

## Título 5.4 Regras anti-racismo e anti-discriminação

### 1. Definição

O racismo e a discriminação minam a integridade do desporto, criando barreiras à participação, ao desenvolvimento de talentos e à diversão para atletas e partes interessadas. Abordar estas questões é crucial para garantir que a atividade física é acessível a todos e que todos os indivíduos podem participar em desportos sem enfrentar preconceitos. A discriminação no desporto pode assumir muitas formas, incluindo preconceitos baseados na etnia, género, religião, identidade sexual, idade ou deficiência. Tais preconceitos, sejam eles conscientes ou inconscientes, podem resultar em generalizações prejudiciais sobre comunidades específicas e podem levar os profissionais a ignorar ou rejeitar preocupações sobre práticas discriminatórias.

Para combater eficazmente estas questões, os órgãos dirigentes desportivos e os clubes devem estabelecer regras e protocolos claros que promovam um ambiente seguro e inclusivo. Isto passa pela implementação de políticas que tratem todos os indivíduos com dignidade e respeito, independentemente das suas características pessoais. Tais medidas estão alinhadas com valores sociais mais amplos que visam combater a discriminação e promover os direitos humanos, incluindo os direitos das crianças.

Na União Europeia, [diretivas](#) proíbem a discriminação por vários motivos, incluindo género, raça, etnia, religião, deficiência, orientação sexual e idade. Estes regulamentos são cruciais para garantir que as organizações desportivas proporcionam igualdade de tratamento e oportunidades a todos os participantes. Ao aderir a estas normas, as organizações desportivas podem promover a inclusão e criar um ambiente onde todos são bem-vindos e valorizados, contribuindo para a integridade geral e justiça do desporto.

### 2. Cenário Ideal

As organizações desportivas estabelecem políticas claras e abrangentes que proíbem explicitamente todas as formas de racismo e discriminação por qualquer motivo, seja raça, cor, sexo, orientação sexual, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outro estatuto, em todas as facetas das operações da organização, desde o recrutamento até à governação. Estas políticas não só cumpririam as leis nacionais e internacionais, como também reflectiriam um compromisso com a inclusão, a diversidade e a igualdade. O desenvolvimento de tais políticas envolve consultas com uma grande variedade de partes interessadas, garantindo que são consideradas diversas perspetivas e que é alcançada uma ampla adesão das partes interessadas. São fornecidos programas de formação obrigatórios e regulares a todas as partes interessadas para aumentar a sensibilização, promover a compreensão da diversidade e da inclusão e dotar os indivíduos das competências necessárias para abordar e prevenir comportamentos discriminatórios. Além disso, a organização estabelece mecanismos de denúncia acessíveis para incidentes de racismo e discriminação, garantindo a confidencialidade e a investigação imediata.

Para defender a responsabilização, a organização implementa medidas disciplinares robustas e sanções para indivíduos considerados culpados de conduta racista ou discriminatória, demonstrando o seu compromisso inabalável na aplicação de políticas anti-racismo e anti-discriminação. A monitorização e avaliação contínuas são realizadas para avaliar a eficácia destas medidas e identificar áreas a melhorar, enquanto a colaboração com parceiros externos e grupos de defesa facilitaria a partilha das melhores práticas e recursos no combate ao racismo e à discriminação.

Eventualmente, isto cria uma cultura genuinamente inclusiva que acolhe e valoriza todos os colaboradores e voluntários, independentemente da sua origem, género, etnia, sexualidade ou capacidades. Incentiva-os a colaborar de forma eficaz e celebra as suas diversas experiências, origens e perspetivas. Isto promove um sentimento de pertença e de comunidade, levando a compromissos mais fortes e a experiências positivas para aqueles que trabalham com ou para a organização.

### 3. Riscos

- A falta de diversidade pode desencorajar as pessoas de comunidades negras, asiáticas e étnicas minoritárias que, por isso, não se querem envolver ou ser associadas à organização.
- Dar a impressão de uma cultura de exclusão e desigualdade dentro do desporto/organização.
- Os grupos marginalizados enfrentam barreiras à participação, ao progresso e à liderança dentro da organização e podem contribuir para uma cultura de preconceito, preconceito e intolerância, criando um ambiente hostil e hostil para os indivíduos afectados.
- Prejudicam a reputação e a credibilidade da organização desportiva e podem provocar protestos públicos e o escrutínio dos meios de comunicação social.
- Os incidentes de racismo e discriminação podem minar a confiança e o apoio dos patrocinadores, parceiros, adeptos e da comunidade em geral, comprometendo assim a sustentabilidade financeira e a viabilidade a longo prazo da organização.
- O racismo e a discriminação podem afetar a saúde mental, o bem-estar e o desempenho dos atletas, treinadores, dirigentes e funcionários.
- A incapacidade de abordar o racismo e a discriminação mina os valores fundamentais de justiça, respeito e igualdade, afectando potencialmente a cultura, a coesão e o sentido de comunidade da organização, fomentando divisões, conflitos e uma perda de solidariedade entre os membros.

### 4. Instrumentos e elementos-chave

<i>Instrumentos</i>	<i>Elementos-chave</i>
<b>Programas de sensibilização</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Serão obrigatórios programas robustos de prevenção e educação para os atletas, as suas comitativas e todos os dirigentes desportivos, incluindo juízes e árbitros.</li> <li>• Crie espaços seguros e acolhedores para todos os indivíduos e promova um ambiente de comunicação aberta, respeito mútuo e aprendizagem contínua.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fornecer formação regular sobre preconceitos inconscientes a todos os funcionários e voluntários para promover a sensibilização e reduzir os preconceitos.</li> </ul>
<b>Enquadramento/política anti-discriminação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificar uma série de características protegidas, incluindo, entre outras, etnia, sexo, identidade sexual, identidade de género, idade, deficiência, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outros estatutos.</li> <li>Monitorize e reveja regularmente para garantir a eficácia.</li> <li>Considere: recrutar pessoal diversificado, promover a diversidade e a inclusão nas vagas de emprego, tolerância zero abordagem ao racismo.</li> </ul>
<b>Monitoramento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitorizar a eficácia das políticas/quadro.</li> <li>Mecanismos de recolha de dados, pesquisa e feedback.</li> </ul>
<b>Mecanismos de denúncia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Canais de denúncia facilmente acessíveis, confidenciais e seguros para que os indivíduos comuniquem quaisquer violações dos regulamentos da organização.</li> <li>Garantir proteção contra retaliações e investigação e ação imediatas.</li> </ul>
<b>Comissão/Comité de Inclusão e Diversidade</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsável por supervisionar os esforços anti-discriminação dentro da organização.</li> <li>Garantir que os comités e grupos de trabalho da organização são compostos por indivíduos de diversas origens, refletindo a comunidade mais ampla e trazendo perspetivas variadas para os processos de tomada de decisão.</li> <li>Ligado também à gestão de recursos humanos</li> </ul>

## 5. Exemplos de boas práticas

### Exemplo de “Estrutura”

**Organização:** Comité Olímpico e Paralímpico dos Estados Unidos

**Descrição:** O Comité Olímpico e Paralímpico dos Estados Unidos (USOPC) e os Órgãos Governativos Nacionais (NGBs) devem garantir que todos os membros são tratados de forma justa e podem participar sem discriminação com base na raça, cor, religião, sexo, idade ou origem nacional. Tanto o USOPC como os NGB são obrigados a ter e a aplicar políticas e procedimentos de não discriminação de forma equitativa e consistente. Estes requisitos são estabelecidos pela Lei de Desportos Olímpicos e Amadores Ted Stevens e pelos Estatutos da USOPC.

**Mais informações:** [USOPC | Equidade e Diversidade](#)

### Exemplo “Sensibilização”, “Educação”

**Organização:** Expulse

**Descrição:** Fundada em 1993 com o objectivo principal de combater o racismo no futebol, a organização alargou o seu âmbito em 1997 para combater todas as formas de discriminação. Movidada por uma

profunda paixão pelo desporto, a organização está empenhada em garantir que o futebol é inclusivo e acessível a todos. Ao longo dos anos, tem feito progressos substanciais, liderando iniciativas que aumentam a sensibilização, enfrentam a discriminação e melhoram a qualidade geral do desporto. A organização opera agora programas educativos abrangentes dirigidos a jogadores da academia, pais e adeptos, e faz campanhas ativas para manter um ambiente inclusivo no futebol. Apoia também indivíduos de comunidades sub-representadas e minoritárias na prossecução de carreiras no desporto. Além disso, a organização está empenhada em combater a discriminação a todos os níveis, desde os parques locais à Premier League e às plataformas de redes sociais. Apesar da sua aspiração a um futuro onde os seus serviços já não sejam necessários, a organização continua resolutamente focada na erradicação da discriminação em todas as suas formas.

**Mais informações:** [Sobre nós](#) | [Chute para fora](#)

#### Exemplo “Sistema de sanções”

**Organização:** Federação Internacional de Ginástica (FIG)

**Descrição:** A FIG implementou um sistema de sanções com comunicação transparente. Isto torna a organização responsável pelas suas reivindicações. As decisões disciplinares são publicadas no site da FIG. Melhora o esquema de investigação e o sistema de sanções da organização, fornecendo provas da tomada de decisões.

**Mais informações:** [Página de decisão disciplinar](#)

#### Exemplo “Curso Educativo”

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

**Descrição:** Depois de publicar vídeos no Instagram a fazer gesto racista e discriminatório, dois pilotos violaram o Regulamento da UCI e foram sancionados. Foram imediatamente retirados do Tour em que participavam e obrigados a frequentar um curso educativo sobre anti-discriminação. As sanções foram ratificadas pela Comissão Disciplinar da UCI e o processo foi concluído com uma Aceitação das Consequências, em linha com o Regulamento da UCI. O código de ética da UCI inclui a não discriminação nos padrões de integridade

**Mais informações:**

[Comunicado de imprensa](#)

[Código de Ética da UCI](#)

#### Exemplo “Política e Estratégia GEDI”, “Comissão”

**Organização:** Remo Mundial

**Descrição:** A federação desenvolveu uma estratégia de Igualdade de Género, Diversidade e Inclusão (GEDI) com uma Comissão Cruzada GEDI, um Grupo de Gestão GEDI e um Grupo Consultivo GEDI a trabalhar em conjunto para desenvolver uma estratégia GEDI. A Comissão Interna supervisiona e impulsiona a implementação da Política e Estratégia GEDI tal como esta se aplica às Comissões. O grupo de gestão é responsável pela proposta da Política e Estratégia GEDI para acordo e pela implementação da

Política e Estratégia GEDI e do Plano de Acção. O grupo consultivo presta consultoria à World Rowing na implementação da estratégia GEDI e em assuntos específicos da GEDI.

Na sua declaração sobre o GEDI, a World Rowing destaca a sua dedicação na promoção da diversidade e inclusão. A organização rejeita todas as formas de discriminação e visa proporcionar igualdade de oportunidades, acolhendo indivíduos de todas as raças, géneros, orientações sexuais, capacidades, etnias, religiões, nacionalidades, idades e estatutos socioeconómicos. A World Rowing esforça-se por criar um ambiente onde todos se sintam bem-vindos, representados, incluídos na tomada de decisões, capazes de participar, seguros e livres de discriminação e assédio.

**Mais informações:** [Estratégia GEDI e Declaração Mundial do Remo](#)

#### Exemplo “Estrutura”, “Educação”

**Organização:** Confederação Alemã de Desportos Olímpicos; Departamento Alemão da Juventude Desportiva (DSJ)

**Descrição:** O projecto «(Anti-)racismo no desporto organizado» é constituído por quatro pilares do projecto. 1. será criado um módulo educativo de aprendizagem mista; 2.º Serão organizadas competições de clubes; 3. será criada uma rede de intercâmbio e formação e serão criados agentes anti-racismo em associações; 4. será realizado um projeto de investigação. O projeto envolve as pessoas afetadas pelo racismo, ouve-as e dá-lhes uma palavra a dizer, por exemplo na rede e através do projeto de investigação. Os voluntários também são capacitados e valorizados. São recolhidos números e dados, pois esta ainda é uma lacuna.

**Mais informações:** [dsj.de: \(Anti-\) Rassismus im organisierten Sport](https://dsj.de: (Anti-) Rassismus im organisierten Sport)

## 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>Promover ativamente uma cultura inclusiva que valorize e respeite a diversidade, implementando programas de educação e formação de sensibilização abrangentes. Crie espaços seguros e</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver e aplicar uma política, estrutura ou programa abrangente que defenda o princípio da anti-discriminação. Esta política deve identificar uma série de características protegidas,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelecer, monitorizar e rever regularmente a política, estrutura ou programa anti-discriminação da organização para garantir a sua eficácia e alinhamento com as melhores práticas atuais.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estabelecer e aplicar políticas e práticas que promovam ativamente a diversidade e a inclusão em funções de liderança. Isto inclui estabelecer metas claras para uma representação</li> </ul>

<p>acolhedores para todos os indivíduos e promova um ambiente de comunicação aberta, respeito mútuo e aprendizagem contínua.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporar uma cláusula robusta anti-discriminação nos documentos oficiais da organização, incluindo os Estatutos e o Código de Ética. Assegurar que a linguagem utilizada em todos os outros documentos organizacionais é consistente com esta cláusula, refletindo um forte compromisso com a igualdade e a inclusão.</li> </ul>	<p>incluindo, entre outras, etnia, sexo, identidade sexual, identidade de género, idade, deficiência, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional ou social, propriedade, nascimento ou outros estatutos .</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implementar uma política de equidade que garanta que os organizadores do evento considerem e atendam ativamente às necessidades das populações sub-representadas e sistematicamente desfavorecidas, incluindo participantes, voluntários e espectadores.</li> <li>• Designe um colaborador experiente, de preferência com conhecimentos ou experiência pessoal, ou estabeleça uma Comissão dedicada responsável por supervisionar os esforços anti-discriminação</li> </ul>	<p>Atualizar a política conforme necessário para enfrentar os desafios emergentes e melhorar o seu impacto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Forneça canais de denúncia facilmente acessíveis, confidenciais e seguros para que os indivíduos comunique quaisquer violações dos regulamentos da organização. Implementar medidas para minimizar o risco de retaliação e garantir que as denúncias são levadas a sério e prontamente atendidas.</li> <li>• Defender e promover a igualdade de oportunidades para todos, em linha com a política anti-discriminação da organização. Isto inclui educar os gestores de contratação sobre práticas justas e inclusivas, garantindo um tratamento equitativo nos</li> </ul>	<p>diversificada e garantir que os percursos de liderança são acessíveis a indivíduos de todas as origens.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolva e implemente práticas de contratação inclusivas, proporcione formação de liderança direcionada e promova uma cultura de pertença para criar um local de trabalho mais equitativo. Estas iniciativas devem ser concebidas para aumentar a diversidade na liderança e contribuir para o sucesso de todos os colaboradores.</li> <li>• Realizar uma revisão abrangente de todas as políticas de recursos humanos para garantir que são neutras em termos de género e promovem a igualdade de género. Esta revisão deve abranger todos os aspetos dos RH, incluindo a</li> </ul>
--	---	--	---

	<p>dentro da organização.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Assegurar que a liderança faz uma declaração pública afirmando o compromisso da organização com a responsabilidade social e os princípios anti-discriminação.</li> <li>• Fornecer formação regular sobre preconceitos inconscientes a todos os funcionários e voluntários para promover a sensibilização, reduzir os preconceitos e promover um ambiente mais inclusivo.</li> <li>• Estabelecer e fazer cumprir regras que garantam que os atletas, as delegações desportivas e os adeptos possam participar em provas livres de discriminação.</li> <li>• Modificar as instalações, o equipamento e a programação, conforme necessário, para garantir que são acessíveis e acolhedores para</li> </ul>	<p>processos de recrutamento, contratação, promoção e remuneração.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver e aplicar procedimentos de recrutamento que incentivem ativamente a diversidade e evitem a discriminação de candidatos com interrupções de carreira ou planos de carreira não tradicionais. Utilize uma linguagem neutra em termos de género nas ofertas de emprego e concentre-se nas qualificações e competências essenciais para evitar a exclusão inadvertida de determinados grupos.</li> <li>• Oferecer formação anti-discriminação baseada em competências para todos os membros da organização, incluindo atletas, treinadores e funcionários. Esta formação deve abranger a consciência</li> </ul>	<p>contratação, a promoção, a remuneração, os benefícios e a cultura no local de trabalho, para criar um ambiente que apoie a igualdade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantir ativamente que os comités e grupos de trabalho da organização são compostos por indivíduos de diferentes origens, refletindo a comunidade mais ampla e trazendo perspetivas variadas para os processos de tomada de decisão.</li> <li>• Prosseguir investigações e tomar medidas disciplinares em resposta a alegações de discriminação. Garantir que estes processos são conduzidos de forma confidencial, proteger os indivíduos de retaliações e manter a integridade do compromisso da organização com a igualdade.</li> </ul>
--	--	---	---

	<p>indivíduos de todas as capacidades, géneros, idades e orientações sexuais. Isto pode incluir o fornecimento de alojamento e programas adaptados para diversos grupos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tomar medidas proativas para remover as barreiras à participação de grupos sub-representados, envolvendo-se com os grupos comunitários locais para compreender os seus interesses e desafios. Utilize este feedback para fazer os ajustes necessários.</li> <li>Oferecer apoio ativo e contínuo às pessoas que sofrem discriminação, garantindo que têm acesso aos recursos e à assistência necessários para enfrentar e superar estes desafios.</li> </ul>	<p>cultural, os preconceitos implícitos e as estratégias para promover um ambiente inclusivo e respeitoso que celebre a diversidade.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Articular claramente os objetivos de aprendizagem dos programas de formação anti-discriminação, especificando os conhecimentos e competências essenciais que os participantes devem adquirir. Concentre-se na compreensão do respeito, no reconhecimento de comportamentos respeitosos e desrespeitosos e no desenvolvimento de estratégias viáveis para promover o respeito e a inclusão em vários ambientes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunique publicamente os esforços da organização para combater a discriminação, incluindo as medidas tomadas para resolver incidentes e fazer cumprir as políticas. Garantir que estas comunicações cumprem as regras de privacidade aplicáveis, demonstrando ao mesmo tempo o compromisso da organização em manter um ambiente inclusivo.</li> </ul>
--	---	---	---