



Comissão
Europeia

Por Mais Igualdade de Género no Desporto

Recomendações e Plano de Ação
do Grupo de Alto Nível para a Igualdade de Género
no Desporto
(2022)



Desporto

COMISSÃO EUROPEIA
Direção-Geral da Educação, Juventude, Desporto e Cultura
Direção D – Cultura, Criatividade e Desporto
Unidade D.3 – Desporto
Contactar: EAC-UNITE-D3@ec.europa.eu Comissão Europeia
B-1049 Bruxelas

Exoneração de responsabilidade: Este documento foi preparado para a Comissão Europeia; no entanto, a Comissão Europeia não garante a exatidão dos dados incluídos. O conteúdo desta publicação não reflete necessariamente a posição ou o parecer da Comissão Europeia, que não pode ser responsabilizada por qualquer utilização que possa ser feita das informações nela contidas.

Entrar em contacto com a UE

O Europe Direct é um serviço que responde às suas perguntas sobre a União Europeia.

Pode contactar este serviço:

por telefone (gratuito): 00 800 6 7 8 9 10 11 (alguns operadores podem cobrar estas chamadas), através do seguinte número padrão: +32 22999696 ou por e-mail, via: https://europa.eu/european-union/contact_en

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2022

© União Europeia, 2022

Reutilização autorizada mediante indicação da fonte.

A política de reutilização de documentos da Comissão Europeia é regida pela Decisão 2011/833/UE (JO L 330, 14.12.2011, p. 39). Para utilizar ou reproduzir fotografias ou outro material não protegido pelos direitos de autor da UE, é necessário obter autorização direta dos titulares dos direitos de autor.

Fotografias obtidas através de © Getty Images, exceto página 4, 15 © Erasmus+ SheRuns project, página 18, projeto © Erasmus+ SWiNG, página 26, projeto © Erasmus+ SCORE

Edição de Nicolas Delorme e Kolë Gjelošhaj

PT BOOK	ISBN 978-92-76-47200-1	DOI: 10.2766/787423	NC-06-22-067-PT-C
PT PDF	ISBN 978-92-76-47179-0	DOI: 10.2766/261617	NC-06-22-067-PT-N

Índice

Prefácio	4
Uma palavra da Presidente	5
Introdução	6
Critérios e recomendações transversais	9
1. Integração da perspetiva do género	9
2. Interseccionalidade	10
3. Orçamentação/financiamento sensível ao género	11
4. Acompanhamento das políticas, avaliação e investigação	11
5. Educação	12
6. Comunicação	13
7. Coordenadores para a igualdade de género (CIG)	13
8. Homens como aliados	14
Participação	15
Treinadores e arbitragem	18
Liderança	22
Aspetos sociais e económicos do desporto	25
Cobertura dos órgãos de comunicação social	28
Violência baseada no género	31
Referências e leitura sugerida	35
Anexo 1 Membros do Grupo de Alto Nível	40



Prefácio

A igualdade de género é uma grande prioridade para a União Europeia e para mim, pessoalmente. Enquanto União, esforçamo-nos por empoderar todos para que concretizem todo o seu potencial, independentemente dos seus antecedentes ou do seu género. O desporto não é exceção. Nenhuma mulher ou rapariga deve ser deixada para trás.

O desporto deve ser acessível a todos, já que tem a capacidade de melhorar a saúde física e mental, fortalecer o sistema imunitário, enriquecer a vida das pessoas e desempenhar um papel positivo na sociedade. É uma das soluções chave para combater a obesidade e os estilos de vida pouco saudáveis na Europa. Os europeus ainda não são suficientemente ativos, e a situação agravou-se devido à pandemia de COVID-19. A prática do desporto e a atividade física são agora mais importantes do que nunca. Infelizmente, as estatísticas mostram que há mais homens ativos do que mulheres. As mulheres líderes nas áreas do desporto continuam em minoria, enfrentando ainda demasiados obstáculos. Em média, as mulheres ocupam apenas 14 % de todas as posições de tomada de decisão mais importantes nas federações desportivas dos Estados-Membros da União Europeia. Além disso, não devemos tolerar situações em que as atletas femininas sejam expostas à violência de género. A investigação mais recente fornece-nos provas mais fortes sobre a magnitude do problema e a necessidade urgente de proteger e empoderar as mulheres no desporto.

Constituído por antigos atletas de alto nível, políticos, membros das federações desportivas europeias e internacionais, bem como de personalidades distintas do mundo académico, o Grupo de Alto Nível para a Igualdade de Género no Desporto trabalhou em conjunto para produzir recomendações e abordar tópicos relacionados com a participação

de raparigas e mulheres no desporto, treinadoras femininas, a representação das mulheres em processos de tomada de decisão, a cobertura dos órgãos de comunicação social, bem como a violência baseada no género.

Estas recomendações e propostas de ações concretas são dirigidas à Comissão Europeia, aos Estados-Membros e às organizações desportivas nacionais e internacionais. Por conseguinte, é importante unir forças e fazer tudo o que estiver ao nosso alcance para estabelecer um setor desportivo mais equilibrado em termos de género em toda a Europa. Pessoalmente, estou muito empenhada em trabalhar no empoderamento das mulheres e na eliminação de barreiras para que estas concretizem todo o seu potencial, não apenas como jogadoras, mas como capitãs, treinadoras e líderes.

Saúdo este relatório como um contributo inestimável para o debate político, e convido todas as partes interessadas da área do desporto a utilizá-lo como um instrumento prático para alcançar mais igualdade de género no desporto.

Mariya Gabriel

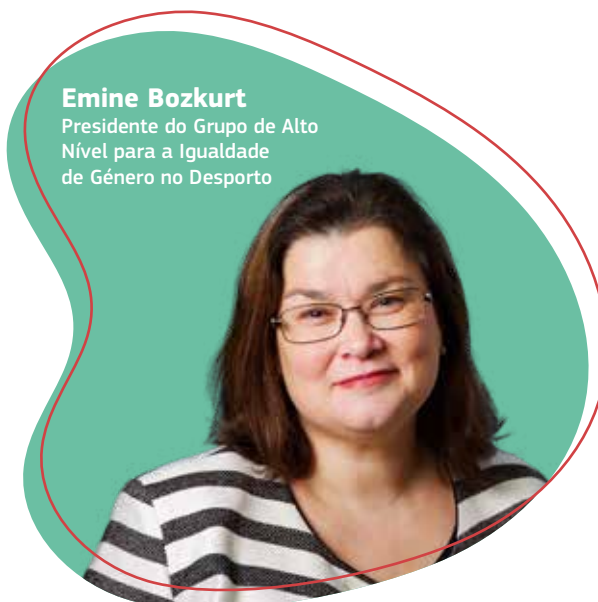
Comissária Europeia
para a Inovação,
Investigação, Cultura,
Educação e Juventude



Uma palavra da Presidente

Emine Bozkurt

Presidente do Grupo de Alto Nível para a Igualdade de Género no Desporto



Todos os amantes de desporto sabem o que acontece sempre que há um jogo importante. De repente, o país tem milhões de «atletas» e «treinadores» a comentar os desempenhos na televisão ou no estádio. Precisamos do apoio dos amantes do desporto que querem o melhor para o seu desporto favorito, se quisermos criar uma equipa vencedora e desenvolver a igualdade no desporto para as mulheres e raparigas. A igualdade entre homens e mulheres tem sido um princípio fundamental da União Europeia desde a sua criação. A participação das mulheres no desporto e a igualdade de tratamento a todos os níveis estão entre as principais prioridades da Comissão Europeia, mas alcançar a igualdade de género continua a ser um trabalho em curso.

No desporto, trata-se de alcançar e perseverar, ser o melhor, o mais rápido, competir com os outros ou consigo próprio. Embora uma mentalidade vencedora prospere no desporto, é curioso que o desporto tenha um desempenho tão baixo quando se trata de combater as desigualdades. É necessário que haja liderança e reformas rápidas. A Comissária Mariya Gabriel demonstrou grande liderança e empenho na igualdade de género ao lançar o Grupo de Alto Nível para a Igualdade de Género no Desporto, tendo nomeado os seus 15 membros em dezembro de 2020. Os trabalhos começaram em fevereiro de 2021 e foram concluídos em dezembro de 2021. Os peritos, mulheres e homens, provêm de uma grande variedade de Estados-Membros, têm diferentes percursos (antigos atletas, académicos, políticos, alguns vêm de organizações desportivas, federações internacionais, comités olímpicos, movimentos femininos, universidades) e revelam uma grande dedicação à causa da igualdade de género no desporto. Encontrámo-nos em linha, por causa da COVID-19, com peritos, cientistas ou profissionais, que foram convidados a vir e a partilhar progressos na

investigação e nas boas práticas. Cada uma destas reuniões foi seguida de sessões de trabalho para ampliar os tópicos e formular recomendações.

Estou extremamente orgulhosa por vos apresentar o relatório do Grupo de Alto Nível, o grande trabalho de equipa levado a cabo pelos nossos dois relatores, Nicolas Delorme e Kolë Gjelošhaj, e pelos nossos outros membros: Claudia Bokel, Marisol Casado, Sanda Corak, Sarah Gregorius, Marijke Fleuren Van Walsem, Terhi Heinila, Sarah Keane, Dominique Monami, Christa Prets, Sarah Townsend, Tine Vertommen, Bogdan Wenta e eu própria. Deixo um grande agradecimento a todos os peritos, à Comissão Europeia, aos conselheiros, e aos muitos oradores e organizações pelo seu apoio e contributo.

Precisamos do apoio de amantes do desporto, atletas, treinadores, líderes e decisores políticos para criar a «Igualdade de Género nas Equipas», fomentando uma maior igualdade no desporto para mulheres e raparigas. Pedimos a ajuda de todos, aplicando estas recomendações nas suas organizações. Apenas enquanto equipa, inspirados pelas recomendações e pelas ações propostas no relatório, poderemos vencer e fazer com que a nossa União seja fiel ao seu valor de igualdade de género. Junte-se à nossa equipa!



Introdução

A igualdade de género é um princípio fundamental da União Europeia (UE). Consagrado nos Tratados, é algo que a UE tenta alcançar de forma ativa, mais recentemente através da sua Estratégia para a Igualdade de Género 2021-2025. Esta estratégia visa dar às mulheres, aos homens, às raparigas e aos rapazes, em toda a sua diversidade, a liberdade de seguirem o percurso de vida que tiverem escolhido e tenham igualdade de oportunidades para poderem prosperar, participar e liderar na sociedade europeia.

Fazendo uma retrospectiva aos passos que já foram dados, a «Igualdade de Género no Desporto – Proposta de ações estratégicas 2014-2020» conduziu certamente a realizações, contudo o ritmo das reformas tem de ser acelerado. Em primeiro lugar, o princípio da igualdade de género está agora subjacente a todas as ações financiadas ao abrigo do programa Erasmus+ Sport, e os projetos de apoio ao desporto feminino são ativamente encorajados. Em segundo lugar, a sensibilização está no cerne da ação da UE neste domínio, nomeadamente através de estudos ou debates, como no âmbito do Grupo de Peritos da Comissão sobre Boa Governação. Por último, iniciativas como os Prémios Europeus de Desporto #BeInclusive, que têm lugar anualmente, reconhecem as organizações que utilizam o desporto para aumentar a inclusão social, incluindo a igualdade de género.

Em 2020, a Comissária Gabriel anunciou a criação de um grupo de peritos com o objetivo de debater o caminho a seguir e de propor à Comissão Europeia, aos Estados-Membros da UE e às organizações desportivas futuras ações em matéria de igualdade de género no desporto. O trabalho dos peritos levará à implementação de ações concretas a nível local, nacional e europeu.

Este relatório é o resultado dos trabalhos do Grupo de Alto Nível (GAN) da Comissão Europeia sobre a Igualdade de Género no Desporto. Os 15 membros do GAN foram nomeados em dezembro de 2020. Os trabalhos começaram em fevereiro de 2021 e foram concluídos em dezembro de 2021. As reuniões centraram-se em seis áreas de compromisso identificadas pelos peritos. Cientistas e profissionais partilharam os resultados das suas investigações e boas práticas. Cada reunião foi seguida de sessões de trabalho para resumo das apresentações e formulação de recomendações

Este relatório está dividido em duas partes, seguidas de uma bibliografia e anexos que incluem um catálogo de projetos ilustrativos. A primeira parte é dedicada a tópicos aplicáveis a todos os temas principais. A segunda parte analisa as áreas temáticas-chave que se subdividem em mais três partes: apresentação da situação atual do ponto de vista científico e de modelos postos em prática por organizações intergovernamentais; recomendações; e propostas de ação para as partes interessadas, nomeadamente a Comissão Europeia, os Estados-Membros da UE, as federações desportivas e as organizações que regem o desporto de base.

Tendo em conta a importância do desporto para a sociedade e para o bem-estar físico e psicológico individual, os membros do GAN pretendem que o desporto seja integrado nas políticas públicas em matéria de igualdade de género, em especial porque as políticas relacionadas com o desporto e a atividade física devem integrar a igualdade de género de forma sistemática. Este relatório tem em conta o relatório «Igualdade de género no desporto – Proposta de ações estratégicas 2014-2020» e o Plano de Trabalho da UE para o Desporto 2021-2024, ao mesmo tempo que adota a abordagem dupla da Estratégia para a Igualdade de Género, combinando ações para alcançar a igualdade de género com uma integração mais forte de uma perspetiva de género em todas as políticas e iniciativas¹ da UE, e o Plano de Ação da UE em matéria de Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres na Ação Externa 2021-2025².

Este relatório destina-se a ser um documento conciso que reflita o objetivo dos membros do GAN de implementar e desenvolver medidas para uma utilização generalizada, a fim de ter um impacto a longo prazo. Os membros veem a necessidade de se acelerar a implementação com base em planos de ação claramente definidos e orçamentados. Na década de 2010, todas as partes interessadas participaram no estudo da posição das mulheres no desporto e no desenvolvimento de ferramentas técnicas (orçamentação sensível ao género, etc.). Continua a ser vital que, no âmbito das suas competências, as partes interessadas apliquem ações a longo prazo o mais ampla e rapidamente possível. Todas as ações devem integrar a política relativa à igualdade de género no desporto como critério de boa governação, e quaisquer ofertas de apoio devem ser condicionadas por este fator. Conscientes de que as iniciativas das partes interessadas neste domínio se multiplicaram, os membros do GAN sublinham a necessidade de avaliação e recolha de dados para se medir os impactos, permitindo assim alcançar objetivos quantitativos e qualitativos relacionados com a integração das mulheres no desporto.

Os membros do GAN centraram-se na adoção de medidas práticas a nível local. Embora as autoridades públicas e as federações desportivas tenham empreendido muitas iniciativas ao mais alto nível, nomeadamente a nível internacional, deve ser dada atenção à divulgação, sensibilização, acompanhamento, avaliação e apoio ao nível das bases. Os membros constataram que há vários anos se encontra disponível um grande número de relatórios e recomendações relevantes, demonstrando que a sensibilização para esta questão era já generalizada no início da década de 2010. Estes recursos continuam a ser relevantes atualmente. Assim, os membros favoreceram uma abordagem prática apoiada por ferramentas e competências adequadas (os temas transversais), bem como uma ampla divulgação de informações para serem usadas por todos os grupos envolvidos, garantindo desta forma que este relatório seja relevante para todos.

A multiplicidade de iniciativas, estudos e publicações sobre a igualdade de género no desporto, bem como o número de intervenientes envolvidos, permite identificar práticas comuns para cada tema e maximizar a eficiência. Os oito tópicos transversais selecionados surgiram repetidamente durante o trabalho sobre os temas principais. Uma vez que são relevantes para as seis áreas temáticas-chave de compromisso, decidimos destacá-los por duas razões principais: são essenciais para o desenvolvimento e implementação de ações no âmbito das áreas temáticas chave; e isso permite que os membros se concentrem em contributos novos, particularmente científicos, e mais específicos.



1 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357

2 https://ec.europa.eu/international-partnerships/system/files/join-2020-17-final_en.pdf

A escolha de temas transversais permite refletir sobre novos desenvolvimentos e necessidades identificados na implementação de políticas de igualdade de género, resultando na inclusão de tópicos como «Homens como aliados», «Interseccionalidade» e a necessidade de «Coordenadores para a igualdade de género».

Os temas transversais são:

- **Integração da perspetiva do género**
- **Interseccionalidade**
- **Orçamentação/financiamento sensível ao género**
- **Acompanhamento das políticas e avaliação e investigação**
- **Educação**
- **Comunicação**
- **Coordenadores para a igualdade de género**
- **Homens como aliados**

As seis áreas temáticas-chave de compromisso são as que são mais relevantes para as autoridades públicas e para as federações desportivas, em particular:

- **Participação**
- **Treinadores e arbitragem**
- **Liderança**
- **Aspetos sociais e económicos do desporto**
- **Cobertura dos órgãos de comunicação social**
- **Violência baseada no género**

Ao longo dos últimos 10 anos, têm vindo a ser disponibilizados muitos documentos sobre o papel, a participação e o impacto das mulheres no desporto. Estes documentos têm o potencial de contribuir para uma integração mais eficaz e mais rápida das mulheres no terreno. Verifica-se uma tendência no sentido do empoderamento das mulheres, um maior papel na gestão, maior visibilidade, melhor proteção num ambiente saudável e seguro, redução da discriminação e do preconceito e participação mais regular e supervisionada no desporto. As abordagens são avaliadas tanto em termos de boa gestão e governança, como em termos de impactos na saúde pública e no bem-estar físico e psicológico.

O desafio consiste em orientar os jovens, em particular, no sentido de um caminho de aprendizagem e de empoderamento de uma forma estruturada e em grande escala. Os objetivos a longo prazo consistem em aumentar o número de mulheres que participam no desporto e de pessoas capazes de investir em todos os aspetos do desporto, desde o mais político ao mais técnico. As autoridades públicas devem impor a integração de uma abordagem em matéria de igualdade de género como condição para o seu apoio. Os mecanismos de acompanhamento e apoio devem ser implementados mediante a participação de todos os intervenientes, e as funções de gestão (orçamento, recursos humanos, trabalho em rede, comunicação, etc.) devem estar organizadas com vista a garantir a realização dos objetivos definidos pelas autoridades públicas e outras partes interessadas. Devem ser envidados maiores esforços para comunicar com as jovens, a fim de lhes permitir compreender melhor que, através do desporto, as mulheres podem ganhar influência e experiência, além de construir autoconfiança.

O objetivo é garantir que, quer a nível local quer a nível internacional, as organizações integrem uma abordagem de igualdade de género nas suas operações, e que todos na organização apliquem as políticas relevantes. Deverá ser envidado um esforço especial para assegurar uma ampla divulgação da documentação de referência.

Os esforços devem centrar-se na formação para complementar a atividade física desde a infância, com um esforço especial para desenvolver oportunidades nas escolas, onde a frequência obrigatória permite que a informação circule mais facilmente, e onde as atividades extracurriculares estruturadas possam ser desenvolvidas em parceria com clubes geridos por pessoal qualificado e experiente.

Nos próximos anos, devem ser alcançados os objetivos definidos na década anterior, e devem ser implementados mecanismos de acompanhamento e apoio em todos os níveis do desporto. Deverá ser uma década de implementação com intervenientes de base e investimento na educação, com vista a mudar mentalidades e práticas, começando na aprendizagem do desporto na escola ou nos clubes. Deverá haver ainda um acesso crescente a posições de responsabilidade, passando de uma presença simbólica para posições de liderança real. As medidas só podem ser eficazes, simplificando os projetos através da avaliação por especialistas e através da cooperação com a comunidade científica para estabelecer uma ampla recolha e análise de dados. Isto permitirá tomar medidas transversais adequadas para as diferentes formas de participação e grupos-alvo, à medida que fica disponível mais conhecimento das tendências mais recentes.

Critérios e recomendações transversais

Ao considerar as seis áreas temáticas-chave, é importante ter em mente as oito recomendações transversais. Em cada área temática, algumas recomendações ou «estratégias para o futuro» estão diretamente ligadas a estas recomendações transversais.

1. Integração da perspetiva do género

As principais partes interessadas (especialmente as organizações desportivas) devem implementar uma abordagem de integração da perspetiva do género para que se alcance um impacto global, integrado, estruturado e duradouro. Uma vez que os textos a nível europeu recomendam a integração da perspetiva do género nas atividades relacionadas com o desporto³, as organizações desportivas (especialmente a nível nacional e local) devem ser mais coerentes na adoção de uma abordagem desta natureza.

A integração da perspetiva do género é definida pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) como implicando «a integração de uma perspetiva de género na

« Este relatório procura dar vida, através de ações específicas para todos, à forma como podemos ter um impacto real na igualdade de género no desporto. Um elemento-chave é o reconhecimento de que as regras e estruturas tradicionais do desporto foram criadas principalmente para os homens e de que devemos integrar a igualdade de género em todas as políticas e estratégias desportivas.»

Sarah Keane

Diretora executiva da Swim Ireland e primeira mulher presidente da Federação Olímpica da Irlanda



³ Conclusões do Conselho, de 18 de novembro de 2010, sobre o papel do desporto como fonte e motor de uma inclusão social ativa, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52010XG1203%2804%29>;

Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de fevereiro de 2012, sobre a dimensão europeia do desporto (2011/2087(INI)), <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A52012IP0025>;

Conclusões do Conselho, de 21 de maio de 2014, sobre a igualdade entre homens e mulheres no desporto, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614\(09\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52014XG0614(09))

preparação, conceção, implementação, acompanhamento e avaliação de políticas, medidas regulamentares e programas de despesas, com vista a promover a igualdade entre homens e mulheres e combater a discriminação».

A integração da perspectiva do género no desporto pode implicar uma abordagem de três vertentes⁴:

- o género como tema transversal e a integração do género na análise, implementação, acompanhamento e avaliação de todos os projetos/programas;
- programas e iniciativas/orçamentos específicos do género que abordam questões específicas de género;
- consciencialização das organizações para as questões de género em procedimentos, competências do pessoal, orçamentos, parcerias, cultura organizacional e política de igualdade de oportunidades.

A igualdade de género só pode ser alcançada se houver uma abordagem de género em todas as atividades, políticas e estruturas relacionadas com o desporto. As autoridades públicas e as organizações desportivas devem incluir o conceito de integração da perspectiva do género nos seus textos de referência.

2. Interseccionalidade

Embora este plano de ação se concentre especificamente na igualdade de género, é essencial que haja também uma abordagem interseccional da igualdade. A interseccionalidade é uma lente que examina como os sistemas de interligação de poder afetam as experiências dos indivíduos e produzem desigualdades⁵. Propõe que múltiplos padrões de desigualdade baseados na identidade, como o sexismo, o racismo ou a homofobia, são mutuamente constituídos⁶. Devido à sobreposição destas desigualdades, os indivíduos vivenciam-nas em intersecções variáveis – sexo/género, raça/etnia, orientação sexual, estatuto socioeconómico, etc.⁷.

Consequentemente, a adoção de uma abordagem interseccional vai ajudar-nos a entender por que razão as taxas de participação desportiva entre os grupos alvo de múltiplas marginalizações ainda são muito baixas em comparação com as dos grupos da corrente dominante. O mesmo se aplica a todas as outras áreas abrangidas por este relatório (ou seja, treinadores e arbitragem, liderança, igualdade social, cobertura dos órgãos de comunicação social e violência baseada no género). A cor de pele branca, a masculinidade e a heteronormatividade continuam a ser predominantes nas organizações desportivas, e a experiência de desigualdade entre as mulheres negras ou LGBTQI+ será mais bem entendida através de uma abordagem interseccional, em vez de ser visualizada através de uma lente de identidade única. Por esse motivo, recomenda-se a inclusão de uma abordagem interseccional nas políticas de igualdade de género (isto é, tendo também em conta a raça, a etnia, a orientação sexual, etc.).

«*Considero verdadeiramente importante o forte empenho dos líderes desportivos de alto nível em matéria de igualdade de género – em todos os aspetos, a todos os níveis. Isto requer, é claro, uma mudança, quer na liderança, quer nas estruturas. As organizações desportivas devem ter a coragem e a vontade de envidar esforços contínuos no sentido da igualdade de género e da diversidade, de apoiar a igualdade de acesso das mulheres na tomada de decisões e na atividade de treinador, bem como de combater o assédio sexual e a violência no desporto. O papel dos órgãos de comunicação social é crucial, e ultimamente tem havido muito progresso neste domínio.»*

- 4 Charlie Sever: *Gender and Sport: Mainstreaming Gender in Sports Projects* [Género e o desporto: integração da perspectiva do género em projetos desportivos], ed. Agência Suíça para o Desenvolvimento e a Cooperação (SDC), 2005, https://www.sportanddev.org/sites/default/files/downloads/9_gender_and_sport_mainstream_gender_in_sports_projects.pdf
- 5 Collins, P. H. (2015). «Intersectionality's definitional dilemmas.» [Dilemas na definição da interseccionalidade] *Annual review of sociology* [Relatório anual de sociologia], 41, 1-20.
- 6 Collins, P. H. (1993). «Toward a new vision: Race, class, and gender as categories of analysis and connection.» [Por uma nova visão: raça, classe e género como categorias de análise e ligação] *Race, Sex & Class* [Raça, sexo e classe], 25-45.
- 7 Lim, H., Jung, E., Jodoin, K., Du, X., Airtton, L. e Lee, E. Y. (2021). «Operationalization of intersectionality in physical activity and sport research: A systematic scoping review.» [Operacionalização da interseccionalidade na atividade física e investigação desportiva: uma análise sistemática de enquadramento] *SJM-population health* [SSM-Saúde pública], 100808.

Terhi Heinilä
Secretária-Geral,
Conselho Nacional
das Mulheres
na Finlândia



3. Orçamentação/financiamento sensível ao género

A experiência sugere que a sustentabilidade e o desenvolvimento adequado de qualquer política dependem de financiamento adequado, orçamentação e capacidade para mobilizar recursos. Garantir uma orçamentação que impulse o crescimento, o desenvolvimento e a sustentabilidade de um projeto, influenciando as principais operações estratégicas, deve ser um objetivo regulamentar central de todas as partes interessadas. Dado o número e a diversidade das partes interessadas e a necessidade de um maior investimento para ultrapassar o atual subfinanciamento crónico do desporto feminino (com até 70 % dos recursos disponíveis atualmente gastos em rapazes e homens⁸), é crucial conceber, planear, aprovar, executar, acompanhar, analisar e auditar orçamentos de uma forma sensível ao género⁹.

Como o Parlamento Europeu salientou a falta de progressos na orçamentação em matéria de género entre 2015 e 2017, é necessário que tanto as autoridades públicas como as organizações desportivas dediquem orçamentos à igualdade de género no desporto, independentemente do número de mulheres que participem. É igualmente essencial garantir que o desporto seja incluído em programas de investimento ao abrigo de políticas estabelecidas em matéria de igualdade de género (por exemplo, o Plano de Ação da UE em matéria de Igualdade de Género e o Empoderamento das Mulheres na Ação Externa 2021-2025, ou o Quadro para a Igualdade de Género da OCDE) e tornar obrigatória a sua inclusão em futuras políticas. A utilização das ferramentas de orçamentação sensível ao género do EIGE, disponível em todas as línguas da UE¹⁰, poderá ajudar a atingir este objetivo.

Todas as organizações desportivas (e as respetivas partes interessadas) devem dedicar parte do seu orçamento operacional ao desenvolvimento e implementação de políticas e ações em matéria de igualdade de género. A prestação sustentável de financiamento público é fundamental para o desenvolvimento (e viabilidade a longo prazo) de tais políticas.

A atribuição de uma parte significativa de quaisquer fundos públicos deve depender da implementação de ações concretas. Com base numa avaliação inicial de custos, numa avaliação de custo-benefício, num juízo político e na definição de prioridades dos projetos, é possível tomar uma decisão inicial relativamente à acessibilidade dos custos. Recomenda-se que as autoridades públicas promovam a implementação do programa de orçamentação sensível ao género da OCDE.

«*Precisamos de uma equipa vencedora para melhorarmos a igualdade no desporto para as mulheres e raparigas, para o bem-estar e a segurança de todos os cidadãos da UE. Vamos jogar juntos no mesmo estádio, desde o nível das políticas até ao nível das bases, desde o Comissariado até aos voluntários no terreno. Apenas enquanto equipa, inspirada pelas recomendações e pelas ações propostas do GAN, poderemos vencer e fazer com que a nossa União seja fiel ao seu valor de igualdade de género. Junte-se à nossa equipa!*»



4. Acompanhamento das políticas, avaliação e investigação

O acompanhamento e a avaliação das políticas de igualdade de género, bem como a investigação científica, devem ser integrados em todas as ações. As políticas devem ser ainda mais aprofundadas para permitir o ajustamento das ações que contribuam para uma mudança progressiva de longo prazo. As políticas devem ser constantemente ajustadas para responderem a alterações nas situações locais e nos ambientes específicos. Quando são planeadas ações, os diferentes níveis das organizações devem indicar, de forma clara, os métodos de acompanhamento, avaliação e recolha de dados a utilizar.

O acompanhamento é um elemento obrigatório de cada vez mais políticas públicas. A ONU Mulheres define este conceito da seguinte forma: «O acompanhamento é o processo sistemático de recolha, análise e utilização de

8 <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm>

9 <https://www.oecd.org/gov/budgeting/gender-budgeting.htm>

10 <https://eige.europa.eu/publications/gender-budgeting-step-step-toolkit>

informação com vista a seguir o progresso de um programa no sentido de atingir os seus objetivos e orientar as decisões de gestão... O acompanhamento é realizado após o início de um programa, e continua ao longo do período de implementação do programa. O acompanhamento é por vezes referido como processo, desempenho ou avaliação formativa. A avaliação inclui feedback, avaliação da aprendizagem, níveis de transferência e resultados.»

A fim de apoiar sistemas robustos de acompanhamento e avaliação das políticas, a OCDE centra-se em três pilares:

- **criação de um quadro institucional através da adoção de medidas jurídicas, políticas e organizacionais adequadas com vista a apoiar o desempenho das políticas públicas;**
- **promoção da utilização de provas e acompanhamento e avaliação das políticas, investindo em competências do setor público e em processos de elaboração de políticas, e apoiando o compromisso das partes interessadas;**
- **promoção da qualidade do acompanhamento e da avaliação das políticas, por exemplo através do desenvolvimento de orientações, do investimento na criação de capacidades e de mecanismos de controlo e revisão *ex post*.**

A recolha de dados é parte integrante dessas abordagens. Os investigadores devem estar envolvidos para permitir a recolha e análise regulares dos dados, a fim de ajustar as ações. A recolha de dados e a afetação dos recursos financeiros devem ser sistemáticas, permanentes e obrigatórias. Todas as partes interessadas devem criar os ambientes e processos legais e técnicos para permitir o acesso a dados e a plataformas e ferramentas de suporte.

Os dados abertos em linha são cruciais para o acompanhamento/a avaliação contínua, bem como para estimular a investigação científica em matéria de igualdade de

género. A colaboração com estabelecimentos de ensino, como universidades, é também altamente recomendada.

Por último, a implementação e eficiência destas recomendações e ações devem ser acompanhadas e avaliadas. Para isso, sugere-se a criação de um grupo permanente de alto nível sobre a igualdade de género no desporto.

5. Educação

A formação educativa e os instrumentos de apoio à informação devem fazer parte integrante de cada fase da implementação dos planos de ação, estratégias e medidas em matéria de igualdade de género resultantes das recomendações. São essenciais para fornecer informações sobre as últimas descobertas científicas, aprender novas práticas e explicar o raciocínio subjacente às políticas, e devem dirigir-se a todas as partes interessadas estratégicas, juntamente com a metodologia e o formato apropriados. A sua principal função consiste em apoiar a implementação, aumentando o conhecimento sobre a importância e o impacto das políticas de igualdade de género, a fim de garantir que os principais intervenientes se apropriem dos planos de igualdade de género.

Para tal, as partes interessadas devem criar plataformas de intercâmbio que as ajudem a transmitir a mesma mensagem e a implementar as medidas da forma mais adequada. Deverá implementar-se uma variedade de plataformas, métodos e programas educativos para ir ao encontro destas necessidades.

Um projeto educativo é uma ferramenta estratégica para definir prioridades e resultados esperados e divulgá-los junto dos grupos-alvo. Desta forma, faz parte de uma abordagem que promove a coerência e as sinergias entre todos os níveis do sistema, tendo em conta que qualquer mudança requer tempo e recursos, podendo encontrar relutância. As ações mais comuns são geralmente a formação em matéria de género (geral ou adaptada) e as atividades de sensibilização.

« Para a maioria das crianças, o desporto começa com o desporto escolar. Por isso, é fundamental para a ISF, na medida em que promove a educação através do desporto, garantir que a igualdade de género seja bem integrada e compreendida em todas as atividades desportivas desde os primeiros anos da infância e em cada etapa do desenvolvimento na juventude. O relatório do Grupo de Alto Nível da Comissão Europeia é um instrumento de apoio muito importante para a juventude, uma vez que envolve todas as partes interessadas principais, abrangendo todos os ângulos para alcançar a igualdade de género no desporto.»



Kolë Gjeshaj
Secretário-Geral Adjunto
da ISF

6. Comunicação

A comunicação é parte integrante da Estratégia para a Igualdade de Género, e deve desempenhar um papel importante na promoção deste relatório e na implementação das suas recomendações pelas partes interessadas. Consequentemente, os membros do GAN sublinham a necessidade de se implementar um plano de comunicação a longo prazo.

Todas as partes interessadas devem apropriar-se deste relatório, de modo a contribuir para uma implementação estruturada de ações concretas. É necessário reforçar e estruturar a cooperação entre as partes interessadas, a fim de desenvolver os seus instrumentos, capacidades, políticas e ações, facilitando simultaneamente o diálogo e o intercâmbio de experiências.

Uma estratégia inicial envolveria fornecer às partes interessadas informações abrangentes, uma vez que qualquer mudança requer uma compreensão real da sua natureza e dos seus meios de implementação. O relatório deve, portanto, ser um documento de referência para as políticas públicas. Destina-se a alimentar os planos de ação das organizações desportivas e a ser objeto de uma análise crítica por parte da comunidade científica.

As recomendações são:

- **divulgar o relatório às partes interessadas e torná-lo amplamente disponível enquanto documento de referência, quer a nível internacional, quer a nível local;**
- **assegurar os meios financeiros, humanos e técnicos para apoiar planos de comunicação coerentes, inovadores e de longo prazo, além de ações relacionadas destinadas a promover o relatório;**
- **comunicar sobre a utilização do relatório;**



- **remeter para o relatório no que respeita às ações empreendidas no âmbito das estratégias para a igualdade de género das partes interessadas;**
- **organizar eventos para apresentar e discutir o relatório;**
- **integrar o relatório nas políticas públicas;**
- **traduzir o relatório para todas as línguas oficiais da UE.**

7. Coordenadores para a igualdade de género (CIG)

Recomenda-se vivamente a nomeação de CIG por todas as organizações desportivas (desde federações internacionais até aos níveis das bases) e autoridades públicas envolvidas no desporto, contratando alguém ou formando um membro existente da organização.

O objetivo é garantir que as estratégias/planos de ação para a igualdade de género sejam implementados e acompanhados da forma mais eficiente e organizada pelas pessoas com o conhecimento necessário (isto é, uma compreensão teórica e prática das abordagens de igualdade de género, de interseccionalidade e de desenvolvimento comunitário).

Este papel envolve o desenvolvimento, a execução e a avaliação de uma série de iniciativas destinadas a promover a igualdade de género e a prevenir a violência baseada no género. Os CIG desempenharão um papel fundamental na prestação de aconselhamento técnico, coordenação e implementação de atividades (formação e sensibilização em matéria de género) e na aplicação de regras, procedimentos e integração da perspetiva do género nos programas.

As tarefas dos CIG incluem, mas não se limitam a:

- prestar apoio no desenvolvimento e na gestão de iniciativas em matéria de género para todos os componentes do programa, bem como dar apoio técnico e formação em abordagens em matéria de género a várias partes interessadas;
- assegurar a integração do género nos quadros de gestão, reforçando e apoiando as estratégias para a igualdade de género, e reforçando a capacidade de igualdade de género entre os membros da organização;
- assegurar que todos os programas sejam sensíveis ao género;
- formular mensagens-chave em matéria de género obtidas a partir de experiências no terreno, avaliações, investigação e implementação de projetos;
- contribuir para a formulação, desenvolvimento e implementação de objetivos e iniciativas de projetos a curto e longo prazo;
- explorar oportunidades para integrar considerações sobre a igualdade de género noutras áreas operacionais.

8. Homens como aliados

Historicamente, as organizações desportivas têm sido dominadas pelos homens. Continua a existir uma importante lacuna relativamente ao número de mulheres e homens em posições de poder no desporto¹¹. Assim, os homens que ocupam as posições de tomada de decisão são muitas vezes vistos como obstáculos, pois tendem a refletir a hege-

11 Burton (2015)

monia masculina¹². No entanto, existem evidências claras na literatura científica do impacto positivo dos homens que atuam como aliados das mulheres no desporto¹³. Assim, podemos passar de um enquadramento negativo para um enquadramento positivo, em que os homens são vistos como parte da solução. Na verdade, a existência de uma aliança assenta na premissa de que os indivíduos que fazem parte de um grupo social dominante podem se aliar a um grupo social marginalizado para combater a opressão sistémica, passando assim para um sistema onde o poder é partilhado de forma equitativa¹⁴.

A aliança em matéria de género reconhece que os homens detêm a maioria das posições de tomada de decisões, e pretende alavancar o acesso que têm para criar mudanças no desporto. Isso pode ser feito apoiando as mulheres e dando-lhes acesso (e oportunidades) aos círculos de onde elas são geralmente excluídas¹⁵. Os líderes masculinos têm acesso a discussões estratégicas que criam e moldam políticas, dando-lhes a oportunidade de apoiarem uma mudança organizacional radical no desporto¹⁶. Ao fazê-lo, os homens podem reunir aliados adicionais, o que é crucial, já que um aliado individual sozinho não tem a capacidade para resolver o problema¹⁷. Consequentemente, os aliados masculinos desempenham um papel importante na construção de uma coligação para uma reforma capaz de criar mudança¹⁸.

Por conseguinte, é crucial empoderar os homens enquanto promotores da igualdade de género em todas as áreas abrangidas pelo presente relatório.

12 Burton (2019)

13 Heffernan (2018)

14 Patel (2011)

15 Heffernan (2018)

16 Ely e Meyerson (2000)

17 Bishop (2002); Reason *et al.* (2005)

18 Heffernan (2018)

«Tive muito apoio tanto de atletas masculinos como femininos, bem como de árbitros desportivos, para me tornar a primeira mulher eleita Presidente da Comissão de Atletas do COI. Esta posição deu-me a oportunidade de apoiar, empoderar e aconselhar muitas atletas femininas em posições de liderança. Apenas através do trabalho conjunto poderemos alcançar a igualdade de género e preparar o caminho para uma liderança equilibrada em termos de género a todos os níveis.»



Claudia Bokel

Atleta olímpica
e antiga membro da
Comissão Executiva
do COI

Participação

Enquadramento

Tal como se destaca nos principais documentos de referência¹⁹, a atividade física regular e moderada traz vários benefícios sociais, psicológicos e de saúde, enquanto o sedentarismo é um fator de risco no desenvolvimento de muitas doenças crónicas. A pandemia de COVID-19 aumentou significativamente a prevalência de estilos de vida sedentários, especialmente entre raparigas e mulheres²⁰.

De acordo com o Eurobarómetro sobre o desporto e a atividade física²¹, na Europa, as mulheres (36 %) têm menos probabilidade do que os homens (44 %) de participar regularmente em atividades desportivas. Da mesma forma, 40 % dos homens nunca praticam qualquer atividade física, em comparação com 52 % das mulheres. Mesmo que existam diferenças significativas entre os Estados-Membros, a participação das mulheres no desporto é sempre inferior à dos homens. A frequência da participação das mulheres no desporto também diminui com a idade: 33 %

das mulheres na faixa etária dos 15-24 anos não praticam atividade física. Isto aumenta para 42 % na faixa etária dos 25-39 anos, para 50 % na faixa etária dos 40-54 anos e para 64 % na faixa etária acima dos 55 anos. No caso dos homens, a taxa de inatividade física é de 15 % na faixa etária dos 15-24 anos, 28 % na faixa etária dos 25-39 anos, 39 % na faixa etária dos 40-54 anos e 58 % na faixa etária acima dos 55 anos. As mulheres também estão menos envolvidas em atividades de voluntariado relacionadas com o desporto em comparação com os homens (4 % vs. 8 %)²².

De acordo com a literatura científica recente²³, esta disparidade de género é causada por barreiras práticas, pessoais e socioculturais. As barreiras práticas incluem falta de tempo, guarda de crianças e situação financeira, preocupações de segurança e acesso limitado às instalações. As barreiras pessoais incluem imagem negativa do corpo, falta de vestuário/equipamento apropriado, falta

19 As Orientações da UE para a Promoção da Atividade Física; a Estratégia 2016-2025 da OMS para a Promoção da Atividade Física na Região Europeia; e as Orientações da OMS sobre Atividade Física e Comportamento Sedentário

20 Garcia-Tascon *et al.* (2020).

21 https://data.europa.eu/data/datasets/s2164_88_4_472_eng?lo-%20cale=en&locale=pt

22 Eurobarómetro Especial 472: Desporto e Atividade Física (2018)

23 Abdelghaffar e Siham (2019); Andersen e Bakken (2019); Basterfield *et al.* (2016); Downward *et al.* (2014); Eime *et al.* (2015); Grima *et al.* (2017); Hickey *et al.* (2017); Hulteen *et al.* (2017); Jenkin *et al.* (2017); O'Reilly *et al.* (2018); Portela-Pino *et al.* (2020); Somerset e Hoare (2018); Spiteri *et al.* (2019); Storr *et al.* (no prelo)

de autoconfiança/autoestima e influências parentais/familiares. As barreiras socioculturais incluem uma perceção do desporto como uma área dominada pelos homens, estereótipos de género, falta de modelos femininos, assédio e abuso (vd. secção sobre violência relacionada com o género) e atitudes e preconceitos relativamente à sexualidade, deficiência e etnia. Devido a estas barreiras, é mais provável que a participação das mulheres no desporto ocorra fora das organizações desportivas e dos clubes do que entre os homens. Além disso, devido aos estereótipos de género acima referidos, as mulheres estão sobrerrepresentadas em alguns desportos (como a dança ou a ginástica) e sub-representadas noutros (como o boxe ou o râguebi). Onde vemos barreiras ao desporto devido a uma abordagem binária de género, temos também de reconhecer que as barreiras são ainda mais profundas para alguns. De acordo com o recente inquérito OUTSPORT²⁴, 90 % dos inquiridos sentiam que a homofobia/transfobia prevalecia no desporto devido a questões que vão desde experiências pessoais negativas até ao uso de linguagem homofóbica/transfóbica²⁵.



Sarah Townsend
Copresidente da EGLSF

« A igualdade no desporto significa oferecer a todas as mesmas oportunidades no desporto, em todos os níveis – desde a participação à gestão. Conseguir isto significa desafiar-nos, desafiar os nossos clubes e as nossas instâncias desportivas; significa mudar a cultura desportiva e aprender a abraçar a diversidade.»

Recomendações

1. Integração da igualdade de género em todas as políticas e estratégias desportivas

Ter em linha de conta a igualdade de género em todas as políticas desportivas, da juventude, da saúde e da educação, bem como na afetação de recursos e tomada de decisões. A começar pelas escolas, criar mecanismos de apoio à prática desportiva por parte de raparigas e mulheres de todas as idades, especialmente entre grupos mais vulneráveis e menos ativos. Proporcionar, desde os níveis das bases até aos níveis das elites, oportunidades para as mulheres participarem no desporto, a fim de garantir a convergência dos objetivos e impactos da saúde, do empoderamento, da inclusão e da integração. Promover o equilíbrio trabalho/estudo – família e a prática desportiva.

2. Criar planos de ação para a igualdade de género e afetar financiamento para promover oportunidades de participação no desporto para todas as raparigas e mulheres

Estes planos de ação devem dirigir-se às mulheres em toda a sua diversidade e meta de participação no desporto por mulheres de todas as idades. Devem também destacar as oportunidades que o desporto proporciona às raparigas e às mulheres em termos de voluntariado, cidadania e liderança comunitária.

3. Garantir a igualdade de acesso aos recursos (incluindo locais, equipamento e vestuário)

Eliminar barreiras e comportamentos discriminatórios contra raparigas e mulheres. Assegurar a igualdade de acesso a todas as raparigas e mulheres no que se refere aos períodos de prática e competição, à infraestrutura e a equipamento de qualidade. Desenvolver espaços públicos desportivos interiores e exteriores que sejam seguros.

4. Acompanhamento e avaliação dos progressos/da implementação

Incentivar a Comissão Europeia, os Estados-Membros e as organizações desportivas a acompanharem e avaliarem o atual estado, os progressos e os obstáculos no que diz respeito à igualdade de género. Desenvolver metodologias harmonizadas de acompanhamento e avaliação.

²⁴ <https://www.out-sport.eu/survey-2/>

²⁵ Eurobarómetro Especial 472: Desporto e Atividade Física (2018)

Estratégias para o futuro



Comissão Europeia

- Prosseguir a cooperação com o Conselho da Europa e continuar a desenvolver e a implementar o projeto ALL In.
- Promover e apoiar a investigação sobre a igualdade de género no desporto e criar oportunidades para grupos minoritários, tendo em conta a interseccionalidade.
- Incluir a integração da perspetiva do género no Erasmus+ e noutros instrumentos de financiamento da UE. Sublinhar a possibilidade de afetar fundos do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional para melhorar a igualdade de género nas instalações desportivas.
- Medir, acompanhar, avaliar e partilhar o progresso no sentido da igualdade de género no desporto. Poderiam ser mobilizadas estruturas como o EIGE.
- Promover o alcance a raparigas e mulheres através das iniciativas Semana Europeia do Desporto (EWoS) e HealthyLifestyle4All.
- Criar ferramentas para as organizações desportivas celebrarem modelos inspiradores e exemplos de participação de raparigas e mulheres (por exemplo, criar um prémio BeEqual ou uma categoria específica dos prémios BeInclusive EU Sport).
- Estabelecer um diálogo com todas as partes interessadas para promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no desporto.



Estados-Membros

- Condicionar o financiamento público das organizações desportivas ao desenvolvimento e à implementação de planos e ações estratégicos de igualdade de género.
- Criar políticas de igualdade de género no desporto em cooperação com as instâncias desportivas.
- Incentivar uma abordagem prática baseada no género para a avaliação pelos organismos públicos de projetos e programas desportivos propostos.
- Destacar a importância e a afetação de recursos para assegurar programas de educação física de qualidade nas escolas e atividades extracurriculares no desporto escolar para raparigas de todas as idades e em toda a sua diversidade, a fim de evitar o abandono escolar nas atividades de educação física e de desporto escolar.
- Providenciar instalações e equipamentos seguros para todas as raparigas e mulheres, especialmente em locais financiados com dinheiro público (incluindo escolas).

- Exigir que os treinadores qualificados, árbitros e líderes promovam a participação segura no desporto para as mulheres.
- Apoiar as convenções internacionais sobre direitos humanos e direitos das mulheres para promover oportunidades desportivas e proibir a promulgação de regulamentos e processos discriminatórios em matéria de género.
- Rever a legislação, implementar procedimentos e fornecer incentivos e apoio financeiro para promover as políticas de igualdade de género relacionadas com o desporto, a educação e a investigação.



Organizações desportivas nacionais e internacionais

- Dar incentivos ao financiamento às organizações membros para desenvolver e implementar planos e ações de igualdade de género.
- Criar políticas de igualdade de género no desporto através da revisão dos regulamentos, do apoio financeiro e de outros incentivos, além da implementação de novos procedimentos.
- Apoiar infraestruturas desportivas nacionais, regionais e locais (incluindo nas escolas), disponibilizando instalações e equipamentos seguros a todas as raparigas e mulheres.
- Prestar apoio financeiro, material e educativo a treinadores, árbitros e líderes qualificados para promover a participação segura das mulheres no desporto.
- Proporcionar igualdade de oportunidades a todas as raparigas e mulheres para competirem no desporto a todos os níveis (por exemplo, criando programas que abordem o desequilíbrio entre homens e mulheres).
- Utilizar programas legados associados a grandes eventos desportivos para aumentar as oportunidades de participação de raparigas e mulheres no desporto.



Entidades ao nível das bases

- Criar igualdade de género e políticas de proteção para raparigas e mulheres em toda a sua diversidade.
- Fornecer e garantir a disponibilidade de instalações e equipamentos seguros para todas as raparigas e mulheres.
- Incluir medidas disciplinares e procedimentos relativos à violência/abuso/assédio com base no género em códigos de ética, e estabelecer serviços de apoio para quem for afetado.
- Nomear coordenadores para a igualdade de género.

Treinadores e arbitragem

Enquadramento

De acordo com o Eurobarómetro sobre o desporto e a atividade física²⁶, os homens (30 %) têm mais probabilidade do que as mulheres (23 %) de se tornarem treinadores. Com base em números de sete Estados-Membros da UE, o relatório EIGE de 2015 sobre a igualdade de género no desporto concluiu que apenas 20 % a 30 % dos treinadores desportivos na Europa são mulheres²⁷. Da mesma forma, as mulheres representavam apenas 13 % de treinadores,

e 30,5 % dos árbitros nos Jogos Olímpicos de Tóquio 2020. As mulheres estão, portanto, claramente sub-representadas nas atividades de treinador e na arbitragem, especialmente ao nível da elite. Além disso, as mulheres treinadoras e árbitras estão concentradas sobretudo em desportos com elevados níveis de participação feminina, como dança ou ginástica²⁸. Estão também mais envolvidas a nível local e regional do que a nível nacional e internacional²⁹.

«*O trabalho comum com os peritos do GAN demonstrou muito claramente os desfasamentos existentes em matéria de igualdade de género no desporto, tendo sido elaboradas recomendações adequadas para ações destinadas a alcançar uma cooperação equitativa entre todos os intervenientes no desporto. Eu espero, e desejo, que nos próximos anos, este seja realmente o caso, na prática, dos responsáveis pelo desporto nos Estados-Membros da UE.»*

Christa Prets

Presidente da 100%Sport
Austria



26 https://data.europa.eu/data/datasets/s2164_88_4_472_eng?lo=%20cale=en&locale=pt

27 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-sport>

28 LaVoi (2017)

29 Norman (2021a)

De acordo com a literatura científica recente³⁰, esta disparidade de género é causada por questões que incluem barreiras organizacionais, pessoais e socioculturais. As barreiras organizacionais, sociais e culturais incluem a falta de oportunidade para as mulheres exercerem a atividade de treinadoras, a perceção da atividade de treinador como sendo dominada por homens e os estereótipos de género associados a fatores como a falta de exposição e de oportunidades para a experiência internacional, a falta de redes para mulheres treinadoras e a falta de interesse nestas questões aos níveis das lideranças. As barreiras interpessoais incluem a falta de apoio dos coordenadores de formação e as interações negativas com os homólogos do sexo masculino devido aos estereótipos de género. As barreiras pessoais incluem a falta de remuneração, as dificuldades em equilibrar a vida familiar e a atividade de treinadora a tempo inteiro, o impacto dos estereótipos de género na autoconfiança/ autoestima e a falta de programas educativos.

Se os modelos de referência femininos desempenham um papel significativo no aumento da participação das mulheres no desporto³¹, o mesmo não parece ser verdade na atividade de treinador³², sendo-o contudo na retenção: as mulheres que iniciam a atividade de treinador têm quatro vezes mais probabilidade de continuar se tiverem um modelo feminino.

Assim, as iniciativas de mentoria têm um impacto significativo³³, mesmo que essa prática permaneça conceitualmente vaga³⁴, no entanto os benefícios limitam-se aos níveis individual e interpessoal³⁵. O nível organizacional/sociocultural ainda requer atenção. Juntamente com os programas de mentoria, uma estratégia dupla, que consiste em regulamentos formais (por exemplo, metas e quotas) e abordagens centradas nas mulheres para o tratamento preferencial, parece ter um impacto positivo no recrutamento e no empoderamento de mulheres treinadoras³⁶.

No que diz respeito às mulheres árbitras, uma recente análise à literatura científica revela a falta de investigação relatada neste domínio, especialmente a nível europeu³⁷. Os poucos estudos disponíveis concentram-se em quatro temas: barreiras, apoios, motivos e retenção. As principais barreiras estão relacionadas com perceções negativas e atitudes sexistas em relação às mulheres árbitras por parte de jogadores, treinadores e espetadores³⁸.

Recomendações

1. Fornecer educação e apoiar o desenvolvimento de oportunidades para as mulheres exercerem a atividade de treinadoras e árbitras, desde os níveis das bases até aos níveis das elites

Garantir que são estabelecidos objetivos de participação igualitária de mulheres e homens em programas educativos para treinadores e árbitros. Desenvolver iniciativas e programas com objetivos mínimos de participação para proporcionar experiência nacional e internacional às mulheres (desde o nível nacional aos campeonatos internacionais).

2. Mentoria

Desenvolver iniciativas de mentoria a todos os níveis.

3. Alterar processos de recrutamento e incentivos

Estabelecer processos de recrutamento adequados para que a atividade de treinador e a arbitragem a nível profissional e de voluntariado sejam atrativas e abertas às mulheres. Incentivar o recrutamento de mulheres a todos os níveis, com especial destaque para as equipas nacionais e para os níveis mais elevados de competição.

4. Promover a atratividade e a comunicação

Investir em campanhas para atrair e manter o interesse das raparigas e mulheres na atividade de treinadoras e árbitras. Identificar e promover modelos e aspetos positivos da atividade de treinador/árbitro.

5. Investigação/recolha de dados

Investir em investigação, educação e políticas que promovam e protejam as mulheres treinadoras e árbitras. Implementar ferramentas e processos que incentivem a recolha e análise de dados, aumentando o conhecimento. Promover o intercâmbio de informações a nível europeu, solicitando que os países criem registos nacionais de treinadores e árbitros, com informação pormenorizada sobre mulheres treinadoras.

30 LaVoi (2017); Banwell (2021); Day (2021); Norman (2021b)

31 Mutter e Pawlowski (2014)

32 Wasend e LaVoi (2019)

33 Banwell *et al.* (2019)

34 Leeder e Sawiuk (no prelo)

35 Banwell *et al.* (2020)

36 Tjørndal (2021)

37 Baxter *et al.* (no prelo)

38 Forbes *et al.* (2015); Nordstrom *et al.* (2016)

Estratégias para o futuro



Comissão Europeia

- Promover boas práticas e metas para apoiar mulheres treinadoras e árbitras.
- Promover a inclusão de disposições para as mulheres treinadoras e árbitras nos planos e ações dos Estados-Membros e das organizações desportivas em matéria de igualdade de género.
- Chamar a atenção para as possibilidades de financiamento da investigação e convidar os Estados-Membros a investigarem de forma normalizada os números, o historial e as experiências das mulheres treinadoras e árbitras.
- Apoiar campanhas promocionais que retratam mulheres e homens em desportos e papéis livres de estereótipos de género.



Estados-Membros

- Fornecer financiamento aos responsáveis pela igualdade de género, desde os níveis nacionais até aos níveis das bases.
- Estabelecer disposições para as mulheres treinadoras e árbitras nos planos nacionais em matéria de igualdade de género.
- Promover a igualdade de oportunidades e a igualdade de remuneração para mulheres treinadoras e árbitras.
- Fixar metas para o recrutamento e o desenvolvimento de mulheres como treinadoras e árbitras.
- Acompanhar e avaliar as ações em matéria de igualdade de género.
- Apoiar programas de mentoria desde a escola e dos níveis das bases até ao nível profissional.
- Promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e as medidas de emprego favoráveis à família.
- Apoiar programas educativos que abordem estereótipos de género nas escolas e organizações desportivas.
- Apoiar campanhas promocionais que retratam mulheres e homens em desportos e papéis livres de estereótipos de género.
- Lançar investigação adicional sobre barreiras culturais e organizacionais enfrentadas por mulheres treinadoras de alto desempenho, e treinadoras que desejam ou que não conseguiram tornar-se treinadoras de alto desempenho.



Organizações desportivas nacionais e internacionais

- Desenvolver e implementar disposições para a representação igualitária de mulheres treinadoras e árbitras de alto desempenho em equipas de liderança e de treinadores (por exemplo, metas graduais para competições desportivas, oficinas educativas, etc.).



- Tornar a disparidade de género na atividade de treinador e na arbitragem uma prioridade, e desenvolver um plano de ação para o recrutamento, formação e desenvolvimento de mulheres treinadoras e árbitras.
- Oferecer oportunidades de desenvolvimento a mulheres treinadoras de todos os níveis através de acompanhamento, comunidades de prática, mentoria e programas em rede.
- Acompanhar regularmente a disparidade de género na atividade de treinador/arbitragem, bem como a eficácia das medidas em vigor.
- Incluir um módulo sobre a prevenção da discriminação (visando os preconceitos raciais e de género, LGBTQI+fobia, etc.) em todos os programas de formação.
- Desenvolver e implementar medidas para reter mulheres treinadoras e árbitras (por exemplo, através de mais educação e especialização, processos de recrutamento abertos, apoio à criança).
- Introduzir medidas de apoio às transições de atletas para treinadoras e atletas para árbitras de elite em todas as fases.
- Desenvolver e implementar medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e que salvaguadem o bem-estar físico, psicológico e social entre as mulheres treinadoras e árbitras. Adaptar o planeamento de competições a diferentes níveis, especialmente ao nível das bases, para permitir que as mulheres combinem a atividade de treinadoras com a sua vida pessoal.
- Promover as mulheres treinadoras e árbitras enquanto modelos de referência, e retratar mulheres em papéis de liderança para desafiar os estereótipos de género. Envolver os homens neste processo.
- Estabelecer um programa de mentoria para raparigas/mulheres interessadas em ser treinadoras e árbitras ao nível das bases, incluindo nas escolas. Oferecer incentivos para que os clubes participem.



Entidades ao nível das bases

- Desenvolver processos internos para permitir que as mulheres se tornem treinadoras e árbitras nos clubes.
- Estabelecer um programa de mentoria para raparigas/mulheres ao nível das bases. Oferecer incentivos para que os clubes participem.
- Adaptar o planeamento da prática de desporto e das competições desportivas a diferentes níveis, especialmente ao nível das bases, para permitir que as mulheres possam conciliar a atividade de treinador/arbitragem com a sua vida pessoal.
- Partilhar a experiência com organizações que têm treinadoras ou árbitras como membros.
- Oferecer incentivos para que as mulheres optem pela atividade de treinadoras e árbitras (por exemplo, oferecendo a adesão gratuita).
- Implementar medidas para reter mulheres treinadoras e árbitras (por exemplo, através de mais educação e especialização, processos de recrutamento abertos, apoio à criança).
- Implementar medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e que salvaguadem o bem-estar físico, psicológico e social entre as mulheres treinadoras e árbitras.
- Promover treinadoras e árbitras locais enquanto modelos. Envolver os homens neste processo.
- Sensibilizar para os benefícios de exercer as atividades de treinadoras e árbitras entre raparigas desde cedo.

A photograph of a woman with blonde hair and glasses, wearing a light blue shirt, speaking and gesturing with her hands in a meeting. Other people are visible in the background, slightly out of focus. The image is partially obscured by a decorative wavy graphic at the bottom in shades of green and blue.

Liderança

Enquadramento

Um número significativo de estudos científicos tem relatado evidências de discriminação na gestão e governação desportivas³⁹. A pesquisa concentrou-se sobretudo na falta de diversidade racial e de género entre os líderes⁴⁰. Concluiu-se que, em todos os níveis, existe uma sub-representação significativa das mulheres e das pessoas de cor em posições de liderança, desde os clubes locais às federações internacionais⁴¹. O EIGE constatou que, em média, apenas 14 % das posições de decisão mais importantes nas federações desportivas dos Estados-Membros da UE eram ocupadas por mulheres, variando entre 3 % na Polónia e 43 % na Suécia⁴².

Uma análise recente da literatura⁴³ baseada numa perspetiva de diferentes níveis identificou vários fatores que podem ajudar a compreender melhor a sub-representação das mulheres na liderança desportiva. A um nível macro, a demografia organizacional (isto é, quem é visto como a pessoa certa para uma determinada posição), a masculinidade hegemónica (isto é, a forma de masculinidade em que os traços e atributos estereotipadamente masculinos recebem demasiada importância), os jogos de poder, a influência das partes interessadas e a discriminação

institucionalizada são os principais fatores por detrás da ausência de mulheres em posições de liderança.

Ao nível intermédio, as operações são baseadas numa perceção dos homens como poderosos e das mulheres como condescendentes. Consequentemente, todas as posições significativas são ocupadas pelos homens. A cultura organizacional (por exemplo, a perpetuação de comportamentos que reforçam a masculinidade hegemónica), os estereótipos negativos e a discriminação (ou seja, dar às mulheres menos recursos) também desempenham um papel significativo.

A um nível micro, o capital social (por exemplo, redes e mentores) tem uma grande influência. Uma vez que as mulheres não têm acesso ao capital social necessário, obtêm significativamente menos oportunidades. Os estudos também relatam que as mulheres têm aspirações mais baixas do que os homens devido à masculinidade hegemónica e aos estereótipos negativos que lhes estão associados.

De acordo com vários estudos científicos, as quotas são uma das formas mais eficientes de aumentar a igualdade de género na liderança desportiva⁴⁴.

39 Adriaanse (2016); Burton (2019); Elling *et al.* (2018); Evans e Pfister (2021); Kilvington e Price (2017); Pape (2020); Piggott (2021)

40 Delorme (2021)

41 Fowler Harris *et al.* (2015)

42 <https://eige.europa.eu/topics/sport>

43 Burton (2015)

44 Adriaanse (2017); Adriaanse e Schofield (2014); Sisjord *et al.* (2017); Valiente (no prelo)

« É excelente poder testemunhar que cada vez mais raparigas e mulheres são incluídas no desporto todos os dias, em todo o mundo. Ainda assim, as mulheres em posições de liderança são raras e temos de estar mais empenhados e ser mais persistentes a nível local, nacional e internacional para empoderar, educar e garantir uma posição igual para todos no desporto.»



Recomendações

1. Salvar as posições – empoderar as mulheres

Assumir um compromisso com a igualdade de género na liderança desportiva e apoiar medidas para aumentar o número de mulheres em posições de liderança voluntárias e de alto nível.

2. Vantagens da diversidade

Sensibilizar e educar os líderes desportivos para o valor da representação diversa do género nos conselhos executivos e nos comités.

3. Igualdade de representação

Implementar uma quota de representação de 50 % para as mulheres nos órgãos de tomada de decisão a todos os níveis. Estabelecer limites de mandatos. Garantir diversas formas de representação, incluindo em posições de liderança. Implementar princípios de boa governação.

4. Caminhos e sensibilização

Criar programas educativos para todas as estruturas desportivas que servem pessoas de todas as idades para sensibilizar para as oportunidades, benefícios e os preconceitos inconscientes que mantêm as mulheres afastadas dos papéis de liderança. Construir caminhos para permitir que o maior número possível de mulheres desempenhem papéis ativos na gestão de atividades relacionadas com o desporto.

5. Ferramentas e medidas

Apoiar a utilização de ferramentas específicas e cooperar com terceiros especializados na avaliação e implementação de políticas de liderança e de género.

Estratégias para o futuro



Comissão Europeia

- Promover a utilização de fundos e boas práticas para o desenvolvimento, implementação, acompanhamento e avaliação de planos de ação de género na liderança desportiva.
- Trabalhar e aprender com exemplos de melhores práticas em organizações como o Comité Olímpico Internacional, as Nações Unidas ou o Movimento HeForShe, onde existem estratégias específicas de promoção dos homens como defensores das mulheres.



Estados-Membros

- Atribuir fundos e desenvolver, implementar, acompanhar e avaliar os planos de ação de género na liderança desportiva.
- Garantir o equilíbrio entre os géneros no governo e nomear mulheres para posições-chave na tomada de decisões.
- Oferecer incentivos de financiamento às organizações desportivas para garantir o equilíbrio entre os géneros nas posições de liderança.
- Exigir que as organizações que recebem financiamento adotem limites de mandato e metas de representação mínima, nomeiem agentes para a igualdade de género e comuniquem o seu trabalho em matéria de igualdade de género.



Organizações desportivas nacionais e internacionais

- Adotar uma estratégia para a igualdade de género, tendo a liderança como tema central. Reforçar as metas de igualdade de género para as posições de tomada de decisão. Exemplos de boa governação⁴⁵:

- não ultrapassar os três mandatos na mesma posição;
 - rotação na representação de género em todas as posições principais eleitas (por exemplo, presidente, tesoureiro, secretário);
 - um objetivo mínimo de representação de mulheres nos órgãos de tomada de decisão;
 - participação de peritos mulheres e homens nos órgãos de igualdade de género e empoderamento dos homens enquanto promotores da igualdade de género;
 - publicação de dados relativos à igualdade de género em relatórios anuais;
 - estabelecimento de uma pasta de diversidade.
- Implementar processos de seleção transparentes e sensíveis ao género no planeamento de sucessões e recrutamento.
 - Desenvolver programas de liderança para empoderar e preparar as mulheres para se candidatarem a posições de tomada de decisão.
 - Atribuir fundos e lançar ações para aumentar o número de mulheres líderes no desporto.

- Garantir que os comités e os grupos de trabalho para a igualdade de género sejam diversificados em termos de género.
- Promover as mulheres líderes e gestoras desportivas como modelos a seguir.



Entidades ao nível das bases

- Garantir que as mulheres estão igualmente representadas nas posições de tomada de decisão, e que as preocupações das raparigas e mulheres têm voz e surtem efeito.
- Pedir orientação ao órgão de governação nacional ou ao Comité Olímpico Nacional sobre a igualdade de género.
- Participar na reunião geral anual e contribuir para o debate sobre a diversidade.
- Procurar aliados (por exemplo, outros clubes desportivos locais, o conselho desportivo local, estabelecimentos de ensino) e aumentar a sensibilização de forma conjunta.



Aspetos sociais e económicos do desporto

Enquadramento

O desporto está integrado nos objetivos sociais e económicos da UE, e a igualdade entre homens e mulheres inclui a igualdade no mercado de trabalho⁴⁶. No Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁴⁷, a UE compromete-se a promover a igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens em todas as áreas.

O principal objetivo dos membros do GAN é aplicar o princípio da igualdade para eliminar o fosso salarial e de pensões, garantindo a igualdade de oportunidades, a proteção social e um ambiente de trabalho seguro. O GAN apoia os cinco princípios mais importantes do relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2021, «Empoderar as mulheres no trabalho»⁴⁸, a saber:

- **alcançar igualdade de remuneração para trabalho de igual valor;**
- **prevenir e pôr termo à violência e ao assédio baseados no género no mundo do trabalho;**
- **promover a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a partilha equitativa das responsabilidades em matéria de cuidados de saúde;**

- **apoiar a participação equitativa das mulheres na tomada de decisões no mundo do trabalho;**
- **construir um futuro de trabalho que funcione para as mulheres.**

As desigualdades no mercado de trabalho entre homens e mulheres são significativamente acentuadas no desporto. No conjunto do mercado de trabalho da UE, as mulheres ocupam apenas um terço dos cargos de gestão. Elas também ocupam a maior parte do trabalho a tempo parcial, e os seus ordenados são significativamente mais baixos. A disparidade salarial⁴⁹ entre homens e mulheres é significativa. As mulheres ganham, em média, 14 % menos do que os homens, subindo para 23 % ao nível dos cargos de gestão⁵⁰. Esta disparidade salarial e de pensões está associada a fatores culturais, legais, sociais e económicos que vão além da questão da igualdade das remunerações por trabalho igual, inclui cuidados infantis, sistemas e fiscais, educação e normas culturais⁵¹.

46 Artigo 2.º do Tratado da União Europeia

47 https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights_pt

48 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_773233.pdf

49 O fosso salarial desajustado entre homens e mulheres (GPG) representa a diferença entre o salário médio bruto por hora dos empregados pagos do sexo masculino e dos empregados pagos do sexo feminino em percentagem do salário médio por hora bruto dos empregados pagos do sexo masculino. (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings>)

50 <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>

51 *Labour Market Equality Driving Economic Growth Women in a Man's World* [Igualdade no mercado do trabalho enquanto motor do crescimento económico – mulheres num mundo de homens]: Ronald Bachmann e Peggy Bechara: Resumo da política. Outubro de 2018, Centro Wilfried Martens para Estudos Europeus

De acordo com o Eurostat⁵², em 2020, mais de 1,3 milhões de pessoas trabalhavam na área do desporto na UE, ou seja, 0,7 % de todo o emprego. O emprego no desporto está a crescer mais rapidamente do que o emprego em geral (8,5 % entre 2015 e 2020). Os jovens e os homens estão bem representados: 33 % dos trabalhadores têm 15 a 29 anos e 57 % são homens, uma percentagem mais elevada do que no emprego em geral. No que se refere ao impacto da COVID-19, dos 54 000 postos de trabalho perdidos no desporto entre 2019 e 2020, 52 000 eram ocupados por mulheres. Além disso, perdeu-se uma percentagem mais elevada de empregos no desporto do que na economia em geral: 4 % em comparação com 1,3 %.

O estudo Global Sports Salaries Survey⁵³ (Pesquisa global dos salários no desporto), elaborado pela SportingIntelligence, comparou os salários de mulheres e homens e calculou um rácio de desigualdade salarial de 1 para 101. Também vale a pena sublinhar o facto de as disparidades salariais no caso das mulheres no desporto serem extremamente amplas. Por exemplo, na primeira divisão do futebol feminino em França, o rácio da disparidade é de 1 para 30. As diferenças são particularmente acentuadas num ambiente onde um número muito reduzido de atletas tem ordenados muito elevados. No entanto, o interesse crescente no desporto feminino deve conduzir a melhorias nas condições sociais e de trabalho das mulheres neste setor.

52 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_sport#Men_outnumber_women_in_sport_employment

53 <https://www.globalsportssalaries.com/>

Marijke Fleuren van Walsem

Presidente da Federação Europeia de Hóquei,
Membro da Comissão Executiva da FIH



«Este será o nosso mantra, «Juntos», para apoiar as mulheres e os homens de forma igual na consecução dos seus objetivos, bem como fora do campo de jogo. 50/50 em todos os aspetos! Estamos a progredir, mas isso ainda significa muito diálogo, dados, apresentações e apoio em tempo real. Mas vamos conseguir. Juntos!»



Recomendações

1. Assegurar a igualdade de quadros jurídicos

Promover condições contratuais iguais (emprego, órgãos de comunicação social, patrocínios). Assegurar que as leis e regras para a proteção de raparigas e mulheres são aplicadas e adaptadas às diferentes formas de emprego.

2. Assegurar a igualdade de oportunidades

Garantir igualdade de oportunidades e condições para atletas profissionais mulheres, incluindo programas de transição de carreira. Implementar processos transparentes de recrutamento.

3. Assegurar benefícios sociais

Criar processos para reduzir todas as formas de desigualdade económica. Promover o diálogo social estruturado e o apoio jurídico e administrativo. Garantir que os direitos das mulheres ao abrigo das leis laborais nacionais são plenamente aplicados (abordando as disparidades salariais e de pensões, o patrocínio, os benefícios sociais, a licença para assistência aos filhos e a licença por maternidade).

4. Divulgar a questão da discriminação laboral no desporto

Lançar campanhas que destaquem a necessidade de formar empregadores e empregados com a obrigação de tratar todos com igualdade. Definir sistemas para assegurar e acompanhar esta situação.

5. Assegurar canais de denúncia

Designar conselheiros e apoiar e proteger os denunciadores.



Estados-Membros

- Adotar ou adaptar medidas jurídicas específicas às mulheres que trabalham no setor do desporto.
- Aumentar os controlos para garantir o cumprimento das regras relativas à igualdade nas condições de trabalho.
- Condicionar o financiamento público a um compromisso com a igualdade de género e a diversidade nas políticas de recursos humanos.
- Ratificar e implementar legislação relacionada com este tema, como, mas não se limitando a, «Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho» (Convenção n.º 190 da OIT sobre Violência e Assédio, e Recomendação n.º 206). Implementar as regras europeias existentes em matéria de proteção dos trabalhadores contra o assédio sexual, e sensibilizar as pessoas para as mesmas. Implementar a diretiva sobre a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores).



Organizações desportivas nacionais e internacionais

- Incluir secções dedicadas às condições de trabalho nas políticas de igualdade de género.
- Adotar regras que declarem que:
 - as mulheres e os homens devem receber as mesmas quantias pelos eventos que organizam;
 - as condições de trabalho de todas as mulheres trabalhadoras devem ser iguais às dos trabalhadores masculinos.
- Educar os membros sobre a necessidade de condições de trabalho iguais para as mulheres.
- Desenvolver políticas de licença para assistência aos filhos e licença por maternidade.
- Integrar a questão da igualdade de oportunidades nos processos de representação laboral.



Entidades ao nível das bases

- Assegurar orçamentos para garantir ambientes de trabalho adequados para as mulheres.

Estratégias para o futuro



Comissão Europeia

- Compilar e analisar dados sobre a igualdade salarial e outros aspetos das condições de trabalho das mulheres no desporto, com base em informações provenientes de outras áreas das políticas europeias. Abranger as perspetivas de género no trabalho de harmonização das estatísticas do desporto.
- Utilizar o Erasmus+ e outros fundos da UE para apoiar projetos que analisem e promovam a igualdade nas condições de trabalho para as mulheres no desporto.



Enquadramento

Enquadramento

A cobertura dos órgãos de comunicação social do desporto em relação ao género dos atletas tem vindo a ser amplamente examinada na literatura científica⁵⁴. Os estudos mostram que as mulheres sofrem com mais frequência do que os homens de uma cobertura tendenciosa em termos de género, quer a nível quantitativo quer qualitativo.

A maioria dos estudos constatou que, em termos quantitativos, exceto no caso de eventos internacionais como os Jogos Olímpicos⁵⁵, o desporto feminino está significativamente sub-representado nos artigos de jornais⁵⁶, nas fotografias⁵⁷, no tempo de antena⁵⁸ e em sítios Web⁵⁹, embora isto seja menos pronunciado em linha, com alguns estudos a não encontrarem aí qualquer sub-representação

« Aumentar a visibilidade das atletas femininas e melhorar a justiça na representação são questões-chave para se combater estereótipos negativos e alcançar a igualdade de género.»

significativa⁶⁰. A sub-representação contribui para uma relativa falta de visibilidade do desporto feminino, sendo um dos principais métodos utilizados pelos produtores de órgãos de comunicação social para diminuir o estatuto das mulheres e reforçar a ordem de género assimétrica no desporto⁶¹. Na verdade, uma representação excessiva dos homens na cobertura dos órgãos de comunicação social levará o público a considerar o desporto masculino como mais importante do que o desporto feminino. Devido à cobertura tendenciosa que fazem, os órgãos de comunicação social passam a mensagem de que o desporto feminino não



Dr Nicolas Delorme
Professor Associado da
Universidade de Bordéus

54 Fink (2015); Bruce (2016); Sherry *et al.* (2016)

55 Delorme (2014); Billings e Angelini (2019)

56 Organista e Mazur (2017)

57 Delorme e Testard (2015)

58 Cooky *et al.* (2015)

59 Coche (2015)

60 Coche (2013)

61 Delorme e Pressland (2016)

é digno de notícia. A ideologia do desporto como domínio exclusivamente masculino (isto é, hegemonia masculina) é assim reforçada. A utilização de estereótipos na cobertura desportiva afeta também a comunidade LGBTQI+ e os homens que praticam desportos considerados femininos.

Além disso, estudos apontaram preconceitos qualitativos significativos nos textos jornalísticos, como marcação de género, infantilização, enquadramento diferencial e ambivalência, foco na feminilidade/heterossexualidade ou em diferentes técnicas de produção⁶². De acordo com os académicos, estes preconceitos também contribuem de forma significativa para a preservação da hegemonia masculina no desporto, especialmente através da criação/manutenção de estereótipos negativos de género. Consequentemente, um aumento quantitativo da cobertura do desporto feminino deve ser acompanhado de melhorias qualitativas na representação das mulheres atletas; caso contrário, os estereótipos negativos de género serão reforçados.

As escolhas editoriais favorecem frequentemente os desportos de homens, pois a maioria dos jornalistas/decisores desportivos são homens⁶³. No entanto, estes preconceitos não se limitam à cobertura dos órgãos de comunicação social. Muitas organizações desportivas nacionais e internacionais reproduzem-nos, favorecendo as competições masculinas nos seus próprios canais de comunicação. Ao fazê-lo, estão a participar ativamente na preservação da hegemonia masculina e na propagação de estereótipos de género negativos. Por último, a programação das competições e o investimento comercial também têm impacto na cobertura dos órgãos de comunicação social ao desporto feminino.

A cobertura tendenciosa dos órgãos de comunicação social tem várias consequências, duas das quais têm grandes impactos: em primeiro lugar, a falta de visibilidade das mulheres conduz à falta de modelos a seguir, o que tem consequências diretas na participação das mulheres jovens no desporto e na sua futura participação noutros papéis, tais como atividades de treinador ou posições nos quadros de administração⁶⁴; em segundo lugar, a falta de exposição dos órgãos de comunicação social tem um impacto direto no valor económico do desporto feminino, tornando mais difícil atrair patrocinadores ou garantir salários justos.

«*As mulheres podem contribuir para uma maior diversidade no desporto e combater os estereótipos, tornando-se modelos, inspirando assim as jovens gerações.*»

62 Fink (2015); Bruce (2016)

63 Hardin (2013)

64 Meier (2015); Young *et al.* (2015)

Recomendações

1. Aumentar a cobertura dos órgãos de comunicação social

Incentivar o desenvolvimento de estratégias, incentivos e regulamentos para garantir que as diferentes partes interessadas (meios de comunicação social do setor público e privado, organizações desportivas) aumentam a cobertura dos órgãos de comunicação social ao desporto feminino. Os órgãos de comunicação social do setor público devem ser vistos como intervenientes-chave neste contexto.

2. Melhorar a representação

Lançar iniciativas para desconstruir estereótipos de género negativos e representar as mulheres atletas de forma justa. As organizações de comunicação social devem ser encorajadas a contratar editores sensíveis ao género e a aumentar o equilíbrio entre os géneros junto do seu pessoal.

3. Sensibilizar para as coberturas tendenciosas

Sensibilizar e educar os jornalistas desportivos (e qualquer outra pessoa envolvida na informação desportiva) para os preconceitos quantitativos e qualitativos na cobertura dos desportos femininos. Incluir um módulo específico nos currículos de jornalismo.

4. Apoiar a investigação científica

Implementar ferramentas e processos para encorajar a recolha e a investigação de dados em curso. Promover o intercâmbio de informações a nível europeu. Sugerir que os Estados-Membros criem plataformas nacionais como forma de acompanhar o jornalismo desportivo. Publicar normas para a integração da perspetiva do género nos órgãos de comunicação social.

Bogdan Wentra

Presidente da Câmara de Kielce, antigo jogador profissional e treinador de andebol



Estratégias para o futuro



Comissão Europeia

- Promover possibilidades de análise baseada no género da cobertura dos órgãos de comunicação social desportivos, a fim de fornecer dados abertos quantitativos e qualitativos diacrónicos⁶⁵.
- Facilitar o debate com todas as partes interessadas (por exemplo, órgãos de comunicação social do setor privado/público, organizações desportivas, atletas, investigadores, escolas de jornalismo), com vista a definir objetivos, analisar melhorias, estabelecer intercâmbios de boas práticas, definir um código de ética comum em matéria de igualdade de género, etc.
- Aproveitar a Semana Europeia do Desporto para promover modelos femininos, especialmente nos desportos tradicionalmente dominados por homens.
- Publicar e promover um conjunto de ferramentas sobre a cobertura dos órgãos de comunicação social tendo em conta a igualdade de género.



Estados-Membros

- Impor/incentivar uma cobertura equilibrada em termos de género em todos os órgãos de comunicação social do setor público. A programação de eventos desportivos (em horário nobre) também deve ser equilibrada.
- Oferecer incentivos aos órgãos de comunicação social do setor privado para proporcionar uma cobertura equilibrada em termos de género (por exemplo, reduções fiscais, financiamento específico).
- Promover a inclusão de um módulo de igualdade de género nos currículos do jornalismo.
- Apoiar a adoção de um código de ética comum em matéria de igualdade de género nos órgãos de comunicação social.
- Desenvolver medidas para aumentar o número de mulheres nos órgãos de comunicação social desportivos e eliminar o assédio a mulheres jornalistas.
- Criar um observatório nacional do jornalismo desportivo ou uma plataforma nacional para fornecer dados abertos quantitativos e qualitativos diacrónicos sobre a cobertura dos órgãos de comunicação social.



Organizações desportivas nacionais e internacionais

- Garantir o equilíbrio entre os géneros nas comunicações externas e internas, incluindo nas redes sociais.
- Utilizar a programação para influenciar a cobertura de competições desportivas.
- Educar o pessoal de comunicação sobre as questões relevantes.
- Informar as mulheres atletas sobre os seus direitos no que diz respeito à cobertura dos órgãos de comunicação social.
- Trabalhar com organizações de órgãos de comunicação social no sentido de aumentar a cobertura do desporto feminino e melhorar a representação das mulheres.
- Fornecer diretrizes, formação e ferramentas para as entidades ao nível das bases.
- Criar pacotes que incluam eventos femininos na venda de direitos de transmissão. Incluir a igualdade de género e condições de representação justas nos acordos em matéria de direitos dos órgãos de comunicação social.
- Realizar estudos de mercado sobre potenciais públicos-alvo para chegar aos melhores parceiros de comunicação social.
- Criar prémios para promover os órgãos de comunicação social que proporcionem uma cobertura equilibrada em termos de género.



Entidades ao nível das bases

- Garantir o equilíbrio entre os géneros nas comunicações externas e internas, incluindo nas redes sociais.
- Promover as mulheres e os homens como modelos positivos para desafiar os estereótipos de género.

⁶⁵ Neste contexto, diacrónico significa «relacionado com mudanças que acontecem ao longo do tempo».

Violência baseada no género

Enquadramento

O desporto aumenta o bem-estar físico, mental e social, e desempenha um papel positivo na sociedade. No entanto, pode ser também o cenário de assédio, violência e abuso devido a características inerentes, tais como relações de autoridade, pressão relacionada com competição, ambição, necessidade de contacto físico, saídas e balneários. Cada vez mais atletas partilham com o público histórias pessoais de relações abusivas através dos canais proporcionados pelos órgãos de comunicação social modernos.

Nas duas últimas décadas, foi dada uma atenção crescente à violência baseada no género (VBG) no desporto, quer na investigação, quer nas políticas quer na prática. A Comissão Europeia define a VBG como «violência dirigida contra uma pessoa por causa do seu género (incluindo a identidade/expressão de género) ou violência que afeta pessoas de um género específico de forma desproporcional»⁶⁶. A VBG pode assumir várias formas, desde a forma física (bater, estrangular, empurrar) até à forma sexual (assédio sexual verbal e não verbal, agressão, violação) e psicológica (abuso emocional e abuso na Internet, coação). Este tipo de violência pode ser expresso sob a forma verbal, não verbal, com contacto, sem contacto, na Internet e física, sendo provável que resulte em danos físicos, sexuais, psicológicos ou económicos. Desde o início da década de 2000, os investigadores na Europa e noutros países têm

vindo a mostrar que atletas recreativos, de competição e de alto nível têm sido expostos à violência no desporto. Estudos iniciais sobre violência sexual baseada no género mostraram que entre 14 % e 73 % das atletas femininas na Europa estão expostas a assédio sexual no desporto⁶⁷. Foram comunicados casos de assédio sexual e com base no género em vários desportos e níveis, sendo o assédio sexual verbal a forma mais comum.

A investigação mais recente fornece provas mais fortes. Vários estudos nacionais e internacionais sobre a VBG oferecem conhecimentos adicionais sobre a prevalência, as características e circunstâncias das vítimas e dos perpetradores. A maioria dos estudos revela que a experiência de VBG é maior entre as mulheres do que entre os homens. Por exemplo, investigadores que compararam as experiências de atletas de alto nível na Alemanha, Bélgica e Países Baixos concluíram que 42 % das mulheres e 19 % dos homens relataram violência sexual⁶⁸. Um estudo recente sobre assédio sexual e abuso no desporto de competição finlandês revelou que 32 % das mulheres e 19 % dos homens tinham sido vítimas, principalmente por parte de colegas atletas, enquanto 23 % das atletas femininas e 3 % dos atletas masculinos enfrentaram assédio baseado no género⁶⁹. Um estudo canadense de 995 atletas de equipas nacionais constatou que as atletas do sexo feminino tinham sofrido taxas significativamente mais elevadas de todas as formas de danos em comparação com os atletas do

66 Comissão Europeia. O que é a violência baseada no género? https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_pt

67 Fasting *et al.* (2011)

68 Ohlert *et al.* (2020)

69 Lahti *et al.* (2020)

sexo masculino⁷⁰. A violência sexual é sentida com mais frequência através de comentários, olhares ou piadas dolorosas sobre o aspeto físico ou a orientação sexual. A violência psicológica é a forma mais comum de VBG, refletindo-se mais frequentemente no abuso verbal e na humilhação. No que diz respeito à violência física, os tipos mais frequentemente relatados são a punição com exercício físico excessivo, empurrões e agressões. Uma vez que a maioria dos estudos não diferencia entre a VBG e outros tipos de violência interpessoal, é quase impossível determinar a extensão total da VBG no desporto.

Embora as raparigas e mulheres tenham sido o foco dos primeiros estudos sobre a VBG no desporto, estudos recentes demonstraram que os rapazes e os homens são vitimizados em maior medida do que se pensava. Num novo estudo europeu, realizado com recurso a questionários anónimos, os jovens rapazes relataram níveis mais elevados de todas as formas de violência no desporto até aos 18 anos de idade⁷¹. Atualmente, não é possível determinar até que ponto a violência contra atletas do sexo masculino e feminino é baseada no género.

Com base no conhecimento atual, os atletas LGBTQI+, os atletas de origem imigrante e os atletas de alto nível parecem estar mais em risco de violência⁷². Um inquérito realizado no âmbito do projeto Europeu Outsport constatou que a homofobia e a transfobia são predominantes no desporto, sendo que até 82 % de participantes LGBTQI+ foram alvo de linguagem homofóbica ou transfóbica nos últimos 12 meses⁷³. As experiências negativas ligadas à orientação sexual incluíram insultos verbais, discriminação estrutural, passagem dos limites físicos e violência física.

O impacto de tais experiências não é só sentido pelos indivíduos, tendo igualmente impacto nas suas famílias, noutros membros da organização e na sociedade em geral.

« A violência baseada no género é um problema predominante na sociedade e no desporto. O impacto de tais experiências não se sente apenas a nível individual dos atletas; afeta a família, a organização desportiva e a sociedade em geral. É evidente que é necessária uma abordagem multifacetada à prevenção, incluindo iniciativas preventivas e repressivas, dirigidas a todas as partes interessadas no mundo do desporto.»

70 Willson *et al.* (no prelo)

71 Hartill *et al.* (2021)

72 Vertommen *et al.* (2016)

73 Menzel *et al.* (2019)

Recomendações

1. Implementar programas educativos e de prevenção

Juntamente com a sensibilização, intensificar os esforços no sentido de implementar programas educativos e de prevenção a todos os níveis, especialmente ao nível das bases, tendo como alvo todos os membros da comunidade desportiva e abrangendo a definição, as formas, os fatores de risco e o impacto da (ciber) violência baseada no género. Espera-se um compromisso dos líderes e organizações desportivas a todos os níveis para pôr termo ao assédio e à violência sexual no desporto.

2. Recolher dados e acompanhar iniciativas

Estabelecer uma recolha de dados para medir a extensão do problema e a eficácia das iniciativas de proteção.

3. Assegurar canais de denúncia

Configurar mecanismos de denúncia e proteção para os denunciantes. Nomear, instruir e apoiar os agentes de proteção que têm capacidade para lidar com queixas e relatos de atletas e testemunhas.

4. Trocar experiências

Promover o intercâmbio de práticas destinadas a prevenir a VBG no desporto e a criar parcerias entre setores.

Dra Tine Vertommen

Criminologista, Universidade
Thomas More de
Ciências Aplicadas



Estratégias para o futuro



Comissão Europeia

- Acompanhar a investigação sobre a prevalência da VBG no desporto para identificar tendências longitudinais e comparativas⁷⁴.
- Incluir o desporto num futuro Eurobarómetro Especial sobre a VBG.
- Reforçar a parceria com o EIGE.
- Investigar a possibilidade de se utilizar o Sistema Europeu de Informação sobre Registos Criminais (ECRIS) para banir as pessoas com condenações recentes por delitos sexuais de trabalharem na área do desporto.
- Fornecer financiamento para projetos destinados a prevenir a VBG no desporto. Sublinhar a necessidade de tais projetos em instrumentos de financiamento existentes, por exemplo, o programa Erasmus+ Sport e os programas Daphne e Cidadania, Igualdade, Direitos e Valores.
- Fornecer esquemas de financiamento para promover experiências desportivas positivas e saudáveis.
- Apoiar a iniciativa do Parlamento Europeu sobre a luta contra a VBG, que apela a uma diretiva que estabeleça uma definição comum de direito penal para a ciberviolência baseada no género no desporto e que harmonize as sanções contra os infratores.
- Incluir medidas específicas contra a VBG (em linha e fora de linha) no desporto na diretiva relativa à violência contra as mulheres e a violência doméstica (prevista para o início de 2022).
- Abranger a violência contra as mulheres no desporto na rede, para o intercâmbio de boas práticas de prevenção da violência contra as mulheres (a partir de 2022).
- Integrar a componente desportiva em todas as ações existentes para combater a VBG.



Estados-Membros

- Defender a investigação sobre a VBG no desporto e a avaliação de programas de intervenção.
- Desenvolver quadros de políticas coerentes para prevenir a VBG dentro e fora do desporto.

- Associar o financiamento das associações desportivas à implementação de políticas devidamente documentadas e eficazes contra a VBG.
- Explorar a viabilidade da legislação nacional sobre o registo sistemático de incidentes de VBG.
- Explorar a viabilidade da legislação nacional em matéria de denúncia obrigatória da VBG no desporto.
- Estabelecer ou expandir as agências nacionais de prevenção de VBG para que desenvolvam conhecimento e apoio à prevenção da VBG no desporto, apoiando vítimas, perpetradores e testemunhas de VBG dentro e fora do desporto.
- Instruir os profissionais dos sistemas policial, judicial, de saúde e de segurança social em matéria de fatores de risco, sinais, impactos e formas de VBG no desporto.
- Comprometer-se com a tolerância zero relativamente à VBG dentro e fora do desporto.
- Financiar campanhas a nível nacional para sensibilizar o público para a VBG dentro e fora do desporto.
- Apoiar organizações desportivas nacionais no desenvolvimento, na implementação e na avaliação de



Organizações desportivas nacionais e internacionais

- Desenvolver políticas e programas abrangentes, incluindo em matéria de educação, triagem, denúncias e mediação e serviços para vítimas, denunciantes, acusados e testemunhas.
- Desenvolver uma estratégia de proteção nas competições.
- Nomear agentes de proteção que detenham uma certificação adequada.
- Partilhar práticas e criar parcerias dentro e fora do desporto.
- Proporcionar formação obrigatória para todos os envolvidos no mundo do desporto que trabalham com crianças, mulheres e atletas de alto nível.
- Instruir testemunhas sobre sinais e respostas à VBG, e a sua responsabilidade de denunciar e intervir.
- Instruir os atletas e o seu círculo pessoal sobre como reconhecer sinais e denunciar a VBG, informando-os sobre onde obter ajuda e apoio.
- Propor programas e iniciativas educativas durante eventos desportivos para promover o desporto seguro entre atletas e o seu círculo pessoal.

⁷⁴ Longitudinal significa, neste contexto, «uma observação dos mesmos sujeitos ao longo de um período de tempo», e comparativa significa «medição das diferenças entre países e grupos sociais».

- Comprometer-se com a tolerância zero relativamente à VBG no desporto.
- Praticar a liderança moral para prevenir e lidar com a VBG no desporto.
- Reconhecer que todas as formas de VBG, incluindo em linha, ocorrem no desporto e podem prejudicar todos os membros da comunidade desportiva.
- Desenvolver normas, em conformidade com as práticas internacionais, para ajudar os clubes desportivos a desenvolver e implementar políticas de proteção.
- Atrair atletas e outras figuras proeminentes para agirem como modelos enquanto parte de estratégias da prevenção.
- Sensibilizar para a VBG no desporto, prestando especial atenção aos subgrupos vulneráveis: LGBTQI+, atletas e atletas com deficiências, de origem imigrante ou provenientes de regiões em vias de desenvolvimento.



Entidades ao nível das bases

- Sensibilizar para a VBG no desporto, prestando especial atenção aos subgrupos vulneráveis: LGBTQI+, atletas e atletas com deficiências, de origem imigrante ou provenientes de regiões em vias de desenvolvimento.

- Acompanhar e avaliar as intervenções.
- Avaliar os riscos da VBG na sua própria organização.
- Nomear um agente de proteção local devidamente formado, que seja apoiado pela federação nacional. Certificar-se de que esta pessoa é facilmente acessível, bem preparada e tem capacidade para dar prioridade às denúncias de VBG.
- Examinar minuciosamente o registo criminal e as competências pedagógicas de todos os adultos que entram numa organização desportiva e que estarão em contacto com crianças, adultos e atletas de elite.
- Fornecer educação a todos os membros da organização, ou encorajá-los a seguir programas educativos oferecidos dentro ou fora do sistema desportivo nacional.
- Propor programas e iniciativas educativas durante eventos desportivos para promover o desporto seguro entre atletas e o seu círculo pessoal.
- Comunicar em linha e fora de linha sobre a existência, o risco e o impacto da VBG frente a frente e em linha no desporto.
- Estabelecer parcerias com o município, as escolas, as organizações juvenis e outros setores da região.



Referências e leitura sugerida

Participação

Abdelghaffar, E. A. e Siham, B. (2019). «Perspectives of adolescents, parents, and teachers on barriers and facilitators of physical activity among school-age adolescents: a qualitative analysis.» [Perspetivas de adolescentes, pais e professores sobre barreiras e facilitadores da atividade física entre adolescentes em idade escolar: uma análise qualitativa] *Environmental health and preventive medicine* [Saúde ambiental e medicina preventiva], 24(1), 1-13.

Andersen, P. L. e Bakken, A. (2019). «Social class differences in youths' participation in organized sports: What are the mechanisms?» [Diferenças de classes sociais na participação dos jovens em desportos organizados: Quais são os mecanismos?] *International Review for the Sociology of Sport* [Revista internacional para a sociologia do desporto], 54(8), 921-937.

Basterfield, L., Gardner, L., Reilly, J. K., Pearce, M. S., Parkinson, K. N., Adamson, A. J. e Vella, S. A. (2016). «Can't play, won't play: longitudinal changes in perceived barriers to participation in sports clubs across the child-adolescent transition.» [Não consigo jogar, não vou jogar: mudanças longitudinais nas barreiras percebidas à participação em clubes desportivos em toda a transição criança-adolescente] *BMJ open sport & exercise medicine* [BMJ – Medicina do desporto e exercício aberto], 2(1).

Downward, P., Lera-Lopez, F. e Rasciute, S. (2014). «The correlates of sports participation in Europe.» [Os correlativos da participação desportiva na Europa] *European journal of sport science* [Revista europeia de ciências do desporto], 14(6), 592-602.

Eime, R. M., Casey, M. M., Harvey, J. T., Sawyer, N. A., Symons, C. M. e Payne, W. R. (2015). «Socioecological factors potentially associated with participation in physical activity and sport: A longitudinal study of adolescent girls.» [Fatores socioecológicos possivelmente associados à participação na atividade física e no desporto: um estudo longitudinal de raparigas adolescentes] *Journal of science and medicine in sport* [Revista de ciência e medicina no desporto], 18(6), 684-690.

Grima, S., Grima, A., Thalassinou, E., Seychell, S. e Spiteri, J. V. (2017). «Theoretical models for sport participation: literature review.» [Modelos teóricos de participação desportiva:

análise da literatura] *International Journal of Economics and Business Administration* [Revista internacional de economia e administração de empresas], 5, 94-116.

Hickey, M. E. e Mason, S. E. (2017). «Age and gender differences in participation rates, motivators for, and barriers to exercise.» [Diferenças de idade e género nas taxas de participação, motivadores e barreiras ao exercício] *Modern Psychological Studies* [Estudos psicológicos modernos], 22(2), 3.

Hulteen, R. M., Smith, J. J., Morgan, P. J., Barnett, L. M., Hallal, P. C., Colyvas, K. e Lubans, D. R. (2017). «Global participation in sport and leisure-time physical activities: A systematic review and meta-analysis.» [Participação global no desporto e em atividades físicas recreativas: uma análise e meta-análise sistemática] *Preventive medicine* [Medicina preventiva], 95, 14-25.

Jenkin, C. R., Eime, R. M., Westerbeek, H., O'Sullivan, G. e Van Uffelen, J. G. (2017). «Sport and ageing: a systematic review of the determinants and trends of participation in sport for older adults.» [Desporto e envelhecimento: uma análise sistemática das causas determinantes e das tendências da participação no desporto para adultos mais velhos] *BMC public health* [BMC – Saúde pública], 17(1), 1-20.

Mutter, F. e Pawlowski, T. (2014). «Role models in sports – Can success in professional sports increase the demand for amateur sport participation?» [Modelos no desporto – Poderá o sucesso no desporto profissional aumentar a procura pela participação no desporto amador?] *Sport management review* [Análise da gestão desportiva], 17(3), 324-336.

O'Reilly, N., Brunette, M. e Bradish, C. (2018). «Lifelong Female Engagement in Sport: A Framework for Advancing Girls' and Women's Participation.» [Envolvimento feminino no desporto ao longo da vida: um enquadramento para promover a participação das raparigas e mulheres] *Journal of Applied Sport Management* [Revista de gestão aplicada ao desporto], 10(3).

Portela-Pino, I., López-Castedo, A., Martínez-Patiño, M. J., Valverde-Esteve, T. e Domínguez-Alonso, J. (2020). «Gender differences in motivation and barriers for the practice of physical exercise in adolescence.» [Diferenças de género na motivação e barreiras para a prática de exercício físico

na adolescência] *International Journal of environmental research and public health* [Revista internacional de investigação ambiental e saúde pública], 17(1), 168.

Somerset, S. e Hoare, D. J. (2018). «Barriers to voluntary participation in sport for children: a systematic review.» [Barreiras à participação voluntária das crianças no desporto: uma análise sistemática] *BMC pediatrics* [BMC – Pediatria], 18(1), 1-19.

Spiteri, K., Broom, D., Bekhet, A. H., de Caro, J. X., Laventure, B. e Grafton, K. (2019). «Barriers and motivators of physical activity participation in middle-aged and older adults – A systematic review.» [Barreiras e motivadores da participação na atividade física em adultos de meia-idade e mais velhos – uma análise sistemática] *Journal of aging and physical activity* [Revista de envelhecimento e atividade física], 27(6), 929-944.

Storr, R., Nicholas, L., Robinson, K. e Davies, C. (no prelo). «“Game to play?”: barriers and facilitators to sexuality and gender diverse young people’s participation in sport and physical activity.» [«Jogo para jogar?»: barreiras e facilitadores da participação dos jovens com diversidade sexual e de género no desporto e na atividade física] *Sport, Education and Society* [Desporto, educação e sociedade].

Treinadores e arbitragem

Banwell, J., Kerr, G. e Stirling, A. (2019). «Key considerations for advancing women in coaching.» [Considerações-chave para promover as mulheres treinadoras] *Women in Sport and Physical Activity Journal* [Revista de mulheres no desporto e atividade física], 27(2), 128-135.

Banwell, J., Kerr, G. e Stirling, A. (2021). «Benefits of a female coach mentorship programme on women coaches’ development: An ecological perspective.» [Benefícios de um programa feminino de mentoria sobre o desenvolvimento de mulheres treinadoras: uma perspetiva ecológica] *Sports Coaching Review* [Análise da atividade de treinador desportivo], 10(1), 61-83.

Banwell, J., Stirling, A. e Kerr, G. (2019). «Towards a process for advancing women in coaching through mentorship.» [Para um processo de promoção das mulheres como treinadoras através da mentoria] *International Journal of Sports Science & Coaching* [Revista internacional da ciência e da atividade de treinador no desporto], 14(6), 703-713.

Baxter, H., Kappelides, P. e Hoyer, R. (no prelo). «Female volunteer community sport officials: a scoping review and research agenda.» [Mulheres árbitras voluntárias do desporto comunitário: uma análise de enquadramento e agenda de investigação] *European Sport Management Quarterly* [Edição trimestral de gestão desportiva europeia], 1-18.

Carson, F., McCormack, C. e Walsh, J. (2018). «Women in sport coaching: Challenges, stress and wellbeing.» [Mulheres treinadoras desportivas: desafios, stress e bem-estar] *ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation* [ACTIVE: Revista de educação física, desporto, saúde e diversão], 7(2), 63-67.

Day, D. (ed.) (2021). *Sports Coaching in Europe*. [Treinadores desportivos na Europa] Londres: Routledge.

Kenttä, G., Bentzen, M., Dieffenbach, K. e Olusoga, P. (2020). «Challenges experienced by women high-performance coaches: Sustainability in the profession.» [Desafios enfrentados por mulheres treinadoras de alto desempenho: sustentabilidade na profissão] *International Sport Coaching Journal* [Revista internacional de treinadores desportivos], 7(2), 200-208.

LaVoi, N. M. e Dutove, J. K. (2012). «Barriers and supports for female coaches: An ecological model.» [Barreiras e apoios para mulheres treinadoras: um modelo ecológico] *Sports Coaching Review* [Análise da atividade de treinador desportivo], 1(1), 17-37.

LaVoi, N. M. (ed.) (2017). *Women in sport coaching*. [Mulheres treinadoras desportivas] Londres: Routledge.

Leeder, T. M. e Sawiuk, R. (no prelo). «Reviewing the sports coach mentoring literature: a look back to take a step forward.» [Análise da literatura de mentoria de treinadores desportivos: um olhar para trás para dar um passo em frente] *Sports Coaching Review* [Análise da atividade de treinador desportivo], 1-24.

Mutter, F. e Pawlowski, T. (2014). «Role models in sports – Can success in professional sports increase the demand for amateur sport participation?» [Modelos no desporto – Poderá o sucesso no desporto profissional aumentar a procura pela participação no desporto amador?] *Sport management review* [Análise da gestão desportiva], 17(3), 324-336.

Norman, L. (2021a). «Renaming and reshaping the challenge of improving gender equity in sport coaching.» [Renomear e remodelar o desafio de melhorar a igualdade de género na atividade de treinador desportivo] In Pike, E. C. K. (ed.), *Research Handbook on Sports and Society* [Manual de investigação sobre desporto e sociedade] (pp. 174-187). Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Norman, L. (ed.) (2021b). *Improving Gender Equity in Sports Coaching*. [Melhorar a igualdade de género na atividade de treinador desportivo] Nova Iorque: Routledge.

Norman, L., Rankin-Wright, A. J. e Allison, W. (2018). «“It’s a concrete ceiling; It’s not even glass”: Understanding tenets of organizational culture that supports the progression of women as coaches and coach developers.» [Trata-se de um teto de betão; nem sequer é de vidro: compreender os princípios da cultura organizacional que apoia a progressão das mulheres como treinadoras] *Journal of Sport and Social Issues* [Revista de desporto e questões sociais], 42(5), 393-414.

Tingle, J. K., Warner, S. e Sartore-Baldwin, M. L. (2014). «The experience of former women officials and the impact on the sporting community.» [A experiência de antigas mulheres árbitras e o impacto na comunidade desportiva] *Sex Roles* [Papéis de género], 71(1-2), 7-20.

Tjønndal, A. (2021). «Gender equity and sports coaching in Norway: Political discourses and developmental trajectories from 1970 to 2020.» [Igualdade de género e treinadores desportivos na Noruega: discursos políticos e trajetórias de desenvolvimento de 1970 a 2020] In Day, D. (ed.), *Sports Coaching in Europe* [Treinadores desportivos na Europa] (pp. 76-89). Londres: Routledge.

Vinson, D., Christian, P., Jones, V., Williams, C. e Peters, D. M. (2016). «Exploring how well UK coach education meets the needs of women sports coaches.» [Explorar a forma como a formação de treinadores no Reino Unido vai ao encontro das necessidades das mulheres treinadoras] *International Sport Coaching Journal* [Revista internacional de treinadores desportivos], 3(3), 287-302.

Wasend, M. e LaVoi, N. M. (2019). «Are women coached by women more likely to become sport coaches? Head coach gender and female collegiate athletes' entry into the coaching profession.» [Será que as mulheres treinadas por mulheres têm mais probabilidade de se tornarem treinadoras desportivas? Género dos treinadores principais e a entrada de atletas universitárias na profissão de treinador] *Women in sport and physical activity journal* [Revista de mulheres no desporto e atividade física], 27(2), 85-93.

Liderança

Adriaanse, J. A. (2016). «Gender diversity in the governance of international sport federations.» [Diversidade de género na governação das federações desportivas internacionais] In *Critical issues in global sport management* [Questões críticas na gestão desportiva global] (pp. 45-59). Routledge.

Adriaanse, J. A. (2017). «Quotas to accelerate gender equity in sport leadership: do they work?» [Quotas para acelerar a igualdade de género na liderança desportiva: Será que funciona?] In *Women in sport leadership* [Mulheres na liderança desportiva] (pp. 83-97). Londres: Routledge.

Adriaanse, J. A. e Claringbould, I. (2016). «Gender equality in sport leadership: From the Brighton Declaration to the Sydney Scoreboard.» [Igualdade de género na liderança desportiva: da Declaração de Brighton ao Painel de Avaliação de Sydney] *International Review for the Sociology of Sport* [Revista internacional para a sociologia do desporto], 51(5), 547-566.

Adriaanse, J. e Schofield, T. (2014). «The impact of gender quotas on gender equality in sport governance.» [O impacto das quotas de género na igualdade de género na governação desportiva] *Journal of sport management* [Revista de gestão desportiva], 28(5), 485-497.

Bishop, A. (2002). *Becoming an ally: Breaking the cycle of oppression in people*. [Tornar-se um aliado: quebrar o ciclo de opressão nas pessoas] Londres: Zed Books.

Burton, L. J. (2015). «Underrepresentation of women in sport leadership: A review of research.» [Sub-representação das mulheres na liderança desportiva: uma análise da investigação] *Sport management review* [Análise da gestão desportiva], 18(2), 155-165.

Burton, L. J. (2019). «Under-representation of women in leadership roles in women's sport.» [Sub-representação das mulheres nos papéis de liderança no desporto feminino] In *Routledge handbook of the business of women's sport* [Manual Routledge sobre o negócio do desporto feminino] (pp. 255-268). Londres: Routledge.

Burton, L.J. e Leberman, S. (Eds.). (2017). *Women in Sport Leadership: Research and Practice for Change*. [Mulheres na

liderança desportiva: investigação e prática para a mudança] Londres: Routledge.

Delorme, N. (2021). «Discrimination.» [Discriminação] In Pedersen, P. M. (ed.), *Encyclopaedia of Sport Management* [Enciclopédia da gestão desportiva] (pp. 142-144). Cheltenham: Edward Elgar.

Elling, A., Hovden, J. e Knoppers, A. (eds.). (2018). *Gender Diversity in European Sport Governance*. [Diversidade de género na governação desportiva europeia] Londres: Routledge.

Ely, R. J. e Meyerson, D. E. (2000). «Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change.» [Teorias de género nas organizações: uma nova abordagem à análise e mudança organizacional] *Research in organizational behavior* [Investigação em comportamento organizacional], 22, 103-151.

Evans, A. B. e Pfister, G. U. (2021). «Women in sports leadership: A systematic narrative review.» [Mulheres na liderança desportiva: uma análise narrativa sistemática] *International review for the sociology of sport* [Revista internacional para a sociologia do desporto], 56(3), 317-342.

Fowler Harris, K., Grappendorf, H., Aicher, T. e Veraldo, C. (2015). «“Discrimination? Low pay? Long hours? I am still excited.” Female sport management students' perceptions of barriers toward a future career in sport.» [Discriminação? Baixos salários? Muitas horas? Continuo com interesse: as perceções das estudantes de gestão desportiva relativamente às barreiras para uma futura carreira desportiva] *Advancing Women in Leadership Journal* [Revista para a promoção das mulheres na liderança], 35, 12-21.

Heffernan, C. D. (2018). *Gender allyship: Considering the role of men in addressing the gender-leadership gap in sport organizations* (Doctoral dissertation, University of Minnesota). [Aliança de géneros: considerar o papel dos homens na abordagem do fosso entre homens e mulheres na liderança das organizações desportivas (Dissertação de doutoramento, Universidade de Minnesota)]

Kilvington, D. e Price, J. (Eds.). (2017). *Sport and discrimination*. [Desporto e discriminação] Nova Iorque: Routledge.

Pape, M. (2020). «Gender segregation and trajectories of organizational change: The underrepresentation of women in sports leadership.» [Segregação de género e trajetórias de mudança organizacional: a sub-representação das mulheres na liderança desportiva] *Gender & Society* [Género e sociedade], 34(1), 81-105.

Patel, V. S. (2011). «Moving toward an inclusive model of allyship for racial justice.» [Rumo a um modelo inclusivo de aliança para a justiça racial] *The Vermont Connection* [A ligação de Vermont], 32(1), 9.

Piggott, L. V. (2021). «Gender and social inequity in and through sport leadership.» [Género e desigualdade social na liderança desportiva e através da mesma] In *Research Handbook on Sports and Society*. [Manual de investigação sobre desporto e sociedade] Londres: Edward Elgar Publishing.

Pike, E., White, A., Matthews, J., Southon, S. e Piggott, L. (2018). «Women and sport leadership: A case study of a development

programme.» [As mulheres e a liderança desportiva: um estudo de caso de um programa de desenvolvimento] In *The Palgrave handbook of feminism and sport, leisure and physical education* (pp. 809-823). [Manual Palgrave de feminismo e desporto, lazer e educação física] Londres: Palgrave Macmillan.

Reason, R. D., Roosa Millar, E. A. e Scales, T. C. (2005). «Toward a model of racial justice ally development.» [Rumo a um modelo de desenvolvimento de aliados para a justiça racial] *Journal of College Student Development* [Revista de desenvolvimento de estudantes universitários], 46(5), 530-546.

Sisjord, M. K., Fasting, K. e Sand, T. S. (2017). «The impact of gender quotas in leadership in Norwegian organised sport.» [O impacto das quotas de género na liderança no desporto organizado norueguês] *International Journal of Sport Policy and Politics* [Revista internacional de políticas desportivas e política], 9(3), 505-519.

Sotiriadou, P. e de Haan, D. (2019). «Women and leadership: advancing gender equity policies in sport leadership through sport governance.» [Mulheres e liderança: promover políticas de igualdade de género na liderança desportiva através da governação desportiva] *International journal of sport policy and politics* [Revista internacional de políticas desportivas e política], 11(3), 365-383.

Valiente, C. (no prelo). «The impact of gender quotas in sport management: the case of Spain.» [O impacto das quotas de género na gestão desportiva: o caso de Espanha] *Sport in Society* [Desporto na sociedade], 1-18.

Desporto e igualdade social

Andersson, R. e Barker-Ruchti, N. (2019). «Career paths of Swedish top-level women soccer players.» [Carreiras profissionais de mulheres suecas jogadoras de futebol de alto nível] *Soccer & Society* [Futebol e sociedade], 20(6), 857-871.

Bowes, A. e Culvin, A. (Eds.). (2021). *The professionalisation of women's sport: Issues and debates*. [A profissionalização do desporto feminino: questões e debates] Londres: Emerald Group Publishing.

Culvin, A., Bowes, A., Carrick, S. e Pope, S. (no prelo). «The price of success: equal pay and the US Women's National Soccer Team.» [O preço do sucesso: salário igual e a seleção nacional de futebol feminino dos EUA] *Soccer & Society*. [Futebol e sociedade]

Flake, C. R., Dufur, M. J. e Moore, E. L. (2013). «Advantage men: The sex pay gap in professional tennis.» [Vantagem dos homens: a disparidade salarial entre homens e mulheres no ténis profissional] *International review for the sociology of sport* [Revista internacional para a sociologia do desporto], 48(3), 366-376.

Mogaji, E., Badejo, F. A., Charles, S. e Millisits, J. (no prelo). «Financial well-being of sportswomen.» [Bem-estar financeiro das mulheres desportistas] *International Journal of Sport Policy and Politics*. [Revista internacional de políticas desportivas e política]

Szto, C., Pegoraro, A., Morris, E., Desrochers, M., Emard, K., Galas, K., ... e Richards, K. (no prelo). «# ForTheGame: Social

Change and the Struggle to Professionalize Women's Ice Hockey.» [# ForTheGame: a mudança social e a luta pela profissionalização do hóquei no gelo feminino] *Sociology of Sport Journal*. [Revista de sociologia do desporto]

Wicker, P., Breuer, C. e Dallmeyer, S. (no prelo). «The gender earnings gap among elite athletes in semi-professional sports.» [A disparidade de rendimentos entre homens e mulheres nos atletas de elite em desportos semiprofissionais] *Managing Sport and Leisure*. [Gestão do desporto e lazer]

Cobertura dos órgãos de comunicação social

Billings, A. e Angelini, J. (2019). «Equity Achieved? A Longitudinal Examination of Biological Sex Representation in the NBC Olympic Telecast (2000-2018).» [Alcançámos a igualdade? Um exame longitudinal da representação de género biológica no programa olímpico da NBC (2000-2018)] *Communication & Sport* [Comunicação e desporto], 7(5), 551-564.

Bruce, T. (2016). «New rules for new times: Sportswomen and media representation in the third wave.» [Novas regras para novos tempos: representação das desportistas mulheres e dos órgãos de comunicação social na terceira vaga] *Sex Roles* [Papéis de género], 74 (7-8), 361-376.

Bruce, T. (2017). «Sportswomen in the Media: An Analysis of International Trends in Olympic and Everyday Coverage.» [Mulheres desportistas nos órgãos de comunicação social: uma análise das tendências internacionais na cobertura olímpica e diária] *Journal of Sport and Gender Studies* [Revista de desporto e estudos de género], 15, 24-39.

Coche, R. (2013). «Is ESPN really the women's sports network? A content analysis of ESPN's Internet coverage of the Australian Open.» [Será que a ESPN é mesmo um canal de desporto feminino? Uma análise de conteúdo da cobertura da ESPN na Internet do Open da Austrália] *Electronic News* [Notícias eletrónicas], 7(2), 72-88.

Coche, R. (2015). «The amount of women's sports coverage on international sports news websites' home pages: Content analysis of the top two sites from Canada, France, Great Britain, and the United States.» [A quantidade de cobertura desportiva feminina nas páginas dos sítios Web de notícias desportivas internacionais: análise de conteúdo dos dois principais sítios Web do Canadá, França, Grã-Bretanha e Estados Unidos] *Electronic News* [Notícias eletrónicas], 9(4), 223-241.

Cooky, C., Messner, M. A. e Musto, M. (2015). «"It's dude time!" A quarter century of excluding women's sports in televised news and highlight shows.» ["Está na hora dos tipos!" Um quarto de século de exclusão do desporto feminino em notícias televisivas e espetáculos de destaque] *Communication & Sport* [Comunicação e desporto], 3(3), 261-287.

Delorme, N. (2014). «Were women really underrepresented in media coverage of summer Olympic games (1984-2008)? An invitation to open a methodological discussion regarding sex equity in sports media.» [Estariam as mulheres

realmente sub-representadas na cobertura dos órgãos de comunicação social dos jogos olímpicos de verão (1984–2008)? Um convite para abrir uma discussão metodológica sobre a igualdade sexual nos órgãos de comunicação desportivos] *Mass Communication and Society* [Comunicação de massas e sociedade], 17(1), 121-147.

Delorme, N. e Pressland, A. (2016). «The visibility of female athletes: A comparison of the Sochi 2014 Winter Olympic Games coverage in French, British, and Spanish newspapers.» [A visibilidade das atletas do sexo feminino: uma comparação da cobertura dos Jogos Olímpicos de Inverno de Sochi 2014 em jornais franceses, britânicos e espanhóis] *Sociology of Sport Journal* [Revista de sociologia do desporto], 33(4), 317-333.

Delorme, N. e Testard, N. (2015). «Sex equity in French newspaper photographs: A content analysis of 2012 Olympic Games by L'Equipe.» [Igualdade sexual nas fotografias dos jornais franceses: uma análise de conteúdo dos Jogos Olímpicos de 2012 pelo L'Equipe] *European Journal of Sport Science* [Revista europeia de ciências do desporto], 15(8), 757-763.

Fink, J. S. (2015). «Female athletes, women's sport, and the sport media commercial complex: Have we really "come a long way, baby"?» [Atletas mulheres, desporto feminino e o complexo comercial dos órgãos de comunicação social desportivos: Será que percorremos realmente "um longo caminho, querida"?] *Sport management review* [Análise da gestão desportiva], 18(3), 331-342.

Hardin, M. (2013). «Want Changes in Content? Change the Decision Makers.» [Queremos ver alterações no conteúdo? Então, temos de alterar os decisores] *Communication & Sport* [Comunicação e desporto], 1, 241– 245.

Kavanagh, E., Litchfield, C. e Osborne, J. (2019). «Sporting women and social media: Sexualization, misogyny, and gender-based violence in online spaces.» [Mulheres desportistas e redes sociais: sexualização, misoginia e violência baseada no género na Internet] *International Journal of Sport Communication* [Revista internacional de comunicação no desporto], 12(4), 552-572.

Meier, M. (2015). «The value of female sporting role models.» [O valor dos modelos femininos no desporto] *Sport in Society* [Desporto na sociedade], 18, 968-982.

Organista N. e Mazur, Z. (2017). «Sport press coverage of Polish female athletes during the Olympic Games in Rio de Janeiro.» [Cobertura pela imprensa desportiva de atletas polacas durante os Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro] *Studies in Sport Humanities* [Estudos em humanidades no desporto], 22, 39-48.

Sherry, E., Osborne, A. e Nicholson, M. (2016). «Images of sports women: A review.» [Imagens de mulheres desportistas: uma análise] *Sex Roles* [Papéis de género], 74 (7-8), 299-309.

Young, J.A., Symons, C.M., Pain, M.D., Harvey, J.T., Eime, R.M., Craike, M.J. e Payne, W.R. (2015). «Role models of Australian female adolescents. A longitudinal study to inform programmes designed to increase physical activity and sport participation.» [Modelos de adolescentes australianas. Um

estudo longitudinal destinado a informar sobre programas concebidos para aumentar a atividade física e a participação desportiva] *European Physical Education Review* [Análise sobre a educação física na Europa], 21, 451-466.

Violência baseada no género

Comissão Europeia. (s.d.). *What is gender-based violence?* [O que é a violência baseada no género?] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-based-violence/what-gender-based-violence_pt

Fasting, K., Chroni, S., Hervik, S. E. e Knorre, N. (2011). «Sexual harassment in sport toward females in three European countries.» [O assédio sexual no desporto contra as mulheres em três países europeus] *International Review for the Sociology of Sport* [Revista internacional para a sociologia do desporto], 46(1), 76-89.

Hartill, M. J., Rulofs, B., Lang, M., Vertommen, T., Allroggen, M., Cirera, E., Diketmuller, R., Kampen, J. K., Kohl, A., Martin, M., Nanu, I., Neeten, M., Sage, D. e Stativa, E. (2021). *CASES: General Report. The prevalence and characteristics of inter-personal violence against children (IVAC) inside and outside sport in six European countries.* [CASOS: relatório geral. A prevalência e as características da violência interpessoal contra crianças (IVAC) dentro e fora do desporto em seis países europeus] Edge Hill University.

Menzel, T., Braumüller, B. e Hartmann-Tews, I. (2019). *The relevance of sexual orientation and gender identity in sport in Europe. Findings from the Outsport survey.* [A relevância da orientação sexual e da identidade de género no desporto na Europa. Conclusões do inquérito Outsport] German Sport University.

Mergaert, L., Arnaut, C., Vertommen, T. e Lang, M. (2016). *Study on gender-based violence in sport.* [Estudo sobre a violência baseada no género no desporto] Comissão Europeia.

Ohlert, J., Vertommen, T., Rulofs, B., Rau, T. e Allroggen, M. (2020). «Elite athletes' experiences of interpersonal violence in organized sport in Germany, the Netherlands, and Belgium.» [As experiências de atletas de elite relativamente à violência interpessoal no desporto organizado na Alemanha, nos Países Baixos e na Bélgica] *European Journal of Sport Science* [Revista europeia de ciências do desporto], 7, 1-10.

Vertommen, T., Schipper-van Veldhoven, N., Wouters, K., Kampen, J. K., Brackenridge, C. H., Rhind, D. J., Neels, K. e Van Den Eede, F. (2016). «Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium.» [Violência interpessoal contra crianças no desporto nos Países Baixos e na Bélgica] *Child Abuse & Neglect* [Abuso e negligência de crianças], 51, 223-236.

Willson, E., Kerr, G., Stirling, A. e Buono, S. (no prelo). «Prevalence of Maltreatment Among Canadian National Team Athletes.» [Prevalência de maus-tratos entre os atletas da seleção nacional do Canadá] *Journal of Interpersonal Violence.* [Revista sobre violência interpessoal]

Anexo 1 Membros do Grupo de Alto Nível

Presidente

- BOZKURT Emine (NL)**
- Presidente do Grupo de Alto Nível para a Igualdade de Género no Desporto;
 - Vários cargos de liderança nos Conselhos de Administração de organizações internacionais;
 - Antiga deputada do Parlamento Europeu – Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros e Comissão da Cultura e da Educação (Desporto);
 - Ex-Presidente do grupo parlamentar Friends of Football (Amigos do futebol).

Relatores

- DELORME Nicolas (FR)**
- Professor Associado em Sociologia do Desporto (Universidade de Bordéus);
 - Autor de vários artigos sobre a igualdade de género (estereótipos de género no desporto e o papel dos órgãos de comunicação social, o equilíbrio entre os géneros e a igualdade na tomada de decisões no desporto);
 - Membro do comité científico do grupo de reflexão europeu sobre desporto e cidadania.
- GJELOSHAJ Kole (BE)**
- Secretário-Geral Adjunto da Federação Internacional do Desporto Escolar (ISF) (supervisão do projeto «She Runs – Active Girls Lead»);
 - Federação Internacional dos Desportos Universitários (FISU) – Comité para a Igualdade de Género (Secretário 2007-2017);
 - Presidente do Comité Consultivo do EPAS – Conselho da Europa (2020- ...)

Membros

- BOKEL Claudia (DE)**
- Atleta olímpica de esgrima (Medalha de Prata nos Jogos Olímpicos de Atenas 2004);
 - Campeã mundial e europeia;
 - Antiga membro da Comissão Executiva do COI e Presidente da Comissão de Atletas do COI;
 - Conselheira Permanente do Conselho Desportivo Holandês;
- CASADO Marisol (ES)**
- Presidente da União Internacional de Triatlo;
 - Membro do COI – Membro da Comissão de Mulheres no Desporto do Comité Olímpico Internacional;
 - Presidente do Grupo Consultivo para a Diversidade e Igualdade de Género da Associação das Federações Internacionais Olímpicas de Verão;
 - Presidente do Grupo de Trabalho do Projeto de Revisão da Igualdade de Género do COI (2017-2018).

ČORAK Sanda (HR)	<ul style="list-style-type: none"> • Antiga atleta (5 vezes campeã ex-jugoslava; 10 vezes campeã da República da Croácia); • Presidente da Federação Croata de Judo; • Membro da CE da Federação Internacional de Judo e presidente da Comissão para a Igualdade de Género da IJF; • Vice-Presidente do Comité Olímpico da Croácia.
FLEUREN-VAN WALSEM Marijke (NL)	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente da Federação Europeia de Hóquei; • Membro da Comissão de «Mulheres no Desporto» do COI; • Docente académica na área da igualdade de género.
GREGORIUS Sarah (NZ)	<ul style="list-style-type: none"> • FIFPRO – Responsável de Políticas e Estratégias; • Ex-jogadora profissional de futebol (Jogos Olímpicos, Campeonatos do Mundo); • Membro da Comissão das Mulheres da FIFPRO Ásia/Oceânia.
HEINILÄ Terhi (FI)	<ul style="list-style-type: none"> • Secretária-Geral, Conselho Nacional das Mulheres na Finlândia; • Antiga Secretária-Geral, GTI (Grupo de Trabalho Internacional sobre as Mulheres e o Desporto).
KEANE Sarah (IE)	<ul style="list-style-type: none"> • CEO da Swim Ireland; • Presidente do Comité Olímpico da Irlanda; • Membro atual do Comité Diretor das Mulheres no Desporto da Irlanda.
MONAMI Dominique (BE)	<ul style="list-style-type: none"> • Antiga atleta olímpica e Medalha de Bronze nos Jogos Olímpicos de Sydney 2000 (ténis); • Membro do conselho de administração do Comité Olímpico Nacional Belga; • Membro do Grupo de Trabalho do Comité Olímpico Nacional Belga, «Mulheres no Desporto», e representante do Grupo de Trabalho no grupo «<i>Game Changers</i>».
PRETS Christa (AT)	<ul style="list-style-type: none"> • Antiga deputada do Parlamento Europeu; • Ex-treinadora desportiva; • Presidente da «100% Sport», o Centro de Excelência Austríaco para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Desporto.
TOWNSEND Sarah (UK)	<ul style="list-style-type: none"> • Copresidente – EGLSF – Federação Europeia de Desporto Gay e Lésbico; • Membro da Comissão da Igualdade no Desporto da ENGSO; • Presidente da Activ'Elles04 – Women's MultiSport Association.
VERTOMMEN Tine (BE)	<ul style="list-style-type: none"> • Criminologista e investigadora sobre Violência e Salvaguarda no Desporto (Universidade de Antuérpia e Universidade Thomas More de Ciências Aplicadas); • Coordenadora da Rede Internacional de Violência e Integridade no Desporto; • Envolvida em projetos financiados pela UE – foco na violência baseada no género.
WENTA Bogdan (PL)	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente da Câmara de Kielce; • Antigo deputado do Parlamento Europeu; Vice-Presidente do Intergrupo Sport; • Ex-jogador de andebol de alto nível e treinador (seleção nacional polaca).

