

Política de Equidade de Gênero da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa

FICHA TÉCNICA:

PROCEDIMENTO	Data da 1ª Versão: 24/06/2022		
POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA CONFEDERAÇÃO BRASILEIRA DE TÊNIS DE MESA	Identificação do Procedimento:		
	Política de Equidade de Gênero da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa		
	Revisão: 01	Data: 18/06/2024	Por: Comitê Executivo
Elaborado por: Taisa Belli e Geraldo Campestrini			

HISTÓRICO DAS REVISÕES:

VERSÃO	DATA APROVAÇÃO	DE	PÁGINAS REVISADAS	DESCRIÇÃO DAS ALTERAÇÕES
00	24/06/2022		TODAS	Elaboração do documento em sua primeira versão.
01	18/06/2024		TODAS	Revisão geral
02				
03				
04				

Confederação Brasileira de Tênis de Mesa

Rua Henrique de Novaes, 190 - Botafogo
Rio de Janeiro - RJ - Brasil
CEP 22281-050

+55 21 2579-0650
cbtn@cbtn.org.br
www.cbtn.org.br

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO – FUNDAMENTOS PARA A POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA CBTM	3
1) PRINCÍPIOS DA POLÍTICA	4
2) DIRETRIZES DA POLÍTICA.....	5
3) AÇÕES CONCRETAS	5
4) DISPOSIÇÕES FINAIS	7

INTRODUÇÃO – FUNDAMENTOS PARA A POLÍTICA DE EQUIDADE DE GÊNERO DA CBTM

Este documento tem a premissa de estabelecer diretrizes e orientar as ações concretas da Confederação Brasileira de Tênis de Mesa (CBTM) em prol de programas e projetos voltados para uma melhor equidade de gênero vinculada ao ambiente do tênis de mesa. Serve para orientar, também, as Federações Estaduais, as Ligas Regionais e os Clubes a observarem pautas e processos que igualmente impactem a construção de um processo mais saudável em prol da temática.

O fato é que o tênis de mesa no Brasil deve se pautar por um trabalho proativo na busca da equidade. Afinal, das quase 19 mil pessoas que se cadastraram oficialmente como atleta no período de 2018 a 2022, apenas 18,6% são do naipe feminino (índice desproporcional se levarmos em consideração os dados do IBGE, que aponta que a população brasileira é formada por 51,8% de mulheres). Com relação a técnicos e árbitros a proporção, para o mesmo período, é de 8,4% e 21,5% respectivamente.

As iniciativas afirmativas para mudar este cenário estão fundamentadas pelo Regimento Interno da CBTM, quando, no Capítulo 3.1., estabelece o compromisso de “Igualdade de Gênero”, em consonância com os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da ONU, tendo como perspectiva a atuação para a:

- Valorização da participação feminina no tênis de mesa;
- Ampliação da integração das mulheres no tênis de mesa.

Para a estruturação das ações, o “Coletivo Ping-Pong” é o programa que engloba, dentro de seus pilares, as questões de equidade e diversidade. Assim, a CBTM entende que possui a visão do todo, permitindo medir os impactos de sua atividade e estando alinhado com esta Política de Equidade de Gênero.

A estrutura deste documento partiu de consulta e adaptações dos seguintes documentos:

- a) “Política de Equidade de Gênero e Valorização da Diversidade” do BNDES (<https://www.bndes.gov.br/wps/portal/site/home/desenvolvimento-sustentavel/o-que-nos-orienta/outras-politicas-e-regulamentos/politica-genero-diversidade>);
- b) “Boas Práticas de Prevenção à Violência contra Mulheres e Meninas por meio do Esporte” da ONU Mulheres (<http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2022/04/Cartilha-BoasPraticas-Unase-EsporteeJuventude-web.pdf>);

c) “Programa PRÓ-EQUIDADE DE GÊNERO E RAÇA. Rompendo fronteiras no mundo do trabalho” da Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2016 (https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/04/proequidade_para-site.pdf).

1) PRINCÍPIOS DA POLÍTICA

Art. 1º. A Política de Equidade de Gênero da CBTM reafirma o compromisso permanente da entidade de contribuir para a eliminação de todas as formas de desigualdade e discriminação em seu ambiente de prática e atividade profissional do tênis de mesa brasileiro.

Art. 2º. Os seguintes princípios norteiam a atuação da CBTM:

i. Comprometimento: entender os fatores socioculturais que podem exacerbar a desigualdade de gênero para adotar métodos e ferramentas adequados para promover a igualdade de direitos, e combater qualquer tipo de discriminação em seu ambiente interno e entre as entidades filiadas ou vinculadas;

ii. Transparência: agir de forma transparente e prestar contas de sua atuação à comunidade do tênis de mesa;

iii. Comunicação: disponibilizar canais de comunicação para receber denúncias, reclamações e sugestões relativas às questões de gênero e diversidade que venham a ocorrer em projetos e programas da CBTM;

iv. Alinhamento com políticas públicas: atuar de acordo com as políticas públicas nacionais relativas à questão de gênero e diversidade;

v. Incentivo: incentivar projetos e programas que contribuam para a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres; e

vi. Competências: promover o treinamento e desenvolvimento dos colaboradores da CBTM e de pessoas ligadas ao tênis de mesa, filiados ou não à CBTM, nas questões de gênero e diversidade, além de atuar na geração e gestão de conhecimento sobre o tema.

2) DIRETRIZES DA POLÍTICA

Art. 3º. A atuação da CBTM em seu ambiente e em suas relações com a sociedade orienta-se pelas seguintes diretrizes no tocante à temática da equidade de gênero:

- i. Ser reconhecida como uma entidade inclusiva e capaz de compreender e atender às necessidades da comunidade esportiva e, em especial, do tênis de mesa;
- ii. Atuar na erradicação de todas as formas de discriminação e violência contra as mulheres;
- iii. Possibilitar oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional para colaboradores, incluindo, quando possível, terceirizadas e prestadoras de serviço;
- iv. Buscar o equilíbrio de gênero na composição do quadro de executivos;
- v. Buscar a diversidade de gênero na composição dos órgãos estatutários;
- vi. Tornar o ambiente institucional mais receptivo à diversidade humana;
- vii. Contribuir para a eliminação de todas as formas de discriminação no acesso, remuneração, oportunidades de desenvolvimento, movimentação interna, ascensão e permanência no emprego;
- viii. Induzir práticas dos clientes para promover um ambiente livre de discriminação;
- ix. Estimular e ser um facilitador em projetos que propiciem melhor acesso à prática do tênis de mesa e/ou ao exercício de atividade profissional no meio esportivo; e
- x. Reconhecer e disseminar publicamente o compromisso com a equidade de gênero e com a valorização da diversidade no esporte.

3) AÇÕES CONCRETAS

Art. 4º. A implantação das Diretrizes desta Política será realizada por meio de Plano de Trabalho coordenado pela pessoa responsável pela área Mulher no Esporte na CBTM, que poderá formatar grupos de estudos e alinhamentos.

§1º O Plano de Trabalho deverá ser apresentado até o mês de novembro de cada ano, com execução prevista para o ano subsequente.

§2º O Plano de Trabalho deverá ser aprovado pelo Comitê Executivo e acompanhado pelo Conselho de Administração da CBTM, conforme as metas estabelecidas.

Art. 5º. As ações deverão ser norteadas para o atendimento dos seguintes requisitos:

i. Construção de espaços seguros para a prática do tênis de mesa. Ligado à estruturação de ambiente emocional e fisicamente seguro para que as meninas se sintam livres para se expressar e discutir abertamente suas experiências e medos, sem se preocupar com julgamentos, ameaças ou intimidações. Um espaço onde estejam também protegidas de danos corporais, incluindo abuso sexual e lesões físicas acidentais, e possam aprender a identificar e denunciar casos de violência – (a) identificação de melhores práticas em clubes, associações e/ou academias, com publicação de relatos e incentivo; (b) identificação de melhores práticas em eventos TMB Challenge Plus, com publicação de relatos e incentivo; (c) distribuição de cartilhas orientativas para clubes/associações/academias, Federações Estaduais e Ligas Regionais para indicar melhor formatação de seus programas.

ii. Empoderamento, liderança e autoestima, criando referências femininas ligadas ao tênis de mesa – (a) documentários / vídeo-case para a valorização da rotina de trabalho de colaboradoras no ambiente administrativo da CBTM; (b) destaque sobre a trajetória e esforços particulares de atletas mulheres para alcançar o sucesso esportivo ou manter uma rotina de atividade prática no esporte; (c) formatação de vídeo-cases inspiradores para reforçar a história de mulheres dentro do tênis de mesa (atletas, árbitras, gestoras e técnicas), para a ressignificação dos espaços e dos papéis de gênero, fortalecendo a quebra de paradigmas, preconceitos, estereótipos de gênero nocivos e incentivando o empoderamento dessas meninas e jovens mulheres.

iii. Proposição de regras claras que evidenciem princípios meritocráticos para o acesso às melhores condições de treinamento, preparação, avaliação e participação em competições para todos(as) – (a) garantir transparência sobre a correta aplicação dos recursos destinados pela CBTM aos programas vinculados à performance; (b) estabelecer valores de premiação iguais para ambos os gêneros; (c) construir projetos que garantam destaque para a atividade de performance das mulheres.

iv. Medição do impacto das ações de promoção da equidade de gênero – (a) realizar pesquisa anual para verificar a percepção de ações em prol das mulheres no ambiente de trabalho; (b) avaliar os resultados das iniciativas em prol das mulheres na comunidade do tênis de mesa (atletas, técnicos e árbitros); (c) estabelecer metas

claras e mensuráveis correlacionadas com a equidade de gênero dentro dos objetivos estratégicos da CBTM.

v. Construção de conhecimento para a disseminação de diretrizes e recomendações sobre a equidade de gênero – (a) utilização do alcance das mídias sociais da CBTM para a promoção de conteúdo de valor que incentive a prática e oriente os profissionais do esporte a manterem um ambiente mais seguro para meninas e mulheres no tênis de mesa; (b) cartilhas e elaboração de conteúdos pela Universidade do Tênis de Mesa; (c) elaboração de guias ilustrados para treinadores e pais/responsáveis com orientações sobre a construção de redes de apoio para meninas e mulheres atuarem no esporte.

vi. Na composição de seus cargos executivos (diretorias, gerências e lideranças), a CBTM se orientará por esta política de equidade de gênero, incentivando o preenchimento de ao menos 1/3 (um terço) de cargos por ocupantes.

4) DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 6º A presente Política de Equidade de Gênero deverá ser objeto de revisão e atualização pelo menos a cada 5 (cinco) anos.

Parágrafo Único. Esta Política entrará em vigor em 18 de junho de 2024.