

## Título 5.1 Igualdade de Género

### 1. Definição

A igualdade de género é essencial para a criação de um mundo pacífico, próspero e sustentável. Embora a igualdade de género se aplique a todos os géneros, as mulheres são, na maioria das vezes, o grupo sub-representado, o que torna a sua inclusão particularmente crucial. Apesar de as mulheres representarem 50% da população mundial, representam apenas 23% do mercado de trabalho, em média, o que evidencia uma disparidade significativa que necessita de ser abordada. O desporto, como reflexo da sociedade e como plataforma poderosa, desempenha um papel fundamental na promoção da igualdade de género e no empoderamento das mulheres e das raparigas.

Alcançar a igualdade de género no desporto envolve múltiplas dimensões, incluindo a igualdade de participação, representação e acesso a funções de tomada de decisão. Abrange também a tomada de decisões sensível ao género, a igualdade no treino e no ensino, a erradicação da violência baseada no género no desporto e através do desporto, e a eliminação de estereótipos no desporto e na sua cobertura mediática. As mulheres em funções de liderança são particularmente vitais, uma vez que as suas diversas perspetivas e experiências contribuem para melhorar o desempenho organizacional. A investigação mostra que equipas diversas se destacam na resolução de problemas e na tomada de decisões, e que conselhos e comités equilibrados em termos de género nas organizações desportivas estão ligados a uma governação mais eficaz e inclusiva.

Apesar destes benefícios, as mulheres continuam a estar sub-representadas em posições de liderança em vários setores, incluindo o desportivo. Esta sub-representação sublinha a necessidade de políticas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, horários flexíveis, programas de mentoria, iniciativas de formação e esforços para combater a discriminação de género. Tais medidas são cruciais para aumentar a representação feminina em cargos de liderança e de decisão.

A desigualdade de género no desporto tem sido amplamente documentada em publicações europeias, com uma atenção significativa por parte da Comissão Europeia, do Conselho da Europa e do Parlamento Europeu. A publicação de 2022 "Rumo a mais igualdade de género no desporto", do Grupo de Alto Nível sobre Igualdade de Género no Desporto, destaca o sexismo profundamente enraizado que as mulheres enfrentam na arena desportiva. Os esforços para promover a inclusão de género ganharam impulso, centrando-se na redução da disparidade de género na participação, financiamento, representação nos meios de comunicação social e envolvimento dos fãs.

Eventos de alto nível, como os Jogos Olímpicos de 2024, o Campeonato do Mundo Feminino da FIFA de 2023 e o Campeonato do Mundo de Râguebi Feminino de 2023, juntamente com a expansão das ligas profissionais femininas, aumentaram significativamente a visibilidade e o apoio às atletas femininas. As principais áreas de enfoque incluem garantir o acesso ao desporto, à educação física e à actividade física para mulheres e raparigas de todas as origens, assegurar posições de responsabilidade na governação desportiva e proporcionar acesso equitativo a recursos, salários, incentivos financeiros e instalações desportivas. Além disso, há uma forte ênfase na sensibilização da cobertura mediática das mulheres no desporto, no apoio à reintegração das atletas femininas no mercado de trabalho após as suas carreiras atléticas (carreiras duplas) e no combate à violência baseada no género, incluindo o assédio e o abuso.

Ver também os temas: Gestão de Recursos Humanos (1.3), Apoio à carreira dos colaboradores/voluntários (2.6), Comunicação Externa (3.5), Estatutos (4.1), Processo democrático e eleições (4.2), LGBTQIA+ (5.2), Deficiência (5.3), Regras anti-racismo e anti-discriminação (5.4), Desporto Seguro (5.5)

## 2. Cenário Ideal

Existe um forte apoio da liderança, com apoio activo a iniciativas de igualdade de género demonstradas a todos os níveis da organização, especificamente nas suas esferas de responsabilidade, operações directas, organização de eventos e impacto nas comunidades. A igualdade de género está profundamente enraizada na cultura organizacional, garantindo que permeia todos os aspetos da tomada de decisões e das operações. É utilizada a orçamentação baseada no género, sendo atribuídos fundos dedicados especificamente para programas e iniciativas de igualdade de género. As políticas são regularmente monitorizadas e atualizadas, refletindo um compromisso com a melhoria contínua e a adesão às melhores práticas em matéria de igualdade de género. Os esforços de educação e sensibilização são priorizados para sublinhar a importância da igualdade de género em toda a organização e entre as partes interessadas. Simultaneamente, são criados programas de mentoria para mulheres. É nomeada uma comissão/coordenador dedicado à igualdade de género para garantir que as estratégias de igualdade de género são eficazmente implementadas e monitorizadas. A organização adota uma estratégia abrangente que abrange diversas áreas, incluindo funções de participação, coaching, arbitragem e liderança, garantindo uma abordagem holística à igualdade de género. Além disso, a organização luta por uma representação mínima de 40% de cada género em todos os órgãos da organização, incorporando a igualdade de género como um princípio fundamental nas práticas de governação e gestão. Isto está incorporado no processo de contratação, que se refere a critérios de elegibilidade claros, abertos, apropriados e objectivos, para incluir uma representação equilibrada de género, bem como limites de mandato e idade para cargos seniores. É promovida uma mudança cultural no sentido de uma maior igualdade e diversidade de género, desafiando estereótipos e preconceitos para criar um ambiente mais inclusivo e capacitador para todos os envolvidos. A integração da perspectiva de género é adoptada para garantir que as considerações de género são integradas em todos os aspectos do trabalho e das comunicações da organização, reforçando ainda mais o seu compromisso com a igualdade de género.

## 3. Riscos

- Mulheres simbólicas sem qualquer poder de decisão na liderança da organização.
- Diminuição da participação feminina no desporto devido à falta de modelos.
- Diminuição da reputação pública, pois a organização não é representativa do seu ambiente direto.
- Falta de perspetivas e representação diversas dentro da organização desportiva, levando a decisões que podem não considerar plenamente as necessidades e interesses de todos os participantes.
- As práticas e políticas discriminatórias podem persistir, levando à exclusão das mulheres e de outros géneros marginalizados de posições de liderança, oportunidades e participação.
- Contestações legais, incluindo acusações de discriminação ou assédio.

- Prejudicar a reputação da organização, resultando na perda de confiança e credibilidade entre as partes interessadas, os patrocinadores e o público.

#### 4. Instrumentos e elementos-chave

<i>Instrumentos</i>	<i>Elementos-chave</i>
<b>Comissão/Coordenador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comissão para a Igualdade de Género/Diversidade para elaborar e monitorizar a implementação adequada da estratégia para a Igualdade de Género.</li> <li>• Comissão como ponto de referência para indicar espaço para melhorias, mas também conhecimentos especializados e lentes de género nas reuniões/processos de tomada de decisão.</li> </ul>
<b>Estratégia e Planos de Ação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estratégia a ser adotada pela liderança da organização</li> <li>• Objectivos principais, tais como quotas em todos os órgãos da organização incorporadas nos estatutos da organização.</li> <li>• Plano de Acção com passos concretos derivados da estratégia.</li> </ul>
<b>Cota/Meta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprometa-se com uma quota prevista no estatuto da organização.</li> <li>• 40%-60 representação de género para o conselho, comissões, grupos de trabalho e delegados da Assembleia Geral.</li> </ul>
<b>Recursos Humanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alterar as práticas de recrutamento para serem inclusivas e transparentes, garantindo a igualdade de oportunidades para todos os géneros.</li> <li>• Expandir os esforços de recrutamento para diversas plataformas para atrair um conjunto mais alargado de candidatos de grupos sub-representados.</li> <li>• Garantir que as vagas são novamente anunciadas se apenas um género for selecionado.</li> <li>• Oferecer formação aos recrutadores sobre comunicação sensível ao género e preconceitos inconscientes.</li> </ul>
<b>Aliados e modelos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromisso através de publicações escritas (i.e., políticas, estratégias, planos de acção).</li> <li>• Os defensores do sexo masculino apoiam e utilizam o seu privilégio e influência para criar oportunidades para indivíduos sub-representados.</li> <li>• Mostre modelos femininos para normalizar e promover a diversidade de género.</li> </ul>
<b>Implementação/Formação/Educação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilizar e fornecer formação sobre sensibilidade de género para todos na organização.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursos obrigatórios de liderança sobre o respeito pela igualdade de género, identificação de obstáculos e superação de preconceitos inconscientes.</li> </ul>
<b>Programas de mentoria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de mentoria e capacitação para desenvolver competências e mitigar a disparidade de género nas funções e cargos.</li> <li>• Programas de transição de carreira para mulheres envolvidas na organização.</li> <li>• Representação igualitária de género entre mentores e formação para mentores.</li> </ul>
<b>Comunicação e Retrato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estratégias de media e comunicação inclusivas de género, amplificando histórias de sucesso em termos de diversidade de género.</li> <li>• Igualdade de género na apresentação e programação de eventos.</li> <li>• Distribua materiais de marketing com modelos femininos e citações em diversas plataformas, incluindo websites, redes sociais, brochuras e apresentações.</li> </ul>

## 5. Exemplos de boas práticas

### Exemplo “Acesso a funções de chefia”

**Organização:** Orientação para alcançar uma liderança mais igualitária no desporto – Projeto GAMES

**Descrição:** O Projecto GAMES – Orientação para Alcançar uma Liderança Mais Igualitária no Desporto – teve como objectivo melhorar a igualdade de género nos principais cargos de liderança e de tomada de decisão dos Comitês Olímpicos Nacionais. Os principais instrumentos são a promoção de mudanças estruturais na governação, melhorando a compreensão das barreiras culturais existentes e incentivando os CON a trabalharem com as suas federações membros para criar mudanças sustentáveis. Com base numa avaliação de necessidades e num estudo de base, o consórcio do projeto concebeu um Conjunto Global de Ações que serviu de base para a criação de Planos de Ação Nacionais, adaptados às necessidades e à prontidão do seu criador. O Conjunto de Ações está estruturado em 3 pilares principais que abrangem 9 temas-chave para abordar a igualdade de género na liderança desportiva, bem como uma série de temas transversais.

**Mais informações:**

<https://games-project.com/>

[Conjunto de ações - Gabinete EOC da UE \(eurolympic.org\)](http://eurolympic.org)

### Exemplo “Acesso ao desporto”

**Organização:** Direcionando o Curso – World Sailing

**Descrição:** Um documento estratégico da World Sailing para incentivar mais mulheres a participar em todos os aspetos do desporto. Prevê como será o desporto até 2032 e abrange uma vasta gama de

iniciativas e objectivos em sete áreas prioritárias – treinadores, instrutores e líderes de equipa, oficiais de regata, participação, vela para-inclusiva, eventos, meios de comunicação e governação. Para cada elemento da estratégia é fornecido um conjunto de metas específicas com um prazo associado, bem como um resumo das ações que serão tomadas para atingir essas metas.

**Mais informações:** [Orientar o curso](#) • [IWG Women & Sport Insight Hub \(iwginsighthub.org\)](#)

#### Exemplo “Estratégia e plano de ação” e “Acesso a funções de liderança”

**Organização:** Federação Internacional de Hóquei (FIH)

**Descrição:** A FIH lançou a “Estratégia de Sustentabilidade para o Hóquei”, um plano global para alinhar os projetos de hóquei com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU. Esta estratégia centra-se em três grandes aspetos da sustentabilidade: Pessoas, Planeta e Prosperidade, visando garantir a saúde do desporto a longo prazo. A igualdade de género é uma componente chave, destacada por estudos de caso como “Modelos Femininos em Posições de Liderança” e “As Atletas Femininas EY”. A estratégia visa principalmente capacitar os intervenientes do hóquei, como as Federações Continentais (CF) e as Associações Nacionais (NA), para liderarem o desenvolvimento do hóquei nas suas regiões. Procura também envolver todos os membros da FIH e as partes interessadas do hóquei. A estratégia enfatiza também um forte compromisso com a sustentabilidade e reforça os valores do hóquei, como a igualdade de género, a inclusão e a diversidade, no âmbito da Estratégia de Sustentabilidade reforçada da FIH.

**Mais informações:**

[Abordagem holística da sustentabilidade do FIH com igualdade de género](#)

[Estratégia de Empoderamento e Envolvimento da FIH](#)

#### Exemplo “Acesso a funções de liderança” e “Melhores práticas”

**Organização:** União Ciclista Internacional (UCI)

**Descrição:** A UCI introduziu bolsas de estudo para incentivar a participação das mulheres no curso e exame anual de Diretores Desportivos da UCI, resultando num número crescente de mulheres Diretoras Desportivas. Este diploma é obrigatório para quem trabalha com a UCI WorldTeams, UCI ProTeams e UCI Women's WorldTeams. O papel dos Diretores Desportivos inclui a supervisão do bem-estar da equipa, a tomada de decisões de corrida sob pressão e a disponibilização de informações em vários domínios como o treino, o equipamento e a antidopagem.

O Guia de Melhores Práticas para Mulheres no Ciclismo da UCI fornece estratégias e iniciativas essenciais para promover a igualdade de género e fomentar o crescimento da participação das mulheres no ciclismo. As principais áreas de foco incluem:

- Promoção do ciclismo feminino
- Crescimento em titulares de licenças e participação geral
- Desenvolvimento do ciclismo para jovens
- Desenvolvimento e melhoria do desempenho das mulheres na elite
- Oportunidades para desenvolver funções femininas nas federações nacionais e percursos para cargos de liderança

**Mais informações:**

[Estratégia para a Igualdade Feminina no curso de Diretores Desportivos da UCI](#)

[Guia de melhores práticas para mulheres no ciclismo da UCI](#)

**6. Passos para o próximo nível**

Para o nível 2 ★★ "Emergente"	Para o nível 3 ★★★ "Em desenvolvimento"	Para o nível 4 ★★★★ "Estabelecido"	Para o nível 5 ★★★★★ "Integrado"
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelecer a igualdade de género como um ponto permanente da agenda a nível do conselho de administração e assumir um compromisso claro para aumentar a representação das mulheres em cargos voluntários e de liderança sénior dentro da organização.</li> <li>Educar o conselho sobre os benefícios da representação diversificada de género nos conselhos executivos e comités.</li> <li>Recolher dados sobre a distribuição do género nas várias funções na organização, incluindo os níveis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formular e adoptar uma política/estratégia abrangente de igualdade de género. Garantir que a política está disponível ao público Identificar lacunas e desafios de género através de uma análise orçamental minuciosa em função do género, definir objectivos para abordar estas questões e definir indicadores para medir o progresso, orientando as dotações e actividades orçamentais.</li> <li>Estabelecer uma Comissão para a Igualdade de Género com representação igualitária de género ou nomear um Coordenador dedicado. Este indivíduo ou grupo será responsável</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alocar uma parte do orçamento operacional especificamente para o desenvolvimento e implementação de políticas de igualdade de género, planos de acção e programas específicos de género sob a liderança da Comissão/Coordenador para a Igualdade de Género.</li> <li>Estabelecer uma quota de representação de género 40/60 nos órgãos de decisão a todos os níveis, com limites de mandato.</li> <li>Criar planos de acção que promovam oportunidades para o género sub-representado de todas as idades nos desportos,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dedicar uma parte específica do orçamento a iniciativas de igualdade de género, garantindo a consideração de todas as necessidades e exigências de género.</li> <li>Incorporar uma perspectiva de género na concepção, implementação, monitorização e avaliação de todas as políticas, medidas regulamentares e programas de despesas para promover a igualdade de género e combater a discriminação.</li> <li>Definir um rácio-alvo de 40%-60% para a representação de género nos Conselhos Executivos, Comissões, grupos</li> </ul>

<p>operacional e de participantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar uma perspectiva de género nas estratégias de comunicação da organização, considerando activamente as diferenças baseadas no género em todas as mensagens, garantindo a inclusão e representação em todas as políticas, processos e iniciativas sociais.</li> <li>• Desenvolver e adotar políticas que apoiem um ambiente de trabalho flexível e familiar.</li> <li>• Realizar sessões de formação regulares para funcionários, treinadores, dirigentes, administradores, atletas e voluntários sobre sensibilidade cultural e de género, com foco na linguagem respeitosa e na compreensão da diversidade.</li> <li>• Assegurar que os workshops e as sessões de</li> </ul>	<p>por desenvolver, implementar e avaliar iniciativas de igualdade de género, fornecer orientação técnica, coordenar a integração da perspectiva de género em todos os programas e integrar considerações de género em todas as políticas e estratégias organizacionais.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicar regularmente estatísticas de género nas diversas funções da organização, incluindo os níveis operacional e de participantes, nos relatórios anuais da organização para acompanhar e comunicar o progresso.</li> <li>• Implementar políticas e programas que apoiem o equilíbrio entre o trabalho/estudo, os compromissos familiares e a participação desportiva.</li> <li>• Rever e rever todos os materiais de comunicação para que sejam sensíveis ao</li> </ul>	<p>incluindo a participação, o voluntariado e as funções de liderança. Garantir que estes planos incluem as pessoas em toda a sua diversidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar que as descrições de funções utilizam uma linguagem sensível ao género e declaram claramente o compromisso com a representação igualitária do género. Expandir os esforços de recrutamento para diversas plataformas para atrair um conjunto mais alargado de candidatos de grupos sub-representados.</li> <li>• Garantir condições contratuais iguais, incluindo acordos de emprego, media e patrocínio.</li> <li>• Exigir que todo o pessoal de gestão e liderança passe por formação e workshops obrigatórios sobre igualdade de género, diversidade e</li> </ul>	<p>de trabalho e entre os delegados da Assembleia Geral. Alterar os estatutos e regulamentos para garantir que estas metas são cumpridas dentro de um calendário definido.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar a igualdade de género nas políticas e estatutos organizacionais, exigindo que as organizações membros cumpram as metas estabelecidas e promovam o equilíbrio de género nas funções de liderança e governação.</li> <li>• Apoiar e motivar activamente as organizações membros a comprometerem-se com a igualdade de género, alinhando com a sua proporção alvo e objetivos estratégicos.</li> <li>• Implementar mecanismos para monitorizar e avaliar regularmente os progressos no sentido da igualdade de género, incluindo o</li> </ul>
--	---	--	---

<p>formação proporcionam uma atmosfera de apoio que promova a compreensão e a empatia em questões de equidade, diversidade e inclusão (ED&amp;I).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar a aliança de género, envolvendo o género dominante em posições de tomada de decisão para apoiar o género sub-representado, proporcionando-lhes acesso a oportunidades normalmente não disponíveis para eles.</li> <li>• Lançar iniciativas para desafiar os estereótipos de género e garantir uma representação justa das mulheres atletas.</li> <li>• Formar o pessoal de comunicação em matéria de género e diversidade para garantir que representam de forma precisa e justa todos os géneros nos meios de</li> </ul>	<p>género, inclusivos e livres de linguagem tendenciosa.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alterar as práticas de recrutamento para serem inclusivas e transparentes, garantindo a igualdade de oportunidades para todos os géneros e incentivando a contratação de grupos sub-representados a todos os níveis, especialmente em cargos de liderança.</li> <li>• Assegurar que pelo menos 30% dos cargos nas comissões executivas/conselhos e órgãos organizacionais são preenchidos por mulheres, com uma percentagem semelhante em cargos de liderança.</li> <li>• Implementar formação abrangente, mentoria, bolsas de estudo, networking e programas de acompanhamento profissional para capacitar os géneros sub-</li> </ul>	<p>liderança inclusiva. Concentre-se em superar preconceitos inconscientes e em identificar os obstáculos enfrentados pelas mulheres no desporto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar os defensores do sexo masculino a apoiar ativamente as mulheres e os grupos marginalizados, amplificando as suas vozes, defendendo a sua inclusão e implementando políticas de promoção da igualdade, como quotas e limites de mandato.</li> <li>• Promover a rotação dos membros nos órgãos de liderança, garantindo a igualdade de género e evitando a segregação de funções com base no género.</li> <li>• Garantir a representação igualitária de género em todos os comités e comissões, com uma distribuição</li> </ul>	<p>acompanhamento da implementação de estratégias de igualdade de género e a identificação de barreiras.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar que as vagas são novamente anunciadas se apenas for seleccionado um género e exigir justificações escritas para decisões de recrutamento e promoção que não incluam o género sub-representado.</li> <li>• Meça e analise regularmente a remuneração e os benefícios em toda a força de trabalho para identificar e corrigir as disparidades relacionadas com o género, a função e a etnia. Garantir a equidade estrutural nas práticas salariais.</li> <li>• Estabelecer processos para abordar todas as formas de desigualdade económica, incluindo as disparidades salariais e de pensões, as oportunidades de</li> </ul>
---	--	---	---

<p>comunicação social e nas relações públicas.</p>	<p>representados em posições de liderança e de tomada de decisão.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criar programas de apoio às transições de carreira de mulheres atletas, treinadoras, árbitras e dirigentes para funções de liderança e governação dentro da organização.</li> <li>• Desenvolver programas educativos em todas as estruturas desportivas para aumentar a sensibilização para as oportunidades e preconceitos de género e criar caminhos para as mulheres assumirem funções de gestão activas.</li> <li>• Implementar uma estratégia de media e comunicação que mostre ativamente as histórias de sucesso das mulheres na liderança, retratando-as como modelos para normalizar e promover a diversidade de</li> </ul>	<p>equilibrada de funções e tarefas, evitando a atribuição de género em cargos executivos e não decisórios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Distribua materiais de marketing com modelos femininos em diversas plataformas, garantindo mensagens consistentes. Utilize websites, redes sociais, brochuras e apresentações para reforçar estas mensagens e ampliar o seu alcance.</li> <li>• Incluir um relatório sobre as metas e os progressos em matéria de igualdade de género no relatório anual da organização, demonstrando o compromisso público da liderança com a igualdade de género.</li> </ul>	<p>patrocínio e os benefícios sociais. Garantir a plena aplicação dos direitos das mulheres ao abrigo da legislação laboral nacional, incluindo a licença parental e a licença de maternidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferecer formação a recrutadores, publicitários, mentores e formadores sobre comunicação sensível ao género e preconceitos inconscientes no recrutamento, publicidade e prestação de formação.</li> <li>• Garantir o equilíbrio de género entre mentores e formadores em programas de formação, mentoria e acompanhamento profissional para facilitar o networking entre pares e a partilha de conhecimentos.</li> <li>• Demonstrar o compromisso da organização com a igualdade de género através de relatórios e comunicações públicas,</li> </ul>
--	---	---	--

	<p>género dentro da organização.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivar os defensores do sexo masculino a apoiar a igualdade de género, participando em diálogos, defendendo políticas inclusivas e utilizando as suas plataformas para aumentar a sensibilização e desafiar práticas discriminatórias.</li> </ul>		<p>destacando o progresso e a adesão às metas de igualdade de género.</p>
--	---	--	---