

## Naslov 5.4 Pravila proti rasizmu in proti diskriminaciji

### 1. Opredelitev

Rasizem in diskriminacija spodbujata integriteto športa, saj ustvarjata ovire za sodelovanje, razvoj talentov in užitek za športnike in zainteresirane strani. Reševanje teh vprašanj je ključnega pomena za zagotovitev, da je telesna dejavnost dostopna vsem in da se lahko vsi posamezniki ukvarjajo s športom brez predsodkov. Diskriminacija v športu ima lahko številne oblike, vključno s pristranskostjo na podlagi etnične pripadnosti, spola, vere, spolne identitete, starosti ali invalidnosti. Takšne pristranskosti, zavestne ali nezavedne, lahko povzročijo škodljivo posploševanje o določenih skupnostih in lahko povzročijo, da strokovnjaki spregledajo ali zavrnejo pomisleke glede diskriminatornih praks.

Za učinkovito reševanje teh težav morajo športni upravni organi in klubi vzpostaviti jasna pravila in protokole, ki spodbujajo varno in vključujoče okolje. To vključuje izvajanje politik, ki vse posameznike obravnavajo dostojanstveno in spoštljivo, ne glede na njihove osebne značilnosti. Takšni ukrepi so v skladu s širšimi družbenimi vrednotami, usmerjenimi v boj proti diskriminaciji in spodbujanje človekovih pravic, vključno s pravicami otrok.

V Evropski uniji [direktive](#) prepovedujejo diskriminacijo na različnih podlagi, vključno s spolom, raso, etnično pripadnostjo, vero, invalidnostjo, spolno usmerjenostjo in starostjo. Ti predpisi so ključni za zagotavljanje, da športne organizacije zagotavljajo enako obravnavo in možnosti za vse udeležence. Z upoštevanjem teh standardov lahko športne organizacije spodbujajo vključenost in ustvarijo okolje, v katerem so vsi dobrodošli in cenjeni, kar prispeva k splošni integriteti in poštenosti športa.

### 2. Idealen scenarij

Športne organizacije oblikujejo jasne in celovite politike, ki izrecno prepovedujejo vse oblike rasizma in diskriminacije na kakršni koli podlagi, pa naj gre za raso, barvo kože, spol, spolno usmerjenost, jezik, vero, politično ali drugo prepričanje, nacionalno ali socialno poreklo, lastnino, rojstvo ali drugo status, v vseh vidikih delovanja organizacije, od zaposlovanja do upravljanja. Te politike ne bi bile le v skladu z nacionalno in mednarodno zakonodajo, temveč bi odražale tudi zavezanost vključevanju, raznolikosti in enakosti. Razvoj takšnih politik vključuje posvetovanje s številnimi zainteresiranimi stranmi, kar zagotavlja, da se upoštevajo različni vidiki in da se doseže široko sodelovanje zainteresiranih strani. Za vse zainteresirane strani so zagotovljeni obvezni in redni programi usposabljanja za izboljšanje ozaveščenosti, spodbujanje razumevanja raznolikosti in vključenosti ter opremljanje posameznikov s potrebnimi veščinami za obravnavanje in preprečevanje diskriminatornega vedenja. Poleg tega organizacija vzpostavlja dostopne mehanizme poročanja o primerih rasizma in diskriminacije, s čimer zagotavlja zaupnost in hitro preiskavo.

Da bi ohranila odgovornost, organizacija izvaja stroge disciplinske ukrepe in sankcije za posameznike, ki so spoznani za krive rasističnega ali diskriminatornega vedenja, s čimer dokazuje svojo neomajno zavezanost uveljavljanju politik proti rasizmu in diskriminaciji. Izvaja se stalno spremljanje in vrednotenje za oceno učinkovitosti teh ukrepov in opredelitev področij za izboljšave, medtem ko bi sodelovanje z

zunanjsimi partnerji in zagovorniškimi skupinami olajšalo izmenjavo najboljših praks in virov v boju proti rasizmu in diskriminaciji.

Sčasoma to ustvari resnično vključujočo kulturo, ki pozdravlja in ceni vse osebe in prostovoljce, ne glede na njihovo ozadje, spol, etnično pripadnost, spolnost ali sposobnosti. Spodbuja jih k učinkovitemu sodelovanju in slavi njihove raznolike izkušnje, ozadja in poglede. To spodbuja občutek pripadnosti in skupnosti, kar vodi do močnejših zavez in pozitivnih izkušenj za tiste, ki delajo z organizacijo ali zanjo.

### 3. Tveganja

- Pomanjkanje raznolikosti lahko odvrne ljudi iz temnopoltih, azijskih in manjšinskih etničnih skupnosti, ki zato ne želijo sodelovati v organizaciji ali biti povezani z njo.
- Dajte vtis kulture izključenosti in neenakosti znotraj športa/organizacije.
- Marginalizirane skupine se soočajo z ovirami pri sodelovanju, napredovanju in vodenju znotraj organizacije, kar lahko prispeva h kulturi predsodkov, pristranskosti in nestrpnosti ter ustvarja neprijazno in sovražno okolje za prizadete posameznike.
- Škodijo ugledu in verodostojnosti športne organizacije ter lahko sprožijo javno negodovanje in medijski nadzor.
- Incidenti rasizma in diskriminacije lahko zmanjšajo zaupanje in podporo sponzorjev, partnerjev, oboževalcev in širše skupnosti ter s tem ogrozijo finančno vzdržnost in dolgoročno sposobnost preživetja organizacije.
- Rasizem in diskriminacija lahko vplivata na duševno zdravje, dobro počutje in uspešnost športnikov, trenerjev, uradnikov in osebja.
- Nezmožnost obravnavanja rasizma in diskriminacije spodkopava temeljne vrednote pravičnosti, spoštovanja in enakosti, kar lahko vpliva na kulturo organizacije, kohezijo in občutek skupnosti, spodbuja delitve, konflikte in izgubo solidarnosti med člani.

### 4. Instrumenti in ključni elementi

<i>instrumenti</i>	<i>Ključni elementi</i>
<b>Programi ozaveščanja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strogi preventivni in izobraževalni programi bodo obvezni za športnike, njihovo spremstvo in vse športne funkcionarje, vključno s sodniki in sodniki.</li> <li>• Ustvarite varne, prijetne prostore za vse posameznike in spodbujajte okolje odprte komunikacije, medsebojnega spoštovanja in nenehnega učenja.</li> <li>• Zagotavljajte redno usposabljanje o nezavedni pristranskosti za vse osebe in prostovoljce za spodbujanje ozaveščenosti in zmanjšanje pristranskosti.</li> </ul>
<b>Protidiskriminacijski okvir/politika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificirajte vrsto zaščitene značilnosti, vključno z etnično pripadnostjo, spolom, spolno identiteto, spolno identiteto, starostjo, invalidnostjo, jezikom, vero, političnimi ali drugimi</li> </ul>

	<p>mnenji, nacionalnim ali socialnim poreklom, lastnino, rojstvom ali drugimi statusi, vendar ne omejeno nanje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Spremljajte in redno pregledujte, da zagotovite učinkovitost.</li> <li>• Razmislite o: zaposlovanju raznolikega osebja, spodbujanju raznolikosti in vključevanja v prosta delovna mesta, pristopu ničelne tolerance do rasizma.</li> </ul>
<b>Spremljanje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spremljajte učinkovitost politik/okvira.</li> <li>• Zbiranje podatkov, anketa in mehanizmi povratnih informacij.</li> </ul>
<b>Mehanizmi poročanja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enostavno dostopni, zaupni in varni kanali za poročanje posameznikov o morebitnih kršitvah predpisov organizacije.</li> <li>• Zagotavljanje zaščite pred povračilnimi ukrepi ter hitra preiskava in ukrepanje.</li> </ul>
<b>Komisija/odbor za vključevanje in raznolikost</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Odgovoren za nadzor protidiskriminacijskih prizadevanj v organizaciji.</li> <li>• Zagotovite, da so odbori in delovne skupine organizacije sestavljeni iz posameznikov iz različnih okolij, ki odražajo širšo skupnost in prinašajo različne perspektive v procese odločanja.</li> <li>• Povezan tudi z upravljanjem človeških virov</li> </ul>

## 5. Primeri dobre prakse

### Primer "Ogrodje"

**Organizacija:** Olimpijski in paraolimpijski komite Združenih držav

**Opis:** Olimpijski in paraolimpijski komite Združenih držav (USOPC) in nacionalni upravni organi (NGB) morajo zagotoviti, da so vsi člani obravnavani pravično in da lahko sodelujejo brez diskriminacije na podlagi rase, barve kože, vere, spola, starosti ali nacionalnega porekla. Tako USOPC kot NGBs morata imeti in pravično in dosledno izvajati politike in postopke nediskriminacije. Te zahteve so določene v zakonu Teda Stevensa o olimpijskem in amaterskem športu in statutu USOPC.

**Dodatne informacije:** [USOPC](#) | [Pravičnost in raznolikost](#)

### Primer "Ozaveščanje", "Izobraževanje"

**Organizacija:** Izbij

**Opis:** Organizacija, ustanovljena leta 1993 s primarnim ciljem obravnavanja rasizma v nogometu, je leta 1997 razširila svoje področje delovanja na boj proti vsem oblikam diskriminacije. Organizacija, ki jo vodi globoka strast do športa, je predana zagotavljanju, da je nogomet vključujoč in dostopen vsem. V preteklih letih je dosegla znaten napredek in vodila pobude za ozaveščanje, soočanje z diskriminacijo in izboljšanje splošne kakovosti športa. Organizacija zdaj izvaja obsežne izobraževalne programe, namenjene igralcem akademije, staršem in navijačem, ter se aktivno zavzema za ohranjanje vključujočega okolja v nogometu. Prav tako podpira posameznike iz premalo zastopanih in manjšinskih skupnosti pri opravljanju kariere v športu. Poleg tega se organizacija zavzema za obravnavo diskriminacije na vseh ravneh, od lokalnih parkov do Premier lige in platform družbenih medijev. Kljub težnji po prihodnosti, kjer njene storitve ne bodo več potrebne, ostaja organizacija odločno osredotočena na izkoreninjenje diskriminacije v vseh oblikah.

**Dodatne informacije:** [O nas](#) | [Kick It Out](#)

#### Primer "Sistem sankcij"

**Organizacija:** Fédération Internationale de Gymnastique (FIG)

**Opis:** FIG je uvedel sistem sankcij s pregledno komunikacijo. Zaradi tega je organizacija odgovorna za njihove zahteve. Disciplinske odločitve so objavljene na spletni strani FIG. Izboljšuje shemo preiskav in sistem sankcij organizacije z zagotavljanjem dokazov o odločanju.

**Dodatne informacije :** [Spletna stran disciplinske odločbe](#)

#### Primer "Izobraževalni tečaj"

**Organizacija:** Union Cycliste Internationale (UCI)

**Opis:** Po objavi videoposnetkov na Instagramu rasistično in diskriminatorno gesto sta dva kolesarja kršila pravila UCI in sta bila kaznovana. Takoj so jih umaknili s turneje, na kateri so sodelovali, in jih pozvali k izobraževalnemu tečaju o protidiskriminaciji. Sankcije je ratificirala Disciplinska komisija UCI in postopek je bil sklenjen s sprejetjem posledic v skladu s pravilnikom UCI. Etični kodeks UCI vključuje nediskriminacijo v standardih integritete

**Dodatne informacije :**

[Sporočilo za javnost](#)

[Etični kodeks UCI](#)

#### Primer »Politika in strategija GEDI«, »Komisija«

**Organizacija:** Svetovno veslanje

**Opis :** Zveza je razvila strategijo za enakost spolov, raznolikost in vključevanje (GEDI) z navzkrižno komisijo GEDI, skupino za upravljanje GEDI in svetovalno skupino GEDI, ki sodelujejo pri razvoju strategije GEDI. Medkomisija nadzoruje in spodbuja izvajanje politike in strategije GEDI, ki velja za komisije. Vodstvena skupina je odgovorna za predlaganje politike in strategije GEDI v dogovor ter za izvajanje politike in strategije ter akcijskega načrta GEDI. Svetovalna skupina Svetovnemu veslanju svetuje glede izvajanja strategije GEDI in o specifični zadevi GEDI.

V svoji izjavi o GEDI World Rowing poudarja svojo predanost spodbujanju raznolikosti in vključenosti. Organizacija zavrača vse oblike diskriminacije in si prizadeva zagotoviti enake možnosti, pozdravlja posameznike vseh ras, spolov, spolnih usmerjenosti, sposobnosti, narodnosti, veroizpovedi, narodnosti, starosti in socialno-ekonomskega statusa. World Rowing si prizadeva ustvariti okolje, kjer se vsi počutijo dobrodošle, zastopane, vključene v odločanje, lahko sodelujejo, varne in brez diskriminacije in nadlegovanja.

**Dodatne informacije :** [strategija GEDI in izjava o svetovnem veslanju](#)

**Primer "Okvir", "Izobraževanje"**

**Organizacija:** Nemška olimpijska športna zveza; Referat nemške športne mladine (DSJ)

**Opis :** Projekt '(Proti)rasizem v organiziranem športu' je sestavljen iz štirih projektnih stebrov. 1. izdelati je treba izobraževalni modul mešanega učenja; 2. organizirati naj bi klubska tekmovanja; 3. vzpostaviti je treba mrežo za izmenjavo in opolnomočenje ter ustanoviti uradnike za boj proti rasizmu v združenjih; 4. izvaja se raziskovalni projekt. Projekt vključuje tiste, ki jih prizadene rasizem, jih posluša in jim daje besedo, na primer v omrežju in prek raziskovalnega projekta. Prostovoljci so tudi opolnomočeni in cenjeni. Številke in podatki se zbirajo, saj je to še vedno vrzel.

**Dodatne informacije :** [dsj.de: \(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](http://dsj.de: (Anti-) Rassismus im organisierten Sport)

6. Koraki do naslednje stopnje

Do stopnje 2 ★★ "Nastajajoče"	Do stopnje 3 ★★★ "Razvijanje"	Do stopnje 4 ★★★★ "Ustanovljeno"	Do stopnje 5 ★★★★★ »Vdelano«
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktivno spodbujajte vključujočo kulturo, ki ceni in spoštuje raznolikost, z izvajanjem celovitih izobraževalnih programov in programov usposabljanja za ozaveščanje. Ustvarite varne, prijetne prostore za vse posameznike in spodbujajte okolje odprte komunikacije, medsebojnega spoštovanja in nenehnega učenja.</li> <li>etičnim kodeksom, vključite trdno protidiskriminacijsko klavzulo. Zagotovite, da je jezik, uporabljen v</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Razviti in uveljaviti celovito politiko, okvir ali program, ki podpira načelo protidiskriminacije. Ta politika bi morala opredeliti vrsto zaščitenih značilnosti, vključno z etnično pripadnostjo, spolom, spolno identiteto, spolno identiteto, starostjo, invalidnostjo, jezikom, vero, političnimi ali drugimi prepričanji, nacionalnim ali socialnim poreklom, lastnino, rojstvom ali drugim, vendar ne omejeno nanje.</li> <li>Izvajajte politiko pravičnosti, ki zagotavlja, da organizatorji</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vzpostavite, spremljajte in redno pregledujte protidiskriminacijsko politiko, okvir ali program organizacije, da zagotovite njegovo učinkovitost in usklajenost s trenutnimi najboljšimi praksami. Po potrebi posodobite politiko, da se spopadete z nastajajočimi izzivi in izboljšate njen učinek.</li> <li>Posameznikom omogočite lahko dostopne, zaupne in varne kanale za poročanje o morebitnih kršitvah predpisov organizacije. Izvedite ukrepe za</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vzpostavite in uveljavljajte politike in prakse, ki aktivno spodbujajo raznolikost in vključenost v vodstvene vloge. To vključuje postavljanje jasnih ciljev za raznoliko zastopnost in zagotavljanje, da so poti vodenja dostopne posameznikom iz vseh okolij.</li> <li>Razvijte in izvajajte vključujoče prakse zaposlovanja, zagotovite ciljno</li> </ul>

<p>vseh drugih organizacijskih dokumentih, skladen s to klavzulo, kar odraža močno zavezanost enakosti in vključenosti.</p>	<p>dogodkov aktivno upoštevajo in obravnavajo potrebe premalo zastopanega in sistematično prikrajšanega prebivalstva, vključno z udeleženci, prostovoljci in gledalci.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Določite usposobljenega člana osebja, po možnosti z ustreznim strokovnim znanjem ali osebnimi izkušnjami, ali ustanovite posebno komisijo, odgovorno za nadzor protidiskriminacijskih prizadevanj v organizaciji.</li> <li>• Poskrbite, da bo vodstvo dalo javno izjavo, ki potrjuje zavezanost organizacije družbeni odgovornosti in protidiskriminacijskim načelom.</li> <li>• Zagotovite redno usposabljanje o nezavednih pristranskostih za vse osebe in prostovoljce, da bi povečali ozaveščenost, zmanjšali pristranskosti in</li> </ul>	<p>zmanjšanje tveganja povračilnih ukrepov in zagotovite, da se poročila jemljejo resno in takoj ukrepajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Podpirati in spodbujati enake možnosti za vse v skladu s protidiskriminacijsko politiko organizacije. To vključuje izobraževanje vodij zaposlovanja o poštenih in vključujočih praksah, zagotavljanje pravične obravnave pri zaposlovanju, zaposlovanju, napredovanju in postopkih nagrajevanja.</li> <li>• Razviti in uveljaviti postopke zaposlovanja, ki dejavno spodbujajo raznolikost in preprečujejo diskriminacijo kandidatov s prekinitvijo poklicne poti ali netradicionalnimi poklicnimi potmi. V objavah za delovna mesta uporabljajte spolno nevtralen jezik in se</li> </ul>	<p>usmerjeno usposabljanje za vodenje in spodbujajte kulturo pripadnosti, da ustvarite bolj pravično delovno okolje. Te pobude bi morale biti zasnovane tako, da spodbujajo raznolikost v vodenju in prispevajo k uspehu vseh zaposlenih.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Izvedite celovit pregled vseh kadrovskih politik, da zagotovite, da so nevtralne glede spola in spodbujajo enakost spolov. Ta pregled bi moral zajemati vse vidike človeških virov, vključno z zaposlovanjem, napredovanjem, plačilom, ugodnostmi in kulturo na delovnem mestu, da se ustvari okolje, ki podpira enakost.</li> </ul>
---	--	---	---

	<p>spodbudili bolj vključujoče okolje.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Vzpostavite in uveljavljajte pravila, ki športnikom, športnim delegacijam in navijačim zagotavljajo udeležbo na dogodkih brez diskriminacije.</li> <li>Po potrebi spremenite prostore, opremo in programiranje, da zagotovite dostopnost in dobrodošlico posameznikom vseh sposobnosti, spola, starosti in spolne usmerjenosti. To lahko vključuje zagotavljanje nastanitve in prilagajanje programov različnim skupinam.</li> <li>Sprejmite proaktivne ukrepe za odstranitev ovir za udeležbo premalo zastopanih skupin, tako da sodelujete s skupinami lokalnih skupnosti, da bi razumeli njihove interese in izzive. Uporabite te povratne informacije za potrebne prilagoditve.</li> </ul>	<p>osredotočite na bistvene kvalifikacije in veščine, da preprečite nenamerno izključitev določenih skupin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ponudite usposabljanje proti diskriminaciji, ki temelji na kompetencah, za vse člane organizacije, vključno s športniki, trenerji in osebjem. To usposabljanje bi moralo zajemati kulturno zavest, implicitno pristranskost in strategije za spodbujanje vključujočega in spoštljivega okolja, ki slavi raznolikost.</li> <li>Jasno opredelite učne cilje za programe usposabljanja za boj proti diskriminaciji ter navedite bistvena znanja in spretnosti, ki jih morajo udeleženci pridobiti. Osredotočite se na razumevanje spoštovanja, prepoznavanje spoštljivega in nespoštljivega vedenja ter</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktivno zagotovite, da so odbori in delovne skupine organizacije sestavljeni iz posameznikov iz različnih okolij, ki odražajo širšo skupnost in prinašajo različne perspektive v procese odločanja.</li> <li>Nadaljevati preiskave in sprejeti disciplinske ukrepe kot odgovor na obtožbe o diskriminaciji. Zagotoviti, da se ti postopki izvajajo zaupno, zaščititi posameznike pred povračilnimi ukrepi in ohraniti integriteto zavezanosti organizacije enakosti.</li> <li>Javno sporočite prizadevanja organizacije za boj proti diskriminaciji,</li> </ul>
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ponudite aktivno in stalno podporo posameznikom, ki se soočajo z diskriminacijo, in jim zagotovite dostop do virov in pomoči, potrebnih za obravnavanje in premagovanje teh izzivov.</li> </ul>	<p>razvijanje učinkovitih strategij za spodbujanje spoštovanja in vključenosti v različnih okoljih.</p>	<p>vključno s sprejetimi ukrepi za obravnavanje incidentov in uveljavljanje politik. Zagotovite, da so te komunikacije v skladu z veljavnimi pravili o zasebnosti, hkrati pa dokazujte zavezanost organizacije k ohranjanju vključujočega okolja .</p>
--	--	---	--