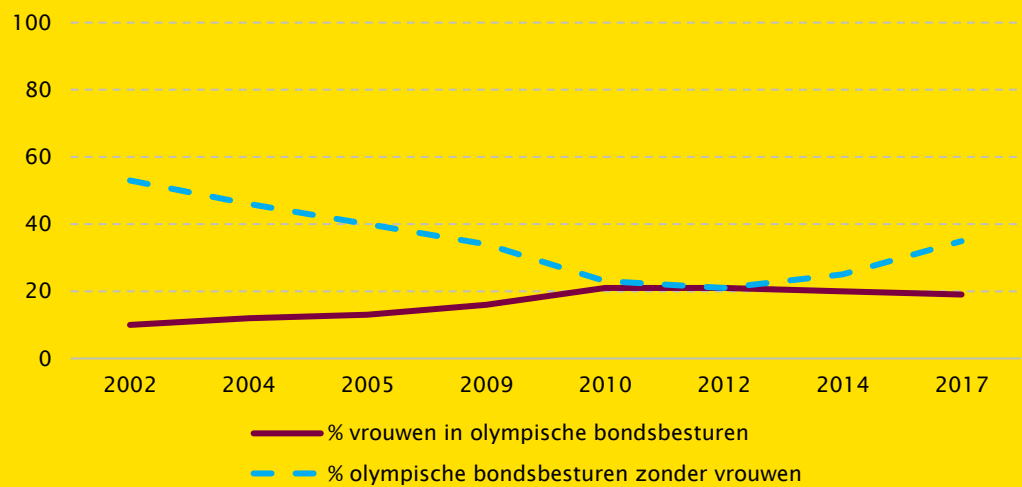


Maart 2018

Agnes Elling

m.m.v. Inge Claringbould & Manon van Liere (USBO) en Huibert Brands (NOC\*NSF)

**Figuur 1 Ontwikkeling vertegenwoordiging vrouwen in olympische bondsbesturen 2002-2017 (in %)**



### Meer aandacht voor diversiteit

Vanuit NOC\*NSF en de overheid groeide de afgelopen jaren de aandacht voor het thema 'diversiteit', waaronder de vertegenwoordiging van vrouwen in landelijke besturen van de Nederlandse sportbonden (NOC\*NSF, 2017a; Kabinet Rutte III, 2017). Ook vanuit het Internationaal Olympisch Comité (initiatie *Gender Equality Review Project* in 2017) en de Europese Unie (EIGE, 2017) is het verhogen van gendergelijkheid in leidinggevende functies een belangrijk thema.

In Nederland doen mannen en vrouwen ongeveer even vaak aan sport, maar sporten jongens en mannen wel vaker in sportverenigingen; ongeveer één op de drie leden van de bij NOC\*NSF aangesloten sportbonden is vrouw (NOC\*NSF, 2017b). De vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities zoals bondsbesturen ligt beduidend lager. Sinds 2011 registreert NOC\*NSF het geslacht van alle bondsbestuurders; in 2012 lag het aandeel vrouwelijke bondsbestuurders op 17 procent (Elling, 2014). In de jaren daarna bleef dat aandeel schommelen rond 20 procent en was geen duidelijk groei waarneembaar, ondanks de toegenomen aandacht voor 'diversiteit' (NOC\*NSF, 2017a). Een mogelijke verklaring voor deze paradox is dat de toegenomen aandacht voor het bredere begrip

diversiteit in de Nederlandse sport (incl. leeftijd, etniciteit, LHBT), juist geleid heeft tot minder focus op gendergelijkheid.

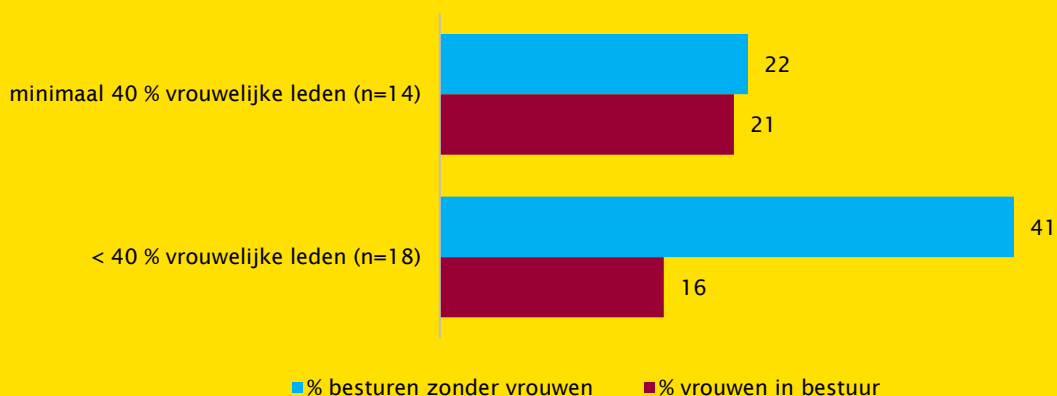
### Stilstand of achteruitgang?

De man-/vrouwverhouding in de besturen van olympische sportbonden is sinds 2002 regelmatig in kaart gebracht door onderzoekers van de Universiteit Utrecht en het Mulier Instituut. Na een geleidelijke groei van het aandeel vrouwelijke bestuurders tot rond de 20 procent in 2010, trad stilstand op. Vanaf 2012 is het aandeel bondsbesturen zonder vrouwen, na jarenlange afname, weer toegenomen van 21 tot 35 procent. Dit is bijzonder opvallend gezien de extra internationale aandacht voor meer gendergelijkheid vanuit NOC\*NSF én het IOC waar deze bonden ook mee te maken hebben.

### Nederland loopt niet voorop

Internationaal behoort Nederland met onder meer de Scandinavische landen tot de voorhoede van landen als het gaat om de (club)sportdeelname van meisjes en vrouwen. Qua vertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste leidinggevende posities (bondsbesturen en directie) behoort Nederland eerder tot de middenmoot ([www.sydneyscoreboard.com](http://www.sydneyscoreboard.com); Elling, et al., 2018). In Noorwegen bestaat reeds langer regelgeving rondom de vertegenwoordiging

**Figuur 2 Aandeel vrouwen in olympische bondsbesturen naar aandeel vrouwelijke leden van bonden, 2017 (in %)**



Het Mulier Instituut is een onafhankelijke en landelijk opererende stichting, gericht op de bevordering en uitvoering van sportonderzoek voor beleid en samenleving.

van mannen en vrouwen in de hoogste bestuursorganen. Ook landen als Zweden, Groot-Brittannië en Spanje hebben recent streefcijfers ingevoerd waaraan sportbonden dienen te voldoen om aanspraak te kunnen blijven maken op subsidies.

#### Verschillen tussen bonden

Olympische bonden met meer dan 40 procent vrouwelijke beoefenaars hebben over het algemeen een iets hoger aandeel vrouwelijke bestuurders en kennen minder besturen zonder vrouwen dan bonden met minder vrouwelijke leden (zie figuur 2). Net als in 2012 (Elling, 2014), hadden olympische sportbonden in 2016 een iets groter aandeel vrouwen in hun bondsbesturen (22%) dan niet-olympische bonden (resp. 17%). Het aandeel bondsbesturen zonder vrouwen was respectievelijk 33 en 38 procent. Evenals in directiefuncties, is het aantal vrouwelijke voorzitters op één hand te tellen.

#### Visies en beleidsmaatregelen

Binnen olympische sportbonden bestaat over het algemeen een positieve attitude ten aanzien van het belang van een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste bestuurs- en managementposities (Claringbould & Van Liere, 2018). Tegelijkertijd bestaat een geringe bereidheid om daar actief vorm aan te geven door specifieke

beleidsmaatregelen (bijv. statutair vastleggen van minimaal twee mannen en twee vrouwen in bestuur). Oorzaken en oplossingen worden vooral bij vrouwen zelf gelegd (o.a. minder ambities, minder tijd vanwege meer zorgtaken) en minder bij zaken als werving- en selectieprocessen en bestuursculturen. Uit andere sectoren en internationaal onderzoek is bekend dat ook expliciete inzet van beleid en reflectie op (onbewuste) in- en uitsluitingsmechanismen voorwaarde is voor meer en duurzame gendergelijkheid.

In 2018 doet het Mulier Instituut i.s.m. met NOC\*NSF en Kenniscentrum Sport en met ondersteuning van het ministerie van VWS onderzoek naar diversiteit (o.a. sekse, etniciteit, leeftijd) in (top)kaderfuncties.

#### Dataverantwoording

De data over man/vrouw diversiteit in olympische sportbondsbesturen van 2002-2017 zijn verzameld door USBO en het Mulier Instituut. De ledenaantallen van bonden zijn afkomstig van NOC\*NSF, evenals de man/vrouw diversiteit in sportbonden in 2012 en 2016. Begin 2017 voerden USBO onderzoekers 26 telefonische interviews met bestuurders en directeuren van olympische sportbonden over beleid gericht op een gelijkwaardiger man-/vrouwverhouding in hun bondsbestuur.

#### Referenties

Neem voor meer informatie contact op met: [a.elling@mulierinstituut.nl](mailto:a.elling@mulierinstituut.nl)

Mulier Instituut  
Postbus 85445  
3508 AK Utrecht  
T 030-7210220  
[info@mulierinstituut.nl](mailto:info@mulierinstituut.nl)  
[www.mulierinstituut.nl](http://www.mulierinstituut.nl)