

## Nadpis 5.4 Pravidla proti rasismu a diskriminaci

### 1. Definice

Rasismus a diskriminace narušují integritu sportu tím, že vytvářejí překážky pro účast, rozvoj talentů a potěšení sportovců a zúčastněných stran. Řešení těchto problémů je zásadní pro zajištění toho, aby byla fyzická aktivita dostupná všem a aby se všichni jedinci mohli účastnit sportu, aniž by čelili předsudkům. Diskriminace ve sportu může mít mnoho podob, včetně předsudků na základě etnické příslušnosti, pohlaví, náboženství, sexuální identity, věku nebo zdravotního postižení. Takové předsudky, ať už vědomé či nevědomé, mohou vést ke škodlivým zobecněním o konkrétních komunitách a mohou vést k tomu, že odborníci obavy z diskriminačních praktik přehlížejí nebo odmítají.

Pro účinný boj s těmito problémy musí řídicí orgány sportu a kluby stanovit jasná pravidla a protokoly, které podporují bezpečné a inkluzivní prostředí. To zahrnuje zavedení zásad, které se všemi jednotlivci zacházejí důstojně a s respektem bez ohledu na jejich osobní charakteristiky. Taková opatření jsou v souladu s širšími společenskými hodnotami zaměřenými na boj proti diskriminaci a podporu lidských práv, včetně práv dětí.

V Evropské unii zakazují [směrnice](#) diskriminaci z různých důvodů, včetně pohlaví, rasy, etnického původu, náboženství, zdravotního postižení, sexuální orientace a věku. Tyto předpisy jsou zásadní pro zajištění toho, aby sportovní organizace poskytovaly rovné zacházení a příležitosti všem účastníkům. Dodržováním těchto norem mohou sportovní organizace podporovat inkluzivitu a vytvářet prostředí, kde je každý vítán a oceňován, což přispívá k celkové integritě a spravedlnosti sportu.

### 2. Ideální scénář

Sportovní organizace zavádějí jasná a komplexní pravidla, která výslovně zakazují všechny formy rasismu a diskriminace z jakéhokoli důvodu, ať už jde o rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národní nebo sociální původ, majetek, rod nebo jiné postavení, a to ve všech aspektech činnosti organizace, od náboru až po řízení. Tyto zásady by byly nejen v souladu s vnitrostátními a mezinárodními právními předpisy, ale odrážely by také závazek k inkluzivitě, rozmanitosti a rovnosti. Vypracování takových politik zahrnuje konzultace s nejrůznějšími zúčastněnými stranami, což zajišťuje, že jsou zohledněny různé perspektivy a je dosaženo široké podpory zúčastněných stran. Všem zúčastněným stranám jsou poskytovány povinné a pravidelné školicí programy, které zvyšují povědomí, podporují porozumění rozmanitosti a inkluzi a vybavují jednotlivce potřebnými dovednostmi pro řešení diskriminačního chování a jeho prevenci. Kromě toho organizace zavádí přístupné mechanismy pro hlášení případů rasismu a diskriminace, které zajišťují důvěrnost a rychlé vyšetřování.

V zájmu zajištění odpovědnosti organizace uplatňuje přísná disciplinární opatření a sankce vůči osobám, které se dopustily rasistického nebo diskriminačního chování, čímž prokazuje svůj neochvějný závazek prosazovat antirasistické a antidiskriminační zásady. Průběžné monitorování a hodnocení je prováděno s cílem posoudit účinnost těchto opatření a identifikovat oblasti pro zlepšení, zatímco spolupráce s externími partnery a advokačními skupinami by usnadnila sdílení osvědčených postupů a zdrojů v boji proti rasismu a diskriminaci.

Nakonec se tak vytvoří skutečně inkluzivní kultura, která vítá a oceňuje všechny zaměstnance a dobrovolníky bez ohledu na jejich původ, pohlaví, etnickou příslušnost, sexualitu nebo schopnosti. Podporuje je v efektivní spolupráci a oslavuje jejich rozmanité zkušenosti, zázemí a perspektivy. To podporuje pocit sounáležitosti a komunity, což vede k silnějším závazkům a pozitivním zkušenostem těch, kteří s organizací nebo pro ni pracují.

### 3. Rizika

- Nedostatečná rozmanitost může odrazovat lidi z černošských, asijských a menšinových etnických komunit, kteří se proto nechtějí zapojit nebo být spojováni s organizací.
- Vytváří dojem kultury vyloučení a nerovnosti v rámci sportu/organizace.
- Marginalizované skupiny čelí překážkám v účasti, postupu a vedení v organizaci a může přispívat ke kultuře předsudků, zaujatosti a netolerance, což vytváří pro dotčené osoby nepříznivé a nepřátelské prostředí.
- Poškozuje pověst a důvěryhodnost sportovní organizace a mohou vyvolat protesty veřejnosti a pozornost médií.
- Případy rasismu a diskriminace mohou narušit důvěru a podporu sponzorů, partnerů, fanoušků a širší komunity, a tím ohrozit finanční udržitelnost a dlouhodobou životaschopnost organizace.
- Rasismus a diskriminace mohou mít dopad na duševní zdraví, pohodu a výkonnost sportovců, trenérů, funkcionářů a zaměstnanců.
- Neřešení rasismu a diskriminace podkopává základní hodnoty spravedlnosti, respektu a rovnosti, což může mít vliv na kulturu, soudržnost a smysl pro komunitu organizace a vést k rozdělení, konfliktům a ztrátě solidarity mezi členy.

### 4. Nástroje a klíčové prvky

Nástroje	Klíčové prvky
<b>Programy zvyšování povědomí</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pro sportovce, jejich doprovod a všechny sportovní funkcionáře, včetně rozhodčích a rozhodčích, jsou povinné důkladné preventivní a vzdělávací programy.</li> <li>• Vytvářet bezpečné a příjemné prostředí pro všechny lidi a podporovat prostředí otevřené komunikace, vzájemného respektu a neustálého učení.</li> <li>• Zajistit pravidelné školení o nevědomých předsudcích pro všechny zaměstnance a dobrovolníky, aby se podpořilo povědomí o předsudcích a snížila se jejich míra.</li> </ul>
<b>Antidiskriminační rámec/politika</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikujte řadu chráněných charakteristik, mimo jiné etnickou příslušnost, pohlaví, sexuální identitu, genderovou identitu, věk, zdravotní postižení, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národnostní nebo sociální původ, majetek, rod nebo jiné postavení.</li> <li>• Monitorování a pravidelná kontrola účinnosti.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zvažte: nábor různorodých zaměstnanců, podpora rozmanitosti a inkluze při nabírání pracovních míst, přístup nulové tolerance k rasismu.</li> </ul>
<b>Monitorování</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sledování účinnosti politik/rámce.</li> <li>Mechanismy sběru dat, průzkumu a zpětné vazby.</li> </ul>
<b>Mechanismy podávání zpráv</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Snadno dostupné, důvěrné a bezpečné kanály pro podávání zpráv, kterými mohou jednotlivci hlásit jakékoli porušení předpisů organizace.</li> <li>Zajištění ochrany před odvetnými opatřeními a rychlého vyšetřování a přijímání opatření.</li> </ul>
<b>Komise/výbor pro začleňování a rozmanitost</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Odpovídá za dohled nad antidiskriminačním úsilím v rámci organizace.</li> <li>Zajistit, aby výbory a pracovní skupiny organizace byly složeny z osob z různých prostředí, odrážely širší komunitu a vnášely do rozhodovacích procesů různé pohledy.</li> <li>Souvisí také s řízením lidských zdrojů</li> </ul>

## 5. Příklady dobré praxe

### Příklad "Framework"

**Organizace:** Olympijský a paralympijský výbor Spojených států

**Popis:** Olympijský a paralympijský výbor Spojených států amerických (USOPC) a národní řídicí orgány (NGB) musí zajistit, aby se se všemi členy zacházelo spravedlivě a aby se mohli účastnit bez diskriminace na základě rasy, barvy pleti, náboženství, pohlaví, věku nebo národnosti. USOPC i NGB musí mít nediskriminační zásady a postupy a důsledně je prosazovat. Tyto požadavky jsou stanoveny zákonem o olympijských a amatérských sportech Teda Stevense a stanovami USOPC.

**Další informace:** [USOPC](#) | [Rovnost a rozmanitost](#)

### Příklad "Zvyšování povědomí", "Vzdělávání"

**Organizace:** Kick it out

**Popis:** Organizace byla založena v roce 1993 s primárním cílem řešit rasismus ve fotbale, ale v roce 1997 rozšířila svou působnost na boj proti všem formám diskriminace. Organizace, kterou pohání hluboká vášeň pro sport, se snaží zajistit, aby byl fotbal inkluzivní a přístupný všem. V průběhu let dosáhla značného pokroku a stojí v čele iniciativ, které zvyšují povědomí, čelí diskriminaci a zvyšují celkovou kvalitu sportu. Organizace nyní provozuje komplexní vzdělávací programy zaměřené na hráče akademií, rodiče a fanoušky a aktivně vede kampaně za zachování inkluzivního prostředí ve fotbale. Podporuje také jednotlivce z nedostatečně zastoupených a menšinových komunit v kariéře v rámci tohoto sportu. Kromě toho se organizace snaží řešit diskriminaci na všech úrovních, od místních parků až po Premier League a platformy sociálních médií. Navzdory tomu, že organizace usiluje o budoucnost, kdy její služby již nebudou potřeba, zůstává odhodlaně zaměřena na vymýcení diskriminace ve všech jejích formách.

**Další informace:** [O nás](#) | [Kick It Out](#)

### Příklad "Systém sankcí"

**Organizace:** Mezinárodní gymnastická federace (FIG)

**Popis:** FIG zavedla systém sankcí s transparentní komunikací. Díky němu je organizace odpovědná vůči svým nárokům. Disciplinární rozhodnutí jsou zveřejňována na internetových stránkách FIG. Zlepšuje systém vyšetřování a sankcí organizace tím, že poskytuje důkazy o rozhodování.

**Další informace:** [Webová stránka s rozhodnutím o disciplinárním řízení \(Disciplinary Decision Webpage\)](#)

### Příklad "Vzdělávací kurz"

**Organizace:** Mezinárodní cyklistická unie (UCI)

**Popis:** Dva jezdci porušili předpisy UCI a byli potrestáni za to, že na Instagramu zveřejnili videa s rasistickými a diskriminačními gesty. Byli okamžitě staženi z Tour, které se účastnili, a museli absolvovat vzdělávací kurz o antidiskriminaci. Sankce byly schváleny disciplinární komisí UCI a řízení bylo ukončeno přijetím důsledků v souladu s předpisy UCI. Etický kodex UCI zahrnuje nediskriminaci do standardů bezúhonnosti.

**Další informace:**

[Tisková zpráva](#)

[Etický kodex UCI](#)

### Příklad "Politika a strategie GEDI", "Komise"

**Organizace:** Světové veslování

**Popis:** Federace vypracovala strategii pro rovnost žen a mužů, rozmanitost a inkluzi (GEDI), přičemž na vypracování strategie GEDI spolupracovala křížová komise GEDI, řídicí skupina GEDI a poradní skupina GEDI. Křížová komise dohlíží na plnění politiky a strategie GEDI, které se vztahují na jednotlivé komise, a řídí jejich realizaci. Řídicí skupina odpovídá za navrhování politiky a strategie GEDI ke schválení a za provádění politiky a strategie GEDI a akčního plánu. Poradní skupina poskytuje World Rowing poradenství v oblasti implementace strategie GEDI a v konkrétních záležitostech GEDI.

Ve svém prohlášení ke GEDI World Rowing zdůrazňuje své odhodlání podporovat rozmanitost a inkluzi. Organizace odmítá všechny formy diskriminace a snaží se poskytovat rovné příležitosti a přijímat osoby všech ras, pohlaví, sexuálních orientací, schopností, etnik, náboženství, národností, věku a socioekonomického postavení. World Rowing usiluje o vytvoření prostředí, kde se každý cítí vítán, zastoupen, zapojen do rozhodování, může se účastnit, je v bezpečí a není diskriminován a obtěžován.

**Další informace:** [Strategie GEDI a Prohlášení světového veslování](#)

**Příklad "Framework", "Education"**

**Organizace:** Německý olympijský sportovní svaz; oddělení německé sportovní mládeže (DSJ)

**Popis:** Projekt "(Proti)rasismus v organizovaném sportu" se skládá ze čtyř pilířů. 1. má být vytvořen vzdělávací modul pro kombinované učení; 2. mají být uspořádány klubové soutěže; 3. má být vytvořena síť pro výměnu a posílení postavení a ve sdruženích mají být zřízeni antirasističtí úředníci; 4. má být proveden výzkumný projekt. Projekt zapojuje osoby postižené rasismem, naslouchá jim a dává jim možnost vyjádřit se, například v rámci sítě a výzkumného projektu. Dobrovolníci jsou také posilováni a oceňováni. Sbírají se čísla a údaje, protože v této oblasti je stále nedostatek.

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

6. Kroky na další úroveň

Na úroveň 2 ★★ "Vznikající"	Na úroveň 3 ★★★ "Vývoj"	Na úroveň 4 ★★★★ "Založeno"	Na úroveň 5 ★★★★★ "Embedded"
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aktivně podporovat inkluzivní kulturu, která si cení a respektuje rozmanitost, a to prostřednictvím komplexních vzdělávacích a osvětových programů. Vytvářejte bezpečné a přívětivé prostředí pro všechny osoby a podporujte prostředí otevřené komunikace, vzájemného respektu a neustálého vzdělávání.</li> <li>Začlenit do oficiálních dokumentů organizace, včetně stanov a etického</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vypracovat a prosazovat komplexní politiku, rámec nebo program, který prosazuje zásadu nediskriminace. V této politice by měla být uvedena řada chráněných charakteristik, mimo jiné etnický původ, pohlaví, sexuální identita, genderová identita, věk, zdravotní postižení, jazyk, náboženství, politické nebo jiné názory, národní nebo sociální původ, majetek, narození nebo jiné postavení.</li> <li>Zavést politiku rovnosti, která zajistí, že</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zavedení, sledování a pravidelná revize antidiskriminační politiky, rámce nebo programu organizace s cílem zajistit jeho účinnost a soulad se současnými osvědčenými postupy. Podle potřeby politiku aktualizujte, aby řešila nové problémy a zlepšila svůj dopad.</li> <li>Zajistěte snadno dostupné, důvěrné a bezpečné kanály pro podávání zpráv, aby jednotlivci mohli nahlásit jakékoli porušení předpisů organizace. Zavést</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zavedení a prosazování zásad a postupů, které aktivně podporují rozmanitost a začlenění v rámci vedoucích pozic. To zahrnuje stanovení jasných cílů pro různorodé zastoupení a zajištění toho, aby byly cesty k vedoucím pozicím přístupné osobám ze všech prostředí.</li> <li>Rozvíjet a zavádět inkluzivní postupy při přijímání zaměstnanců, poskytovat cílená školení vedoucích pracovníků a podporovat kulturu sounáležitosti s cílem vytvořit</li> </ul>

<p>kodexu, důkladnou antidiskriminační doložku. Zajistěte, aby jazyk používaný ve všech ostatních organizačních dokumentech byl v souladu s touto doložkou a odrážel silný závazek k rovnosti a inkluzi.</p>	<p>organizátoři akcí aktivně zohlední a budou řešit potřeby nedostatečně zastoupených a systematicky znevýhodněných skupin obyvatelstva, včetně účastníků, dobrovolníků a diváků.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Určete kompetentního zaměstnance, nejlépe s příslušnými odbornými znalostmi nebo osobními zkušenostmi, nebo zřídte zvláštní komisi odpovědnou za dohled nad antidiskriminačním úsilím v rámci organizace.</li> <li>• Zajistěte, aby vedení vydalo veřejné prohlášení, v němž potvrdí závazek organizace k sociální odpovědnosti a zásadám nediskriminace.</li> <li>• Zajistit pravidelné školení o nevědomých předsudcích pro všechny zaměstnance a dobrovolníky s cílem podpořit</li> </ul>	<p>opatření k minimalizaci rizika odvetných opatření a zajistit, aby hlášení byla brána vážně a bylo v nich neprodleně reagováno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dodržovat a podporovat rovné příležitosti pro všechny v souladu s antidiskriminační politikou organizace. To zahrnuje vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti spravedlivých a inkluzivních postupů, zajištění spravedlivého zacházení v procesech náboru, přijímání, povyšování a odměňování.</li> <li>• Vypracovat a prosazovat postupy náboru, které aktivně podporují rozmanitost a zabraňují diskriminaci uchazečů s přerušením kariéry nebo s netradičními kariérními cestami. Používejte genderově neutrální jazyk v</li> </ul>	<p>spravedlivější pracoviště. Tyto iniciativy by měly být navrženy tak, aby zvyšovaly rozmanitost ve vedení a přispívaly k úspěchu všech zaměstnanců.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Provést komplexní revizi všech politik v oblasti lidských zdrojů s cílem zajistit, aby byly genderově neutrální a podporovaly rovnost žen a mužů. Tato revize by se měla týkat všech aspektů lidských zdrojů, včetně přijímání zaměstnanců, povyšování, odměňování, benefitů a kultury na pracovišti, aby bylo vytvořeno prostředí podporující rovnost.</li> <li>• Aktivně dbejte na to, aby výbory a pracovní skupiny organizace byly složeny z osob z různých prostředí, odrážely širší komunitu a vnášely do rozhodovacích procesů různé pohledy.</li> <li>• Provádět vyšetřování a</li> </ul>
--	---	--	--

	<p>informovanost, omezit předsudky a podpořit inkluzivnější prostředí.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zavést a prosazovat pravidla, která zaručí, že se sportovci, sportovní delegace a fanoušci budou moci účastnit akcí bez diskriminace.</li> <li>• Podle potřeby upravte zařízení, vybavení a programy tak, aby byly přístupné a přívětivé pro osoby všech schopností, pohlaví, věku a sexuální orientace. To může zahrnovat poskytování úprav a přizpůsobení programů různým skupinám.</li> <li>• Podnikněte proaktivní kroky k odstranění překážek účasti nedostatečně zastoupených skupin tím, že budete spolupracovat s místními komunitními skupinami, abyste pochopili jejich zájmy a problémy. Využijte tuto zpětnou vazbu k provedení potřebných úprav.</li> </ul>	<p>pracovních nabídkách a zaměřte se na základní kvalifikaci a dovednosti, abyste se vyhnuli neúmyslnému vyloučení určitých skupin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nabídněte školení proti diskriminaci založené na kompetencích pro všechny členy organizace, včetně sportovců, trenérů a zaměstnanců. Toto školení by mělo zahrnovat kulturní povědomí, implicitní předsudky a strategie pro podporu inkluzivního a respektujícího prostředí, které oslavuje rozmanitost.</li> <li>• Jasně formulujte cíle vzdělávání pro antidiskriminační školicí programy a uveďte základní znalosti a dovednosti, které by měli účastníci získat. Zaměřte se na porozumění respektu, rozpoznání respektujícího a nerespektujícího chování a vypracování</li> </ul>	<p>přijímat disciplinární opatření v reakci na obvinění z diskriminace. Zajistit, aby tyto procesy probíhaly důvěrně, chránit jednotlivce před odvetnými opatřeními a zachovat integritu závazku organizace k rovnosti.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Veřejně informovat o úsilí organizace v boji proti diskriminaci, včetně kroků přijatých k řešení incidentů a prosazování zásad. Zajistěte, aby tato komunikace byla v souladu s platnými pravidly ochrany osobních údajů, a zároveň prokazovala závazek organizace udržovat inkluzivní prostředí.</li> </ul>
--	--	--	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nabízet aktivní a trvalou podporu osobám, které se setkávají s diskriminací, a zajistit jim přístup ke zdrojům a pomoci potřebné k řešení a překonání těchto problémů.</li> </ul>	<p>realizovatelných strategií na podporu respektu a inkluze v různých prostředích.</p>	
--	--	--	--