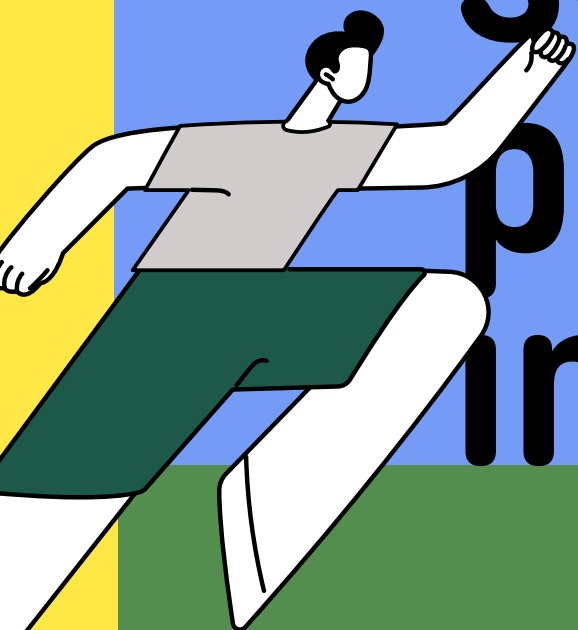


Gender- en seksediverse personen in sport



Voorwoord	03
Terminologie	05
Bouwstenen: tips, tricks en tools voor (quick) wins	06
Bouwsteen 1: een draagvlak voor inclusie	07
Bouwsteen 2: inclusieve communicatie	12
Bouwsteen 3: richtlijnen voor deelname	16
Bouwsteen 4: lidmaatschap en registratie	21
Bouwsteen 5: inclusieve ruimtes	24
Bouwsteen 6: reageren op discriminatie	29
Tot slot	33
Nog meer inspiratie... ..	36
Colofon	37

Werk jij binnen je sportorganisatie rond inclusie en diversiteit? Dan is deze praktijkgids voor jou!

De praktijkgids helpt jou als sportorganisatie bij het aanpakken van drempels voor gender- en seksediverse sporters.

In deze gids:

- leer je meer over het thema gender- en seksediversiteit;
- lees je verhalen en getuigenissen van sporters en sportorganisaties die rond dit thema werken;
- en ontdek je concrete tips, tools en acties om zelf aan de slag te gaan!

WAAROM IS ZO'N GIDS NODIG?

Voor gender- en seksediverse personen zijn **kleedkamers, trans- en homofobe opmerkingen, mensen die hen raar aankijken en intimidatie** factoren die hen tegenhouden om te sporten. Ze voelen zich vaak onveilig.

Een survey, uitgevoerd bij 5.524 LGBTQI+ personen in Europa, leverde volgende cijfers op:

Met deze gids kan jouw organisatie de sport veiliger maken voor iedereen.

Deze praktijkgids kwam tot stand binnen het 'Passie voor Sport' project. Daarin werkten Out For The Win en Sportieq samen met vijf Vlaamse sportfederaties rond de inclusie van gender- en seksediverse personen.

90%

ervaart trans- en homonegativiteit in sport als een probleem

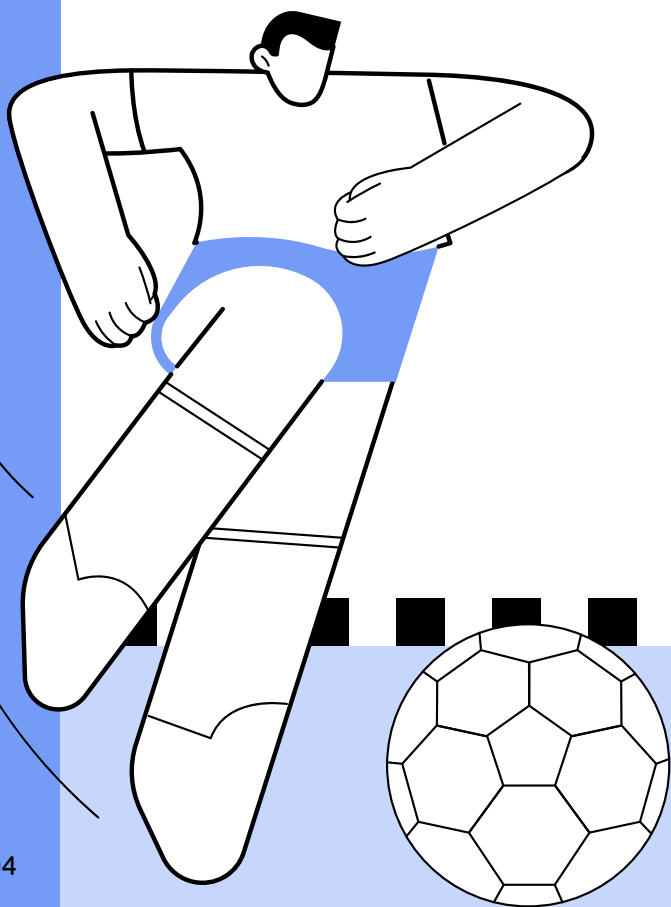
1 op 5

geeft aan dat ze zich uitgesloten voelen vanwege hun seksuele oriëntatie of genderidentiteit

Bijna de helft

heeft in de 12 maanden voorafgaand aan de survey negatief taalgebruik tegenover LGBTQI+ personen ervaren

Met een **werkgroep**
zorg je voor
gedragenheid. ✨



HOE GEBRUIK JE DE PRAKTIJKGIDS?

De praktijkgids is opgebouwd uit **zes bouwstenen**. Iedere bouwsteen helpt **veelvoorkomende drempels** voor gender- en seksediverse sporters te verlagen.

De opbouw is altijd hetzelfde:

- een korte uitleg,
- verhalen die je inspireren en
- tips om zelf aan de slag te gaan.

De meeste bouwstenen zijn **nuttig voor elk soort sportorganisatie**, van club tot federatie en sportdienst. Enkel bouwsteen 3 'Richtlijnen voor deelname' is specifiek bedoeld voor sportfederaties.

De praktijkgids wil **richting geven en inspireren**. Elke sportorganisatie is uiteraard uniek, dus maatwerk is altijd nodig.

Wil je aan de slag met de praktijkgids? Doe dit niet alleen maar stel een **werkgroep** samen. Zo zorg je voor gedragenheid en impact binnen je sportorganisatie.

Ben je op zoek naar ondersteuning? Contacteer info@sportieq.be of info@outforthewin.com.

Heb je nood aan meer
achtergrondinformatie
rond het thema?
Raadpleeg zeker
onze **Q&A**. ➔

GESLACHT

Vaak gebaseerd op wat artsen visueel waarnemen bij de geboorte en vastgelegd op de geboorteakte. Geslachtskenmerken hangen samen met het biologisch geslacht. Het gaat om: chromosomen, inwendige geslachtsklieren, hormonen, inwendige en uitwendige geslachtsorganen en de verdere ontwikkeling tijdens de puberteit.

INTERSEKSE

Mensen van wie de geslachtskenmerken niet binnen de tweedeling M/V vallen.

GENDERIDENTITEIT

Het innerlijke gevoel zich man, vrouw, (afwisselend) beiden, of geen van beiden te voelen. Iemands innerlijke en individuele ervaring van gender, wat wel of niet kan overeenstemmen met het toegewezen geslacht.

GENDEREXPRESSIE

De manier waarop iemand zich uit naar de buitenwereld. Dat kan in de vorm van kleding en make-up, maar ook door een bepaalde lichaamshouding, spraak of manier van bewegen.

TRANS(GENDER)

Bij transgender personen stemt de genderidentiteit en het toegewezen geboortegeslacht niet (volledig) met elkaar overeen.

CIS(GENDER)

Bij cisgender personen stemt de genderidentiteit en het toegewezen geboortegeslacht met elkaar overeen.

TRANS MAN

Een persoon die bij geboorte wettelijk geregistreerd werd als vrouw op basis van de geslachtsdelen, maar een mannelijke genderidentiteit heeft.

TRANS VROUW

Een persoon die bij geboorte wettelijk geregistreerd werd als man op basis van de geslachtsdelen, maar een vrouwelijke genderidentiteit heeft.

NON-BINAIR

De term non-binair wordt gebruikt door mensen die zich niet herkennen in de binaire opdeling van gender, de tweedeling in man en vrouw, en alle verwachtingen en rollen die de binaire gendernormen daaraan koppelen.

GENDERDYSFORIE

Het gevoel van spanning dat iemand kan hebben tussen hun genderidentiteit en hun lichaam, het gevoel dat lichaam en identiteit niet overeenkomen.

TRANSITIE

Het veranderingsproces waarbij trans en non-binaire personen stapsgewijs en bewust veranderingen maken in hun leven om als hun werkelijke genderidentiteit te leven. Je kan op verschillende manieren een transitie doormaken. Vaak wordt er een onderscheid gemaakt tussen psychosociale, medische en juridische transitie.

VOORNAAMWOORDEN

Voornaamwoorden gebruik je om naar iemand te verwijzen zonder de naam te gebruiken. Voorbeelden zijn zij/haar/haar, hij/hem/zijn en die/hen/hun.

Zijn er nog termen
onduidelijk?

Raadpleeg de woorden-
lijst van Çavaria.

DRAAGVLAK VOOR INCLUSIE

RICHTLIJNEN VOOR DEELNAME

LIDMAATSCHAP EN REGISTRATIE

INCLUSIEVE COMMUNICATIE

BOUWSTENEN

tips, tricks en tools voor (quick) wins

REAGEREN OP DISCRIMINATIE

INCLUSIEVE RUIMTES

Een draagvlak voor inclusie



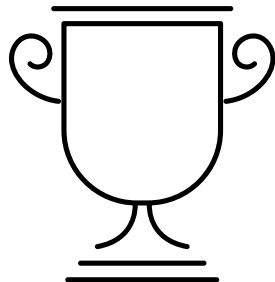
Inclusie betekent dat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt, ongeacht verschillen.

IN HET KORT

Als sportorganisatie wil je dat iedereen zich welkom voelt. Zeggen dat iedereen welkom is, betekent niet dat iedereen dat ook echt is. Inclusie betekent dat iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt, ongeacht verschillen. Inclusie houdt dus ook in dat je gender- en seksediverse personen in jouw sport erkent, verwelkomt en ondersteunt.

Wil je werk maken van inclusie, dan is het belangrijk dat er hiervoor een draagvlak is binnen je sportorganisatie. Ook om aan de andere bouwstenen te werken, is draagvlak belangrijk. **Erkenning krijgen of je welkom voelen**, hangt namelijk af van meerdere personen. **Het is dus een gedeelde verantwoordelijkheid.**

Je kan het draagvlak vergroten door ervoor te zorgen dat iedereen in je organisatie voldoende kennis heeft over het thema. Zo kan je echt werken aan inclusie.



Het **charter** is een lijst van **actiepunten** waarvoor de ondertekenende **clubs** beloven zich te **engageren**.

INSPIRATIE

In de **educatieve serie 'Off-track'** volg je het verhaal van Bowie, een **homoseksuele jongen** die op zijn atletiekclub het slachtoffer is van pestgedrag. In **'Ippon'** volg je Luka, een **transgender sporter** die in gesprek gaat met zijn club. Check de series van Sport Vlaanderen en EDtv en deel ze met je clubs of leden.

Atletiek Vlaanderen lanceerde een **diversiteitscharter**. Hierin streven ze naar meer diversiteit, in de breedste zin van het woord, in verschillende domeinen. Zo creëren ze draagvlak binnen de federatie om te werken aan meer inclusie.

Een goed voorbeeld uit Duitsland is het **charter voor genderdiversiteit** van de sportclub **Seitenwechsel Berlin**. Het charter is een lijst van actiepunten waarvoor de ondertekenende clubs beloven zich te engageren. Je vindt er zeker inspiratie.

VERHAAL IN DE KIJKER

Nette, 21 jaar, werkt bij Volley Vlaanderen en is speler, trainer en bestuurder bij Mavoc Mechelen. Nette besteedt graag aandacht aan inclusie:

// Ik ben zelf een gigantische sportfan en kan echt genieten van een leuke wedstrijd of intensieve training. Ik vind het een mooie gedachte dat iedereen hetzelfde plezier kan halen uit sport als ik, ook nadat ik uit de kast kwam als non-binair.

Nette kon rekenen op de steun van hun teamgenoten en collega's (*Nette gebruikt die/hen/hun voornaamwoorden*): "In mijn ploeg reageerde iemand: 'Zolang dat je recepties nog aan het net komen, is het voor mij allemaal prima'. De trainers spraken niet meer van dames, maar van ploeg of team, en je merkte dat iedereen hun best deed om mijn nieuwe voornaamwoorden te gebruiken. Bij Volley Vlaanderen herinner ik me dat het LGBTQ+ thema enthousiast werd besproken bij een drankje na het werk. Het onderwerp werd niet weggelachen, maar open besproken. Dat geeft een gevoel van acceptatie."

Voor Nette is dat belangrijk: "Het zit vaak in die kleine dingen. Als ik bijvoorbeeld de

telefoon opneem en zeg: 'Goedemiddag, Volley Vlaanderen met Nette,' krijg ik regelmatig de reactie: 'Dag mevrouw.' Of als ik een wc binnenloop, krijg ik soms een vreemde blik. Deze reacties zijn niet slecht bedoeld en komen voort uit onwetendheid, maar ze vreten toch wat aan mijn doorgaans positieve energie."

Daarom is het belangrijk om in te zetten op bewustzijn en kennis: "Ik hoop in de toekomst dat er meer mensen op de hoogte zijn van wat belangrijk is voor gender- en seksediverse personen en dat we samen aandacht kunnen hebben voor die kleine dingen. Zo kan iedereen sporten zonder de angst om zichzelf te zijn. Ook een kritische blik op de eigen organisatie en waar je nog stappen kan zetten, kan ervoor zorgen dat je evolueert naar een open cultuur."

Nette
21 jaar
Volley
Vlaanderen



ZELF AAN DE SLAG

Als sportorganisatie kan je acties ondernemen om het draagvlak en de kennis te verhogen. Zo kan je:

■ **sensibiliseren via campagnes of andere initiatieven.**

Fros Multisport Vlaanderen werkt bijvoorbeeld aan een brochure met tips voor clubs. De Vlaamse Hockey Liga plant een gespreksavond rond het thema, met experts en praktijkvoorbeelden;

■ **communiceren** over het thema **op relevante dagen** zoals de Internationale Dag tegen Homo- en Transfobie (IDAHOT);

■ **informer**en via **opleidingen en vormingen** voor je leden, medewerkers en clubs.

Ga sensibiliseren, communiceren en informeren.

Niet iedereen is even goed op de hoogte van het thema. **Soms nemen stereotypen of vooroordelen de bovenhand.** Dit zijn een aantal veelvoorkomende opvattingen:

// **Er zijn maar twee geslachten: mannen en vrouwen.**

Geslacht is niet zo binair als we denken. Sommige personen zijn geboren met fysieke geslachtskenmerken die niet volledig passen binnen de normen van een mannen- of vrouwenlichaam. Dit noemen we intersekse, variaties in geslachtskenmerken of DSD (differences in sex development).

// **Gender is een ideologie.**

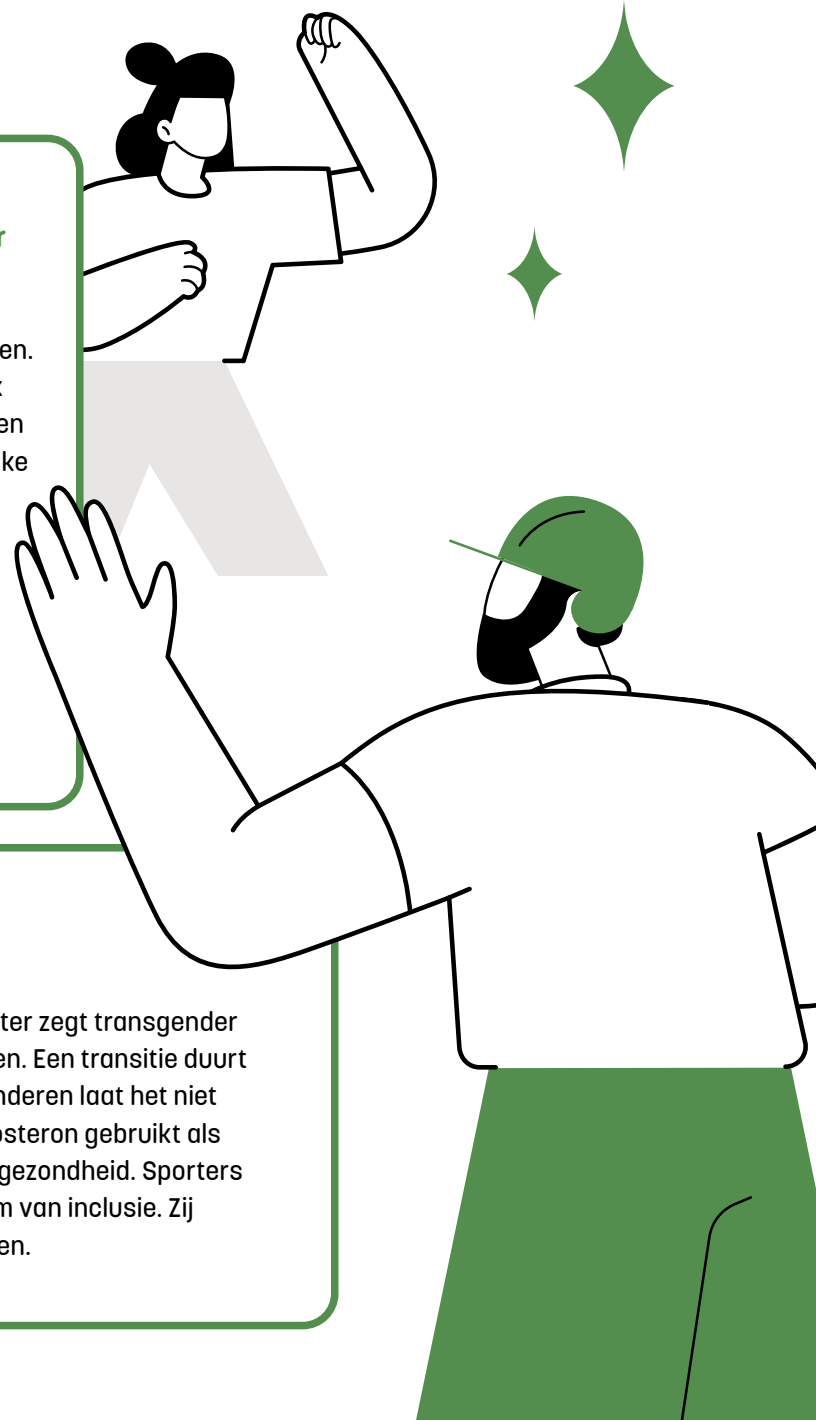
In onze groei als foetus komt er een moment dat we verder ontwikkelen als jongen/ meisje (differentiatie). Deze differentiatie gebeurt ook in het brein, maar pas later in de ontwikkeling van de foetus. Daardoor kan identiteit verschillen van geslacht. Je geregistreerd geslacht bij geboorte is dus niet het enige dat bepaalt wie je bent. Je hebt ook een genderidentiteit.

// **Trans vrouwen hebben altijd een oneerlijk voordeel tegenover cisgender vrouwen.**

Sportprestaties kan je niet simpel verklaren. Er speelt meer dan enkel testosteron. Ook training, voeding, lichaamsbouw, aanleg en veerkracht zijn voorbeelden van belangrijke factoren. Net als het niveau van sportbeoefening. Zo kan het mogelijke voordeel bij getrainde topsporters hoger liggen dan tussen recreatieve sporters. Er is te weinig specifiek onderzoek over trans atleten om op dit moment al meer wetenschappelijke conclusies te trekken.

// **Mannen zullen doen alsof ze vrouw zijn om te winnen.**

Het is erg onwaarschijnlijk dat een sporter zegt transgender te zijn om sportieve successen te boeken. Een transitie duurt lang en de georganiseerde zorg in Vlaanderen laat het niet zomaar toe om te frauderen. Als je testosteron gebruikt als doping loop je ook grote risico's voor je gezondheid. Sporters die dit wel doen, misbruiken het systeem van inclusie. Zij moeten daarvoor gesanctioneerd worden.



Als je over die stereotypen of vooroordelen in gesprek gaat, is het mogelijk dat je op weerstand botst. Ook daar kan je jouw organisatie op voorbereiden. Zo sta je een pak steviger in je schoenen en voelt het minder eng om het gesprek aan te gaan. **Volgende vragen kunnen je helpen:**

DOELPUBLIEK

1. Van wie verwacht je weerstand op je initiatief?
2. Waarover kan die weerstand gaan?
3. Wat kunnen achterliggende redenen zijn voor die weerstand?
4. Welke impact kan deze weerstand hebben op de uitvoering van je initiatief?

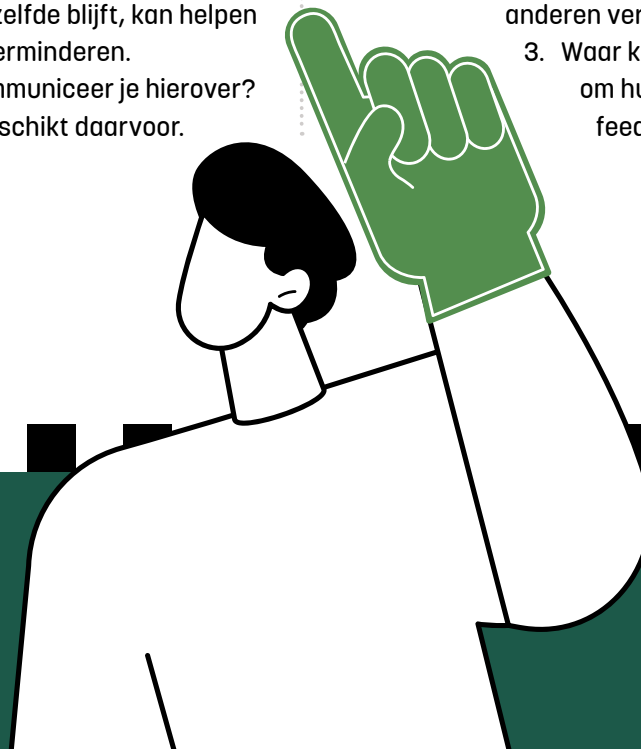
COMMUNICATIE

1. Hoe antwoord je op de verwachte weerstand?
2. Welke voordelen komen voort uit je initiatief? Benadruk deze in je communicatie.
3. Wat blijft onveranderd, zelfs met je initiatief? Mensen houden niet altijd van verandering. Benadrukken wat hetzelfde blijft, kan helpen om de weerstand te verminderen.
4. Via welke kanalen communiceer je hierover? Niet ieder kanaal is geschikt daarvoor.

BETROKKENHEID

1. Hoe zorg je ervoor dat iedereen op de hoogte blijft?
2. Wie kan iets betekenen bij het uitvoeren van je initiatief? Bepaalde personen meekrijgen in het verhaal, kan de weerstand bij anderen verkleinen.
3. Waar krijgen mensen ruimte om hun vragen, ideeën en feedback te uiten?

Blijven praten met elkaar is cruciaal.



Inclusieve communicatie



IN HET KORT

Inclusief communiceren betekent dat je met je communicatie zoveel mogelijk mensen probeert te bereiken en te betrekken. Dat betekent dat **communicatie** ook **vrij** moet zijn **van stereotypen**.

Dit is een belangrijke bouwsteen omdat taal vormgeeft aan de realiteit waarin we leven. **Taal kan veronderstellingen en stereotypen versterken maar ook stereotypen ontkrachten.** Door te letten op je taal kan je helpen om gender- en seksediverse personen te erkennen en te normaliseren.

Inclusieve communicatie helpt je **stereotypen** te **doorbreken** en meer mensen te bereiken.

INSPIRATIE

De Belgische **voetbalclub SK Beveren** vraagt hun stadionomroeper om toeschouwers te verwelkomen met 'beste supporters' in plaats van 'dames en heren' of 'jongens en meisjes'. Dat is een meer inclusieve manier om de aanwezigen aan te spreken. De basisregel is: als gender niet relevant is, moet je het niet benoemen. Op die manier focust de omroeper op de rol van de aanwezigen, niet op hun gender.

De Oostenrijkse club **Vienna Roller Derby** heeft concrete acties ondernomen om hun communicatie aan te passen. Ze zorgen dat commentatoren de nodige informatie krijgen over atleten hun naam en voornaamwoorden en dat ze via elk sociale media kanaal inclusief communiceren. Het zijn kleine voorbeelden, maar een eerste stap richting meer inclusie.

VERHAAL IN DE KIJKER

De federatie-API's van **Atletiek Vlaanderen** volgden samen met een trainer van een trans meisje workshops rond genderdiversiteit bij Out For The Win en Sportieq. De federatie krijgt al enkele jaren vragen van trans personen en hun begeleiders.

// De workshops zijn brainstormsessies waarin je meer inzicht krijgt in de doelgroepen en de mogelijkheden voor inclusie. Daarnaast word je bewust gemaakt van de valkuilen die kunnen ontstaan door de grote diversiteit in profielen en behoeften binnen de LGBTQ+ gemeenschap. We bespraken bijvoorbeeld de communicatie naar verenigingen en het taalgebruik

binnen de federatie.

De federatie beseft dat er nog een lange weg af te leggen is, maar: "Er is een belangrijke stap gezet door de materie al bespreekbaar te maken. Je kan niet meteen het hele palet aan noden aanpakken. Je kan wel stap voor stap werken, evalueren en bijsturen. Dan boek je vooruitgang."

Paula Vanhoovels
Federatie-API
Atletiek Vlaanderen



ZELF AAN DE SLAG

Genderinclusief communiceren vraagt wat aandacht, maar hoe meer je oefent, hoe vlotter het gaat. Dat geldt ook bij het gebruiken van iemands roepnaam en voornaamwoorden en het inclusief opstellen van formulieren.

Hoe meer je oefent, hoe vlotter inclusief communiceren gaat.

1. STEREOTYPEN HERKENNEN

Deze oefening helpt je vertrouwd te raken met genderbewuste communicatie.

a/

De coach doet tijdens de training volgende uitspraak: "Ik heb 4 sterke jongens nodig die me even helpen met die mat te verleggen."

Wat doet de coach hier?

Wat zijn alternatieven om te gebruiken?

b/

In de gedragscode staat volgende passage: 'Laat je kind ontwikkelen volgens de sportieve fasen die eigen zijn aan de leeftijd. Praat hierover eventueel met de trainer, hij is de expert.'

Wat zou je aanpassen met het oog op genderbewuste communicatie?

c/

Eén van je clubs gebruikt onderstaand inschrijvingsformulier voor hun leden.

Wat pas je hier aan?

CONTACTGEGEVENS

Naam vader
 E-mailadres vader
 Telefoon / GSM vader
 Naam moeder
 E-mailadres moeder
 Telefoon / GSM moeder

a/

De coach geeft de boodschap dat "sterk zijn" iets voor jongens is, wat de indruk geeft dat "zwak zijn" bij meisjes hoort. Geslacht is hier niet relevant.

Een betere optie is:

"Ik heb 4 helpers nodig die samen met mij de mat verleggen."

b/

Dit voorbeeld verwijst naar de trainer als man, terwijl een trainer evengoed een vrouw kan zijn, of non-binair.

Een alternatief is:

"Praat hierover eventueel met de trainer, die de expert is".

c/

Dit formulier kan heel wat inclusiever: vervang vader/moeder door ouder/voogd 1 en ouder/voogd 2 of door contactpersoon. Daarmee spreek je ook minder traditionele gezinsvormen aan: eenoudergezinnen, pleeggezinnen, holebikoppels ...

2. JE EIGEN WEBSITE SCANNEN MET OOG VOOR INCLUSIE

Met deze checklist maak je jouw website inclusief voor verschillende genderidentiteiten. Sommige van deze tips kan je ook toepassen op je sociale media.

Onze website heeft een pagina rond diversiteit en inclusie, met een duidelijke visie over hoe de organisatie daarmee omgaat.

☐

Op onze website staat een duidelijk aanspreekpunt/contactpersoon vermeld voor vragen rond inclusie.

☐

We gebruiken genderinclusieve taal en vermijden stereotypen.

☐

Onze communicatieverantwoordelijken weten wat inclusief communiceren is en kunnen dit toepassen.

☐

De documenten en formulieren op onze website zijn genderinclusief.

☐

Bij gebruikersprofielen/formulieren kunnen gebruikers meer invullen dan M of V. (zie bouwsteen 4 voor meer info)

☐

Bij gebruikersprofielen/formulieren kunnen gebruikers hun voornaamwoorden aangeven. (zie bouwsteen 4 voor meer info)

☐

We vragen enkel naar persoonsgegevens indien we kunnen motiveren waarvoor we deze gegevens gebruiken en vermelden deze motivatie ook.

☐

We gebruiken beelden die diversiteit afbeelden op de volledige website, niet enkel op de pagina over diversiteit.

☐

3. OPLEIDEN VAN JE CLUBS EN HUN COACHES

Het belangrijkste contact voor sporters is het contact met hun trainers en club. Daarom is het belangrijk dat ook zij voeling hebben met inclusieve communicatie. Als organisatie kan je opleidingen organiseren en/of faciliteren. Sportieg biedt een vorming 'genderbewust communiceren in je sportclub' aan.

Ook voor **coaches** is inclusief communiceren belangrijk.

Richtlijnen voor deelname



IN HET KORT

In deze bouwsteen leer je hoe je duidelijke deelnamecriteria voor gender- en seksediverse personen kan opmaken.

Deze bouwsteen is in de eerste plaats bedoeld voor sportfederaties.

Zij bepalen wie er aan welke competities kan deelnemen. Aan de hand van een sjabloon kan je als federatie jouw reglement opbouwen.

BELANGRIJK

Met een reglement of richtlijnen alleen werk je onvoldoende aan een veilige, inclusieve omgeving. De andere bouwstenen uit deze praktijkgids zijn minstens even belangrijk!

INSPIRATIE

Leon (Zweden, 24 jaar) stopte met ijshockey na de diagnose van genderdysforie:

// Je weet nooit echt waar je voor staat: 'Kan ik meedoen?, Hoe kan ik meedoen?, Aan welke voorwaarden moet ik voldoen om mee te doen?'. Ik denk dat alle sporten duidelijkheid moeten geven over wat de regels zijn.

Leon is niet de enige persoon die stopt. Heel wat gender- en seksediverse personen stoppen met sporten. Dit komt onder meer door die onduidelijkheid en het gevoel dat ze heel de tijd moeten strijden om zichzelf te kunnen zijn in de sport. Met een duidelijk en doordacht reglement kan je als federatie heel wat van deze zorgen wegnemen.

VERHALEN IN DE KIJKER

KONINKLIJKE NEDERLANDSE ZWEMBOND (KNZB)

In 2020 voerde World Aquatics een nieuw beleid in dat de **deelname van trans vrouwen** beperkte en ervoor zorgde dat de KNZB hun regelgeving moest herzien. Projectleider Diversity, Equality and Inclusion, Irma Duim vertelt:

“Op dat moment was het voor ons belangrijk in contact te komen met experts, ervaringsdeskundigen en medici. We hebben ons zo breed mogelijk laten informeren.

Die samenwerking leek te werken: “Het was voor ons heel belangrijk om met de doelgroep in gesprek te gaan. ‘Nothing about us, without us’. Dat maakt dat **vanuit 3 kanten het onderwerp wordt belicht**. Op basis daarvan hebben wij besloten binnen Nederland onze richtlijnen aan te passen naar de nieuwe handreiking van NOC*NSF. **Dat houdt in dat de persoon zelf de keuze maakt in welke categorie die aan de wedstrijden deelneemt dat seizoen** en vanaf welk moment in de transitie de persoon voor een andere categorie kiest.”

De steun van het bestuur bleef niet ongemerkt tijdens dat proces: “Ons bestuur stond hier ook achter. Binnen de organisatie is er daardoor geen ruis ontstaan. Helaas hebben wij in navolging van World Aquatics de beperking moeten toevoegen dat topsport of de registratie van Nederlandse records voor transgender vrouwen niet mogelijk is.”

Over het algemeen kreeg de KNZB **positieve reacties**. Bij vragen of opmerkingen gingen ze in gesprek: “Soms was het moeilijk dit onderwerp te bespreken via mail. In een persoonlijk gesprek met een persoonlijk verhaal was het issue vaak al verholpen. Dan kan je elkaar vinden en jezelf beter uitdrukken.”

Irma Duim
Projectleider
Diversity,
Equality and
Inclusion



DEUTSCHE FUSSBALL-BUND (DFB)

Op basis van eerdere projecten voerde de Duitse voetbalbond een nieuwe regelgeving in. “De regelgeving stelt dat spelers met de genderstatus ‘divers’ of ‘niet gespecificeerd’, of spelers die hun geslacht hebben laten aanpassen, in de toekomst **zelf mogen beslissen of zij voor het vrouwen- of mannenteam spelen**. Dit geldt ook voor transgender spelers. Zij kunnen nu discreet van team wisselen of kunnen in het team blijven waarin ze momenteel spelen.”

“De Berliner Fußball Verband heeft een dergelijke regeling **al in 2019 ingevoerd** en was de eerste regionale bond die dit deed. **De regelgeving is sindsdien met succes in de praktijk gebracht en heeft aangetoond dat deze richtlijn geen invloed zal hebben op de integriteit van de competitie**. Iedere persoon heeft verschillende fysieke sterktes en capaciteiten die tot het succes van het team leiden, ongeacht gender.” Lees meer.

Op pagina 20 vind je nog meer voorbeelden van inclusieve reglementen.

ZELF AAN DE SLAG

Out For The Win en Sportieq maakten samen een voorbeeld van een reglement. In deze gids lees je kort hoe dit voorbeeldreglement is opgebouwd. **Alle details vind je in het sjabloon.**



**BEKIJK EN DOWNLOAD
HET SJABLOON HIER**

Je reglement bevat best volgende elementen:

Inleiding

Het is belangrijk dat je de ervaring van gender- en seksediverse personen erkent. De focus ligt als federatie vaak op bezorgdheden rond fair play en eerlijkheid, maar dat mag niet het enige vertrekpunt van je beleid zijn.

Toepassingsgebied

Het is belangrijk dat de lezer begrijpt voor wie jouw beleid van toepassing is en wanneer. Je kan eventueel werken met een flowchart of een afbeelding.

Richtlijnen voor deelname

Omdat elke sport uniek is, stelden we geen concrete richtlijnen op. Ons volledige advies vind je in het sjabloon dat je kan downloaden. Hier vind je een aantal tips voor als je aan je richtlijnen werkt.

WEL DOEN

- + Gebruik begrijpbare taal voor de clubs en sporters die het moeten gebruiken.
- + Vraag advies van organisaties met expertise over gender- en seksediverse personen. Als je niet vertrouwd bent met het thema, kan het moeilijk zijn om noden aan te voelen.
- + Let op waarden als welzijn, privacy en non-discriminatie.
- + Bepaal voor welke leeftijden en niveaus reglementen nodig zijn en welke activiteiten onder welk niveau vallen: breedtesport, competitie of topsport.
- + Vermeld gebruikte bronnen. Als federatie moet je jouw reglement kunnen motiveren.

NIET DOEN

- Binaire taal gebruiken zoals spelers/spelsters, hij/zij ...
- Een 'one size fits all' aanpak, zonder maatwerk. Trans en non-binaire personen vormen een diverse groep, met diverse trajecten.
- Een algemene meldingsplicht. Dit gaat in tegen het recht op privacy en is een extra drempel. Baken af wanneer meldingsplicht relevant is binnen jouw sport.
- Een 'open' categorie maken van de competitie voor mannen, zonder aandacht voor de veiligheid van gender- en seksediverse personen. Daarmee maak je hen zichtbaar en kwetsbaar. Inspiratie om te werken aan die veiligheid vind je in deze praktijkgids.



Doping

De kans op een dopingcontrole kan voor stress zorgen bij sporters die een medische behandeling krijgen. Neem informatie over een TTN of Toestemming wegens Therapeutische Noodzaak op in je reglement reglement. Zo neem je heel wat onrust weg.

Privacy

Het idee dat je persoonlijke informatie moet vrijgeven, is voor sommigen voldoende om niet aan sport te beginnen. Het is belangrijk dat je als federatie de garantie geeft dat je gegevens zoals je officiële naam en gender met respect verwerkt en dat je niets zonder toestemming deelt.

Opvolging en evaluatie

Dit is een cruciaal deel van je beleid. Het toont dat je altijd openstaat voor nieuwe inzichten en feedback. Het is belangrijk dat mensen hun vragen of bezorgdheden kunnen uiten. Zorg dus voor een contactpersoon.

VOORBEELDEN

Er bestaan al heel wat voorbeelden van organisaties die richtlijnen invoeren. **Meerdere organisaties hebben een reglement uitgewerkt voor genderdiverse personen dat geen beperkingen oplegt:**

England Hockey (2017)

"Any trans person (male or female) is permitted to participate fully, [...] in their affirmed gender. Verification of their sex should be no more than is expected of any other player. The only restriction is that players in the performance pathway seeking to train and challenge for a position in a national squad should meet the criteria set out by the FIH."

Field Hockey Canada (FHC) (2021)

"At both recreational and competitive levels, an individual may participate in their expressed and identified gender category. Individuals are not required to disclose their trans identity or history to FHC or any of FHC's representatives."

Netball Victoria (NV), Australië (2023)

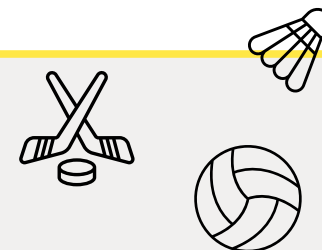
"Players may participate in any affiliated competition in accordance with their gender identity. This is irrespective of the Player's legal sex classification. NV recognises that gender affirmation can be diverse, and that each person's gender affirmation journey is diverse. As such, medical or surgical intervention is not required, and Players will not be asked to undergo medical examination for the purposes of gender verification."

Badminton Australia (2023)

"For single-gender competitions, people can participate in the competition which best reflects their gender identity. [...] For mixed-gender competitions, people can participate in a manner which best reflects their gender identity. Rules for mixed-gender competitions will be applied based on gender identity."

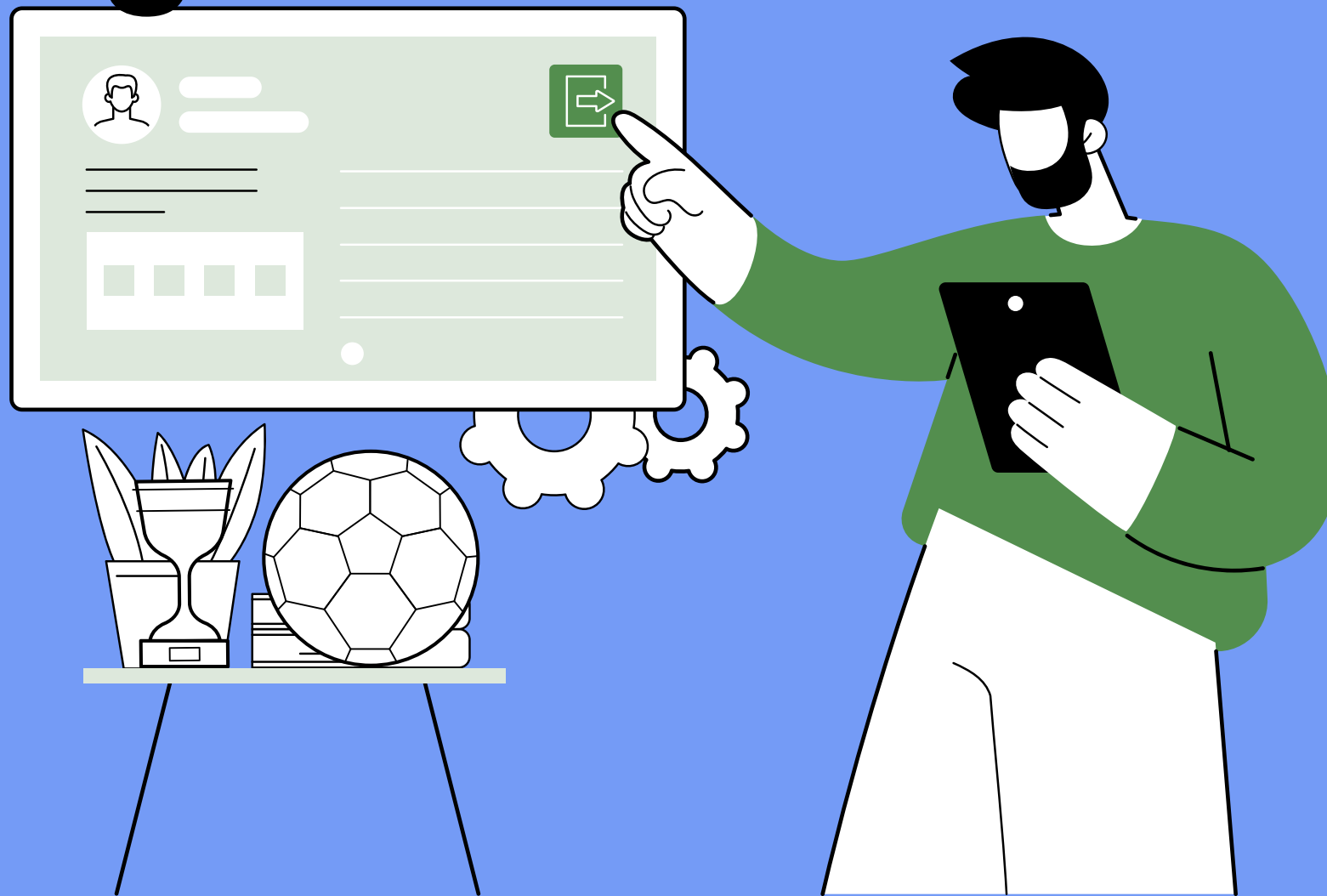
Ontario Volleyball Association (OVA), Canada (2015 en 2021)

"Athletes shall be allowed to participate in any OVA sanctioned event in accordance with their gender identity, irrespective of the gender listed on their birth certificate or other official government documents, and regardless of whether they have undergone any medical treatments."



Deze voorbeelden tonen aan dat inclusie en fair play elkaar niet hoeven uit te sluiten. En dat strenge regels van internationale federaties op lokaal niveau niet altijd nodig zijn. Uiteraard is zo'n reglement niet in elke sport mogelijk, bijvoorbeeld bij impact- en contactsporten. Als federatie ken je jouw sport het best. In het sjabloon vind je tips en tools om de afweging te maken tussen inclusie, fair play en veiligheid.

Lidmaatschap en registratie



IN HET KORT

Sport is vaak een binair georganiseerde activiteit. Zo is er vaak een **mannen- en vrouwenploeg**, wat betekent dat je bij inschrijving 'M' of 'V' moet aanduiden. Dat is niet altijd evident voor gender- en seksediverse personen, bijvoorbeeld wanneer hun juridisch geslacht op hun identiteitskaart niet overeenkomt met hun genderidentiteit of geslachtskenmerken. Of voor non-binaire personen, die zich niet identificeren als man of vrouw. Als sportorganisatie kan jij met een aantal acties deze drempel verlagen.

Ga bewust om met
persoonsgegevens.

Niet alle data is
altijd relevant.

INSPIRATIE

Tennis Australië besteedt extra aandacht aan registratieformulieren en gaat **voorzichtig te werk met het verzamelen van persoonsgegevens**. Ze adviseren hun clubs om:

- ruimte te laten voor **roepnaam** en **gender**;
- **deze gegevens te gebruiken** in communicatie en administratie in plaats van gegevens op geboorteaktes of identiteitskaarten;
- iemands **genderidentiteit niet te delen zonder toestemming**.

REGISTRATION FORM

GENDER IDENTITY:

- ☐ Male
- ☐ Female
- ☐ Non-binary
- ☐ I use a different term (please specify)

Note: Tennis Australia and our Member Associations will be working to update our platforms where possible to be consistent with this approach.

JUDO VLAANDEREN

Net als andere sportorganisaties krijgt **Judo Vlaanderen** vragen over gender: "Judoka's en clubs vragen ons hoe ze met gender moeten omgaan en of er richtlijnen zijn. Het is een complexe materie."

Ondanks de complexiteit onderneemt de federatie actie:

"We hebben ons ledendatasysteem aangepast en de optie 'X' toegevoegd. Leden kunnen zelf hun categorie aangeven en enkele leden kozen al voor 'X'. Van daaruit gaan we verder werken."

De federatie wil hiermee hindernissen wegnemen: "Ons doel is zoveel mogelijk mensen aan het sporten te krijgen. Kleine stappen, zoals een genderinclusief beleid, zijn een goed begin. De implementatie in clubs wordt een belangrijk aandachtspunt."



Maarten Bogaert
Judo Vlaanderen

ZELF AAN DE SLAG

Out For The Win en Sportieq stelden een voorbeeld op van een inclusief inschrijvingsformulier. Controleer waar jij je formulieren kan aanpassen om meer inclusief te registreren.



Vul onderstaande gegevens in:

Vul hier de naam in waarmee je aangesproken wil worden indien deze verschilt van de naam op je identiteitskaart

Ik identificeer me als:

☐ M

☐ V

☐ X

☐ Vul in

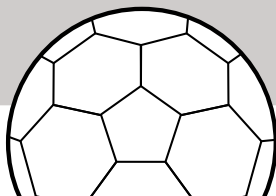
Ik wil aansluiten bij de volgende competitie:

☐ M

☐ V

☐ Ik wens een gesprek om te bespreken waar ik kan aansluiten.

Heb je vragen over je inschrijving, neem dan contact op met [contactpersoon]



TOELICHTING BIJ HET FORMULIER

Naam en voornaamwoorden

- Iemands officiële naam kan verschillen van de naam die de persoon gebruikt. Door een roepnaam op te vragen, kan je hen aanspreken op de manier die ze zelf willen. Deze aanpassing kan trouwens voor iedereen relevant zijn, denk maar aan Emmanuel die liever Manu genoemd wordt of Godelieve die eerder Lieve verkiest.
- Voornaamwoorden opvragen zorgt ervoor dat je personen aanspreekt op de manier die zij wensen. Gebruik ze ook bij het sturen van brieven of mails en bij het aanspreken.

Gender

- Naar gender vragen is niet hetzelfde als vragen naar juridisch of biologisch geslacht. Iemand kan een transitie doormaken of een variatie in seksekenmerken hebben. De antwoorden kunnen dus verschillen naargelang de informatie die je opvraagt. Wees duidelijk over wat je opvraagt.
- Als je maar 2 opties aanbiedt (M/V), sluit je gender- en/of seksediverse personen uit.

Contactpersoon

Om de drempel te verlagen, helpt het om een aanspreekpunt te vermelden. Als er dan twijfel is over één van de vragen, kan iemand snel contact met je organisatie opnemen.

Zeg duidelijk **waarvoor** de verzamelde informatie dient en **waar en hoe lang** je die informatie bewaart.



Inclusieve ruimtes



Zelfs **zonder** je
eigen gebouwen,
kan je aan
inclusie werken.

IN HET KORT

Kleedkamers en toiletten zijn vaak een uitdaging voor gender- en seksediverse personen, omdat het niet altijd duidelijk is welke ruimte voor hen geschikt is of omdat ze rare blikken kunnen krijgen. Ook strenge kledingvoorschriften kunnen hen afschrikken.

Hoewel je als sportorganisatie niet altijd over eigen gebouwen en ruimtes beschikt, kan je toch op verschillende manieren aan inclusie werken.

INSPIRATIE

De Vlaamse Sportfederatie organiseerde een **inspiratiedag** voor sportfederaties in het provinciaal domein in Wachtebeke. Ze gaven de bordjes op de kleedkamers een nieuwe look. Hun communicatiemedewerker vertelt:

“Waarom? Heel simpel. Omdat wij het als organisatie (én als team) heel belangrijk vinden dat iedereen zich welkom en aangesproken voelt. Het zit hem vooral in de kleine dingen, zoals die signalisatie. Die kunnen toonaangevend zijn. We hebben eerlijk gezegd toch even moeten nadenken hoe we het gingen doen, maar de uitkomst leek ons wel oké.

Probeer het zelf eens uit op één van je volgende evenementen.

Badminton Australië legde vast dat mensen het recht hebben om kleedkamers en toiletten te gebruiken die passen bij hun genderidentiteit. Als het gebouw niet in eigen beheer is, vragen ze de beheerder om aanpassingen te doen. Zo vragen ze vuilbakken in ieder hokje en een privérúimte naast de gemeenschappelijke kleedkamer. Ze gebruiken ook **aangepaste pictogrammen**.

Kleedkamer
m/x



VERHAAL IN DE KIJKER

De **sportdienst van Stad Gent** heeft met Kliq, het vormingscentrum van Çavaria, een traject doorlopen:

// In 2017 maakten we bij de **Gentse sportdienst een nieuw actieplan op om zoveel mogelijk drempels te verlagen, ook rond het thema gender.**

Hiervoor deed de sportdienst beroep op externe expertise: "Dit was een heel positieve samenwerking! **Na een screening van ons aanbod, subsidies, infrastructuur en communicatie heeft Kliq een uitgebreid advies opgemaakt.**"

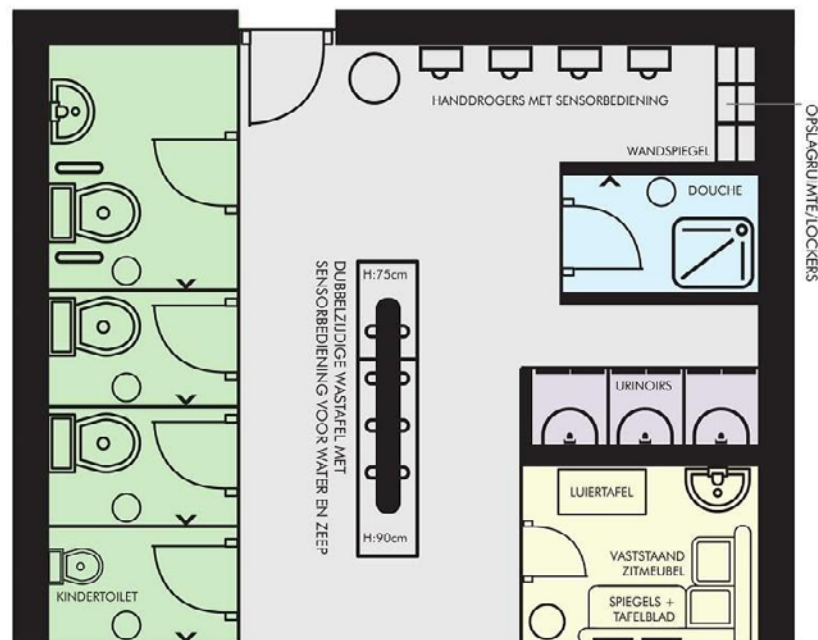
Dat leverde een aantal interessante vernieuwingen op: "De buurtsporthal in Ledeberg heeft genderinclusieve toiletten, daarvoor konden we het plan van Kliq vzw als basis gebruiken. Er zijn ook geen vaste iconen bij de kleedkamers. Er zijn er voldoende zodat iedereen een keuze heeft."

Nog niet alle vraagstukken zijn opgelost, maar dat betekent niet dat ze bij de sportdienst stilzitten: "Voor kleedkamers en toiletten in de natte zone van zwembaden zoeken we nog naar oplossingen, maar in nieuwe projecten denken we na over de verschillende mogelijkheden. **Je laten helpen door experts en kleine stappen blijven zetten, is belangrijk.**"

INCLUSIEVE TOILETRUIMTE

-  VUILNISBAK
-  KAPSTOK
-  ARMSTEUN

-  WC
-  URINOIR
-  LUIERTAFEL
-  DOUCHE



ZELF AAN DE SLAG

Niet iedere organisatie heeft eigen gebouwen die ze kunnen beheren. En zelfs als dat wel zo is, zijn aanpassingen vaak niet mogelijk op korte termijn. Hiernaast vind je een checklist van acties die je wel kan ondernemen.



CHECKLIST

We hebben een kleedkamer- en/of douchebeleid dat respect, privacy en integriteit voorop stelt. ☐

We hebben een beleid dat stelt dat gebruikers kleedkamers en toiletten mogen gebruiken op basis van hun genderidentiteit en gaan hierover in gesprek indien mensen zich ongemakkelijk voelen. ☐

We gaan in gesprek met personen die aangeven zich liever niet bij anderen om te kleden of te douchen en zoeken een alternatief. ☐

We hanteren inclusieve of flexibele kledijvoorschriften, zodat iedereen kan dragen waar die zich goed bij voelt. ☐

We voorzien kledij in voldoende grote en kleine maten. ☐

Bij het organiseren van evenementen of activiteiten voorzien we kleine afvalbakjes in ieder toilethokje, ook in de wc voor mannen, zodat gender- en seksediverse personen die menstrueren afval discreet kunnen weggooien. ☐

Bij het organiseren van evenementen of activiteiten voorzien we genderinclusieve signalisatie voor kleedkamers en toiletten. ☐

We vragen beheerders van sportinfrastructuur om hun ruimtes genderbewust en inclusief in te richten. ☐

Voorbeeld van kledijvoorschriften die niet gekoppeld worden aan een bepaalde genderidentiteit door met waterdruppels te werken:

Bij ons zwem je veilig en hygiënisch!



Ruimtes bewust inrichten, is voordelig voor velen. Ook voor vaders die hun baby moeten verschonen.

Kleine aanpassingen als deze kunnen een groot verschil maken.

Voorbeeld van inclusieve signalisatie van toiletten door Stad Gent. Het toont wat er aanwezig is in de ruimte, zonder daar een specifiek gender aan te koppelen. Dat maakt de ruimte inclusiever voor iedereen. Een vader kan zo bijvoorbeeld ook gemakkelijker en zonder rare blikken de luiervan zijn baby verversen.



Reageren op discriminatie



Gender- en seksediverse personen zijn kwetsbaar voor discriminatie.

IN HET KORT

De meeste sportorganisaties hebben een **gedragscode** die verduidelijkt welk gedrag ze van sporters, supporters, trainers en anderen verwachten. Vaak zeggen deze gedragscodes ook iets over **pestgedrag** en/of **discriminatie**.

Dat is belangrijk voor gender- en seksediverse personen, want zij zijn een kwetsbare doelgroep voor dat soort gedrag. Om drempels te verlagen, moet een organisatie op de juiste manier reageren op pest- en discriminerend gedrag.

INSPIRATIE

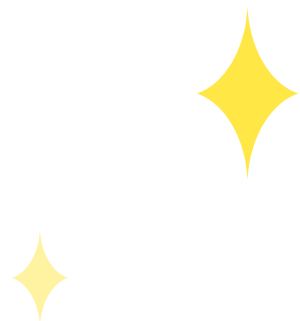
Bij de **Duitse Voetbalbond (DFB)** hebben ze een **aanspreekpunt voor incidenten** rond homofobie, transfobie en/of seksisme. Het aanspreekpunt verleent concreet, individueel en vertrouwelijk advies. **Lees alles over Team Out and Proud** en verken de mogelijkheden om discriminatie grondig aan te pakken.

Ontario Volleyball Association werkte een **beleid rond trans- en homofobie** uit. Daarin keuren ze dergelijk gedrag expliciet af:

// In de OVA zijn homofobie en transfobie nooit acceptabel of te verdedigen. Bovendien is niets doen geen optie als homofobie en transfobie zich voordoen.

Ze geven ook handvatten om enerzijds het gedrag te herkennen en anderzijds gepast te reageren op het gedrag. Wie weet kan je er zelf mee aan de slag.





Openheid, begrip
en informatie zijn
belangrijk als je
aan inclusie werkt.

VERHAAL IN DE KIJKER

Magali, mama van een trans hockeyspeler, vertelt hoe zij het allemaal beleeft:

// Als ouder ben je ongerust over je kind en de verhoudingen met vrienden, schoolkinderen en sportkameraden. Je hoopt op een open mind, maar botst jammer genoeg nog op vele struikelblokken.

Gelukkig ving de hockeyclub die bezorgdheden goed op: "We mogen onze beide handjes kussen met onze club. Die was ongelooflijk begripvol en attent en werkte mee om alles zo gemakkelijk mogelijk te laten verlopen voor ons. De verstandhouding binnen de ploeg was top! Het was eerder bij wedstrijden dat we **tegenwerking** kregen van andere ploegen. Vooral **bij een overwinning**. Dan wordt ons kind aangewezen als niet correcte speler binnen de ploeg."

Magali hoopt op **meer openheid over thema's als diversiteit**: "Het begrijpen en proberen inleven in de situatie van een ander

is al een enorme hulp. **Je begrepen voelen is zo belangrijk**, net als het gevoel hebben dat mensen je steunen. Als dat er niet was vanuit de hockeyclub, was ons kind zeker gestopt met hockey spelen."

"Ik hoop dat clubs geïnformeerd worden. **Door erover te praten en informatie te delen, kan begrip opgebracht worden.** Een persoon die niet begrepen wordt of gepest wordt, dat kan verregaande gevolgen hebben. Door het thema op de agenda te zetten, door erover te praten en ervaringen uit te wisselen komt men al een heel eind verder."

Magali
mama van
een trans
hockeyspeler



ZELF AAN DE SLAG

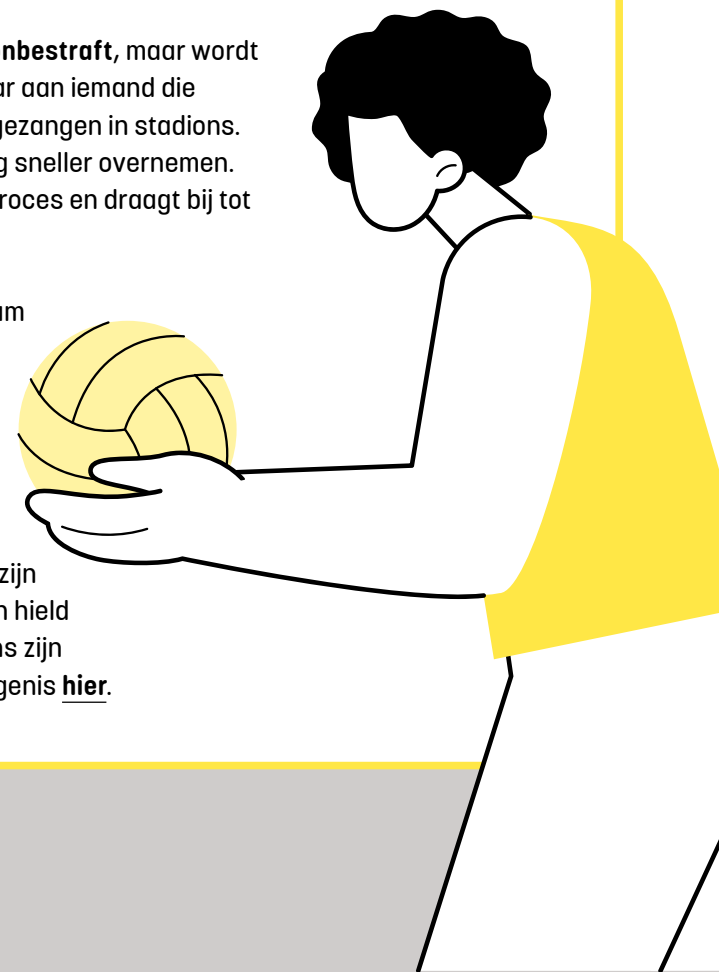
- **Herwerk je gedragscodes** en voeg discriminatie op basis van gender- en seksediversiteit toe. Denk daarbij aan inclusieve communicatie. Op de website van [Sportieq](#) vind je voorbeelden van gedragscodes met inclusief taalgebruik.
- Zoek naar een manier om je **gedragscodes zichtbaar te maken** op activiteiten en evenementen, bijvoorbeeld via posters in wc-hokjes of QR-codes voor meldingen.
- **Werk** met de hulp van Safe Sport Allies **aan positief omstandersgedrag bij trainers**, bestuurders en medewerkers, publiek en medesporters. Zij kunnen allemaal een positieve impact hebben. Je vindt alles over omstandersgedrag op de website van [Sportieq](#).

EXTRA

Onder discriminatie vallen ook **microagressies**. Dat is subtiel, bijna alledaags gedrag dat beledigend, denigrerend en schadelijk is. Het gedrag blijft vaak onopgemerkt of ongestraft, maar zorgt wel voor een **onveilige omgeving**.

Soms blijft het gedrag niet alleen **onbestraft**, maar wordt het zelfs **aangemoedigd**. Denk maar aan iemand die lacht met een ongepaste grap, of gezongen in stadions. Daardoor gaan anderen het gedrag sneller overnemen. Correct reageren, doorbreekt dit proces en draagt bij tot een veiligere sfeer.

Voetballer Ouissem Belgacem kwam pas uit de kast nadat hij zijn carrière stopzette. Hij getuigt over de dagelijkse microagressies. Er ging geen dag voorbij zonder dat hij in de kleedkamer of op het veld “vuile homo” of “vuile janet” hoorde. Dit was slecht voor zijn **zelfvertrouwen** en **eigenwaarde** en hield hem tegen om zichzelf te zijn tijdens zijn carrière. Bekijk zijn volledige getuigenis [hier](#).



Tot slot



Inclusie kan je niet
aan- of uitzetten.
Het is **een voort-
durend proces.**

1 – DEEL VAN HET DNA

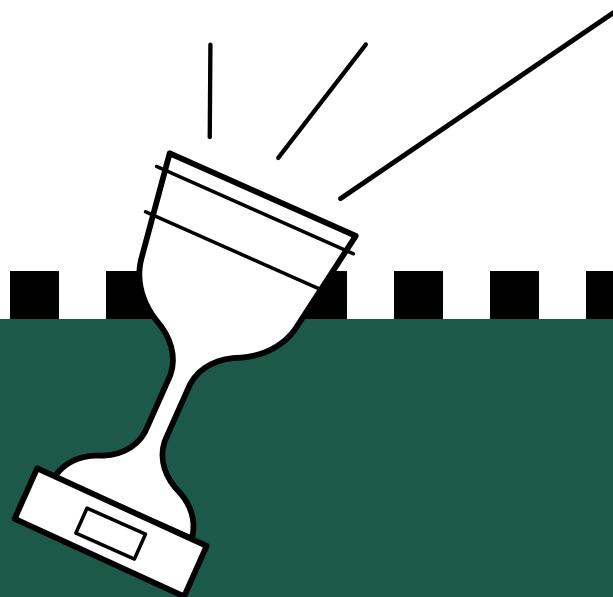
Werken aan inclusie betekent **werken aan de cultuur binnen jouw organisatie**. Je werkt aan het DNA van je organisatie en club(s) en dat vraagt een **duurzame aanpak**. Inclusie mag geen aparte denkoefening blijven, maar moet van bij de start verweven zitten in alles wat je doet.

Dat vraagt een aanpak die begrijpt dat niet één bouwsteen belangrijker is dan een andere en dat je als organisatie **proactief** moet werken. Je kan bijvoorbeeld op structurele basis **samenwerken met experts** of kennis-organisaties rond verschillende thema's.

2 – GEDEELDE VERANTWOORDELIJKHEID

Werken aan je clubcultuur en DNA kan niet de verantwoordelijkheid zijn van één persoon of functie. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid **van bestuurders, trainers, sporters en supporters.**

Daarom is het belangrijk dat je als organisatie **blijft bijleren rond het thema** en je club(s) aanspoort om hetzelfde te doen. Daarmee leg je de verantwoordelijkheid voor inclusie niet enkel bij gender- en seksediverse personen.



Evaluëren is een belangrijk deel van een duurzame aanpak.

3 – OPVOLGING EN EVALUATIE

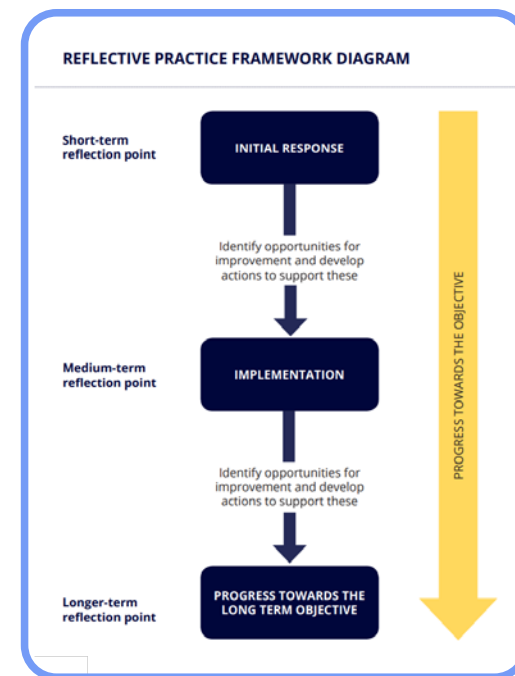
Een duurzame aanpak vraagt opvolging en evaluatie. Daarvoor bestaan er verschillende **tools en hulpmiddelen**. Twee daarvan zijn specifiek opgesteld in het kader van inclusie in sport.

Het **Equality Action Plan Design Guide | ENGSO Education** werd opgemaakt binnen het EQUIP project, een project dat werkt aan gelijkheid in sport. De toolkit voorziet een handleiding om een **actieplan** op te maken en een **sjabloon** dat je kan invullen.

EQUALITY ACTION PLAN CANVAS

The goal What is the change you want to see?			The action What action will you take to reach your goal?		
Equality topic What topic of equality will your action address?	Area Where in the organisation will the action take place?	Type of action What form does the action take?	Resources Which people will help you implement this action plan?		
Stakeholders Who will directly benefit from this action? Who will indirectly benefit from this action? Who will you partner with to make this action plan a success?			Timeline When do you expect to start the action? When do you plan to complete the action?	Stages Break the action down into 4 to 5 stages.	
Outcomes What are the specific changes you want to see? 1 2 3	Indicators How will you know if you have achieved each of these? 1 2 3	Risks What might threaten the success of your action plan? 1 2 3	Preventative measures What can you do to minimise the risks? 1 2 3		

Eens je een actieplan hebt, is het ook belangrijk dat je de **uitvoering opvolgt, evalueert en bijstuurt** waar nodig. De Australian Human Rights Commission ontwikkelde daarvoor een **framework** dat eenvoudig toe te passen is. Het omvat een schema waarin je vastlegt wat, wanneer en hoe je evalueert en bijstuurt.



GOEDE PRAKTIJKVOORBEELDEN

Op onze website vind je een overzicht van praktijkvoorbeelden, verhalen en richtlijnen die je verder kunnen helpen.

 **BEKIJK HIER EN DOWNLOAD**

Maak het verschil en **zet** stappen naar een toegankelijke en inclusieve sportomgeving!

PUBLICATIES

Challouki, H. (2021). *Inclusieve Communicatie: Alles wat je moet weten om een divers publiek te bereiken*. Pelckmans.

Goeyers, C. (2021). 'Verkondigen dat geslacht zo simpel is als X en Y, is de wetenschap ontkennen'. Knack.
<https://www.knack.be/>

Hoebeke, P., & Courtois, I. (2024). *Gender Goals: Seksuele Diversiteit in de Sport*. Borgerhoff-Lamberigts.

Menzel, T., Braumüller, B., & Hartmann-Tews, I. (2019). *The Relevance of Sexual Orientation and Gender Identity in Sport in Europe*.
<https://www.out-sport.eu/>

Storr, R., Nicholas, L. Robinson, K., & Davies, C. (2021). 'Game to play?': barriers and facilitators to sexuality and gender diverse young people's participation in sport and physical activity, *Sport, Education and Society*.
<https://www.tandfonline.com/>

WEBSITES

<https://outforthewin.com/>

<https://www.sportieq.be/>

<https://www.transgenderinfo.be/nl>

<https://www.interseksevlaanderen.be/>

<https://www.transathlete.com/>

<https://www.cavaria.be/>

Praktijkids gender- en seksediverse personen in sport

2024

Deze publicatie is opgesteld op basis van de op het moment beschikbare informatie. Nieuwe inzichten of updates worden nauwgezet opgevolgd.

TEKSTEN

Out For The Win en Sportieq

VORMGEVING

Trien Pauwels, www.trien.org

ILLUSTRATIES

Shutterstock

AFBEELDINGEN

Alle afbeeldingen, behalve die op pagina 22 (l), 28 (r) en 35, zijn direct verkregen van de afgebeelde personen of de betrokken organisatie. Voor andere afbeeldingen is de oorspronkelijke bron of eigenaar vermeld. Mocht u de rechten op een afbeelding bezitten, neem dan contact op met info@outforthewin.com.

Met dank aan volgende partners en steun van de Vlaamse overheid

