

## Başlık 5.4 Irkçılık ve ayrımcılık karşıtı kurallar

### 1. Tanım

İrkçilik ve ayrımcılık, sporcular ve paydaşlar için katılım, yetenek geliştirme ve eğlenceye yönelik engeller oluşturarak sporun bütünlüğünü zayıflatır. Bu sorunların ele alınması, fiziksel aktivitenin herkes için erişilebilir olmasını ve tüm bireylerin önyargıyla karşılaşmadan spora katılabilesini sağlamak için çok önemlidir. Sportlardaki ayrımcılık, etnik köken, cinsiyet, din, cinsel kimlik, yaş veya engellilik temelinde önyargı dahil olmak üzere birçok biçimde olabilir. Bu tür önyargılar, bilinçli veya bilinçsiz olsun, belirli topluluklar hakkında zararlı genellemelere yol açabilir ve profesyonellerin ayrımcı uygulamalarla ilgili endişeleri göz ardı etmesine veya reddetmesine neden olabilir.

Bu sorunlarla etkili bir şekilde mücadele etmek için spor yönetim organları ve kulüpleri, güvenli ve kapsayıcı bir ortamı destekleyen net kurallar ve protokoller oluşturmalıdır. Bu, tüm bireylere kişisel özellikleri ne olursa olsun onur ve saygıyla davranan politikaların uygulanmasını içerir. Bu tür önlemler, ayrımcılıkla mücadele ve çocuk hakları da dahil olmak üzere insan haklarını desteklemeyi amaçlayan daha geniş toplumsal değerlerle uyumludur.

Avrupa Birliği'nde [direktifler](#) cinsiyet, ırk, etnik köken, din, engellilik, cinsel yönelim ve yaş gibi çeşitli gerekçelerle ayrımcılığı yasaklar. Bu düzenlemeler, spor organizasyonlarının tüm katılımcılara eşit muamele ve fırsatlar sağlamasını sağlamak için çok önemlidir. Spor organizasyonları bu standartlara uyarak kapsayıcılığı teşvik edebilir ve herkesin hoş karşılandığı ve değer gördüğü bir ortam yaratabilir, sporun genel bütünlüğüne ve adaletine katkıda bulunabilir.

### 2. İdeal Senaryo

Spor organizasyonları, işe alımdan yönetime kadar organizasyonun operasyonlarının her aşamasında ırk, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi her türlü ırkçılık ve ayrımcılığı açıkça yasaklayan net ve kapsamlı politikalar oluşturur. Bu politikalar yalnızca ulusal ve uluslararası yasalara uymakla kalmaz, aynı zamanda kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitliğe olan bağlılığı da yansıtır. Bu tür politikaların geliştirilmesi, çok çeşitli paydaşlarla istişareyi içerir, çeşitli bakış açılarının dikkate alınmasını ve geniş paydaş katılımının sağlanmasını sağlar. Farkındalığı artırmak, çeşitlilik ve kapsayıcılık anlayışını teşvik etmek ve bireyleri ayrımcı davranışları ele almak ve önlemek için gerekli becerilerle donatmak için tüm paydaşlara zorunlu ve düzenli eğitim programları sağlanır. Ayrıca, organizasyon ırkçılık ve ayrımcılık olayları için erişilebilir raporlama mekanizmaları kurarak gizliliği ve hızlı soruşturmayı garanti eder.

Hesap verebilirliği sağlamak için, kuruluş ırkçı veya ayrımcı davranıştan suçlu bulunan kişiler için sağlam disiplin önlemleri ve yaptırımlar uygular ve ırkçılık karşıtı ve ayrımcılık karşıtı politikaları uygulama konusundaki sarsılmaz kararlılığını gösterir. Bu önlemlerin etkinliğini değerlendirmek ve iyileştirme alanlarını belirlemek için sürekli izleme ve değerlendirme yapılırken, dış ortaklar ve savunuculuk gruplarıyla iş birliği, ırkçılık ve ayrımcılıkla mücadelede en iyi uygulamaların ve kaynakların paylaşılmasını kolaylaştıracaktır.

Sonuç olarak , bu, geçmişleri, cinsiyetleri, etnik kökenleri, cinsel yönelimleri veya yetenekleri ne olursa olsun tüm personeli ve gönüllüleri karşılayan ve değer veren gerçekten kapsayıcı bir kültür yaratır. Onları etkili bir şekilde işbirliği yapmaya teşvik eder ve çeşitli deneyimlerini, geçmişlerini ve bakış açılarını kutlar. Bu, bir aidiyet ve topluluk duygusunu besler ve kuruluşla veya kuruluş için çalışanlar için daha güçlü bağlılıklar ve olumlu deneyimler sağlar.

### 3. Riskler

- eşitliliğin eksikliği, Siyahi, Asyalı ve azınlık etnik topluluklardan gelen insanları rahatsız edebilir ve bu nedenle örgütle etkileşime girmek veya ilişkilendirilmek istemeyebilirler.
- Spor/organizasyon içerisinde dışlama ve eşitsizlik kültürünün olduğu izlenimini yaratmak.
- tekileştirilmiş gruplar, örgüt içinde katılım, ilerleme ve liderlik konusunda engellerle karşı karşıyadır ve bu durum, etkilenen bireyler için hoş karşılanmayan ve düşmanca bir ortam yaratarak önyargı, tarafgirlik ve hoşgörüsüzlük kültürünün oluşmasına katkıda bulunabilir.
- Spor organizasyonunun itibarına ve güvenilirliğine zarar verebilir, kamuoyunun tepkisine ve medyanın incelemesine yol açabilir.
- Irkçılık ve ayrımcılık olayları sponsorların, ortakların, taraftarların ve daha geniş topluluğun güvenini ve desteğini aşındırabilir ve dolayısıyla kuruluşun mali sürdürülebilirliğini ve uzun vadeli uygulanabilirliğini tehlikeye atabilir.
- Irkçılık ve ayrımcılık sporcuların, antrenörlerin, görevlilerin ve personelin ruh sağlığını, refahını ve performansını etkileyebilir.
- Irkçılık ve ayrımcılıkla mücadele edilmemesi, adalet, saygı ve eşitlik gibi temel değerleri zedeler, örgütün kültürünü, uyumunu ve topluluk duygusunu olumsuz etkiler, üyeler arasında bölünmelere, çatışmalara ve dayanışmanın kaybolmasına yol açar.

### 4. Enstrümanlar ve temel unsurlar

Enstrümanlar	Temel unsurlar
<b>Farkındalık yaratma programları</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sporcular, yakınları ve hakemler ve yardımcıları da dahil olmak üzere tüm spor görevlileri için kapsamlı nleme ve eğitim programları zorunludur.</li><li>• Tüm bireyler için güvenli, misafirperver alanlar yaratın ve açık iletişim, karşılıklı saygı ve sürekli öğrenme ortamını teşvik edin.</li><li>• Farkındalığı artırmak ve önyargıları azaltmak için tüm personel ve gönüllülere düzenli olarak bilinçsiz önyargı eğitimleri verin.</li></ul>
<b>Ayrımcılık Karşıtı ereve/Politika</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• , siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere korunan özelliklerin bir yelpazesini tanımlayın.</li><li>• Etkinliğini sağlamak için izleyin ve düzenli olarak gözden geçirin.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Şunları göz önünde bulundurun: Çeşitliliğe sahip personel alımı, iş ilanlarında çeşitliliğin ve kapsayıcılığın teşvik edilmesi, ırkçılığa karşı sıfır tolerans yaklaşımı.</li></ul>
<b>İzleme</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Politikaların/çerçevenin etkinliğini izleyin.</li><li>• Veri toplama, anket ve geri bildirim mekanizmaları.</li></ul>
<b>Raporlama Mekanizmaları</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Bireylerin kuruluş yönetmeliklerine aykırı durumları bildirebilecekleri, kolay erişilebilir, gizli ve güvenli bildirim kanalları.</li><li>• Misillemelerden korunmanın sağlanması, soruşturmanın ve eylemin hızlı bir şekilde yapılması.</li></ul>
<b>Kapsayıcılık ve Çeşitlilik Komisyonu/Komitesi</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kurum içindeki ayrımcılık karşıtı çabaların denetlenmesinden sorumludur.</li><li>• Kuruluşunuzun komitelerinin ve çalışma gruplarının, daha geniş topluluğu yansıtan ve karar alma süreçlerine çeşitli bakış açıları getiren, farklı geçmişlere sahip bireylerden oluşmasını sağlayın.</li><li>• İnsan kaynakları yönetimiyle de bağlantılı</li></ul>

## 5. İyi uygulama örnekleri

### Örnek “Çerçeve”

**Organizasyon:** Amerika Birleşik Devletleri Olimpiyat ve Paralimpik Komitesi

**Tanım:** Amerika Birleşik Devletleri Olimpiyat ve Paralimpik Komitesi (USOPC) ve Ulusal Yönetim Organları (NGB'ler), tüm üyelerin adil bir şekilde muamele görmesini ve ırk, renk, din, cinsiyet, yaş veya ulusal kökene dayalı ayrımcılık yapılmadan katılım sağlamasını sağlamalıdır. Hem USOPC hem de NGB'lerin ayrımcılık karşıtı politikalara ve prosedürlere sahip olması ve bunları eşit ve tutarlı bir şekilde uygulaması gerekmektedir. Bu gereklilikler Ted Stevens Olimpiyat ve Amatör Sporlar Yasası ve USOPC Tüzüğü kapsamında belirlenmiştir.

**Daha fazla bilgi:** [USOPC | Eşitlik ve Çeşitlilik](#)

### Örnek “Bilinçlendirme”, “Eğitim”

**Organizasyon:** Onu dışarı at

**Tanım:** 1993 yılında futboldaki ırkçılıkla mücadele etmek amacıyla kurulan kuruluş, 1997 yılında kapsamını her türlü ayrımcılıkla mücadele edecek şekilde genişletti. Spora karşı derin bir tutkuyla hareket eden kuruluş, futbolu kapsayıcı ve herkes için erişilebilir kılmaya kendini adanmıştır. Yıllar içinde, farkındalığı artıran, ayrımcılıkla mücadele eden ve sporun genel kalitesini artıran girişimlere öncülük ederek önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Kuruluş artık akademi oyuncularını, velileri ve taraftarları hedefleyen kapsamlı eğitim programları yürütüyor ve futbolda kapsayıcı bir ortam sağlamak için aktif olarak kampanya yürütüyor. Ayrıca, yeterince temsil edilmeyen ve azınlık topluluklarından bireylerin sporda kariyer yapmalarını destekliyor. Dahası, kuruluş yerel parklardan Premier Lig'e ve sosyal medya platformlarına kadar her düzeyde ayrımcılıkla mücadele etmeye kararlıdır. Hizmetlerinin artık gerekli olmadığı bir

geleceğe olan özlemine rağmen, kuruluş her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmaya kararlı bir şekilde odaklanmaya devam ediyor.

**Daha fazla bilgi:** [Hakkımızda](#) | [Kick It Out](#)

#### Örnek “Yaptırım sistemi”

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

**Açıklama:** FIG, şeffaf iletişimle bir yaptırım sistemi uyguladı. Bu, kuruluşu iddialarına karşı sorumlu hale getiriyor. Disiplin kararları FIG web sitesinde yayınlanıyor. Karar alma kanıtları sağlayarak kuruluşun soruşturma şemasını ve yaptırım sistemini iyileştiriyor.

**Daha fazla bilgi için :** [Disiplin Kararı Web Sayfası](#)

#### Örnek “Eğitim Kursu”

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

**Açıklama:** Instagram'da video yayınladıktan sonra ırkçı ve ayrımcı bir hareket, iki sürücü UCI Yönetmeliklerini ihlal etti ve yaptırma tabi tutuldu. Katıldıkları Tur'dan derhal çekildiler ve ayrımcılık karşıtı bir eğitim kursuna katılmaları istendi. Yaptırımlar UCI Disiplin Komisyonu tarafından onaylandı ve işlemler UCI Yönetmelikleri doğrultusunda Sonuçların Kabulü ile sonuçlandı. UCI Etik Kuralları, bütünlük standartlarında ayrımcılık yapmamayı içerir

**Daha fazla bilgi için :**

[basın bülteni](#)

[UCI Etik Kuralları](#)

#### Örnek “GEDİ Politikası ve Stratejisi”, “Komisyon”

**Organizasyon:** Dünya Kürek

**Açıklama :** Federasyon, GEDI Çapraz Komisyonu, GEDI Yönetim Grubu ve GEDI Danışma Grubu ile birlikte çalışarak bir GEDI stratejisi geliştirmek için bir Cinsiyet Eşitliği, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (GEDİ) stratejisi geliştirdi. Çapraz Komisyon, GEDI Politikası ve Stratejisinin Komisyonlara uygulandığı şekilde sunulmasını denetler ve yönlendirir. Yönetim grubu, GEDI Politikası ve Stratejisini anlamaya varılması için önermek ve GEDI Politikası ve Stratejisi ile Eylem Planının uygulanmasından sorumludur. Danışma grubu, Dünya Kürek Federasyonu'na GEDI stratejisinin uygulanması ve belirli GEDI konuları hakkında tavsiyelerde bulunur.

World Rowing, GEDI hakkındaki açıklamasında çeşitliliği ve kapsayıcılığı teşvik etme konusundaki özverisini vurguluyor. Örgüt her türlü ayrımcılığı reddediyor ve her ırktan, cinsiyetten, cinsel yönelimden, yetenekten, etnik kökenden, dinden, milliyetten, yaştan ve sosyoekonomik statüden bireyleri kabul ederek eşit fırsatlar sağlamayı amaçlıyor. World Rowing, herkesin hoş karşılandığını, temsil edildiğini, karar alma süreçlerine dahil edildiğini, katılabildiğini, güvende olduğunu ve ayrımcılık ve tacizden uzak olduğunu hissettiği bir ortam yaratmaya çalışıyor.

**Daha fazla bilgi :** [GEDİ Stratejisi ve Dünya Kürek Bildirgesi](#)

### Örnek “Çerçeve”, “Eğitim”

**Organizasyon:** Alman Olimpiyat Sporları Konfederasyonu; Alman Spor Gençlik Departmanı (DSJ)

**Açıklama :** 'Organize sporda (anti-)ırkçılık' projesi dört proje ayağından oluşmaktadır. 1. karma öğrenme eğitim modülü oluşturulacak; 2. kulüp yarışmaları düzenlenecek; 3. değişim ve güçlendirme için bir ağ oluşturulacak ve derneklerde ırkçılık karşıtı görevliler oluşturulacak; 4. bir araştırma projesi yürütülecek. Proje ırkçılıktan etkilenenleri dahil ediyor , onları dinliyor ve örneğin ağda ve araştırma projesi aracılığıyla onlara söz hakkı veriyor. Gönüllüler de güçlendiriliyor ve değer görüyor. Bu hala bir boşluk olduğu için rakamlar ve veriler toplanıyor.

**Daha fazla bilgi :** [dsj.de: \(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](http://dsj.de: (Anti-) Rassismus im organisierten Sport)

#### 6. Bir sonraki seviyeye doğru adımlar

2. seviyeye ★★ “Ortaya Çıkan”	3. seviyeye ★★★ “Geliştirme”	4. seviyeye ★★★★ “Kurulmuş”	5. seviyeye ★★★★★ “Gömülü”
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kapsamlı eğitim ve farkındalık eğitim programları uygulayarak çeşitliliğe değer veren ve saygı duyan kapsayıcı bir kültürü aktif olarak destekleyin. Tüm bireyler için güvenli, davetkar alanlar yaratın ve açık iletişim, karşılıklı saygı ve sürekli öğrenme ortamını teşvik edin.</li> <li>Kuruluşun Tüzüğü ve Etik Kuralları da dahil olmak üzere resmi belgelerine güçlü bir ayrımcılık karşıtı madde yerleştirin. Diğer tüm kuruluş belgelerinde kullanılan dilin bu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ayrımcılık karşıtı ilkeyi destekleyen kapsamlı bir politika, çerçeve veya program geliştirin ve uygulayın. Bu politika, etnik köken, cinsiyet, cinsel kimlik, cinsiyet kimliği, yaş, engellilik, dil, din, siyasi veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler dahil ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere bir dizi korunan özelliği tanımlamalıdır.</li> <li>Katılımcılar, gönüllüler ve seyirciler dahil olmak üzere yeterince temsil</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etkinliğini ve güncel en iyi uygulamalarla uyumunu sağlamak için kuruluşun ayrımcılık karşıtı politikasını, çerçevesini veya programını oluşturun, izleyin ve düzenli olarak gözden geçirin . Ortaya çıkan zorlukları ele almak ve etkisini artırmak için politikayı gerektiği gibi güncelleyin.</li> <li>Bireylerin kuruluş yönetmeliklerinin ihlallerini bildirmeleri için kolay erişilebilir, gizli ve güvenli raporlama kanalları sağlayın . Misilleme riskini</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderlik rolleri içinde çeşitliliği ve katılımı aktif olarak teşvik eden politikalar ve uygulamalar oluşturun ve uygulayın. Bu, çeşitli temsil için net hedefler belirlemeyi ve liderlik yollarının tüm geçmişlere sahip bireyler için erişilebilir olmasını sağlamayı içerir.</li> <li>Kapsayıcı işe alım uygulamaları geliştirin ve uygulayın, hedefli liderlik eğitimi sağlayın ve daha adil bir iş yeri yaratmak için bir aidiyet kültürü oluşturun . Bu girişimler</li> </ul>

<p>maddeyle tutarlı olduğundan ve eşitliğe ve kapsayıcılığa güçlü bir bağlılığı yansıttığından emin olun.</p>	<p>edilmeyen ve sistematik olarak dezavantajlı grupların ihtiyaçlarının etkinlik organizatörleri tarafından etkin bir şekilde dikkate alınmasını ve karşılanmasını sağlayan bir eşitlik politikası uygulayın .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• İlgili uzmanlığa veya kişisel deneyime sahip, bilgili bir personel üyesi atayın veya kuruluş içindeki ayrımcılık karşıtı çalışmaları denetlemekten sorumlu özel bir Komisyon kurun.</li> <li>• Liderliğin, kuruluşun sosyal sorumluluk ve ayrımcılık karşıtı ilkelere olan bağlılığını teyit eden bir kamu açıklaması yapmasını sağlayın.</li> <li>• Farkındalığı artırmak, önyargıları azaltmak ve daha kapsayıcı bir ortam yaratmak için tüm personele ve gönüllülere düzenli olarak bilinçsiz önyargı eğitimleri verin.</li> </ul>	<p>en aza indirmek ve raporların ciddiye alınmasını ve derhal harekete geçilmesini sağlamak için önlemler uygulayın .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuruluşun ayrımcılık karşıtı politikası doğrultusunda herkes için eşit fırsatları destekleyin ve teşvik edin. Bu, işe alım yöneticilerini adil ve kapsayıcı uygulamalar konusunda eğitmeyi, işe alım, işe alma, terfi ve tazminat süreçlerinde eşit muameleyi sağlamayı içerir.</li> <li>• Çeşitliliği aktif olarak teşvik eden ve kariyer araları veya geleneksel olmayan kariyer yolları olan adaylara karşı ayrımcılığı önleyen işe alım prosedürleri geliştirin ve uygulayın. İş ilanlarında cinsiyet açısından tarafsız bir dil kullanın ve belirli grupları istemeden dışlamaktan kaçınmak için temel</li> </ul>	<p>liderlikte çeşitliliği artırmak ve tüm çalışanların başarısına katkıda bulunmak için tasarlanmalıdır.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cinsiyet açısından nötr olduklarından ve cinsiyet eşitliğini teşvik ettiklerinden emin olmak için tüm insan kaynakları politikalarının kapsamlı bir incelemesini yapın. Bu inceleme, eşitliği destekleyen bir ortam yaratmak için işe alım, terfi, tazminat, yan haklar ve işyeri kültürü dahil olmak üzere İK'nın tüm yönlerini kapsamalıdır.</li> <li>• Kuruluşun komitelerinin ve çalışma gruplarının, daha geniş topluluğu yansıtan ve karar alma süreçlerine çeşitli bakış açıları getiren, farklı geçmişlere sahip bireylerden oluşmasını aktif olarak sağlayın.</li> <li>• soruşturmaları sürdürün ve disiplin işlemleri yapın . Bu süreçlerin gizli bir şekilde</li> </ul>
---	---	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sporcuların, spor delegasyonlarının ve taraftarların ayrımcılığa uğramadan etkinliklere katılabilmelerini garanti altına alan kuralları oluşturun ve uygulayın.</li> <li>Tesisleri, ekipmanları ve programlamayı, her yetenek, cinsiyet, yaş ve cinsel yönelime sahip bireyler için erişilebilir ve davetkar olmalarını sağlamak için gerektiği gibi değiştirin. Bu, çeşitli gruplara yönelik düzenlemeler sağlamayı ve programları uyarlamayı içerebilir.</li> <li>Az temsil edilen gruplar için katılım engellerini kaldırmak için yerel topluluk gruplarıyla etkileşime girerek onların ilgi alanlarını ve zorluklarını anlayarak proaktif adımlar atın. Gerekli ayarlamaları yapmak için bu geri bildirimini kullanın.</li> </ul>	<p>yeterliliklere ve becerilere odaklanın.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Atletler, koçlar ve personel dahil olmak üzere kuruluşun tüm üyeleri için yeterlilik temelli ayrımcılık karşıtı eğitim sunun. Bu eğitim, kültürel farkındalık, örtük önyargı ve çeşitliliği kutlayan kapsayıcı ve saygılı bir ortamı teşvik etme stratejilerini kapsamalıdır.</li> <li>Ayrımcılık karşıtı eğitim programlarının öğrenme hedeflerini açıkça belirtin, katılımcıların edinmesi gereken temel bilgi ve becerileri belirtin. Saygıyı anlamaya, saygılı ve saygısız davranışları tanımaya ve çeşitli ortamlarda saygı ve katılımı teşvik etmek için uygulanabilir stratejiler geliştirmeye odaklanın.</li> </ul>	<p>yürütülmesini sağlayın, bireyleri misillemeden koruyun ve kuruluşun eşitliğe olan bağlılığının bütünlüğünü koruyun .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kuruluşun ayrımcılıkla mücadele çabalarını, olaylara yönelik atılan adımlar ve politikaların uygulanması dahil olmak üzere kamuoyuna duyurun. Bu iletişimlerin geçerli gizlilik kurallarına uymasını sağlarken, kuruluşun kapsayıcı bir ortamı sürdürme taahhüdünü gösterin .</li> </ul>
--	--	---	---



	<ul style="list-style-type: none"><li>Ayrımcılığa maruz kalan bireylere aktif ve sürekli destek sunun, bu zorlukların üstesinden gelmek için ihtiyaç duydukları kaynaklara ve yardıma erişebilmelerini sağlayın.</li></ul>		
--	--	--	--