



Linee guida per le politiche e le pratiche dei Change Makers ***D2.3***

INDICE DEI CONTENUTI

<u>Introduzione</u>	p.4
<u>1. Principi di riferimento. Definire la propria visione culturale e sociale</u>	p.6
<u>2. Definizioni o <i>Di cosa stiamo parlando?</i></u>	p.8
2.1. Tipologie di discriminazione	
2.2. Sistemi discriminatori	
<u>3. Politiche. Prendere un impegno ufficiale. Avere una politica antidiscriminatoria</u>	p.13
3.1. Cos'è una politica	
3.2 Aree di intervento raccomandate	
➤ Prevenzione	
➤ Monitoraggio	
➤ Segnalazione	
➤ Salvaguardia	
➤ Contrasto	
➤ Collegamento in rete	
<u>4. Buone pratiche</u>	p.18
4.1. Dalla politica alla pratica	
4.2 Esempio di pratiche ispiratrici	
<u>Conclusioni</u>	p.23
<u>Fonti di riferimento</u>	p.25

INTRODUZIONE

Introduzione alle linee guida

IL PROGETTO

"Change Makers - Combating Discrimination in Grassroots Sport Organisations" è un progetto Erasmus+ dedicato alla prevenzione e alla lotta al razzismo e alla discriminazione negli sport di base. Attraverso il potenziamento di individui provenienti da gruppi razziali e dalle loro comunità locali, miriamo a garantire che tutti siano rappresentati e ascoltati nel settore dello sport.

Il progetto si basa sull'idea di dare ai nostri "Change Makers" un ruolo attivo e diretto nella creazione e nel miglioramento delle politiche e delle pratiche sportive in relazione al razzismo e alla discriminazione. Coordinato dall'ISCA (International Sport and Culture Association), questo progetto vede la collaborazione di Lunaria (Italia), della Federazione tedesca di ginnastica (Germania), dell'Unione Italiana Sport per Tutti - UISP (Italia), dell'Unione Sportiva Slovena - SUS (Slovenia) e del Comitato Olimpico e Paralimpico Norvegese e della Confederazione dello Sport - NIF (Norvegia).

INFORMAZIONI SULLE LINEE GUIDA PER LE POLITICHE E LE PRATICHE



Obiettivo: queste linee guida mirano a sostenere le organizzazioni sportive di base nella promozione di un ambiente **sportivo sicuro e accogliente** per tutti e **libero da qualsiasi forma di discriminazione** attraverso lo sviluppo di politiche e pratiche antidiscriminatorie.

□ **Ambito e obiettivo:** Fornire suggerimenti utili ai dirigenti, ai membri del consiglio direttivo e ai team di leadership delle organizzazioni di base/club per combattere la discriminazione e il razzismo nel loro ambiente sportivo collegando **politiche e pratiche**.

- **La politica** si riferisce alle strategie, alle regole e agli impegni organizzativi che guidano gli approcci alla parità.
- **La pratica** si riferisce alle azioni e ai programmi sul campo che danno vita all'uguaglianza.

Punti di partenza

Le politiche e le azioni antidiscriminatorie dovrebbero essere:

- ✓ **Un impegno collettivo** che richiede il coinvolgimento di tutti i membri della comunità sportiva (atleti, dirigenti, allenatori, personale amministrativo, allenatori, tifosi, ecc).
- ✓ **Il risultato di un approccio partecipativo** in cui le persone a rischio di discriminazione partecipano alla loro progettazione, impostazione, monitoraggio e attuazione.
- ✓ **Integrato con tutte le altre politiche dell'organizzazione** (ad esempio, politiche di selezione/assunzione, formazione, politiche di comunicazione, sistema di partecipazione e rappresentanza).

Punto chiave dell'inquadramento: Ogni organizzazione sportiva ha la sua storia, il suo background sociale e culturale, le sue regole democratiche e opera in un contesto locale specifico. I suggerimenti proposti devono essere considerati solo come **raccomandazioni** da **adattare** alle esigenze e alle dimensioni specifiche della vostra organizzazione.

1. PRINCIPI DI RIFERIMENTO

Principi guida

Definire la propria visione culturale e sociale

Lo sport dovrebbe essere un luogo di appartenenza e di benessere per tutti. **Condividendo principi comuni** che promuovono l'uguaglianza e la libertà dalla discriminazione, i club costruiscono la fiducia all'interno della loro comunità. Condividono inoltre una visione che comunica alla società in generale che lo sport è una spinta culturale all'equità e al rispetto.

L'uguaglianza

Assicuratevi che tutti abbiano il diritto di partecipare alla vostra comunità sportiva, indipendentemente dalla nazionalità, dall'origine nazionale o etnica, dall'identità di genere e dall'orientamento sessuale, dalla religione, dalla classe sociale, dall'età, dalla disabilità o da qualsiasi altra forma di caratteristica personale.

Dal principio all'azione → Rivedere le politiche di affiliazione per garantire che accolgano esplicitamente persone di ogni provenienza.

Pari opportunità

Creare spazi aperti e sicuri e rimuovere ogni barriera culturale, sociale ed economica (materiale o simbolica) che impedisca un accesso paritario alle attività sportive. Assicurare che la partecipazione sia possibile per tutti, indipendentemente dalle risorse o dallo status.

Dal principio all'azione → Offrire tariffe ridotte, borse di studio o programmi di condivisione delle attrezzature per rendere lo sport accessibile a chi ha meno risorse.

Solidarietà e cooperazione

Lo sport prospera grazie alla cura, al rispetto e al sostegno reciproco. La collaborazione crea armonia e rafforza il benessere della comunità. Quando i club agiscono insieme, creano una cultura di fiducia e responsabilità condivisa.

Dal principio all'azione → Organizzare regolarmente attività di team building o di servizio alla comunità che incoraggino la cooperazione al di là del campo di gioco.

Partecipazione

Assicurarsi che ogni membro della comunità sportiva senta di avere voce in capitolo. La partecipazione alla vita dell'organizzazione deve essere volontaria, basata su condizioni di parità e guidata dalle regole democratiche dell'organizzazione. La partecipazione al processo decisionale rafforza la titolarità e l'impegno verso la missione del club.

Dal principio all'azione → Istituire forum aperti o cassette dei suggerimenti dove i soci possano contribuire con idee e feedback.

Antidiscriminazione

Fornite alla vostra comunità sportiva un chiaro impegno contro qualsiasi forma di discriminazione basata su nazionalità, origine nazionale o etnica, identità di genere e orientamento sessuale, religione, classe sociale, età, disabilità o qualsiasi altra forma di caratteristica personale. Una posizione visibile contro la discriminazione crea credibilità e sicurezza.

Dal principio all'azione → Esponete un codice di condotta negli spazi del club e assicuratevi che tutti i soci lo firmino al momento dell'iscrizione.

Intersezionalità

Adottate un approccio intersezionale per progettare la vostra politica e le vostre pratiche antidiscriminatorie. La discriminazione è spesso interconnessa. Le politiche devono considerare che un atto o un comportamento discriminatorio può basarsi su motivi diversi e coesistenti come: classe sociale, identità di genere, orientamento sessuale, origine nazionale, disabilità. Un approccio intersezionale considera questa coesistenza e fornisce soluzioni sistemiche.

Dal principio all'azione → Effettuare revisioni annuali delle politiche con rappresentanti di diversa estrazione per identificare le barriere che si sovrappongono e proporre miglioramenti.

Protezione della privacy

Proteggere i dati personali di chiunque denunci discriminazioni, molestie o abusi. La riservatezza impedisce ritorsioni e rivittimizzazioni. La fiducia cresce quando le persone sanno che la loro sicurezza è rispettata.

Dal principio all'azione → Creare un sistema di segnalazione sicuro con linee guida chiare sulle modalità di gestione e protezione dei reclami.

2. DEFINIZIONI

Definizioni

Di cosa stiamo parlando?

Assicuratevi che la vostra comunità sportiva abbia gli strumenti per **riconoscere** le diverse **tipologie di discriminazione e razzismo** che possono influenzare la pratica sportiva quotidiana. Di seguito sono riportate alcune definizioni che possono aiutare la vostra comunità sportiva a identificare e riconoscere idee, condotte, comportamenti e violenze discriminatorie quando si verificano.

TIPOLOGIA DI DISCRIMINAZIONE

La discriminazione

si verifica quando le persone sono trattate in modo meno favorevole rispetto ad altre persone in una situazione analoga solo perché appartengono, o sono percepite, come appartenenti a un certo gruppo o categoria di persone. Le persone possono essere discriminate a causa dell'età, della disabilità, della nazionalità, dell'origine etnica o nazionale, delle credenze e delle pratiche religiose, dell'aspetto fisico, dell'identità di genere, dell'orientamento sessuale, della lingua, del background culturale, delle condizioni sociali e di molti altri motivi, compresi diversi motivi allo stesso tempo.

La discriminazione diretta

è caratterizzata dall'intento di discriminare una persona o un gruppo.

Esempio

- gridare insulti o cori razzisti contro un giocatore afro-discendente.

Discriminazione indiretta

si verifica quando una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettono di fatto i rappresentanti di un determinato gruppo in una posizione di svantaggio rispetto ad altri.

Esempio

- le regole che obbligano tutti gli atleti a indossare un particolare tipo di abbigliamento possono scoraggiare i seguaci di alcune religioni dal partecipare alle attività sportive.

La discriminazione strutturale

si basa sul modo in cui la società nel suo complesso è organizzata e funziona attraverso norme, routine, modelli di atteggiamenti e comportamenti che creano ostacoli al raggiungimento di una reale uguaglianza o di pari opportunità.

Esempio

- l'attribuzione di una particolare propensione per certi tipi di sport a seconda del sesso degli atleti riflette un modello culturale che si basa ancora su uno squilibrio di potere a favore degli uomini.

Discriminazione intersezionale

La discriminazione intersezionale si verifica quando diversi tipi di motivi discriminatori si sovrappongono per una stessa persona.

Ad esempio

- una donna musulmana può essere più discriminata di un uomo musulmano o di una donna non religiosa. Questo può essere visto nello sport, dove le atlete che indossano l'hijab a volte non sono autorizzate a gareggiare, mostrando come il genere e la religione possano combinarsi per creare ulteriori sfide.

La discriminazione istituzionale

si verifica quando leggi, norme, procedure o comportamenti istituzionali trattano alcune persone o gruppi in modo meno favorevole rispetto ad altre persone in una situazione analoga solo perché appartengono o sono percepite come appartenenti a un certo gruppo o categoria di persone.

Esempio

- le regole che richiedono la cittadinanza nazionale per partecipare a una competizione sportiva internazionale discriminano gli atleti con un background migratorio.

Abuso verbale

possono essere insulti, cori, striscioni, graffiti, simboli o messaggi sui social network volti a offendere, denigrare e umiliare persone o gruppi in base a una o più motivazioni discriminatorie.

Esempio

- ▀ i commenti sessisti sul corpo (o parte del corpo) delle atlete pronunciati da allenatori, pubblico o giornalisti possono essere considerati abusi verbali.

Molestie

si verifica quando un commento o un'azione indesiderati hanno lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, creando un ambiente intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Quando il comportamento indesiderato si basa su uno o più motivi discriminatori, la molestia può essere considerata una discriminazione.

Esempio

- ▀ la condivisione di un post sui social network che associa un giocatore afro-discendente a un animale viola la dignità umana dell'atleta e contribuisce a creare un ambiente intimidatorio e ostile.

Discorso d'odio

comprende tutti i tipi di espressione che incitano, promuovono, diffondono o giustificano la violenza, l'odio o la discriminazione nei confronti di una persona o di un gruppo di persone, o che li denigrano, a causa delle loro caratteristiche personali o del loro status, reali o attribuiti.

Il crimine d'odio

è motivato dall'odio o dal pregiudizio nei confronti di specifici gruppi di persone identificati sulla base di una caratteristica personale comune. Le minacce, i danni alla proprietà, le aggressioni fisiche, i furti, gli omicidi e altri reati "ordinari" (cioè quelli coperti dal Codice penale) basati su un motivo discriminatorio possono essere definiti crimini d'odio.

Secondo molti codici penali nazionali, il movente discriminatorio di un reato comporta una circostanza aggravante.

Esempio

- ▀ il furto di un paio di scarpe di un giocatore della Roma da uno spogliatoio, magari accompagnato da una scritta razzista, potrebbe essere considerato un crimine d'odio.

La violenza fisica

è "un [atto](#) che tenta di provocare, o che provoca, dolore e/o lesioni fisiche". Essa "comprende percosse, bruciature, calci, pugni, morsi, mutilazioni o uccisioni, o l'uso di oggetti o armi".

SISTEMI DISCRIMINATORI

Le idee e le pratiche discriminatorie possono basarsi su diversi pregiudizi e processi di stigmatizzazione che possono colpire gli individui o i gruppi target sulla base di diverse motivazioni discriminatorie. I sistemi di discriminazione spesso si sovrappongono, dando luogo a forme di discriminazione multiple e/o intersezionali.

Il razzismo

è un sistema di idee, teorie, azioni e comportamenti che hanno lo scopo o l'effetto di legittimare, incitare o commettere discriminazioni, abusi, molestie o violenze contro le persone in base alla loro origine nazionale o "etnica", alla nazionalità, alle caratteristiche fisiche, alle credenze religiose o alle differenze culturali. Il razzismo è radicato in relazioni di potere ineguali tra gruppi dominanti e gruppi razzializzati.

Il razzismo istituzionale o sistemico

si riferisce a leggi, politiche e pratiche amministrative razziste che negano o limitano il riconoscimento e il godimento paritario dei diritti umani e delle libertà fondamentali.

Razzismo strutturale

si riferisce alla discriminazione sistematica e diffusa contro i gruppi razziali, esplicita o implicita, intenzionale o non intenzionale, incorporata nelle strutture politiche, sociali, economiche e culturali e in tutte le dimensioni della vita pubblica. Influisce sia sulla definizione delle politiche che sulla vita quotidiana di coloro che sono presi di mira.

Xenofobia

si riferisce al pregiudizio, all'odio o alla paura nei confronti di persone provenienti da altri Paesi. È alimentato da stereotipi che persistono nonostante le prove o i contatti personali. In Europa, la xenofobia è una delle forme più diffuse di razzismo che prende di mira immigrati, richiedenti asilo e rifugiati.

Il sessismo

può essere definito da atteggiamenti basati su stereotipi e pregiudizi di genere che rafforzano una gerarchia di genere che svantaggia le donne.

Ableismo

è un insieme di credenze o pratiche che svalutano e discriminano le persone con disabilità fisiche, intellettuali o psichiatriche. L'abilismo può essere consapevole o inconsapevole e può essere radicato nelle istituzioni, nei sistemi o nel background culturale di una società. Può limitare le opportunità delle persone con disabilità e la loro vita sociale.

Omo-bi-transfobia

si riferisce ad atteggiamenti, convinzioni e azioni negative nei confronti delle persone LGBTQI+. L'omofobia, la lesbofobia, la bifobia e la transfobia possono essere presenti a più livelli, dalle politiche e pratiche istituzionali ai comportamenti individuali e personali. Può anche essere interiorizzata, portando le persone LGBTQI+ a vergognarsi, spesso ad isolarsi e ad escludersi dal mondo del lavoro, relazioni o la vita lavorativa. L'espressione "negatività omo-lesbo-bi-trans" può anche essere usata come sinonimo.

3. POLITICHE

Politiche.

Prendere un impegno ufficiale: Avere una politica antidiscriminatoria.

3.1. COS'È UNA POLITICA

Definire una politica antidiscriminatoria significa assumere un **impegno ufficiale e chiaro** per prevenire, contrastare e salvaguardare la discriminazione all'interno dell'organizzazione sportiva.

Le politiche sono normalmente **impegni scritti** contro la discriminazione adottati formalmente dall'organizzazione sportiva.

Per garantirne l'efficacia, è importante adottare una politica che coinvolga tutti i livelli dell'organizzazione e i membri più esposti al rischio di razzializzazione e discriminazione.



A seconda del livello di impegno dell'organizzazione, una politica può assumere **forme diverse**:

- ▀ un articolo contenuto nello statuto dell'organizzazione,
- ▀ una sezione del Codice di condotta,
- ▀ una dichiarazione ufficiale dedicata,
- ▀ linee guida scritte per il monitoraggio, il reporting e la tutela,
- ▀ linee guida scritte per un linguaggio corretto da utilizzare nella comunicazione interna ed esterna (ecc.).

Una politica antidiscriminatoria strutturata dovrebbe definire:

- Un chiaro rifiuto di tutte le forme di discriminazione
- Principi chiave di riferimento (*vedi sezione 1*)
- le definizioni chiave dei comportamenti discriminatori vietati
- Il sistema organizzativo messo in atto per prevenire, monitorare, segnalare, contrastare e salvaguardare la discriminazione.
- Una chiara procedura di segnalazione
- Un responsabile della salvaguardia e uno spazio intelligente e sicuro dove le persone colpite da discriminazione possano ricevere informazioni e supporto.
- Un sistema disciplinare e sanzionatorio in linea con gli statuti e i regolamenti dell'organizzazione e, se del caso, con la legge nazionale.

Esempio di politiche ispiratrici

Organizzazione capofila:	ISCA - Associazione Internazionale Sport e Cultura (DK)
Titolo dell'iniziativa:	Statuto ISCA
Descrizione rapida	L'ISCA ha introdotto nei suoi statuti alcuni principi relativi alla discriminazione, dimostrando che l'organizzazione accoglie tutti, indipendentemente dal loro background (art. 4). La promozione della comprensione interculturale tra persone al di là delle frontiere è uno degli obiettivi indicati nello statuto (art. 2).
Per saperne di più:	https://changemakers.isca.org/pdf/policy/Policy_Example_ISCA_statuto.pdf

Organizzazione guidata:	UISP - Unione Italiana Sport Per Tutti (IT)
Titolo dell'iniziativa:	Politica nazionale italiana contro la discriminazione e la tutela
Descrizione rapida	Nel 2024 il Consiglio nazionale dell'UISP ha rivisto e approvato la propria politica. La nuova politica è completa di 1. Regole e codice di condotta in caso di episodi di discriminazione, abuso e offesa per persone di tutte le età; 2. Informazioni sulle diverse forme di discriminazione; 3. Strumenti per le segnalazioni e le sanzioni in caso di episodi di discriminazione/abuso/offesa. È obbligatorio che tutti i membri (atleti, allenatori e dirigenti) dell'organizzazione siano a conoscenza di dell'organizzazione siano a conoscenza e rispettino queste regole.
Per saperne di più:	https://changemakers.isca.org/pdf/policy/Policy_Example_UISP_Politica_contro_la_discriminazione_e_per_la_sicurezza.pdf

Organizzazione capofila:	NIF - Comitato olimpico e paralimpico norvegese e Confederazione dello Sport (Norvegia)
Titolo dell'iniziativa:	<u>Guida su come affrontare razzismo e discriminazione</u>
Descrizione rapida	Il Comitato Olimpico e Paralimpico Norvegese e la Confederazione dello Sport (NIF) hanno prodotto la Guida su come affrontare il razzismo e la discriminazione. La Guida fornisce consigli sia alle persone che subiscono razzismo/discriminazione nello sport, sia a chi osserva il razzismo/discriminazione nello sport, sia a dirigenti, funzionari, allenatori e altri soggetti che devono gestire casi di razzismo/discriminazione.
Per saperne di più:	<u>https://changemakers.isca.org/pdf/practice/Practice_Example_Guide_su_come_gestire_il_razzismo.pdf</u>

Organizzazione capofila:	Hamburger Sportbund e.V. (Germania)
Titolo dell'iniziativa:	<u>Schede FAQ sull'incontro con i diritti estremi e sul posizionamento contro l'estremismo</u>
Descrizione rapida	La politica comprende un documento di posizionamento che chiarisce la posizione della Federazione sportiva di Amburgo nei confronti delle posizioni populiste e dell'estremismo di destra. La scheda FAQ fornisce linee guida chiare e pratiche per i club in un formato di domande e risposte per affrontare le questioni più frequenti che i club e le organizzazioni devono affrontare quando cercano di gestire le posizioni di destra all'interno del loro club e della società nel suo complesso. Fornisce consigli su come gestire gli attori di destra, su come posizionarsi politicamente e democraticamente, e su cosa che possono fare per prevenire le posizioni di destra all'interno della loro organizzazione.
Per saperne di più:	<u>https://changemakers.isca.org/pdf/policy/Policy_Example_FAQ_schede_sulla_gestione_dell'estrema_destra.pdf</u>

3.2 AREE DI INTERVENTO RACCOMANDATE

Le comunità sportive variano per strutture, modelli di partecipazione e risorse, il che può influire sulla facilità di attuazione di un piano dettagliato contro la discriminazione. Un approccio partecipativo aiuta a progettare politiche che si adattino alle esigenze e alle realtà specifiche di ogni organizzazione. Di seguito sono riportate **sei aree di intervento chiave** che dovrebbero costituire la base della vostra strategia antidiscriminazione.

La **PREVENZIONE** comprende tutte le misure volte a prevenire il verificarsi di discriminazioni quali:

- Campagne di sensibilizzazione contro la discriminazione all'interno e all'esterno dell'organizzazione,

- Informazioni sui diritti dei membri dell'organizzazione,
- Formazione antidiscriminazione per i membri del personale,
- Politiche di reclutamento/selezione eque,
- equa rappresentanza dei membri razziali nei consigli direttivi,
- Politica dedicata al linguaggio equo.

Il monitoraggio consente di documentare le principali caratteristiche delle discriminazioni ricorrenti all'interno della comunità (e dell'ambiente) sportiva e supporta l'identificazione delle azioni necessarie di prevenzione, segnalazione, salvaguardia e contrasto. Il monitoraggio e la raccolta dei dati incoraggiano e supportano anche future denunce, segnalazioni e misure di protezione. I sistemi di monitoraggio e segnalazione dovrebbero essere strettamente interconnessi.

Un **protocollo di monitoraggio** dell'organizzazione dovrebbe specificare lo scopo, gli obiettivi e l'oggetto del monitoraggio, distinguendo chiaramente tra gli obiettivi della ricerca e gli scopi del sostegno alle vittime di discriminazione. Il protocollo dovrebbe essere **trasparente** (condiviso con tutti i membri dell'organizzazione), **sostenibile** (in grado di essere facilmente applicato) ed **efficiente** (in grado di raccogliere tutte le informazioni chiave necessarie).

Una serie minima di informazioni raccolte dovrebbe includere

- **data e luogo** del comportamento discriminatorio
- **tipo di discriminazione**
- **disciplina sportiva**
- **motivo della discriminazione**
- **età, sesso e nazionalità della vittima**
- **attori coinvolti**
- **reazione della vittima**
- **conseguenza della discriminazione**

Per **segnalazione** si intendono le procedure, i canali e gli strumenti messi in atto per supportare la segnalazione di discriminazioni da parte delle persone interessate. Un buon sistema di segnalazione dovrebbe avere i seguenti elementi:

- una procedura di segnalazione chiara
- canali di segnalazione intelligenti, accessibili e multipli
- la raccolta di una serie minima di informazioni rilevanti,
- un funzionario/responsabile incaricato di raccogliere le segnalazioni e fornire il supporto

necessario Poiché denunciare la discriminazione può non essere facile per la persona interessata, è importante consentire la **segnalazione anonima** e creare uno **spazio sicuro** dove le persone discriminate possano trovare assistenza e supporto in condizioni di **riservatezza e protezione**.

Il sistema di **sicurezza** si riferisce a tutte le procedure e le pratiche volte a proteggere gli operatori sportivi colpiti da qualsiasi forma di abuso, molestia e **violenza, comprese** le procedure di mediazione, risarcimento e sanzione.

sportivi colpiti da qualsiasi forma di abuso, molestia e violenza, comprese le procedure dell'organizzazione per la mediazione, il risarcimento e le sanzioni.

COUNTERING si riferisce a tutte le attività specificamente volte a combattere qualsiasi forma di discriminazione e razzismo attraverso la definizione di linee guida dedicate ai membri delle comunità sportive per affrontare la discriminazione quando si verifica e per rispondere in modo appropriato.

La collaborazione con altre organizzazioni sportive, con le *comunità locali di persone razzializzate*, con i servizi antidiscriminazione, con le scuole e con le autorità pubbliche è fondamentale per rafforzare e rendere efficace la vostra politica antidiscriminatoria e per permettervi di massimizzare le risorse disponibili.

Se non avete un responsabile dedicato alla salvaguardia, la collaborazione con un centro antidiscriminazione potrebbe essere una soluzione quando si verifica una discriminazione o una violenza razzista.

Nei casi più gravi di abusi, molestie e violenze, la collaborazione con i servizi sociali e la polizia può essere obbligatoria, in conformità con la legge nazionale.

Ma il lavoro di rete è fondamentale anche per promuovere le attività di prevenzione più incisive, come le campagne di sensibilizzazione, l'informazione sui diritti fondamentali, la formazione scolastica, gli eventi culturali e il monitoraggio delle discriminazioni sul territorio.

4. BUONE PRATICHE

Buone pratiche



4.1. DALLA POLITICA ALLA PRATICA

Le politiche definiscono il quadro di riferimento, ma le pratiche le rendono reali.

Ogni area di intervento delineata nella Sezione 3 deve essere tradotta in azioni concrete che i club possono adottare nel loro lavoro quotidiano.

Di seguito sono riportati alcuni esempi di come le organizzazioni di base possono mettere in pratica questi impegni.

4.2 ESEMPI DI PRATICHE ISPIRATICI

PREVENZIONE

Organizzazione capofila:	Atletiek Vlaanderen - Federazione atletica fiamminga (Belgio)
Titolo dell'iniziativa:	Giochi giovanili della diversità
Descrizione rapida	La Federazione atletica fiamminga, Atletiek Vlaanderen, ha sviluppato i Giochi giovanili della diversità (Jeugdspelvormen met aandacht voor diversiteit) da utilizzare durante le sessioni di allenamento per la categoria U14 in Belgio. La Federazione ha sviluppato diversi giochi con l'obiettivo di promuovere la partecipazione e l'accettazione e la comprensione reciproca a prescindere dallo status socio-economico, dall'identità di genere, dalle disabilità fisiche o intellettuali e dal background culturale della persona. Nel <u>documento condiviso dalla Federazione</u>, è possibile trovare, in olandese ma traducibile, un elenco di giochi con relativi obiettivi, regole e suggerimenti per il debriefing, in modo che gli allenatori possano facilmente collegare il tema della partecipazione e dell'uguaglianza e trattarli nelle sessioni di allenamento!
Per saperne di più:	https://changemakers.isca.org/pdf/practice/Practice_Example_Diversità_giochi.pdf
• LEZIONE CHIAVE DALL'ESEMPIO □	Inserire questi temi nella formazione delle giovani generazioni è una delle modi migliori per prevenire la discriminazione e allo stesso tempo per sensibilizzare e mettere in grado allenatori e istruttori di promuovere uno sport partecipativo per tutti.

MONITORAGGIO

Organizzazione capofila:	Lunaria & UISP - Unione Italiana Sport Per Tutti (IT)
Titolo dell'iniziativa:	Il protocollo MONITORA
Descrizione rapida	Il progetto Monitora-Monitoring racism in sport , che si è svolto dal 2022 al 2024 ed è stato finanziato dal programma Erasmus+, propone un protocollo per il monitoraggio del razzismo nello sport . Il protocollo si compone di due parti complementari: una versione modificabile per redigere direttamente il documento e le linee guida su come sviluppare un protocollo per il monitoraggio. La proposta di protocollo Monitora mira a fornire indicazioni utili per la costruzione di iniziative sistematiche di monitoraggio della discriminazione e del razzismo nel mondo dello sport, basate su un sistema di classificazione comune. La proposta offre linee guida su come avviare concretamente l'elaborazione di un sistema di monitoraggio, su come fissare gli obiettivi e su come implementarlo; la versione modificabile offre poi la possibilità di redigere direttamente il proprio sistema di monitoraggio.
Per saperne di più:	https://changemakers.isca.org/pdf/practice/Practice_Example_Monitora_Protocollo.pdf
LEZIONE CHIAVE DALL'ESEMPIO	Il monitoraggio della discriminazione è un passo importante per stabilire misure di prevenzione e salvaguardia efficaci, ma non è solo una raccolta di dati. Il monitoraggio è strettamente legato a sistemi di segnalazione intelligenti, chiari e sicuri. Un buon sistema di monitoraggio dovrebbe essere accompagnato da misure di salvaguardia e attività di prevenzione (sensibilizzazione, formazione, ecc.). Garantire questi fattori favorirebbe la creazione di un sistema di monitoraggio efficace. sistema di monitoraggio.

RELAZIONE

Organizzazione capofila:	Consiglio di cricket di Inghilterra e Galles
Titolo dell'iniziativa:	Un sistema di segnalazione online
Descrizione rapida	L'England and Wales Cricket Board ha sviluppato un sistema di segnalazione online per le persone che hanno subito o assistito a discriminazioni a qualsiasi livello del cricket in Inghilterra e Galles. È possibile segnalare qualsiasi tipo di discriminazione al Cricket Regulator a condizione che si abbiano almeno 16 anni, altrimenti è necessario il supporto di un genitore o di un accompagnatore. Ogni segnalazione viene esaminata e gestita dall'organizzazione di cricket competente e il modulo di segnalazione è facilmente accessibile dal sito web. Il modulo indica chiaramente la possibilità di effettuare una segnalazione in forma anonima e le informazioni essenziali necessarie per procedere con la notifica. È scritto in modo semplice e accessibile e offre la possibilità, per alcune domande, di scegliere la risposta da un elenco a discesa, mentre per altre offre lo spazio per l'inserimento della risposta. per altre dà spazio alla persona per scrivere e descrivere ciò che è

Per saperne di più: ● LEZIONE CHIAVE DALL'ESEMPIO □	cosa è successo, ma anche di indicare l'esito desiderato della segnalazione. Inoltre permette di allegare file rilevanti. https://webform.clue.co.uk/CRAntiDiscriminationReport L'Inghilterra e il Galles Cricket sottolineano l'importanza di segnalare le discriminazioni per promuovere un ambiente sportivo partecipativo e sicuro. Avere un sistema di segnalazione facilmente riconoscibile e accessibile, un modulo scritto in un linguaggio semplice e che permetta alla persona di rimanere anonima sono fattori chiave per far sì che le persone si sentano in grado di e debbano segnalare un atto discriminatorio, garantendo anche che saranno tutelate dalla federazione, in questo caso, durante tutto il processo.
---	---

SALVAGUARDIA

Organizzazione capofila: Titolo dell'iniziativa: Descrizione rapida Per saperne di più: ● LEZIONI CHIAVE DALL'ESEMPIO □	Comitato Olimpico Nazionale Portoghese Il progetto Safer Grassroots Sport Safer Grassroots sport è un progetto finanziato da Erasmus+, in corso dal 2024 alla fine del 2025 e guidato dal Comitato Olimpico Nazionale Portoghese, che vuole contribuire a promuovere uno sport più sicuro e partecipativo a livello comunitario, soprattutto per le persone di giovane età o in posizioni vulnerabili. Il partenariato del progetto sostiene e si impegna per una salvaguardia proattiva, basata quindi su misure di prevenzione e non solo reattive. Una di queste misure è la definizione di politiche di salvaguardia "che creino una solida base per le attività, con linee guida chiare che sottolineino l'importanza di uno sport sicuro e stabiliscano standard di comportamento e pratiche". Il progetto offre un modello per la redazione della politica di salvaguardia che presenta le sezioni principali e le aree di intervento che ogni club dovrebbe avere per garantire una salvaguardia complessiva ed efficace per tutte le persone coinvolte. Offre inoltre un esempio pratico esempio pratico sviluppato da World Athletics per i club o le federazioni che ne fanno parte. https://safergrassport.eu/wp-content/uploads/W1-A4_EN.pdf La salvaguardia ha bisogno di un approccio olistico: avere una politica con linee guida e protocolli chiari da seguire è un passo fondamentale per stabilire un ambiente sportivo sicuro e partecipativo in cui tutti sanno cosa è ammissibile, cosa non lo è e quali azioni devono essere intraprese in caso di necessità.
--	---

CONTAGIO

Organizzazione capofila:	NIF - Comitato olimpico e paralimpico norvegese e Confederazione dello sport (Norvegia). Sport (Norvegia)
Titolo dell'iniziativa:	Carte d'azione per il razzismo e la discriminazione
Descrizione rapida	Il Comitato Olimpico e Paralimpico Norvegese e la Confederazione dello Sport hanno sviluppato le cosiddette " Carte d'azione per il razzismo e la discriminazione ", che forniscono linee guida pratiche e consigli concreti ad arbitri, allenatori, atleti o organizzatori di partite su cosa possono fare quando si verificano episodi di razzismo o discriminazione durante gli eventi sportivi. Le carte d'azione sono state sviluppate per diverse federazioni e mirano, da un lato, a consentire agli operatori sportivi di sapere come reagire a un episodio di discriminazione, dall'altro a proteggere le persone colpite e ad assicurarsi che non subiscano ulteriori incidenti.
Per saperne di più:	https://www.idrettsforbundet.no/tema/mangfoldoginkludering/handlingskort/ (utilizzare un software di traduzione per tradurre dal norvegese alla lingua prescelta e scoprire di più sulle carte)
LEZIONE CHIAVE DALL'ESEMPIO □	Sapere tempestivamente come contrastare un atto razzista o discriminatorio nello sport è fondamentale. Mettere tutti gli operatori sportivi in condizione di sapere come reagire correttamente a un atto discriminatorio, attraverso la formazione, le attività di sensibilizzazione e i documenti dedicati, come le politiche e i protocolli, il processo da seguire per salvaguardare la persona coinvolta e come gestire la situazione, è un elemento importante per contrastare efficacemente la discriminazione. per contrastare efficacemente la discriminazione.

RETI

Organizzazione guidata:	PlayMore! (Italia)
Titolo dell'iniziativa:	Playmore! Uniti
Descrizione rapida	PlayMore! è un'organizzazione no-profit con sede a Milano il cui obiettivo è migliorare la vita delle persone della comunità locale attraverso attività sportive e sociali aperte a tutti, con particolare attenzione alle persone in situazione di vulnerabilità. Con il suo progetto Playmore! United , promuove lo sport per tutti, valorizzando la partecipazione di persone con background migratorio per favorire la socializzazione e lo fa con una rete di 83 organizzazioni partner tra cui onlus, scuole, aziende e club. L'iniziativa è riuscita a coinvolgere 2375 persone nella pratica sportiva. Playmore! ha ottenuto questo risultato promuovendo l'iniziativa attraverso il networking, "bussando alle porte" di tutte le possibili organizzazioni che potevano possibili organizzazioni che potrebbero permettere di raggiungere un pubblico più ampio.

Per saperne di più:

• LEZIONE CHIAVE
DELL'ESEMPIO □

https://changemakers.isca.org/pdf/D2.2_Changemakers_Library_of_Esempi_inspiranti-FINALE.pdf (Pagina 78)

La costruzione di reti locali può giocare un ruolo fondamentale per raggiungere e permettere a un maggior numero di persone di partecipare alle attività sportive, ma anche per offrire qualcosa che sia rilevante per la comunità e per poter individuare, in caso di necessità, le realtà che possono aiutare ad affrontare situazioni specifiche, soprattutto legate alla discriminazione.

5. CONCLUSIONE

PER RIASSUMERE

Qui si può trovare una panoramica generale di quanto affermato nelle sezioni precedenti: le diverse **aree di intervento** e di politica antidiscriminatoria dovrebbero avere **una breve spiegazione di ciascuna** e alcuni **esempi di pratiche** che le rendono operative!

AREA POLITICA	BREVE SPIEGAZIONE	ESEMPI DI ATTUAZIONE (PRATICHE)
PREVENZIONE	Azioni per prevenire la discriminazione e costruire una cultura inclusiva.	Campagne di sensibilizzazione, informazioni sui diritti, formazione antidiscriminazione, assunzioni eque, pari rappresentanza, linee guida per un linguaggio corretto.
MONITORAGGIO	Raccolta di dati per identificare i modelli di discriminazione e guidare gli interventi.	Set minimo di dati (data, luogo, tipo, attori), protocollo di monitoraggio trasparente, routine di dati sostenibili.
SEGNALAZIONE	Sistemi sicuri e accessibili per la segnalazione della discriminazione.	Procedure chiare, canali multipli (anche anonimi), responsabile nominato, spazio sicuro per le vittime.
TUTELA DELLA SICUREZZA	Protezione e sostegno alle persone colpite da discriminazione.	Mediazione, sanzioni, responsabile della salvaguardia, meccanismi di supporto allineati alla legislazione nazionale.
CONTEGGIO	Azioni volte a reagire quando si verifica una discriminazione.	Linee guida per allenatori/leader, risposte appropriate, fasi di escalation.
RETE	Collaborazione con attori esterni per rafforzare il lavoro antidiscriminazione.	Partenariati con centri antidiscriminazione, scuole, autorità; campagne congiunte e monitoraggio.

Il vostro viaggio inizia ora

Avete esplorato il quadro di riferimento. Avete visto cosa è possibile fare. Ora è il momento di renderlo reale. La costruzione di una politica antidiscriminatoria non è una questione di perfezione, ma di progresso. Si tratta di fare il primo passo, imparare man mano e creare un cambiamento duraturo all'interno della vostra organizzazione e comunità.

comunità. Il settore dello sport di base ha il potere di creare ambienti inclusivi in cui tutti appartengono, e voi siete al centro di questa trasformazione.

NON DOVETE FARLO DA SOLI.

La comunità dei ChangeMakers ha percorso questo cammino prima di voi e le loro esperienze sono a vostra disposizione per imparare. Sia che abbiate bisogno di ispirazione per ciò che è realizzabile, sia che abbiate bisogno di strumenti pratici per costruire la vostra capacità, abbiamo raccolto e sviluppato gli strumenti per continuare ad andare avanti.

PRONTI AD AGIRE?

☐ [Esplorate la ChangeMakers Library of Inspiring Examples](#) - Scoprite politiche e pratiche reali di organizzazioni come la vostra. Ottenete maggiori dettagli su quelli che sono stati brevemente presentati qui. Scoprite come hanno affrontato le sfide, adattato le soluzioni al loro contesto e creato un cambiamento significativo. Lasciate che le loro storie diano il via alla vostra prossima svolta.

☒ [Accedere al ChangeMakers Resource Hub](#) - dotarsi di ulteriori strumenti e risorse per prevenire e combattere la discriminazione nello sport, progettati specificamente per i leader dello sport di base. Tutto ciò di cui avete bisogno per trasformare l'intuizione in azione è o sarà presente.

Il cambiamento di cui ha bisogno la vostra comunità inizia con la decisione che prendete oggi. Quale sarà il vostro primo passo?

FONTI DI RIFERIMENTO

- British Gymnastics e Sport England, *Guida alle migliori pratiche. Sviluppare una politica, una guida e una procedura di salvaguardia nello sport*, <https://limeculture.co.uk/wp-content/uploads/2024/07/Best-Practice-Guide-Safeguarding-in-Sport.pdf>
- Center for Disability Rights, Ableism, <https://cdrnys.org/blog/uncategorized/ableism/>
- CM/Rec (2022)16 - Raccomandazione del Comitato dei Ministri agli Stati membri sulla lotta all'odio (adottata dal Comitato dei Ministri il 20 maggio 2022 alla 132a sessione del Comitato dei Ministri). <https://search.coe.int/cm?i=0900001680a67955>
- Consiglio d'Europa, Discriminazione e intolleranza <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>
- Consiglio d'Europa, Glossario, <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>
- Consiglio d'Europa, Violenza fisica
- <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/physical-violence#:~:text=Physical%20violence%20includes%20beating%2C%20burning,serious%20psychological%20harm%20in%20bambini>
- Consiglio d'Europa, Disabilità e disablismo, <https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disablism>
- Enar, Razzismo strutturale, <https://www.enar-eu.org/about/structural-racism/>
- Carta dei diritti fondamentali dell'UE, Art. 21 <https://fra.europa.eu/en/eu-charter/article/21-non-discrimination>
- Commissione Europea, Direttiva 2000/43/CE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043>
- Commissione Europea, Direttiva 2000/78/CE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>
- Commissione europea, *Un'Unione per l'uguaglianza: Piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025*.
- Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale (CERD), (1965), art. 1.
- Comitato Olimpico Internazionale, Carta Olimpica <https://stillmed.olympics.com/media/Documents/International-Olympic-Committee/IOC-Publications/EN-Olympic-Charter.pdf>

- Comitato Olimpico Internazionale, *Salvaguardia degli atleti da molestie e abusi nello sport. IOC Toolkit for IFs and NOCs*, https://stillmed.olympics.com/media/Document%20Library/OlympicOrg/IOC/What-We-Do/Promote-Olympism/Women-And-Sport/Boxes%20CTA/IOC_Safeguarding_Toolkit_ENG_Screen_Full1.pdf
- Lunaria (a cura di), *Rapporto sul razzismo in Italia*, 2009, Manifestolibri
- Lunaria (a cura di), *Cronache di ordinario razzismo. Sesto libro bianco sul razzismo in Italia*, 2024, <https://www.cronachediordinariorazzismo.org/cronache-di-ordinario-razzismo-sesto-libro-bianco-sul-razzismo-in-italia/>
- Protocollo Monitora, <https://www.cronachediordinariorazzismo.org/monitora-national-reports/>
- Odihr/Osce, *Crimini d'odio*, <https://hatecrime.osce.org/>
- Commissione per i Diritti Umani dell'Ontario, *Politica sull'abortismo e la discriminazione basata sulla disabilità*, <https://www3.ohrc.on.ca/en/policy-ableism-and-discrimination-based-disability>
- Rivera A., *Estranei e nemici. Discriminazione e violenza razzista in Italia* (con un *Inventario dell'intolleranza* di P. Andrisani), DeriveApprodi, Roma 2003
- Rivera A., voce "Razzismo", in: UTET, *Diritti umani. Cultura dei diritti e dignità della persona nell'epoca della globalizzazione*, 6 voll., 2007.
- Sage, *Sessismo*, https://sk.sagepub.com/hnbk/edvol/embed/hdbk_prejudicestereotypediscrim/chpt/sexism
- Sentry Sport, *Manuale*, Lezioni apprese, 2023, https://issuu.com/iscaoffice/docs/sentry_sport_handbook?fr=xKAE9_zU1NQ
- Score (Città sportive che si oppongono al razzismo in Europa), *Manuale per combattere il razzismo e la discriminazione razziale nello sport e attraverso lo sport a livello locale*, www.scoreproject.net.
- UISP, *Linee guida per la predisposizione dei modelli organizzativi e di controllo dell'attività sportiva e dei codici di condotta a tutela dei minori e per la prevenzione delle molestie, della violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione*, 2025, <https://www.uisp.it/nazionale/files/principale/documenti/Linee%20guida%20UISP%20predisposizione%20modelli%20organizzativi%20e%20di%20controllo%20Prevenzione%20e%20Contrasto%20abusivi.pdf>

PARTNER:



The Norwegian Olympic and
Paralympic Committee and
Confederation of Sports

SUPPORTO:



Co-funded by
the European Union

Finanziato dall'Unione europea. I punti di vista e le opinioni espresse sono tuttavia esclusivamente quelli dell'autore o degli autori e non riflettono necessariamente quelli dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione Europea né l'EACEA possono essere ritenute responsabili.