

TOOLKIT

HOE GENDERGELIJKHEID IN DE SPORT BEVORDEREN

Alles wat je moet weten



**ALL IN:
Op weg naar
genderevenwicht
in de sport**

**"Een
versnelling
hoger
schakelen**

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

DE TOOLKIT BEVAT 11 FACTSHEETS

Feiten, cijfers, definities en normatieve kaders over gendergelijkheid in de sport

- Factsheet 1 Feiten en cijfers over gender(on)gelijkheid en -verschillen
- Factsheet 2 Waarom moeten we genderongelijkheid in de sport aanpakken?
- Factsheet 3 Gendergelijkheid/gender mainstreaming in de sport – wat staat er op het spel?

Opstellen van beleid en programma's om te streven naar gendergelijkheid in de sport

- Factsheet 4 Een actieplan voor gendergelijkheid in de sport opstellen
- Factsheet 5 Human resources en leiderschap
- Factsheet 6 Financiering
- Factsheet 7 Communicatie
- Factsheet 8 Kansen om te sporten
- Factsheet 9 Training en opleiding
- Factsheet 10 Sportevenementen
- Factsheet 11 Sportinfrastructuur

Deze toolkit werd ontwikkeld in het kader van het gezamenlijke project van de Europese Unie (EU) en de Raad van Europa 'ALL IN: towards gender balance in sport' en is een aanvulling op de andere instrumenten die het project heeft ontwikkeld (een onlinebibliotheek van praktijken en instrumenten, statistieken over gendergelijkheid in de sport enz.). Deze toolkit biedt informatie, concrete tips, voorbeelden van goede praktijken en strategieën **om een aanpak voor gender mainstreaming in de praktijk te brengen met het oog op gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de sport.**

Doelgroepen

- ▶ Besluitvormers bij overheden, die voor sport verantwoordelijk zijn, en bij sportorganisaties (op nationaal, regionaal en lokaal niveau)
- ▶ Beleidsmedewerkers/operationele managers van overheden, verantwoordelijk voor sport, en van sportorganisaties
- ▶ Opleiders in gendergelijkheid/gender mainstreaming in de sport

Doelstellingen

- ▶ Inzicht verwerven in de omvang van genderongelijkheid en -verschillen in de sportwereld (op het gebied van leiderschap, coaching, sportparticipatie en media/communicatie), het veelvuldig voorkomen van gendergerelateerd geweld en de meerwaarde om toe te werken naar gendergelijkheid
- ▶ Een actieplan voor gendergelijkheid opstellen, implementeren, volgen en evalueren.
- ▶ Begrijpen wat een strategie voor gender mainstreaming is
- ▶ Een aanpak voor gender mainstreaming implementeren in sportbeleid, programma's, acties en sportorganisaties (bij de ontwikkeling van een HR-beleid, de organisatie van sportevenementen, de ontwikkeling van een communicatiestrategie, de toekenning van subsidies, de renovatie van sportinfrastructuur enz.).

De inhoud van de toolkit is volledig afgestemd op de **Aanbeveling CM/Rec(2015)2 van het Comité van Ministers aan de lidstaten inzake gender mainstreaming in de sport**¹.

De verschillende factsheets bevatten ook verwijzingen naar gendergerelateerd geweld in de sport en diversiteitsproblemen, o.a. betreffende personen in kwetsbare posities die worden blootgesteld aan diverse vormen van discriminatie (wanneer geslacht en gender ook gepaard gaan met andere discriminatiegronden, zoals leeftijd, ras, etnische herkomst, seksuele geaardheid en handicap).

Richtlijnen voor een vlotte lectuur

Factsheets 4 tot 11 zijn zo opgebouwd dat ze de praktische implementatie van een strategie voor gender mainstreaming ondersteunen. Ze hebben allemaal dezelfde structuur:

• Een korte inleiding over het belang van het onderwerp, met:

- ▶ Focus van de factsheet 
- ▶ Specifieke aspecten die aan bod komen 

• Een aanpak in twee stappen:

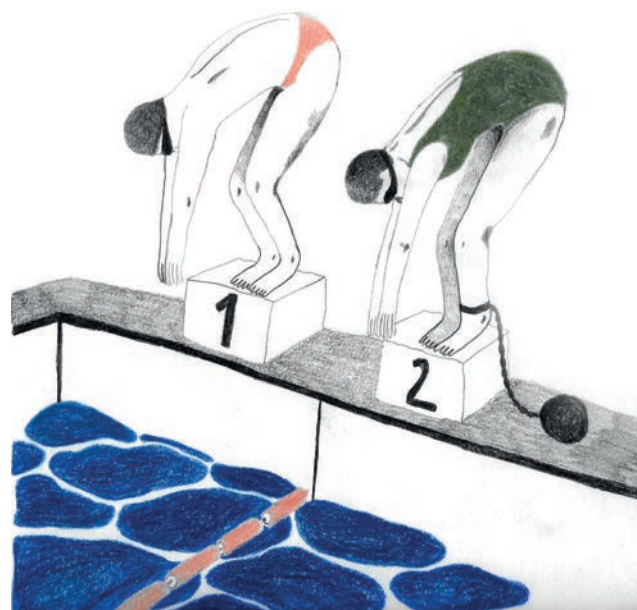
- ▶ **"Klaar voor de start?":** elementen om rekening mee te houden en/of vragen die u zich moet stellen om het probleem te begrijpen
- ▶ **"Actie!":** ideeën en voorbeelden, bedoeld als inspiratie om verandering te faciliteren die aanpasbaar is aan de context van de lezer

• Voorbeelden van goede praktijken

• Links tussen factsheets

1 Feiten en cijfers over gender(on)gelijkheid en -verschillen

Hoewel meer en meer vrouwen in Europa en de rest van de wereld deelnemen en betrokken zijn bij sport, blijft genderongelijkheid bestaan en is ze op veel gebieden diepgeworteld, hetzij openlijk (bv. in de deelname), hetzij subtiel (bv. in de manier waarop vrouwelijke en mannelijke atleten worden voorgesteld).



Genderongelijkheid in de sport gaat in grote lijnen over: de toegang tot en de beoefening van sport, lichamelijke opvoeding en fysieke activiteiten; toegang tot verantwoordelijkheden, deelname aan bestuursorganen en managementfuncties in de sportwereld; toegang tot middelen, de lonen, financiële stimuli en sportfaciliteiten; media-aandacht voor vrouwelijke atleten en vrouwensport; herintegratie op de arbeidsmarkt na een sportcarrière; gendergerelateerd geweld, waaronder pesterijen en misbruik. De juiste omgeving waarin vrouwen en meisjes veilig, vrij en als gelijken kunnen sporten is soms moeilijk te vinden. Deze factsheet bestaat uit vijf delen met feiten en cijfers over genderongelijkheid en -verschillen in: participatie (gaande van recreatiesport tot topsport); coaching; leiderschap; de media; en tot slot gendergerelateerd geweld in de sport.¹

DEELNAME AAN RECREATIESPORT

Genderverschillen in frequentie en omgeving

In de Europese Unie beoefenen mannen over het algemeen vaker² een sport of een andere fysieke activiteit³ dan vrouwen. 44% van de mannen sporten minstens eenmaal per week, terwijl dit percentage bij de vrouwen slechts 36% bedraagt. De frequentie van de beoefening van sport of een andere fysieke activiteit varieert aanzienlijk volgens de leeftijd. Het grootste verschil merken we bij de jongeren (15-24 jaar): 59% van de jonge mannen tegenover 47% van de jonge vrouwen beoefenen minstens eenmaal per week een of andere fysieke activiteit, terwijl 12% van de jonge mannen en 6% van de jonge vrouwen minstens vijfmaal per week sport of een andere fysieke activiteit beoefenen. Deze kloof verkleint naarmate de leeftijd vordert.

¹ Deze 'factsheet 1' is een update van de factsheets, samengesteld door Yellow Window in het kader van het gezamenlijke project van de Europese Unie en de Raad van Europa 'Balance in sport. Tools to implement gender equality' van 2016.

² Bron: Europese Commissie (2018). Speciale Eurobarometer 472 'Sport and Physical Activity'

³ Andere fysieke activiteiten zoals wandelen, fietsen, dansen, tuinieren enz.

Afhankelijk van waar men sport of een fysieke activiteit¹ beoefent, worden genderverschillen opgemerkt. Mannen sporten veeleer in sportclubs of op het werk, terwijl vrouwen vaker thuis of op weg naar huis, school, het werk of de winkel fysiek actief zijn. In lijn met deze vaststelling geloven meer mannen dan vrouwen dat lokale sportclubs en andere lokale faciliteiten veel mogelijkheden hebben om lichamelijk actief te zijn. Deze verschillen kunnen te maken hebben met de traditionele genderrollen die aan vrouwen en mannen worden toegeschreven, bv. het komt vaker voor dat vrouwen de zorg voor kinderen op zich nemen, wat een verklaring kan zijn voor de omgeving waar ze meestal een sport of andere fysieke activiteiten beoefenen. Mannen zijn tweemaal zo vaak lid van een sportclub als vrouwen (16% versus 8%)².

Wat motiveert meisjes/vrouwen en jongens/mannen om aan sport te doen?

Zowel mannen als vrouwen zijn gemotiveerd om te sporten of een andere fysieke activiteit te beoefenen om hun gezondheid te verbeteren (respectievelijk 53% en 55%) en zich fitter te voelen (48% en 47%). Hoewel de verschillen bij veel indicatoren aan het afnemen zijn, merken we nog altijd lichte genderverschillen in de drijfveren van mensen om te sporten of andere fysieke activiteiten te beoefenen. Terwijl mannen eerder sporten of fysieke activiteiten beoefenen om plezier te maken (33%), met vrienden samen te zijn (22%) of hun fysieke prestaties te verbeteren (29%), gaat het bij vrouwen eerder om hun gewicht onder controle te houden (24%), hun uiterlijk te verbeteren (21%) of de effecten van veroudering tegen te gaan (15%).³ Deze verschillen zijn te verklaren door de noodzaak om te voldoen aan bepaalde genderstereotypes: van mannen wordt verwacht dat ze sterk en atletisch zijn, van vrouwen dat ze er mooi, slank en jong uitzien.

Deze genderverschillen zijn sterker aanwezig in de leeftijdsgroep van 15 tot 24, waar jongens meer dan meisjes belang hechten aan het aspect plezier (respectievelijk 48% en 38%), met vrienden samenzijn (41% versus 23%) en de competitiegeest (17% versus 5%). Het uiterlijk is voor beide geslachten even belangrijk (29% voor jongens en 30% voor meisjes) maar meisjes hechten meer belang aan gewichtscontrole (24% versus 20%), terwijl jongens eerder streven naar een betere conditie (55% versus 48%).⁴

Wat weerhoudt ze ervan te sporten?

In de EU is de belangrijkste reden waarom mensen geen sport doen een gebrek aan tijd, gevolgd door een gebrek aan belangstelling of motivatie, een handicap of ziekte, en de kostprijs. 40% van de respondenten van de Eurobarometer-enquête antwoordden dat ze geen tijd vonden om met een sport of fysieke activiteit te beginnen. Terwijl tijdsgebrek zowel bij mannen (40%) als bij vrouwen (39%) als een belangrijke reden naar voren komt, lijken aspecten zoals gebrek aan belangstelling of motivatie frequenter bij vrouwen dan bij mannen (22% tegenover 19%) voor te komen.

Uit deze resultaten blijkt dat de vrouwen die het minst fysiek actief zijn geen zin of behoefte voelen om een sport of fysieke activiteit te beoefenen. Dit gebrek aan belangstelling hangt nauw samen met familiale verplichtingen en verantwoordelijkheden die al decennialang als vrouwentaken worden beschouwd. Vrouwen die geen sport of fysieke activiteiten beoefenen, hebben het doorgaans heel druk met hun gezin en huishoudelijke zaken. De zorg voor de kinderen, het onderhoud van het huis en het huishouden in het algemeen worden beschouwd als de voornaamste activiteiten van vrouwen tijdens hun vrije tijd. Deze familiale verantwoordelijkheden zijn voornamelijk bij vrouwen met een arbeidersachtergrond of etnische minderheden drempels om aan sport te doen. Bij deze bevolkingsgroepen is de verdeling van huishoudelijke taken op basis van gender dan ook bijzonder uitgesproken.⁵

1 Ibid.

2 Ibid.

3 Ibid.

4 Ibid.

5 'Gender equality in sports. Access for Girls and Women to Sport Practices', Council of Europe Publishing, 2011, <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6957-gender-equality-in-sports.html>.

BEOEFENING VAN TOPSPORT

De kloof in de deelname aan de Olympische Spelen verkleint ...

Het percentage vrouwelijke deelnemers aan de Olympische Spelen blijft stijgen. Uit recente cijfers van het Internationaal Olympisch Comité (IOC) blijkt dat 45% van de deelnemers aan de Olympische Zomerspelen van 2016 in Rio de Janeiro vrouwen waren, wat betekent dat er een genderevenwicht is op het gebied van participatie.

Aandeel van vrouwelijke deelnemers in de Olympische Zomerspelen van 1992 tot 2016						
1992	1996	2000	2004	2008	2012	2016
28.8%	34.0%	38.2%	40.7%	42.4%	44.2%	45.0%

In Rio hadden zes van de 206 deelnemende landen (3%) meer vrouwelijke dan mannelijke deelnemers.¹, waarvan bij drie (Nieuw-Zeeland, Australië en USA) er een genderevenwicht was:

- ▶ Nieuw-Zeeland, 50% vrouwen (99 vrouwen, 98 mannen)
- ▶ Australië, 51% (213 vrouwen, 208 mannen)
- ▶ Verenigde Staten, 53% (292 vrouwen, 264 mannen)
- ▶ Canada, 59% (183 vrouwen, 127 mannen)
- ▶ China, 62% (243 vrouwen, 151 mannen)
- ▶ Puerto Rico, 68% (27 vrouwen, 13 mannen)

Participatie aan de Olympische Winterspelen ligt iets lager. 41% van de deelnemers aan de jongste editie in PyeongChang waren vrouwen; het percentage stijgt niettemin al sinds 1992, op een lichte daling in 2014 na.

Aandeel van vrouwelijke deelnemers aan de Olympische Winterspelen van 1992 tot 2018							
1992	1994	1998	2002	2006	2010	2014	2018
27.1%	30.0%	36.2%	36.9%	38.2%	40.7%	40.3%	41.2%

De kloof in de deelname daalde verder op de Olympische Jeugdspelen, waar de deelname van vrouwen 46,5% bedroeg voor de Olympische Jeugd winterspelen in Lillehammer in 2016 en 49,7% voor de Olympische Jeugdzomerspelen in Buenos Aires in 2018.

... maar de loonkloof tussen vrouwen en mannen in de topsport daalt niet

Ondanks deze stijging van het aantal vrouwelijke atleten die deelnemen aan de Olympische Spelen, is er een duidelijke loonkloof tussen vrouwen en mannen in de topsport, bij contractuele verloning en bij het sponsoren prijzengeld. Ondanks de schaarse studies over de loonkloof in de sportwereld,² publiceert Forbes elk jaar een lijst van de best betaalde atleten ter wereld.³ In 2019 is Serena Williams de enige vrouw op deze lijst, op nummer 63. Volgens een studie van de BBC in 2015⁴ is het bedrag in 10 van de 35 sporten waar prijzengeld wordt uitgereikt, niet hetzelfde voor vrouwen als voor mannen. Zo bedroeg de totale prijzenpot voor de Wereldbeker voetbal voor vrouwen in 2015, 15 miljoen Amerikaanse Dollar, tegenover 791 miljoen voor de Wereldbeker voetbal voor mannen in 2018.⁵

1 De deelname van vrouwen en mannen aan de Olympische Spelen kan niet ten volle als een indicator van gendergelijkheid worden beschouwd, aangezien er een selectieproces wordt toegepast op basis van de prestaties, dat in de meeste gevallen niet van het land afhangt.

2 Bron: Women on Boards (2016). Gender Balance in Global Sport Report.

3 Bron: Forbes (2019), 'The World's Highest-Paid Athletes', beschikbaar op www.forbes.com/atleten/#507939b155ae en 'Why Is Serena Williams The Only Woman On The List of The 100 Highest-Paid Athletes?', beschikbaar op <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2019/06/14/why-is-serena-williams-the-only-woman-on-the-list-of-100-highest-paid-athletes/#332b875a98>.

4 Bron: BBC (2015), 'Men get more prize money than women in 30% of sports'. Beschikbaar op www.bbc.co.uk/newsround/29789953. Laatste bezocht op 27 juni 2019.

5 Bron: Forbes (2018), 'The Evolution of FIFA World Cup Prize Money'. Beschikbaar op www.forbes.com/sites/niallmcCarthy/2018/06/05/the-evolution-of-fifa-world-cup-prize-money-infographic/#29dfb11a6ca5

Een ander, belangrijk en niet te verwaarlozen aspect zijn de grote verschillen tussen de professionele en niet-professionele sport. In Italië bijvoorbeeld zijn er zes nationale sportfederaties (voetbal, basketbal, wielrennen, motorcross, boksen en golf) die geen professioneel sportstatuut voor vrouwen erkennen.¹ De loonverschillen blijven bestaan in de niet-professionele sport en vrouwelijke atleten maken maar zelden een kans op de nationale of internationale sport- en sportgerelateerde markt.²

Werkgelegenheid en vrijwilligersjobs in de sportwereld

In de sportwereld zijn iets meer mannen dan vrouwen (55% versus 45%) tewerkgesteld.³ Ze hebben sportgerelateerde jobs in de sportsector (bv. professionele atleten, professionele coaches) en daarbuiten (bv. sportleraren op school), of in niet-sportgerelateerde functies in de sportsector (bv. receptionisten in fitnesscentra). Dezelfde tendens geldt voor mannen en vrouwen die vrijwilligerswerk doen ter ondersteuning van sportactiviteiten (8% versus 4%).⁴

Mannen en vrouwen vervullen doorgaans verschillende functies in de sportwereld. In de vrijwilligerssector^{5 6} zijn er meer mannelijke dan vrouwelijke coaches/trainers (30% versus 23%) of scheids- en lijnrechters (12% versus 10%). Er zijn ook meer mannen dan vrouwen verantwoordelijk voor administratieve taken (19% versus 17%), maar beiden zijn in gelijke mate betrokken bij de ondersteuning van de dagelijkse activiteiten van de clubs (20%) en vervoer (10% van de mannen en 11% van de vrouwen).

Sommige van deze verschillen liggen volledig anders wanneer we rekening houden met de leeftijd. Zo zijn meer jonge vrouwen dan mannen van 15 tot 24 coach of trainer (31% versus 26%) en betrokken bij de organisatie van sportevenementen (42% versus 33%), terwijl beide in gelijke mate vertegenwoordigd zijn in de rol van scheids- of lijnrechter (18%).

COACHING

Ondanks het feit dat er geen gecentraliseerde, volgens gender opgesplitste data over de erkende coaches op Europees niveau zijn, wordt algemeen erkend dat vrouwelijke coaches sterk ondervertegenwoordigd zijn op alle domeinen en niveaus van de sport. Een rapport in opdracht van de Enlarged Partial Agreement on Sport (2011) van de Raad van Europa leidde tot de volgende conclusies:⁷

- ▶ Vrouwen vertegenwoordigen een kleine minderheid van de coaches, tewerkgesteld in topsport;
- ▶ Het percentage vrouwelijke coaches daalt naarmate het prestatieniveau stijgt;
- ▶ Vrouwelijke coaches trainen vaker atleten die aan typische vrouwensporten doen dan aan traditioneel mannelijke sporten;
- ▶ Vrouwelijke coaches trainen bijna uitsluitend vrouwen, jongeren of kinderen.

1 Bron: Laura Capranica et al., (2013), 'The Gender Gap in Sport Performance: Equity Influences Equality', International journal of sports physiology and performance 8(1):99-103.

2 Bron: Ibid.

3 Bron: Eurostat (2018). Eurostat Compact Guides: Sport statistics – editie 2018.

4 Bron: Europese Commissie (2018). Special Eurobarometer 472 'Sport and Physical Activity'.

5 Bron: Ibid

6 Er konden geen data, opgesplitst per sportgerelateerde job, worden gevonden voor de betaalde arbeidssector.

7 Bron: Pfister G. (2011). 'Gender Equality and (Elite) Sport', rapport samengesteld voor het Enlarged Partial Agreement on Sport (2011) van de Raad van Europa.

Om dit te illustreren geven we twee voorbeelden. Ten eerste waren slechts 11% van de Europees geaccrediteerde coaches die aan de Olympische Spelen van Londen in 2012 deelnamen, vrouwen.¹ Ten tweede blijkt uit een recent rapport over de hoofdcoaches van vrouwelijke universiteitsteams² dat mannelijke hoofdcoaches oververtegenwoordigd zijn in vrouwenteams, in het bijzonder in sporten die traditioneel door mannen worden beoefend. Voorbeelden zijn skiën (90,9%), atletiek (82,3%), zwemmen (82,1%), waterpolo (78,1%), duiken (77,1%) en ijshockey (70,8%). Daartegenover staat dat vrouwelijke hoofdcoaches de leiding hebben over vrouwenteams die hockey (84,2%), lacrosse (91,2%), paardensport (76,5%) en rugby (85,7%) beoefenen. Deze cijfers kunnen erop wijzen dat vrouwelijke coaches zich onthouden of worden uitgesloten van het trainen van teams in sporttakken die traditioneel als mannelijk worden gezien.

Dit onevenwicht valt mogelijks te verklaren door enerzijds de stereotype gedachte dat coachen een mannelijke (professionele) bezigheid zou zijn, die traditionele, mannelijke kenmerken vereist, en anderzijds door de overheersende aanwezigheid van mannen in de sportwereld. Onderzoek³ heeft inderdaad uitgewezen dat de masculiene sportcultuur vrouwelijke coaches weert. Dit heeft een negatief effect op hun motivatie en zelfvertrouwen. Uit onderzoek⁴ is ook gebleken dat organisatorische factoren de carrières van vrouwelijke coaches beïnvloeden. Steeds weerkerende drempels houden vrouwelijke coaches weg van openbare sportorganisaties. De meest voorkomende drempels die zorgen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwelijke coaches zijn: werkomgevingen die overheerst worden door mannen waardoor de standaarden voor rekrutering en loopbaanontwikkeling vermannelijkt zijn, gezinsonvriendelijke werkomgevingen, door mannen overheerste netwerken en het gebrek aan vrouwelijke rolmodellen. De oververtegenwoordiging van mannen door de jaren heen heeft geleid tot 'homologe voortzetting'. Dit betekent dat mannelijke coaches de neiging hebben die atleten aan te nemen die het meest op hen lijken, in dit geval dus ook mannen. Bovendien lijkt er een verband te zijn tussen de genderverhouding van atleten en de man-vrouwverhouding onder coaches, doordat voormalige (mannelijke) atleten (mannelijke) coach werden.⁵

De literatuur over dit onderwerp⁶ suggereert dan ook dat heel wat vrouwen die een trainersopleiding volgen, later waarschijnlijk geen trainer of coach worden. Er zijn dus maatregelen nodig om al deze multidimensionale obstakels (op individueel, interpersoonlijk, organisatorisch en cultureel niveau) aan te pakken, die vrouwen ontmoedigen en verhinderen om trainer of coach te worden of als trainer of coach op te klimmen.

TOEGANG TOT LEIDERSPOSITIES

Gebrek aan evenwicht in de vertegenwoordiging in besluitvormende functies in sportorganisaties

Uit recente statistieken⁷ blijkt dat er, ondanks de gestaag stijgende deelname van vrouwen in de sport, nog altijd heel weinig vrouwen leidinggevende functies bekleden in het Olympisch en Paralympisch Comité, Europese en nationale sportbesturen en nationale sportfederaties. Gegevens van het IOC wijzen uit dat slechts 6,3% (13 van de 205) van de voorzitters van de Nationale Olympische Comités (NOC) en 15,2% (31 van de 205) van de secretarissen-generaal van de NOC vrouwen zijn.⁸

Volgens gegevens van de Europese Olympische Comités, verzameld in 22 Europese landen, is Noorwegen de grote voortrekker. Vrouwen bekleden er nu 43% van de leidinggevende functies, terwijl dit percentage in 13 van de 22 landen minder dan 30% bedraagt.⁹

1 Bron: International Council for Coach Education and Leeds Metropolitan University (2014). Presentatie op de 6e IWG Wereldconferentie over vrouwen en sport: 'Gender & Coaching Report Card: London 2012 Olympics'. Laatste bezocht op 6 juli 2019. https://www.icce.ws/_assets/les/news/IWG/Leanne_Norman-Gender_Coaching_Report_Card.pdf.

2 Bron: LaVoi N. (2018), 'Head Coaches of Women's Collegiate Teams – A comprehensive report on select NCAA division-I institutions 2017-2018', Tucker Centre for Research on Girls & Women in Sport and the Alliance of Women Coaches.

3 Bron: Pfister L. (2012), 'A crisis of confidence: women coaches' responses to their engagement in resistance', Sport, Education en Society, Vol. 19, Issue 5, pp. 532-551.

4 Bron: Greenhill J., Auld C., Cuskelly G. en Hooper S. (2009), 'The impact of organisations factors on career pathways for female coaches', Sport Management Review, 12, pp. 229-240.

5 Bron: Pfister G. (2011), 'Gender equality and (elite) Sport', rapport samengesteld voor Enlarged Partial Agreement on Sport (2011) van de Raad van Europa.

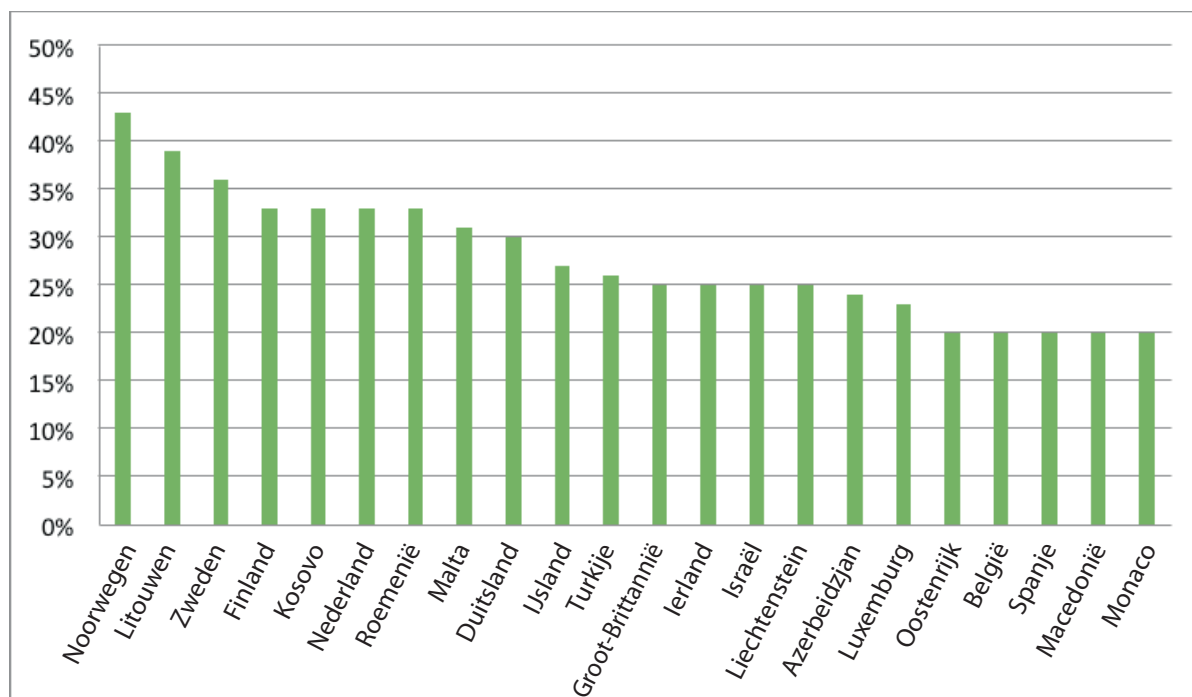
6 Bron: Fasting K., Svela Sand T. en Knorre N. (2013), 'European female sport students as future coaches?', European Journal for Sport and Society, Vol. 10, Issue 4, pp. 307-323.

7 Voor meer gedetailleerde informatie over recente statistieken, zie bv. '2016 Women on Boards Report on Gender Balance in Global Sport' of het rapport van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (2015) betreffende gendergelijkheid in machts- en beslissingsposities.

8 Bron: Internationaal Olympisch Comité

9 Europese Olympische Comités, Gender Equality in Sport Commission, Newsletter, november 2017.

■ Percentage vrouwen in leidinggevende functies bij Europese Nationale Olympische Comités



Deze ondervetegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies kan op verschillende manieren verklaard worden. Enerzijds wordt de sportwereld overheerst door mannen en blijven stereotypische genderrollen aanwezig. Anderzijds houden de institutionele normen en procedures geen rekening met gender of vooroordelen. Veel uitvoerende leden worden dan ook verkozen door hun gelijken, die vaak nieuwe leidinggevende kiezen met dezelfde kenmerken als zichzelf.

Initiatieven in de sportbeweging

Om een evenwichtigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in leidinggevende functies in de sportwereld te verzekeren, hebben diverse instellingen al aanbevelingen geformuleerd, waarin ze doelstellingen definiëren of initiatieven implementeren. Hieronder volgen enkele voorbeelden.

Het Internationaal Olympisch Comité en het Internationaal Paralympisch Comité streven ernaar het aantal vrouwen in leidinggevende functies op te trekken. Beide comités hebben streefcijfers bepaald (respectievelijk 20% en 30%) om meer vrouwen in beslissingsfuncties (in het bijzonder in uitvoerende organen) in de Olympische en de Paralympische Beweging te krijgen. Beide internationale comités nemen bovendien aanvullende maatregelen om deze doelstellingen te halen.

Elf sportfederaties in continentaal Europa¹ hebben beslist genderquota's in te voeren om bij te dragen tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen binnen hun hoogste beslissingsorganen (uitvoerend comité, directiecomité) en bestuursraden, comités en commissies.

Hoewel 'Vrouwen in de Sport'-commissies of comités aan populariteit winnen in sportorganisaties blijven ze nog altijd vrij schaars. Deze structuren zijn te vinden in de internationale en nationale Olympische en Paralympische Comités en in vijf sportfederaties in continentaal Europa. Tijdens hun mandaat stellen ze beleidslijnen voor om de deelname van vrouwen in de sport op alle niveaus, ook in leidinggevende functies, aan te moedigen.

Ook overheidsinstanties, verantwoordelijk voor het sportbeleid, spelen een rol in het bevorderen van maatregelen om meer vrouwen in leidinggevende functies in de sport te krijgen.

¹ United World Wrestling Europe, European Fencing Confederation, European Handball Federation, European Shooting Confederation, European Weightlifting Federation, Union of European Football Associations, European Hockey Federation, FIBA Europe, European Triathlon Union, European Table Tennis Union, European Taekwondo Union. Bron: European Institute for Gender Equality (2015), 'Gender Equality in Power and Decision-making – Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States'.

MANNEN EN VROUWEN IN DE SPORTMEDIA: EEN MANNENWERELD

Mannen maken het sportnieuws

De sportmedia zijn een sector waar mannen de touwtjes in handen hebben. Wereldwijd richten ze hun schijnwerpers vooral op sporten die traditioneel door mannen worden beoefend (bv. voetbal) en brengen ze verslag uit over mannelijke atleten en hun prestaties.

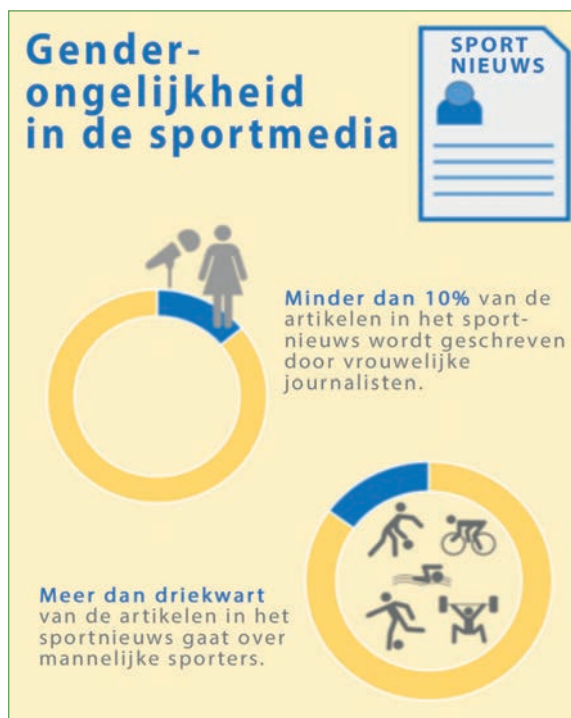
Uit de International Sports Press Survey 2011¹ bleek dat meer dan 90% van de artikelen door mannelijke journalisten werden geschreven en meer dan 85% van de artikelen over mannelijke sporters gingen. Slechts 8% van de geanalyseerde sportartikels werd geschreven door vrouwelijke journalisten.²

Net zoals op andere gebieden stellen we ook in de media horizontale en verticale segregatie vast. Dat betekent dat vrouwen op alle niveaus in de sportmedia ondervertegenwoordigd zijn. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in leidinggevende functies in de media en de onderwerpen die vrouwelijke journalisten behandelen worden clichématig met vrouwenrollen geassocieerd. Het rapport van het Women's Media Center (WMC) van 2015³ beschrijft bijvoorbeeld dat vrouwelijke journalisten in de Verenigde Staten hoofdzakelijk rapporteerden over onderwerpen zoals entertainment, onderwijs, lifestyle en gezondheid, terwijl sport nog altijd een overwegend mannelijk terrein is, ongeacht het type media. Slechts 10% van het sportnieuws in kranten wordt aan vrouwelijke journalisten toegeschreven. Voor het nieuws via het internet is dit 21% en voor nieuwsagentschappen 14%.

Hoewel sommige tendensen ongewijzigd blijven, merkt het rapport van het WMC een daling op in de algemene ongelijke verdeling tussen vrouwen en mannen in de media (41% van het nieuws geleverd door vrouwen en 59% door mannen) in vergelijking met het vorige rapport (38% versus 62%).⁴

De voorstelling en de verslaggeving van de vrouwensport blijft vooroordelen hebben

Op internationaal niveau en in het verleden zijn de prestaties van vrouwelijke sporters niet steeds correct weergegeven wat beeldvorming van sportvrouwen in



de media betreft.⁵ Er werden reeds verscheidene onderzoeken uitgevoerd naar de vertegenwoordiging van sportvrouwen in verschillende mediakanalen in verschillende perioden en in diverse landen. Over het algemeen komen vrouwelijke atleten veel minder aanbod in de sportmedia dan mannelijke atleten. Bovendien worden sportvrouwen afgebeeld op een stereotypische, komische, geseksualiseerde en seksistische manier. Er is meer aandacht voor hun uiterlijk, vrouwelijkheid en/of seksualiteit dan voor hun atletische prestaties. Tussen 1997 en 2008 bijvoorbeeld stond in slechts 38 van de 676 (5,6%) edities van het Amerikaanse magazine Sports Illustrated een vrouw op de cover, en daarvan waren er 12 als model in badpak.⁶

De media en de sport gebruiken genderstereotypes om genderongelijkheid in stand te houden en genderverschillen te benadrukken.⁷ Vrouwen worden niet gezien als volwaardige atleten, omdat de media vrouwen enerzijds objectiveren en bepaalde aspecten van hun lichaam accentueren en daardoor bijdragen tot de overheersende masculiniteit van de sport.⁸ De clichématige voorstelling van sportvrouwen in de media heeft een impact op de deelname van vrouwen aan sport, coaching en leidinggevende functies in de sportwereld.

1 De International Sports Press Survey verzamelde en analyseerde 17.777 sportartikels van 80 kranten in 22 verschillende landen: Australië, Brazilië, Canada, Denemarken, Engeland, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Maleisië, Nepal, Nieuw-Zeeland, Polen, Portugal, Roemenië, Schotland, Singapore, Slowakije, Slovenië, Zuid-Afrika, Zwitserland en de VS.

2 Bron: Horky T. en Nieland J-U. (2011), ISPS 2011 – First Results of the International Sports Press Survey 2011. Presentatie beschikbaar op http://www.playthegame.org/fileadmin/image/PTG2011/Presentation/PTG_Nieland-Horky_ISPS_2011_3.10.2011_final.pdf

3 Bron: Women's Media Center (2019), 'The Status of Women in the U.S. Media 2019'.

4 Bron: Ibid.

5 Bron: Sherry E., Osborne A. en Nicholson M. (2016), Sex Roles, 74, Issue 7, pp. 299-309.

6 Bron: Women's Sports and Fitness Facts and Statistics, Women's Sports Foundation, www.womenssportsfoundation.org/wp-content/uploads/2016/08/wsf-facts-march-2009.pdf.

7 Bron: Trolan E. J. (2013). 'The impact of the media on gender inequality in sport', Procedia – Social and Behavioral Sciences, 91, pp. 215-227.

8 Bron: Ibid.

De University of Cambridge¹ onderzocht het taalgebruik om naar vrouwen en mannen in de sport te verwijzen. Ze deden dit aan de hand van databases van miljarden woorden in het geschreven en gesproken Engels en dit in een brede waaier van mediabronnen.² Om te beginnen worden mannen met betrekking tot sport bijna driemaal zoveel vermeld als vrouwen. Hetzelfde onlineartikel merkt op dat in het geval van de vrouwen veel meer aandacht wordt besteed aan hun uiterlijk, kleding en privéleven. De esthetische aspecten van de vrouw lijken veel belangrijker dan hun atletische prestaties. De meest gebruikte adjectieven om vrouwen in de sport te beschrijven, zijn 'oud', 'ouder', 'zwanger' en 'getrouwd' of 'ongetrouwd'. Bij mannen zijn dat de woorden 'snelst', 'sterk', 'groot', 'echt' en 'fantastisch'. Ook de werkwoorden verschillen wanneer het over sportvrouwen of sportmannen gaat. Vrouwen 'wedijveren', 'nemen deel' en 'streven'; mannen 'kloppen', 'winnen', 'overheersen' en 'strijden'.

Hoewel we de laatste 25 jaar al sterk zijn geëvolueerd in de goede richting³ zal de manier waarop vrouwen-sport aan bod komt op televisie voorlopig weinig veranderen, zo blijkt uit een longitudinale studie⁴ Andere onderzoeksresultaten⁵ daarentegen geven aan dat websites met sportnieuws in vergelijking met traditionele media, een belangrijke rol spelen in de bepaling van een inclusieve agenda van het sportnieuws als het gaat over gender, nationaliteit en verschillende sporten (in het bijzonder voor de Olympische Spelen).

GENDERGERELATEERD GEWELD IN DE SPORT: HET BESTAAT WEL DEGELIJK!

Gendergerelateerd geweld definiëren en meten

Sport wordt verondersteld de ethische waarden, fair play en integriteit te bevorderen. Toch doet zich in de context van sport ook geweld voor. In sommige gevallen is het geweld tegen een bepaalde persoon gericht geassocieerd met zijn of haar gender (met inbegrip van genderidentiteit of -expressie). Dit fenomeen noemen we gendergerelateerd geweld. Dit type geweld kan verschillende vormen aannemen: seksuele intimidatie en misbruik, aanranding, fysiek of emotioneel-psychologisch geweld en LGBTQI⁶-geweld. Deze vormen van gendergerelateerd geweld sluiten elkaar onderling niet uit en kunnen elkaar overlappen. In de sport is gendergerelateerd geweld doorgaans het gevolg van machtsmisbruik, in de hand gewerkt door een organisatiecultuur die dergelijk gedrag negeert, ontkent of niet voorkomt.



Sommige gevallen van dergelijk geweld, die werden aangeklaagd voor de rechtbank, kwamen in de media aan bod, en enkele wereldwijde organisaties houden registers bij van gevallen van gendergerelateerd geweld in de sport. Recente voorbeelden, zoals de schandalen in de turnwereld in de VS of de Engelse voetbalbond, geven een idee van de omvang en complexiteit van het fenomeen.

1 Zie www.cam.ac.uk/research/news/aesthetics-over-athletics-when-it-comes-to-women-in-sport

2 Meer informatie over 'Cambridge English Corpus', 'Sports Corpus' is te vinden op www.cambridge.org/gb/about-us/what-we-do/cambridge-english-corpus

3 Bron: Cooky C., Messner M. A. en Musto M. (2015), *Communication & Sport*, Vol. 3, no. 3, pp. 261-287.

4 Bron: Cooky C., Messner M. A. en Hextrum R. H. (2013), 'Women Play Sport, but Not on TV: A Longitudinal Study of Televised News Media', *Communication & Sport*, Vol. 1, no. 3, pp. 203-230.

5 Bron: Eagleman A., Burch L. M. en Vooris R. (2014), 'A Unified Version of London 2012: New-Media Coverage of Gender, Nationality and Sport for Olympics Consumers in Six Countries', *Journal of Sport Management*, 28, pp. 457-470.

6 Lesbisch, gay, biseksueel, transseksueel, queer of interseks.

Zestien EU-lidstaten en twee landen van buiten de EU¹ hebben geprobeerd de omvang van bepaalde vormen van gendergerelateerd geweld in de sport te meten. Er bestaan echter nog geen betrouwbare cijfers die de realiteit van het probleem in Europa weergeven. Het onderzoek dat tot dusver is gevoerd, volstaat niet om vergelijkingen te kunnen maken. Dit is voornamelijk te wijten aan het gebrek aan consensus over de definitie en de inhoud van gendergerelateerd geweld.

Geen enkele van de 38 bestaande studies hanteert een definitie die alle vormen van gendergerelateerd geweld of het gebruik ervan als ondersteunend beginsel dekt². De meeste studies focussen op seksueel geweld, zonder rekening te houden met de psychologische en emotionele aspecten van gendergerelateerd geweld. Bovendien werden de meeste bestaande studies gevoerd bij kinderen en jongeren.

Hoe groot is het probleem?

Op basis van gegevens van meerdere studies³ in Europese en niet-Europese landen kunnen we stellen dat gendergerelateerd geweld in de sport vooral vrouwen treft, zoals we in de onderstaande tabel zien. Jongens en mannen hebben ook met seksueel geweld te maken, maar in mindere mate, behalve in Zambia, waar 72% van de mannen door seksuele intimidatie wordt getroffen (tegenover 66% van de vrouwen).

Gender	Seksuele intimidatie (VK) – Vóór de leeftijd van 16		Seksueel geweld (België en Nederland) – Vóór de leeftijd van 18		Seksuele intimidatie (Zambia) – Gemiddelde leeftijd: 20 jaar		Seksueel misbruik (Quebec) – Gemiddelde leeftijd: 14-17 jaar		Seksueel geweld (Duitsland) – Gemiddelde leeftijd: 21,58 jaar		Seksuele intimidatie en misbruik door een mannelijke coach (Zweden) – Gemiddelde leeftijd: 25 jaar	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Vrouwelijk	1500	34	380	17	120	66	1426	13.8	411	48.1	18	7.0
Mannelijk	284	17	198	11	154	72	1281	3.2	170	25.3	8	3.6
Totaal	6124		4043		440		2707		1529		477	

Men heeft de neiging gendergerelateerd geweld te associëren met misbruik door trainers of andere medewerkers in de omgeving van de atleten, zoals dokters, fysiotherapeuten of managers. Het blijkt echter dat de daders ook vaak mede-atleten zijn. Uit data over seksuele intimidatie en misbruik tegen kinderen en tieners in de sport in het VK, België en Nederland bleek dat intimidatie en misbruik voornamelijk van andere atleten kwam. De daders zijn vaker mannen, maar data uit Noorwegen⁴ en Tsjechië⁵ melden ook gevallen van intimidatie door vrouwen (respectievelijk 13% en 28%).

Seksuele intimidatie en misbruik	Door atleten	Door coaches	Door andere volwassenen
Seksuele intimidatie ⁶	66%	21%	20%
Seksuele schade ⁷	88%	8%	6%
Seksueel geweld ⁸	33%	17%	41%

1 België, Kroatië, Tsjechië, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Letland, Nederland, Noorwegen (niet-EU), Slowakije, Spanje, Zweden, Turkije (niet-EU) en het VK. Bron: Europese Commissie – Uitvoerend Agentschap onderwijs, audiovisuele media en cultuur (2016), Study on Gender-Based Violence in Sport.

2 Bron: Ibid.

3 Bronnen: Alexander et al (2011), 'The Experiences of Children Participating in Organised Sport in the UK'; Vertommen et al. (2016), 'Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium', Child Abuse and Neglect, 51, 223-236; Fasting et al (2015), 'Gender-based Violence in Zambia Sport: Prevalence and Prevention'; Parent et al (2015), 'Sexual violence experienced in the sport context by a representative sample of Quebec adolescents', Journal of Interpersonal Violence, 31(16), 2666-2686; Ohlert et al (2017), 'Sexual violence in organized sport in Germany', German Journal of Exercise and Sport Research 48 (1), 59-68; Susanne Johansson en Carolina Lundqvist (2017), 'Sexual harassment and abuse in coach-athlete relationships in Sweden', European Journal for Sport and Society, 14:2, 117-137, DOI: 10.1080/16138171.2017.1318106.

4 Fasting K., Brackenridge C. en Sundgot-Borgen J. (2003), 'Experiences of Sexual Harassment and Abuse among Norwegian Elite Female Athletes and non-Athletes', Research Quarterly for Exercise and Sport, 74:1, 84-97, DOI: 10.1080/02701367.2003.10609067.

5 Bron: Ibid.

6 Bron: Alexander et al (2011), 'The Experiences of Children Participating in Organised Sport in the UK'.

7 Bron: Ibid.

8 Bron: Vertommen et al (2016), 'Interpersonal violence against children in sport in the Netherlands and Belgium', Child Abuse and Neglect, 51, 223-236.

Een ander aspect waarmee rekening moet worden gehouden, is dat sommige groepen meer lijken getroffen te worden door gendergerelateerd geweld dan anderen. Volgens een studie in België en Nederland gaat het om topsporters, LGBTI-atleten, atleten met een beperking en atleten van etnische minderheden.¹

Type geweld	TOTAAL STEEKPROEF % No = 4043	ETNISCHE MINDERHEID % No=334	LGBT-ATLETEN % No=308	TOPSPORTERS % No = 112	ATLETEN MET EEN BEPERKING % No=183
Psychologisch Gematigde of ernstige ervaringen	26.1	24.8	34.6	42.0	41.6
Fysiek Gematigde of ernstige ervaringen	10.2	16.4	18.2	23.2	30.3
Seksueel Gematigde of ernstige ervaringen	12.8	17.6	24.4	25.9	31.4

Hoe bestrijden en voorkomen?

De laatste 20 jaar werden al verschillende beleidsmaatregelen genomen om het probleem aan te pakken.

Wetende dat het algemene wettelijke kader ook van toepassing is op gendergerelateerd geweld in de sport, is cruciaal om het probleem te bestrijden. De afwezigheid van een specifieke wetgeving om gevallen van gendergerelateerd geweld in de sport te vervolgen, het gebrek aan duidelijkheid over wat een 'seksuele daad' precies betekent of de uiteenlopende terminologie om naar de diverse vormen van gendergerelateerd geweld te verwijzen in verschillende landen, kan de aanpak van gevallen van gendergerelateerd geweld in de sport bemoeilijken. Het Verdrag van Istanbul² is een belangrijk initiatief van de Raad van Europa om vrouwen te beschermen tegen alle vormen van geweld en om geweld tegen vrouwen, ook in de sportwereld, te voorkomen, te vervolgen en aan banden te leggen. Dit verdrag streeft naar een pan-Europees wettelijk kader om geweld tegen vrouwen en meisjes te voorkomen en te bestrijden. Bovendien werd een onafhankelijke instantie van deskundigen (GREVIO)³ opgericht om de implementatie van het Verdrag door de partijen op te volgen. De evaluatie van de betrouwbaarheid van sportprofessionals is een heel belangrijke maatregel voor de bescherming van atleten. Het natrekken van de criminele achtergrond van sportpersoneel (zoals coaches, managers en medische staf), zowel vrijwilligers als medewerkers in dienstverband, kan helpen om potentiële (minderjarige) slachtoffers van seksueel geweld (inclusief seksuele intimidatie en misbruik, en verkrachting) te beschermen.

In aanvulling op de bestaande wetgeving hebben sportorganisaties interne maatregelen, procedures, structuren en instrumenten in het leven geroepen om hun atleten te beschermen. Voorbeelden daarvan zijn (1) richtlijnen over de aanpak van seksueel geweld in de sport (inclusief slachtoffersteun), (2) maatregelen ter bescherming van potentiële slachtoffers van gendergerelateerd geweld, (3) procedures om incidenten te rapporteren, of (4) registratiesystemen voor daders die een disciplinaire veroordeling kregen in de context van de sport.

Ondanks het ontbreken van juiste prevalentie- en incidentiecijfers nemen verschillende instanties wereldwijd maatregelen om een einde te maken aan gendergerelateerd geweld in de sport. Het interessante is dat stakeholders de handen in elkaar slaan om gendergerelateerd geweld in de sport aan te pakken. In de Europese Unie werken verschillende niveaus, actoren en disciplines samen in de strijd tegen gendergerelateerd geweld in de sport. Het betreft zowel overheden als organisaties uit de publieke en de privésector, actief op verschillende domeinen, zoals sport, gezondheid, onderwijs, rechten van kinderen, jongeren, vrouwen en LGBTQI, gendergelijkheid, politie en kindervelzijn.

¹ Bron: Ibid.

² Verdrag van de Raad van Europa betreffende de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huishoudelijk geweld (2011), laatst bezocht op 27 juni 2019 op www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168008482e.

³ Meer informatie over de 'Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence' vindt u hier: www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

2

Waarom moeten we genderongelijkheid in de sport aanpakken?

Gendergelijkheid in de sport is belangrijk. Gendergelijkheid is een kwestie van eerlijkheid en rechtvaardigheid. Het begrip gendergelijkheid is opgenomen in een aantal wettelijke instrumenten van de Raad van Europa, zoals het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, het Verdrag van Istanbul voor de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, alsook in andere normen voor gendergelijkheid¹ en de bestaande wetgeving in de Europese landen.



Deze factsheet belicht de voornaamste argumenten voor de systematische implementatie van een strategie voor gendergelijkheid in alle aan sport gelinkte domeinen.

VOORDELEN VAN GENDERGELIJKHEID IN DE SPORT VOOR DE MAATSCHAPPIJ

Vrouwen en meisjes aanmoedigen om deel te nemen aan sport op verschillende niveaus en domeinen kan een positieve impact hebben op de maatschappij:

- Sport biedt meisjes, jongens, vrouwen en mannen een omgeving die bevorderlijk is voor de vorming en sociale ontwikkeling van individuen, maar ook voor de gezondheid en het welzijn van de maatschappij → **volksgezondheid en sociale ontwikkeling.**

Bv. door leidinggevende functies in te nemen in sportorganisaties kunnen vrouwen waardevolle vaardigheden ontwikkelen in management, onderhandelingen, communicatie en besluitvorming, op deze wijze kunnen ze uitgroeien tot leiders die ingezet kunnen worden in verscheidene domeinen. Ze kunnen fungeren als positieve rolmodellen en kunnen een positieve invloed hebben op de houding van de maatschappij tegenover de leiderscapaciteiten van de vrouw.

- Sport biedt meisjes en jongens de mogelijkheid om essentiële waarden te ontwikkelen die eigen zijn aan een democratische samenleving, zoals fair play, respect voor anderen en voor de regels, teamgeest, tolerantie en verantwoordelijkheidszin, die hen vormen tot verantwoordelijke burgers → **opvoeding.**
- Sport kan de sociale integratie bevorderen van meisjes, jongens, vrouwen en mannen van achtergestelde groepen die aan meervoudige discriminatie worden blootgesteld (wanneer geslacht, gender en andere discriminatiegronden, zoals leeftijd, ras, etnische afkomst, seksuele geaardheid en handicap elkaar overlappen). Ze kan ook bijdragen tot een betere verstandhouding tussen gemeenschappen, ook in post-conflictgebieden. → **inclusie.**

Een betere gendergelijkheid in de sport kan bijdragen tot een betere levenskwaliteit!

In landen met meer gendergelijkheid zijn de kansen op een hoge levenskwaliteit dubbel zo groot als in andere landen.²

¹ Zie www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms

² Holter O. G. (2017), 'Gender Equality and Quality of Life – How gender equality contributes to development in Europe. A study of Poland and Norway'. Zie bijdragen op www.eeagrants.org/project-portal/project/PL12-0066.

Sport is overigens niet alleen een weerspiegeling van de maatschappij, maar ook een krachtig middel om de samenleving te beïnvloeden. Doordat sport heel zichtbaar is en een grote maatschappelijke waarde heeft, kan ze een belangrijke accelerator zijn in de bevordering van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en meisjes.

Sport kan ook ingezet worden als een instrument om mensen op te leiden, te informeren en meer bewustzijn te creëren over gendergerelateerd geweld. Sportactiviteiten bieden mannen, jongens, vrouwen en meisjes de kans om na te denken over gendergerelateerd geweld, gendergerelateerde discriminatie en stereotypische houdingen, bv. over de fysieke capaciteiten van vrouwen en mannen, de rol van de vrouw in de samenleving, leidinggevende posities enz.

Waarom moeten we gendergerelateerd geweld in de sport voorkomen en bestrijden?

Gendergerelateerd geweld treft in het algemeen één op de drie vrouwen. Ook de sportwereld wordt geconfronteerd met dit fenomeen, ondanks de ethische waarden die de sport promoot (zie Factsheet 1).

Dit type geweld bedreigt de fysieke, emotionele en mentale gezondheid van de sporters. Het heeft een impact op hun prestaties en carrière en kan er zelfs toe leiden dat ze de sportwereld voorgoed de rug toekeren. Gendergerelateerd geweld ondermijnt ook de reputatie van organisaties en de integriteit van de sport.

- ▶ Door geweld te voorkomen en te bestrijden, kan de sport een veilige plaats creëren voor iedereen en haar rol in de empowerment van vrouwen en meisjes vervullen.

VOORDELEN VOOR SPORTORGANISATIES

Investeren in gendergelijkheid kan een wezenlijke, positieve impact hebben op sportorganisaties.

- ▶ Gendergelijkheid wordt doorgaans geassocieerd met vooruitstrevende organisaties die openstaan voor maatschappelijke veranderingen. Ze kunnen het imago van de organisatie in de ogen van het bestuur, de leden, toeschouwers, media, potentiële sponsors en het brede publiek opkrikken → **positief imago**.

- ▶ Vrouwen vertegenwoordigen meer dan de helft van de Europese bevolking. Door hen nauwer bij de organisaties te betrekken, kunnen die hun 'markt' verruimen en alle groepen en profielen beter bereiken. Dat levert extra publieke belangstelling en privé-investeringen op, zodat ze eventueel ook meer leden kunnen aantrekken → **economische groei**.

Bv. een hoger percentage coaches van het ondervertegenwoordigde geslacht kan de cultuur en de dynamiek in de organisatie veranderen en meer spelers aantrekken.

- ▶ Diversiteit in teams en organisaties zorgt ervoor dat men vanuit verschillende invalshoeken naar bepaalde zaken of problemen kijkt. Dit vraagt grotere inspanningen van de verschillende betrokkenen, wat dan weer leidt tot betere beslissingen en prestaties. Diversiteit kan ook stimulerend zijn voor de creativiteit, innovatie en verstandhouding onder de leden, en de wisselwerking bij het leren en motiveren, bevorderen¹ → **sterk presterende organisaties**.
- ▶ In een context waarin sportorganisaties vaak moeite hebben om coaches aan te werven, vrijwilligers aan te trekken, besluitvormers te vinden enz. kunnen vrouwen een grote bijdrage leveren → **meer human resources**.

¹ UEFA and University of St Gallen, "Benefits of Diversity & Inclusion: Outcomes, Challenges & Opportunities" (2017).

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

3

Gendergelijkheid / gender mainstreaming in de sport – wat staat er op het spel?

Deze factsheet begint met een definitie van geslacht en gender – essentieel voor een goed begrip – en uitleg over de ongelijkheid en verschillen tussen vrouwen en mannen in de sportwereld. Daarna volgt een beschrijving van verschillende en elkaar aanvullende manieren waarop het beleid kan inzetten voor meer gendergelijkheid, waaronder gender mainstreaming.



GESLACHT VERSUS GENDER

GESLACHT

Chromosomen, hormonen, anatomie

BIOLOGIE

Bepaalt de biologische verschillen tussen vrouwen en mannen¹

Bijvoorbeeld: mannen lopen gewoonlijk sneller dan vrouwen; dit komt door hun biologische kenmerken.



GENDER

Gedrag, looks, houdingen, rollen

MAATSCHAPPELIJKE CONSTRUCTIE

De maatschappelijk geconstrueerde rollen, gedragingen, activiteiten en kenmerken die een bepaalde samenleving als gepast beschouwt voor vrouwen en mannen²

Aangeleerd en opgenomen door vrouwen en mannen via socialisatie

Niet constant: varieert in en tussen culturen en in de tijd

Houdt een hiërarchie in, die meestal in het nadeel van de vrouw speelt

Gender is een machtssysteem met een ongelijke machtsstructuur tussen vrouwen en mannen (in de verdeling van middelen, rijkdom, bezoldigd en onbezoldigd werk, tijd, besluitvorming, politieke macht, rechten binnen de familie en alle aspecten van het openbare en sociale leven)

“Meisjes houden meer van dansen dan van rugby”. Dit valt te verklaren door de maatschappelijke constructie van het gender. De maatschappij beschouwt dansen doorgaans als een meer ‘gepaste’ activiteit voor vrouwen dan rugby.

¹ Hoewel deze biologische kenmerken elkaar niet uitsluiten, want er zijn personen die beide bezitten, onderscheiden ze mensen als mannelijk of vrouwelijk (Wereldgezondheidsorganisatie).

² Artikel 3C van het Verdrag van de Raad van Europa inzake de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huishoudelijk geweld (Verdrag van Istanbul).

Hoe kunnen we genderongelijkheid en -verschillen in de sport uitleggen?

- ▶ Geconstrueerde genderrollen beïnvloeden de situatie en de kansen van vrouwen en mannen in alle aspecten van het leven, waaronder de sport. Sport is van oudsher een mannelijk domein en blijft dat vandaag in veel opzichten nog altijd.
- ▶ Sport werd gecreëerd door mannen voor mannen. Vrouwen werden heel lang uitgesloten uit sport (ze konden zich niet inschrijven bij bepaalde sportclubs en deelnemen aan wedstrijden; pas sinds de Olympische Zomerspelen van 2012 mogen vrouwen ook deelnemen aan de bokscampioenschap enz.), indeling (afzonderlijke wedstrijden per geslacht) en discriminatie (bv. pas sinds 2007 werd er een beleid ingevoerd omtrent een gelijk prijzengeld van mannen en vrouwelijke spelers op het tenniskampioenschap van Wimbledon).
- ▶ In de ontwikkeling van sportactiviteiten lag lange tijd een sterke nadruk op prestaties en verdiensten ('de beste' wint), waarbij ook fysieke kracht essentieel was, een kenmerk dat doorgaans aan mannen wordt toegeschreven.
- ▶ Stereotypes en overtuigingen over de rol van de vrouw in de maatschappij (bv. dat huishoudelijke taken en zorgfuncties haar verantwoordelijkheid zijn) creëren beperkingen voor de betrokkenheid van de vrouw in de maatschappij en in de sport als deelnemer, atleet, coach of bestuurslid, in management of in andere functies op beslissingsniveau, met een lokale tot internationale reikwijdte.
- ▶ Genderstereotypes en traditionele modellen van mannelijkheid en vrouwelijkheid in de maatschappij en in de sport in het bijzonder kennen vrouwen en mannen op dit gebied bepaalde kenmerken toe.

Bv. sommige sporten, zoals boksen of baseball, of bepaalde manieren om aan sport te doen, zoals streven naar fysieke prestaties of competitiegeest, worden als mannelijk beschouwd. Daarentegen worden dansen, kunstschaatsen, fitness, sportdisciplines om het uiterlijk te verbeteren of af te slanken, of functies in sportclubs zoals secretaresse of verantwoordelijke voor kinderen en jonge atleten, als vrouwelijk beschouwd.

Genderstereotypes en traditionele modellen hebben een invloed op

- ▶ De toegang tot en deelname aan verschillende niveaus in de sport en verscheidene sportvormen;
- ▶ De organisatiecultuur van sportorganisaties in termen van normen en waarden, machtsdynamiek, processen en praktijken die aan de basis liggen van de manier waarop deze organisaties hun rol vervullen als werkgever (m.b.t. rekrutering en promotie) en als dienstverlener. Genderstereotypes over de waarde van vrouwensport kan ook leiden tot financiële ongelijkheid, bv. prijzengeld of andere financiële stimuli;
- ▶ De manier waarop de media sport brengen, die ook vaak bijdraagt tot de instandhouding van hardnekkige genderstereotypes in heel Europa.

Genderstereotypes in de sport verhinderen zowel vrouwen als mannen hun rechten ten volle te benutten en beperken de kansen, het potentieel en het welzijn van vrouwen en mannen.

HOE BEREIKEN WE GENDERGELIJKHEID IN DE SPORT?

Wat is gendergelijkheid?

Gendergelijkheid betekent gelijke rechten voor vrouwen en mannen, meisjes en jongens, dezelfde zichtbaarheid, empowerment, verantwoordelijkheid en deelname, in alle aspecten van het openbare en privé-leven. Het betekent ook gelijke toegang tot en verdeling van de middelen tussen vrouwen en mannen.¹

¹ Strategie van de Raad van Europa inzake gendergelijkheid 2018-2023, <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-equality-strategy>

Om gendergelijkheid te bereiken, kan het beleid inzetten op **drie complementaire methoden**.

BELEID VOOR GELIJKE BEHANDELING: verzekert dat vrouwen en mannen dezelfde rechten hebben

Beleidslijnen voor gelijke behandeling worden het best ondersteund door wettelijke kaders, bedoeld om discriminatie op basis van geslacht te elimineren.

Voorbeeld

Een vrouwelijke coach mag niet minder verdienen dan haar mannelijke collega.

POSITIEVE ACTIES: ongelijkheden compenseren

Positieve acties zijn maatregelen om de positie van het ondervertegenwoordigde geslacht (of achtergestelde groepen) sneller te verbeteren, gelijkheid te bereiken en de vroegere en huidige vormen en effecten van discriminatie te corrigeren.

Voorbeeld

Voorkeurtarief voor meisjes om lid te worden van een voetbalclub die vroeger exclusief voor jongens en mannen was



GENDER MAINSTREAMING: integreert de perspectieven van vrouwen en mannen in alle beleidsmaatregelen

Bij gender mainstreaming wordt in alle fasen en niveaus van beleidsmaatregelen, programma's en projecten rekening gehouden met gendergelijkheid.

Vrouwen en mannen hebben verschillende behoeften, levensvoorwaarden en -omstandigheden. Het doel van gender mainstreaming is rekening te houden met deze verschillen bij het opstellen, implementeren en evalueren van beleid, programma's en projecten, zodat ze zowel vrouwen als mannen ten goede komen en de ongelijkheid niet aanwakkeren, maar de gendergelijkheid versterken.

In een notendop betekent gender mainstreaming:

- De beleidsmaatregelen baseren op de situatie en de behoeften van zowel vrouwen als mannen
- Een beter geïnformeerd beleid opstellen
- De genderneutraliteit van de beleidsmaatregelen toetsen

Voorbeeld

Een voetbalprogramma voor meisjes ontwikkelen dat rekening houdt met de fysieke en sociale drempels die meisjes ervaren om deel te nemen aan voetbalactiviteiten.

NORMEN EN WETTELIJKE KADERS

Aanbeveling CM/Rec(2015)2 van het Comité van Ministers aan de lidstaten over gender mainstreaming in de sport¹

Deze Aanbeveling streeft naar een de facto gelijkheid tussen vrouwen en mannen in en door de sport. Ze geeft een allesomvattende reeks maatregelen voor de regeringen van lidstaten, sportorganisaties, media en regionale en internationale instellingen. De belangrijkste onderwerpen die in de tekst aan bod komen, zijn:

- ▶ Genderevenwicht in de besluitvorming
- ▶ Gelijke toegang tot en deelname aan alle niveaus en vormen van de sport voor vrouwen en mannen
- ▶ Implementatie van programma's en beleidsmaatregelen tegen gendergerelateerd geweld
- ▶ Gebruik van gendergelijkheid als criterium bij de toekenning van budgetten
- ▶ Verdediging van de belangen van vrouwen en mannen, blootgesteld aan veelzijdige discriminatie
- ▶ Veilige, betaalbare en toegankelijke voorzieningen voor iedereen
- ▶ Gendergelijkheid in beloning, beurzen en geld
- ▶ Bestrijding van genderstereotypes en seksistisch taalgebruik
- ▶ Bewustmaking en training
- ▶ Ondersteuning van gegevensverzameling en onderzoek
- ▶ Monitoring en rapportering

¹ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016805c4721

Voorstel van de Europese Commissie voor strategische acties in gendergelijkheid in de sport (2014-2020) ¹

Dit voorstel beschrijft de uitdagingen in 2014 voor gendergelijkheid in de sport en definieert enkele nationale en internationale doelstellingen voor 2020. Er worden voorbeelden van acties en maatregelen vermeld die men kan toepassen om deze doelstellingen tegen 2020 te bereiken. Deze hebben betrekking op diverse aspecten, waaronder:

- ▶ besluitvorming
- ▶ coaching
- ▶ gendergerelateerd geweld
- ▶ de rol van de media

Evaluatieproject rond gendergelijkheid van het Internationaal Olympisch Comité (2018)²

Dit project omvat 25 aanbevelingen om de betrokkenen bij de Olympische Beweging (atleten, scheidsrechters, commissies, federaties en besturen) aan te moedigen om concrete stappen te zetten en effectieve veranderingen door te voeren voor meer gendergelijkheid in vijf specifieke gebieden:

- ▶ Sport
- ▶ Beeldvorming
- ▶ Financiering
- ▶ Beleid
- ▶ Human resources, monitoring en governance



Notities



Voor meer definities m.b.t. gendergelijkheid, zie de 'Verklarende woordenlijst gendergelijkheid' van de Raad van Europa³



Zie Factsheet 1 – Feiten en cijfers over gender(on)gelijkheid en -verschillen

¹ http://www.ec.europa.eu/assets/eac/sport/events/2013/documents/20131203-gender/final-proposal-1802_en.pdf

² <https://www.olympic.org/gender-equality>

³ <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

4

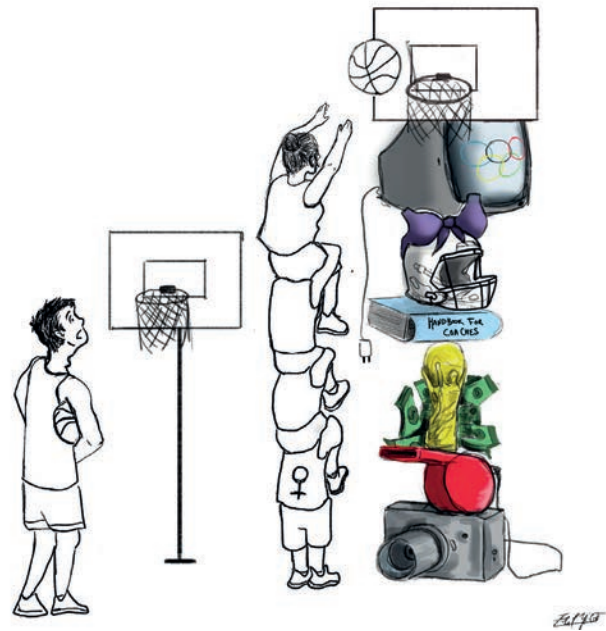
Een actieplan voor gendergelijkheid in de sport opstellen



► **Om daadwerkelijk gendergelijkheid te bereiken, moeten we de gendernormen en -stereotypes veranderen die gedragingen, beslissingen en systemen beïnvloeden.**



- Genderongelijkheid zichtbaar maken (door gegevens te verzamelen die het bestaan van genderongelijkheid aantonen)
- In elk aspect en in elke fase gepaste acties ondernemen
- Alle stakeholders bij het proces betrekken, in het bijzonder groepen die minder actief zijn in de sportwereld



Gender is zowel relevant voor elk aspect van ons leven als voor alle aspecten van de sport. Daarom is een genderbewuste aanpak niet mogelijk met enkele losstaande acties. Alleen systematische, grondige acties kunnen verandering teweegbrengen. Een actieplan voor gendergelijkheid is het juiste instrument om op het goede spoor te blijven.

Uw actieplan in drie stappen:

1. Op uw plaatsen
Haal alle stakeholders aan boord. Werk aan het gevoel dat ze erbij horen en aan sensibilisering om genderongelijkheid aan te pakken.



2. Klaar?
Doorgrond de situatie in elke sport, bepaal uw doelgroep(en), bepaal uw doelstellingen en definieer uw acties en de manieren om uw vooruitgang te meten.



3. Start!
Zorg ervoor dat uw actieplan wordt goedgekeurd en voer de acties uit.

OP UW PLAATSEN

- Nodig relevante stakeholders uit om samen aan het planningsproces te werken, bv. vertegenwoordigers van sportfederaties, atleten (vrouwen en mannen), beleidsmakers, scholen, sportclubs, jeugd- en vrouwenorganisaties enz. Participatie verzekert betrokkenheid en engagement en creëert een verantwoordelijkheidsgevoel.
 - Zorg ervoor dat mensen met genderexpertise in het planningsteam zitten en/of voorzie een sensibiliseringscursus over gendergelijkheid en sport. Nodig een expert in gendergelijkheid uit, het zal de kwaliteit van uw plan ten goede komen.
 - Als het actieplan meerdere sporttakken behelst, moet u ervoor zorgen dat ze allemaal vertegenwoordigd zijn (en niet alleen de populaire, door mannen overheerste disciplines). Verzeker bovendien dat zowel team- als individuele sporten vertegenwoordigd zijn als dat relevant is (denk eraan dat vrouwen doorgaans vaker individueel sporten dan mannen).
 - Vraag dat de stakeholders zich door een man én een vrouw laten vertegenwoordigen.
 - Gebruik participatieve methoden om alle deelnemers te betrekken, zodat alle stemmen en meningen gehoord worden. Haal er indien nodig een deskundige facilitator bij.
 - Bepaal regels om tijdens de bijeenkomsten seksistische attitudes en opmerkingen en het spotten met behoeften (van vrouwen) te vermijden.
 - Organiseer de planningsvergadering op een veilig toegankelijke locatie en op een tijdstip dat iedereen past. Organiseer indien nodig ook online overleg met ondervertegenwoordigde groepen.
- **Nu alle stakeholders aan boord zijn, kunt u uw actieplan opstellen.**

KLAAR?

Ongelijkheid tussen vrouwen/meisjes en jongens/mannen in de sport kan onzichtbaar blijven. Als er geen gegevens bestaan die ongelijkheid staven, kan dit gemakkelijk worden afgewezen. Verzamel dus eerst gegevens die het bestaan van ongelijkheid bewijzen. Ze zullen later de basis vormen om een actieplan op te stellen.

Gegevensverzameling

Gegevensverzameling is de basis van de planning. Verzamel eerst de bestaande gegevens en zoek indien nodig nieuwe of bijkomende gegevens over uw doelgroepen, opgesplitst per geslacht en andere relevante variabelen (leeftijd, opleidingsniveau enz.). Voorzie indien mogelijk en relevant ook een derde gendercategorie (x). Verzamel ook gegevens van niet-georganiseerde sporters, vrouwen en mannen die aan sport doen buiten sportclubs (bv. sporters die individueel sportaccommodaties reserveren, joggers enz.).



TIP: Publiceer de gegevens regelmatig en verdeel ze onder de relevante stakeholders.

■ Verzamel volgens geslacht opgesplitste gegevens over de verschillende aspecten van de sport, zoals:

- ▶ Het aantal mannen/vrouwen, meisjes/jongens die aan sport doen;
- ▶ De behoeften en voorkeuren van vrouwen m.b.t. sport en fysieke activiteit in de loop van hun leven (zie Factsheet 8);
- ▶ De redenen waarom vrouwen, meisjes, mannen en jongens hun sportactiviteiten en georganiseerde of competitieport al dan niet blijven beoefenen;
- ▶ Het aantal mannen/vrouwen in leidinggevende functies, coaching (betaald en als vrijwilliger), scheidsrechters/lijnrechters/juryleden;
- ▶ Financiële thema's (genderkloof in de bezoldiging, prijzengeld);
- ▶ Informatie over de tewerkstelling (type arbeids-overeenkomst, lonen, onbezoldigde vrijwilligers) (zie Factsheet 5);
- ▶ De obstakels voor vrouwen, meisjes en achtergestelde groepen die meervoudige discriminatie kunnen ondervinden in hun toegang tot en participatie in de sport, inclusief topsport. Identificeer ook de obstakels voor de toegang tot coaching, management en leidinggevende functies (zie Factsheet 5).
- ▶ Het voorkomen van gendergerelateerd geweld.



Verschillen tussen individuen zijn een meerwaarde voor de maatschappij. Diversiteit is prima! Maar verschillen die tot ongelijkheid leiden zijn oneerlijk en moeten worden aangepakt. Uw actieplan is bedoeld om die genderongelijkheid weg te werken.

■ Soms zult u nieuwe gegevens moeten verzamelen om specifieke, gender gerelateerde problemen aan te kaarten:

- ▶ Bijvoorbeeld, als het nog niet is gebeurd, verzamelt u volgens geslacht opgesplitste gegevens over het prijzengeld in alle competities en evenementen.
- ▶ Vertel alle stakeholders welke gegevens u nodig hebt, verspreid checklists of standaard invulformulieren.
- ▶ Promoot en ondersteun onderzoek over vrouwen en meisjes in de sport en in de vrouwensport in het bijzonder, met inbegrip van een systematische genderanalyse.

Gegevensanalyse

- ▶ Bestudeer de verschillen tussen V/M/X in de gegevens.
- ▶ Bepaal welke van deze verschillen ongelijkheid inhouden. Bv. het feit dat vrouwen met andere vrouwen wedijveren en mannen zich met mannen meten, is geen ongelijkheid, maar gebaseerd op biologische verschillen en kan eigen zijn aan een specifieke context of een specifieke sport. Maar, als het prijzengeld in dezelfde competitie en context lager is voor vrouwen dan voor mannen, is er wel sprake van een ongelijkheid.

Definieer uw doelgroepen

Baken twee soorten doelgroepen af:

- ▶ Einddoelgroepen: meisjes/vrouwen en jongens/mannen die (potentieel) actief zijn in de sportwereld.
- ▶ Intermediaire doelgroepen: stakeholders met wie u wilt samenwerken aan een resultaat dat de einddoelgroep ten goede komt (bestuurders, coaches, sportfederaties, sportclubs, media, sponsors enz.).



TIP: focus op ondervertegenwoordigde en kwetsbare doelgroepen.

- ▶ Maak de diversiteit onder vrouwen en mannen zichtbaar (extra aandacht voor bepaalde leeftijdscategorieën, zwangere vrouwen, vrouwen met een handicap, migrantenvrouwen enz.).

Bv. een hockeyfederatie wil dat meer meisjes hockey spelen. Potentiële vrouwelijke hockeyspelers zijn de einddoelgroep. Hockeyclubs zijn de intermediaire doelgroep. Meisjes met een migratieachtergrond of die tot een minderheidsgroep behoren zijn een kwetsbare doelgroep.

Bepaal uw doelstellingen

Beslis wat u met uw actieplan wilt bereiken voor uw doelgroep(en). Een duidelijke doelstelling omvat het positieve resultaat dat u wilt bereiken voor een specifieke doelgroep.

Bv. meisjes (onder wie meisjes met een migratieachtergrond of uit een minderheidsgroep) de kans geven om hockey te spelen en, indien ze dat willen, lid te worden van een team dat in competitieverband speelt.

Definieer acties

Vertaal elke doelstelling in concrete acties die beschrijven wie wat doet, wanneer, hoe, met welke middelen enz. Het helpt dat u uw acties SMART maakt (Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch en Tijdgebonden). Bijvoorbeeld:

- ▶ Organiseer gratis hockey-evenementen voor meisjes (definieer wie, waar, wanneer).
- ▶ Vorm een hockeyteam in een vluchtelingencentrum en laat hen meespelen in gewone competities (definieer wie, waar, wanneer).
- ▶ Maak het voor jongenshockeyclubs verplicht ook een meisjesteam op te richten als ze subsidies willen krijgen (definieer wie, waar, wanneer).

Uw actieplan volgt twee complementaire methoden: gender mainstreaming en positieve acties:

Positieve acties zijn bedoeld om bestaande ongelijkheden te corrigeren en de situatie van vrouwen of achtergestelde doelgroepen te verbeteren.

Gender mainstreaming houdt systematisch rekening met de situatie van de vrouwen én van de mannen, door beleidsmaatregelen en werkmethoden te veranderen. Iedereen heeft baat bij deze aanpak: bestaande vormen van ongelijkheid worden geëlimineerd en nieuwe voorkomen.

Voorbeeld met een positieve actie en een actie rond gender mainstreaming om de participatie van meisjes bij hockey te verhogen:

- ▶ Positieve actie: organiseer een zomerkamp voor meisjes met een migratieachtergrond die hockey willen spelen;
- ▶ Gender mainstreaming: organiseer een hockeytoernooi met evenveel wedstrijden voor meisjes als voor jongens en zorg ervoor dat beide groepen evenveel media-aandacht en prijzengeld krijgen.

START!

Laat het actieplan op politiek niveau en/of door het bestuur of management goedkeuren.

Implementatie

- ▶ Brief alle stakeholders over uw acties en benadruk wat van iedereen wordt verwacht.
- ▶ Benoem of rekruteer een coördinator die over de nodige vaardigheden en kennis inzake gendergelijkheid beschikt.
- ▶ Stel een werkgroep samen om de vooruitgang te volgen. De leden van de werkgroep moeten ervaring hebben met gendergelijkheidsthema's. Bij de samenstelling dient men te streven naar zoveel mogelijk genderevenwicht en diversiteit en naar een weerspiegeling van de diversiteit van de stakeholders.

TIP: u kunt verder werken met de groep uit fase 1 'Op uw plaatsen'.



- ▶ Als de activiteiten niet doeltreffend blijken, moet u snel remediërende maatregelen nemen.

Monitoring en evaluatie

Kies indicatoren om uw vooruitgang te meten.

▶ Indicatoren kunnen een activiteit meten (hebt u gedaan wat u van plan was?), maar ook de impact van een activiteit (zijn de begunstigden tevreden over de activiteit? Wat is het resultaat? Is het aantal vrouwen/meisjes gestegen?).

▶ U moet duidelijk weten wat u wilt meten om de vooruitgang te evalueren. Bv. als u gendergerelateerd geweld wilt bestrijden, kunt u de vooruitgang concreet meten aan de hand van de daling van het aantal klachten.

▶ Gebruik uw indicatoren in het volledige proces om de vooruitgang aan te tonen.

Verzamel alle gegevens en analyseer ze in termen van gendergelijkheid. Deze evaluatie moet de volgende elementen bevatten:

- ▶ de indicatoren en een evaluatie van de geboekte vooruitgang;
- ▶ identificatie van de blijvende ongelijkheden;
- ▶ aanbevelingen voor de volgende planningsperiode.

Deel de resultaten van uw acties met zoveel mogelijk mensen.

VOORBEELDEN

EVALUATIEPROJECT – ACTIEPLAN GENDERGELIJKHEID VAN HET INTERNATIONAAL OLYMPISCH COMITÉ

Organisatie: Internationaal Olympisch Comité

Doelgroep: stakeholders van de Olympische Beweging

Voorbeeld van de aanbeveling over sport, nr. 6, onder 'Coaches' – 'Evenwichtige gendervertegenwoordiging voor coaches, geselecteerd voor deelname aan de Spelen'

► Acties: De Werkgroep erkent het belang om de deelname van meer vrouwelijke coaches aan de Spelen te steunen. De Werkgroep adviseert het IOC om de ontwikkeling van een actieplan te coördineren in samenwerking met de stakeholders van de Olympische Beweging opdat meer vrouwen in aanmerking zouden komen en worden geselecteerd om deel te nemen aan competities op Olympisch niveau. Ze beveelt ook aan om een minimum aantal vast te leggen voor vrouwelijke entourageleden op de Olympische Spelen.

► Tijdlijn: Projectleiders werken met 'Olympische Solidariteit en Sport' aan een actieplan. De eerste bevindingen en aanbevelingen werden gerapporteerd aan de IOC 'Olympic Solidarity' en 'Women in Sport' commissies in december 2018.

Beschikbaar op:

<https://stillmed.olympic.org/media/Document%20Library/OlympicOrg/News/2018/03/IOC-Gender-Equality-Report-March-2018.pdf>

GENDERENQUÊTE

Verantwoordelijke organisatie: Noors Olympisch en Paralympisch Comité en Sportconfederatie (NIF)

Land: Noorwegen

Doelgroep: Vrouwen in leidinggevende functies

Inhoud: NIF ontwikkelde een barometer voor leiderschap in bestuursorganen op verschillende niveaus. Het rapport is bedoeld voor gebruik door specifieke federaties, zodat ze hun eigen projecten kunnen ontwikkelen om genderevenwicht te bereiken.

EEN GIDS VOOR GENDER-MAINSTREAMING VOOR LOKAAL SPORTBELEID

Projectleider: Spaanse Federatie van Gemeenten en Provincies (FEMP)

Land: Spanje

Partners: experts in sport en gendergelijkheid, verantwoordelijken van lokale sportinstanties

Projectperiode: 2009

Doelgroepen: Spaanse gemeenten en provincies

Sporten: verschillende sporten

Wetende dat sportterreinen tot de meest man-gerichte omgevingen van de maatschappij behoren, besliste de Spaanse Federatie van Gemeenten en Provincies in 2009 een gids samen te stellen om lokale sportinstanties te ondersteunen in het aanpakken van genderthema's. De gids beschrijft voorbeelden van discriminatie in diverse sporten op lokaal niveau, biedt instrumenten om dergelijke gevallen op te sporen en geeft advies over de ontwikkeling van publieke sportbeleidsvormen op basis van gender en gendergelijkheid. De initiatiefnemers van het project menen dat bij de evaluatie van discriminerende praktijken vijf aspecten in aanmerking moeten komen: lokale sportorganisaties en hun structuur; sportbeleid; de aanwezigheid van vrouwen in bestuursorganen en organisaties; budgetniveau en -toekenning; communicatie.



Voor meer informatie over deze voorbeelden en om meer te weten over andere praktijken en instrumenten, zie de onlinebibliotheek van ALL IN¹.

¹ <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

5 Human resources en leiderschap



► **Beleid, programma's en structuren van sportorganisaties voor human resources en beslissingsorganen.**



► Zorg voor eerlijke en transparante rekruterings- en bevorderingssystemen en een evenwichtige participatie van mannen en vrouwen in sportorganisaties, als werknemers, bestuurders, vrijwilligers, coaches, juryleden, scheidsrechters enzovoort.

► Garandeer een gelijke participatie van vrouwen en mannen in de leidinggevende functies en besluitvormingsprocessen van sportorganisaties.



Meer diversiteit in het personeelsbestand en onder het management vermindert conflicten en personeelsverloop, stimuleert de innovatie en verhoogt de efficiëntie van de organisatie. Een inclusieve werksfeer verhoogt de jobtevredenheid en de prestaties. Kortom: diverse en inclusieve organisaties werken beter en een groep met gemengd leiderschap geeft het goede voorbeeld.¹

KLAAR VOOR DE START?

Begrijp het probleem

— Onderzoek de aanwervingen en de functies van vrouwen en mannen in de organisatie.

Rekrutering

- Wat zijn de rekruteringskanalen?
- Zoekt men proactief naar kandidaten?
- Zijn de functiebeschrijvingen en functieprofielen inclusief?
- Specifieke acties om vrouwen aan te trekken?
- Wie zijn de vrijwilligers? Wie staat er op de loonlijst?

Loopbaanontwikkeling

- Worden vacatures voldoende ruim gepubliceerd?
- Wat is het gebruikelijke loopbaantraject? Interne jobmobiliteit?
- Welke vaardigheden en competenties zijn vereist om op te klimmen naar managementniveau?

Personeelsbehoud en bescherming van rechten

- Wat zijn de arbeidsvoorwaarden? Type contract, verloning enz.
- Organisatiecultuur: evenwicht tussen werk en privéleven, flexibele werktijden.
- Rechten en ethiek: zijn er procedures om seksuele intimidatie, seksisme en stereotypes te bestrijden?

Wie krijgt de leidinggevende functies?

- Welke regels gelden bij de voorstelling van kandidaten? Bv. worden kandidaten door bestaande leden voorgedragen?
- Zijn er regels voor een minimaal aantal personen van hetzelfde geslacht?
- Bestaat er een specifieke training voor vrouwen in leidinggevende functies?
- Bestaat er een opleiding over gendergelijkheid voor leidinggevendenden?
- Bestaat er een specifieke commissie voor vrouwen en sport of voor gendergelijkheid?

Leiderschapsstijl

- Wie is betrokken bij het opstellen van de vergaderagenda van de raad van bestuur of andere besluitvormingsorganen?
- Frequentie, tijdstip en plaats van de vergaderingen?
- Wat zijn de regels voor de besluitvorming? Formele stemming of consensus?

¹ UEFA en Universiteit van St Gallen, 'Benefits of Diversity & Inclusion: Outcomes, Challenges & Opportunities' (2017).



COACHES

- ▶ Zijn er vrouwelijke coaches in uw organisatie?
- ▶ Werken zij alleen met vrouwen (teams)? Of met kinderen?
- ▶ Krijgen ze dezelfde functies en lonen als hun mannelijke collega's (vrijwillig/in dienst)?
- ▶ Zijn er proactieve maatregelen om vrouwelijke coaches te rekruteren, aan de organisatie te binden en te promoten?

ACTIE!

Rekrutering

- ▶ Zorg voor een transparant rekruteringsproces. Bv. voor een interne procedure moet de vacature worden aangekondigd via alle interne mediakanalen en in gemeenschappelijke ruimten (cafeteria, clubhuis). Voor een externe rekrutering moet de vacature grootschalig worden gepubliceerd via verschillende kanalen (sociale media, bezoekers, kranten enz.).
- ▶ Gebruik inclusieve taal en niet alleen mannelijke termen. Gebruik afbeeldingen die de diversiteit in de sport uitstralen.
- ▶ Stel gemengde evaluatie- en interviewpanels samen (evenwichtige verhouding tussen mannen/vrouwen; vertegenwoordigers van human resources; manager; externe expert met kennis en voeling inzake gendergelijkheid enz.).
- ▶ Wacht niet op sollicitaties maar neem proactief contact op met kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht. Spreek vrouwen rechtstreeks aan wanneer een functie vrij komt. Gebruik vrouwelijke netwerken/ngo's/federaties en denk out of de box m.b.t. de vereiste vaardigheden (overweeg bijvoorbeeld leerkrachten lichamelijke opvoeding, clubleden enz.).
- ▶ Organiseer specifieke trainingsprogramma's voor voormalige vrouwelijke atleten die coach willen worden.

Loopbaanontwikkeling

- ▶ Beschrijf duidelijk de nodige vaardigheden en vermijd genderstereotypes, zoals leiderschapskwaliteiten die positief met mannen en negatief met vrouwen worden geassocieerd. Een goede leider is iemand met visie die bescheiden is, planmatig kan werken enz.
- ▶ Houd rekening met de technische bekwaamheid (bv. sportieve prestaties) en de vereiste soft skills (bv. empathie).
- ▶ Vermijd vooroordelen over wat het team of de groep wenst, bv. "Het jongens-/mannenteam zal nooit een vrouwelijke coach aanvaarden."
- ▶ Moedig vrouwen aan leidinggevende functies op te nemen via opleidingen of andere specifieke acties, zoals mentoring..

Personeelsbehoud

Verzeker een nultolerantie voor discriminatie, (seksuele) intimidatie, geweld en seksisme.

Bv. een jongen een 'watje' noemen, insinueren dat een bepaalde sport niet voor meisjes is, opmerkingen over lichamelijke kenmerken, (seksuele) intimidatie door gelijken of leidinggevenden enz.

- ▶ Definieer wat geweld, pesterijen, seksisme en ander ongepast gedrag in uw organisatie betekenen. Implementeer protocollen, richtlijnen en gedragscodes en zorg ervoor dat iedereen ze kent!
- ▶ Organiseer een interne klachtenprocedure voor discriminatie, geweld, pesterijen, seksisme en andere ongepaste gedragingen en houd er toezicht op!

Het ontbreken van klachten is niet noodzakelijk een goed teken!

- ▶ Betaal mannen en vrouwen in uw organisatie gelijk loon voor gelijk werk.
- ▶ Organiseer vormings sessies over gendergelijkheid voor alle betrokkenen in de organisatie, ook voor de besluitvormers, vrijwilligers, coaches, scheidsrechters en juryleden. Zet pesterijen, seksueel geweld en seksisme op het programma.

Evenwicht tussen werk en privéleven

- ▶ Aanvaard en bevorder bevallings-, vaderschaps- en ouderschapsverlof in uw organisatie. Erken in deze context ook competenties die tijdens een ouderschapsverlof worden verworven. Verzeker dat zorgverlof geen negatieve weerslag heeft op iemands toekomstperspectieven in uw organisatie.
- ▶ Ontwikkel regelingen die het evenwicht tussen werk en privéleven voor iedereen beschermen. Bv. zorg ervoor dat de betrokkene coaching verantwoordelijkheden kan combineren met gezinsverantwoordelijkheden, of werk regelingen uit voor co-coaching. Bekijk of scheidsrechters en juryleden in de hele competitie aanwezig moeten zijn en voorzie korte rustperiodes zodat ze hun gezinsverantwoordelijkheden kunnen vervullen.



Leiderschap en beslissing-nemende functies

- ▶ Implementeer een regeling of charter als garantie van de gendergelijkheid in alle besluitvormende organen en processen. Voer bijvoorbeeld quota of streefcijfers in om een gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen te bereiken.
- ▶ Vermijd systemen waarin kandidaten door bestaande bestuurders worden voorgedragen, dit om de tendens te vermijden dat kandidaten benoemd worden met hetzelfde profiel als diegene die uittreedt.
- ▶ Promoot systematisch vrouwelijke kandidaten (of het ondervertegenwoordigde geslacht). Dat kan bijvoorbeeld door te adverteren op de website van de organisatie.
- ▶ Ondersteun en/of organiseer specifieke vormingssessies voor vrouwen, zodat ze leidinggevende functies kunnen vervullen.
- ▶ Zoek actief naar kandidaten van het ondervertegenwoordigde geslacht in de organisatie, zowel bij de trainers, scheidsrechters en werknemers, alsook bij vrijwilligers, leden en ouders.
- ▶ Bepaal een beperkt aantal hernieuwbare mandaten om de diversiteit in beslissingsorganen te verhogen..

Leiderschapsstijl

- ▶ Let erop dat alle stemmen en meningen worden uitgedrukt en gehoord in vergaderingen.
- ▶ Plaats het thema gendergelijkheid in uw organisatie regelmatig op de agenda en volg het op.
- ▶ Richt een specifieke commissie voor gendergelijkheid op, als referentie-instantie om de standpunten van vrouwen en meisjes te verzamelen en ervoor te zorgen dat de genomen beslissingen de gendergelijkheid ernstig nemen.
- ▶ Zorg ervoor dat de rollen en taken gelijk worden verdeeld tussen de leden van een besluitvormend orgaan. Vermijd bv. dat leidinggevende functies (bv. de voorzitter) vooral in handen van mannen zijn, terwijl de administratieve functies (bv. secretaresse) vooral door vrouwen worden bekleed.
- ▶ Zorg voor een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in alle besluitvormende en voorbereidende organen (bv. specifieke commissies). Streef bijvoorbeeld naar een gemengde vertegenwoordiging (mannen en vrouwen) in de verschillende organen.
- ▶ Zorg ervoor dat de beslissingen democratisch en transparant worden genomen. Bv. publiceer verslagen op een begrijpelijke manier en verstrek alle relevante informatie vóór de start van het beslissingsproces..

De overheid of internationale/nationale sportorganisaties kunnen de naleving van gendergelijkheidsprincipes als voorwaarde voor financiering of officiële erkenning stellen.



VOORBEELDEN

DE WOMEN'S SPORT LEADERSHIP ACADEMY (WSLA)

Verantwoordelijke organisaties: Anita White Foundation (AWF), Females Achieving Brilliance (FAB) en de Universiteit van Chichester (UoC)

De WSLA vormt de sportleiders van morgen en biedt vrouwelijke leiders uit heel de wereld unieke ontwikkelingskansen om op te treden, leiding te nemen en impact te hebben. Sinds 2014 studeerden al 228 vrouwen uit 41 landen af aan de academy. Ze komen uit heel uiteenlopende sportorganisaties, waaronder Nationale Olympische en Paralympische Comités, internationale en nationale sportfederaties, liefdadigheidsprojecten en -organisaties rond sport voor ontwikkelingsinitiatieven, sportafdelingen van universiteiten, sportclubs en media-adviesbureaus.

50/50 GENDERQUOTA IN LEIDERSCHAP IN 2021

Verantwoordelijke organisatie: Swedish Sport Confederation

Tijdens de jaarvergadering van 2017 van de Swedish Sport Confederation werd een statutenwijziging goedgekeurd die de bestuursorganen van de (nationale) sportfederaties ('Specialist Sports Federations, SFF's) verplicht om een genderevenwicht te respecteren, met name de vertegenwoordiging per geslacht mag niet minder zijn dan 40%. In de selectie commissies moet het genderevenwicht 50/50 zijn. Het charter wordt van kracht in 2021. Als deze federaties (SSF's) de doelstellingen van het charter niet halen tegen 2021, zal dat als een inbreuk op de statutaire regelingen worden beschouwd. De hoogste straf die men hiervoor kan krijgen is uitsluiting uit de Swedish Sport Confederation.

In 2018 en 2019 konden de SSF's bijkomende financiële steun voor gendergelijkheid aanvragen. Deze steun is bedoeld om de SSF's aan te moedigen hun inspanningen op te drijven om de gendergelijkheidsdoelstellingen te halen en te voldoen aan de reglementering die in 2021 van kracht wordt.



Meer informatie over deze voorbeelden en andere praktijken en instrumenten vindt u in de online bibliotheek van ALL IN¹.



Zie Factsheet 7 – Communicatie

 **Notities**

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

6

Financiering



► Hoe moeten financiële middelen beheerd worden om een eerlijke verdeling over alle sporten en atleten heen te waarborgen, alsook om gendergelijkheid in de sport te promoten.



► De middelen zodanig toewijzen dat alle sportfaciliteiten en -activiteiten voor alle doelgroepen gelijk toegankelijk zijn.
► Jongens en meisjes, vrouwelijke en mannelijke atleten gelijke kansen geven op het vlak van subsidies.



Financiële middelen hebben effect op alle aspecten van het sportgebeuren zoals de bouw van sportinfrastructuur, subsidiëring van sportorganisaties, prijzengeld, inschrijvingsgeld, lonen enz. Bij al deze aspecten kan gender een wezenlijke rol spelen. Een analyse van de toewijzing van financiële middelen kan aantonen hoe bepaalde beslissingen vrouwen en mannen, meisjes en jongens kunnen bevoordelen of benadelen en hoe genderbewuste besteding van de financiële middelen het evenwicht kan herstellen.

KLAAR VOOR DE START

Begrijp het probleem

De klassieke manieren van subsidiëring en besteding van financiële middelen kunnen leiden tot gendervooroordelen. Dat houdt in dat de middelen voornamelijk naar sporten en activiteiten gaan die door jongens en mannen worden beoefend. Die trend zet zich door in de ondersteuning van projecten zoals voetbalinfrastructuren, sponsoring van wielerevenementen voor mannen of financiering van telkens weer dezelfde sportclubs of teams.

Genderbewuste budgettering, is een proces waarin bij elke stap wordt nagegaan hoe de budgetten respectievelijk vrouwen en mannen ten goede komen en waarbij het toewijzingsbeleid zodanig wordt aangepast dat de verdeling van de financiële middelen bijdraagt tot gendergelijkheid.

Voorbeelden:

- Bij sportorganisatie: door na te gaan welke bedragen naar meisjes/vrouwen en jongens/mannen gaan en wat hun aandeel en noden daarbij zijn. Als blijkt dat een groot deel van het budget naar een bepaald geslacht gaat, kan het noodzakelijk zijn om te onderzoeken wat het ondervertegenwoordigde geslacht nodig heeft en een deel van het budget op grond daarvan besteden.
- In het kader van projectoproepen om de algemene sportparticipatie te verhogen: berekenen hoeveel geld naar specifieke sporten/fysieke activiteiten gaat en nagaan hoe het zit met de verhouding jongens/meisjes en mannen/vrouwen die de specifieke sport beoefenen en wat de behoeften zijn van elk geslacht. In geval van discrepanties kunnen deze verhoudingen worden bijgesteld.
- Bij de renovatie van sportinfrastructuren kan dit betekenen: rekening houden met de uiteenlopende noden en gebruiken van zowel vrouwen als mannen om een ruimere participatie van beide geslachten te bekomen.

ACTIE!

Overheidsopdrachten (oproepen tot het indienen van voorstellen en aanbestedingen)

■ **Integreer criteria/informatie rond gendergelijkheid in aanbestedingsprocedures die te maken hebben met sport- en recreatieactiviteiten..**

► Geef aan dat gendergelijkheid in aanmerking moet worden genomen bij alle activiteiten, inclusief managementaspecten zoals de aanwezigheid van vrouwen in het bestuur. Een competitie kan bijvoorbeeld alleen worden gesubsidieerd als ze zowel voor vrouwelijke als mannelijke atleten wordt georganiseerd, met gelijk prijzengeld voor beide geslachten. Bij subsidiëring van infrastructuur kan voorrang gegeven worden aan multisport accommodaties.

► Een actieplan inzake gendergelijkheid opstellen en voorleggen kan een voorwaarde tot subsidiëring zijn.

► Ken gendergelijkheid een bepaald gewicht toe: geef aan dat projectvoorstellen die rekening houden met gendergelijkheid extra punten kunnen scoren. Bijvoorbeeld: een voorstel voor een fitnessparcours of voor de organisatie van activiteiten in een multifunctionele ruimte die openstaat voor jongens en meisjes, vrouwen en mannen van verschillende leeftijden, scoort meer punten dan een voetbalproject dat zich enkel richt naar jongens.

► Gebruik gender inclusieve communicatie (zowel voor de taal en woordkeuze als voor de afbeeldingen van zowel vrouwen, mannen, meisje en jongens in atypische sporten enz.).

■ **Geef praktische informatie over de manier waarop consequent aandacht kan worden geschonken aan gender in de subsidieaanvragen.** Organisaties die subsidies aanvragen weten doorgaans niet echt hoe ze dit moeten aanpakken.

► Organiseer een informatie-/bewustmakingssessie voor alle belanghebbende organisaties over gendergelijkheid, rollenpatronen en stereotypen in de sport en hoe ze tegen te gaan.

► Neem in het oproepdocument een rubriek op waarin de aspecten vermeld worden waarmee rekening moet gehouden worden in de offerte om te voldoen aan de gendervereisten. Verduidelijk bijvoorbeeld in een oproep voor sportinfrastructuren in een stedelijk gebied, gericht op jongeren, dat meisjes en jongens niet noodzakelijk dezelfde sporten beoefenen of op dezelfde manier sporten. Wijs op het belang om na te denken over verschillende sportieve/recreatieve

activiteiten. Beklemtoon het belang om ervoor te zorgen dat meisjes niet afhaken tijdens hun adolescentie en wijs op de individuele barrières om deel te nemen aan sport-/recreatieactiviteiten enz.

► Voorzie referenties naar studies, richtlijnen, handleidingen enz. over gender en sport om de indieners te inspireren.

Specifieke acties

■ **Ken een deel van uw budget toe aan specifieke acties voor vrouwen en meisjes.** Lanceer bijvoorbeeld een oproep tot het indienen van voorstellen om sport- en recreatieactiviteiten te organiseren voor meisjes en vrouwen uit achtergestelde groepen, zoals initiatieven voetbal of joggen voor meisjes en vrouwen van etnische minderheden.

■ **Financier projecten rond specifieke gendergelijkheidsproblemen, zoals bijvoorbeeld een campagne om gendergerelateerd geweld in de sport te voorkomen.**

■ **Ondersteun projecten rond inclusief leiderschap, bijvoorbeeld via opleidingen voor organisaties over rekrutering van meer vrouwelijke managers of opleidingen rond leiderschap voor toekomstige vrouwelijke managers, coaches, scheidsrechters enz.**

Monitoring en evaluatie

■ **Voer regelmatig een genderaudit uit van het jaarlijks budget en analyseer de verhouding van de uitgaven per geslacht van de uiteindelijke begunstigden.**

■ **Vraag de gesubsidieerde organisaties om regelmatig rapporten over te maken van hun activiteiten, met statistieken van de begunstigden, opgesplitst per geslacht en andere relevante variabelen zoals leeftijd, geboorteplaats, sociale afkomst enz.**

■ **Vraag regelmatig naar een specifieke genderevaluatie van gesubsidieerde activiteiten.** Deze aanpak zal helpen bij het achterhalen of de gefinancierde acties al dan niet bijdragen tot meer gendergelijkheid (bv. door het aantal begunstigden op verschillende tijdstippen van de dag/week te observeren en te tellen, en dit in verschillende sportomgevingen). Een dergelijke evaluatie maakt het eveneens mogelijk om de obstakels te benoemen voor gendergelijkheid in gesubsidieerde activiteiten. Controleer of organisatorische of individuele barrières de deelname van bepaalde groepen meisjes/jongens of mannen/vrouwen in de weg staan en zoek daarbij naar mogelijke oplossingen



TIPS VOOR SPORTORGANISATIES

- Voorzie bij de aansluiting van sportclubs bij de federatie als voorwaarde het respecteren van gendergelijkheid en de implementatie van gender mainstreaming. Bied de clubs bijvoorbeeld op regelmatige basis audits aan en begeleiding bij de uitwerking van een actieplan voor gendergelijkheid.
- Vraag van sportclubs dat ze hun activiteiten vanuit een gendergelijkheidsperspectief opvolgen. Bijvoorbeeld: de statistische gegevens in jaarverslagen over het aantal aangesloten leden, vrijwilligers, coaches, officials enz. worden opgesplitst per geslacht.
- Gebruik indien mogelijk sponsoring om de uitrustingen in het lidgeld op te nemen en zo de kosten voor vrouwelijke sporters, en indien van toepassing, voor achtergestelde groepen, te drukken.
- Maak gebruik van de uitzendrechten om te garanderen dat de communicatie geen genderstereotypen bevat en dat zowel de evenementen voor mannen als voor vrouwen worden uitgezonden in de media. Laat tv-stations en media bijvoorbeeld een charter of een gedragscode ondertekenen over gendergelijkheid in hun communicatie.
- Om frequente drop-out tegen te gaan, ondersteun clubs die sportactiviteiten organiseren voor meisjes van 13 tot 18 jaar met extra financiering of expertise (bijvoorbeeld met het bezoek van een coaching expert die tieners kan motiveren).

VOORBEELDEN

INTERNATIONAAL OLYMPISCH COMITE - PROJECT TER EVALUATIE VAN GENDERGELIJKHEID

Organisatie: Internationaal Olympisch Comité

Het Internationaal Olympisch Comité raadt aan dat de Olympische beweging een deel van haar werkingsmiddelen gebruikt om haar gendergelijkheidsdoelstellingen zowel bij de sportactiviteiten zelf als binnen het bestuur en binnen haar eigen administratie te halen.

GENDERGELIJKHEIDSCRITERIA

Verantwoordelijke organisatie: Latvian Sports Federations Council

Land: Letland

In Letland ontvangen alle erkende sportfederaties jaarlijks een overheidsbudget op basis van bepaalde criteria zoals de activiteiten en bereikte doelstellingen van de federaties. Deze criteria worden bepaald door de 'Latvian Sports Federations Council' en het ministerie verantwoordelijk voor sport. Sinds 2012 worden extra punten toegekend voor het aantal vrouwen dat zetelt in de raad van bestuur van sportfederaties. De totaalscore beïnvloedt het financieringsniveau dat aan een federatie wordt toegewezen.



Wenst u meer informatie over deze voorbeelden en andere toepassingen en middelen? Neem dan een kijkje in de online ALL IN-bibliotheek!¹



- Factsheet 1** – Feiten en cijfers over gender(on)gelijkheid en -verschillen
- Factsheet 2** – Waarom moeten we genderongelijkheid in de sport aanpakken?
- Factsheet 7** – Communicatie
- Factsheet 8** – Kansen om te sporten

¹ <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>

7 Communicatie



► Hoe kunnen sportorganisaties en de media genderbewust communiceren?



- Doorbreek de vicieuze cirkel van de onzichtbaarheid van de vrouwensport en sportvrouwen in de media en in communicatiemateriaal.
- Breng vrouwen en mannen correct en zonder hardnekkige genderstereotypes in beeld.
- Ontmantel en bestrijd genderstereotypes in de sportwereld.



Ondanks de lichte verbetering bij topsportevenementen zijn sportvrouwen nog altijd een stuk onzichtbaarder dan mannen en worden hun prestaties in de media nog altijd ondergewaardeerd. Er is ook een gebrek aan evenwicht in de beeldvorming van vrouwen en mannen in de media, wat het voortbestaan van genderstereotypes in de hand werkt (zo krijgen vrouwelijke atleten vaak vragen over hun familie of opmerkingen over hun uiterlijk). Dit wekt de indruk dat vrouwensport ondergeschikt is aan mannensport. Zo'n boodschap moet bij elke gelegenheid rechtgezet worden.

KLAAR VOOR DE START?

Begrijp het probleem

— Vrouwelijke ondervertegenwoordiging

- Vrouwen zijn in de sportmedia op alle niveaus ondervertegenwoordigd (als journalisten, reporters, commentatoren, redactieleden enz.)
- Er is weinig verslaggeving over vrouwensport (soorten en aantal evenementen, beperkte zendtijd enz.)
- Vrouwen en mannen maken meer kans om in het nieuws te komen als ze zich aan 'hun typische' sportdisciplines wijden (bv. meisjes en vrouwen die turnen, mannen die boksen)
- De verslaggeving over vrouwensport is vaker 'zakelijker', met minder beeldmateriaal en interviews en een zakelijker taalgebruik.

— Vrouwelijke prestaties worden ondergewaardeerd

- In de benadering van vrouwensport ligt de nadruk veel minder op vaardigheden en verschuift de focus van 'skills' naar 'looks' (bv. 'sexy' poses in magazines)
- Nadruk op heteroseksuele vrouwelijkheid (bv. negatieve voorstelling van de lesbische identiteit en vrouwen die er 'mannelijker' uitzien)
- Er is nog altijd veel aandacht voor het privéleven en het gezin van de vrouwelijke atleten, wat de traditionele rollen weer bevestigt (bv. mannelijke atleten krijgen zelden vragen over hun vrouw of hun vrouw wordt als 'decoratie' voorgesteld)
- Vrouwelijke atleten worden minder vaak zelf geïnterviewd (tendens om coaches of entourage te interviewen die in hun naam spreken)
- Mannensport wordt vaak als de norm beschouwd, terwijl bij vrouwensport wordt verduidelijkt dat het over vrouwen gaat (bv. 'basketbal' = mannenteam; 'vrouwenbasketbal' = vrouwenteam)

ACTIE!

Het doel is om de realiteit en diversiteit van de sportervaring en de participatie van mannen en vrouwen accuraat weer te geven.

Strategisch niveau

■ Schep meer bewustzijn over genderoordelen en -stereotypes, bv. door infosessies en opleidingen te organiseren voor de bestuurders van sportorganisaties over de bestrijding van negatieve stereotypes in de sport, of door gedragscodes op te stellen en efficiënte klachtenprocedures in te voeren.

■ Geef atleten en trainers een mediatraining en leer hen wat hun rechten zijn op een ethisch en gepast gebruik van hun naam en afbeeldingen van zichzelf.

■ Ontwikkel educatief materiaal over genderstereotypes in de sport voor de media en voor journalistieke opleidingen.

■ Zorg er voor dat alle marketing en advertenties tijdens sportevenementen vrij blijven van genderstereotypes en de seksualisering van atleten (vermijd bijvoorbeeld vrouwen in minirok om prijzen te overhandigen of exclusief vrouwelijke cheerleaders tijdens de rust van een wedstrijd; verspreid de Portretteringsrichtlijnen van het IOC (2018) onder alle sponsors, adverteerders en marketingstakeholders).

■ Duid binnen de organisatie verantwoordelijken aan om de verslaggeving over het ondervertegenwoordigde gender te verbeteren. Bv. laat uw persverantwoordelijke een communicatiestrategie ontwikkelen om het profiel van vrouwelijke atleten in uw sport op te krikken.

■ Leg contacten met de media en bezorg hen verhalen, foto's en statistieken over de vrouwensport.

■ Werk een proactieve strategie uit om de vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht in uw sport te bevorderen (bv. publiceer de nominatie van kandidaten voor prijzen).

■ Promoot verslagen over meisjes en vrouwen in kranten en magazines.

■ Promoot (vrouwelijke en mannelijke) rolmodellen in uw sport (bv. in de sociale media).

Operationeel niveau

■ Verslaggeving

▶ Zorg ervoor dat mannelijke en vrouwelijke atleten/sporten/evenementen zo evenwichtig mogelijk vertegenwoordigd zijn in alle communicatie (commentaren, verhalen, afbeeldingen, websites, sociale media enz.). Bv. promoot de uitzending van evenementen voor vrouwen of meisjes door ze als voorwaarde te stellen wanneer u onderhandelt over de uitzendrechten voor mannelijke evenementen.

▶ Breng de verslaggeving over vrouwen en mannen met even veel bezieling.

■ Afbeeldingen

▶ Focus op de prestatie, NIET op kleding, kapsel enz.

▶ Vermijd geseksualiseerde foto's van vrouwelijke en mannelijke atleten.

▶ Versterk het beeld van actieve meisjes en zet hun sterkte, kunnen en snelheid in de verf (bv. in judo of rugby). Hetzelfde geldt voor elegante, lenige jongens (bv. duiken).

■ Taal

▶ Vermijd genderstereotypes of vergelijkingen tussen genders (bv. "Ze loopt als een vrouwelijke Bolt").

▶ Gebruik genderbewuste taal in alle beleidsteksten, reglementen, rapporten, brochures enz. om af te stappen van het idee dat mannen het overheersende gender zijn in de sport (bv. zeg niet "De atleet bergt zijn persoonlijke spullen op in de locker", maar wel "De atleten bergen hun persoonlijke spullen op in de lockers").

▶ Vermijd genderbepalende termen om te verwijzen naar vrouwensport en vrouwelijke atleten (bv. 'golfer' in de plaats van 'vrouwelijke golfer').

▶ Gebruik adjectieven die zowel op mannen als op vrouwen van toepassing zijn (bv. sterk, knap, vastberaden). Vermijd gender gerelateerde of seksistische beschrijvingen (bv. meisjesachtig, sexy, als een man).

▶ Vermijd genderoordelen bij vragen in interviews (bv. een vrouw vragen naar partner/kinderen, tenzij ze zelf aangeeft dergelijke informatie te willen delen).

■ Interviews

▶ Stel de vragen rechtstreeks aan de betrokken atleten, niet aan hun entourage of coach, tenzij de atleet expliciet weigert om interviews af te leggen.

VOORBEELDEN

RICHTLIJNEN VOOR EEN GENDEREVENWICHTIGE PORTRETTERING

Verantwoordelijke organisatie: Internationaal Olympisch Comité

Als leider en communicator in de sportbeweging kan het IOC de toon aangeven voor de manier waarop vrouwen en meisjes in de sport, en atleten in het algemeen, kunnen en moeten worden afgebeeld, beschreven, besproken en voorgesteld – m.a.w. geportretteerd – in de verschillende media- en communicatiekanalen.

De richtlijnen van het IOC zijn bedoeld om een bewustzijn te scheppen over de vooroordelen in de portrettering (hoe vrouwen en mannen worden voorgesteld en beschreven). Ze bevatten voorbeelden en goede praktijken in de sportcontext om deze vooroordelen te overwinnen. Dit in het bijzonder in de gedrukte en digitale pers en op radio en tv, met het oog op een gender neutrale taal en gelijke vertegenwoordiging.

Beschikbaar op:

https://library.olympic.org/Default/doc/SYRACU-SE/177154/portrayal-guidelines-for-gender-balan-ced-representation-international-olympic-commit-tee?_lg=en-GB

SENSIBILISERINGSCAMPAGNE 'LES FEMMES, DES SPORTIFS COMME LES AUTRES?' ('VROUWEN, ATLETEN ALS EEN ANDER?')

Verantwoordelijke organisatie: Les femmes prévoyantes socialistes

Land: België

Deze campagne focust op de portrettering van vrouwelijke sportkampioenen die de visie uitdagen dat bepaalde sportdisciplines enkel voor mannen zijn weggelegd. Daarnaast wijst ze op de hardnekkige ongelijkheid en de obstakels voor een regelmatige fysieke activiteit van vrouwen.

Beschikbaar op:

<http://www.femmesprevoyantes.be/campagnes/campagne-2016-les-femmes-des-sportifs-comme-les-autres/>

<http://www.femmesprevoyantes.be/campagnes/>
<http://www.parolesdechampionnes.be/>



Meer informatie over deze voorbeelden en andere praktijken en instrumenten vindt u in de online bibliotheek van ALL IN¹



Factsheet 10 – Sportevenementen

¹ <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-gelijkheid-in-sport/online-library>

8

Kansen om te sporten



► Hoe kunnen we de voordelen van sport en fysieke activiteit in dezelfde mate aanbieden aan vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in alle sporttakken, zonder de genderstereotypes te versterken?



► Kansen om te sporten die voor iedereen aantrekkelijk zijn en die mensen actief houden gedurende hun hele leven



Kansen scheppen om te sporten die voldoen aan de behoeften van vrouwen en meisjes, mannen en jongens, is cruciaal om het minst vertegenwoordigde geslacht alsook achtergestelde groepen te helpen om potentiële obstakels te overwinnen en effectief deel te nemen aan het sportgebeuren.

KLAAR VOOR DE START?

Begrijp de genderverschillen in sport



De belangrijkste drijfveren volgens de cijfers:

- Fit blijven
- Verbetering van het fysieke uiterlijk
- Het gewicht onder controle houden
 - Gezond blijven
 - Ontspannen



Vrouwen zijn doorgaans meer te vinden in:

- Recreative of op gezondheid gerichte activiteiten
- Fitnesscentra/commerciële voorzieningen
- Sporten met een nadruk op lichaamsexpressie (dans, turnen, ijsschaatsen enz.)



De belangrijkste drijfveren volgens de cijfers:

- Fysiek actief zijn
- Willen uitblinken
 - Competitie
 - Kicks opzoeken
- Populair zijn of worden (maatschappij/vrienden)



Mannen zijn doorgaans meer te vinden in:

- Competities
 - Clubs
- Vechtsporten, teamsporten, motorsporten, extreme sporten enz.

Deze verschillen zijn te verklaren door de maatschappelijk geconstrueerde rollen, gedragingen, activiteiten en kenmerken die een samenleving gepast vindt voor vrouwen en mannen in verschillende omgevingen, ook in de sport. Vrouwen en mannen leren ze aan en nemen ze op via socialisatie. Ze beïnvloeden de ervaring van het sporten en van de verschillende types sport/fysieke activiteit, drijfveren enz. (zie Factsheet 3).

Begrijp de behoeften van de ondervertegenwoordigde groep of van de vrouwen en mannen die geen enkele sport beoefenen.

■ Analyseer je publiek. Verzamel gegevens, opgesplitst volgens geslacht en leeftijd. Wie neemt deel aan de activiteiten die u aanbiedt? Wie niet?

■ Ga een stap verder: vraag hen waarom ze sport beoefenen. Spreek mensen aan die niet deelnemen (bv. via niet-sportgerelateerde organisaties).

Mogelijke individuele drempels

- ▶ Gebrek aan tijd/interesse (een link met vrouwen die nog altijd het grootste deel van de huishoudelijke en zorgtaken op zich nemen)
- ▶ Veiligheid (seksuele intimidatie, geweld)
- ▶ Weinig voeling met de sportsector
- ▶ Invloed van de familie, vooral op jonge leeftijd. Invloed van vrienden
- ▶ Problemen met het eigen lichaamsbeeld, bv. schaamte en verlegenheid (vooral tijdens de puberteit), versterkt door genderstereotypes
- ▶ Angst om beoordeeld te worden als ze ingaan tegen de gendermodellen

Analyseer je huidige sportaanbod: soorten activiteiten, programmering, plaats/infrastructuur enz.

■ Beantwoordt het aan de behoeften van de ondervertegenwoordigde groepen?

■ Wat zou u kunnen verbeteren?

Mogelijke organisatorische drempels

- ▶ Activiteitsaanbod: frequentie, types (lichamelijke expressie, teamsporten, motorsporten, extreme sporten), nadruk (prestatie, plezier, gezondheid), competitief of recreatief.
- ▶ Praktische aspecten: uurroosters, beschikbaarheid van aparte uren voor bepaalde groepen.
- ▶ Toegang: tarieven, transport, logistiek.
- ▶ Veiligheid en kwaliteit van de faciliteiten en uitrusting.
- ▶ Regels van sportorganisaties: bv. kledingvoorschriften, verbod van kleding met religieuze symboliek.
- ▶ Vertegenwoordiging van ondervertegenwoordigd geslacht bij technisch en administratief personeel.
- ▶ Seksistische, stereotypische en/of racistische houdingen.
- ▶ Gebrek aan positieve rolmodellen.

ACTIE!

Schep en ontwikkel een band met je doelpubliek

■ Betrek bewoners, clubleden, leerlingen en studenten, vrouwen en mannen van alle leeftijden bij wat u doet en kijk hoe u sportkansen op hun maat kunt creëren.

■ Bezoek scholen, leg contacten tijdens gemeenschapsactiviteiten die niet met sport te maken hebben enz.

■ Zoek feedback over projecten en activiteiten. Gebruik instrumenten zoals meting van de progressie of enquêtes.

■ Gebruik bekende topsporters als ambassadeurs of activator en rolmodellen voor nieuwe beoefenaars.

■ Bevorder de relaties met ouders. Organiseer bv. generatieoverschrijdende evenementen.

■ Werk een motiverende boodschap uit die weerklank vindt bij je doelpubliek en die genderstereotypes tegengaat (zie Factsheet 7 – Communicatie).

■ Wees aanwezig op het internet.

■ Volg vrouwelijke atleten op sociale media.

■ Voer campagnes, bv. een opendeurdag voor werkende vrouwen.

Wees creatief! Creëer sportkansen die beantwoorden aan de behoeften van je publiek.

■ Stem het sportaanbod af op de behoeften van de vrouwen/het ondervertegenwoordigde geslacht:

- ▶ Verruim je aanbod van activiteiten, zowel in teamsporten als in individuele sporten en activiteiten, met een nadruk op prestatie, plezier, gezondheid enz.
- ▶ Verbeter het aanbod van recreatieve sporten, maar schep tegelijk sportkansen voor vrouwen en meisjes die aan competities willen deelnemen.
- ▶ Zorg ervoor dat alle sportuitrusting en materiaal (ballen, hesjes, shorts, fietsen enz.) die u ter beschikking stelt, voor beide genders geschikt zijn.
- ▶ Voorzie ruimte in de uurroosters voor groepen die deels zelf hun activiteiten willen organiseren.
- ▶ Zorg voor exclusieve zones voor vrouwen en vrouwelijke trainers, als daar vraag naar is.
- ▶ Hou het allemaal betaalbaar.
- ▶ Hou het leuk!

■ Neem positieve maatregelen om een volledige en effectieve gelijkheid tussen gebruikers te garanderen, ongeacht hun achtergrond. Bied mannen- en vrouwenteams bv. dezelfde kwaliteit en beschikbaarheid van trainingslocaties.

■ Voorzie kinderopvang of activiteiten voor kinderen tijdens de activiteiten voor de ouders.

■ Steun maatschappelijke organisaties die de deelname van vrouwen en meisjes aanmoedigen. Stel bv. specifieke activiteiten voor aan seniorenverenigingen voor vrouwen.

■ Ondersteun de oprichting van vrouwenteams in traditioneel door mannen overheerste sporttakken (rugby, voetbal enz.)

■ Organiseer trainingssessies en competities voor gemengde teams.

■ Steun vrouwen naar de overstap naar trainersopleidingen of naar andere technische rollen met specifieke opleidingen.

■ Voer duidelijke mechanismen in (gedragscodes, protocollen, richtlijnen) voor de behandeling van klachten over seksisme, intimidatie of misbruik en zorg ervoor dat elke klacht ernstig wordt genomen.

Kijk vooruit op lange termijn! Bestendig je inspanningen

■ Herbekijk geregeld de overheidsfinanciering voor sportparticipatie om specifieke sportprogramma's voor ondervertegenwoordigde groepen te steunen.

■ Zorg ervoor dat openbare sportvoorzieningen gelijk worden verdeeld tussen mannelijke en vrouwelijke gebruikers (toegang, kwaliteit).

■ Bevorder een gemengde sportbeoefening op elk niveau en promoot ze voor alle leeftijdsgroepen (oproep tot spelers, sensibilisering).

■ Organiseer opleidingen rond gendergelijkheid voor alle betrokkenen (trainers, administratief personeel, vrijwilligers).

■ Promoot goede praktijken en de uitwisseling van informatie.

Topsport

Geef alle (potentiële) topsporters dezelfde kansen. Alle voorzieningen en alle vormen van steun om aan competities deel te nemen, moeten even toegankelijk zijn voor vrouwelijke en mannelijke atleten.

- ▶ Geef vrouwelijke en mannelijke atleten evenveel en evenwaardige programmakeuzes, zowel op basis- als op topniveau.
- ▶ Zet in op een kwaliteitsvolle coaching van vrouwelijke atleten door vrouwelijke en mannelijke coaches, met aandacht voor een veilige en inclusieve omgeving zonder pesterij, seksisme of stereotypes.
- ▶ Voorzie eerlijke en gelijke financiële voordelen, bezoldigingen, prijzengeld enz. voor vrouwen en mannen.

VOORBEELDEN

VIJF STAPPEN NAAR EEN GENDERGELIJKE EN INCLUSIEVE SPORTBEWEGING

Verantwoordelijke organisatie: The Swedish
Confederation of Sport

Land: Zweden

Opleiding om meer bewustzijn te creëren over hoe verschillende normen (gender, hetero, blank, gehandicapt) in de sport de verschillende sportomgevingen typeren. De deelnemers worden zich beter bewust van hoe normen tot stand komen. Daarnaast krijgen ze concrete instrumenten mee om die normen te veranderen met als doel te streven naar meer gendergelijkheid, meer inclusie en een gevoel van veiligheid in de sport.

GIDS OM DE STEUN VAN SPELERSVERENIGINGEN AAN VROUWELIJKE ATLETEN TE VERBETEREN

Verantwoordelijke organisatie: EU Athletes

De gids "Improving player associations' support for women's athletes" is een resultaat van het Erasmus+ project SWAFE (<https://euathletes.org/?project=s-wafe>), gecoördineerd door EU Athletes. De gids werd samengesteld op basis van onderzoek en andere projectactiviteiten. Hij geeft spelersverenigingen praktisch advies om vrouwelijke atleten te steunen en helpt professionele en vrouwelijke topsporters die een spelersvereniging willen oprichten. De gids bevat ook aanbevelingen voor beleidsmakers om de ongelijkheid in dit domein aan te pakken.



Meer informatie over deze voorbeelden en andere praktijken en instrumenten vindt u in de onlinebibliotheek van ALL IN¹.



Factsheet 6 – Financiering

Factsheet 7 – Communicatie

Factsheet 9 – Training en opleiding

Factsheet 11 – Sportinfrastructuur

¹ <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



Notities

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented
by the Council of Europe

9

Training en opleiding



► **Plannen en organiseren van genderopleidingen voor coaches, trainers, officials en bestuurders in sportorganisaties en er ook op toezien dat alle andere opleidingen genderbewust zijn.**



► Voorzie gratis cursussen, opleidingen en materiaal over expliciete en impliciete genderstereotypes en seksisme.
 ► Organiseer opleidingsprogramma's en cursussen over gendergelijkheid, specifiek voor de sportwereld en sportorganisaties.



Training en opleiding zijn krachtige instrumenten om mensen te sensibiliseren en genderongelijkheid en stereotypes onder de loep te nemen en te bestrijden. Opleidingen kunnen specifiek op gendergelijkheid focussen, maar eigenlijk kan elke opleiding zodanig opgebouwd worden dat er rekening wordt gehouden met de specifieke situaties van vrouwen en meisjes, mannen en jongens, en met de factoren die de sportdeelname van de ene groep ten opzichte van de andere bevoordeelt.

KLAAR VOOR DE START?

Begrijp het probleem

In opleidingen en cursussen worden gendergelijkheidsaspecten doorgaans niet als relevant beschouwd. Toch zouden ze zowel in de inhoud als bij de praktische uitwerking aanwezig moeten zijn. Specifieke trainingen rond gendergelijkheid zijn ook doeltreffend om bestuurders en verantwoordelijken van sportorganisaties te sensibiliseren en te informeren.

Aandachtspunten

- Praktische aspecten: tijdstip, locatie, deelname (let er vooral op dat ongeveer evenveel mannen als vrouwen aan de specifieke opleiding rond gendergelijkheid deelnemen)
- Relevantie van gendergelijkheidsaspecten in elke opleiding
- Specifieke thema's m.b.t. gendergelijkheid die moeten worden behandeld
- Specifieke trainingen rond gendergelijkheid vergroten het bewustzijn en pakken de genderongelijkheid in een specifiek domein aan.

Opleidingen die geen rekening houden met gender gaan er ten onrechte van uit dat biologische, sociale of culturele verschillen tussen mannen/vrouwen en meisjes/jongens niet relevant zijn voor hun specifieke doel. Daardoor kunnen dergelijke opleidingen bijdragen tot het in stand houden van op geslacht gebaseerde discriminatie en traditionele genderrollen en stereotypes.

ACTIE!

Vorbereiding

Praktische aspecten

■ Timing: vermijd drukke gezinsmomenten (in de vooravond, tijdens schoolvakanties enz.) en doe informeel navraag omtrent een gepaste timing voor uw doelgroep. Zorg ervoor dat je bepaalde groepen niet uitsluit, bijvoorbeeld mensen die met de zorg voor anderen belast zijn of geen eigen auto hebben.

■ Locatie: veiligheid en toegankelijkheid moeten doorslaggevend zijn bij de keuze van de locatie. Geef de voorkeur aan een locatie die qua afstand voor iedereen haalbaar is. Organiseer indien mogelijk gemeenschappelijke transportoplossingen, bv. auto-delen, zodat iedereen kan deelnemen, ook mensen met een handicap, zonder eigen auto enz.

■ Participatie: voor wie is de opleiding bedoeld?

► **Denk inclusief** bij het overwegen van potentiële deelnemers. Je zou bijvoorbeeld voor een opleiding voor coaches ook coaches van andere organisaties kunnen uitnodigen. Denk ook aan potentiële toekomstige coaches, zoals atleten (mannelijke en vrouwelijke) in of buiten jouw discipline.

► **Maak uw opleidingen aantrekkelijk** voor het ondervertegenwoordigde geslacht. Vermijd bv. bepaalde deelnamecriteria (competenties, ervaring enz.) die mensen van het ondervertegenwoordigde geslacht kunnen ontmoedigen om deel te nemen.

► Misschien kunnen sommige doelgroepen vanwege de deelnameprijs niet aan de opleiding deelnemen. **Bestudeer verschillende prijsopties** en/of zoek externe financiële steun om de kosten te beperken.

► Voor **specifieke opleidingen rond gendergelijkheid**: zorg ervoor dat **bestuurders van de organisatie deelnemen**, om een duidelijke boodschap uit te sturen over het belang van de opleiding.

► **Stel doelstellingen voorop over de kenmerken van de deelnemers**, inclusief het genderevenwicht van de deelnemers. Vraag bv. dat alle uitgenodigde organisaties een man en een vrouw sturen om het genderevenwicht in de groep te bereiken.

Aandachtspunten

■ **Relevantie van gendergelijkheid in alle opleidingen of cursussen**: in een trainersopleiding moet de vraag worden gesteld wat een 'goede trainer' zou moeten zijn. Welke kwaliteiten zijn er vereist, hoe worden ze geëvalueerd, welke kenmerken schrijft men gewoonlijk aan mannelijke en vrouwelijke trainers toe, enz.

■ **Welke vaardigheden en kennis moeten mannelijke en vrouwelijke deelnemers bezitten?** Bv. assertief leiderschap wordt meestal positief ervaren bij mannen, maar negatief bij vrouwen. Een opleiding kan het leiderschap uit verschillende invalshoeken benaderen en oplossingen suggereren voor situaties waarin leiderschap in twijfel wordt getrokken.

■ **Welk ondersteunend materiaal kunt u in uw opleiding gebruiken?** U kunt bv. een deskundige in gendergelijkheid om advies vragen bij de voorbereiding van de opleiding of hem of haar zelfs uitnodigen om enkele sessies bij te wonen. Raadpleeg handleidingen over genderbewuste opleidingen en/of publicaties over genderproblemen in het kader van de opleiding.

■ **Kunnen specifieke, gender gerelateerde onderwerpen besproken worden?** Bv. de trainersopleiding moet ook geweld en pesterijen tussen teamgenoten behandelen.

■ **Zoek manieren om een genderbewuste benadering in de inhoud van de opleiding te verwerken.** Tijdens opleidingen over coachingvaardigheden kunt u bijvoorbeeld stilstaan bij de nodige technische en menselijke vaardigheden: technieken om kennis over te dragen maar ook sociale vaardigheden/soft skills zoals empathie, luistervaardigheid, begrijpen, motiveren. Dat kan een groot verschil maken. Organiseer een sessie over specifieke gender gerelateerde obstakels, bv. problemen die een vrouwelijke coach kan ondervinden om door een mannelijk team te worden aanvaard.

■ **Organiseer specifieke opleidingen rond gendergelijkheid**, bv. bijscholingen voor gekwalificeerde trainers met een nadruk op de ontwikkeling van genderbewuste coachingstechnieken. Zorg ervoor dat de opleiding specifieke inhoud bevat over de preventie en bestrijding van gendergerelateerd geweld in sport.

Tijdens de opleiding

Methodologie

■ Participatieve methoden laten alle stemmen en meningen het best aan bod komen. Vraag de deelnemers bv. hun eigen ervaringen te delen.

■ Maak de regels duidelijk: gelijke stem voor iedereen, naar elkaar luisteren, respectvolle dialoog, geen seksistische grapjes.

■ Maak de deelnemers bewust van de manier waarop ze mannen en vrouwen, jongens en meisjes aanmoedigen om hun houding te veranderen (bv. "Zou u hetzelfde zeggen over/tegen een vrouwelijke coach?").

Ondersteunend materiaal

■ Staaf uw punten zoveel mogelijk met volgens geslacht opgesplitste gegevens.

■ Gebruik foto's, diagrammen of illustraties die de genderstereotypes niet versterken.

Na de opleiding

■ Analyseer het aantal deelnemers volgens geslacht en andere relevante kenmerken, bv. leeftijd, handicap of verantwoordelijkheidsniveau.

■ Als er een selectieproces voor deelnemers is geweest, hoeveel mannen/vrouwen waren kandidaat en hoeveel werden geselecteerd om aan de opleiding deel te nemen?

■ Denk na over de groepsdynamiek, de voor kennis en de punten die werden behandeld.

■ Analyseer de antwoorden op de evaluatievragen om de doeltreffendheid van de opleiding te evalueren en om na te gaan of bepaalde behoeften wel of niet werden behandeld. Sorteert de antwoorden per geslacht en andere relevante kenmerken.

VOORBEELDEN

OPLEIDINGEN EN EDUCATIEF MATERIAAL VOOR GEMENGDE SPORTLESSEN

Verantwoordelijke organisatie: Hoge Raad voor Sport (Spanje)

Land: Spanje

Doelgroep: leerkrachten lichamelijke opvoeding en sporttrainers

De Hoge Raad voor Sport heeft educatief materiaal ontwikkeld en organiseert cursussen om leerkrachten lichamelijke opvoeding en sporttrainers goede praktijken in gemengde sportlessen bij te brengen.

Leerkrachten lichamelijke opvoeding laten zich nog heel vaak leiden door stereotiepe patronen en plannen afzonderlijke activiteiten voor meisjes en jongens.

Daarom heeft de Hoge Raad voor Sport educatief materiaal (in digitaal formaat) uitgewerkt, gecombineerd met gratis opleidingen over dit onderwerp voor leerkrachten lichamelijke opvoeding.



Meer informatie over dit voorbeeld en andere praktijken en instrumenten vindt u in de online bibliotheek van ALL IN¹.

¹ <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>



Notities

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded by the European Union and the Council of Europe



EUROPEAN UNION

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

Implemented by the Council of Europe

10 Sportevenementen



► **Genderbewuste planning en organisatie van sportevenementen en competities door overheden en sportorganisaties.**



- Genderevenwicht creëren in deelname aan sportevenementen en competities
- Evenveel evenementen en competities aanbieden voor vrouwen en mannen, meisjes en jongens
- Gendergelijkheid in prijzen en onderscheidingen verzekeren
- Alle evenementen op dezelfde manier promoten zonder gebruik van genderstereotypen



Een genderbewuste organisatie van sportevenementen en competities kan bijdragen tot een vlottere toegankelijkheid voor beide geslachten, een betere zichtbaarheid van vrouwelijke atleten en de bestrijding van genderstereotypen. Een betere zichtbaarheid van vrouwelijke atleten en competities zal het belang van vrouwensporten in de verf zetten, zodat ze commercieel interessanter worden. Deze evenementen kunnen dienen als goede praktijken en bewustwording creëren rond gender ongelijkheden.

KLAAR VOOR DE START?

Begrijp het probleem

Gescheiden competities voor mannen en vrouwen zijn de norm, maar toch kunnen we veel doen om de gendergelijkheid in evenementen en competities te bevorderen door iedereen gelijke kansen, zichtbaarheid en beloningen te bieden en genderstereotypes tegen te gaan.

Aandachtspunten

- Wedstrijdschema (bv. zijn de tijdstippen in het schema eerlijk verdeeld tussen vrouwen en mannen?)
- Locatie (is de kwaliteit van de locatie en/of uitrusting dezelfde voor alle evenementen?)
- Participatie (nemen ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke atleten deel?)
- Publiek (wonen ongeveer evenveel mannen en vrouwen, meisjes en jongens het evenement bij?)
- Prijzen en awards (krijgen vrouwelijke en mannelijke competities of evenementen evenveel financiering?)
- Promotie (zijn de promotiecampagnes voor vrouwencompetities of -evenementen evenwaardig aan die voor de mannen?)
- Niet sport gerelateerde aspecten (vermijdt uw marketing de seksualisering van de atleten?)

ACTIE!

Plan

■ Kies een gepaste locatie

- ▶ Zorg ervoor dat de infrastructuur en de uitrusting van de locatie voor de wedstrijden van de vrouwen even goed zijn als die van de mannen, bv. met nette, veilige, gepaste kleedkamers en toiletten; voldoende ruimte voor tv-ploegen enz.
- ▶ Zorg ervoor dat alle locaties veilig en toegankelijk zijn voor alle bevolkingsgroepen. Controleer bv. of er een goed verlicht parkeerterrein is voor evenementen die 's avonds plaatsvinden.
- ▶ Controleer of de locaties over ruimte(n) voor gezinnen beschikken, met gezinsvriendelijke toiletten.

■ Streef naar gelijke participatie/aanwezigheid

- ▶ Overweeg de organisatie van gemengde evenementen, bv. gemengde teams voor een triatlon in de plaats van teams met alleen deelnemers van hetzelfde geslacht, of wedstrijden voor vrouwen en mannen op dezelfde dag en dezelfde locatie.
- ▶ Vraag de organisaties om voor gemengde sportcompetities of -evenementen een zo evenwichtig mogelijk aantal mannen/jongens en vrouwen/meisjes af te vaardigen.
- ▶ Voorzie in uw planning evenveel evenementen voor de twee geslachten.
- ▶ Ondersteuning van de deelnemers: zorg ervoor dat onderscheidingen, incentives, erkenning, sponsoring, promotie en andere vormen van ondersteuning eerlijk en gelijk verdeeld zijn tussen vrouwen en mannen.
- ▶ Plan openings- en slotceremonies van sportevenementen waarin vrouwen en meisjes even prominent vertegenwoordigd zijn als mannen en jongens.

■ Zorg voor een eerlijke planning

- ▶ Voorzie een eerlijke verdeling van de uurregeling voor mannelijke en vrouwelijke evenementen/competities, zodat iedereen evenveel zichtbaarheid krijgt. Plan bv. niet alle finales voor vrouwen in de vroege middag en die voor mannen in de vooravond.

Organiseer

■ Zorg ervoor dat alle marketing en reclame vrij zijn van genderstereotypen en seksualisering van de atleten (bv. vermijd exclusief vrouwelijke cheerleading, verspreid de portretteringsrichtlijnen van het IOC (2018) onder alle sponsors, adverteerders en marketingstakeholders).

■ Onderzoek alle mogelijkheden om de ticketprijzen betaalbaar te maken, zodat alle inkomenscategorieën toegang krijgen (bv. gezinstickets, gratis toegang voor kinderen onder een bepaalde leeftijd).

■ Gebruik het evenement of de competitie om uw sport doeltreffend te promoten. Bv. bied gratis of goedkopere toegang aan ondervertegenwoordigde groepen.

■ Benoem, als reactie op de gewoonte om alleen aandacht te hebben voor evenementen voor mannen, evenementen of competities als mannen- of vrouwencompetities (bv. Kampioenschap Tennis voor mannen, Vrouwen Tennis Open).

■ Zorg ervoor dat evenementen voor vrouwen evenveel aandacht krijgen in de media als deze voor mannen, bv. eis bij onderhandeling over uitzendrechten dat de evenementen voor mannen en vrouwen evenveel aan bod komen.

■ Zorg voor afwisseling in de volgorde van de voorstellingen van wedstrijden en aankondigingen van de resultaten van vrouwen en mannen bij ceremonies, publicaties enz. Zo wordt de vrouwensport niet ongewild als ondergeschikt aan de mannensport voorgesteld.

■ Maak op diverse platformen actief gebruik van sociale media en vergroot uw bereik, bv. door vrouwelijke atleten te engageren.

■ Ontwikkel een duidelijke strategie tegen seksisme, seksuele intimidatie en pesterijen tijdens het evenement, met inbegrip van een duidelijke procedure voor de behandeling en ondersteuning van klachten.

■ Bezorg alle deelnemers en medewerkers duidelijke, precieze en praktische informatie over uw beleid om gendergerelateerd geweld te voorkomen en te bestrijden.

■ Organiseer in overleg met de vervoersmaatschappijen veilig en betaalbaar openbaar vervoer en transport.

■ Zorg dat de teams van medewerkers, vrijwilligers, event managers, scheidsrechters enz. zoveel mogelijk mensen van verschillende genders tellen.

■ Verzamel gegevens die opgesplitst zijn naar geslacht over de deelnemende atleten en het publiek om genderongelijkheden op te sporen.

■ Na het evenement: organiseer een feedbacksessie met alle relevante stakeholders. Gebruik de verzamelde gegevens over de participatie en de aanwezigheid om uw analyse te onderbouwen. Hoe is alles verlopen? Wat zou beter kunnen? Ontwikkel een actieplan voor uw volgende evenement.

VOORBEELD

MONITORING VAN HET GENDEREVENWICHT (ZOALS PRIJZEN) OP SPORTEVENEMENTEN

Verantwoordelijke organisatie: Sport Vlaanderen

Land: België

Organisaties die subsidies krijgen van de Vlaamse overheid voor hun sportevenementen moeten naast hun financiële rapportering ook een evaluatieformulier indienen.

Sinds 2018 bevat deze evaluatie de volgende vraag: "Welke aandacht schenkt uw organisatie aan de gelijke behandeling van vrouwen ten opzichte van mannen op het vlak van prijzengelden, startpremies of andere verloningen? Graag verduidelijking waarom er al dan niet een gelijke behandeling wordt gehanteerd en wat uw intenties op dit vlak zijn in de toekomst."

De minister van Sport en Sport Vlaanderen hebben expliciet gekozen voor het principe 'comply or explain'; 'pas toe of verklaar'.



Meer informatie over deze voorbeelden en over andere praktijken en instrumenten vindt u in de online bibliotheek van ALL IN¹.



Factsheet 4 – Een actieplan voor gendergelijkheid in de sport opstellen

Factsheet 6 – Financiering

Factsheet 7 – Communicatie

Factsheet 8 – Kansen om te sporten

Factsheet 11 – Sportinfrastructuur

¹ <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>

11 Sportinfrastructuur



► **Hoe kunnen we sportinfrastructuur (her)ontwerpen en beheren waarbij rekening wordt gehouden met een genderdimensie?**



► Obstaten voor de sportparticipatie van vrouwen en meisjes overwinnen

► Garanderen dat alle sportinfrastructuur toegankelijk, veilig en aangepast is voor iedereen en alle segmenten van de bevolking de kans geven om te sporten



Een genderbewust (her)ontwerp en beheer van sportinfrastructuur en randaccommodatie speelt beter in op de behoeften van alle potentiële gebruikers en bevordert de participatie van jongens, meisjes, mannen en vrouwen aan fysieke activiteiten.

KLAAR VOOR DE START?

Begrijp het probleem

Onderzoek hoe diverse aspecten van het ontwerp en het beheer van sportinfrastructuur de participatie kunnen beïnvloeden.

Aandachtspunten

- Locatie: om welk type sportinfrastructuur gaat het? (indoor, outdoor, een zwembad, een voetbalplein, een rivier enz.).
- Veilige en gemakkelijk bereikbare ligging: waar ligt de sportinfrastructuur? Op welke afstand van het stadscentrum of de bewoonde zone (bv. ligt het voetbalveld buiten de stad of de schaatspiste in een industriezone)?
- Transport: is er openbaar vervoer?
- Voor iedereen toegankelijk: is de sportinfrastructuur toegankelijk voor mensen met een handicap? Is ze betaalbaar?
- Verlichting: is er verlichting op en rond de locatie?
- Welke activiteiten worden er beoefend? Wat zijn de openingsuren (verdeling in tijdsblokken)? Welk publiek/doelgroep wordt beoogd?
- Gebruikers: wie zijn ze (volgens geslacht en leeftijd opgesplitste gegevens)?
- Hoe zijn de kleedkamers? Zijn ze voor mannen, vrouwen, gemengd?



DENK OOK AAN PLAATSEN WAAR SPONTANE/NIET GEORGANISEERDE SPORTACTIVITEITEN PLAATSVINDEN, ZOALS WANDELEN, LOPEN, FIETSEN, SKATEN ENZ.

ACTIE!

Het is de bedoeling om iedereen een gelijke toegang te garanderen tot veilige, betaalbare en aangepaste sportinfrastructuur.

(Her)ontwerp

■ Ligging: een vlotte bereikbaarheid is essentieel, maar houd ook rekening met de perceptie van de veiligheid. Bv. afgelegen zones, ver van het stadscentrum, kunnen onveilig aanvoelen, terwijl drukke, stedelijke of dichtbevolkte zones het veiligheidsgevoel kunnen versterken.

■ Verlichting: goed verlichte zones en infrastructuur versterken het veiligheidsgevoel. Zo is een goede verlichting op de weg naar en rond de faciliteiten essentieel.

■ Zorg ervoor dat de sportinfrastructuur voor iedereen gemakkelijk toegankelijk is. Houd rekening met aspecten zoals de nabijheid van openbaar vervoer, een vlotte toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers en kinderwagens en voldoende parkeerplaatsen.

■ Voorzie luiertafels om baby's te verschonen en dit in zowel de gemeenschappelijke ruimten van de kleedkamers als in de kleedkamers voor mannen of vrouwen.

■ Zorg ervoor dat alle uitrustingen aangepast zijn aan de fysieke behoeften en kenmerken (hoogte en gewicht) van de gebruikers. Bv. gemengde kleedkamers, aangepast aan de behoeften van mannen en vrouwen of de douches en kleedkamers voor scheidsrechters en lijnrechters.

■ Bied een ruime keuze van activiteiten in openbare ruimten om de sportmogelijkheden voor vrouwen/meisjes en mannen/jongens even aantrekkelijk te maken (bv. niet alleen basketbal of voetbal, maar ook badminton of volleybal).

Beheer

■ Verdeel de infrastructuur en tijdstippen evenredig tussen vrouwen- en mannensporten en -teams: zorg ervoor dat kwaliteitsvolle uitrustingen en ruimten eerlijk verdeeld zijn tussen mannelijke en vrouwelijke sporten en/of organiseer sessies die uitsluitend voor het ondervertegenwoordigde geslacht bestemd zijn (bv. voetbaltrainingen alleen voor meisjes).

■ Transport: stem het activiteitenrooster of de openingsuren zoveel mogelijk af op de dienstregelingen van het openbare vervoer; gebruik informatie op het internet om mogelijke alternatieven uit te werken (bv. autodelen).

■ Onderzoek alle mogelijkheden om de prijzen betaalbaar te maken voor alle inkomenscategorieën, vertrekkend van een evaluatie van de behoeften van verschillende groepen (bv. korting voor studenten, gezins- of groepsabonnements, subsidies voor activiteiten voor ondervertegenwoordigde doelgroepen).

■ Organiseer het gebruik van de kleedkamers volgens de behoeften van diverse groepen; bv. familiekleedkamer(s) tijdens de weekends.

■ Zorg ervoor dat al het personeel dat in de faciliteiten werkt, vertrouwd is met de regels en doelstellingen inzake gendergelijkheid en de preventie van gendergerelateerd geweld, en dat het opgeleid is om met mensen met een handicap te werken.

■ Hang affiches op en/of publiceer richtlijnen en gedragscodes omtrent gendergerelateerd geweld.

■ Gebruik instrumenten om het gebruik van de voorzieningen te kwantificeren (bv. de systematische verzameling van gebruikersgegevens opgesplitst naar geslacht en leeftijd), definieer kwantitatieve doelstellingen en volg de vooruitgang.

■ Wees creatief m.b.t. de locaties: bv. gebruik schoolsportinfrastructuur na de schooluren, organiseer in de zomer sportactiviteiten in parken.

■ Richt speelzones en kinderopvangdiensten in om sport voor jonge ouders en verzorgers toegankelijker te maken.

■ Publiceer een catalogus (op papier en online) van de beschikbare in- en outdoorfaciliteiten, met het activiteitenrooster en de doelgroepen voor wie de activiteiten bestemd zijn.

VOORBEELDEN

KINDEROPVANGFACILITEITEN OM SPORTBEOEFENING DOOR VROUWEN AAN TE MOEDIGEN

Verantwoordelijke organisatie:
Edinburgh Leisure
Land: Verenigd Koninkrijk

Edinburgh Leisure organiseert een aantal uitsluitend voor vrouwen bedoelde sessies met heel uiteenlopende activiteiten. De vrouwen in de gemeenschap stellen de sessies erg op prijs. Verschillende vrijetijdscentra bieden ook kinderopvang aan, zodat vrouwen met kinderen de kans krijgen deel te nemen aan de activiteiten terwijl medewerkers van de centra op hun kinderen passen en hen geschikte activiteiten aanbieden. Aansluitend op dit initiatief verkreeg Edinburgh Leisure ook financiering voor het programma 'Girls on the Move'. Dit initiatief is bedoeld voor jonge moeders uit sociaal achtergestelde wijken en zal gratis toegang geven tot recreatie en kinderopvang.

Beschikbaar op:

<https://sportscotland.org.uk/documents/resources/makingwomenandgirlsmoreactive.pdf>

GENDERBEWUSTE HERAANLEG VAN EEN SKATEPARK

Verantwoordelijke organisatie: North Ayrshire Skate Group
Land: Verenigd Koninkrijk

Het Evolution Skate Park van de North Ayrshire Skate Group wou met zijn nieuwe skatepark ook meisjes en jonge vrouwen aanzetten tot inlineskaten, skateboarden en BMX-en. Aangezien skateparken vaak ten prooi vallen aan territoriumdrift en een 'boys-only zone' worden, wou het Evolution Skate Park deze tendens tegengaan en een veilig, niet-intimiderend park creëren, waar meisjes zich welkom voelen. Daarom organiseerde het skatepark tweemaal per week exclusieve sessies voor meisjes. Meisjes kunnen er leren skaten onder het waakzame oog van een begeleider die hen aanmoedigt en helpt bij de ontwikkeling van hun vaardigheden. Op elke sessie zijn 30 tot 40 meisjes aanwezig. Ze hebben inmiddels vaak voldoende zelfvertrouwen om het park ook buiten de meisjessessies te gebruiken.

Beschikbaar op:

<https://sportscotland.org.uk/documents/resources/makingwomenandgirlsmoreactive.pdf>



Meer informatie over deze voorbeelden en over andere praktijken en instrumenten vindt u in de online bibliotheek van ALL IN¹.



Factsheet 6 – Financiering
Factsheet 8 – Kansen om te sporten

¹ <https://pjp-eu.coe.int/en/web/gender-equality-in-sport/online-library>

ALL IN: Op weg naar genderevenwicht in de sport

Het «ALL IN: naar genderevenwicht in de sport» is een gezamenlijk project van de Europese Unie en de Raad van Europa en biedt ondersteuning aan overheden en sportorganisaties bij het ontwerpen en implementeren van beleid en programma's gericht op het aanpakken van genderongelijkheid in de sport en het implementeren van een gender mainstreaming strategie.

- "All In" ► **Gegevensverzameling over gendergelijkheid in sport in leiderschap, coaching, participatie, media / communicatie en gendergerelateerd geweld**, om de voortgang te volgen en om vergelijkingen mogelijk te maken tussen landen en sporten, en om te helpen bij het opstellen van evidencebased beleid.
- "All In" ► **Ontwikkeling van concrete materialen en activiteiten**, om beleidsvoorbereiding te ondersteunen en verandering te stimuleren. Naast deze toolkit werd ook nog het volgende ontwikkeld:
 - een online bibliotheek met praktijken en middelen over gendergelijkheid en gender mainstreaming in de sport;
 - trainingsseminaries voor de deelnemende partners en coördinatoren;
 - relevante sensibiliseringsinstrumenten (actiepagina met videoboodschappen en getuigenissen enz.)

GEBRUIK OOK DEZE TOOLS

STEEK EEN TANDJE BIJ

www.coe.int/sport/ALLIN

 @ALL_IN_coe

Original title

Toolkit: How to make an impact on gender equality in sport - All you need to know

Warm thanks go to Engender asbl, in particular Florence Pauly, Katrién Van der Heyden and Nathalie Wuïame, for the content development and to the students of the School of Arts in Epinal (France), Cécile Cuny, Mona Hackel, Manon Karsenti, Laureline Othenin-Girard, Alice Stevens and Elif Yigit, for the illustrations.

The opinions expressed in this work are the responsibility of the authors and do not necessarily reflect the official policy of the Council of Europe or the European Union. All requests concerning the reproduction or translation of all or part of the document should be addressed to the Directorate of Communications (F-67075 Strasbourg Cedex or publishing@coe.int). All other correspondence concerning this publication should be addressed to the Directorate General of Democracy, Enlarged Partial Agreement on Sport (EPAS). Cover design and layout: Documents and Publications Production Department (SPDP), Council of Europe - © Council of Europe, September 2019

Vertaling

Toolkit: Hoe gendergelijkheid in de sport bevorderen – Alles wat je moet weten

Tekst afkomstig van en gebruikt met toestemming van de Raad van Europa. Deze vertaling werd gepubliceerd in overleg met de Raad van Europa, maar onder de verantwoordelijkheid van de vertaler.

© Sport Vlaanderen, december 2019, Nederlandstalige vertaling

Layout: Maewest

Vertaling: Production; Eindredactie: Hilde Caers, Jikkemien Vertonghen

Contact: kics@sport.vlaanderen



De Raad van Europa is de toonaangevende mensenrechtenorganisatie van Europa. De Raad telt 47 lidstaten, inbegrepen al de leden van de Europese Unie. Alle lidstaten van de Raad van Europa hebben het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens ondertekend. Dit Verdrag is gericht op de bescherming van mensenrechten, democratische waarden en rechtsstaatbeginselen. Het toezicht op de uitvoering van het Verdrag in de lidstaten is in handen van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens.

www.coe.int

De lidstaten van de Europese Unie hebben besloten hun knowhow, middelen en toekomst met elkaar te verbinden. Samen hebben ze een zone van stabiliteit, democratie en duurzame ontwikkeling opgebouwd met behoud van culturele diversiteit, tolerantie en individuele vrijheden. De Europese Unie streeft ernaar haar verworvenheden en waarden te delen met landen en mensen buiten haar grenzen.

<http://europa.eu>

ALL IN: Towards gender balance in sport (Erasmus +)

Funded
by the European Union
and the Council of Europe



COUNCIL OF EUROPE



Implemented
by the Council of Europe