League och sociala medieplattformar. Trots sin strävan efter en framtid där dess tjänster inte längre är nödvändiga, förblir organisationen resolut fokuserad på att utrota diskriminering i alla dess former.

Ytterligare information: [Om oss](#) | [Kick It Out](#)

Exempel "Sanktionssystem"

Organisation: Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

Beskrivning: FIG implementerade ett sanktionssystem med transparent kommunikation. Det gör organisationen ansvarig för deras anspråk. Disciplinära beslut publiceras på FIG:s webbplats. Det förbättrar organisationens utredningssystem och sanktionssystem genom att tillhandahålla bevis på beslutsfattande.

Ytterligare information : [Webbsida för disciplinbeslut](#)

Exempel "Utbildningskurs"

Organisation: Union Cycliste Internationale (UCI)

Beskrivning: Efter att ha lagt upp videor på Instagram en rasistisk och diskriminerande gest, två ryttare bröt mot UCI:s regler och har blivit sanktionerade. De drogs omedelbart tillbaka från turnén de deltog i och krävdes att gå en utbildningskurs om antidiskriminering. Sanktionerna ratificerades av UCI:s disciplinnämnd och förfarandet avslutades med ett godkännande av konsekvenser, i linje med UCI:s regler. UCI:s etiska kod inkluderar icke-diskriminering i integritetsstandarderna

Ytterligare information :

[Pressrelease](#)

[UCI:s etiska kod](#)

Exempel "GEDI Policy and Strategy", "Commission"

Organisation: World Rowing

Beskrivning : Federationen utvecklade en strategi för jämställdhet, mångfald och inkludering (GEDI) med en GEDI Cross Commission, en GEDI Management Group och en GEDI Advisory Group som arbetade tillsammans för att utveckla en GEDI-strategi. Tvärkommissionen övervakar och driver leveransen av GEDI:s policy och strategi så som den gäller för kommissionen. Ledningsgruppen ansvarar för att föreslå GEDI:s policy och strategi för överenskommelse och för genomförandet av GEDI:s policy och strategi samt handlingsplan. Den rådgivande gruppen ger råd till World Rowing om implementering av GEDI-strategin och om specifika GEDI-ärenden.

I sitt uttalande om GEDI lyfter World Rowing fram sitt engagemang för att främja mångfald och inkludering. Organisationen avvisar alla former av diskriminering och syftar till att ge lika möjligheter, välkomna individer av alla raser, kön, sexuell läggning, förmågor, etnicitet, religion, nationalitet, åldrar och socioekonomisk status. World Rowing strävar efter att skapa en miljö där alla känner sig välkomna,

representerade, inkluderade i beslutsfattande, kunna delta, säkra och fria från diskriminering och trakasserier.

Ytterligare information : [GEDI-strategi och World Rowing Statement](#)

Exempel "Ramverk", "Utbildning"

Organisation: tyska olympiska idrottsförbundet; Department German Sports Youth (DSJ)

Beskrivning : Projektet "(Anti-)rasism i organiserad idrott" består av fyra projektpelare. 1. En utbildningsmodul för blandat lärande ska skapas; 2. Klubbträningar ska anordnas; 3. Ett nätverk ska skapas för utbyte och bemyndigande och antirasismtjänstemän ska etableras i föreningar; 4. ett forskningsprojekt ska genomföras. Projektet involverar de som drabbats av rasism , lyssnar på dem och ger dem inflytande, till exempel i nätverket och genom forskningsprojektet. Volontärer är också bemyndigade och värderade. Siffror och data samlas in, eftersom detta fortfarande är en lucka.

Ytterligare information : dsj.de: [\(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](#)

6. Steg till nästa nivå

Till nivå 2 ★★ "Uppstår"	Till nivå 3 ★★★ "Framkallning"	Till nivå 4 ★★★★ "Etablerad"	Till nivå 5 ★★★★★ "Inbäddad"
<ul style="list-style-type: none"> Främja aktivt en inkluderande kultur som värdesätter och respekterar mångfald genom att implementera omfattande utbildningsprogram och utbildningsprogram för medvetenhet. Skapa säkra, välkomnande utrymmen för alla individer och främja en miljö av öppen kommunikation, ömsesidig respekt och kontinuerligt lärande. 	<ul style="list-style-type: none"> Utveckla och tillämpa en omfattande policy, ram eller program som upprätthåller principen om antidiskriminering. Denna policy bör identifiera en rad skyddade egenskaper, inklusive men inte begränsat till etnicitet, kön, sexuell identitet, könsidentitet, ålder, funktionshinder, språk, religion, politiska eller andra åsikter, nationellt eller socialt ursprung, egendom, födelse eller annat statusar. 	<ul style="list-style-type: none"> Upprätta, övervaka och se över organisationens antidiskrimineringspolicy, ramverk eller program för att säkerställa dess effektivitet och överensstämmelse med nuvarande bästa praxis. Uppdatera policyn vid behov för att hantera nya utmaningar och förbättra dess effekt. Tillhandahåll lättillgängliga, konfidentiella och säkra rapporteringskanaler för individer att rapportera eventuella brott mot 	<ul style="list-style-type: none"> Upprätta och genomdriva policyer och metoder som aktivt främjar mångfald och inkludering i ledarskapsroller. Detta inkluderar att sätta upp tydliga mål för mångsidig representation och att se till att ledarskapsvägar är tillgängliga för individer från alla bakgrunder. Utveckla och implementera

<ul style="list-style-type: none"> • Inbädda en robust antidiskriminering sklausul i organisationens officiella dokument, inklusive stadgar och etiska regler. Se till att språket som används i alla andra organisationsdokument överensstämmer med denna klausul, vilket återspeglar ett starkt engagemang för jämlikhet och inkludering. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementera en aktiepolicy som säkerställer att evenemangsarrangörer aktivt överväger och tillmötesgår behoven hos underrepresenterade och systematiskt missgynnade befolkningar, inklusive deltagare, frivilliga och åskådare. • Utse en kunnig personal, helst med relevant expertis eller personlig erfarenhet, eller inrätta en dedikerad kommission som ansvarar för att övervaka antidiskrimineringsinsatser inom organisationen. • Se till att ledarskapet gör ett offentligt uttalande som bekräftar organisationens engagemang för socialt ansvar och antidiskrimineringsprinciper. • Ge regelbunden utbildning för omedveten partiskhet för all personal och volontärer för att främja medvetenhet, minska fördomar 	<p>organisationens regelverk. Genomför åtgärder för att minimera risken för repressalier och se till att rapporter tas på allvar och ageras snabbt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upprätthålla och främja lika möjligheter för alla i linje med organisationens antidiskrimineringspolicy. Detta inkluderar att utbilda rekryteringschefer om rättvisa och inkluderande metoder, säkerställa rättvis behandling i rekryterings-, anställnings-, befordran och kompensationsprocesser. • Utveckla och genomdriva rekryteringsförfaranden som aktivt uppmuntrar mångfald och förhindrar diskriminering av sökande med karriärbrott eller icke-traditionella karriärvägar. Använd könsneutralt språk i jobbannonser och fokusera på väsentliga kvalifikationer och färdigheter för att undvika att 	<p>inkluderande anställningsmetoder, ge riktad ledarskapsutbildning och främja en tillhörighetskultur för att skapa en mer rättvis arbetsplats. Dessa initiativ bör utformas för att öka mångfalden i ledarskap och bidra till framgång för alla anställda.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genomför en omfattande översyn av all personalpolitik för att säkerställa att den är könsneutral och främjar jämställdhet. Denna granskning bör täcka alla aspekter av HR, inklusive anställning, befordran, ersättning, förmåner och arbetsplatskultur, för att skapa en miljö som stödjer jämställdhet. • Se aktivt till att organisationen
--	---	--	--

	<p>och främja en mer inkluderande miljö.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Upprätta och tillämpa regler som garanterar att idrottare, idrottsdelegationer och supportrar kan delta i evenemang utan diskriminering. • Ändra faciliteter, utrustning och programmering efter behov för att säkerställa att de är tillgängliga och välkomnande för individer av alla förmågor, kön, åldrar och sexuella läggningar. Detta kan innefatta att tillhandahålla boende och skraddarsy program för olika grupper. • Ta proaktiva åtgärder för att ta bort hinder för deltagande för underrepresenterade grupper genom att engagera sig med lokala samhällsgrupper för att förstå deras intressen och utmaningar. Använd denna feedback för att göra nödvändiga justeringar. • Erbjud aktivt och fortlöpande stöd till individer som upplever 	<p>oavsiktligt utesluta vissa grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erbjud kompetensbaserad antidiskrimineringsutbildning för alla medlemmar i organisationen, inklusive idrottare, tränare och personal. Denna utbildning bör omfatta kulturell medvetenhet, implicit partiskhet och strategier för att främja en inkluderande och respektfull miljö som hyllar mångfald. • Förklara tydligt lärandemålen för utbildningsprogrammen mot diskriminering, och specificera de grundläggande kunskaper och färdigheter som deltagarna bör förvärva. Fokusera på att förstå respekt, erkänna respektfullt och respektlöst beteende, och utveckla handlingskraftiga strategier för att främja respekt och inkludering i olika miljöer. 	<p>ns kommittéer och arbetsgrupper är sammansatta av individer med olika bakgrunder, som speglar samhället i stort och ger olika perspektiv på beslutsprocesser.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utför utredningar och vidta disciplinära åtgärder som svar på anklagelser om diskriminering. Se till att dessa processer genomförs konfidentiellt, skydda individer från vedergällning och upprätthåll integriteten i organisationens åtagande för jämställdhet. • Kommunicera offentligt organisationens ansträngningar för att
--	---	---	--

	<p>diskriminering, och se till att de har tillgång till de resurser och den hjälp som behövs för att hantera och övervinna dessa utmaningar.</p>		<p>bekämpa diskriminering , inklusive de åtgärder som vidtagits för att ta itu med incidenter och genomdriva policyer. Se till att denna kommunikation följer tillämpliga integritetsregler, samtidigt som de visar organisationens engagemang för att upprätthålla en inkluderande miljö .</p>
--	--	--	---