



Aanpak van racisme en discriminatie in de sport

Een verkennende studie naar wat de
provincie Utrecht kan betekenen

31 januari 2022

Ewoud Butter & Jurriaan Omlo

WWW.ART1MN.NL

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Omvang en aard van de problematiek	4
Aantal meldingen discriminatie in de sport bij Art.1 Midden Nederland (2018-2021)	4
Weinig kennis over aard en omvang problematiek	6
Niet op de agenda	7
Lage meldingsbereidheid	7
Redenen om niet te melden.....	8
3. Welke aanpak wordt geadviseerd?	10
A. Voorkomen van discriminatie en racisme.....	10
Aandacht voor inclusie	10
Vergroten van bewustwording en empathie	10
Veranderen van sociale norm en werken aan nieuwe sociale norm	12
Mensen aanspreken in hun rol/eigenaarschap.....	13
Voortrekkers / rolmodellen.....	14
B. Over melden en registreren van discriminatie.....	14
C. Hulp aan slachtoffers.....	14
Vertrouwenscontactpersonen	14
Opleiden/ bijscholen trainers en coaches	15
D. Instrumenten voor sancties	16
4. Rollen, aanpakken en activiteiten provincie	16
Breed, specifiek of intersectioneel inzetten op discriminatie?.....	16
A. Een ondersteunende rol, vooral voor kleinere gemeentes	17
B. Een faciliterende rol; netwerkbijeenkomsten, delen van <i>good practices</i>	17
C. Een verbindende rol	19
D. Een aanjaagrol om te agenderen, kwalitatief hoogwaardige afhandeling van meldingen te bevorderen of aanstellen VCP te bevorderen	20
E. Een aansluitende rol	21
F. Investeren in onderzoek.....	22
Samenwerkingspartners.....	22

1. Inleiding

De provincie Utrecht wil komen tot een gedegen aanpak van racisme en discriminatie in de sport in de provincie. Hiertoe laat de provincie een verkennend onderzoek doen. Het onderzoek is een *quicksan* en zal de volgende onderzoeksvragen beantwoorden:

1. Hoeveel meldingen zijn er de afgelopen drie jaar binnen gekomen bij Art. 1 Midden Nederland over discriminatie in de sport binnen de provincie Utrecht en welke andere meldingen zijn er bekend bij andere instanties?
2. Wat voor type casuïstiek is er bij Art.1 Midden Nederland bekend?
3. Welke rol kan de provincie Utrecht spelen bij de aanpak van racisme en discriminatie binnen de sport in de provincie Utrecht en op wat voor manier kan het thema racisme en discriminatie worden opgenomen in het Provinciaal sportakkoord Utrecht?
4. Welke aanpak wordt geadviseerd (plan van aanpak, activiteiten, welke partijen, kosten, tijdsbesteding, et cetera)?
5. Wie zijn de belangrijkste sleutelpartijen voor de provincie Utrecht om mee samen te werken aan het aanpakken van discriminatie en racisme in de sport?

Voor de beantwoording van onderzoeksvraag 1 en 2 heeft Art.1 Midden Nederland de gegevens aangeleverd voor de onderzoekers. Art.1 Midden Nederland heeft gekeken naar beschikbare cijfers over meldingen van discriminatie.

Voor de beantwoording van vraag 3 t/m 5 hebben de onderzoekers interviews afgenomen, waarin onder meer is gevraagd naar ervaren problematiek, reeds aanwezige handelingsperspectieven, wat ze nog meer zouden kunnen doen en hoe de provincie hen hierbij zou kunnen ondersteunen. In totaal zijn er 15 mensen geïnterviewd, waaronder 5 beleidsambtenaren bij de gemeenten Utrecht, Amersfoort en Veenendaal die verantwoordelijk zijn voor het sportbeleid en/of inclusie en discriminatie. Onderzoekers hebben diverse mensen gesproken uit de voetbalwereld: twee vertrouwenscontactpersonen van FC Utrecht, een medewerker strategie en beleid van de KNVB en een adviseur sportbonden en -verenigingen inclusie en discriminatie, tot voor kort coördinator diversiteit & inclusie bij de KNVB. Daarnaast zijn er twee medewerkers van de hockeybond (KNHB) geïnterviewd: de manager Verenigingen & Hockeyers en de senior medewerker Veilig Sport Klimaat. Verder zijn er interviews gevoerd met een casemanager van Centrum Veilige Sport Nederland (CVSN) van het NOC*NSF, de directeur van de Vechtsportautoriteit, een bestuurssecretaris en vertrouwenscontactpersoon bij Nevobo (Volleybalbond) en een voorlichter en trainer van Art.1 Midden Nederland. Tot slot is er een bijeenkomst van de gemeente Amersfoort bijgewoond over inclusie in de sport.

2. Omvang en aard van de problematiek

Art.1 Midden Nederland heeft in de afgelopen jaren weinig meldingen ontvangen over discriminatie in de sport, maar in 2021 is het aantal meldingen wel opvallend hoog. Het is vooral opzienbarend aangezien er vanwege de coronapandemie minder werd gesport en publiek vaak niet was toegestaan.

Aantal meldingen discriminatie in de sport bij Art.1 Midden Nederland (2018-2021)

De cijfers zijn bijgewerkt tot en met 9 december 2021.

	2018	2019	2020	2021
Provincie Utrecht	10	12	7	32

Bij het College voor de Rechten van de Mens zijn er over twee casussen uit de provincie uitspraken gedaan in 2019 en 2020. Bij een schietsportvereniging uit Amersfoort oordeelde het College voor de Rechten van de Mens dat er gediscrimineerd is op grond van afkomst bij de toelating van leden.

Bij een situatie op een manege heeft de persoon in kwestie onvoldoende feiten kunnen aandragen waaruit blijkt dat er ongerechtvaardigd onderscheid is gemaakt. Partijen spreken elkaar tegen met betrekking tot wat er precies is gezegd en voorgevallen. Hierdoor kan het College niet vaststellen dat er sprake is geweest van discriminatie op grond van geloofsovertuiging.

Art.1 Midden Nederland heeft ook casuïstiek verzameld met als doel enig inzicht te verkrijgen in welke vormen van racisme melders in de sport ervaren. Er zijn verschillende meldingen op grond van geslacht en handicap. Wij delen hieronder een greep aan ervaringen van discriminatie op grond van afkomst of huidskleur.

Ervaren racisme bij een voetbalclub

Een scheidsrechter van een voetbalclub heeft een 13-jarige speler uitgescholden voor "kutturk". Na het incident heeft de trainer van de speler het gemeld bij het secretariaat van de club. De desbetreffende scheidsrechter was ook aanwezig. Deze zei vervolgens: "ga maar lekker een kanker aanklacht indienen, kanker op."

Ervaren racisme bij een hockeyclub

Een melder belde in verband met haar 13-jarige dochter die zonder uitleg of overleg is ingedeeld in een lager team. Verder is de rest van het team niet verplaatst, alleen zij. Er werd in de afgelopen 8 jaar altijd gezegd dat zij goed presteerde en er is niet gebleken dat het te maken heeft met haar niveau. De melder heeft vermoedens van discriminatie, maar geen bewijs. Ze is van mening dat ze zo van haar dochter proberen af te komen, dat haar dochter ontmoedigd raakt en niet meer wil spelen.

Ervaren racisme bij zaalvoetbal

Tegen het einde van de wedstrijd wordt er voor de scheidsrechter een overtreding op melder gemaakt. Na de overtreding hoorde de melder de scheidsrechter niet gelijk fluiten. Melder reageerde met een normale toon op de scheidsrechter om aan te geven dat dit toch echt een overtreding was. "Terwijl ik bezig was met mijn zin, heeft de scheidsrechter gefloten voor de overtreding en zei: ik fluit toch al... We zijn hier in Nederland he."

Ervaren racisme bij een sportschool

Een medewerker van de sportschool maakt al langere tijd opmerkingen naar sporters die uit Syrië afkomstig zijn. Daarbij maakt ze de opmerking: He hoi Syrië, moet je niet de straat op om te demonstreren tegen homo's? (...) Melder was zijn sportpas verloren en moest daardoor een nieuwe aanvragen. Dit kostte 15 €. De melder merkte op dat hij dit veel geld vond. De medewerker gaf toen aan: "Dit wordt voor jou toch door de gemeente betaald?" Melder heeft een U-pas. Hij en medesporters hebben heel lang niets gezegd om geen problemen te maken en niet in de problemen te komen.

Ervaren racisme bij een sportvereniging

Zoon van de melder wordt door teamgenoten racistisch beledigd. Ze noemen hem onder meer "bruinkop" en "zwarte slavenneger."

Ervaren racisme op social media

Een melder geeft aan: "Op social media ben ik een discriminerend bericht tegengekomen van een voetbalvereniging in Utrecht. Er wordt aangekondigd dat er een wedstrijd zal worden gespeeld tegen een andere club uit Utrecht (waarvan veel spelers een Marokkaanse achtergrond hebben) In het bericht staan meerdere discriminerende opmerkingen met betrekking tot de Marokkaanse achtergrond van de spelers."

Cijfers Openbaar Ministerie (OM)

Jaarlijks geeft het OM het rapport 'Cijfers in Beeld' uit. Dit rapport geeft inzicht in de feiten die jaarlijks door het OM in behandeling zijn genomen en die strafbaar kunnen zijn op grond van een van de artikelen uit het Wetboek van Strafrecht (Sr) die specifiek gaan over discriminatie (specifieke discriminatiefeiten). Daarnaast wordt gerapporteerd over de zogenoemde 'codis-feiten': commune strafbare feiten (zoals eenvoudige belediging, bedreiging of mishandeling) waarbij een discriminatieaspect heeft meegespeeld.

Relatief veel van de discriminatiefeiten die door het OM in behandeling worden genomen vinden plaats in de sport: in 2016 ging het om 15% van de feiten. De jaren daarna wisselde het aandeel feiten in de sport sterk: 2017 (42% van de feiten), 2018 (7%), 2019 (38%) en 2020 (3%). (Zie: om.nl: cijfers in beeld 2021.) Het gaat volgens het OM vaak om incidenten met veel verdachten - bijna altijd supporters, vaak voetbalsupporters. Deze cijfers betreffen het hele land en worden niet gespecificeerd per provincie.

Weinig kennis over aard en omvang problematiek

Over het algemeen worden er relatief weinig meldingen van discriminatie en racisme in de sport gedaan. Een casemanager van het NOC * NSF ziet relatief weinig meldingen:

“Wat ik zie in de praktijk: het aantal meldingen dat we krijgen over discriminatie en dan met name over racisme, dat is binnen de georganiseerde sport een klein aantal. Als we 10 meldingen krijgen op jaarbasis dan is dat veel. Over 2020 waren het er minder dan 10. Racismemeldingen waren er misschien 5 of 6, dan bedoel ik meldingen waarin mensen zich achtergesteld voelden op basis van afkomst. Dat gaven ze ook specifiek aan in de meldingen.”

De gemeente Utrecht zegt het volgende over de problematiek:

“We krijgen van Art.1 Midden Nederland een signaal als er meldingen zijn. We krijgen van de KNVB meldingen door. Er is in Utrecht in de laatste 2 jaar bij voetbalverenigingen een voorval geweest. Waar door KNVB, gemeente Utrecht, Art.1 MN en SportUtrecht direct actie op is ondernomen bij de verenigingen en betreffende teams. Door voorvallen in het betaald voetbal krijgt het onderwerp de meeste aandacht. Er zijn veel ontmoetingen op clubniveau waarbij verschillende groepen elkaar ontmoeten. Ook in het hockey komt het voor. Bij Kampong is een speler, een bekende speler die ook voor het Nederlands team uitkomt. Er worden grapjes gemaakt over huidskleur. Vervelende opmerkingen. Hij spreekt zich daar nu over en tegen uit.” (Zie ook: Terrance Pieters over racisme in het hockey: ‘Het is klaar nu, ik durf de confrontatie aan te gaan’ | De Volkskrant)

Relatief veel meldingen van discriminatie komen uit het voetbal. Het hoofd strategie en beleid van de KNVB denkt dat discriminatie en racisme bij andere sporten ook spelen, maar dat het bij een volkssport eerder tot uiting komt.

“We hebben sneller en meer met incidenten te maken, maar we voelen meer de behoefte iets aan de preventieve kant te gaan zitten en incidenten zoveel mogelijk te voorkomen. Als KNVB richten we ons met onze aanpak vooral op racisme, LHBTIQ+ en antisemitisme. Daarnaast hebben we ook een collega die zich speciaal bezighoudt met aangepast voetballen.”

De directeur van de vechtsportautoriteit en een bestuurssecretaris (tevens vertrouwenscontactpersoon) bij de Nederlandse Volleybalbond geven aan ook weinig meldingen van discriminatie en racisme te krijgen.

“Wij registreren alle meldingen van misstanden, maar in de 4,5 jaar hebben we maar enkele meldingen gehad die over discriminatie en racisme gaan. In die gevallen ging het vaak om escalatie van een conflict dat vervolgens onttaardde in het gebruik van discriminerende uitingen. Bij gevechten van Rico Verhoeven tegen bijvoorbeeld Badr Hari of Jamal Bensadik zie je op sociale media wel eens racistische uitingen.” (directeur vechtsportautoriteit)

“Ik weet niet wat de omvang en ernst is. Het enige wat ik binnenkrijg als vertrouwenscontactpersoon zijn de meldingen en die bereiken ons niet vaak. In 2021 kreeg ik twee meldingen van racisme. (...) Het heeft voor ons nog niet zoveel urgentie om het heel sterk op te pakken, omdat we niet merken dat het een heel groot probleem is. Als het speelt willen we natuurlijk wel zo goed mogelijk helpen, maar binnen het volleybal lijkt het niet zo urgent om onze aandacht van reactief naar proactief te

verschuiven. Uiteraard besteden we wel in algemene zin aandacht aan een inclusieve, positieve en veilige volleybalcultuur.” (bestuurssecretaris en vertrouwenscontactpersoon bij Nevobo)

Volgens een adviseur die verschillende bonden en verenigingen adviseert op het gebied van diversiteit en inclusie is er de laatste jaren, zeker na Black Lives Matter, meer aandacht voor discriminatie op grond van kleur of herkomst. Daarnaast is er al langer aandacht voor mensen met een beperking en LHBTIQ+ personen, zeker in het voetbal. Als het gaat om inclusie en omgaan met verschillen zou er volgens haar ook meer aandacht moeten komen voor de uitsluiting van lager opgeleiden en van mensen met een laag inkomen.

Niet op de agenda

Het onderwerp staat daarom bij veel organisaties niet of nauwelijks op de agenda. De gemeente Amersfoort geeft aan dat racisme binnen de sport op dit moment niet op de agenda staat. Volgens een adviseur die in het verleden verantwoordelijk was voor het inclusie en discriminatiebeleid van de KNVB en tegenwoordig ook andere bonden en verenigingen adviseert, zijn discriminatie en racisme bij de meeste bonden geen item.

“Dat komt omdat veel bonden en verenigingen vaak vrij homogeen zijn— dan speelt het minder. Neem bijvoorbeeld de roeibond. Daar zijn veel leden student of zijn student geweest. Daar gaat het niet over discriminatie en racisme, maar eerder over meer divers worden. Ik heb ook de indruk dat discriminatie en racisme sterker spelen in teamsporten. Als individuele sporter heb je minder te maken met andere sporters. In teamsporten speelt het veel meer, omdat je dan meer mensen hebt in je directe sportomgeving die een rol spelen. Het gaat om je teamgenoten, om begeleiders, supporters en de teams waartegen je speelt. Zeker bij een volkssport als voetbal speelt het sterker. Denk ook aan de confrontaties met andere clubs en hun fans.”

Door incidenten, zoals racistische spreekkoren tijdens de voetbalwedstrijd Den Bosch- Excelsior in 2019, of door uitlatingen van prominente sporters, kan het onderwerp geagendeerd worden. Dat laatste gebeurde bij de hockeybond. De manager Verenigingen & Hockeyers van de KNHB:

“Hockey is een redelijk homogene sport. Er zijn daardoor waarschijnlijk ook relatief weinig meldingen van discriminatie en racisme. Er is nu wel meer aandacht voor. Terrance Pieters heeft, als een van de weinige top hockeyers met een migratieachtergrond, zijn ervaringen met racisme in het hockey verteld en het onderwerp daarmee geagendeerd. Dat heeft echt geholpen. Dankzij hem is het gesprek geopend, maar er is nog veel winst te boeken.”

Een beleidsambtenaar benadrukt dat de gemeente Utrecht wel actief aandacht heeft voor het onderwerp.

Lage meldingsbereidheid

Een casemanager van het NOC*NSF legt uit dat de meldingsbereidheid heel laag is:

*“De meldingsbereidheid is laag. Ze weten niet waar ze terecht kunnen. Als mensen er wel over beginnen, voelen ze zich onvoldoende gesteund en gehoord. Ze vinden het niet de moeite om te melden. Racisme blijft daardoor moeilijk zichtbaar, maar er zijn wel mechanismen binnen sportverenigingen die mensen een niet heel welkom gevoel geven.” (NOC*NSF).*

Uit onderzoek is bekend dat slachtoffers van racisme en discriminatie om allerlei redenen niet melden. Volgens SCP-onderzoek naar ervaren discriminatie (Andriessen et al. 2020) zou ongeveer drie procent van de mensen die discriminatie ervaart hiervan melding van maken. Hierdoor is er weinig bekend over de omvang en aard van het probleem. Uit hetzelfde SCP onderzoek blijkt dat van de totale bevolking die in de afgelopen twaalf maanden in de vrije tijd heeft gesport, 1% (mogelijk) discriminatie heeft ervaren doordat ze hierbij zijn uitgescholden of nageroepen. Andere mogelijke vormen van discriminatie in de sport, zoals andersoortige onprettige bejegening of uitsluiting van deelname, waren in dit onderzoek niet meegenomen. Het SCP concludeert onder andere:

“Mannen, mensen met een beperking en Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse migratieachtergrond ervaren meer discriminatie bij het sporten dan hun referentiegroepen. Zowel bij mensen met een beperking als mensen met een migratieachtergrond speelt de zichtbaarheid van het kenmerk geen rol.”

Redenen om niet te melden

Er worden verschillende redenen gegeven waarom er weinig discriminatie wordt ervaren en gemeld. Volgens een voorlichter van Art.1 Midden Nederland komt het omdat racisme en discriminatie normaal gevonden worden.

“Er wordt in de sport minder snel discriminatie ervaren, en ook minder melding van discriminatie gedaan, omdat het in de sport meer wordt geaccepteerd. Opmerkingen van supporters worden gemakkelijker geaccepteerd. Mensen hebben de indruk dat het bij de omgevingsnormen, bij de sportcultuur hoort. Het heeft denk ik ook de tijd nodig. Vrouwenintimidatie op de werkvloer hoorde vroeger vaak eerder bij een bedrijfscultuur, maar is bijvoorbeeld tegenwoordig ‘not done’. In die zin loopt de sportcultuur achter. Daar worden bepaalde situaties geaccepteerd die elders niet meer getolereerd worden.”

De directeur van de vechtsportautoriteit trekt een vergelijking met andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

“Het beeld is vaak dat discriminatie en racisme niet voorkomen. Dat zeggen bonden en verenigingen vaak. Dat zie je ook bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag, zoals seksueel overschrijdend gedrag. Het werd eerst ontkend dat het voorkwam. Maar uiteindelijk beseft het gros van de mensen dat het om een maatschappelijk fenomeen gaat waaraan de sport moet bijdragen.”

Dat discriminatie weinig gemeld wordt, hangt mogelijk ook samen met het gegeven dat clubleden mogelijk niet weten waar ze terecht kunnen met ervaringen van discriminatie. Tijdens een bijeenkomst georganiseerd door verenigingsadviseurs van SRO over inclusie in de sport komt in dit verband naar voren dat het bij clubleden lang niet altijd bekend is dat er vertrouwenspersonen zijn.

Volgens de casemanager van CVSN is een onderdeel van het probleem ook hoe er wordt omgegaan met racisme. De neiging bestaat al snel om het probleem te relativiseren, te ontkennen of te bagatelliseren.

“Het is ook hoe ermee wordt omgegaan. Dan zegt men: de discriminatiekaart wordt getrokken, je voelt je zeker achtergesteld, hè? Dat soort opmerkingen zien we ook terug in de meldingen van slachtoffers. Dat ze te horen krijgen: dat is iemand die altijd de discriminatiekaart trekt. Dat roepen de bestuurders. Maar het zegt helemaal niets over het slachtoffer. Het zegt iets over de clubcultuur.”

Ze worden niet serieus genomen. Het gaat over bejegening zeggen sommigen. Nee, het gaat over het gevoel van benadeeld worden.”

Het is ook belangrijk om aandacht te hebben voor de vraag waarom mensen met een migratieachtergrond vertrekken bij een vereniging. Zo geeft een deelnemer tijdens de eerdergenoemde bijeenkomst in Amersfoort aan dat ze geen duidelijk beeld hebben waarom mensen vertrekken. Het lukt minder om ze aan de club te binden.

Wat het ook ingewikkeld maakt is dat verenigingen niet geassocieerd willen worden met racisme en discriminatie. Als er incidenten spelen willen ze dat niet aan de grote klok hangen. Dat willen ze het liefst intern afhandelen. Bovendien is er vaak sprake van een omgeving bij verenigingen waar “iedereen iedereen kent”. Het is dan een drempel om anderen aan te spreken op gedrag.

Een adviseur die sportbonden en -verenigingen adviseert op het gebied van inclusie en discriminatie:

“De drempel voor een melder is in de sport ook hoog: je komt teams vaak ook weer tegen in de competitie. Dan moet je er samen weer wat van maken. Door te melden, komt er meer een hypotheek op zo’n wedstrijd te liggen. Mensen wilden vaak geen procedure. Ze willen wel altijd een luisterend oor.”

Volgens een ambtenaar van de gemeente Utrecht is er een cultuurverandering nodig en dat kost tijd en energie. Verenigingen moeten daarin goed ondersteund worden.

Niet welkom voelen en gevoelens van uitsluiting hoeven niet alleen te spelen bij mensen die al lid zijn. Dergelijke gevoelens kunnen ook al spelen nog voordat mensen überhaupt lid worden:

“Wat je hoort is dat er gezegd wordt: we hebben hier helemaal geen buitenlandse mensen dus bij ons komt racisme niet voor. Tsjja, misschien voelen mensen zich niet welkom om bij jou te sporten? Misschien is er een hoge drempel? Er zijn alleen maar witte mensen, waardoor ze zich niet op hun gemak voelen.” (Casemanager CVSN)

Ook volgens een adviseur die verschillende bonden en verenigingen adviseert op het gebied van diversiteit en inclusie ziet dat homogeniteit van verenigingen de drempel om te gaan sporten voor andere groepen hoger maakt.

“Bij homogene groepen kun je wel het effect hebben dat andere groepen bij voorbaat al een beetje uitgesloten worden. Mensen worden minder snel lid van een vereniging wanneer er weinig mensen zijn die veel op hen lijken.”

Een ander belangrijk punt van aandacht in het licht van het voorgaande is dat racisme in de sport nog vaak taboe is. Dat geldt ook voor andere vormen van grensoverschrijdend gedrag.

Meerdere respondenten merken op dat het nodig is om ‘positieve’ termen te gebruiken zoals inclusie en veilig sportbeleid als je mensen wil verleiden om deel te nemen aan webinars. Bij het gebruik van termen als seksueel misbruik, discriminatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag komen mensen niet. Als het thema veiligheid of een veilig sportklimaat is dan komen ze wel en stellen ze zich wel open.

3. Welke aanpak wordt geadviseerd?

We hebben de respondenten gevraagd wat er op grond van hun expertise en ervaring gedaan kan worden om discriminatie en racisme in de sport tegen te gaan. We maakten hierbij een onderscheid tussen het voorkomen van discriminatie en racisme, het registreren van discriminatie, het bijstaan van slachtoffers en het optreden tegen de daders. Hieronder worden kort de suggesties weergegeven die door de respondenten gedaan werden.

A. Voorkomen van discriminatie en racisme

Veel respondenten geven aan dat het voorkomen van discriminatie en racisme de meeste prioriteit zou moeten krijgen.

Aandacht voor inclusie

Het bevorderen van diversiteit en inclusie wordt door diverse respondenten een belangrijk punt genoemd. In dit verband wordt ook verwezen naar het nationaal sportakkoord 'Sport verenigt Nederland'. De voortgang van het deelakkoord 'Inclusief sporten en bewegen' wordt gemonitord aan de hand van een aantal indicatoren waaronder beweegrichtlijnen, wekelijkse sportdeelname, clublidmaatschap, zich thuis voelen bij sportaanbieders, beleid op diversiteit en deelname aan Jeugdfonds Sport & Cultuur.

NOC*NSF heeft een charter ontwikkeld voor bonden. Ze moeten zich conformeren aan plan van aanpak diversiteit en inclusie. Daar zijn veel bonden nu mee aan de slag gegaan.

Procesbegeleiders/voetbal is van iedereen

De KNVB is bijvoorbeeld al enkele jaren met het onderwerp bezig. In maart 2020 is de voetbalbond gestart met het programma 'Ons voetbal is van iedereen' om diversiteit en inclusie te bevorderen. Het hoofd strategie en beleid van de KNVB:

“We hebben nu bij 40 verenigingen ervaringen op kunnen doen. Dit aantal verenigingen willen we uitbreiden. We hebben 45 procesbegeleiders die bij verenigingen op bezoek gaan. Die komen voort uit het sportprofessionalsnetwerk. Dat is een heel divers gezelschap. Een optie is ook om twee mensen naar een vereniging met verschillende expertises te sturen. We merken dat het best lastig is om met dit thema bij verenigingen ‘binnen te komen’. Soms komen we bij verenigingen binnen op basis van meldingen die via de app discriminatie melden bij ons binnenkomen.”

Vergroten van bewustwording en empathie

Een adviseur die negen jaar bij de KNVB verantwoordelijk was voor diversiteit en inclusie, adviseert nu ook andere sportbonden en -verenigingen op dit terrein. Ze heeft op grond van haar ervaringen diverse tips om discriminatie en racisme tegen te gaan. Allereerst benadrukt ze dat het van belang is om empathie te bevorderen net als het bewustzijn van de impact van discriminatie en kwetsende uitingen.

“Mensen zijn zich niet altijd bewust van de impact. Belangrijk is ook het bewustzijn dat het om verschillende groepen kan gaan die zich buitengesloten kunnen voelen. Allerlei groepen hebben die ervaring en het werkt niet om daar een hiërarchie in aan te brengen: de ene ervaring uit een groep is niet per definitie erger dan die uit een andere.”

Deze adviseur, maar ook anderen geven verschillende voorbeelden van manieren waarop empathie en bewustzijn bevorderd kunnen worden.

Gesprek en dialoog (en terminologie)

Dat is allereerst door het gesprek, de dialoog aan te gaan. De eerdergenoemde adviseur:

“Wat echt helpt is het gesprek aan gaan: binnen de club, binnen de gemeente met verschillende clubs, soms regionale afdelingen met bonden. Ga het gesprek aan: waar hebben we het over? Belangrijk is dat er een open sfeer is. Een veilige sfeer.”

Zoals ook in het vorige hoofdstuk aangegeven kan hierbij volgens haar de keuze van de juiste woorden hierbij van belang zijn.

“Begin niet direct over discriminatie en racisme. Dat zijn labels die vaak afschrikken. Dan krijg je al snel veel tegenstand. Het zijn vaak abstracte begrippen die weerstand oproepen. “We moeten weer iets” is dan de reactie. Belangrijk is welke termen je kiest. Niet te snel etiketjes plakken en labels als discriminatie en racisme gebruiken. Dat gaat niet helpen om bij elkaar te komen. Je kunt beter benoemen wat er gebeurt en wat dat met mensen doet. Dat gaat niet helpen om bij elkaar te komen. De introductie is belangrijk, zoals het benoemen van een ‘veilig sportklimaat’. Een ‘veilig sportklimaat’ waarbinnen iedereen zichzelf kan zijn en welkom voelt. Daar kunnen sportbestuurders vaak eerder wat mee.”

Volgens degene die tijdelijk een deel van haar taken heeft overgenomen, de medewerker strategie en beleid van de KNVB, kan ook ‘een Veilig Sportklimaat’ soms afschrikken. Dan kan de vraag ‘hoe zorg je voor ledenbehoud’ een betere start voor een gesprek vormen.

Theater

Om bewustwording te creëren zou theater ook een instrument kunnen zijn. In opdracht van de KNVB heeft theatergroep Live Your Story daarom het toneelstuk “Ik wou dat het weer weekend was” ontwikkeld die bij verenigingen kan worden opgevoerd. Ze hebben specifiek voor voetbal deze voorstelling gemaakt om inclusie en discriminatie bespreekbaar te maken, maar volgens de medewerker strategie en beleid van de KNVB is het mogelijk ook bruikbaar voor andere sportverenigingen. Vanwege beperkingen die voortvloeien uit de coronapandemie is het stuk nog niet vaak gespeeld. Ook in de gemeente Veenendaal hebben ze positieve ervaringen met theatervoorstellingen als instrument om binnen clubs het gesprek over een positief sportklimaat te stimuleren.

Volgens de voorlichter van Art.1 Midden Nederland kan theater een effectief instrument zijn.

“Theater is innovatief. Je moet laten zien wat voor impact discriminatie heeft, bijvoorbeeld op gezinnen die jarenlange discriminatie en uitsluiting hebben ervaren. Dat is heftig. We moeten alleen opletten dat we niet te voorzichtig zijn. Soms lijkt het of we ons meer zorgen maken over de gemoedstoestand van degene die discrimineert. Het moet er niet toe leiden dat we de ouders te veel ontzien.”

Betrek groepen minderheden

De voormalig medewerker van de KNVB hecht ook veel waarde aan het betrekken van groepen die veel te maken hebben met discriminatie.

“Ik heb bewust bij de KNVB een overleg, het Voetbal Voor Iedereen netwerk (VVI) opgezet, met organisaties van verschillende maatschappelijke belangengroepen (Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders, Inspraakorgaan Turken, Suriprofs, CIDI, Anne Frank Stichting, John Blankenstein Foundation). Wij streefden er, samen met het Supporterscollectief, gezamenlijk naar om alle ongewenste uitingen binnen het voetbal tegen te gaan. Dat was heel nuttig. Overleg met verschillende organisaties is belangrijk zodat je feeling met hun achterban houdt.”

Ook degene die een deel van haar taken heeft overgenomen, het hoofd strategie en beleid van de KNVB, verwijst naar dergelijke overleggen:

“We hechten ook veel waarde aan ‘Samen aan de slag’. Dat is een soort overkoepelende laag van betrokken personen, zoals het VVI netwerk en de commissie Mijns (met onder anderen Humberto Tan, Ruud Gullit, Daphne Koster en Ahmed Marcouch)”

De directeur van de vechtsportautoriteit vertelt dat er om spanningen te voorkomen bij gevechten wel eens een beroep is gedaan op buurtvaders:

“Bij gevechten is het publiek divers, jong en oud, man en vrouw, en de groepen fans zitten dwars door elkaar. Meestal gaat dat goed. Maar bij gevechten waarbij vooraf spanningen waren zijn er vooraf buurtvaders uitgenodigd die tussen het publiek gingen zitten. Dat werkt beter dan mensen in een politiekpak die eerder agressie opwekken.”

Veranderen van sociale norm en werken aan nieuwe sociale norm

Een ander middel om discriminatie en racisme te voorkomen, is het werken aan de sociale normen binnen een bond of vereniging. Zowel bij de KNVB als bij de vechtsportautoriteit zijn hier goede ervaringen mee. De voormalige medewerker van de KNVB vertelt:

“Deze normen zijn vaak niet helder uitgesproken. Bijvoorbeeld een leus als ‘iedereen is welkom’ is prachtig, maar dan komt de vervolgvraag: wat moeten we daaraan doen? Hoe maak je het voor jezelf helder? Hoe communiceer je dat? Wanneer je een homogene groep hebt en er komen nieuwkomers, dan gaat het schuiven... dat kan schuren en het kan leiden tot verschillen van inzicht. Als vereniging moet je bedenken hoe je met verschillen omgaat. Hebben we behoefte aan een nieuwe sociale norm of niet? En waarom? Het is goed om dit te signaleren, daar met elkaar over te praten en over aanpassingen helder intern te communiceren.”

De medewerker strategie en beleid van de KNVB stelt vast dat de normen vaak niet duidelijk zijn. Het is volgens haar daarom wezenlijk het gesprek aan te gaan over de vraag hoe je met elkaar omgaat.

“Dat begint vaak met een startbijeenkomst per team met het liefst ook de ouders daarbij aanwezig. Dan begin je met uit te spreken wat je belangrijk vindt. Dat gaat om praktische afspraken, bijvoorbeeld hoeveel minuten voor het begin van de wedstrijd je aanwezig moet zijn, maar ook over de vraag: hoe gaan we respectvol met elkaar om?”

Bij de KNHB wordt ook veel belang gehecht aan het maken van heldere afspraken aan het begin van het seizoen. In het kader van 'Sportief en Respectvol' heeft de KNHB verschillende voorbeelden op haar site staan van afspraken die met het team en de ouders gemaakt kunnen worden. (Zie: knhb.nl) De senior medewerker Veilig Sport Klimaat van de KNHB:

“Het is belangrijk normen te stellen en om veiligheid te creëren. Daarom moet je aan het begin van het seizoen afspraken maken: hoe ga je met elkaar om, met de tegenstander? In de loop van het seizoen kun je erop terugkomen als er iets misgaat. Maar het kan bijvoorbeeld ook gaan om het gebruik van bepaalde woorden, zoals ‘homo’ als scheldwoord.”

De directeur van de vechtsportautoriteit denkt dat er relatief weinig klachten in de vechtsporten over discriminatie en racisme zijn, omdat er duidelijke kernwaarden die in de vechtsporten bestaan.

“Een eerste les begint vaak met de kernwaarden en de regels. Die gaan niet alleen over het gedrag ten opzichte van je sensei, je leraar, maar ook ten opzichte van je medesporters. Die krijg je de eerste les te horen. Daarmee kun je niet al het foute gedrag uitbannen, maar wel bewustzijn, kernwaarden en normen bevorderen.”

Mensen aanspreken in hun rol/eigenaarschap

Een ander punt dat zowel door de (oud-)medewerkers van de KNVB, de directeur van de vechtsportautoriteit als medewerkers van de KNHB wordt benadrukt, is dat betrokkenen bij de sport zich verantwoordelijk voelen voor het tegengaan van discriminatie en racisme. De voormalig KNVB-medewerker:

“Mensen in hun rol aanspreken, vind ik belangrijk. Wie is er bijvoorbeeld verantwoordelijk voor het gedrag van ouders langs de lijn? Meestal niemand. De scheidsrechter niet, trainers niet en de bestuurder zit binnen. Dat is vaak niet zo bewust bedacht, maar dat kun je wel benoemen en vervolgens beslissen wie er in het vervolg wat aan doet. Je verantwoordelijkheid nemen is niet altijd makkelijk. En dan zie je wel vaak handelingsverlegenheid: hoe pak ik dit aan?”

De directeur van de vechtsportautoriteit ziet hetzelfde op institutioneel niveau gebeuren:

“Vaak is het probleem dat er niets over eigenaarschap is afgesproken. De gemeenten, het ministerie, de sportbonden wijzen naar elkaar. Ze willen er soms wel wat mee, maar het blijft hierdoor in het midden liggen en wordt niet echt opgepakt. Er zou eigenlijk een sportautoriteit breed moeten komen, een toezichthouder zoals we die ook in het onderwijs en in de kinderopvang hebben. Die voorkomen dat er misstanden zijn. Het is raar dat er op school wel een vorm van toezicht is en dat er eisen worden gesteld aan de mensen die met je kind werken, maar in de sport niet. Daar worden geen eisen gesteld, dat is te vrijblijvend. Er worden veel kansen gemist. Het eigenaarschap moet duidelijk ergens komen te liggen – of bij een aparte instelling zoals wij zijn, maar dan sportbreed.”

De senior medewerker Veilig Sport Klimaat van de KNHB benadrukt bijvoorbeeld de rol van de trainers en coaches:

“Zij kunnen het verschil maken en bijdragen aan een veilig klimaat. Zij hebben ook een voorbeeldrol – die door de spelers gekopieerd wordt. Zij kunnen ook onderwerpen bespreekbaar maken. Een coach moet duidelijk maken dat spelers bij hem of haar terecht kunnen wanneer ze ergens mee worstelen.”

Voortrekkers / rolmodellen

Ook wordt zowel door de KNVB als de directeur van de vechtsportautoriteit benadrukt dat het enorm helpt wanneer er bestuurders of bekende sporters zijn die zich niet alleen uitspreken tegen discriminatie en racisme, maar die zich ook inzetten. In dat verband wordt verwezen naar de voormalig KNVB-bestuurder Michael van Praag, enkele voetballers uit Oranje, leden van de eerdergenoemde commissie Mijnsals, de hockeyer Terrance Pieters en vechtsporters als Rico Verhoeven en Remi Bonjasky.

B. Over melden en registreren van discriminatie

Zoals eerder benadrukt wordt er weinig melding gemaakt van discriminatie. De meldingsbereidheid moet omhoog, benadrukken daarom verschillende respondenten.

Wat mogelijk een oplossing kan bieden is de meldingsapp die door de KNVB in gebruik is genomen en op kleine schaal is geïntroduceerd. De app is een onderdeel geworden van de al bestaande app van de Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Het hoofd strategie en beleid van de KNVB:

“We hebben er nog niet veel bekendheid aan gegeven. Het is bedoeld voor verschillende doelgroepen. Bijvoorbeeld voor supporters in het stadion. De meldingen komen dan eerst bij de veiligheidscoördinator. Maar de app werkt ook voor het amateurvoetbal. We willen dat het voor iedereen toegankelijk wordt in het amateurvoetbal. Als je meldt, komt het bij Radar en daarna bij een lokale anti-discriminatievoorziening. Dan wordt contact opgenomen met de melder wanneer de melding niet anoniem was. Daarna wordt gekeken wat er wordt gedaan. We hopen dat de meldingsapp meldingsbereidheid verhoogt. We hopen dat het daarna leidt tot meer meldingen. In Engeland is een vergelijkbare app succesvol geweest.”

Het zou een mogelijkheid zijn om de app ook in andere sporten te promoten wanneer de app succesvol is. Of dat ook het geval is, is nog even afwachten. De voormalig medewerker van de KNVB heeft tien jaar geleden als pilot een meldpunt discriminatie in het voetbal in Amsterdam opgezet en heeft nu haar twijfels:

“Ik denk dat het een valkuil is om te veel in te zetten op melden. Mensen willen vaak geen procedure. Ze willen vaak wel in gesprek. Het kan slachtoffers helpen hun verhaal te doen en tips te geven voor een vervolg. Het is voor mensen wel fijn om gehoord te worden. Anderen zeggen juist ook: als ik begin met melden, dan kan ik wel aan de gang blijven. Ik maak zoveel mee.”

C. Hulp aan slachtoffers

Vertrouwenscontactpersonen

Om slachtoffers van discriminatie en andere vormen van grensoverschrijdend gedrag bij te staan wordt hier en daar gestimuleerd dat een club Vertrouwens(contact)personen (VCP) aanstelt.

De vechtsporten zijn hier al langer geleden mee begonnen. De directeur van de vechtsportautoriteit vertelt:

“Het begon met een campagne, met de hashtag #Notinmydojo, dat ging in eerste instantie om seksueel machtsmisbruik. Het initiatief kwam uit de vechtsport zelf. We hebben overal posters laten

maken en bij vechtsportscholen laten ophangen. We hebben vervolgens een pool van Vertrouwenscontactpersonen (VCP) opgeleid en ze geleerd hoe ze met meldingen om moeten gaan. Er zijn 32 mensen opgeleid – mannen, vrouwen, jong, oud, verspreid over Nederland. Bij een vertrouwenscontactpersoon (VCP) kan je grensoverschrijdend gedrag, waaronder discriminatie, melden. Voor de aanpak van grensoverschrijdend gedrag is er ook een Handboek aanpak grensoverschrijdend gedrag opgesteld.”

De voorlichter van Art.1 Midden Nederland benadrukt het belang van een goede opleiding van de vertrouwenspersonen.

“Het probleem is dat de mensen die aangesteld worden vaak geen professionals zijn. Ze gaan met een slachtoffer in gesprek, maar dat helpt vaak niet voldoende. Iemand luistert naar je, maar verder gebeurt er vaak niets. Er wordt alleen iets gezegd, maar geen melding gemaakt of actie genomen om een herhaling te voorkomen. Als je niet weet wat discriminatie betekent, dan kan het snel gebagatelliseerd worden – dan wordt pijn niet erkend, de persoon niet geholpen en het probleem is daarmee niet opgelost. Het zou goed zijn wanneer dit soort vertrouwenspersonen meer zouden samenwerken met ADV’s.”

Opleiden/ bijscholen trainers en coaches

Enkele respondenten benadrukken ook dat er eigenlijk meer eisen gesteld zouden moeten worden aan trainers en coaches. Dit is niet alleen nodig om slachtoffers bij te staan, maar ook om een veilige omgeving te creëren en grensoverschrijdend gedrag, waaronder discriminatie en racisme, te voorkomen.

Eisen aan begeleiders: VOG, keurmerk, lidmaatschap e.d.

De directeur van de vechtsportautoriteit wijst in dit verband op de Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). (Dit is een verklaring waaruit blijkt dat het justitiële verleden van een persoon geen bezwaar vormt voor de functie of het doel waarvoor de VOG is aangevraagd.)

*“Sportverenigingen kunnen dankzij NOC*NSF gratis een VOG aanvragen voor hun trainers. Maar slechts 13% van de verenigingen maakt er gebruik van. Dat is zonde. Als je wil deelnemen aan de vechtsport ben je verplicht een trainer met licentie te hebben en een Vertrouwenscontactpersoon (VCP). Toen dat verplicht werd, werd die VOG wel aangevraagd. Om cultuuromslag te bewerkstelligen, heb je instrumenten nodig.”*

Voor de vechtsporten is daarnaast het keurmerk van de Vechtsportautoriteit verplicht. Volgens de directeur van de Vechtsportautoriteit heeft de gemeente Amsterdam vanaf 1 januari 2022 een VOG verplicht gesteld. Als je als club samenwerkt met de gemeente, een ruimte huurt of subsidie aanvraagt, dan moet je aan eisen voldoen waaronder een VOG voor trainers en coaches en een Vertrouwenscontactpersoon. De beleidsmedewerker sport van de gemeente Veenendaal laat desgevraagd weten dat in Veenendaal een VOG (nog) niet verplicht wordt gesteld. Wel wordt op allerlei manieren gestimuleerd dat voor alle vrijwilligers een VOG wordt aangevraagd.

De KNHB heeft een andere oplossing gevonden: iedere vrijwilliger moet lid worden van de bond. De manager Verenigingen & Hockeyers van de KNHB:

“Coaches en trainers zijn vaak vrijwilligers die geen lid zijn van een vereniging of de bond. De hockeybond verplichtte tot voor kort daarom om een verklaring onderwerping tuchtrecht (VOT) te laten tekenen om ervoor te zorgen dat zij wel worden gebonden aan de regelgeving van de KNHB én van de vereniging. Dan konden zij bij wangedrag kunnen worden aangesproken. In de praktijk bleek dit niet altijd te werken. Het tekenen van een VOT werd, net als het vragen van een VOG, als een motie van wantrouwen ervaren. De KNHB heeft dit nu ondervangen door te eisen dat vrijwilligers verplicht (gratis) lid moeten worden van de KNHB. Daarmee vallen ze ook onder het tuchtrecht, maar ook onder collectieve verzekeringen.”

D. Instrumenten voor sancties

Bij de vechtsportautoriteit is er een duidelijke procedure na een melding. Als er een melding binnenkomt wordt deze behandeld door een VCP. Daarna volgt een gesprek en eventueel een sanctie via het tuchtrecht. De directeur van de vechtsportautoriteit:

“Dat is ook belangrijk voor de slachtoffers. Dan worden ze serieus genomen. We pakken het snel op en zorgen dat er snel terugkoppeling komt. Dan voelen mensen zich serieus genomen. We zetten daar vol op in en hebben geprobeerd de organisatie er effectief op in te richten – ook met mensen met juridische kennis. Snelle afhandeling komt meldingsbereidheid ook ten goede. Dat nodigt uit om melding te maken.”

De vechtsportautoriteit kan hierbij gebruik maken van enkele instrumenten die ingezet kunnen worden bij handhaving zoals een digitaal vechterspaspoort, waarin ieder geregistreerd staat en een digitaal keurmerk voor de sportscholen. Hierdoor kan handhaving volgens de directeur waargemaakt worden. Daarnaast wordt er samengewerkt met andere partijen als politie en justitie en gemeentes.

De hockeybond hecht veel belang aan nazorg. Wanneer er een melding binnenkomt bij de KNHB, bijvoorbeeld via het digitaal wedstrijdformulier of via een vertrouwenspersoon, wordt direct contact opgenomen met het slachtoffer en andere betrokkenen. Behalve sancties als een rode kaart tijdens de wedstrijd of een andere straf na een tuchtzaak, wordt ook veel belang gehecht aan een excuusbrief.

4. Rollen, aanpakken en activiteiten provincie

Voor meerdere respondenten bleek het ingewikkeld om te praten over de rol van de provincie. Het is niet alle respondenten duidelijk wat deze rol zou kunnen zijn en hoe deze zich verhoudt tot de rol van de bonden, de verenigingen en de landelijke en lokale overheden. Zo merkt een gemeenteambtenaar op dat het belangrijk is dat de provincie niet op de stoel gaat zitten van de gemeente en benadrukt ook het hoofd strategie en beleid van de KNVB dat het beleid van de provincie complementair zou moeten zijn aan dat van andere overheidsinstellingen.

Toch zijn er heel wat ideeën naar voren gekomen in de gesprekken. De aanbevelingen zijn bedoeld als suggesties. Niet alle suggesties sluiten aan bij de rol en (financiële) mogelijkheden van een provincie. Het is dan ook aan de provincie om te bepalen welke aanbevelingen zij wil overnemen.

Breed, specifiek of intersectioneel inzetten op discriminatie?

Een ambtenaar uit de gemeente Utrecht geeft aan dat het beter zou zijn om breed in te zetten op de aanpak van discriminatie. Eerder lag de focus op LHBTIQ+, nu op racisme. Een ambtenaar uit de

gemeente Amersfoort zou de thematiek nog breder willen trekken naar veiligheid en een welkom gevoel.

De voorlichter/trainer van Art.1 MN wijst in dit verband juist naar het belang om vanuit een intersectioneel perspectief naar sport te kijken.

“Naar ons gevoel wordt er vaak voorbijgegaan aan het feit dat er verschillende discriminatiegronden bijeen komen bij het maatschappelijk terrein sport, zoals bijvoorbeeld ras, levensovertuiging, nationaliteit, arbeidsomstandigheden en dergelijke. Hierdoor kan men sporters aantreffen met (ongemerkt) een veelheid aan kwetsbaarheden waar weinig oog en belangstelling voor is. In die zin hanteert Art.1 MN de volgende definitie van (ongelijke) behandeling: (1) Anders behandeld worden dan anderen in een gelijke situatie, of (2) juist op dezelfde manier behandeld worden als de anderen, terwijl je vanwege jouw positie anders behandeld moet worden, zodat er sprake kan zijn van op gelijke manier deel te nemen aan het maatschappelijk verkeer. Juist aan dit laatste gaat men vaak compleet voorbij.”

A. Een ondersteunende rol, vooral voor kleinere gemeentes

Een belangrijke rol die de provincie op zich zou kunnen nemen is het **ondersteunen** van kleinere gemeentes binnen de provincie, **bijvoorbeeld door kennisdeling en voorlichting te stimuleren**:

“Het zou mooi zijn als de provincie de rol pakt om juist kleinere gemeentes in de provincie Utrecht te ondersteunen door kennisdeling te stimuleren. Elke gemeente is verplicht een anti-discriminatievoorziening in te richten voor haar burgers waar klachten van discriminatie worden geregistreerd en behandeld. Extra taken die een adv (maar ook een andere partij) kan uitvoeren zoals bijvoorbeeld inzet op meldingsbereidheid, preventie, advisering en voorlichting zijn niet wettelijk vastgelegd. Die overige inzet is vrij en het verschilt per gemeente hoe dat wordt opgepakt en in welke mate. Een stimulerende rol kan de provincie pakken. Amersfoort en Utrecht zijn de grote gemeentes die er werk van maken maar bij veel andere gemeenten is het beperkt op het gebied van discriminatie, onder andere door minder middelen en capaciteit. En dan heb ik het nog niet over de sport.” (Gemeente Utrecht)

“Wij hebben een bijeenkomst georganiseerd over inclusie in de sport. Dan zie je dat er ook mensen aanhaken uit omliggende gemeenten. Die hebben vaak wat minder capaciteit om dergelijke bijeenkomsten te organiseren. Wij hebben 27 buurtsportcoaches en 2 houden zich de hele dag bezig met het organiseren van themabijeenkomsten. Prima dat andere gemeenten aanhaken, maar daar ligt mogelijk een rol voor de provincie. Zij kunnen themabijeenkomsten organiseren over racisme of diversiteit. In die bijeenkomsten kan er kennis worden overgebracht, gesprekken worden gevoerd en situaties worden geoefend.” (Gemeente Amersfoort)

“De ondersteuning van kleinere gemeenten is belangrijk. Die hebben vaak niet de capaciteit en know how. Gemeenten moeten medeverantwoordelijkheid gaan voelen en daarmee aan de slag gaan. Daar kan de provincie mogelijk een rol vervullen. Het gaat dan ook om het stimuleren van clubs om mee te doen aan ‘Ons Voetbal is van Iedereen’.” (KNVB)

B. Een faciliterende rol; netwerkbijeenkomsten, delen van good practices

De provincie kan een **faciliterende rol door netwerkbijeenkomsten te organiseren** waarin goede voorbeelden op beleidsniveau worden gedeeld en praktische ondersteuning wordt geboden. De

gemeente Utrecht geeft aan graag in gesprek te gaan met de provincie, de gemeente Amersfoort en Art.1 Midden Nederland over hoe de kennisuitwisseling over antidiscriminatiebeleid (in de sport) vorm te geven. Twee andere ambtenaren van de gemeente Utrecht merken hier het volgende over op:

“Ik denk dat de provincie uitwisseling mogelijk kan maken. Het speelt niet alleen binnen de gemeente Utrecht. Je zou samenwerking en uitwisseling van ervaringen kunnen faciliteren om een goed beeld te krijgen van hoeveel het nou voorkomt en op welke gronden.” (Gemeente Utrecht, sport)

“Ze zouden in kaart kunnen brengen hoe gemeentes er mee bezig zijn. Dat is waardevolle informatie. Zeker voor de zoekende gemeenten. Wat zijn de verschillende aanpakken? Zo kun je helpen voorkomen dat iedereen het wiel opnieuw probeert uit te vinden. (...) De provincie kan een rol innemen waarin ze overzicht creëren. Dat is ook nuttig voor gemeenten die nog weinig doen op dit terrein.” (Gemeente Utrecht, sport)

De vraag is in hoeverre kleinere gemeenten hier behoefte aan hebben. In een middelgrote gemeente als Veenendaal (67.000 inwoners) is die behoefte niet heel groot. Deze gemeente is relatief divers, heeft een paar grote sportclubs en voldoende menskracht om sportbeleid vorm te geven. De beleidsmedewerker sport:

“Wij hebben ook de luxe van een relatief sterke sportservice organisatie. Ik kan me voorstellen dat er in kleinere gemeenten, met kleinere sportclubs en weinig fte’s voor sportbeleid wel meer behoefte aan netwerkvorming en kennisuitwisseling is. Dan wordt het mogelijk bijvoorbeeld contact te leggen met grote partijen die niet zo snel naar een kleine gemeente komen. Dat kan via een organisatie als ‘sport en gemeenten’, maar op regionaal niveau kan de provincie hier ook een rol in vervullen.”

Goede voorbeelden kunnen ook gedeeld worden met bonden. De provincie zou regionale bijeenkomsten met bestuurders en vertegenwoordigers van verschillende sportbonden kunnen organiseren zodat mensen van elkaar kunnen leren. Maar het accent zal uiteindelijk vooral op sportverenigingen moeten komen liggen. Daarbij is het belangrijk om het heel praktisch te maken en ruimte te bieden voor het oefenen van vaardigheden:

“Goede voorbeelden zouden kunnen helpen. Verenigingen krijgen zoveel voor hun kiezen. Als je iets wil aanbieden en ondersteunen, maak het dan heel praktisch. Het zou goed zijn als de provincie vraagt: hoe kan ik jullie helpen? We hebben al geschikte teksten, voorbeelden en praktische oplossingen die verenigingen kunnen opnemen in het beleidsplan. Zo hoeven ze er niet al te veel tijd aan te besteden. Bij verenigingen komt het er allemaal bij. Het zijn vrijwilligers. Ze moeten ook een leuk onderwerp vinden waar ze mee aan de slag gaan. Ik weet niet of ze dat wel willen. Ze willen leuke evenementen organiseren. Racisme spreekt mogelijk niet tot de verbeelding. Het is een beladen onderwerp.” (Gemeente Amersfoort)

“Het zou heel goed zijn als er een informatieavond wordt georganiseerd voor alle vertrouwenspersonen met sprekers om het levend wordt gehouden. Een presentatie. Daarna inventariseren wat de behoefte is. We hebben een geheimhoudingsplicht. Ik heb liever dat er casussen worden aandragen om te laten zien hoe je ermee om kunt gaan. Oefenen en trainen met een acteur is waardevol. Het gaat om het warmhouden van vaardigheden. Wetten veranderen. Je

*moet op de hoogte blijven van de ontwikkelingen binnen deze sector. Kennisdeling is belangrijk”
(FC Utrecht)*

Een casemanager van het CVSN heeft concrete suggesties wat er aan bod zou moeten komen in trainingen en voorlichtingen. Hij vertelt dat ze een e-learning hebben ontwikkeld over discriminatie. Daarin reiken ze basisbegrippen aan (wat is discriminatie) en een eerste handelingsperspectief. Ze proberen onder de aandacht te brengen dat er hulplijnen zijn, specialisten die je kunt inschakelen bij ervaringen van discriminatie. Daarbij is er een mediacampagne waar ook het onderwerp discriminatie en grensoverschrijdend gedrag onder de aandacht brengt.

“Het is nodig om de bewustwording te vergroten. Dat bestuurders van sportverenigingen inzien: hier moet ik iets mee als club of als sportorganisatie. Vanuit het Centrum Veilige Sport Nederland zouden we de e-learning die we al gebruiken meer kunnen inzetten om mensen bewust te maken van het probleem. Hoe kan je het herkennen en ook handelingsperspectief bieden. Welke hulplijnen zijn er? Je moet mensen bij de hand nemen: dit is wat je kan en moet doen. Bijvoorbeeld duidelijk maken dat ze een melding serieus moeten nemen, niet het slachtoffer afschepen maar er echt iets mee doen. Ze moeten voorgelicht worden bij welke instanties ze terecht kunnen: anti-discriminatievoorzieningen en het sporttuchtrecht. En voorlichting over hoe ze waar nodig een gesprek met slachtoffers en ouders kunnen begeleiden. (...) Wat is goed preventiebeleid en hoe kun je discriminatie voorkomen? Dat mist nog veel in het beleid van de verenigingen. Daar moet verder op ingezet worden om ze te ondersteunen bij het oppakken van de problematiek. Er is sprake van handelingsverlegenheid: bestuurders weten niet hoe ze het moeten doen en hebben het idee dat als ze het doen, ze het verkeerd zullen doen. En het gaat om het informeren wat discriminatie is en hoe het eruit ziet in de praktijk, op welke manieren het voorkomt. Dat weten veel mensen niet”

C. Een verbindende rol

De provincie kan eveneens een **verbindende rol** spelen zoals vertrouwenscontactpersonen van FC Utrecht aangeven:

“Misschien kunnen ze ervoor zorgen dat we meer van elkaar weten wat er allemaal gebeurt en hoe we elkaar kunnen versterken. Zodat we niet allemaal zelf het wiel proberen uit te vinden. De provincie zou het kunnen bundelen en een overkoepelende rol pakken. Iedereen verbinden aan elkaar zodat men weet wat de ander doet en zodat je elkaar kunt vinden. Dat je beter weet welke lijntjes er zijn. Nu moeten we het allemaal zelf onderzoeken. Vaak blijft dat binnen het voetbal, omdat de KNVB nu de verbindende factor is. Maar het kan net zo goed de provincie zijn. Ook contacten met scholen zijn belangrijk. Ze doen ook dingen in de omgeving van Utrecht. Misschien is de provincie daarom wel een betere verbinder dan de KNVB.” (FC Utrecht)

Een ambtenaar van de gemeente Utrecht ziet daarnaast de meerwaarde in van het verbinden van gemeenten en het verbinden van gemeenten en bonden:

“De toegevoegde waarde van de provincie kan hem zitten in overstijgende zin. Dat ze verbindingen leggen tussen gemeenten (...). Gemeenten en bonden bij elkaar brengen is ook waardevol. Welke clubs zijn ermee bezig en doen dat voortvarend en willen hun verhaal delen? Welke willen hun verhaal actief aandragen?” (Gemeente Utrecht, sport)

D. Een aanjaagrol om te agenderen, kwalitatief hoogwaardige afhandeling van meldingen te bevorderen of aanstellen VCP te bevorderen

De provincie zou het tegengaan van discriminatie en racisme duidelijk kunnen agenderen door een statement te maken, een campagne te ontwikkelen of aanhaken bij bestaande campagnes, een jaarlijkse dag tegen racisme in de sport te organiseren of door bijvoorbeeld een prijs in te stellen voor sportverenigingen die actief zijn tegen discriminatie (voorlichter Art.1 Midden Nederland). Belangrijk is hierbij volgens de KNVB sport niet als een probleem neer te zetten, maar als een oplossing te zien om discriminatie te voorkomen.

“Onze leden gaan vrijwillig naar een voetbalvereniging omdat ze het leuk vinden om te voetballen. De vereniging zou daarom een goede plek zijn om preventief aan de slag te gaan met het voorkomen van racisme en discriminatie.” (KNVB)

Tegelijkertijd benadrukken respondenten ook dat een campagne een goede start kan betekenen, maar dan moet er wel een vervolg komen, anders blijft het liggen. Het heeft voortdurende aandacht nodig.

De provincie kan een **aanjaagrol** spelen richting gemeenten waar de aanpak van racisme nog niet of nauwelijks op de agenda staat:

“Vanuit de provincie zou een bepaalde dag of maand uitgeroepen kunnen worden om aandacht te vragen voor discriminatie – met een campagne. Daar zie ik wel een rol voor een overheidsorgaan als de provincie. Dat zou dan een brede campagne tegen discriminatie en uitsluiting kunnen zijn, met lokaal accentverschillen. Bij ons zou de LHBTIQ+-acceptatie bijvoorbeeld een belangrijk onderwerp kunnen zijn.” (Beleidsmedewerker sport Veenendaal).

“De provincie kan het gesprek aanjagen over het onderwerp. Bijvoorbeeld door een jaarlijkse dag tegen discriminatie of campagnes. Maar dat moet niet iets eenmaligs zijn. Het moet terugkeren in al je events – je moet het als sport uitdragen waar je voor staat op alle plekken.” (Manager Verenigingen & Hockeyers KNHB)

“Niet bij alle gemeenten staat het onderwerp hoog op de agenda. Dat is nog best ingewikkeld. Gemeentes krijgen middelen vanuit het Rijk voor een ADV en dat geld is niet geormerkt. Als je dat zou oormerken zou dat mogelijk werken. Maar dat ligt niet bij de provincie.” (Gemeente Utrecht)

“In de lokale sportakkoorden wordt afgesproken hoe het geld verdeeld wordt. De provincie kan adviseren om in de lokale sportakkoorden aandacht te vragen voor het onderwerp en geld vrijmaken voor een stuk preventie, voorlichting en scholing van sportbestuurders. In de lokale sportakkoorden staan de aandachtsgebieden in waar het geld aan wordt verdeeld. De provincie kan een rol hierin spelen als zij zich daarmee bemoeien, aan te sluiten door aandachtsgebieden te formuleren, waaronder discriminatie” (Casemanager CVSN).

Een ambtenaar van de gemeente Utrecht geeft aan dat het belangrijk is dat de provincie bewuste keuzes maakt waar het al dan niet aanjaagt. Belangrijk is het om geen algemeen aanbod te organiseren maar aansluiting te vinden bij gemeenten en andere organisaties die veel behoefte hebben aan ondersteuning. In dit verband wordt aangegeven dat het belangrijk is om terughoudend te zijn met het aanjagen van gemeenten.

“We merken zelf in de stad dat het lastig is om dit onderwerp voor sportverenigingen hoog op de agenda te krijgen. Het aanbod van training en ondersteuning is er wel (ook vanuit de KNVB) maar er wordt nog weinig gebruik van gemaakt. Dit is ook begrijpelijk want er komt veel op verenigingen af. Continue inspelen op veranderende coronamaatregelen tot voldoende vrijwilligers, nieuwe leden aanmelden, etc. Dit wordt dan één van de dingen op een to-dolijst. Wij proberen daarom ook zo veel mogelijk vanuit één kanaal met de verenigingen te communiceren. In deze context betwijfelen wij of het zinvol is als de provincie direct een aanjagende rol zou willen aannemen bij de clubs. Wel zien we mogelijkheden voor de provincie op een hogere laag, zoals bijvoorbeeld de sportbonden of uitwisseling tussen gemeentes onderling.”

Meldingen stimuleren en kwalitatief hoogwaardige afhandeling bevorderen

In de sport in de provincie Utrecht zijn er verschillende organisaties die allemaal hun eigen antidiscriminatiebeleid en meldroutes hebben. Het nadeel hiervan is dat er hierdoor weinig zicht is op de problematiek. De voorlichter/trainer van Art.1 MN:

“De provincie kan de meldingsbereidheid stimuleren op alle plekken waar dit mogelijk is (via vertrouwenspersonen, tuchtcommissies, Art.1 MN, via de sportapp van de KNVB etc.), maar voor een overzicht is het belangrijk dat dat er gezocht kan worden naar een manier om meldingen in de sport te kunnen bundelen.”

Vertrouwenscontactpersonen

Gezien de positieve ervaringen bij bijvoorbeeld de KNVB en vechtsportfederatie denken verschillende respondenten dat de provincie het instellen, trainen en werken met Vertrouwenscontactpersonen zou kunnen stimuleren.

De directeur van de vechtsportautoriteit benadrukt dat de VCP wel altijd personen moeten zijn die in verband staan met de sport. De voorlichter/trainer van Art.1 MN pleit voor scholing van vertrouwenspersonen in gelijke behandelingswetgeving zodat zij de meldingen op waarde kunnen inschatten en daarna de melder eventueel kunnen doorverwijzen naar een antidiscriminatievoorziening.

“Sowieso moet de vraag gesteld worden, ook bij vrijwilligers, of de vertrouwenspersonen (en andere betrokkenen) over de juiste kwaliteiten en competenties beschikken om over het thema discriminatie te kunnen handelen. Ook belangrijk is de sociale verantwoordelijkheid van de sportclubs voor de integriteit van het meldproces, met name het stukje nazorg. Nu ontstaat de schijn dat clubs het lastig vinden om meldingen te moeten ontvangen en te “neutraliseren”. Er wordt ook gesproken over preventie in de zin van “hoe zorgen wij dat er geen meldingen binnenkomen?” Daarentegen is er weinig aandacht voor de nazorg van melders. Discriminatie kan allerlei vormen van schade veroorzaken bij slachtoffers en in een aantal gevallen is nazorg gewenst vooral als de persoon door de discriminatoire voorvallen besluit om (voor altijd) te stoppen met het sporten.”

E. Een aansluitende rol

Verder wordt aangegeven dat het belangrijk is om te onderzoeken waar de provincie van meerwaarde kan zijn. Daar moet kritisch naar gekeken worden voordat je ergens “inspringt”. Er gebeurt al veel op gemeentelijk en landelijk niveau dus je moet uitkijken dat er geen dubbele dingen ontstaan. De provincie kan daarmee het beste **aansluiten** op landelijke en gemeentelijke sportakkoorden. Ook wordt er aangegeven dat het belangrijk is om er rekening mee te houden dat er

vaak dezelfde partners bij betrokken worden. Voorkomen moet worden dat bepaalde partijen bij verschillende akkoorden betrokken worden.

Aangegeven wordt verder dat de invloed van gemeenten beperkt is, omdat sportverenigingen zelfstandige partijen zijn. De gemeente Amersfoort geeft aan dat ze alleen kunnen sturen via hun subsidiebeleid. Daarnaast heeft deze gemeente in het sportbeleid opgenomen dat ze aandacht hebben om iedereen zich welkom te laten voelen in de sport.

Vanuit de gemeente Amersfoort klinkt ook de opmerking om niet te veel te verwachten van sportverenigingen. Het zijn, zoals al aangegeven, zelfstandige partijen. Daarnaast worden er al veel maatschappelijke problemen opgehangen aan sporten (overgewicht, roken, eenzaamheid etc.):

“Het moet geen kapstok zijn voor allerlei maatschappelijke problemen. Ze zijn in eerste instantie verenigd om een spelletje te spelen. Sterke verenigingen kunnen een stapje verder gaan. Die zijn groot en financieel op orde. Zij weten de weg te vinden in subsidieland en hebben meer capaciteit om maatschappelijke vraagstukken op te pakken.” (Gemeente Amersfoort)

F. Investeren in onderzoek

Geopperd wordt door meerdere respondenten om als provincie nader onderzoek naar de omvang en aard van discriminatie en racisme in de sport in de provincie te laten verrichten. Daarin zou aandacht kunnen zijn voor de vraag in hoeverre het onderwerp leeft binnen de sport. Onderzoek naar discriminatie kan ook helpen om te duiden waar de aandacht op moet worden gevestigd. Is het bijvoorbeeld belangrijk om in te zetten op het verhogen van meldingsbereid van discriminatie? Is er noodzaak om mensen te scholen in de betekenis van discriminatie? Of is het vooral belangrijk om slachtoffers bewuster te maken als ze discriminatie meemaken om dit te melden? Een periodiek onderzoek naar ervaren discriminatie kan helpen om voortgang te monitoren.

Een andere mogelijkheid is te bevorderen dat veiligheid in de sport en discriminatie en racisme regelmatig worden meegenomen in enquêtes die onder de bevolking worden uitgezet. In Veenendaal bijvoorbeeld is het inwonerspanel van de gemeente een enquête voorgelegd over sport. De uitkomsten van dit burgerpanel zijn gebruikt als ‘startfoto’ voor het Sportakkoord Veenendaal en voor de uitvoering van het beleidskader sport en bewegen 2020 – 2023 ‘Sport verbindt Veenendaal’. Uit de enquête bleek bijvoorbeeld dat het merendeel (96%) zich thuis voelt bij de sportvereniging. De respondenten die zich niet thuis voelen, noemen met name als reden dat het te competitief (51%) is en men zich buitengesloten (29%) voelt. (Zie: Inwonerspanel Veenendaal.)

Samenwerkingspartners

Verschillende respondenten spreken de wens uit om samen te werken. De gemeente Utrecht geeft bijvoorbeeld aan dat het mooi zou zijn om regionaal activiteiten op te zetten, samen met de gemeente Amersfoort en de provincie en Art.1 Midden Nederland. FC Utrecht wil leden inspireren met positieve boodschappen via posters en video’s, maar wil dat graag gezamenlijk met andere partijen oppakken.

“We kunnen het breder trekken door de krachten te bundelen. Samen staan we sterk. We hebben de ambitie uitgesproken om verbinding te maken. Ook met andere organisaties. FC Utrecht is een icoon van de stad Utrecht. Zo zijn er meerdere organisaties en verenigingen. We kunnen samen kijken hoe

*we gezamenlijk de krachten kunnen bundelen om naar buiten een boodschap uit te stralen.”
(FC Utrecht)*

Er zijn veel samenwerkingspartners genoemd met wie de provincie kan samenwerken. Naast gemeenten en FC Utrecht zijn dat bijvoorbeeld de landelijke sportbonden, zoals de KNVB. Op grond van cijfers van het Mulier Instituut wordt duidelijk welke sporten in Utrecht de belangrijkste zijn.

Andere landelijke partijen die genoemd worden zijn NOS*NSF (en het uitvoerende orgaan Centrum Veilige Sport) en de VNG. Ook belangrijk zijn uitvoerende partijen, zoals sportserviceorganisaties (SportUtrecht in Utrecht en SRO in Amersfoort). Deze hebben veelvuldig contact met sportverenigingen binnen hun gemeente en ondersteunen hen bij allerlei zaken.

Verder worden topsporters genoemd, en organisaties als Live Your Story, sportbuurtwerkers, onderwijsinstellingen, buurthuizen en bedrijven, omdat er ook geleerd kan worden van hoe zij omgaan met racisme en discriminatie.

Verder zou er samengewerkt kunnen worden met organisaties die groepen vertegenwoordigen die vaak te maken hebben met discriminatie en racisme. In dit verband worden organisaties genoemd die ook in het VVI netwerk van de KNVB zitten zoals het Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders, Inspraakorgaan Turken, Suriprofs, CIDI, Anne Frank Stichting en de John Blankenstein Foundation. De laatste twee organisaties bieden ook trainingen aan, net als Art.1 Midden Nederland en NOC*NSF, die ook gegevens over meldingen kunnen delen. Tenslotte wordt ook Kenniscentrum Sport en Bewegen genoemd als mogelijke partner voor het delen van relevante informatie.