

INTEGRATIE IN SPORTBEROEPEN: LEEFTIJD, GESLACHT EN BEPERKING

VERSLAG OVER HET EINDEVENEMENT VAN HET PROJECT



INHOUD

Het BeST Inclusion- project	3
--	---

De ronde tafels	6
------------------------	---

Openingstoespraak	7
--------------------------	---

Presentatie van het whitepaper	8
---	---

Glossarium	9
-------------------	---

Inclusie in sportberoepen	10
----------------------------------	----

Conclusie	21
------------------	----





HET BESTE INCLUSIEPROJECT

Het BeST Inclusion-project wordt gecoördineerd door EASE (European Association of Sports Employers), met de steun van experts, academische partners en werkgevers uit de sportsector uit 9 verschillende Europese landen.

Het hoofddoel van BeST Inclusiviteit is het bereiken van inclusie in de sportwereld. Om dit te bereiken, wordt rekening gehouden met de inclusiviteit en diversiteit van het personeelsbestand. Europese sporten werken volgens drie assen: geslacht, leeftijd en handicap. Het doel van het BeST Inclusion-project is om hun inzetbaarheid te versterken door sportwerkgevers te ondersteunen en hen alle tools te bieden die ze nodig hebben om deze verschillende categorieën werknemers zonder angst aan te nemen. De belangrijkste doelstellingen zijn als volgt:

- Beoordeel de barrières voor een inclusievere arbeidsmarkt in de sportsector op het gebied van gender, leeftijd en beperking.
- Identificeer bestaande best practices in beleid voor een inclusievere beroepsbevolking in de sportsector.
- Zorg voor inclusiviteit van het personeel in de sportsector met beleidsaanbevelingen die aansluiten bij de economische realiteit van de sportsector.
- Vergroot de kennisuitwisseling tussen economische actoren in de sportsector en belanghebbenden die zich inzetten voor inclusievere sport.
- Ontwikkel instrumenten om concrete maatregelen te nemen voor een inclusiever personeelsbestand in de sportsector.

Het BeST Inclusion-project richt zich op goed bestuur in de sport op Europees niveau door aandacht te besteden aan het thema sociale inclusie in de sportsector. Het zal bijdragen aan het Europese sportbeleid door de uitwisseling tussen Europese sportbelanghebbenden te versterken.





HET BETROKKEN CONSORTIUM

EASE
European Association of Sport Employers

iHRSA
The Global Health
& Fitness Association

**Arbetsgivar
alliansen**

WOS
Werkgevers in de Sport

**ALICE
MILLIAT
ASSOCIATION**

eose
EUROPEAN OBSERVATOIRE
OF SPORT AND EMPLOYMENT

MTU
Ollscoil Teicneolaíochta na Mumhan
Munster Technological University

sportwerk
VLAANDEREN



YOUTH
sport in europe



Co-funded by
the European Union

METHODOLOGIE

Het slotevenement van het Best Inclusion-project vond plaats op dinsdag 1 april 2025 van 15.00 tot 20.00 uur in het Franse Nationaal Olympisch en Sportcomité (CNOSF).

DE ORGANISATOREN



De Alice Milliat Association is opgericht om ervoor te zorgen dat vrouwen een gelijkwaardigere positie innemen in de sportwereld, zowel op het veld als binnen bestuursorganen. Door middel van haar acties pleit de vereniging voor gendergelijkheid in de sport, bevordert ze een betere vertegenwoordiging van vrouwelijke atleten en bestrijdt ze seksisme, stereotypen en alle vormen van discriminatie of geweld in de sportwereld.



EASE is de Europese Vereniging van Sportwerkgevers, de enige representatieve organisatie van sportwerkgevers in Europa. Haar missie is de belangen van werkgevers op Europees niveau te verdedigen en de sociale dialoog op communautair niveau te structureren. EASE is momenteel actief in zeven landen, met name via COSMOS in Frankrijk, maar ook in België, Nederland, Italië, Ierland, Zweden en Finland.

DOELEN

Het doel van dit evenement was om de aanbevelingen die in het kader van het project zijn opgesteld en het witboek over de plaats van vrouwen in sportberoepen, geschreven door SporTech, te presenteren. We wilden dit project afsluiten door stakeholders uit de sportbeweging en de private sector samen te brengen, zodat zij de best practices die in hun organisaties zijn geïmplementeerd op het gebied van inclusie in de sportarbeidsmarkt, gebaseerd op leeftijd, geslacht en handicap, met ons konden delen. De aanbevelingen die in het kader van het project zijn opgesteld en tijdens het evenement zijn gepresenteerd, zijn te vinden in de bijlage bij dit rapport.



PROFIEL VAN DE SPREKERS

Het evenement presenteerde, via twee rondetafelgesprekken en keynote speeches, een diversiteit aan stakeholders uit de sportwereld en de professionele wereld om de dialoog tussen deze werelden te stimuleren en voorbeelden van best practices te delen. Negen sprekers werden uitgenodigd als erkende experts op nationaal en Europees niveau, die zowel de publieke als de private sector vertegenwoordigden.

EERSTE RONDE TAFEL

Sportorganisaties, spelers in inclusie in sportberoepen

France Paralympique
Chargée de recherche au Comité Paralympique et Sportif Français CPSF

epas
Secrétaire exécutif adjoint - Accord partiel élargi sur le sport (APES)

ANESTAPS
Vice présidente (handicap & lutte contre les discriminations) à l'ANESTAPS

COSMOS
Tous les sports. Un seul univers.
Référente féminisation du COSMOS

TWEEDE RONDE TAFEL

Nieuwe oplossingen voor inclusie vanuit de private sector

SPORTECH
Responsable Inclusion & Féminisation chez la SporTech

matmut
Responsable de l'activation des engagements du groupe Matmut

A.S.O.
Responsable RSE et coordination Tour de France chez Amaury Sport Organisation (ASO)

classeos
Fondateur chez CLASSEOS

Kunto
Directeur général de Kunto



Co-funded by
the European Union

OPENINGSADRES



Astrid Guyart, secretaris-generaal van het Franse Nationale Olympisch en Sportcomité (CNOSF).

De CNOSF implementeert programma's:

- over diversiteit (diversiteitsconferentie over de feminisering van sportberoepen; programma voor vrouwelijke leiders van morgen);
- over transidentiteit (commissie van deskundigen inzake transidentiteit met het Ministerie van Sport: conclusies binnenkort gepubliceerd in een rapport). Tijdens de Olympische Spelen was hij bijzonder actief op dit gebied door een conferentie te organiseren over de inclusie van LBGTQIA+-personen in de sport bij Club France, over pariteit en door partner te zijn van Pride House.

CNOSF-cijfers over feminisering: 17% van de vrouwen in sportmanagement, 3 nationale sportfederaties worden voorgezeten door vrouwen.

“ Sport is en moet een voertuig blijven voor delen en universalisme. Er is nog een lange weg te gaan. Deze cijfers laten zien dat de politieke inspanning moet worden voortgezet. Daarom mobiliseren we ons collectief, het is belangrijk om het perspectief van het maatschappelijk middenveld en de zakenwereld te hebben [...] dat zorgt voor meer intelligentie, creativiteit en productiviteit. ”



Francine Hetherington Raveney, plaatsvervangend uitvoerend secretaris van de Uitgebreide Gedeeltelijke Overeenkomst over Sport (EPAS) van de Raad van Europa.

2 programma's van de Raad van Europa:

- "All In Plus: Bevorderen van grotere gendergelijkheid in de sport" is in 21 rechtsgebieden uitgerold rond drie pijlers: data-analyse, het delen van best practices en samenwerking met en via de media. "Sport voor iedereen: Bevorderen van inclusie en
- bestrijden van discriminatie tegen personen met een beperking" zal worden gelanceerd rond drie pijlers: capaciteitsopbouw, het delen van best practices en bewustwording.

Cijfers van ALL IN PLUS: 22% van de vrouwen in sportmanagement, 12-14% van de sportbonden wordt voorgezeten door een vrouw.

“ Inclusie is een recht, sport moet voor iedereen toegankelijk zijn, het is geen optie [...] Helaas zijn er veel uitdagingen, met name de afstand tussen de actoren van veld- en sportbeleid. En dit geldt niet alleen in Frankrijk, maar overal in Europa. We moeten proberen meer bruggen te bouwen. ”



Co-funded by
the European Union

PRESENTATIE VAN HET WITBOEK OVER DE PLAATS VAN VROUWEN IN SPORTBEROEPEN



Camille Amar

Oprichter en CEO van Manita, een platform dat voetbal toegankelijk maakt voor alle vrouwen, en hoofd van Inclusie en Feminisering bij SporTech.

Deze whitepaper is het eindresultaat van een reflectie onder leiding van SporTech over de inclusie van vrouwen in sportberoepen. Na een dataverzamelingsfase bracht SporTech op 2 december 2024 talloze stakeholders uit de sportbeweging bijeen rond de centrale vraag: hoe bevorderen we de feminisering van vrouwen in sportberoepen? Dit evenement bracht meer dan 150 deelnemers uit alle lagen van de bevolking bijeen, waaronder vertegenwoordigers van federaties, ministeries, grote groepen, sportondernemers en de sportbeweging. SporTech verzamelde en werkte deze reflecties vervolgens uit in een whitepaper, die concrete oplossingen identificeert om verandering te versnellen.

5 THEMA'S



3 observaties:

→ Er is een gebrek aan objectieve kwantitatieve gegevens over de inclusie van vrouwen in sportberoepen.

→ Het is noodzakelijk om een omkering van de sociale normen te bewerkstelligen om een meer inclusief, we moeten concrete oplossingen bieden om inclusievere omstandigheden te creëren in een sportsector die gebaseerd is op een vorm van 'moeite draaien' en niet op inclusie. Tegelijkertijd moeten we eraan werken om het model zelf om te draaien (wat meer tijd kost).

→ Inclusie is een collectieve verantwoordelijkheid: iedereen moet zich betrokken voelen. Wanneer we spreken

Inclusie is het moeilijk om mensen te mobiliseren die nog niet overtuigd of betrokken zijn bij de kwestie. Het is noodzakelijk om bedrijven te mobiliseren die over de nodige middelen beschikken voor deze kwesties en die startups inzetten als versnellers van verandering.



GLOSSARIUM

- AFDAS: Verzekering voor opleiding van entertainmentactiviteiten AMA: Alice
- Milliat Association ANESTAPS: Nationale vereniging van STAPS-studenten
- APES/EPAS: Uitgebreide gedeeltelijke overeenkomst over sport CNSOF:
- Frans Nationaal Sport- en Olympisch Comité COSMOS: Sociale Raad van de
- Sportbeweging CPSF: Frans Paralympisch en Sportcomité CSE: Sociaal-
- economische comités EASE: Europese vereniging van sportwerkgevers IPACS:
- Internationaal partnerschap tegen corruptie in de sport JOP: Olympische en
- Paralympische Spelen CSR: Maatschappelijk verantwoord ondernemen
- STAPS: Bachelor of Science and Technology in fysieke en sportactiviteiten
-
-
-
-



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN: CONFERENTIESAMENVATTING

De volgende samenvatting is opgesteld op basis van de bijdragen van de deskundigen die op 1 april 2025 bijeenkwamen.

1. Obstakels voor inclusie in sportberoepen

1.1. Gebrek aan numerieke gegevens

Omdat de sportwereld sociaal geconstrueerd is door en voor mannen, wordt wetenschappelijk onderzoek naar dit onderwerp gekenmerkt door mannelijke dominantie en richt het zich al decennialang op een bevoorrechte bevolkingsgroep, met name met uitsluiting van vrouwen en mensen met een beperking, en meer in het algemeen andere gediscrimineerde bevolkingsgroepen. Deze sociaal-historische context leidt tot een gebrek aan data en onderzoeksbias.

Het gebrek aan gekwantificeerde gegevens in de sportindustrie maakt ongelijkheden onzichtbaar, of ze nu verband houden met geslacht, leeftijd of handicap, waardoor collectieve of institutionele afwegingen worden belemmerd. Zonder nauwkeurige statistieken over de vertegenwoordiging in de sportindustrie is het moeilijk om de omvang van de ongelijkheden te meten.

Dit gebrek belemmert onderzoek en bewustwording en beperkt de mobilisatie van **spelers uit de sector**. Zonder gegevens is het voor onderzoekers moeilijk, **om de dynamiek te analyseren** sportsocioloog of trainingsmanager **uitsluiting te voorkomen en passende educatieve en bewustmakingsinstrumenten aan te bieden.**

DE **overheidsbeleid** hebben ook indicatoren nodig die gericht, effectief en meetbaar. Zonder data is het moeilijk om een doelgroep te definiëren (wie wordt uitgesloten?), de uitgevoerde acties te evalueren (wat beperkt de inclusie?) en te rapporteren over de noodzaak van structurele veranderingen.

Ten slotte weerspiegelt het gebrek aan data soms een gebrek aan mobilisatie en betrokkenheid van stakeholders. Niet tellen betekent vaak ontkennen of niet willen zien. Dit helpt om privileges te behouden en dominante normen in de sportwereld niet ter discussie te stellen. Betrouwbare data zijn daarom essentieel voor het opbouwen van een inclusievere sportsector.



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN

1.2. Onbewuste vooroordelen: het impostorsyndroom en genderstereotypen

Het idee dat bepaalde bevolkingsgroepen van nature minder geïnteresseerd zijn in een sportcarrière, is een sociale projectie, gevormd door hardnekkige stereotypen (gender- of validistisch). Deze representaties beperken aspiraties en beïnvloeden carrièrepaden al vanaf zeer jonge leeftijd. Een parallel kan worden getrokken met de beschouwingen van onderzoeker Henri-Jacques Stiker over de relatie met beperkingen in moderne samenlevingen: wanneer we geconfronteerd worden met een beperking, schommelt de samenleving tussen onzichtbaarheid en miserabiliteit.

De onbewuste vooringenomenheid is hier tweeledig: enerzijds wordt aangenomen dat deze mensen niet geschikt zouden zijn; anderzijds zijn de materiële en sociale omstandigheden niet gecreëerd om hen toegang tot deze beroepen te verlenen. Omgekeerd kan de maatschappij, wanneer ze geen miserabel beeld van mensen met een beperking heeft, in het andere uiterste vervallen en deze mensen als "superhelden" of "superheldinnen" beschouwen. Hoewel dit beeld positiever is, toont het opnieuw de uitsluiting van mensen met een beperking van de dominante sociale norm.

Deze boodschappen worden ook geïnternaliseerd door kansarme mensen die het imposter-syndroom kunnen ontwikkelen, waardoor ze minder toegang hebben tot verantwoordelijke posities of tot omgevingen die als 'mannelijk' worden gezien of alleen toegankelijk zijn voor valide mensen, zoals sport. Het gewicht van de representaties en percepties van anderen creëert vervolgens een (zichzelf in stand houdend) gevoel van incompetentie en twijfel.

Deze situatie draagt bij aan een fenomeen van zelfcensuur, waarbij mensen met een beperking, vrouwen of jongeren het idee internaliseren dat ze niet bevoegd zouden zijn om te solliciteren naar bepaalde functies. Deze zelfuitsluiting weerspiegelt niet een gebrek aan competentie of ambitie, maar eerder een vermeend gebrek aan legitimiteit, versterkt door niet-inclusieve omgevingen.

De sprekers pleitten voor een perspectiefverschuiving: het gaat er niet om te focussen op onvermogens, maar om te vertrouwen op houding, kennis, achtergronden, ervaring en aanpassingsvermogen. De uitdaging is om echt inclusieve sportomgevingen niet als uitzonderingen te zien, maar als nieuwe normen.

en dit al vanaf hun conceptie. **Het veranderen van perspectief betekent dat je ervoor kiest om jezelf te baseren op de houding en potentieel, en niet zozeer op veronderstelde onvermogens.**



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN

1.3. Gebrek aan toegankelijkheid van opleidingen

Tijdens de rondetafelconferentie waren de sprekers het er unaniem over eens dat het gebrek aan training op het gebied van gelijkheid, inclusie en antidiscriminatie een structureel obstakel vormt voor duurzame transformatie in de sportsector. Met name de STAPS-programma's (Sport en Sport), die toekomstige sportcoaches opleiden, kampen met hardnekkige tekortkomingen.

Deze content is momenteel grotendeels ontoereikend, zo niet onbestaand, waardoor jonge afgestudeerden machteloos staan tegenover uitsluiting, of het nu gaat om geslacht, beperking of leeftijd. Volgens Valentine Duquesne (CPSF) vindt 58% van de mensen met een beperking de sportwereld niet aantrekkelijk.

Naast de inhoud van de trainingen vormt de toegankelijkheid ervan een probleem. Veel instellingen blijven moeilijk toegankelijk voor mensen met een beperking, of dit nu komt door gebouwen die niet voldoen aan de toegankelijkheidsnormen, een gebrek aan menselijke ondersteuning of een gebrek aan educatieve aanpassingen. Deze fysieke en organisatorische obstakels dragen bij aan het in stand houden van ongelijkheden in de toegang tot sportcarrières, met name voor die groepen die het verst verwijderd zijn van traditionele trainingsprogramma's. Dit resulteert in een sterke ondervertegenwoordiging van deze groepen in management- en besluitvormingsfuncties in de sportsector.

1.4. Het gebrek aan harmonisatie tussen de belanghebbenden in de sector

Tijdens de presentaties kwam een duidelijke consensus naar voren: er is een kloof die niet alleen de actoren in het veld en het sportbeleid scheidt, maar ook de verschillende soorten economische actoren die betrokken zijn bij de sport, met name grote bedrijven en kleine structuren zoals startups of lokale verenigingen. Deze sectorale kloof belemmert de ontwikkeling van een gemeenschappelijk, gedeeld en erkend kader rond sport en inclusie.

Eenzijds beschikken grote bedrijven vaak over aanzienlijke middelen, geconsolideerde netwerken en institutionele invloed, waardoor ze impact kunnen hebben op het gebied van inclusie in sportberoepen. Anderzijds hebben kleine organisaties, hoewel innovatief en dicht bij de realiteit, moeite om zich aan te passen aan de institutionele dynamiek.

Het gebrek aan intersectorale communicatie en samenwerking tussen deze economische en institutionele sectoren en de verschillende niveaus verhindert de afstemming van praktijken en de ontwikkeling van een gemeenschappelijk kader. Hierdoor treedt elke partij onafhankelijk op, wat leidt tot een versnippering van initiatieven, een overlapping van projecten en uiteindelijk een verzwakking van de algehele impact van sportinclusiebeleid.



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN

Om deze barrières te overwinnen, lijkt het van essentieel belang om ruimte te creëren voor een gestructureerde dialoog tussen alle belanghebbenden. Zo bevorderen we de harmonisatie van werkwijzen, de leesbaarheid van actiekaders en een daadwerkelijke multischaalarticulatie.

1.5. Een niet-inclusieve aanbieding

Het gebrek aan vertegenwoordiging in de sportwereld is uiteindelijk te wijten aan een gebrek aan aantrekkelijkheid van diezelfde beroepen, met name door het ontbreken van echte structurele aanpassingen. Dit tekort belemmert het creëren van een baanaanbod dat zowel aangepast, inclusief als aantrekkelijk is voor jonge afgestudeerden. Zoals aangegeven tijdens de eerste rondetafelconferentie, verhinderen deze obstakels veel STAPS-studenten een baan in de sportwereld te vinden die aansluit bij hun specifieke behoeften en een werkomgeving garandeert die diversiteit respecteert.

De bewuste of onbewuste onzichtbaarheid van beperkingen kan ook een verklarende factor zijn voor het gebrek aan implementatie van relevante aanpassingen, zowel in opleidingen als in professionele omgevingen. Zoals Valentine Duquesne (CPSF) benadrukt, zijn de meeste beperkingen immers onzichtbaar en is een aantal betrokkenen zich niet bewust van hun beperking of wil deze niet melden.

Naast het aanbod zelf bieden de Sociaal Economische Comités (SEC's) van bedrijven werknemers kansen die vaak niet inclusief zijn. Door een gebrek aan bewustzijn en training over de problematiek rond beperkingen, bieden SEC's activiteiten of voordelen aan die geen rekening houden met de diversiteit aan situaties, met name die van mensen met een beperking, al dan niet aangegeven. Dit draagt bij aan de stille uitsluiting van bepaalde werknemers, versterkt een gevoel van isolement en maakt de werkomgeving minder uitnodigend.

2. Actiemiddelen

2.1. Barrières doorbreken en profiteren van goede ervaringen

De eerste hefboom voor actie is gebaseerd op de noodzaak om barrières tussen bestaande initiatieven te slechten en beter te profiteren van ervaringen die in verschillende contexten zijn opgedaan. Veel relevante initiatieven ter bevordering van inclusie, toegankelijkheid en de aanpassing van professionele omgevingen worden momenteel geleid door verenigingen, gemeenschappen of particuliere organisaties, maar hun impact blijft beperkt door een gebrek aan coördinatie. Deze acties worden over het algemeen niet breed gedeeld en onvoldoende gewaardeerd. Het is noodzakelijk om een Europees regelgevingskader te creëren dat de uitwisseling van beste praktijken, de erkenning van inclusieve initiatieven en de ontwikkeling van gemeenschappelijke benchmarks faciliteert.



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN

In deze context lijkt samenwerking tussen stakeholders een strategische hefboom te zijn. Startups, als wendbare, praktische spelers die dicht bij concrete behoeften staan, ontwikkelen innovatieve oplossingen voor inclusie. Deze innovaties kunnen bredere benaderingen stimuleren, met name bij meer gevestigde bedrijven die soms moeite hebben met het ontwikkelen van hun interne praktijken. Door gebruik te maken van deze jonge structuren ontstaat niet alleen sociale innovatie, maar wordt ook een bottom-up transformatiedynamiek op gang gebracht, waarbij grote organisaties inspiratie putten uit lokale of experimentele ervaringen om hun HR-, MVO- en managementbeleid te ontwikkelen naar meer inclusiviteit.

2.2. Het voorbeeldige karakter van de acteurs

Een andere essentiële hefboom ligt in het voorbeeldige karakter van de structuren en individuen die de wereld van sport en werk vormen. Om een cultuurverandering op gang te brengen, is het cruciaal dat organisaties een consistente houding aannemen tussen hun discours en hun interne praktijken.

Dit vereist met name echte pariteit binnen besluitvormingsstructuren (raden van bestuur, CSE, management) voor een eerlijke vertegenwoordiging van de sportbeweging en de medewerkers in al hun diversiteit. Meer inclusief bestuur geeft een sterk signaal, niet alleen aan de medewerkers, maar ook aan jongeren in opleiding, die zich zo kunnen profileren in diverse carrièrepaden.

Rolmodellen spelen hierbij een centrale rol. Het belichten van inspirerende ervaringen – van mensen uit ondervertegenwoordigde groepen, mensen met een beperking of mensen die succesvol zijn geweest in omgevingen waar ze lange tijd alleen waren – helpt stereotypen te doorbreken en laat zien dat er andere wegen mogelijk zijn.

Ten slotte versterken mentoringprogramma's deze dynamiek. Ze creëren intergenerationele verbindingen, ondersteunen jongeren bij hun integratie en bevorderen de ontwikkeling van vaardigheden in een ondersteunende omgeving. Mentoring maakt ook de overdracht van waarden en ervaringen mogelijk, wat bijdraagt aan een rechtvaardigere en meer ondersteunende bedrijfscultuur.

INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN

2.3. De noodzaak van een werkgeversbelofte

De werkgeversbelofte verwijst naar alle tastbare en ontastbare voordelen die een individu ontvangt voor zijn of haar professionele inzet. Vanuit een inclusief perspectief moet deze belofte werknemers een respectvolle omgeving garanderen die is afgestemd op hun behoeften en die hun inzet waardeert.

Dit houdt in dat er concrete erkenning moet komen voor de investeringen van werknemers, met name werknemers met een beperking of werknemers die om speciale voorzieningen vragen. Een sterke werkgeversbelofte versterkt de aantrekkelijkheid van sportcarrières en draagt bij aan een eerlijkere en duurzamere bedrijfscultuur.

3. Voorbeeld van goede praktijken

3.1. Studies en rapporten uitgevoerd in het veld

Zoals eerder vermeld, vormt het gebrek aan gegevens over ongelijkheden in de toegang tot sportberoepen een belemmering voor inclusie binnen diezelfde beroepen. De aanwezige organisaties deelden de studies en rapporten die ze hebben uitgevoerd met ons.



- **COSMOS-gids voor feminisering in de sport**

Deze gids voor goede praktijken (mei 2024), het resultaat van feedback van COSMOS-lidstructuren, is geproduceerd als onderdeel van en heeft **het onderzoek naar de feminisering van de sportomgeving** als doel om feminisering van sport en sportstructuren.

Uit dit rapport: 44% van de ondervraagde structuren heeft een vertegenwoordiger voor feminisering aangesteld of zal dit doen; 60% heeft een actie in het kader van feminisering opgestart of zal dit in 2023 en/of 2024 initiëren.

- **AFDAS Werkgelegenheid-Opleidingsstudie**



Uit dit onderzoek blijkt dat de sportsector voornamelijk jongeren tewerkstelt, grotendeels via werk-leerprogramma's. Een andere bevinding van het onderzoek is het gebrek aan feminisering in de sector. Vrouwelijke werknemers zullen in 2023 35% van de beroepsbevolking uitmaken (tegenover 49% in de economie als geheel). Hoewel hun aantal is toegenomen, neemt het aandeel vrouwen in de beroepsbevolking af.



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN



- **APES All In Plus-rapport**

EPAS publiceerde onlangs een rapport, All in Plus, dat voortbouwt op een uitgebreide dataverzamelingcampagne over gendergelijkheid in de sport. Het rapport behandelt strategische gebieden zoals leiderschap, coaching, participatie, media-aandacht, gendergerelateerd geweld en gendergelijkheidsbeleid en -programma's. De belangrijkste doelstellingen waren om de relatieve onzichtbaarheid van vrouwen in de sport en het gebrek aan bewustzijn van genderongelijkheid in de sport en gerelateerde kwesties duidelijk onder de aandacht te brengen.



- **Onderzoek binnen de CPSF**

De CPSF heeft in 2023 een onderzoekseenheid opgericht onder leiding van Valentine Duquesne. Deze eenheid is voor 70% gewijd aan onderzoeksthema's en voor 30% aan ethiek en de strijd tegen discriminatie.

Ze ontwikkelde in het bijzonder Réglo'Sport, een hulpmiddel ter voorkoming van geweld in de sport, bedoeld voor licentiehouders, professionals en werkgevers.



- **SporTech: Whitepaper**

Zie pagina 8 van dit rapport.

3.2. Bestaande institutionele programma's

Vertegenwoordigers van sportorganisaties vertelden ons over bestaande programma's binnen hun organisaties om inclusie in de sportwereld te bevorderen.

Raad van Europa

- **Programma Hey et Help**

De Raad van Europa heeft twee gratis online trainingsprogramma's opgezet: het eerste, **de strijd tegen genderdiscriminatie aanpakken** Help, is bedoeld voor volwassenen over mensenrechten, en de tweede, genaamd Hey, is aangepast voor een jong publiek en heeft een specifieke module over bedrijven en mensenrechten.

- **IPACS-werkgroep overweegt Europees kader voor goed bestuur**

IPACS benadrukt goede praktijken om solidariteit in de sport te bevorderen en moedigt de training aan van belanghebbenden die in de sportsector werken om het bewustzijn over inclusievraagstukken te vergroten.



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN

CPSF

- **Inclusieve club**

Inclusive Club is een programma van het Franse Comité voor Paralympische Spelen en Sport voor clubs die hun deuren willen openstellen voor mensen met een beperking en daarbij ondersteuning willen krijgen. Het doel is om tegen het sportseizoen 2024-2025 3.000 nieuwe clubs te ondersteunen en te sensibiliseren en de obstakels met betrekking tot de ontvangst en begeleiding van mensen met een beperking weg te nemen.

3.3. Gebeurtenissen

De sprekers benadrukten ook de verschillende evenementen die hun organisatie organiseert en die het thema inclusie onder de aandacht brengen van het grote publiek.



CPSF

- **Parasport seminar voor vrouwen**

Voortbouwend op de Olympische Spelen wilde de CPSF haar seminar over parasport voor vrouwen organiseren. Dit seminar bracht alle belanghebbenden van Paralympische federaties om gezamenlijk na te denken over de prestaties van vrouwelijke Paralympische atleten en om oplossingen te verkennen om het aantal vrouwelijke atleten in toekomstige delegaties voor de Paralympische Spelen te vergroten.



ANESTAPS

- **Nationale Dag van Sport en Gehandicapten**

Dit nationale evenement heeft een goede reputatie en maakt de inclusie van jongeren mogelijk, omdat het uitsluitend door studenten wordt ondersteund. Het doel van deze dag is om het grote publiek kennis te laten maken met parasport en inclusieve sportbeoefening in de vorm van een activiteitendorp, dat een diverse groep deelnemers mobiliseert. Talrijke actoren uit de sport- en gehandicaptensector worden uitgenodigd om hun verschillende projecten en diensten voor mensen met een beperking te presenteren. Tijdens deze dag worden er institutionele momenten georganiseerd om te reflecteren op de voorwaarden voor het beoefenen van fysieke en sportieve activiteiten voor mensen met een beperking. Dit evenement wordt nu volledig erkend en ondersteund door studenten (georganiseerd door jongeren, een nationaal evenement ondersteund door studenten).



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN



DAG

- **Tour de France voor vrouwen met Zwift (TDFFAZ) en Special Disability Day in de Tour de France voor mannen**

De Tour de France Femmes avec Zwift bood een kans om vrouwen in de schijnwerpers te zetten door dezelfde Tour te organiseren en dankzij deze naam een grotere resonantie te creëren. Vrouwelijke wielrenners hadden lang op deze Tour gewacht, omdat er andere circuits bestonden, maar die minder zichtbaar waren. De TDFFAZ opende ook nieuwe beroepen en nieuwe opleidingen voor vrouwen door nieuwe profielen aan te trekken in functies zoals toezichthouders, commentatoren, sprekers, enz. De A.S.O. sensibiliseert ook alle belanghebbenden bij de Tour (wielerploegen, partners, media en gemeenschappen) over MVO-kwesties en goede praktijken op het gebied van gendergelijkheid en de inclusie van mensen met een beperking. Dit werk omvat ook langdurige partnerschappen.

met ^{van de} verenigingen van terreinen En de organisatie van dagen specifiek tijdens de Tours. Karine Bozzacchi legde tijdens de rondetafel uit dat ze met de Tour-stadions bijeenkwam om de feminisering van sportfaciliteiten te bevorderen, wat helpt om het profiel van vrouwelijke atleten te vergroten.

Raad van Europa



- **Lancerings evenement van het gezamenlijke project van de Europese Unie en de Raad van Europa "Sport voor iedereen: bevordering van inclusie en bestrijding van discriminatie van personen met een beperking." Straatsburg, Frankrijk, 15 mei 2025**

Dit project bouwt voort op de voortdurende inspanningen om een inclusievere sportcultuur te creëren door belemmeringen voor sportdeelname van mensen met een beperking aan te pakken en een veilige en gastvrije sportomgeving voor iedereen te bevorderen. Het hoofddoel van het project is het verkennen van effectieve strategieën door:

- Het creëren van veilige en inclusieve
- ruimtes Het verbeteren van de
- zichtbaarheid en representatie Het
- vergroten van het bewustzijn van inclusieve praktijken Het ondersteunen van sportgemeenschappen



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN

3.4. Technische/praktische oplossingen



Voorwaarde

De Kunto-app biedt een oplossing voor alle medewerkers door sportprogramma's op maat aan te bieden. Ook biedt de app gezonde en evenwichtige voedingsprogramma's en persoonlijke ondersteuning van sport- en gezondheidsprofessionals. De app onderscheidt zich door de samenwerking met Endofrance, dat mensen met endometriose en PCOS helpt bij het beoefenen van aangepast sporten en het volgen van een gezond voedingspatroon.

MATMUT



- **Sourdligne:**

Om de toegankelijkheid van de Matmut Group voor dove en slechthorende leden en potentiële leden te verbeteren, werkt de onderlinge verzekeringsmaatschappij samen met Sourdligne, een telefoonplatform dat videoconferenties in Franse gebarentaal aanbiedt. Zo kunnen dove mensen met MATMUT bellen en de informatie krijgen die ze nodig hebben.

- **Mentoringprogramma voor de ontwikkeling van toekomstige vrouwelijke leidinggevenden.**

Op 21 februari werd met de sociale partners een nieuwe cao over gendergelijkheid ondertekend. Het doel is om gelijke behandeling, met gelijke vaardigheden, te garanderen in alle fasen van het beroepsleven. Deze overeenkomst volgt op een reeks sociale overeenkomsten over dit onderwerp, waaronder die van 3 december 2021, die leidde tot de ontwikkeling van een mentorprogramma binnen het bedrijf om het aantal vrouwelijke leidinggevenden te verhogen.

- **Ondersteuning voor topsport**

MATMUT ondersteunt al jaren atleten in de parasport. De groep heeft met name Alexis Hanquiquant in haar team opgenomen en zijn sportcarrière ondersteund. MATMUT heeft ook een volledig vrouwelijk team opgericht met de oprichting van een volledig vrouwelijk duo in de autosport.



INCLUSIE IN SPORTBEROEPEN



Kleine hand:

Manita stelt bedrijven in staat hun eigen damesvoetbalteam op te richten en hun medewerkers zowel intern als extern trainingen en/of wedstrijden aan te bieden. Deze clubs stellen bedrijven in staat hun inzet voor vrouwenrechten en gelijkheid te tonen, zowel intern als extern, en bieden alle vrouwen de mogelijkheid om de voordelen van teamsporten op de werkvloer te ervaren: het creëren van connecties en cohesie door sport, netwerken op en naast het veld, wat de retentie van vrouwelijk talent verbetert.



Klassen:

Classeos werkt met allerlei soorten mensen om hen te helpen professioneel te integreren. Een van de eerste lessen die ze uit deze toewijding hebben geleerd, is dat werknemers/werkgevers met een bevoorrechte positie proactief moeten zijn in hun integratie. Wanneer je geen bevoorrechte positie hebt, adviseert Classeos om andere werknemers te ondersteunen en hen praktische hulp te bieden om te floreren binnen het bedrijf. Het laatste advies was om de omstandigheden van een werkomgeving waarin mensen niet kunnen werken niet te accepteren en te vragen naar de mate van aanpassing. Aan de kant van de werkgever moet je doen wat nodig is om aan alle essentiële zaken te voldoen, zodat de werkgever zich aanpast en niet de werknemer.



AANBEVELINGEN GEMAAKT ALS ONDERDEEL VAN HET BESTE INCLUSIEPROJECT

De aanbevelingen, die in januari 2025 werden afgerond, zijn ontwikkeld om sportwerkgevers in heel Europa te helpen door hen concrete oplossingen te bieden om inclusie in de sport te bevorderen. sport op alle niveaus.



Co-funded by the European Union

AANBEVELINGEN GEMAAKT ALS ONDERDEEL VAN HET BESTE INCLUSIEPROJECT

