

Charter - Diversiteit in de sport

De afgelopen jaren is de sportbranche in Nederland gegroeid. In 2019 hebben 10,2 miljoen Nederlanders gedurende een maand of langer minimaal één keer per week gesport. Dit is ongeveer 65 procent van de Nederlandse bevolking van vijf tot en met tachtig jaar. Het aantal sportclubs¹ neemt toe en sporters kiezen uit een steeds breder aanbod.

Toch is er scheefgroei te zien op het gebied van diversiteit op alle niveaus. Uit recente sportdeelname cijfers (NOC*NSF Sportdeelname index, juli 2020) blijkt bijvoorbeeld de kloof tussen de hoog-, midden- en laagopgeleiden (en dus vaker lage inkomens) groter dan dat hij was voor de coronacrisis. Door de aandacht in de media rondom de Black Live Matter beweging is onlangs wederom getoond dat ook racisme nog volop aanwezig is in de samenleving, en dus ook in de sport. Talloze sportonderzoeken laten zien dat mensen met een beperking, ouderen, mensen met een laag inkomen, de LHBTI+ community én mensen met verschillende culturele achtergronden minder sporten en bewegen en zich minder thuis voelen in de sport.

Uit cijfers binnen organisaties in de sport (NOC*NSF Factsheet Diversiteit in de sport, 2018) is te zien dat er op het gebied van diversiteit ook veel winst te behalen is. Zo is slechts 8,5% van de bestuurders binnen sportbonden vrouw. Binnen verenigingen bestaat 30% van alle besturen volledig uit mannen en de gemiddelde leeftijd van alle bestuurders in de sport is 54 jaar oud. In totaal is 74% van de trainers bij verenigingen een man, bij bonden is dit zelfs 89% van de coaches. Als het om scheidsrechters bij een bond gaat is slechts 16% van het totaal vrouwelijk. Om blijvend en goed te kunnen anticiperen op de groei en de pluriformiteit van de sportbranche blijkt uit het *Brancherapport Sport* van KMPG (2019) dat slagkracht en innovatie noodzakelijk is.

Waarom aan de slag met diversiteit en inclusie in de sport?

Er zijn veel redenen om met diversiteit en inclusie in het bestuur en werkorganisatie én binnen het clubkader aan de slag te gaan. De verbindende factor van sport kan hierin een grote rol spelen.

- Talloze onderzoeken laten de sociale voordelen zien van samen besturen en sporten.
- Een organisatie die bestaat uit mensen met verschillende talenten, competentie en achtergronden is beter in staat juiste beslissingen te nemen die voor iedereen herkenbaar zijn.
- De maatschappij is enorm divers. Sportorganisaties kunnen niet achterblijven om sport voor iedereen aan te bieden door een al net zo diverse groep van bestuurders, medewerkers en clubkader.
- Sportbonden en sportclubs hebben problemen om genoeg vrijwilligers te vinden of hebben te maken met dalende leden en inkomsten. Een inclusieve mindset helpt om fundamentele problemen als deze aan te pakken.
- Om tot de beste prestaties in de wereld te komen is het belangrijk om alle talenten te benutten, zo ook binnen bestuur en sport, ongeacht verschillen.

Charter diversiteit

Het charter diversiteit is er om organisaties in de sport aan de slag laten gaan met het thema diversiteit en inclusie, zowel binnen hun eigen bestuur en werkorganisatie als in het clubkader van betrokken sportclubs. We streven ernaar om samen de kracht van sport en bewegen te benutten. Dit doen we door actief te werken aan sport als plek waar iedereen zich thuis voelt en waar aandacht is voor diversiteit. Door samen als branche diversiteitsbeleid op te stellen en individueel ambities en concrete doelstellingen te formuleren die passen bij de uitdagingen en kansen binnen de eigen sport(context), werken we naar een inclusieve sport waar echt iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt, op alle niveaus. Met dit charter maken we de stap naar de bovengenoemde slagkracht en innovatie en daarmee zijn we niet alleen een voorbeeld voor ons eigen sportlandschap, maar ook daarbuiten.

¹ Daar waar over sportclubs wordt gesproken worden alle vormen van verbinding/verenigen bedoeld en dus juist ook de traditionele sportvereniging.

Het commitment

Het streven naar diversiteit en inclusie is belangrijk voor onze organisatie. In alle geledingen wil **[naam organisatie/sportbond]** inzetten op het creëren en/of verbeteren een open organisatiecultuur waar verschillen gewaardeerd en optimaal benut worden.

Binnen onze eigen organisatie werken we ambities (zie bijgevoegde voorbeelden) op het vlak van diversiteit uit in een plan van aanpak en borgen dit in ons beleid, waarin de doelstellingen, investeringen en de aanpak helder zijn uitgewerkt. We maken onze ambities en doelstellingen bekend op onze website. Het realiseren van de ambities wordt breed gedragen in de sportbond (ook door bestuur en directie) en we ondersteunen sportclubs vraaggericht met hun diversiteitsvraagstukken. Daarnaast betrekken we een groep vertegenwoordigers van medewerkers bij het uitwerken en toepassen van ons diversiteitsbeleid.

Jaarlijks doen wij verslag van de inspanningen en de resultaten die zijn gericht op het bereiken van de doelstelling(en). Wij zijn bereid om de ervaring en kennis op het gebied van het aangaan van deze uitdaging en van diversiteitsbeleid in het algemeen met andere organisaties en sportbonden te delen. We werken in een themateam diversiteit samen met andere sportbonden. Hierbij dagen wij ook andere organisaties uit om mee te doen.

Handtekening:

Naam organisatie:

Naam:

Plaats:

Functie:

Datum: - -



Voorbeelden van ambities en doelstellingen om aan de slag te gaan met inclusie en diversiteit binnen bestuur- en werkorganisatie en clubkader door deze te borgen in hun beleid.

1. Werken aan een inclusieve organisatiecultuur waarin iedereen zich welkom voelt. Dit kan bijvoorbeeld door:
 - a. Trainingen en workshops
 - b. Dialoog aangaan binnen de organisatie
 - c. Zichtbaar maken van diversiteit

2. Werken aan een diverse organisatie door bijvoorbeeld:
 - a. Genderdiversiteit
 - Genderdiversiteit in besturen en management verhogen
 - Aandacht voor divers werven en selecteren
 - Vertegenwoordiging van vrouwen in kaderfuncties verhogen

 - b. Mensen met een culturele, etnische en religieuze achtergrond
 - Vertegenwoordiging mensen met een culturele, etnische en religieuze in besturen en de werkorganisatie verhogen
 - Vertegenwoordiging mensen met culturele, etnische en religieuze achtergrond als scheidrechter, coaches, trainers verhogen

 - c. Mensen met een beperking (arbeidsvermogen)
 - Vertegenwoordiging mensen met een beperking in besturen verhogen
 - Aandacht voor divers werven en selecteren (beleid, selectieprocedures)

 - d. Verschillende leeftijdsgroepen
 - Vertegenwoordiging jonge mensen in besturen/management verhogen
 - Aandacht voor divers werven en selecteren (beleid, selectieprocedures) Vertegenwoordiging van jonge scheidrechters, coaches, trainers verhogen

 - e. LHBTI'ers
 - LHBTI'ers voelen zich welkom en veilig in de organisatie

