

OVER DIVERSITEIT EN GELIJKE KANSEN



10 PRAKTIJKVERHALEN OVER SPORT,
GENDERGELIJKHEID EN SEKSUELE DIVERSITEIT

Colofon

Dit is een initiatief van het Centrum Ethiek in de Sport (ICES vzw), Huis van de Sport, Zuiderlaan 13, 9000 Gent, +32(0)9/243.11.36, info@ethischsporten.be, www.ethischsporten.be.

Medewerker: Zeno Nols, zeno@ethischsporten.be, +32(0)472/34.48.64.

Grafisch ontwerp voorkant: Sam De Backer.

Om naar deze publicatie te verwijzen: ICES (2020). Over diversiteit en gelijke kansen: 10 praktijkverhalen over sport, gendergelijkheid en seksuele diversiteit. Gent: ICES (Centrum Ethiek in de Sport)

Werkten mee aan deze publicatie: Emily Lecompte van Basketbal Vlaanderen, Ilse Haest van De Vlaamse Hockeyliga en Hockey Belgium, Brecht Stevens van de Vlaamse Schermbond, Sophie van Aelst van Sportievak, Kim Schutyser en Cathy Verschoore van Team Iedereen Sport van de Gentse Sportdienst, Hilde Van Cauwenberghe van de Vlaamse Gemeenschapscommissie, Joke Daems van de Ghent Gargoyles, Marina Janssens van Geelse Korfbalclub, Marnix Beyen van Olympia Wijgmaal en Sophie de Brabander van Madam Vélo.

Centrum Ethiek in de Sport wil de volgende personen en organisaties hartelijk bedanken voor hun steun aan dit project: Oud-Vlaams Minister van Sport Philippe Muyters, het Kabinet Sport (An Vermeersch en Steven De Meyer), Sport Vlaanderen (Jord Vandenhoude, Jikkemien Vertonghen en Hilde Caers), RoSa vzw (Bieke Purnelle en Helena Bonte), Out For The Win vzw (Sharon Buffel, Arlena Darragas en Margot Gysbrechts), Çavaria vzw/KliQ vzw (Sven Kiebooms), de Vlaamse Ombudsdienst – Genderkamer (Annelies D’Espallier, Nina Callens en Viktor Van der Veken), Demos vzw (Pieter Smets), het Agentschap Binnenlands Bestuur – Team Gelijke Kansen (Marian Vandenbossche), het Departement Onderwijs en Vorming – afdeling Horizontaal Beleid (Nathalie De Bleckere), en het Departement Cultuur, Jeugd en Media – afdeling Kennis en Beleid (Pascal Verschuere).

Inhoudstafel

| | |
|--|----|
| Colofon | 2 |
| Inhoudstafel | 3 |
| Waarom deze publicatie?..... | 4 |
| Verklarende woordenlijst..... | 5 |
| 10 praktijkverhalen over sport, gendergelijkheid en seksuele diversiteit | 8 |
| Basketbal Vlaanderen: Girls Got Game | 8 |
| Vlaamse Hockey Liga: #UnitedGirlPower en #EquallyAmazing..... | 11 |
| Vlaamse Schermbond: een promotiefilmpje met een vrouwelijk topsporttalent | 14 |
| Sportievak: een systematische aanpak van grensoverschrijdend gedrag | 17 |
| Team Iedereen Sport van de Gentse Sportdienst: werken met een ‘genderbril’ op..... | 19 |
| Vlaamse Gemeenschapscommissie: specifieke vrouwen- en holebisportwerkingen | 21 |
| Ghent Gargoyles: de maximum-vier-genderregel in het zwerkbal..... | 23 |
| Geelse Korfbal: gemengd sporten en gendersensitief taalgebruik..... | 26 |
| Olympia Wijmaal: een aparte structuur voor het meisjes- en vrouwenvoetbal..... | 28 |
| Madam Vélo: een community voor sportieve fietsende vrouwen | 30 |
| Bruggen bouwen en kennis vergaren..... | 33 |
| Relevante organisaties | 33 |
| Referenties en warm aanbevolen informatie | 34 |

Waarom deze publicatie?

Hoewel er sinds enkele decennia een trage maar positieve evolutie merkbaar is, is er tot op vandaag in de sport **nog steeds geen sprake van gendergelijkheid en volledige openheid ten aanzien van seksuele identiteit in de sport** (ICES, 2019; Raad van Europa, 2019). Er zijn onder meer uitdagingen op vlak van stereotiepe beeldvorming van vrouwelijke en holebi- en trans atleten en hun prestaties, seksisme en holebi- en transfobie, de participatie van meisjes in sportactiviteiten, de participatie van jongens en mannen in zogenaamde “vrouwensporten”, de vertegenwoordiging van vrouwen in leiderschapsposities, coaching en officials, en seksueel grensoverschrijdend gedrag en geweld. Maar ook binnen verschillende sport governance aspecten zoals human resource management, verloning en prijzengelden, marketing en promotie, en communicatie, media en sportjournalistiek is er werk aan de winkel. Vooral in traditioneel “mannelijke” sporten zoals voetbal en wielrennen is er sprake van een opvallende ongelijkheid ondanks de inspanningen.

De voorbije decennia kwam er **meer systematische aandacht** voor gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport. Bijvoorbeeld van de Verenigde Naties, de Europese Unie of organisaties zoals het Internationaal Olympisch Comité of de federatie van Internationale Sportfederaties. Ook in Vlaanderen neemt de aandacht toe. Zo werd in 2019 een Kennisdag Sport en Gender georganiseerd door Sport Vlaanderen, de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst en de diensten van het Vlaams Parlement. Er zijn dus gelukkig steeds meer organisaties, bonden, maar ook individuen, teams en sportmerken die beseffen dat er een onevenwicht is en daar op een actieve manier iets aan proberen te doen. Ook heel wat vrouwelijke of holebi- en trans atleten tonen door middel van hun prestaties dat de bestaande ongelijke waardering of regelrechte uitingen van seksisme en holebi- en transfobie niet meer op hun plaats zijn.

Deze aandacht is belangrijk omdat gendergelijkheid en seksuele diversiteit voor **een inclusievere en meer rechtvaardige samenleving** zorgen, wat goed is voor het algemeen welzijn van de bevolking. Bovendien valt er een **sportieve meerwaarde** te boeken: een toename van het aantal deelnemers, trainers, bestuurders, scheidsrechters, supporters, enzovoort. Hierdoor worden ook bepaalde ervaringen en perspectieven in de sport binnengebracht die de dominante denkkaders kunnen uitdagen en verruimen. Onderzoek toont namelijk aan dat meer diversiteit in de bestuurskamer tot betere beslissingen leidt omdat er een bredere waaier aan ervaringen en perspectieven in de schaal kan worden gelegd. Tot slot is aandacht en openheid ten aanzien van gendergelijkheid en seksuele diversiteit belangrijk zodat mensen **vrije keuzes** kunnen maken zonder zich zorgen te moeten maken over vormen van discriminatie.

De verhoogde aandacht voor gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport is echter **geen garantie dat er structurele stappen worden gezet** naar een gendergelijk en seksueel divers sportlandschap. Om duurzame verandering tot stand te brengen moeten alle sportactoren in Vlaanderen hier politieke en beleidsmatig prioriteit aan geven. Vanuit die beleidsmatige prioriteit moeten strategische doelstellingen en concrete acties worden uitgewerkt. Deze moeten op hun beurt worden vertaald en geïmplementeerd in de sportpraktijk. De tien praktijkverhalen over sport, gendergelijkheid en seksuele diversiteit in deze publicatie bieden **inspiratie, inzichten, handvatten en concrete tips** voor iedereen die betrokken is bij het beleid en de organisatie van sport.

Verklarende woordenlijst

Vooraleer rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport aan de slag te gaan, is het belangrijk om **enkele begrippen** te verklaren.

Discriminatie

- Discriminatie is **elke ongerechtvaardigde, ongelijke behandeling**. De neutrale term ‘ongelijk behandelen’ – waar dus niet noodzakelijk iets slecht aan is – verwijst naar het **gelijkheidsbeginsel**. Dat beginsel zegt dat gelijke gevallen gelijk moeten worden behandeld en ongelijke gevallen ongelijk. Soms is een ongelijke behandeling geoorloofd, bijvoorbeeld in het kader van **positieve actie**. Als aan een aantal voorwaarden voldaan is, kan die ongelijke behandeling met recht worden gebruikt om de feitelijke gelijkheid van achtergestelde groepen te bereiken. In Vlaanderen zijn er **19 beschermde criteria** opgenomen in het gelijkheidsdecreet. Voor de bescherming van die criteria kan een beroep worden gedaan op de gelijkheidsorganen in Vlaanderen. Op dit moment is Unia bevoegd voor 17 van de 19 criteria (waaronder seksuele geaardheid, raciale criteria, handicap, enz.). Daarnaast is de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst bevoegd voor gender en geslacht.

Gender

- Gender gaat over de **sociaal-culturele opvattingen, normen en verwachtingen** die mee de kansen van personen en hun positie in de samenleving bepalen (RoSa, 2020). Bij ons is een binaire opdeling naar biologische sekse of geslacht dominant. Dat wil zeggen: we denken in termen van jongens en mannen enerzijds en meisjes en vrouwen anderzijds. Aan het idee van een ‘jongen’, ‘man’, ‘meisje’ of ‘vrouw’ – en bij uitbreiding dus van ‘mannelijkheid’ en ‘vrouwelijkheid’ – worden bepaalde verwachtingen en rollen gekoppeld. Dat meisjes en vrouwen bijvoorbeeld zorgend zijn en meer dan jongens of mannen worden verwacht om zorgende taken op te nemen. Of dat bepaalde sporten zoals voetbal of boksen zijn voorbehouden aan jongens en mannen. Of dat sportende mannen vooral stoer, sterk en ‘masculien’ moeten zijn en dat meisjes en vrouwen enkel mogen deelnemen aan “voor hen geschikte” sporten zoals dans of gymnastiek (ICES, 2019). Wanneer iemand zich buiten die dominante gendernormen begeeft, kan dat zowel tot **innerlijk conflict als onbegrip en discriminatie van buitenaf** leiden (Çavaria, 2020; RoSa, 2020).

Genderidentiteit

- De genderidentiteit is de **innerlijke beleving** die mensen ervaren (Çavaria, 2020). Dit kan mannelijk of vrouwelijk zijn maar ook (afwisselend) een variatie van beide, of net geen van beide (bv. non-binair, *queer*, agender). De genderidentiteit **hoeft niet samen te vallen met iemands sekse of geslacht** (zie transgender personen). Het hoeft ook niet vast te liggen en kan veranderen doorheen de tijd. De **genderexpressie** daarentegen is de manier waarop iemand zich gedraagt, kleedt, beweegt of de manier waarop deze persoon uitdrukt (Çavaria, 2020; RoSa, 2020).

Transgender personen

- Iemand is een **transgender persoon** – of trans persoon – wanneer het **geslacht dat je bij de geboorte krijgt toegewezen niet overeenkomt met je genderidentiteit**. Als je bij de geboorte het mannelijk geslacht en de mannelijke sekse krijgt toegewezen maar je voelt je geen man of jongen, dan ben je transgender persoon (Çavaria, 2020). Wie zich in dat geval vrouw voelt, is (transgender) vrouw of meisje. Indien dit wél overeenkomt dan noemt men dit een **cisgender persoon**. In de sport was er in de voorbije jaren **steeds meer debat** over transgender personen – vooral met betrekking tot transgender vrouwen in de sport (ICES, 2019; Out For The Win, 2020). In Vlaanderen is ongeveer 1 op 217 mensen (of 0,46%) transgender persoon – mensen die zich dus niet enkel man of vrouw voelen (transgenderinfo.be, 2020a).

Transfobie

- Bij transfobie is slechts zeer zelden sprake van echte angstgevoelens maar vooral van **afkeer, vooroordelen en discriminatie** (Çavaria, 2020). Hierdoor ontstaat een negatieve houding tegenover transgender personen, hun genderidentiteit en genderexpressie. Ook in de sport zijn minderheden zoals transgender personen vaak het doelwit van discriminatie, uitsluiting en geweld (ICES, 2019; Out For The Win, 2020). Veel mensen hebben moeite om het ‘anders’ zijn van transgender personen te aanvaarden of voelen zich onwennig in hun bijzijn. Opmerkingen met een transfoob kantje kan men aanduiden als ‘transnegatief’.

Intersekse personen

- De term intersekse verwijst naar **sekse/geslachtsdiversiteit**, met als uitgangspunt dat sekse verwijst naar variaties in geslachtskenmerken, inclusief de categorieën man en vrouw (Ideminfo.be, 2020; transgenderinfo.be, 2020a; Çavaria, 2020). Intersekse personen hebben **geslachtskenmerken** (lichamelijke aspecten zoals je hormonenhuishouding, chromosomen, in- en uitwendige geslachtsdelen) **die niet binnen de dominante en binaire genderopdeling van man of vrouw vallen**. In Vlaanderen heeft ongeveer 1 op 2000 mensen (of 0,3%) intersekse geslachtskenmerken (Ideminfo.be, 2020).

Seksuele identiteit of oriëntatie

- **Seksuele identiteit of oriëntatie** gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Seksuele identiteit kan doorheen de tijd veranderen van richting en intensiteit (Çavaria, 2020). Naast iemands seksuele identiteit is er ook de **romantische identiteit**, die gaat over gevoelens van romantiek en verliefdheid.

Holebi

- Holebi is het letterwoord voor **homoseksueel, lesbisch en biseksueel**. De term wordt gebruikt als verzamelnaam om deze verschillende seksuele identiteiten aan te duiden

(Çavaria, 2020). Als je als man aangetrokken bent tot vrouwen, of als je als vrouw tot mannen, dan kan je jezelf hetero noemen. **Heteroseksualiteit wordt vaak als de norm gezien** maar die heteronorm wordt steeds meer in vraag gesteld (Çavaria, 2020). In het Engels wordt vaak verwezen naar 'LGBTQIA+', wat staat voor '*lesbian, gay, bisexual, trans(gender), queer, intersex, asexual*' waarbij de '+' voor alle andere seksualiteiten, geslachten en genders staat die niet onder dit letterwoord vallen.

Heteronorm en heteronormativiteit

- De heteronorm is de **veronderstelling dat anderen heteroseksueel zijn en voldoen aan de bijhorende (gender)normen** en verwachtingen (Çavaria, 2020). Zo wordt er van mensen automatisch verondersteld dat ze een heterorelatie zullen hebben, dat ze zullen trouwen en kinderen krijgen, dat ze traditionele genderrollen zullen aannemen. Dit noemt men heteronormativiteit. De heteronorm is binair. Wanneer iemand zich buiten die dominante normen begeeft, kan dat zowel tot **innerlijk conflict als onbegrip en discriminatie van buitenaf** leiden. Sport is in het algemeen nog sterk heteronormatief. Vooral in mannelijke teamsporten. Die heteronormativiteit zorgt ervoor dat holebi's zichzelf niet kunnen zijn in de sport, aparte (holebi) sportcircuits opzoeken of zelfs helemaal niet aan sport doen (ICES, 2019; Out For The Win, 2020).

Holebifobie

- Holebifobie gaat over negatieve gevoelens van **afkeer en onbegrip tegenover holebi's** die ontstaan uit dominante normen en hardnekkige vooroordelen over seksualiteit en gender. Deze gevoelens kunnen leiden tot verschillende situaties, van gemene opmerkingen en discriminatie tot zelfs fysiek geweld (Çavaria, 2020). Opmerkingen met een homofoob/holebifoob kantje kan men aanduiden als 'homo- of holebinegatief'.

10 praktijkverhalen over sport, gendergelijkheid en seksuele diversiteit

De volgende **tien praktijkverhalen** van verschillende actoren in uit het Vlaamse sportlandschap bieden **inspiratie, inzichten, handvatten en concrete tips**. Deze praktijkverhalen tonen aan dat gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport niet zomaar van vandaag op morgen tot stand zal komen maar eerder een continu proces is, van lange adem en van kleine en soms iets grotere stappen. In eerste instantie tonen deze praktijkverhalen aan dat er in de dagdagelijkse praktijk wel degelijk vooruitgang kan worden geboekt zolang gender en seksuele diversiteit in rekening worden genomen.

Met betrekking tot de selectie van deze praktijken werd bewust gekozen voor **een diversiteit aan organisaties zoals sportfederaties (4), lokale besturen (2), sportclubs (3) en een sportcommunity**. Uiteraard bestaan er binnen en buiten Vlaanderen nog veel andere praktijken die tonen hoe er in de sport op gendergelijkheid en seksuele diversiteit kan worden ingezet.

Sportfederaties aan het woord

Basketbal Vlaanderen: Girls Got Game



Emily Lecompte van Basketbal Vlaanderen

Topics: participatie van meisjes en vrouwen, communicatie en media, promotie, rolmodellen, clubondersteuning, events, officials, besturen, verloning

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “Er zijn een aantal acties die we binnen Basketbal Vlaanderen hebben lopen en op de planning hebben staan. Ongeveer 1 op de 4 spelers in het basketbal is een vrouw. We focussen momenteel dus vooral op de participatie van meisjes en vrouwen en betrekken in dat proces graag de Belgian Cats. Zij vormen een ideaal uithangbord om de participatie aan de basis te vergroten. Net als de topprestatie van bijvoorbeeld Emma Meesseman, die in 2019 kampioen werd met de Washington Mystics in de WNBA en werd verkozen als Most Valuable Player (MVP). Hun visibiliteit in de media als gevolg van hun goede prestaties helpt om meisjes en vrouwen *in the picture* te zetten in het nog steeds overwegend ‘mannelijke’ basketbal. Daar gaan we binnen onze eigen federatie, communicatie en media mee aan

de slag. Naar de toekomst toe willen we ook sterker inzetten op de uitdagingen rond de ondervertegenwoordiging van vrouwen bij bestuursleden, coaches en officials.”

Waarom zetten jullie hierop in? “We vinden het belangrijk om iedereen dezelfde kansen te geven, ongeacht wie je bent, waar je vandaan komt, waar je woont of hoeveel geld je hebt. Daarbij laten we meisjes en vrouwen zelf meer aan het woord en brengen we ze *in the picture*. We brengen regelmatig **positieve verhalen** naar buiten over meisjes en vrouwen in het basketbal. Bijvoorbeeld via onze website en social media. Op die manier dagen we bestaande genderstereotypen uit. Dat past binnen een inclusief Sport voor Allen beleid.”

Wat is jullie concrete aanpak? “We doen dit vanuit een relatief klein team: Lisa Van Ranst, Benoit Denoulet, Benjamin Bogaert en mezelf. Naast het inpikken op de goede prestaties op topsportniveau hebben we in 2017 het **concept ‘Girls Got Game’** opgezet in samenwerking met de Waalse basketbalfederatie (AWBB). Via Girls Got Game willen we het meisjesbasketbal, van U10 tot U16, extra in de kijker zetten. Een groot aantal clubs heeft namelijk nog geen volledige meisjeswerking of te weinig meisjes in bepaalde leeftijdscategorieën. Hierdoor kunnen er geen volledige meisjesteams worden gevormd om in de 5x5 competitie aan te treden. Deze meisjes spelen meestal tot hun 14 jaar in de gemengde competitie met de jongens en moeten daarna vaak op zoek naar een andere club die wel een meisjeswerking heeft. Via de Girls Got Game toernooien krijgen ze alvast de kans om met een 3x3 meisjesteam tegen andere meisjesteams te spelen. De 3x3-vorm en het feit dat het gratis is zorgen ervoor dat de drempel om in te schrijven een stuk lager ligt dan bij een club. We nemen foto’s en maken filmpjes die we dan delen op onze social media, zoals Facebook en Instagram. Zo werken we toe naar een nationale finale. Enkele Belgian Cats zijn trouwens ambassadrice van Girls Got Game, zoals Julie Vanloo en Emma Meesseman. Girls Got Game haakt in op de **#HerWorldHerRules campagne van FIBA**, de internationale basketbalfederatie. Zij geven financiële en materiële (bv. ballen) ondersteuning bij initiatieven voor damesbasketbal. Dat materiaal kan nadien doorstromen naar clubs die bij ons een aanvraag indienen. Een ander voorbeeld is de **verloning van onze nationale spelers**. De budgetten liggen veel lager dan in het voetbal bijvoorbeeld, maar daar zitten we quasi aan een gelijke verloning, zeker in de bonussen. Verder proberen we zo goed mogelijk de clubs te ondersteunen. Daarin werken we vraaggericht en proberen we in onze campagnes clubs warm te maken om een meisjeswerking op te zetten. Dergelijke acties moeten een duurzamere plek krijgen in onze actieplannen en meerjarenplanning. In 2014 organiseerden we het **Overlegplatform Damesbasketbal** in het kader van ons actieplan damesbasket. Daar hebben we steeds verder op gebouwd.”

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? “We proberen te roeien met de riemen die we hebben. Dus we willen stap voor stap inzetten op gendergelijkheid. Eigenlijk willen we meer doen rond holebi’s en transgender en intersekse personen in de sport. Dat doen we nu nog te weinig gestructureerd. Verder zijn er zoals gezegd uitdagingen rond de ondervertegenwoordiging bij bestuursleden, coaches en officials. Daarom blijft het basketbal een relatief mannelijk imago hebben. Recent postten we wel een **filmpje op Facebook over Kirsten Poffe, een vrouwelijke official**. Zij is een rolmodel en de boodschap is dat ook vrouwen scheidsrechter kunnen zijn. Ook de flyer van onze officiële cursus scheidsrechter houdt rekening met gender: op elke flyer staat een man en een vrouw. Zo’n **visuals moeten we blijven delen**. Vrouwen in coaching krijgen lukt nog wel, maar ze daar houden én naar een hoger niveau brengen is moeilijk. Dat komt omdat vrouwen nog steeds meer huishoudtaken opnemen en thuis blijven voor de kinderen. We zien dus weinig vrouwen op het

hoogste niveau van coaching. Het is een uitdaging om daar structurele oplossingen voor te vinden. In ieder geval is onze boodschap ‘basketbal is overal’ en iedereen kan daar een plek in hebben.”

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Begin met het uitwerken van een bepaald deelaspect binnen gendergelijkheid en seksuele diversiteit. In één keer alles willen oppakken is onhaalbaar. Wij kiezen op dit moment voor de promotie van het meisjesbasketbal en het beter zichtbaar maken van onze vrouwelijke topsporters. Daarom hebben we de laatste jaren sterk geïnvesteerd in het [Girls Got Game](#) toernooi en werden enkele Belgian Cats betrokken als ambassadeurs.
- Duid een werkgroep aan binnen de organisatie die het mandaat en de ruimte krijgt om een aantal haalbare doelstellingen en acties uit te werken rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit. Deze doelstellingen en acties kunnen systematisch worden opgenomen in een ruimer actieplan of het strategisch beleidsplan. Zo hebben we in 2014, als concrete actie, het [Overleg Damesbasketbal](#) georganiseerd waarop verschillende actoren uit het basketbal aanwezig waren. Dit zorgde voor het gezamenlijk formuleren van gerichte doelstellingen rond meisjes- en damesbasketbal die door de basketbal community werden gedragen.
- Denk na over specifieke initiatieven en activiteiten voor meisjes. Bekijk daarbij of je kan inspelen op bestaande campagnes, bijvoorbeeld van de internationale of de Europese federatie, en neem contact op. Denk maar aan de [#HerWorldHerRules](#) campagne van FIBA. Op die manier kan je inspiratie maar ook expertise en mogelijke ondersteuning binnenhalen voor je sportevent, zoals gratis promomateriaal.
- Gebruik de communicatie- en mediakanalen zoals Facebook, Instagram of de website om meisjes, vrouwen of andere minderheidsgroepen zichtbaar te maken. Ga na of het topsportteam hierbij kan worden betrokken als facilitator en uithangbord.
- Werk samen met organisaties die expertise hebben in de materie, zoals ICES en Out For The Win maar ook andere sportfederaties en organisaties die innoveren en inspireren.

Meer weten?

- Surf naar <https://www.basketbal.vlaanderen/>
 - Zie ook de webpagina voor het meisjesbasketbal: <https://www.basketbal.vlaanderen/competitie/meisjesbasketbal>
- **Contacteer** sporttechnisch medewerkster Emily Lecompte (verantwoordelijk voor o.a. ethisch verantwoord sporten) (emily.lecompte@basketbal.vlaanderen)

Vlaamse Hockey Liga: #UnitedGirlPower en #EquallyAmazing



Ilse Haest van de Vlaamse Hockey Liga

Topics: besturen, participatie van vrouwen en meisjes, vertegenwoordiging in besluitvorming, vrouwelijke officials, communicatie en media

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “De Vlaamse Hockeyliga – alsook de Waalse en nationale koepel (KBHB) – draagt gendergelijkheid en seksuele diversiteit hoog in het vaandel. Hockey is een groeiende sport in België. In tien jaar tijd zijn we van 23.000 naar 50.000 leden gegaan. De mooie prestaties van – en waardering voor – onze nationale ploegen, de **Red Panthers en Red Lions**, zitten daar voor veel tussen. We schakelen enkele vrouwelijke en mannelijke topsporters dan ook graag in voor de promotie naar kinderen en jongeren toe. Maar we promoten ook actief onze **basiswaarden** respect en tolerantie, onder andere via onze mediakanalen zoals website, Facebook en Twitter. In de raden van bestuur van de KBHB, de VHL en de LFH (Ligue Francophone de Hockey) is een derde van de leden vrouw. Naast een gelijke ondersteuning van onze nationale dames en heren (zie verder: sportief, financieel, promotioneel, enzovoort), zijn we ook fier op ons ledenbestand, dat evenwichtig is verdeeld tussen vrouwen en mannen (48% - 52%). We werkten samen met de **Red Panthers een ambitieuze mediacampagne uit rond het thema #UnitedGirlPower**, om het vrouwenhockey te promoten. En we zetten ook onze schouders onder de **#EquallyAmazing-campagne van de International Hockey Federation (FIH) en onderschrijven het nieuwe Gender Balance Charter**. De doelstelling van dit charter is dat iedereen, op elk niveau, op en naast het veld, dezelfde kansen heeft en krijgt, ongeacht geslacht, seksuele identiteit, leeftijd, ras, religie of vaardigheidsniveau. Alles hangt dus samen.”

Waarom zetten jullie hierop in? “Als federatie vinden wij het **belangrijk om een koploper te blijven** in het bevorderen van gendergelijkheid en diversiteit in het hockey. Gelijkheid is een centrale waarde binnen het hockey. We staan voor gelijke kansen en een gelijke behandeling voor iedereen. **Marijke Fleuren**, voorzitter van de Europese Hockey Federatie (EHF) en bestuurder bij de International Hockey Federation (FIH) is daarbij een inspirerend voorbeeld. Met het mee vormgeven van de #EquallyAmazing-campagne en de lancering van een Gender Balance Charter op Internationaal en Europees niveau leverde zij een belangrijke bijdrage. Zo’n **leiderschap** heb je nodig.”

Wat is jullie concrete aanpak? “De drie hoofdpijlers van het **Gender Balance Charter** zijn sport, voorzieningen en bestuur. Deze drie pijlers zitten dan ook verwerkt in de strategische doelstellingen

van de KBHB en de VHL en LFH inzake gendergelijkheid en diversiteit. De **sportieve pijler** bevat een gelijke behandeling voor zowel de Red Panthers als voor de Red Lions vanuit de KBHB. Het gaat over een gelijke behandeling op het gebied van sportieve en financiële ondersteuning en marketing. Met de #UnitedGirlPower-campagne willen we onze Red Panthers promoten en ondersteunen. Hiermee willen we zichtbaarheid geven aan het vrouwen- en meisjeshockey in België. Met betrekking tot de **pijler 'voorzieningen'** willen we in ons nieuwe 'Centre of Excellence' evenveel ruimte en aandacht voorzien voor onze mannelijke en vrouwelijke sporters. Zo nodig worden voorzieningen aangepast. Met betrekking tot de **pijler 'bestuur'** volg ik het beleid en de acties rond gendergelijkheid op. Zo nam ik deel aan het 'EHF Women Leadership Forum' en maak ik momenteel deel uit van een Europees mentoringproject 'Women into Leadership Positions in Sport'. Belangrijk te vermelden is dat er ook een **actieplan is voor meer vrouwelijke scheidsrechters, met als prachtig boegbeeld [Laurine Delforge](#)**, één van de beste internationale scheidsrechters en gekwalificeerd om te fluiten op de komende Olympische Spelen. Een echt rolmodel."

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? "Gendergelijkheid gaat veel verder dan gelijke kansen creëren voor vrouwen en mannen. Dit is geen eenvoudige materie. Maar we willen daar stapsgewijs op inzetten en in blijven trekken en groeien. Zo hebben we vanuit de VHL in samenwerking met het Centrum voor Ethiek in de Sport (ICES) **voor al onze lokale clubbestuurders een [awareness-workshop](#)** gegeven rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport. Ook Out For The Win is toen aan het woord gekomen. Een presentatie met enkele verhelderende kaders werd aangevuld met concrete praktijkvoorbeelden, tips en handvatten over hoe je rond deze thema's aan de slag kan gaan. Het was ook **een ideaal moment om vragen en ervaringen te delen** en de dialoog aan te zwengelen tussen alle aanwezigen. Binnenkort willen we een gelijkaardig evenement organiseren voor en rond vrouwelijke bestuurders en officials binnen het hockey."

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Zorg voor de gelijke behandeling van mannen- en vrouwensport op vlak van evenredige bestuursparticipatie, organisatie van de sport, voorzieningen, marketing en promotie, financiering, enzovoort. Met betrekking tot bestuur en besluitvorming, kunnen vrouwen, maar evengoed andere minderheidsgroepen, ervoor zorgen dat het beleid op een andere manier in vraag wordt gesteld. Daarbij moet worden bewaakt dat ze het mandaat krijgen om concrete beleidsacties te formuleren en uit te voeren.
- Zorg voor een sensibiliseringscampagne, een charter en/of haak in op bestaande initiatieven en instrumenten, zoals de [#EquallyAmazing](#)-campagne van de International Hockey Federation (FIH) en het [Gender Balance Charter](#) bijvoorbeeld. Om het vrouwenhockey in België te promoten werkten we samen met de Red Panthers de ambitieuze [#UnitedGirlPower](#)-mediacampagne uit.
- Maak gebruik van verschillende communicatie- en mediakanalen zoals de website, Instagram, Facebook en Twitter om de missie en strategische doelstellingen, zoals gendergelijkheid en (seksuele) diversiteit, mee uit te dragen en te ondersteunen. Laat bijvoorbeeld vrouwelijke spelers, coaches en bestuurders zelf eens aan het woord. Denk in de communicatie steeds na welke beelden en woorden je het best gebruikt – deze moeten gendergelijkheid en diversiteit uitstralen.
- Maak gebruik van rolmodellen, zowel binnen top- als meer lokale breedtesport, en kijk daarbij ook naar coaches, officials en andere 'leaders'. Opnieuw komt het erop neer om

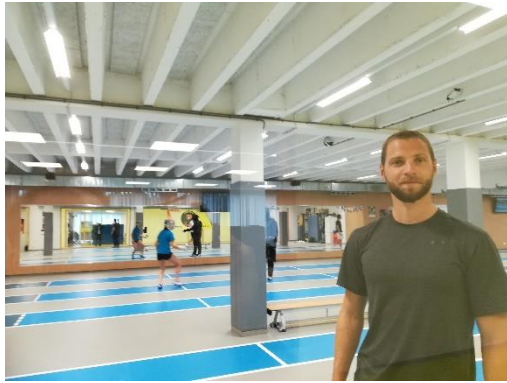
minderheidsgroepen aan het woord te laten en in beeld te brengen. Een mooi voorbeeld is onze vrouwelijke scheidsrechter [Laurine Delforge](#).

- Zorg voor vorming van de federatiemedewerkers en bestuurders van clubs, bijvoorbeeld via een workshop die een verhelderend overzicht kan bieden en concrete praktijkvoorbeelden, tips en handvatten. Het is een ideaal moment om met de aanwezigen in gesprek te gaan over deze thematiek.

Meer weten?

- Surf naar <https://hockey.be/nl/vhl/>
- Contacteer bestuurslid Ilse Haest (haestilse@gmail.com)

Vlaamse Schermbond: een promotiefilmpje met een vrouwelijk topsporttalent



**VLAAMSE
SCHERMBOND**
VZW

Brecht Stevens van de Vlaamse Schermbond

Topics: participatie van meisjes en vrouwen, communicatie en media, promotie, rolmodellen, events, samenwerking met scholen

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “In de eerste plaats willen we met de Vlaamse Schermbond proberen om de schermsport meer onder de aandacht te brengen bij een breder publiek. Nu trekken we vooral jongens en mannen aan. Hoe bekender de schermsport wordt bij een breder publiek, hoe meer we kunnen inzetten op het aantrekken van meisjes en vrouwen en het verder ontwikkelen van een inclusief en kwalitatief schermanaanbod in Vlaanderen en België. Dat was een bewuste keuze in ons beleidsplan 2016-2020. Een belangrijke stimulans in het aantrekken van meisjes was het **Ketnet-programma ‘Competitiebeesten’** dat in 2018 werd uitgezonden. In Competitiebeesten werd schermster Jolien Corteyn, naast vijf andere jonge topsporters, gevolgd in hoe ze in haar dagelijkse leven toewerkt naar haar wedstrijden. Zo’n media-exposure is niet enkel goed voor de promotie van de schermsport in het algemeen maar ook voor het vrouwenschermen in het bijzonder. We kregen via dat programma veel positieve reacties binnen van jongens én meisjes die interesse toonden in het schermen. Deze ervaring was voor ons ineens de aanleiding om zelf het **promofilmje ‘Schermkampioenen’ te maken met Jolien Corteyn** in de hoofdrol als een van onze topsporters en topsportstudenten ter promotie van de schermsport bij meisjes en vrouwen. Hoewel we iedereen welkom heten in onze sport, hebben we niet echt specifieke acties rond seksuele diversiteit. Dat is meteen een bijkomend aandachtspunt naar de toekomst toe. Verder nemen we de zaken stap voor stap en staan we open voor versterkende en inspirerende samenwerkingen zoals ons participatieproject **‘Schermen op School’**.”

Waarom zetten jullie hierop in? “Uit de [participatiecijfers van Sport Vlaanderen](#) blijkt dat de verhoudingen tussen mannen en vrouwen binnen de schermsport niet in evenwicht zijn. Het merendeel van onze leden en trainers zijn mannen (79%). Op clubbestuursniveau is slechts 35% een vrouw. Het huidige onevenwicht is er gekomen omdat het vrouwenschermen historisch gezien veel later werd geïntroduceerd op de Olympische Spelen dan het mannenschermen. Daarom willen we verder investeren in gendergelijkheid in de schermsport. Onze ambitie is dat iedereen gelijke kansen heeft om te schermen. Maar ook dat iedereen dat kan doen met dezelfde kwalitatieve omkadering en op een competitief niveau, zowel in Vlaanderen als in België. Zoals gezegd hebben we nu veel meer mannelijke schermers, coaches en bestuursleden, terwijl een meer vrouwelijk profiel van de

sport essentieel is in het aantrekken van meisjes en vrouwen. **Daarom is het belangrijk dat er vrouwelijke rolmodellen zijn.** Dat is goed voor het aanbod en onze sport. Zo stonden er vorig jaar twee meisjes (Axelle Wasiak en Jolien Corteyn) op de Jeugd Olympische Spelen terwijl er geen jongens waren geselecteerd. Meer recent nam er voor het eerst een seniorenvrouwenploeg deel aan de Wereldbeker Schermen (degen) in Tallinn en het EK in Düsseldorf (Amber De Pestel, Aube Vandingenen, Anne Bultynck & Solane Beken). Het vrouwenschermen zit in de lift en deze mooie prestaties willen we vanuit de federatie extra promoten.”

Wat is jullie concrete aanpak? “Veel zaken groeien spontaan, zoals de vraag van Ketnet om Jolien Corteyn te betrekken in Competitiebeesten, of naar aanleiding van een concrete uitdaging. Ons eigen promotiefilmpje met Jolien is een manier om meisjes in het schermen letterlijk in beeld te brengen en zichtbaar te maken. Zo kunnen meisjes en vrouwen zien dat het schermen ook iets voor hen is. We hopen dat ze dan de stap zetten om bij een schermclub aan te kloppen, al dan niet via ons als federatie. **Dit laten we niet aan het toeval over.** Zo hebben we het project Schermen op School uitgerold met subsidies van Sport Vlaanderen en ondersteuning van MOEV en BVLO (Bond Voor Lichamelijke Opvoeding). Op dit moment hebben we vijf ‘schermkoffers’ met 20 oefeningenkaarten die we beschikbaar stellen in vijf Sport Vlaanderen uitleendienstes (Genk, Hofstade, Gent, Brugge en Herentals). We ondersteunen dit ook met digitale beelden en een app. Via Schermen op School komen kinderen en jongeren, zowel jongens én meisjes, reeds op vroege leeftijd in contact met de schermsport op een leuke manier. Wij zorgen er dan voor dat diegenen die interesse hebben, kunnen doorstromen naar een lokale schermclub of -werking.”

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? “Voorlopig blijven we vooral inzetten op het promoten van de schermsport bij een breder publiek. **Stap voor stap** willen we onze aanpak rond gendergelijkheid verder ontwikkelen. Uiteraard willen we op termijn ook aandacht besteden aan het verhogen van het aantal vrouwelijke coaches, scheidsrechters of bestuursleden. Sowieso willen we zo inclusief mogelijk werken, dus ook wat seksuele diversiteit betreft. De uitdaging is dat we met een klein team zijn maar we staan open voor samenwerkingen.”

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Geef iedereen ongeacht geslacht, seksuele identiteit, sociale afkomst, enzovoort de kans om deel te nemen aan je sport. Er zijn verschillende manieren om mensen te engageren: als deelnemer, vrijwilliger, trainer, scheidsrechter, bestuurslid, enzovoort. Hoe meer mensen geëngageerd zijn en hoe meer diversiteit, hoe beter voor je sport. Denk na over wat je concreet anders kan doen om meisjes en vrouwen of andere minderheidsgroepen meer te betrekken, door bijvoorbeeld in je communicatie meer meisjes en vrouwen op te nemen.
- Streef naar een evenredige participatie op vlak van deelnemers, coaches, bestuurders, enzovoort. Bijvoorbeeld, in de schermsport zijn er meer mannelijke schermers, coaches en bestuurders. Door middel van laagdrempelige projecten, zoals [Schermen op School](#), en het meer zichtbaar maken van onze vrouwelijke schermers hopen we op termijn een vrouwelijker ledenprofiel te hebben.
- Organiseer laagdrempelige initiatieven zoals Schermen op School in samenwerking met partners die de beoogde doelgroep bereiken. Bijvoorbeeld, jonge meisjes (en jongens) via leerkrachten LO met ondersteuning van MOEV en BVLO. Zorg ook voor gebruiksvriendelijk materiaal (bv. de schermkoffer) en spelvormen die kinderen echt aanspreken waardoor ze op een speelse manier in de sport kunnen groeien.

- Werk een promotiefilmpje of -campagne uit om meisjes en vrouwen meer zichtbaar te maken, zoals onze campagne '[Schermkampioenen](#)' en onze communicatie voor Schermen op School.
- Maak gebruik van rolmodellen en van verschillende communicatie- en mediakanalen zoals Instagram, Facebook en de website.

Meer weten?

- **Surf naar** www.vlaamseschermbond.be
- **Contacteer** sporttechnisch coördinator Brecht Stevens (brecht.stevens@vlaamseschermbond.be)

Sportievak: een systematische aanpak van grensoverschrijdend gedrag



Sophie Van Aelst van Sportievak

Topics: besturen, seksueel grensoverschrijdend gedrag, op gender gebaseerd geweld, aanspreekpersoon integriteit

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “Wat gendergelijkheid en seksuele diversiteit betreft, focussen we binnen Sportievak momenteel vooral op het stap voor stap gaan implementeren van de [ICES-Toolkit SGG](#) (seksueel grensoverschrijdend gedrag) voor sportclubs. We hebben de voorbije jaren sterk ingezet op de preventie van SGG, onder andere via de aanstelling van de API (aanspreekpersoon integriteit). Het maakt deel uit van onze missie om ervoor te zorgen dat iedereen kan sporten in een gezonde, ethische en veilig sportomgeving. Vanuit die bredere doelstelling hebben we de voorbije jaren gewerkt aan het opstellen van een [Charter voor sportclubs](#). Eén van de aandachtspunten binnen dat Charter is bijvoorbeeld: “*we bannen alle vormen van discriminatie en racisme en we respecteren elkaars diversiteit*”. Non-discriminatie staat bij ons dus centraal. In lijn daarmee stelden we ook **gedragscodes** op voor onze leden en kampers, trainers en lesgevers, en de ouders. In deze instrumenten komt het thema grensoverschrijdend gedrag aan bod. Tot nu toe hebben we vooral de nadruk gelegd op grensoverschrijdend gedrag in *brede* zin in plaats van enkel te focussen op het seksuele of genderaspect. We maakten die keuze omdat we voldoende aandacht willen blijven besteden aan uitdagingen zoals pesten, discriminatie of agressie en geweld. **Een sterkere genderfocus rond SGG en verschillende vormen van geweld**, zoals seksuele intimidatie of opmerkingen, is dan ook meteen een actiepoint.”

Waarom zetten jullie hierop in? “We weten dat **vooral meisjes en vrouwen terugkomen in de cijfers** over SGG en op gender gebaseerde vormen van geweld. Daar moeten we dan ook nadrukkelijke en specifieke aandacht voor hebben. We willen er vooral voor zorgen dat er in de sportclub een goede en veilige sfeer heerst. Dat iedereen, of je nu een jongen of meisje bent, man of vrouw, transgender persoon of niet, zich veilig voelt. Daarom willen we dat alle Sportievak-clubs naar het **Charter Sportclubs handelen en de Toolkit SGG gebruiken**. Door in te zetten op het sociale en vormende potentieel van sport en op gezond, ethisch en veilig sporten willen we extra kwaliteit creëren naar iedereen binnen de clubs. Kwaliteit betekent hier dat iedereen toegang heeft, zich veilig voelt en plezier kan beleven. Dat zijn kernwaarden die onze missie en visie vormgeven.”

Wat is jullie concrete aanpak? “Wanneer een sportclub zich bij ons wil aansluiten, betekent dat meteen ook dat die club de reglementeringen, het Charter en de gedragscodes van onze federatie

onderschrijft. Sportievak moedigt de sportclubs dus aan om het Charter ter harte te nemen en op maat uit te werken. SGG en geweld op basis van gender en seksuele diversiteit kunnen we daarin naar de toekomst toe nog explicieter formuleren. We vragen **clubs om elk jaar een specifiek thema van het Charter uit te werken**. Dat kan zijn naar aanleiding van een bepaalde vraag die ze hebben, een concreet voorval in de club of een doelstelling die ze hebben vooropgesteld. Zoals gezegd promoten we daarnaast de implementatie van gedragscodes voor leden, trainers, bestuurders en ouders. De clubs krijgen van ons de sjablonen ter beschikking die ze dan kunnen personaliseren op maat. De Toolkit SGG biedt op zich veel inspiratie en sjablonen die clubs op maat kunnen invullen.”

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? “We hebben veel kleine recreatieve clubs. Het vergt tijd en energie om hen mee te krijgen om in de preventie van grensoverschrijdend gedrag en geweld te investeren. Dat is begrijpelijk omdat vrijwilligers nu al zwaar bevraagd zijn, voor hen is dat opnieuw iets dat erbij komt. **Traag maar gestaag** proberen we de clubs op hun eigen tempo te begeleiden. Sportievak wil de komende jaren verder inzetten op de systematische aanpak van SGG en op gender gebaseerd geweld. We blijven de clubs dus informeren rond dit thema. **Sportclubs die een API aanstellen zullen we ten volle belonen**. Met betrekking tot gendergelijkheid en seksuele diversiteit volgen we de uitdagingen en mogelijkheden in de sportsector op. We zien dat er steeds meer aandacht voor is en daar willen we geleidelijk aan een actieplan rond uitwerken. We zien het als onze taak om kennis te vergaren en te sensibiliseren, samen met partners zoals ICES. Deze kunnen we dan delen met de clubs. Dit zal een taak zijn voor de werkgroep ‘gezond en ethisch sporten’ in samenwerking met de verantwoordelijke ethiek en de API.”

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Zorg ervoor dat gendergelijkheid en seksuele diversiteit op de agenda komen van de Raad van Bestuur en de werkgroep gezond en ethisch sporten. Duid een verantwoordelijke aan die binnen de organisatie de ruimte krijgt om een aantal acties te formuleren en uit te rollen.
- Evalueer jaarlijks de geboekte vooruitgang met betrekking tot de geformuleerde acties, zowel in de eigen federatie als de aangesloten clubs, en ga na waar er mogelijke noden zijn op vlak van kennis en ondersteuning.
- Werk stap voor stap aan gendergelijkheid en seksuele diversiteit. Focus elk jaar op een specifiek thema waarrond je meer in de diepte kan werken. Communiceer actief over dit thema binnen de organisatie en naar de leden, en maak gebruik van de social mediakanalen. Focus bijvoorbeeld eens op vrouwelijke clubbestuurders, plaats hen in de kijker en inspireer je stakeholders.
- Stel een Charter en gedragscodes op, en heb specifieke aandacht voor gendergelijkheid, seksuele diversiteit en (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Moedig leden aan om deze thema’s ter harte te nemen door bijvoorbeeld gebruiksvriendelijke sjablonen ter beschikking te stellen en hen daarvoor te belonen.
- Maak gebruik van de bestaande expertise en instrumenten rond deze thema’s, zoals de Toolkit SGG van ICES, en vraag *good practices* op van clubs zodat ze van elkaar kunnen leren.

Meer weten?

- Surf naar <https://sportievak.be/sportclubs/aansluiting/> (zie keuzemenu links onderaan)
- Contacteer clubbegeleider en API Sophie Van Aelst (sophie.vanaelst@sportievak.be)

Team Iedereen Sport van de Gentse Sportdienst: werken met een 'genderbril' op



Kim Schutyser en Cathy Verschoore van de Gentse Sportdienst (Team Iedereen Sport)

Topics: besturen, participatie van meisjes, inclusie van holebi's, transgender en intersekse personen, seksueel grensoverschrijdend gedrag, aanspreekpersoon integriteit

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? "We proberen bij alles wat we doen een 'genderbril' op te zetten. De stad Gent werkt wat dat betreft met een **non-discriminatieclausule**. Elke vereniging of elk bedrijf die met de stad in zee wil gaan moet deze clausule onderschrijven. Binnen onze eigen sportdienst hebben we een actieplan diversiteit. Dit actieplan kwam tot stand nadat we met onze dienst de Gelijke Kansenmethodiek van de stad Gent hadden doorlopen. Om een voorbeeld te geven van een concrete actie: onlangs organiseerden we voor de medewerkers van onze sportdienst en van het Huis van de Sport Gent een **lunchgesprek** omtrent de inclusie van holebi's, transgender en intersekse personen in de sport. Dit deden we samen met de dienst Welzijn en Gelijke kansen, Out For The Win en Auricula. Out For The Win is een organisatie die de zichtbaarheid en inclusie van holebi's, transgender en intersekse personen in de sport wil verhogen. Auricula is een holebi-inclusieve sportclub. Op termijn willen we deze vorming ook aanbieden aan de Gentse sportclubs. We gaven ook al een korte vorming rond gender voor het Farys-personeel (beheerder zwembaden en sportinfrastructuur). Enerzijds ging dit over **gendersensitieve communicatie** en anderzijds over richtlijnen rond **kleedkamerbeleid voor transgender personen**. Recent bracht Farys trouwens ook een genderinclusieve zwembadposter uit rond de nieuwe zwemkledijvoorschriften. Ook in onze eigen communicatie proberen we aandacht te hebben voor gendersensitieve beelden, taal en woorden. We zetten ook heel wat andere acties en activiteiten op. Zo hebben we de voorbije zomer twee **sportkampen georganiseerd die specifiek naar meisjes** waren gericht. Eentje rond basketbal en eentje rond skaten. We maakten de keuze om deze sportkampen apart aan te bieden voor meisjes omdat we zagen dat meisjes anders nauwelijks instroomden. We zien onze keuze om het apart aan te bieden als een redelijke aanpassing en zo bereikten we voorbije zomer veel meer meisjes. Tot slot zijn we blij dat we zonet een 'aanspreekpersoon integriteit' (API) op onze sportdienst kunnen laten starten."

Waarom zetten jullie hierop in? "Als Gentse sportdienst willen we voor iedereen sportkansen creëren en ervoor zorgen dat elke persoon, ongeacht geslacht, genderidentiteit, seksuele geaardheid, leeftijd, levensbeschouwing, enzovoort, zich kan herkennen in het Gentse sport- en

beweegaanbod en er zich toe aangesproken voelt. Aandacht voor gender en seksuele diversiteit is een onderdeel van ons diversiteits- en non-discriminatiebeleid. Daar zetten we ons elke dag voor in.”

Wat is jullie concrete aanpak? “We doen dit in samenwerking met de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen van de stad Gent, gespecialiseerd in gender. In 2018 hebben we onder andere een traject doorlopen met KliQ (Çavaria vzw) vzw die ons feedback en een advies heeft gegeven op basis van onze reglementen, teksten, brochures, enzovoort. Uiteraard houden we nu ook contact met het Centrum Ethiek in de Sport (ICES) dat sinds 2019 ook rond dit thema werkt en bruggen legt naar andere relevante organisaties. Vanuit het Team Iedereen Sport coördineren we onze acties.”

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? Er worden hier en daar acties gedaan, maar er is nog geen concreet plan van aanpak rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit waarmee we systematischer aan de slag kunnen gaan. Daar kunnen we als sportdienst aan werken in de toekomst. We willen stapsgewijs iedereen van de Gentse Sportdienst mee krijgen in dit verhaal. Zo’n organisatorische en culturele omslag doe je niet van vandaag op morgen.

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Duid binnen de organisatie een verantwoordelijke aan die de acties rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit kan coördineren en een vast aanspreekpunt vormt voor collega’s, leden of externen. Bijvoorbeeld, een medewerker van de organisatie die de SPOC – Single Point of Contact – is rond LGBTQI+, de vragen rond dit thema kan bundelen en ook de schakelfiguur is tussen de stadsdiensten, organisaties en de burger
- Werk vanuit een doordacht diversiteitsbeleid of – actieplan, waarin gender en seksuele diversiteit hun plaats hebben. Om tot een doordacht diversiteitsbeleid te komen kan de eigen werking worden gescreend door een organisatie met specifieke expertise over gender en seksuele diversiteit. Hierbij worden de bestaande drempels binnen de werking voor minderheidsgroepen zoals holebi’s en transpersonen blootgelegd en kan bijkomend advies worden ingewonnen
- Vergroot het bewustzijn over gendergelijkheid en seksuele diversiteit onder het personeel of de leden door vormingen te organiseren in samenwerking met partners. Zorg ook voor de vorming van verschillende actoren in het veld (bv. bestuurders, trainers, vrijwilligers). Zo hebben we voor de medewerkers van de sportdienst en federaties een lunchgesprek georganiseerd over LGBTQI+ in de sport en welke drempels zij doorgaans ervaren
- Heb aandacht voor gendersensitieve communicatie: beelden, taal en woorden. Spreek bijvoorbeeld niet altijd over ‘mama en papa’ maar toon ook eens twee mama’s of laat ‘meneer’ en ‘mevrouw’ weg uit communicaties. In samenwerking met zwembadbeheerder Farys werkten we aan genderneutrale animaties in de zwembaden: in plaats van animaties van ‘mannen’ en ‘vrouwen’ te gebruiken, kozen we voor meer androgyne ‘druppeltjes’
- Werk samen met partners en experts die jou kunnen ondersteunen in het uitwerken van een plan van aanpak rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit. In Gent werken we onder andere nauw samen met de Dienst Welzijn en Gelijke Kansen. Zorg ervoor dat er een persoon wordt aangesteld om hier effectief een aantal uren per week rond te werken

Meer weten?

- Surf naar <https://stad.gent/nl/sport>
- Contacteer sportdienst@stad.gent (contactpersoon: Kim Schutyser)



Hilde Van Cauwenberghe van de Vlaamse Gemeenschapscommissie

Topics: diversiteits- en gelijkheidsbeleid, sportclubs voor doelgroepen, besturen

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “In eerste instantie voert de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) een inclusief beleid. Op de personeelsdienst is er bijvoorbeeld een **actieplan diversiteit**. Aandacht voor gendergelijkheid en seksuele diversiteit zien we als een essentieel onderdeel van zo’n inclusief beleid. **Ook binnen onze eigen sportdienst streven we een inclusieve werking na.** Zowel in ons eigen personeelsbeleid als sportaanbod in het veld. Daarom nemen we als sportdienst de missie en visie van de VGC over. We willen **sport zo toegankelijk mogelijk** maken voor iedereen. Vooral voor diegenen die ongelijke kansen hebben in de sport of allerlei drempels ervaren. Omdat ze bijvoorbeeld in armoede leven, andere afkomst hebben, vrouw zijn, homo zijn, een beperking hebben, enzovoort. Onze eigen sportdienst is wat dat betreft een toonbeeld van diversiteit.”

Waarom zetten jullie hierop in? “De VGC wil dat **iedereen zich welkom en veilig voelt in Brussel, ook in de sport.** Ook binnen onze eigen sportdienst zijn we daarvan overtuigd. Inclusief werken is belangrijk binnen de huidige stedelijke realiteit van Brussel. Hoe meer iedereen kan deelnemen aan de samenleving of aan sportactiviteiten in de stad, en zich er een deel voelt, hoe beter voor het algemeen welbevinden van iedereen.”

Wat is jullie concrete aanpak? “Inzetten op inclusie en daarbij oog hebben voor gender en seksuele diversiteit raakt heel veel zaken binnen onze werking: is ons sportaanbod evenwichtig? Is onze ondersteuning aan actoren in het veld gendersensitief? Houdt onze communicatie hier rekening mee? Enzovoort. Wat het sportaanbod betreft, proberen we de **sportclubs in Brussel** dan ook warm te maken om onze missie en visie te volgen. Daarnaast staan we **positief tegenover specifieke werkingen die als “meer exclusief”** kunnen worden beschouwd. Zoals Splash (ons zwemaanbod voor vrouwen), RWDM girls (voetbal), de Molenbeek Rebels (meisjesbasketbal) of Brussels Gay Sports (holebi’s, trans en interseks personen). Dergelijke werkingen zijn soms **sterk aangewezen omdat ze de inclusie van specifieke doelgroepen net bevorderen.** Maar ook omdat ze voor hen een pedagogisch veilig klimaat creëren. Een plek waar ze zich welkom voelen. Net daarom verdienen ze onze ondersteuning.”

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? “Aangezien we merken dat het niet volstaat om op een algemene of impliciete manier aandacht te hebben voor gender en seksuele diversiteit is het de bedoeling om in de toekomst meer expliciet rond deze thema’s aan de slag te gaan. Dat betekent een aantal zaken. Bijvoorbeeld: **deze thema’s opnemen in ons strategisch meerjarenplan**; ons beleid steeds onderwerpen aan een ‘gendertoets’; iemand aan boord nemen die hier gericht op kan werken en als aanspeekpunt fungeert; inzetten op sensibilisering en bewustmaking via ontmoetingsmomenten en vorming; **zorgen voor een evenwichtig aanbod ten aanzien van verschillende doelgroepen** (mannen én vrouwen, hetero’s én holebi’s, transgender en interseksuele personen, mensen met roots in migratie, mensen in armoede, enzovoort); inzetten op gendersensitieve communicatie; de sportclubs vragen om deze thema’s op te nemen in hun missie en visie maar hen ook te ondersteunen in de implementatie hiervan; en gender en seksuele diversiteit belichten binnen onze trajecten rond het empoweren van jongeren en social coaching.”

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Vertrek vanuit een inclusieve missie en visie. Dit maakt meteen duidelijk waarvoor jouw organisatie staat. Gendergelijkheid en diversiteit moeten een onderdeel zijn van de waarden waarin je als organisatie gelooft. Daar waar extra drempels zijn, moeten er extra actiepunten worden voorzien, bijvoorbeeld extra ondersteuning voor clubs of een inclusiebegeleider die drempels kan verlagen voor mensen en bij sportaanbieders.
- Ga expliciet rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit aan de slag. Werk stap voor stap en bouw gaandeweg expertise op binnen jouw eigen organisatie. Zowel via een werkgroep als andere adviesorganen. Stel enkele actiepunten op waarbij ‘gender’ en ‘seksuele diversiteit’ worden vermeld. Integreer deze actiepunten in het strategisch meerjarenplan en onderwerp dit aan een ‘gendertoets’: wat zijn de concrete gevolgen van de doelstellingen en acties die je vooropstelt? Ga op zoek naar de blinde vlekken in je organisatiebeleid en vraag feedback van verschillende stakeholders zoals partnerorganisaties.
- Inzetten op diversiteit betekent die diversiteit zelf uitstralen. Jouw organisatie zou een afspiegeling moeten zijn van de omgeving. Zorg daarom voor een human resource beleid dat inzet op gelijke kansen ten aanzien van diversiteit en gender. Via welke kanalen wordt een vacature verspreid? Worden ondervertegenwoordigde profielen extra aangemoedigd om te solliciteren? Worden ze voldoende ondersteund tijdens hun loopbaan? Oude gewoontes moeten herbekeken worden.
- Zorg voor een evenwichtig sportaanbod ten aanzien van verschillende doelgroepen en sta positief tegenover “exclusieve” werkingen voor bepaalde minderheidsgroepen zoals meisjes en vrouwen met een migratieachtergrond, maar evengoed mensen met een beperking. Deze werkingen kunnen de inclusie net bevorderen en op termijn zelf meer divers worden.
- Zet in op sensibilisering rond diversiteit en gender via vormingen en ontmoetingsmomenten tussen organisaties. Het is belangrijk om bepaalde acties of doelgroepen positief in de kijker te zetten. Ga dus op zoek naar organisaties die je kunnen inspireren, kijk wat zijn precies doen, op welke manier, draai eventueel een enkele dagen mee in hun werking, enzovoort.

Meer weten?

- Surf naar <https://www.vgc.be/wat-biedt-n-brussel/sport-brussel>
- Contacteer coördinator Hilde van Cauwenberghe (Hilde.Van Cauwenberghe@vgc.be)

Ghent Gargoyles: de maximum-vier-genderregel in het zwerkbal



Credit: Dirk De Lobel



Joke Daems van de Ghent Gargoyles

Topics: gemengd sporten, genderregel, holebi's, transgender en intersekse personen, trainingskampen

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “De Ghent Gargoyles is een zwerkbalclub, of in het Engels ‘quidditch’. Zwerkbal is de enige gemengde contactsport ter wereld. Een van de belangrijkste spelregels in onze sport is de ‘**maximum-vier-genderregel**’: van de zeven spelers die op het veld staan mogen maximum vier spelers eenzelfde genderidentiteit hebben. Genderidentiteit is hierbij het gender waarmee de speler zich identificeert. We erkennen dus niet enkel mannen en vrouwen, maar eveneens non-binaire genderidentiteiten (agender, genderfluide, genderneutraal, enzovoort). **Die regel is gebaseerd op vertrouwen en de genderidentiteit van een speler mag dus niet in twijfel worden getrokken.** Omdat deze regel zo fundamenteel is in onze sport trekken we automatisch spelers aan die omwille van hun (trans)genderidentiteit in andere sporten niet altijd even welkom zijn. Maar we trekken ook spelers aan die tolerant zijn naar spelers met verschillende genderidentiteiten. Vermoedelijk door die openheid en tolerantie ten aanzien van genderdiversiteit heeft onze club een grote diversiteit aan seksuele identiteiten, zoals homo's, lesbiennes, biseksuelen en hetero's.”

Waarom zetten jullie hierop in? “We willen dat iedereen zich welkom voelt en zichzelf kan zijn. In een veilige, vertrouwde omgeving sport beoefenen zou een basisrecht moeten zijn. **Een indeling op basis van geslacht zoals die bij de meeste andere sporten te vinden is, kan vooral problematisch zijn voor intersekse en transgender personen.** Dat komt omdat zij ofwel niet in de binaire hokjes passen, ofwel aan bepaalde psychologische en fysieke eisen moeten voldoen om 'aanvaard' te worden als een van beide geslachten. Bij zwerkbal heb je die eisen niet. Alle spelers nemen deel onder het gender waarmee ze zichzelf identificeren en hoeven hiervoor niet aan bepaalde eisen of uiterlijke kenmerken te voldoen. Los van deze problematiek merken we dat het erg belangrijk – en niet altijd eenvoudig – is om ervoor te zorgen dat alle spelers dezelfde speeltijd en kansen krijgen om

zich te sportief verder te ontwikkelen. Dit geldt ook voor teams waarbij alle spelers zich uitsluitend als man of vrouw identificeren.”

Wat is jullie concrete aanpak? “De maximum-vier-regel wordt opgelegd door de International Quidditch Federation (de internationale zwerkbaldbond). Het is dus niet mogelijk de sport te spelen zonder deze regel te respecteren. **We waken er in de club over dat de regel effectief gerespecteerd wordt.** Aan nieuwe spelers wordt het belang van de regel duidelijk gemaakt en we proberen elkaar aan te sporen zo inclusief mogelijk te zijn in de communicatie op en naast het veld. Zo proberen we niet ‘jongens’ en ‘meisjes’ te gebruiken, maar ‘spelers’ of ‘iedereen’. We spreken elkaar erop aan als er eens een ongepaste uitspraak zou zijn rond seksuele geartheid. Ook in **publieke campagnes** vermelden we deze inclusie expliciet en gebruiken we waar mogelijk beelden van spelers met verschillende genders. Zo stralen we ook visueel onze diversiteit uit en zorgen we ervoor dat alle mensen die onze club zien er zich toe aangesproken kunnen voelen. **We staan op social media regelmatig stil bij belangrijke dagen voor LGBTQIA+** zoals de *International Transgender Day of Visibility* of de *Pride Month*. Dan denken we na over hoe we als club andere verenigingen met een gelijkaardige visie kunnen steunen. Zo ging een deel van de opbrengst voor onze T-shirtverkoop al eens naar Çavaria en willen we via de komende Warmathon Out For The Win steunen.”

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? “Personen die de sport net leren kennen denken vaak dat de maximum-vier-regel kan leiden tot **misbruik**, bijvoorbeeld door een team met enkel mannen op het veld te zetten en te “doen alsof” enkele van hen zich identificeren als pakweg agender of vrouw. Het is aan de club om ervoor te zorgen dat deze gedachten verdwijnen. Het is belangrijk om de regel te respecteren omdat dit erkenning biedt aan spelers die zich anders niet snel thuis kunnen voelen in een sportclub. Daarnaast is het **belangrijk om spelers te laten beseffen dat mannen niet noodzakelijk betere spelers zijn.** De teams die het best presteren op het hoogste niveau zijn net de teams die alle spelers naar het hoogste niveau tillen. We merken wel dat het vaak moeilijk blijft voor spelers die zich als vrouw identificeren om dezelfde speeltijd “op te eisen” en rollen op te nemen als spelers die zich als man identificeren. Dit ligt vermoedelijk deels aan de manier waarop onze maatschappij mannen en vrouwen jammer genoeg nog steeds erg verschillend benadert en hoe dit doorwerkt op vrouwen. Om hierop in te spelen worden er af en toe **specifiek voor spelers die zich als vrouw identificeren trainingskampen** georganiseerd of worden er proefwedstrijden gespeeld met enkel vrouwen. Zo zorgen we ervoor dat ze de kans hebben om zelfvertrouwen op te bouwen en nieuwe posities uit te proberen. Hoewel er bij de oprichting van de club een vrouwelijke coach was, hebben we sindsdien enkel mannelijke coaches gehad. Sinds dit seizoen werd wel een (vrouwelijke) *physical coach* aangesteld. Bij het bestuur is het plaatje anders: dat bestaat momenteel hoofdzakelijk uit personen die zich als vrouw identificeren. Op vlak van scheidsrechters doet onze club het momenteel erg goed: we hebben spelers van alle genders die gecertificeerd scheidsrechter zijn.”

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Respecteer de genderidentiteit van je spelers. Vraag hoe ze het liefst aangesproken willen worden in overeenstemming met hun genderidentiteit en ga niet uit van uiterlijke kenmerken of gedrag. Zo kan je bijvoorbeeld in het inschrijvingsformulier of persoonlijk expliciet vragen met welke voornaamwoorden een persoon wenst te worden aangesproken. Door de vraag te stellen en niet zomaar te veronderstellen wat iemands voornaamwoorden zijn, maak je het onderwerp ook normaal en bespreekbaar binnen de club

- Durf elkaar aanspreken als er zaken worden gezegd of geschreven die kunnen discrimineren of anders kunnen. We spreken bijvoorbeeld niet over 'jongens' en 'meisjes', maar 'spelers' of 'iedereen'. Spelers die pakweg 'janet' of 'homo' gebruiken als scheldwoord als ze gefrustreerd raken tijdens een wedstrijd moeten hier over aangesproken worden door een medespeler of trainer.
- Behandel spelers van verschillende genderidentiteiten op eenzelfde manier en zorg ervoor dat iedereen dezelfde kansen en uitdagingen krijgt. Laat bijvoorbeeld alle spelers de bal opbrengen in een oefening en niet enkel de mannen.
- Organiseer trainingskampen en proefwedstrijden specifiek voor spelers die zich als vrouw identificeren. Hierdoor krijgen deze spelers meer kansen om te oefenen op vaardigheden waar ze tijdens trainingen soms de kans niet toe krijgen, wat ook hun zelfvertrouwen ten goede komt. Veel vrouwen worden jammer genoeg opgevoed met het idee dat ze op sportief vlak bepaalde zaken niet kunnen of minder goed kunnen dan mannen. In een gemengde context zijn die vooroordelen niet altijd te overwinnen, maar door in een trainingskamp of toernooi aan vaardigheden en zelfvertrouwen te werken kunnen spelers dit opnieuw meenemen naar de eigen club en ook in een gemengde context sterker op het veld staan.
- Sta op social media regelmatig stil bij belangrijke dagen voor LGBTQIA+. Maak bijvoorbeeld een post op Facebook om de International Transgender Day of Visibility (jaarlijks op 31 maart) of de International Day Against Homophobia and Transphobia (17 mei) onder de aandacht te brengen, met daarin eventueel extra uitleg over de stappen die jouw club zet om transgender spelers te verwelkomen.

Meer weten?

- Surf naar <http://ghentgargoyles.be/>
- Contacteer info@ghentgargoyles.be of voorzitter joke.daems@hotmail.com

Geelse Korfbal: gemengd sporten en gendersensitief taalgebruik



Marina Janssens van Geelse Korfbalclub

Topics: gemengd sporten, sportparticipatie van jongens en meisjes, organisatie van sport, besturen, gendersensitieve communicatie en taal

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “Korfbal is bijzonder op het vlak van gendergelijkheid. Korfbal bestaat uit **gemengde teams** van vier mannelijke en vier vrouwelijke spelers. Elke team moet dus evenveel jongens als meisjes tellen. Daardoor scoort korfbal, op vlak van sportparticipatie althans, al goed op vlak van gendergelijkheid. Bij korfbal is het speelveld in twee vakken verdeeld: een aanvals- en een verdedigingsvak. Het aanvalsvak van het ene team is tegelijkertijd het verdedigingsvak van het andere team. In elk vak stelt ieder team twee mannen en twee vrouwen op. Het doel is om zo veel mogelijk doelpunten te scoren door via de aanvallers de bal in de korf van de tegenstander te gooien. Om de twee doelpunten wisselen de spelers van vak: de aanvallers worden verdedigers, en omgekeerd. Tijdens een match moeten een aantal taken worden uitgevoerd zoals passen, vangen, schieten en verdedigen. Bij Geelse Korfbal waken we erover dat er geen hiërarchische rolverdeling ontstaat tussen mannen en jongens enerzijds en vrouwen en meisjes anderzijds. Bijvoorbeeld door **vrouwen als passers** aan te duiden en mannen als schieters. We moedigen alle spelers uit om te schieten. Het maakt dus niet uit of je een man of vrouw, jongen of meisje bent. Op die manier levert het nastreven van gendergelijkheid op het veld ons winst op. Want onze spelers, man of vrouw, worden gewoon betere korfballers. Op vlak van coaching en leiderschap zitten we ook relatief goed binnen het korfbal: 58% mannen en 42% vrouwen in de coaching en een 55-45%-verhouding op bestuursniveau. Dat is beter dan de Vlaamse gemiddeldes (respectievelijk 68-32% en 74-26%). Een ander voorbeeld om aan te tonen dat we gender meenemen in onze werking is in onze zoektocht naar nieuw talent. In onze zoektocht naar spelers verwijzen we steeds vaker naar ‘m/v/x’. Daarmee willen we een dubbele boodschap meegeven. Ten eerste, dat we voor onze teams zowel op zoek zijn naar mannen, vrouwen als spelers die zich daar niet helemaal in thuis voelen. Ten tweede, dat iedereen bij ons welkom is. Spelers en leden moeten niet aan een bepaalde norm voldoen om deel uit te maken van onze club. Man, vrouw, hetero of holebi, dat maakt niet uit.”

Waarom zetten jullie hierop in? “De visie van Geelse Korfbal is gesteund op het [Panathlon Charter](#). Dat Charter vertrekt van de Rechten van het Kind in de Sport. Het bepaalt dat elk kind het recht heeft om te sporten. Inclusief werken is dus belangrijk. We worden er steeds meer van bewust dat niet

iedereen in de klassieke m/v-indeling past wat geslacht betreft. Maar het gaat ook over genderidentiteit. We willen af van de dominante veronderstellingen en het hokjesdenken. Vandaar onze aandacht voor 'm/v/x' in de rekrutering. Het is aan jou om te zeggen hoe je gezien wil worden."

Wat is jullie concrete aanpak? "Aandacht voor gelijkheid en diversiteit, dus ook naar gender en seksuele identiteiten, is iets dat organisch is gegroeid. Dat zit dus nog niet vevat in een actieplan of ons beleidsplan. We willen dit wel **meer op de agenda plaatsen** en hier in de toekomst naar toewerken. Naast mijn eigen coaching ben ik betrokken bij de Raad van Bestuur – soms van op iets meer afstand, afhankelijk van mijn beschikbare tijd. Daar worden deze thema's op de agenda gezet."

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? "Inzetten op gendergelijkheid zorgt al eens voor een onverwachte uitdaging. Een voorbeeld is het **taalgebruik**. Hoe spreek je over je spelers op een genderneutrale manier? Zijn het allemaal 'korfbalsters'? Of zijn het 'korfbalsters' en 'korfbalsters'? Toch stelden onze korfbalsters zelf een oplossing voor. Zo kwamen we op de term 'korfbal-ster'. Onze 'korfbal-sterren' waren een feit. Kort(er), krachtig en genderneutraal. Verder maakt het beleid van de federatie mogelijk dat Geelse Korfbal haar missie kan waarmaken. In de missie van ons **jeugdbeleidsplan** staat dan ook letterlijk "Korfbal doen meisjes en jongens samen: onze jeugd zal evenwaardig zijn". Zoals gezegd is korfbal als sport zo georganiseerd dat er op vlak van actieve sportparticipatie alvast evenveel mannen en jongens als vrouwen en meisjes op het veld moeten staan. De federatie bracht recent ook een **reportagereeks over 'gendergelijkheid - vrouwen in het korfbal'** in het federatiemagazine '[De Korf](#)'. Daarin werden vrouwen in de kijker gezet, als speler, coach, scheidsrechter, enzovoort. De federatie laat ook toe dat een club een uitzondering kan vragen voor een transgender persoon. Mits de opvolging van enkele richtlijnen en de goedkeuring van de federatie kan je dan als transgender persoon spelen voor het geslacht dat overeenkomt met je genderidentiteit in plaats van het geslacht dat bij de geboorte werd toegewezen. We volgen wat dat betreft de internationale regelgeving op."

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Vertrek vanuit een inclusieve missie zoals het [Panathlon Charter](#). Dit Charter vertrekt van de Rechten van het Kind in de Sport. Daarin is voor ons het woord 'alle' belangrijk: alle kinderen zijn welkom, ongeacht hun geslacht, seksuele voorkeur, sportieve kwaliteiten, enzovoort.
- Sta bewust stil bij de zaken die de organisatie doet en de veronderstellingen die ze daarbij maakt. Ga na of je stappen kan zetten op vlak van gendergelijkheid en seksuele diversiteit. Ook details zijn belangrijk. Bijvoorbeeld, in onze club willen we een genderneutrale mascotte waar verschillende geslachten zich in kunnen herkennen.
- Heb aandacht voor de manier van coaching (bv. jongens en meisjes dezelfde ontplooiingskansen geven). Dat staat letterlijk in onze missie: "Korfbal doen meisjes en jongens samen, onze jeugd zal evenwaardig zijn". Die missie staat op elke trainings- en wedstrijdvoorbereiding zodat trainers hieraan worden herinnerd.
- Neem gender mee in je communicatie en taalgebruik. Bijvoorbeeld, een verwijzing naar m/v/x in de rekrutering of op het inschrijvingsformulier en spreker van 'korfbal-sterren'.
- Ga ervoor en geef jezelf de ruimte om al doende te leren!

Meer weten?

- Surf naar www.geelsekorfbalclub.be
- Contacteer geelse@korfbal.be (contactpersoon: Marina Janssens)

Olympia Wijgmaal: een aparte structuur voor het meisjes- en vrouwenvoetbal



Marnix Beyen van Olympia Wijgmaal

Topics: sportparticipatie van meisjes en vrouwen, uitdagen van stereotypen, besturen

Wat doen jullie rond gendergelijkheid en seksuele diversiteit in de sport? “Sinds 2012 bieden we bij Olympia Wijgmaal **meisjesvoetbal** aan. Daarvoor waren meisjes ook wel welkom, maar moesten ze steeds samen met de jongens spelen – en dat konden ze tot hun 15 jaar, waarna ze bij een andere club op zoek moesten gaan naar een vrouwenploeg. Het meisjesvoetbal was toen al in bloei, zeker op lokaal niveau, maar in onze regio waren er amper aparte voetbalploegen voor meisjes. Terwijl meisjes het recht hebben om te voetballen zonder dat ze daarvoor bij een jongensploeg moeten aansluiten. Er was in Wijgmaal dus nood aan een aparte meisjesploeg. Na vele gesprekken met de toenmalige jeugdvoorzitter kwam er in de zomer van 2012 dan toch een mogelijkheid voor meisjes om elke dinsdag één uurtje te trainen. Op de eerste training kwamen er 14 meisjes opdagen en sindsdien was onze trein vertrokken. Ik ben nog steeds medeverantwoordelijke voor het meisjesvoetbal, samen met vijf andere trainers en sinds dit jaar ook een organisatorische verantwoordelijke, Frederiek Schoubben. Vandaag hebben we vier meisjes- en twee vrouwenploegen in afzonderlijke meisjes- en vrouwenreeksen. In totaal gaat het over bijna 80 meisjes en vrouwen. Inclusief werken dient overigens niet enkel gericht te zijn op meisjes en vrouwen, maar ook op **jongeren met een fysieke of mentale beperking, met een migratie- en/of een LGBTQIA+-achtergrond**. Op dat laatste vlak lijkt overigens binnen het meisjes- en vrouwenvoetbal nauwelijks een probleem te bestaan. Integendeel zelfs, het meisjes- en vrouwenvoetbal is een ruimte met een bijzonder grote openheid voor diverse seksuele geaardheden. Heteronormativiteit vormt er met andere woorden minder een *issue*.”

Waarom zetten jullie hierop in? “Ik ben altijd al voorstander geweest van gelijke rechten en kansen voor vrouwen en mannen. Meisjes hebben het recht om te voetballen, binnen een meisjesploeg en zonder dat ze zich aan de jongens moeten meten. Daarom willen we de mogelijkheid bieden aan meisjes om een sport te beoefenen die ze de jongens al sinds jaar en dag zien beoefenen. Ik ben ervan overtuigd dat voetbal veel kan betekenen in de ontwikkeling van meisjes en het streven naar een inclusievere samenleving. Een moeder stuurde me eens een mail om me te bedanken omdat haar dochter haar voor het slapengaan zei dat het de gelukkigste dag van haar leven was.”

Wat is jullie concrete aanpak? “We creëren een unieke sfeer die op meisjes is afgestemd. Er heerst namelijk een heel andere logica dan de ‘machocultuur’ in het jongens- en mannenvoetbal. Meisjes

ontwikkelen zich ook op een andere manier, zeker op fysiek vlak. Zij willen net zoals de jongens graag winnen, maar niet ten koste van alles. We organiseren nu één training per week voor de U11 en twee trainingen voor de U13, U16 en vrouwenploegen. Ons uitgangspunt is dat alle meisjes die willen voetballen welkom zijn, ongeacht hun voetbaltechnisch niveau. In de mate van het mogelijke trachten we tijdens de trainingen wel te differentiëren, maar met een beperkt aantal trainers is dat niet eenvoudig.”

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? “De moeilijkheden die we als trainers van de meisjesploegen ondervinden, hebben in het algemeen te maken met de ouderwetse, ondoorzichtige en vrijwel uitsluitend mannelijke cultuur en structuur binnen onze club. Dat is ook zo voor het voetbal in het algemeen. Met uitzondering van enkelen wordt het meisjesvoetbal nog steeds als ondergeschikt beschouwd aan het jongensvoetbal. Dat zie je onder meer bij de terreinverdeling, de zoektocht naar trainers, de organisatie van toernooien en de aankoop en verdeling van uitrustingen. Bovendien heeft binnen die mannelijke cultuur het behalen van sportieve resultaten de hoogste prioriteit. Daardoor is er minder aandacht voor waarden zoals inclusie, duurzaamheid en de binding met de lokale gemeenschap. Met betrekking tot de mogelijkheden, zou **een meer representatieve, participatieve en dynamische structuur** op lange termijn een goede zaak zijn. Op korte termijn zou het mooi zijn indien we binnen de club een aparte structuur voor het meisjes- en vrouwenvoetbal zouden kunnen uitwerken. Jammer genoeg is daar bij het bestuur weinig animo voor. Dit seizoen zijn we alvast begonnen met een **maandelijks informeel overleg** en verzorgen we het contact met Voetbal Vlaanderen. Daar hebben we een verantwoordelijke voor aangeduid. Dat het meisjes- en vrouwenvoetbal ook op andere domeinen een motor van een meer inclusieve voetbalbeleving kan zijn, blijkt onder meer uit de hechte samenhang met het CP-voetbal in Wijgmaal (gericht op jongeren met cerebrale parese of hersenverlamming).”

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Neem het initiatief om binnen de sportclub een aanbod te organiseren voor meisjes en vrouwen. Hierdoor stijgt de zichtbaarheid en geloofwaardigheid van meisjes- en vrouwensport en kan er gedifferentieerd worden tussen een recreatief en competitief aanbod.
- Probeer voor het meisjes- en vrouweaanbod een aparte structuur op te zetten binnen de club die voldoende recht doet aan de eigenheid en de noden van meisjes en vrouwen.
- Ga het gesprek aan met figuren binnen de club die er mee voor kunnen zorgen dat er een meisjes- en vrouweaanbod kan worden opgezet. Probeer een structuur uit te bouwen die inzet op representativiteit en participatie. Organiseer een maandelijks informeel overleg.
- Werk inclusief. Niet enkel naar meisjes en vrouwen toe, maar ook naar sporttechnisch niveau, seksuele geaardheid, etniciteit, enzovoort.
- Creëer een unieke sfeer die op meisjes is afgestemd qua groepsdynamiek en ontwikkeling.

Meer weten?

- **Surf naar** www.olympiawijgmaal.be
- **Contacteer** de verantwoordelijken voor het meisjesvoetbal binnen Olympia Sport Club Wijgmaal Marnix Beyen (marnix.beyen@telenet.be) of Frederiek Schoubben (frederiek.schoubben@kuleuven.be)

Madam Vélo: een community voor sportieve fietsende vrouwen



© Digitalclickx



Sophie de Brabander van Madam Vélo

Topics: sportparticipatie van vrouwen, uitdagen van stereotypen, organisatie van sport, aangepast materiaal, communicatie en social media

Wat is Madam Vélo? “Madam Vélo is een **community voor sportieve fietsende vrouwen** die ik in 2015 heb opgericht. Het doel van Madam Vélo is meer vrouwen op de fiets krijgen. Iedereen is welkom: of ze nu starters of pro's zijn, schoonweef fietsers of de hele winter doorfietsen, in een club zitten of niet, op zoek zijn naar fietsmaatjes of gewoon wat informatie willen. We organiseren ritten, doen mee aan cyclo's, houden workshops rond fietsonderhoud, gaan op fietsreis, enzovoort. In onze community is er plaats voor allerlei vragen rond alles wat fietsen betreft. Madam Vélo is dus geen klassieke club met leden, een rittenkalender en een vaste afspraakplek. We hebben geen vaste locatie of dagen waarop we fietsen. We hebben wel een leuke fietsoutfit maar niemand wordt verplicht deze aan te kopen. Bij Madam Vélo willen we ook dat vrouwen de ritten mee zelf organiseren. Indien je bijvoorbeeld morgen een ritje wil doen en je gezelschap wil dan kan je dat gewoon in de Facebookgroep posten. Iedereen bepaalt voor zichzelf hoe actief en betrokken zij wil zijn.”

Waarom heb je Madam Vélo opgericht? “In 2015 was ik op zoek naar gelijkgezinden op de fiets. Ik was toen zelf net begonnen met fietsen en vond het best moeilijk om toegang te vinden tot bestaande initiatieven. Bovendien was wekelijks meefietsen met een fietsclub voor mij toen nog niet haalbaar omdat ik hartpatiënt ben. Toen ik op zoek ging naar een fietsgroep voor hartpatiënten merkte ik dat die zo goed als onbestaande waren. Daarom heb ik Madam Vélo opgericht. In eerste instantie was dit opgericht voor hartpatiënten zoals mij, maar geleidelijk aan is dit uitgegroeid tot een community voor vrouwen. Er is **enorm veel nood aan een plek** waar beginnende fietsers, vrouwen in dit geval, informatie kunnen vinden over alles wat fietsen betreft. Daarnaast zijn er ook vrouwen die zich onzeker voelen om in groep te fietsen en dat rustig aan willen leren. Daarvoor zijn ze bij Madam Vélo op de juiste plek. Er zijn vrouwen die vragen hebben en tips zoeken over materiaal, onderhoud, trainingen, de ritten, pisterijden maar ook over kledij, voeding,

fietspositionering, fietsen met vrouwelijke kwaaltjes (bv. maandstonden, zadelpijn), enzovoort. We zien dat mensen ook graag hun **ervaringen delen**: een col die ze beklommen, een mooie route die ze ontdekten, een nieuw 'stalen ros' dat ze willen showen, enzovoort. Het **sociale aspect** van onze community zorgt ervoor dat vrouwen gemotiveerd worden om te fietsen. Omdat we zichtbaar zijn krijgen ook andere vrouwen zin om te fietsen. Zien fietsen geeft goesting."

Wat is jouw concrete aanpak? "Madam Vélo is **organisch gegroeid** en zo proberen we het ook te organiseren. Vaak komen vrouwen bij ons terecht omdat ze op zoek gaan naar gelijkgezinden of omdat ze over onze community horen via andere vrouwen die al in de groep zitten. We bestaan offline en online. Online is de Facebookgroep een centraal element van de community. We zitten ook op Strava – een app om sportieve prestaties bij te houden via GPS. Daar worden vooral schouderklopjes gegeven voor de ritten. Onze Facebookpagina, Twitterpagina en Instagramaccount zijn vooral bedoeld om aandacht te vestigen op het vrouwenfietsen en vrouwenwielrennen. **Zichtbaarheid** is belangrijk. Offline organiseren we zelf ritten, op de baan of op de piste, voor beginners of doorwinterde fietsers. Soms gaan we samen naar fietsevents, houden workshops, enzovoort. Die samenhang is belangrijk. Een tijdje terug, zag ik een tv-reportage over vrouwen op de fiets en het viel mij op dat in een groep van ongeveer 30 fietsers niemand een band kon vervangen. Daarom organiseer ik geregeld **workshops** over hoe je een band kan vervangen en hoe je je fiets het beste onderhoudt. Die workshops zijn altijd snel uitverkocht. Daarnaast organiseren we jaarlijks een fietsreis voor vrouwen. Iedereen kan haar eigen fiets meenemen en wordt met een bestelwagen tot op locatie gebracht. Vorig jaar was dat in Calpé (Spanje). Onze begeleiders kijken naar het niveau van de groep en passen de ritten daaraan aan of we vormen twee fietsgroepjes met snelle en iets minder snelle fietsers. Ik hou de groepsgrootte bewust klein omdat dat het **groepsgevoel** vergroot. Bij grotere groepen ontstaan er veel sneller 'klikjes'. Per fietsseizoen organiseren we ook kennismakingsritten. Dit zijn ritten van ongeveer 50 kilometer aan een gestaag tempo en met een leuke tussenstop. Dit doen we om de vrouwen dichterbij elkaar te brengen. Het geeft me veel voldoening wanneer ik zie dat sommige vrouwen elkaar hebben gevonden via Madam Vélo. Dat er vriendschappen zijn ontstaan op en naast de fiets. Heerlijk vind ik dat."

Wat zijn de uitdagingen? Wat zijn de mogelijkheden? "De grootste uitdaging voor mij is dat er héél veel **tijd en energie** kruipt in het onderhouden van de community en alles wat we doen. Dat werk is niet altijd zichtbaar voor de buitenwereld. Daarnaast kan je niet altijd voor iedereen goed doen en zullen er altijd vrouwen (maar ook mannen) zijn die een andere kijk hebben op hoe Madam Vélo moet worden geleid. Ik wil blijven doen waar ik zelf in geloof. Zoals gezegd is het doel van Madam Vélo om meer vrouwen op de fiets te krijgen door in te zetten op die community en de nevenactiviteiten die we organiseren. Verder probeer ik om de **vrouwen warm te maken** voor andere fietsdisciplines. Zo hebben we bijvoorbeeld vorig jaar een BMX-initiatie gedaan met BMX-profs Karo Vertessen en Elke Vanhoof."

Wat zijn jullie tips & tricks voor andere organisaties?

- Zorg ervoor dat je zichtbaar bent, zowel offline als online. Door deze zichtbaarheid krijgen ook anderen 'goesting' om te fietsen. Je kan daarbij kiezen om stapsgewijs meer zichtbaar te worden, door bijvoorbeeld eerst enkel foto's te posten op social media en daarna werk te maken van het ontwerpen en dragen van een leuke outfit. Op die manier groei je niet te snel en kan je de community op een kwalitatievere manier blijven opvolgen, zoals het opvangen van nieuwe leden

- Investeer in de sociale aspecten van de community: elkaar aanmoedigen en schouderklopjes geven, ruimte maken om ervaringen te delen, aandacht geven voor vrouwenkwaaltjes in de sport (bv. maandstonden, zadelpijn), het groepsgevoel, enzovoort. Dat motiveert de leden en creëert vriendschappen. Vertrek daarbij niet van een commerciële 'klanten'-instek want dat fnuikt de authenticiteit van de community. Zorg dus voor 'echte' verhalen, gepost door jezelf én de leden, die gaan over beleving, vriendschap en plezier
- Heb aandacht voor flexibele 'losse' vormen van sportengagement: het is niet altijd nodig om te werken met een vast lidmaatschap, een vaste locatie, vaste fiets- of sportmomenten of een verplichte outfit. Je kan trouwens de leden die toch liever wekelijks op een vast tijdstip fietsen gerust de ruimte geven om hier eigen initiatief in te nemen
- Denk na over sportcommunityvormen waar ook de leden ritten of sportactiviteiten kunnen organiseren. Daarbij bepaalt iedereen zelf haar (of zijn) engagement in de community. Hierdoor is er meer spreiding van de organisatie en planning onder de leden en wordt de draagkracht vergroot
- Pas als begeleider de ritten of sportactiviteiten aan het niveau van de leden aan en zorg ervoor dat beginners rustig aan kunnen leren. Probeer aan te voelen waar de mogelijke drempels liggen, stel gerichte vragen en neem onzekerheden weg. Indien nodig kunnen de sportactiviteiten worden opgedeeld naar niveau. Dan kan iedereen mee genieten!

Meer weten?

- Surf naar <https://madamvelo.be>
- Contacteer oprichter en organisator Sophie de Brabander (sophie@madamvelo.be)

Bruggen bouwen en kennis vergaren

Relevante organisaties

- **Centrum Ethiek in de Sport (ICES)** > <http://www.ethischsporten.be/>
 - contact: zeno@ethischsporten.be



- **RoSa – Kenniscentrum voor Gender en Feminisme** > <https://www.rosavzw.be/site/>
 - contact: bieke.purnelle@rosavzw.be



- **Out For The Win** > <https://outforthewin.com/>
 - contact: info@outforthewin.com



- **KliQ (Çavaria vzw)** > <https://kliqvzw.be/nl/homepage>
 - contact: sven.kiebooms@kliqvzw.be



- **Agentschap Binnenlands Bestuur – Team Gelijke Kansen** > <https://gelijkekansen.be/home>
 - contact: marian.vandenbossche.abb@vlaanderen.be



- **Vlaamse Ombudsdienst – Genderkamer** >
<http://www.vlaamseombudsdienst.be/ombs/nl/gender/gender.html>
 - contact: annelies.despallier@vlaamseombudsdienst.be

Vlaamse
Ombudsdienst

Referenties en warm aanbevolen informatie

Agentschap Binnenlands Bestuur (Team Gelijke Kansen) en beheerd door RoSa vzw – de website van ‘genderklik’, via <https://genderklik.be/>, gelezen op 8 april 2020.

Çavaria (2020). *Woordenlijst*. via <https://cavaria.be/woordenlijst>, gelezen op 8 april 2020.

Citylab Pianofabriek (2018). *Macht herverdelen*. Brussel: Pianofabriek. Te raadplegen via [deze link](#).

D’Espallier, A. (2019). *Gender & sport. Een hink-stap-sprong naar een inclusief beleid*. Brussel: Vlaamse Ombudsdienst. Te raadplegen via [deze link](#).

ICES (2019). *Genderongelijkheid en heteronormativiteit in de sport*. Gent: Centrum Ethiek in de Sport. Te raadplegen via [deze link](#).

Ideminfo.be – een platform dat iedereen een gelijke toegang wil bieden tot wetenschappelijke en praktische informatie rond biologische seksediversiteit en variaties in sekse-kenmerken (intersekse/dsd), via <https://www.ideminfo.be/>, gelezen op 8 april 2020.

IOC (2018). *Gender equality review report*. Lausanne: International Olympic Committee.

Out For The Win (2020). *Verhalen*, via <https://outforthewin.com/verhalen/>, gelezen op 8 april 2020.

Outsport (2019). *Toolkit. Supporting sport educators in creating and maintaining an inclusive sport community based on diversity of gender identities and sexual orientations*. Outsport. Te raadplegen via [deze link](#).

Raad van Europa (2019). *Toolkit: Hoe gendergelijkheid in de sport bevorderen – Alles wat je moet weten*. Brussel: Raad van Europa (Nederlandstalige vertaling: Sport Vlaanderen). Te raadplegen via [deze link](#).

RoSa vzw (2020). *Wat is gender?*, via <https://www.rosavzw.be/site/kwesties/gender/gender>, gelezen op 8 april 2020.

Kennisplatform Sport Vlaanderen (2020). *Sportparticipatie. Dashboard gender in de sport*, via <https://www.sport.vlaanderen/kennisplatform/sportparticipatie/gender-in-de-sport/>, gelezen op 8 april 2020.

Transgenderinfo.be (2020a). *Trans man/vrouw*, via <https://transgenderinfo.be/m/identiteit/variaties/transmanvrouw/>, gelezen op 8 april 2020.

Transgenderinfo.be (2020b). *Sport. Aan de slag!*, via <https://transgenderinfo.be/m/leven/sport/>, gelezen op 8 april 2020.

Vereniging Voor Intersekse Personen – de website van ‘intersekse Vlaanderen’, via <https://www.interseksevlaanderen.be/>, gelezen op 8 april 2020.

VSF (2019). *Overlegtool transgender personen in de sport*. Gent: Vlaamse Sportfederatie, via <https://www.vlaamsesportfederatie.be/product/412-overlegtool-transgenderpersonen-in-de-sport>, gelezen op 8 april 2020.