mulier instituut

Sportbestuurders over discriminatie en inclusie bij Utrechtse sportclubs

Rens Cremers

Tessa Visser

Agnes Elling

Sportbestuurders over discriminatie en inclusie bij Utrechtse sportclubs

In opdracht van de Gemeente Utrecht

Rens Cremers
Tessa Visser
Agnes Elling

© Mulier Instituut
Utrecht, februari 2023

Mulier Instituut
sportonderzoek voor beleid en samenleving

Postbus 85445 | 3508 AK Utrecht
Herculesplein 269 | 3584 AA Utrecht
T +31 (0)30 721 02 20 | I www.mulierinstituut.nl
E info@mulierinstituut.nl | T @mulierinstituut

Inhoudsopgave

Samenvatting **4**

1. Inleiding **6**
1.1 Aanleiding 6
1.2 Achtergronden, onderzoeksvraag en onderzoeksopzet 6

2. Resultaten **10**
2.1 Sociale diversiteit in sportverenigingen 10
2.2 Beleid: diversiteit, inclusie en discriminatie 15
2.3 Discriminatie op verenigingen 20
2.4 Ervaren discriminatie door sporters 25

3. Conclusie en aanbevelingen **27**

4. Referentielijst **31**

Bijlage 1: Tabellen en figuren gemeente Utrecht **33**

Bijlage 2: Tabellen landelijke cijfers **37**

Bijlage 3: Voorbeelden discriminatie op niet-wettelijke grond **39**

Samenvatting

De Utrechtse gemeenteraad heeft via een aangenomen motie opdracht gegeven om een onderzoek uit te voeren naar discriminatie bij Utrechtse sportverenigingen. Het Mulier Instituut heeft dit onderzoek in opdracht van de gemeente Utrecht uitgevoerd.

Doel en methode

Doel van dit onderzoek is meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van discriminatie en sociale ongelijkheid binnen sportverenigingen in de gemeente Utrecht. In lijn met dit thema hebben we ook de mate van sociale diversiteit van de verenigingen onderzocht. Het onderzoek bestond uit een vragenlijst over uitsluiting en sociale diversiteit onder Utrechtse bestuurders van sportverenigingen (n=50, respons 23%). Daarnaast hebben we een vragenlijst uitgezet onder Utrechtse inwoners die te maken hebben (gehad) met discriminatie en/of ongelijke behandeling/toegankelijkheid binnen de Utrechtse sport(verenigingen) (n=87, waarvan dertien personen (15%) aangaven ervaring met discriminatie te hebben). Tot slot hebben we acht Utrechtse bestuurders van sportverenigingen geïnterviewd als verdieping op de kwantitatieve data.

Diversiteit

Het ledenbestand van de bevraagde Utrechtse sportverenigingen is diverser dan landelijk. Dit komt vooral doordat Nederlanders met een migratieachtergrond en lhbti+'ers sterker in het ledenbestand zijn vertegenwoordigd. Leden jonger dan 35 jaar en vrouwen zijn van alle doelgroepen het sterkst vertegenwoordigd in kaderfuncties en relatief vaak in clubbesturen. Daarna volgen mensen met een migratieachtergrond en lhbt-personen. Deze groepen maken minder vaak (ook) deel uit van clubbesturen. Beide groepen zijn in vergelijking met landelijke cijfers sterker in kaderfuncties vertegenwoordigd.

Utrechtse sportverenigingen hebben relatief vaak beleid voor deze twee doelgroepen. De vertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond blijft, in vergelijking met het ledenbestand, achter in alle kaderfuncties. Mensen met een beperking/chronische ziekte zijn het minst vaak vertegenwoordigd in een kaderfunctie en vrijwel niet in Utrechtse clubbesturen. Daarnaast lijken zij wat sterker ondervertegenwoordigd in vergelijking met landelijke kaderdeelnamecijfers.

Discriminatie

We hebben diverse pogingen ondernomen om via een online vragenlijst en/of een gesprek ervaringen op te halen van mensen die in de afgelopen jaren te maken hadden met discriminatie in de Utrechtse sport. Helaas werd hier nauwelijks gehoor aan gegeven. In de afgelopen jaren kwamen weinig meldingen van discriminatie in de Utrechtse sport binnen via antidiscriminatievoorziening Art.1 Midden-Nederland (twaalf meldingen in 2021).

Toch lieten het kleine aantal opgehaalde persoonlijke ervaringen en de aanvullende interviews met verenigingsbestuurders zien dat in de sport uitsluiting en discriminatie voorkomt, naar verschillende gronden (onder meer geslacht/genderidentiteit, huidskleur/afkomst en beperking). De resultaten laten zien dat dergelijke negatieve ervaringen van invloed kunnen zijn op het sportgedrag: mensen veranderen bijvoorbeeld van (type) sport of van sportaanbieder of stoppen met sport.

Ruim een kwart van de bestuurders (met name van teamsporten) geeft aan dat er wel eens (of vaker) een discriminerend incident plaatsvindt. Dit is het vaakst gerelateerd aan huidskleur en/of afkomst, gevolgd door respectievelijk geslacht/genderidentiteit en seksuele voorkeur. Homonegatieve en racistische 'grappen' of opmerkingen komen (net als landelijk) meer voor bij teamsporten. Verenigingen zonder antidiscriminatiebeleid geven vaker aan dat dergelijke uitingen nooit voorkomen. Omdat discriminatoire

uitingen niet altijd als zodanig worden (h)erkend, ligt de werkelijke prevalentie van discriminatie waarschijnlijk hoger. Verenigingen blijken niet snel melding te maken van 'lichte' vormen van discriminatie, omdat ze dergelijke zaken vooral intern proberen op te lossen.

Beleid

Bijna de helft van de ondervraagde verenigingen heeft geen antidiscriminatie- en/of diversiteitsbeleid. Onder verenigingen met beleidsaandacht hiervoor is relatief veel aandacht voor herkomst, geslacht/gender en seksuele voorkeur. Tegelijkertijd ziet bijna de helft van de verenigingen streven naar diversiteit als luxeprobleem.

Twee derde geeft aan dat zij maatregelen nemen of hebben genomen om discriminatie tegen te gaan. Daarbij is meer draagvlak voor algemene maatregelen zoals het creëren van een positieve sportcultuur dan voor concrete antidiscriminatiemaatregelen. Verenigingen erkennen dus wel dat aandacht voor discriminatie en/of inclusie belangrijk is, maar het lijkt vaak niet de hoogste prioriteit te hebben.

De helft van de bevraagde sportverenigingen heeft behoefte aan ondersteuning, vooral in de vorm van duidelijke protocollen over hoe te reageren bij discriminatie-incidenten. Vooral clubs die (h)erkennen dat discriminatie bij hen (wel eens) voorkomt hebben duidelijk behoefte aan externe ondersteuning om maatregelen te agenderen en uit te voeren. Dit laat zien dat verenigingen vaak reactief aan de slag gaan met dit thema. Daarnaast blijft onduidelijk in hoeverre verenigingen daadwerkelijk actief aandacht geven aan antidiscriminatie of dat maatregelen vooral op papier bestaan.

Conclusie en aanbevelingen

Ondanks de relatief grote diversiteit bij Utrechtse sportverenigingen is het beeld wanneer het om discriminatie gaat vergelijkbaar met het landelijke beeld. Zowel uit de resultaten als tijdens de dataverzameling bleek sprake van 'sociale kramp' (ongemak) bij het bespreken van discriminatie. Liever wordt gesproken over inclusie of een pedagogisch sportklimaat. Dit onderzoek geeft een goede eerste indicatie van (de prevalentie van) verschillende vormen van discriminatie binnen de Utrechtse verenigingssport. Tegelijkertijd is lastig vast te stellen in welke mate discriminatie hier exact voorkomt.

Op basis van de conclusies formuleren wij twee aanbevelingen. Ten eerste kan een (grootschalig) bevolkingsonderzoek helpen om meer inzicht te krijgen in de daadwerkelijke prevalentie van discriminatie. Ook kan zo beter worden opgehaald welke negatieve ervaringen mensen – met verschillende achtergrondkenmerken – hebben die relatief vaak te maken krijgen met discriminatie.

Ten tweede kunnen de gemeente en SportUtrecht een sterkere stimulerende en faciliterende rol innemen om discriminatie in de sport tegen te gaan. Daarbij is specifieke aandacht voor bewustwording van belang, omdat verenigingen zelf vaak inclusief willen zijn en denken dat discriminatie bij hen niet voorkomt. Extra van belang is om bespreekbaar te maken dat discriminatie ook onbewust kan voorkomen en niet is opgelost door te stellen dat iedereen welkom is op de vereniging.

Het is belangrijk het tegengaan van uitsluiting (en daarmee het bevorderen van inclusie) te concretiseren naar verschillende discriminatiegronden en bevolkingsgroepen. Dit kan door aandacht te hebben voor specifieke vormen van (onbewust) discriminerend taalgebruik (bijvoorbeeld homonegatieve scheldwoorden) en gedrag.

Uiteraard is de inclusie van alle groepen bij alle sportclubs niet realistisch. Wel is het wenselijk verenigingen meer te ondersteunen om het tegengaan van discriminatie in de Utrechtse sport beter bespreekbaar te maken, door onder meer informatie- en kennisdeling, ervaringsuitwisseling en trainingen.

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Met het sluiten van het Utrechts sportakkoord werd binnen het thema Inclusief sporten en bewegen de ambitie uitgesproken om de sportdeelname van inwoners te vergroten. Met name onder groepen die een grote afstand tot sport en bewegen ervaren (Gemeente Utrecht, 2019).

De gemeenteraad heeft eerder geconstateerd dat discriminatie binnen verschillende maatschappelijke sectoren, zoals de woning- en stagemarkt, binnen de gemeente Utrecht een probleem vormt. Omdat er ook discriminatie in de Nederlandse sport plaatsvindt, heeft de Utrechtse gemeenteraad via een aangenomen motie opdracht gegeven een onderzoek uit te voeren naar discriminatie bij Utrechtse sportverenigingen.

Deze motie werd aangenomen tijdens een bijeenkomst van de gemeenteraad op 17 juni 2021 ter bespreking van Raadsvoorstel Utrechtse Sportagenda. Daarin werd verzocht onderzoek te doen naar discriminatie op grond van afkomst, opleidingsniveau en geaardheid bij Utrechtse sportverenigingen. De resultaten van dit onderzoek moeten beter zicht geven op de mate waarin discriminatie voorkomt bij Utrechtse sportverenigingen. Zo kan deze discriminatie krachtig worden bestreden en de ambitie ‘sporten en bewegen voor iedereen’ worden gerealiseerd.

1.2 Achtergronden, onderzoeksvraag en onderzoeksopzet

Het doel van het onderzoek is meer inzicht te krijgen in de aard en omvang van discriminatie en sociale ongelijkheid bij sportverenigingen in de gemeente Utrecht. In 2019 deed het Mulier Instituut onderzoek naar de betekenisgeving aan inclusie van etnische minderheden door Utrechtse sportaanbieders (Cremers & Elling, 2020a). Daarin concludeerden we dat sportaanbieders vaak stellen open te staan voor iedereen. Tegelijkertijd verschilt de mate waarin ze bereid zijn zich aan te passen aan de sportwensen van etnische minderheden. Aan het eind van dit onderzoek reflecteren we op de vraag in hoeverre het huidige onderzoek de eerdere resultaten bevestigt en aanvult. In de komende paragraaf staan we kort stil bij wat discriminatie is.

Discriminatiegronden en -terreinen

Artikel 1 van de grondwet verwijst naar gelijke behandeling van mensen in gelijke gevallen en verbiedt discriminatie van mensen op basis van kenmerken als geslacht, ras en godsdienst. In deze wet en aanvullende wetten voor gelijke behandeling, onder meer voortkomend uit internationale verdragen, staan de volgende discriminatiegronden:

- ras/afkomst/huidskleur;
- godsdienst;
- levensovertuiging;
- leeftijd;
- politieke overtuiging;
- geslacht/genderidentiteit en -expressie;
- nationaliteit;
- seksuele gerichtheid;
- burgerlijke staat;
- handicap/chronische ziekte;
- arbeidsduur en -contract.[1]

[1] Zie onder andere Art.1 Midden-Nederland; Andriessen et al. (2020), Movisie (2022).

Opleiding en inkomen vallen niet onder de wettelijk benoemde discriminatiegronden, maar zijn wel ongelijk verdeeld over de bevolking. Op basis daarvan kunnen mensen ook ongelijke behandeling of uitsluiting ervaren. Deze gronden nemen we in dit onderzoek wel mee, maar komen weinig in de resultaten naar voren.

Hoewel discriminatie ook op andere maatschappelijke terreinen voorkomt, zoals arbeid, onderwijs en huisvesting, onderscheidt sport zich daarbij in sommige aspecten. Dit komt onder meer doordat het een vrijwillige activiteit is. Iedereen moet ergens wonen, maar niet iedereen hoeft aan sport te doen en zeker niet bij een sportvereniging. Bovendien is categoriseren naar leeftijd en geslacht in de georganiseerde wedstrijdsport binnen de meeste sporten een relevant - en niet bij voorbaat onterecht – onderscheid.

De meest voorkomende vormen van ervaren discriminatie zijn ongelijke behandeling en/of negatieve bejegening vanwege iemands huidskleur, afkomst en/of seksuele oriëntatie (Andriessen, et al., 2020; Art.1, 2022), ook in de sport (Elling et al., 2022). Daarnaast is ervaren ontoegankelijkheid van sportaccommodaties door onder meer mensen met een beperking een voorbeeld van ongelijke behandeling, uitsluiting of discriminatie. Vormen van sociale ongelijkheid en daaraan gekoppelde vooroordelen en stereotype beelden over (hiërarchische) verschillen tussen groepen[2] mensen vormen een belangrijke voedingsbodem voor discriminatie (Felten et al., 2019).

Officiële meldingen over discriminatie in de Utrechtse sport

De cijfers van de monitorrapportage discriminatie van de provincie Utrecht laten zien dat er in 2021 in de gemeente Utrecht twaalf meldingen van discriminatie waren op het terrein van sport en recreatie (Art.1 Midden-Nederland, 2022). Dit is een verdubbeling van de jaren daarvoor (2020: 6; 2019: 6).

Dat er relatief weinig gemeld wordt bij de daarvoor bestaande instellingen (ADV's/politie) betekent niet dat discriminerende uitlatingen weinig voorkomen in de sport. Via ADVnet kwamen 72 voetbalgerelateerde meldingen binnen over 2021, terwijl voetbalbond KNVB in seizoen 2021-2022 landelijk in totaal 333 meldingen van discriminatie ontving. Waarschijnlijk is dit nog steeds een onderrepresentatie van de in de voetbalpraktijk voorkomende discriminerende uitingen (Elling et al., 2023).[3]

We willen meer inzicht krijgen in de aard en omvang van discriminatie bij Utrechtse sportverenigingen. Daarom hebben we in dit onderzoek ingezet op ervaringen met en visies op discriminatie en inclusie van bestuurders van sportverenigingen en op ervaringen van inwoners van Utrecht die zelf discriminatie bij sportverenigingen hebben ervaren.

De tweeledige centrale vraagstelling voor deze studie luidt: in welke mate en in welke vormen vindt discriminatie plaats in Utrechtse sportverenigingen volgens bestuurders en wat zijn de ervaringen van inwoners van Utrecht met ongelijke behandeling en uitsluiting bij sportclubs?

Om deze vraag te beantwoorden hebben we vragenlijsten uitgezet onder bestuurders van sportverenigingen (I). Daarnaast hebben we een vragenlijst uitgezet onder sportverenigingsleden/officials

[2] Denk aan negatieve ideeën over 'buitenlanders' of 'homo's' en mensen met beperkingen als zielig of niet mondig zien.

[3] Via ADVnet kwamen bij alle antidiscriminatievoorzieningen in Nederland in 2021 345 meldingen binnen over discriminatie op het terrein van sport en recreatie (Elling et al., 2023). Sinds het in 2020 gestarte actieplan tegen racisme en discriminatie Ons Voetbal is van Iedereen voert de voetbalbond KNVB een specifieke registratie van meldingen van discriminatie, onder meer via scheidsrechterformulieren en de landelijke DiscriminatieMelder–app van Art.1, die in ADVnet worden geregistreerd.

en andere Utrechtse inwoners met discriminatie-ervaringen bij sportclubs (II). Vragenlijstonderzoek geeft weliswaar enig inzicht in de omvang en vormen van ervaren discriminatie, maar is minder geschikt om de achterliggende mechanismen en contexten – de 'verhalen' - te duiden. Daarom hebben we ook een kwalitatieve verdiepingsstudie uitgevoerd (III).

I) Vragenlijst bestuurders sportverenigingen

De vragenlijst voor Utrechtse bestuurders van sportverenigingen richtte zich ten eerste op het thema discriminatie en uitsluiting. Ook hebben we vragen gesteld over de sociale diversiteit in leden en kaderfuncties bij verenigingen. De mate van etnische diversiteit van de vereniging geeft een beeld van de vereniging en kan een indicatie geven van de mate waarin discriminatie voorkomt en waarin de vereniging dit tegengaat (Cremers et al., 2022).

De vragenlijst had de vorm van een webenquête. De gemeente heeft in samenwerking met het Mulier Instituut 222 sportverenigingen uitgenodigd voor deelname aan dit onderzoek. Vijftig verenigingen hebben de vragenlijst ingevuld (een respons van 23%), waarvan 44 keer compleet. Ongeveer de helft van de verenigingen die de vragenlijst invulden, waren groot (>250 leden) en ongeveer de helft van de verenigingen waren teamsportverenigingen (zie tabel B1.1 in bijlage 1).

De respons was enigszins lager dan verwacht. Dit komt mogelijk doordat verenigingen toen de vragenlijst openstond net weer opengingen na diverse sluitingen tijdens de coronamaatregelen. Daarnaast volgde dit onderzoek relatief kort op een accommodatieonderzoek in de Utrechtse sport, waarbij verenigingen ook al om input was gevraagd (Wezenberg-Hoenderkamp & Ruikes, 2022).

We hebben geprobeerd de vragen zoveel mogelijk te laten aansluiten bij vragen die eerder zijn gesteld in de landelijke verenigingsmonitor van het Mulier instituut (onder meer Cremers & Elling, 2022; Elling & Cremers, 2022). Zo kunnen we waar mogelijk vergelijkingen maken met landelijke cijfers (zie bijlage 2). Een kanttekening is dat de responsgroep vrij sterk afwijkt van de landelijke respons. Het aandeel grote verenigingen (20%) en het aandeel teamsportverenigingen (34%) zijn landelijk beduidend kleiner dan in de responsgroep van Utrechtse clubs (resp. 52% en 56%). Dit maakt vergelijking van de data lastig.

Een tweede kanttekening bij de vergelijking is dat de vragenlijst in de gemeente Utrecht waarschijnlijk vaker is ingevuld door verenigingen die affiniteit hebben met thema's als inclusie en discriminatie. De landelijke cijfers komen voort uit een panelbevraging, waarbij meerdere thema's aan bod kwamen. Daarnaast worden de landelijke resultaten gewogen (naar onder meer grootte), zodat ze representatief zijn voor alle sportverenigingen in Nederland. Naar verwachting schetsen de cijfers uit de gemeente Utrecht daarom een gunstiger beeld van discriminatie en diversiteit dan de landelijke cijfers.

II) Vragenlijst inwoners met discriminatie-ervaringen

Het doel van de tweede vragenlijst is ervaringen op te halen van inwoners van de gemeente Utrecht. Daarbij richtte de vragenlijst zich op inwoners die te maken hebben (gehad) met ongelijke behandeling of discriminatie binnen de Utrechtse sport(verenigingen). We hebben ons extra ingezet om groepen te bereiken die naar verwachting het meest met discriminatie te maken krijgen. Dit is slechts deels gelukt. Mede vanwege de beperkte middelen hebben we niet gekozen voor een grootschalig representatief bevolkingsonderzoek. Dit onderzoek is dan ook geen prevalentiemeting.

In de oproep om een vragenlijst in te vullen verwezen we bewust niet alleen naar 'ervaringen met discriminatie', maar ook naar ervaren ongelijke behandeling of toegankelijkheid. Niet iedereen zal zijn negatieve ervaringen namelijk interpreteren als discriminatie (zie Andriessen et al., 2020).

Allereerst kregen verenigingsbestuurders naast hun eigen vragenlijst het verzoek om een oproep met link naar de online vragenlijst over ervaren discriminatie en ongelijke behandeling te delen met hun leden. In hoeverre bestuurders dit gedaan hebben, weten we niet. Daarnaast hebben we de vragenlijst via Whatsapp en e-mail gedeeld onder personen met (toegang tot) netwerken en (belangen)organisaties van verschillende doelgroepen. Ook hebben we de vragenlijst verspreid via verschillende personen en organisaties met kennis van en affiniteit met het thema sport en discriminatie in de gemeente Utrecht (o.a. Nieuwsbrief inwoners, Gezondheidspact Utrecht, Samen voor Overvecht, Art.1, Movisie, SportUtrecht, netwerken Inclusief sporten en bewegen, netwerken mensen met een beperking, netwerken lhbti+-personen).

De vragenlijst is gedurende langere tijd diverse malen verspreid, zowel vanuit de Gemeente Utrecht als vanuit het Mulier Instituut. In de praktijk bleek het erg lastig om mensen te bereiken die discriminatie hebben ervaren. De bereidheid van mensen om deze persoonlijke ervaringen te delen bleek nog lager dan verwacht op basis van bestaande kennis hierover (Andriessen, 2017). In totaal vulden 87 personen de vragenlijst in. Slechts dertien personen gaven aan te maken te hebben gehad met discriminatie (15%), waarvan tien in de afgelopen vijf jaar.

De in dit onderzoek verzamelde data geven geen volledig representatief en compleet beeld van de aard en omvang van discriminatie binnen Utrechtse sportverenigingen. Ze geven wel een beeld van met welke vormen van discriminatie inwoners van de gemeente Utrecht in de sport te maken kunnen krijgen (ook gezien de relatief goede demografische spreiding van de relatief kleine steekproef). De opgehaalde data vullen we aan met voorbeelden van meldingen die Art.1 Midden-Nederland kreeg binnen de gemeente Utrecht.[4]

In de respons zijn lhbti+-personen en mensen met een migratieachtergrond en/of een andere dan christelijke geloofsovertuiging vertegenwoordigd (zie tabel B1.3 in bijlage 1). Dit geldt voor zowel de totale groep respondenten als voor de dertien respondenten die aangaven dat ze discriminatie in de sport hebben ervaren. Van de respondenten met een chronische aandoening en/of beperking gaf niemand aan wel eens discriminatie in de sport te hebben meegemaakt. De meeste personen die aangaven discriminatie te hebben meegemaakt zijn of waren actief in een sportvereniging. Meestal als sporter en soms als trainer en/of toeschouwer.

III) Kwalitatieve verdieping

In beide kwantitatieve vragenlijsten hebben we de respondenten gevraagd of zij interesse hadden om verder te praten over hun ervaringen met discriminatie. Op basis hiervan kon vervolgens via interviews of focusgroepen een kwalitatieve verdieping plaatsvinden. Geen van de bestuurders en sporters die deelnamen aan het vragenlijstonderzoek gaf zich op voor een vervolggesprek. Daarom hebben we verenigingsbestuurders actief benaderd voor deelname aan een focusgroep. Vanwege de lage respons is er uiteindelijk geen focusgroep geweest.

Verschillende verenigingsbestuurders hebben we later (nogmaals) actief benaderd voor deelname aan een individueel, telefonisch interview. In totaal hebben we verenigingsbestuurders van acht verschillende Utrechtse sportclubs geïnterviewd, in het najaar van 2022. We vroegen de respondenten onder andere naar ervaringen met discriminatie en inclusie op de vereniging en naar eventuele (beleids)aandacht voor deze thema's. De interviews hebben we voor analysedoeleinden opgenomen met een audiorecorder, waarvoor de geïnterviewden op voorhand toestemming hebben gegeven. Vanwege de privacy van de respondenten en de sportclubs hebben we de data in deze rapportage geanonimiseerd.

[4] Deze meldingen hebben we alleen ter illustratie van het type melding meegenomen, maar niet in de kwantitatieve data opgenomen.

2. Resultaten

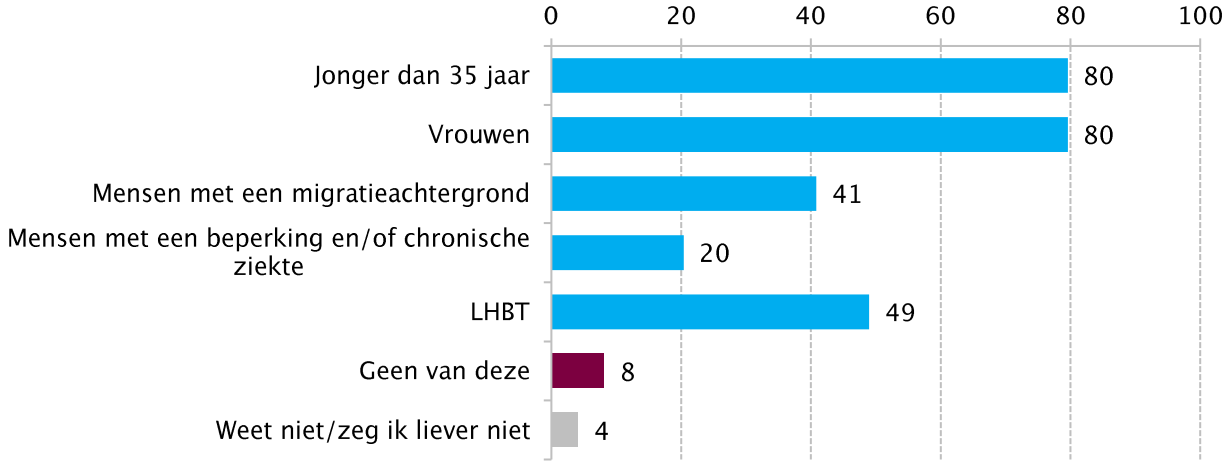
Allereerst bespreken we de resultaten die zijn opgehaald door middel van de bevraging van en interviews met verenigingsbestuurders. We zullen ingaan op de mate van diversiteit binnen de Utrechtse sportverenigingen. Vervolgens staan we stil bij de mate waarin verenigingen beleid hebben gericht op discriminatie en diversiteit. Daarna bespreken we de mate waarin discriminatie volgens bestuurders voorkomt en welke ondersteuningsbehoefte verenigingen hebben. Ten tweede bespreken we zeer beknopt de resultaten van de discriminatie-ervaringen onder Utrechtse sporters.

2.1 Sociale diversiteit in sportverenigingen

In de vragenlijst zijn bestuurders gevraagd naar de sociale diversiteit onder leden (zie bijlage 1.3) en in kaderfuncties (zie figuur 2.1). Daarbij is specifiek gevraagd naar diversiteit naar leeftijd, geslacht, beperking, migratieachtergrond en seksuele voorkeur.

Van deze doelgroepen, zijn leden jonger dan 35 jaar en vrouwen het sterkst vertegenwoordigd in kaderfuncties (beide 80%, zie figuur 2.1). Mensen met een beperking (20%) zijn het minst vaak vertegenwoordigd in een kaderfunctie.

Figuur 2.1 Representatie van verschillende doelgroepen in kaderfuncties (ten minste één in bestuur of overig kader) (n=49, in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

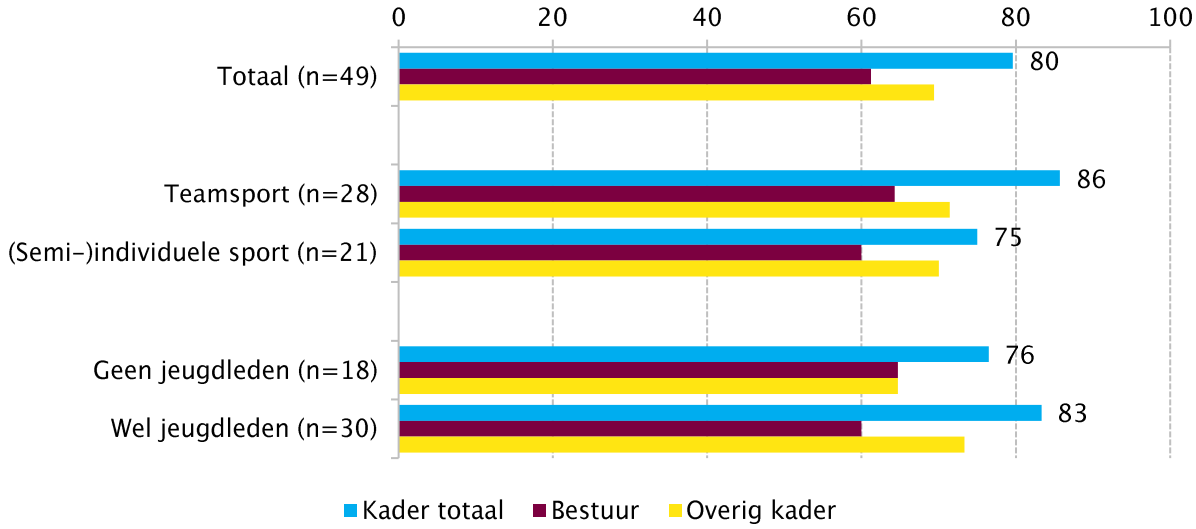
In het vervolg van deze paragraaf gaan we nader in op de vertegenwoordiging van de specifieke groepen onder leden, in het bestuur en in overige kaderfuncties van Utrechtse clubs.

Jeugdleden en jongvolwassenen

Zes op de tien Utrechtse verenigingen die aan het onderzoek deelnemen hebben jeugdleden (60%); teamsportverenigingen (68%) vaker dan verenigingen met (semi-)individueel sportaanbod (52%; zie tabel B1.3 in bijlage 1).

Zo'n acht op de tien verenigingen (ongeacht sporttype) hebben kaderleden die jonger zijn dan 35 jaar. Deze zijn ook goed vertegenwoordigd in bestuursfuncties, wat past bij Utrecht als studentenstad (61%; figuur 2.2). Het wel of niet hebben van jeugdleden hangt niet duidelijk samen met meer of minder kaderleden onder de 35 jaar.

Figuur 2.2 Sportverenigingen met minimaal één (bestuurlijk) kaderlid jonger dan 35 jaar, naar sporttype en met of zonder jeugdleden (in procenten)



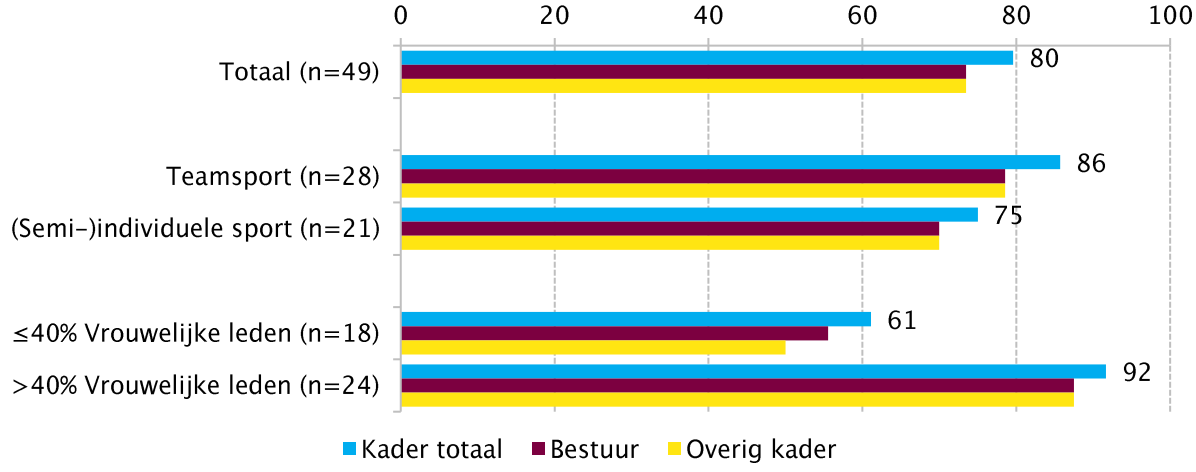
Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Vrouwen

Op één club na hebben alle responderende verenigingen vrouwelijke leden (zie tabel B2.1 in bijlage 2). Bij drie op de tien verenigingen zijn er meer mannen dan vrouwen (>60%). Een even grote groep heeft ongeveer evenveel mannelijke als vrouwelijke leden (40-60%). Het ledental van één op de vijf clubs bestaat uit meer vrouwen dan mannen (>60%). Het percentage vrouwelijke leden bij de bevraagde Utrechtse sportverenigingen is vergelijkbaar met landelijke cijfers.

Acht op de tien verenigingen hebben ten minste één vrouwelijk kaderlid (80%). Drie kwart heeft tenminste één vrouwelijk bestuurslid (73%; figuur 2.3). Bij clubs met een groter aandeel vrouwelijke leden maken vrouwen vaker deel uit van het (bestuurlijk) kader.

Figuur 2.3 Sportverenigingen met minimaal één vrouwelijk kaderlid, naar sporttype (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022

Vergelijkbaar met het landelijke beeld (30%) heeft meer dan een kwart van de verenigingen alleen mannelijke bestuurders; (semi-)individuele sportclubs vaker dan teamsportverenigingen. Van de clubs met minder dan 40 procent vrouwelijke leden kent de helft alleen mannelijke bestuurders. Omdat de meeste sportclubs (veel) vrouwelijke leden hebben en Utrecht een relatief groot aantal jonge, hoogopgeleide vrouwelijke inwoners heeft (Gemeente Utrecht, 2022), is het aandeel sportclubs zonder vrouwelijke bestuurders opmerkelijk hoog.

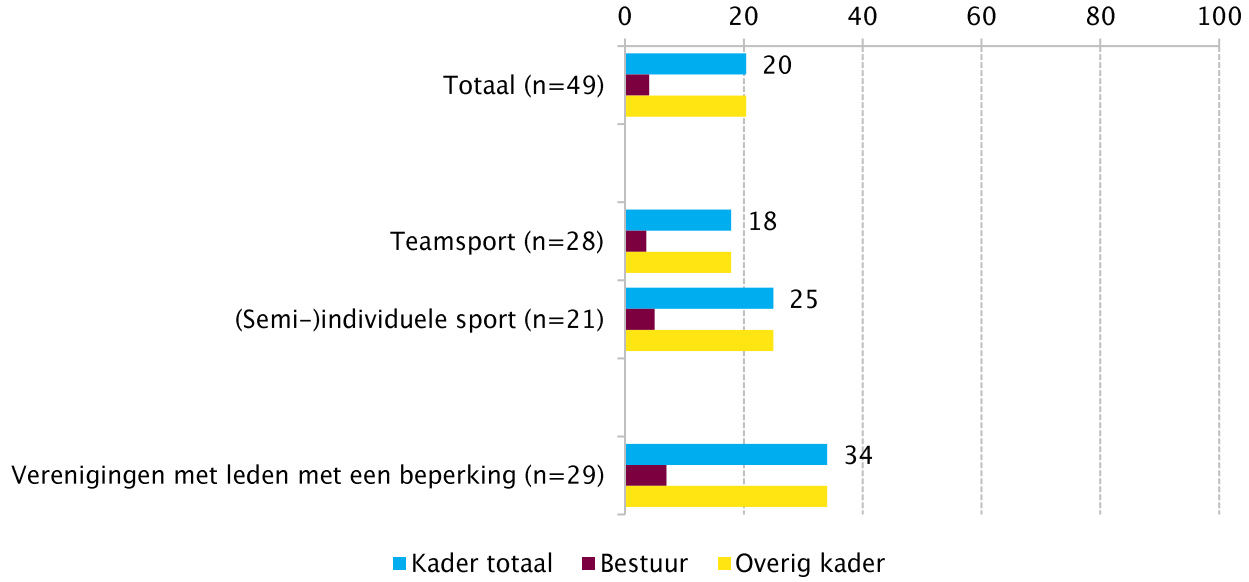
Mensen met een beperking en/of chronische ziekte

Vergelijkbaar met landelijke cijfers geven zes op de tien verenigingen in de gemeente Utrecht aan dat ze leden hebben met een beperking en/of chronische ziekte (zie tabel B1.3 in bijlage 1 en tabel B2.1 in bijlage 2). Wel valt op dat een kwart van de Utrechtse verenigingsbestuurders niet weet of ze leden hebben met een beperking en/of chronische ziekte. Dit geldt in sterkere mate voor grote clubs met meer dan 250 leden.

Bij één op de vijf verenigingen vervult ten minste één lid met een beperking of chronische ziekte een kaderfunctie (zie figuur 2.4). Dit lijkt iets lager dan landelijk (32%; tabel B2.2 in bijlage 2). Twee verenigingen geven aan dat er ten minste één iemand met een beperking of chronische ziekte in het bestuur zit (4%; landelijk 15%).

Verenigingen met leden met een beperking/chronische ziekte hebben relatief vaak ten minste één kaderlid met een beperking/chronische ziekte (34%). Voor bestuursfuncties ligt dit percentage een stuk lager (7%).

Figuur 2.4 Sportverenigingen met minimaal één kaderlid met een beperking en/of chronische ziekte, naar sporttype en leden met beperking (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Mensen met een zichtbare migratieachtergrond

Vier op de vijf verenigingen geven aan dat ze leden met een zichtbare migratieachtergrond[5] hebben (78%); teamsportclubs wat vaker dan (semi-)individuele verenigingen (tabel 1.3 in bijlage 1). Het aandeel teamsportverenigingen met leden met een zichtbare migratieachtergrond ligt in Utrecht hoger dan landelijk (resp. 86% en 75%). Dit sluit aan bij de verwachtingen, aangezien de stad relatief veel inwoners met een migratieachtergrond heeft. Teamsportverenigingen en grote clubs (>250 leden) hebben vaker leden met een migratieachtergrond. Daarnaast zijn zij bij deze verenigingen een groter aandeel van het ledenbestand. Ditzelfde geldt voor verenigingen met jeugdleden in vergelijking met verenigingen zonder jeugdleden.

Zo'n één op de acht Utrechtse sportclubs heeft helemaal geen leden met een migratieachtergrond. Net als landelijk zijn dit vooral kleine clubs (<100 leden, niet in figuur).

Uit de interviews blijkt dat het aantal leden met een migratieachtergrond volgens de verenigingsbestuurders deels samenhangt met de locatie(s) waar de vereniging gevestigd is:

> *'Gelukkig zijn wij gelegen tussen (twee etnisch diverse wijken), dus de diversiteit is bij ons goed.'*

> *'Het is wel een vrij witte vereniging. (…) Onder de kinderen zie ik wel diversiteit, zeker ook de kinderen die in [de etnisch diverse wijk, red.] trainen. Sommigen [daar] zijn wel van diverse afkomst.'*

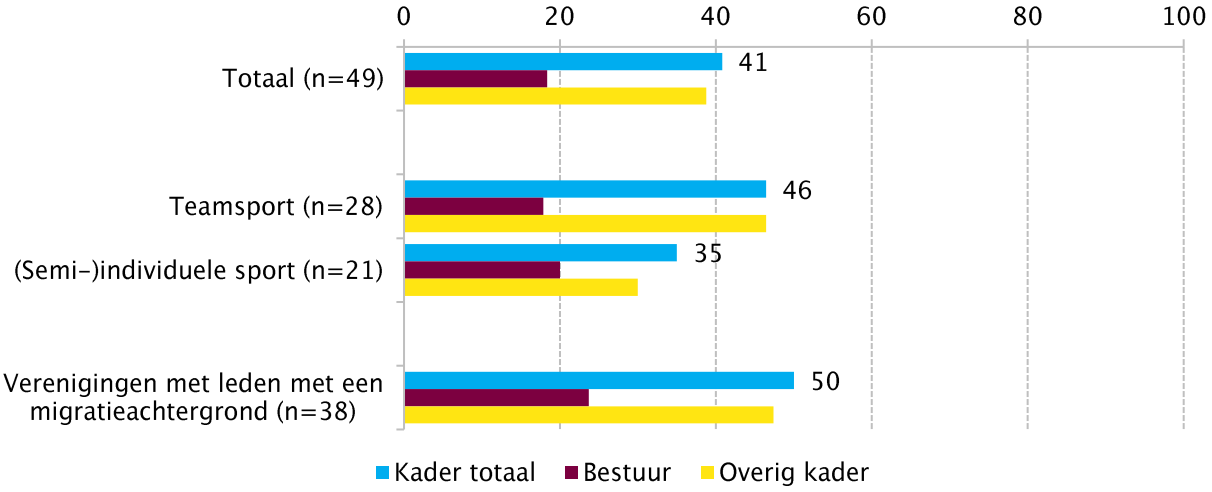
> *'Qua etnische diversiteit zijn wij gewoon een superwitte vereniging. (…) En dat heeft ook te maken met waar we gelegen zijn. We zitten in Utrecht-Oost, en dat is überhaupt vooral een witte buurt.'*

Naast de locatie van de vereniging noemen bestuurders andere factoren die de etnische diversiteit van een vereniging medebepalen. Onder andere de gemiddelde leeftijd van de leden. Een aantal verenigingsbestuurders geeft namelijk aan dat de etnische diversiteit veel hoger is onder jeugdleden. Clubs met veel jeugdleden zijn dus eerder etnisch divers. Hoge lidmaatschapskosten en een groot aandeel hoogopgeleide leden zorgen volgens hen juist voor minder etnische diversiteit.

Bij vier op de tien verenigingen wordt ten minste één kaderfunctie ingevuld door iemand met een zichtbare migratieachtergrond (zie figuur 2.5). Dit is iets meer dan landelijk (22%). Minder clubs hebben bestuurders met een zichtbare migratieachtergrond (18%, landelijk 7%).

[5] Wanneer in de sport spreken over 'Nederlanders met een migratieachtergrond' doelen we op 'Nederlanders met een zichtbare/herkenbare migratieachtergrond' of 'zichtbare etnische minderheden'. Naast veelal uiterlijke verschillen met 'witte' Nederlanders zonder migratieachtergrond spelen ook namen en (associaties hiervan met) cultureel–religieuze overtuigingen zoals de islam een rol. Bij beleid en onderzoek over zowel sportdeelname als discriminatie en in– en uitsluiting naar etniciteit werd tot nu toe vooral de term 'niet–westers' gebruikt. Tot 'niet–westers' worden de drie grootste migrantengroepen (Turkije, Marokko, Suriname) en mensen uit de meeste Afrikaanse, Aziatische en Zuid–Amerikaanse landen gerekend. Deze indeling wordt tegenwoordig als achterhaald gezien (Bovens et al., 2021), maar is, gezien het veelvuldige gebruik in eerder onderzoek en beleid, niet altijd vermijdbaar.

Figuur 2.5 Sportverenigingen met minimaal één kaderlid met een zichtbare migratieachtergrond, naar sporttype en leden met migratieachtergrond (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Vergelijkbaar met hun ledenbestand hebben teamsportverenigingen vaker een kaderlid met een zichtbare migratieachtergrond dan (semi-)individuele verenigingen, maar opvallend genoeg niet vaker een etnisch gemengd bestuur. Wel lijken Utrechtse teamsportverenigingen wat vaker een bestuurder met zichtbare migratieachtergrond te hebben dan landelijk (resp. 18% en 9%).

Van de verenigingen die leden hebben met een zichtbare migratieachtergrond, heeft de helft ten minste één kaderlid met een zichtbare migratieachtergrond (50%) en een kwart ten minste één bestuurslid met een zichtbare migratieachtergrond (24%).

De etnische diversiteit in kaderfuncties bij de bevraagde sportverenigingen in de gemeente Utrecht lijkt groter dan landelijk. Tegelijkertijd lijkt deze nog achter te blijven in vergelijking met de etnische diversiteit van het ledenbestand. Dit geldt het sterkst voor bestuursfuncties. Dat is een herkenbaar beeld in zowel de breedte- als de topsport (Elling & Cremers, 2022; De Kwaasteniet et al., 2023).

Lhbti+-personen

Bij twee derde van de verenigingen zijn volgens de bestuurders lhbti+-personen actief. Net als landelijk zijn lesbische/biseksuele vrouwen sterker aanwezig dan homo-/biseksuele mannen, vooral in teamsporten (tabel 2.1 in bijlage 2). Bij een vijfde van de verenigingen is ten minste één transgender persoon actief. Eén op de tien clubs kent geen lhbti+-leden; een kwart weet dit niet. Passend bij een Regenboogstad als Utrecht zijn lhbti+-leden beduidend zichtbaarder bij Utrechtse sportclubs (65%) dan landelijk (25%).

De zichtbaarheid van lhbti+-leden blijkt ook uit een aantal interviews met verenigingsbestuurders:

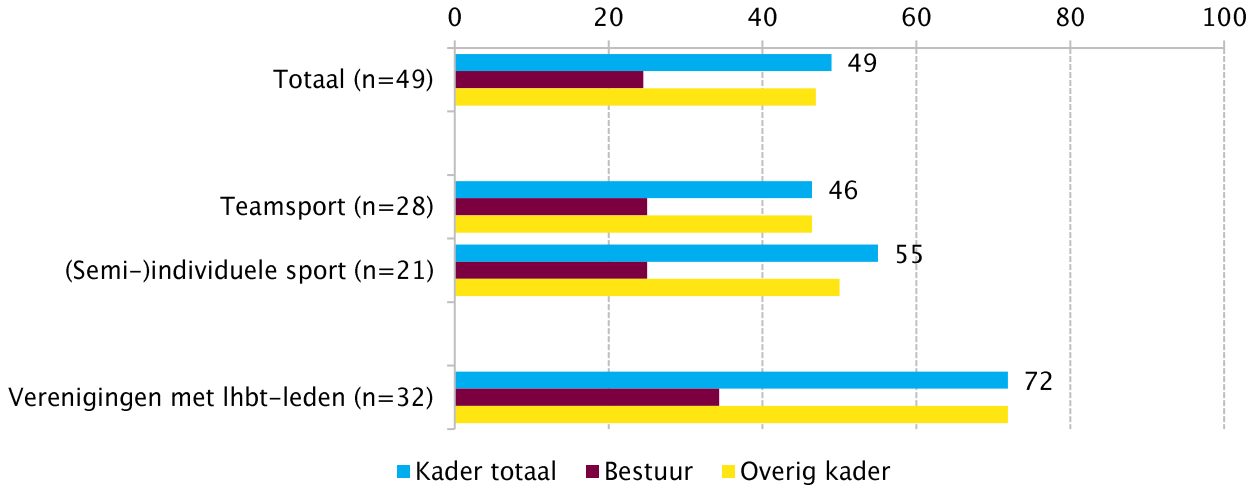
> *'Qua seksuele voorkeur is het ook enigszins divers, in ons bestuur en ook in (de club) zelf. Qua vrouwenteams, mannenteams niet per se, maar bij de vrouwenteams zijn er wel heel veel vrouwen die niet heteroseksueel zijn.'*

> *'Er zijn sowieso zes lhbti+-leden. […] [Waaronder, red.] een man die nu bij de heren speelt die is begonnen bij ons bij de meisjes.'*

'Binnen onze club is [lhbti+'er zijn, red.] niet een issue of iets dergelijks. […] Er zijn binnen de vereniging best wel een aantal [lhbti+-leden, red.], ik zou er zo een aantal kunnen noemen die lhbti'er zijn, en dat draait gewoon mee in de club.'

Ongeveer de helft van de verenigingen heeft ten minste één lhbti+-persoon die een kaderfunctie vervult. Bij een kwart vervullen ze een bestuursfunctie (zie figuur 2.6). Dit is veel meer dan landelijk. Volgens verwachting zijn bij verenigingen met lhbti+-leden relatief vaker lhbti+-bestuurders en -kaderleden actief.

Figuur 2.6 Sportverenigingen met minimaal één lhbti+–persoon als kaderlid, naar sporttype en leden met lhbt–leden, in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022

Diversiteit Utrechtse sportverenigingen redelijk groot

Het ledenbestand van de bevraagde Utrechtse sportverenigingen is diverser dan landelijk. Dit komt met name doordat Nederlanders met een migratieachtergrond en lhbti+'ers sterker in de stad en het ledenbestand van sportclubs zijn vertegenwoordigd.

Van alle hierboven onderscheiden groepen blijken leden jonger dan 35 jaar en vrouwen het sterkst vertegenwoordigd in kaderfuncties (beide bij acht op de tien clubs). Zij zijn ook relatief vaak in clubbesturen vertegenwoordigd. Daarna volgen mensen met een migratieachtergrond en lhbt-personen (bij vier à vijf op de tien clubs in het kader). Deze groepen maken minder vaak deel uit van clubbesturen. Beide groepen zijn in vergelijking met landelijke cijfers sterker in kaderfuncties vertegenwoordigd. De vertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond blijft, in vergelijking met het ledenbestand, nog achter in alle kaderfuncties.

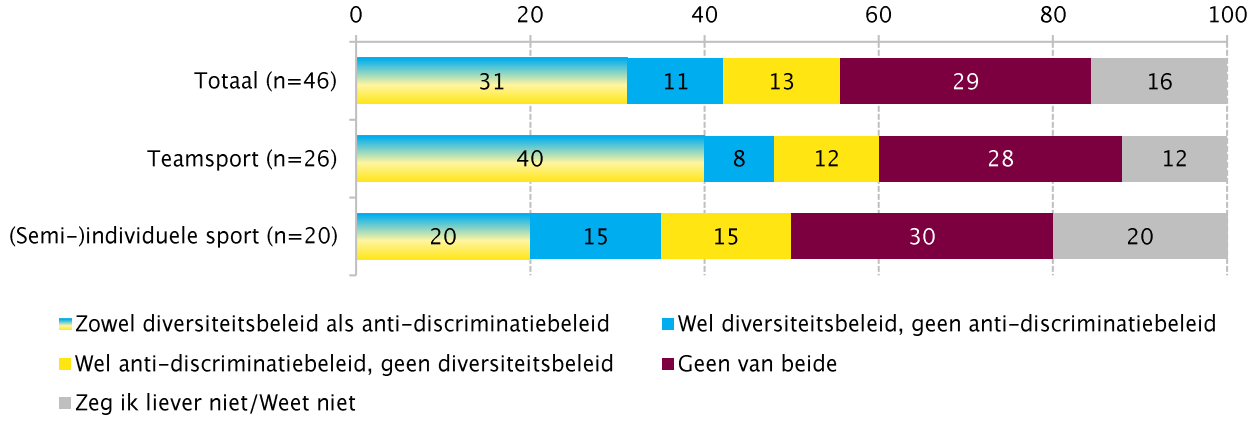
Mensen met een beperking/chronische ziekte zijn het minst vaak vertegenwoordigd in een kaderfunctie (bij twee op de tien clubs) en vrijwel niet in clubbesturen. In vergelijking met landelijke cijfers zijn mensen met een beperking ondervertegenwoordigd in kaderfuncties bij Utrechtse sportverenigingen.

2.2 Beleid: diversiteit, inclusie en discriminatie

Meer dan de helft van de sportclubs in de gemeente Utrecht heeft antidiscriminatie- en/of diversiteitsbeleid. Dit geldt vaker voor teamsportverenigingen (60%) dan voor verenigingen met (semi-)individueel sportaanbod (50%; figuur 2.7). Landelijk heeft 35 procent van de teamsportverenigingen

antidiscriminatiebeleid[6] (zie figuur B2.3 in bijlage 2); onder Utrechtse teamsportclubs heeft de helft antidiscriminatiebeleid.

Figuur 2.7 Diversiteits- en antidiscriminatiebeleid bij Utrechtse sportverenigingen (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022

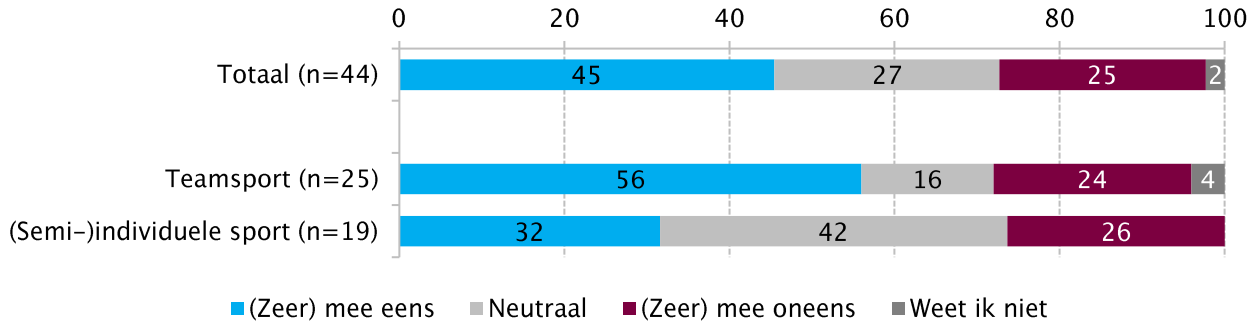
Verenigingen met diversiteitsbeleid (n=20) richten dit beleid het vaakst op herkomst (zeven verenigingen), geslacht/gender (zes) en/of seksuele voorkeur (vijf, zie figuur B1.1 in bijlage 1). Beperking en/of chronische ziekte (drie verenigingen), leeftijd (drie) en inkomen/opleidingsniveau (twee) krijgen nauwelijks specifieke beleidsaandacht. Bij zeven verenigingen richt zich het beleid niet op specifieke groepen. In vergelijking met landelijke cijfers valt op dat seksuele voorkeur en etniciteit relatief veel aandacht krijgen in Utrecht. Leeftijd krijgt juist landelijk veel meer beleidsaandacht.

Over het algemeen lijkt het wel of niet hebben van diversiteitsbeleid niet sterk samen te gaan met grotere representaties van doelgroepen in bestuursfuncties of overige kaderfuncties (niet in figuur). Lhbti+-personen zijn wel noemenswaardig sterker vertegenwoordigd bij verenigingen met diversiteitsbeleid (60%) dan bij verenigingen zonder dit beleid (45%).

Bijna de helft van de verenigingen geeft aan dat ze het streven naar diversiteit vooral als een luxeprobleem zien, omdat het al lastig genoeg is om überhaupt competente bestuurders en trainers te vinden (zie figuur 2.8). Dit geldt in grotere mate voor teamsportverenigingen dan voor (semi-)individuele sporten. Hoewel bestuurders van teamsportverenigingen deze stelling vaker onderschrijven, doen zij dat minder vaak dan landelijk (resp. 56% en 85%, zie tabel 2.3 in bijlage 2).

[6] Vergelijking met landelijk cijfer diversiteitsbeleid is vanwege sterk afwijkende vraagstelling niet mogelijk.

Figuur 2.8 Stelling: Streven naar diversiteit in kaderfuncties is een luxeprobleem; het is al lastig genoeg om competente bestuurders en trainers te vinden die iets voor de club willen doen, volgens Utrechtse sportverenigingsbestuurders, naar sporttype (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

In de open antwoorden lichten diverse bestuurders toe waarom zij weinig (etnische) diversiteit in hun (bestuurlijk) kader hebben en/of hier geen noodzaak toe zien:

> *'Het vinden van bestuurders met een migratieachtergrond is zeer moeilijk. Trainers gaat makkelijker, ook omdat we zelf actief opleiden.'*

> *'Binnen onze sport is er weinig culturele diversiteit. Het is voor ons dus heel moeilijk om die diversiteit in het kader te hebben.'*

> *'Het gaat erom dat iemand het wil doen en als er keus is dan de meest geschikte. Ras, geloof, handicap en/of andere achtergrond heeft er helemaal niks mee van doen.'*

> *'Wij beoordelen mensen als individu, discrimineren of voortrekken op basis van huidskleur of geloof is verschrikkelijk.'*

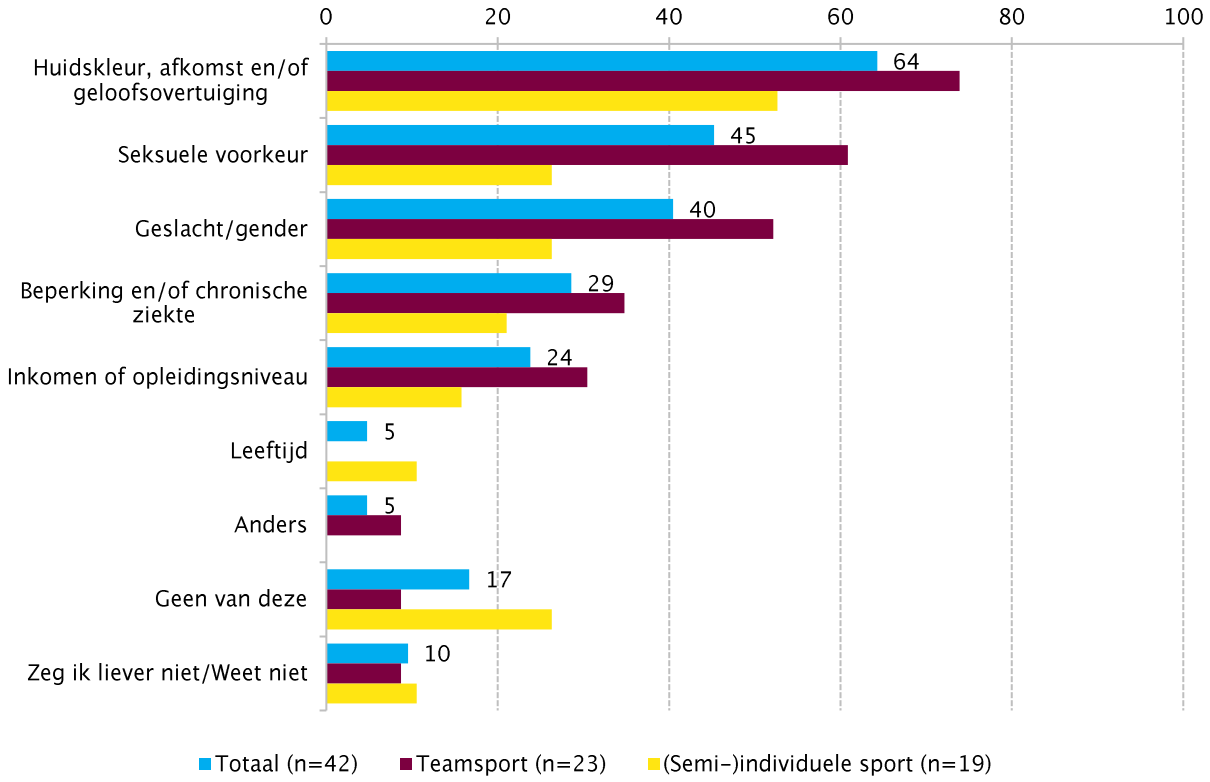
Een aantal bestuurders stelt dat het een luxeprobleem is, maar dat dit hen er niet van weerhoudt om naar diversiteit te blijven streven:

> *'Het kan inderdaad moeilijk zijn om bestuurders en trainers te vinden, maar dat betekent niet dat er nog steeds gestreefd moet worden naar diversiteit in kaderfuncties. Elk lid moet zichzelf vertegenwoordigd kunnen zien. Dat is alleen mogelijk bij een divers bestuur.'*

> *'Ondanks dat het moeilijk is om bestuurders en trainers te vinden, moet inclusiviteit hierbij niet achterwege gelaten worden.'*

Hoewel lang niet alle verenigingen antidiscriminatiebeleid hebben, vinden negen op de tien verenigingsbestuurders (ongeacht type sport) het van belang dat er aandacht is voor het tegengaan van discriminatie (niet in figuur). Onder teamsportverenigingen vinden enkele bestuurders dit helemaal niet belangrijk. Van de verenigingen die belang hechten aan het tegengaan van discriminatie (n=42), denkt bijna twee derde dat dit in hun tak van sport nodig is op het gebied van huidskleur, afkomst en/of geloofsovertuiging (64%). Dit wordt gevolgd door seksuele voorkeur (45%) en geslacht (40%; zie figuur 2.9).

Figuur 2.9 Kenmerken waarvoor aandacht nodig is voor inclusie en het tegengaan van discriminatie, volgens Utrechtse sportverenigingsbestuurders die het van belang achten dat er aandacht is voor het tegengaan van discriminatie in de sport, naar type sport (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Landelijk wordt het tegengaan van discriminatie op de gronden huidskleur/afkomst/geloofsovertuiging en seksuele voorkeur het vaakst genoemd (zie tabel B2.5 in bijlage 2). Bestuurders van (semi-)individuele sporten benoemen vaker dan teamsportclubbestuurders geen specifieke gronden waarop discriminatie moet worden tegengegaan.

Een aantal bestuurders geeft in de interviews aan binnen hun eigen vereniging (meer) aandacht voor discriminatie en inclusie niet nodig te vinden. Bijvoorbeeld omdat ze denken dat discriminatie bij hen niet voorkomt of lijkt voor te komen:

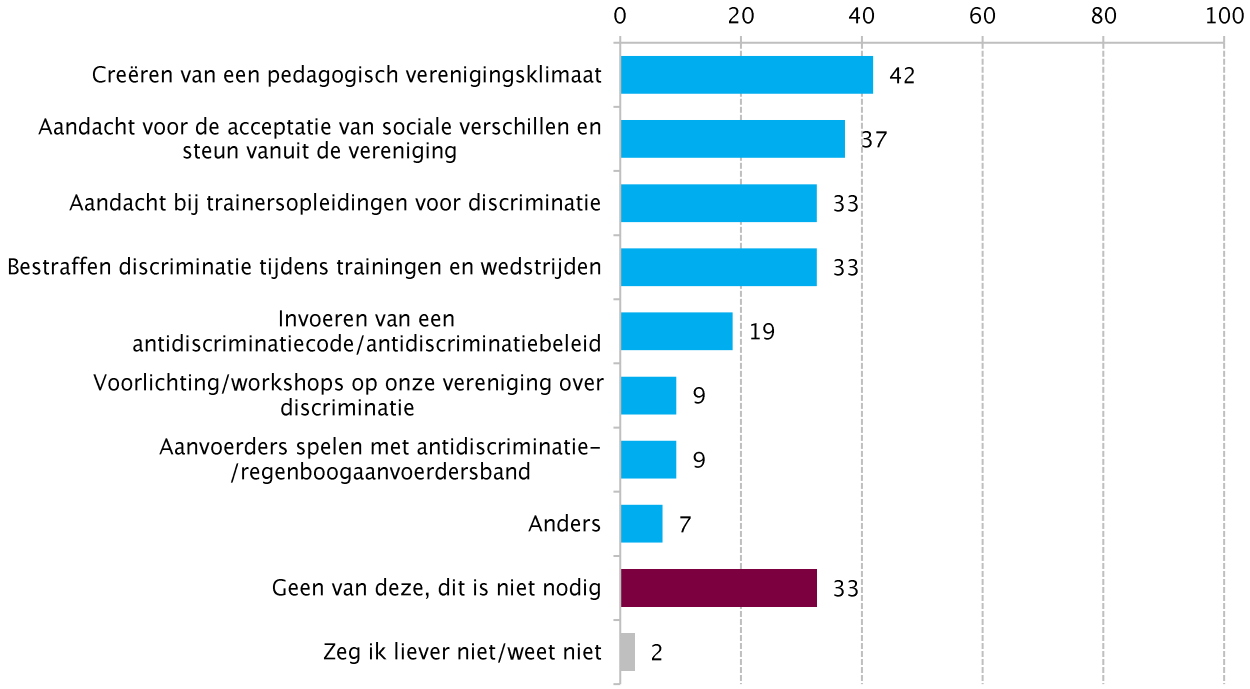
> *'Binnen mijn vereniging denk ik eigenlijk niet. (…) Het is natuurlijk altijd goed als er aandacht voor is, dat vooropgesteld. Ik vind gewoon (…) uiteindelijk valt of staat het met de cultuur binnen je vereniging, en die maak je met z'n allen. (…) En of iemand een VOG heeft of dat er vertrouwenscontactpersonen zijn, dat is echt in mijn ogen allemaal behoorlijk irrelevant.'*

De basis voor deze verenigingscultuur wordt volgens de bestuurder gevormd door respect voor elkaar te hebben, zaken bespreekbaar te maken en zo een veilige sfeer te creëren.

Een bestuurder van een andere vereniging vindt het lastig te bepalen of meer aandacht nodig is op hun vereniging, omdat het geen issue is en er onderling acceptatie is. Ze vraagt zich bovendien hardop af: '*maak je dan geen slapende honden wakker?*' Toch vinden de geïnterviewde bestuurders het Utrecht- en sport-breed wél een goed idee hier aandacht aan te besteden.

Twee derde van de verenigingen geeft aan dat zij een of meerdere maatregelen hebben genomen of van plan zijn deze te nemen om discriminatie tegen te gaan (zie figuur 2.10). Dit geldt (wederom) vooral voor teamsportverenigingen (80%; niet in figuur). De meeste verenigingen geven aan dat zij discriminatie (willen) tegengaan door een pedagogisch verenigingsklimaat te creëren (42%). Dit wordt gevolgd door aandacht voor acceptatie van sociale verschillen (37%). Het organiseren van bijeenkomsten/workshops gebeurt minder vaak (9%). Dat de meeste verenigingen zich (willen) richten op het creëren of behouden van een pedagogisch verenigingsklimaat, blijkt ook uit de interviews met verenigingsbestuurders.

Figuur 2.10 Maatregelen die Utrechtse sportverenigingen hebben genomen of van plan zijn te nemen om discriminatie tegen te gaan, volgens Utrechtse sportverenigingsbestuurders (n=44, in procenten)



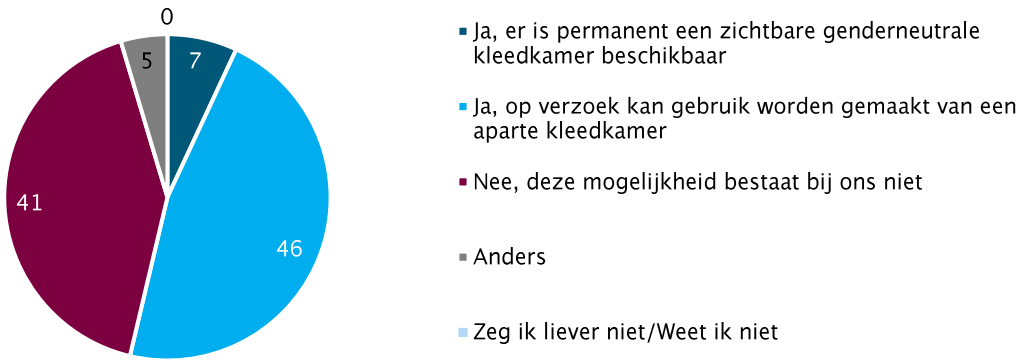
Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Genderneutrale kleedkamer

Met de groeiende aandacht voor genderdiversiteit neemt ook de vraag naar genderneutrale kleedkamers toe. Bij de helft van de bevraagde verenigingen met omkleedruimtes in de gemeente Utrecht bestaat de mogelijkheid om gebruik te maken van een dergelijke voorziening (53%, zie figuur 2.11). Het aantal verenigingen met een permanente genderneutrale voorziening is beperkt (7%).

Landelijk was in 2020 bij minder dan de helft van de leden van sportverenigingen draagvlak voor genderneutrale toiletten en kleedkamers op sportaccommodaties (Cremers & Elling, 2020b). Wel is deze steun in relatief korte tijd sterk toegenomen.

Figuur 2.11 Mate waarin Utrechtse sportverenigingen beschikken over een kleedkamer waarin transgender/intersekse personen zich (op verzoek) apart kunnen omkleden, (n=44, in procenten).

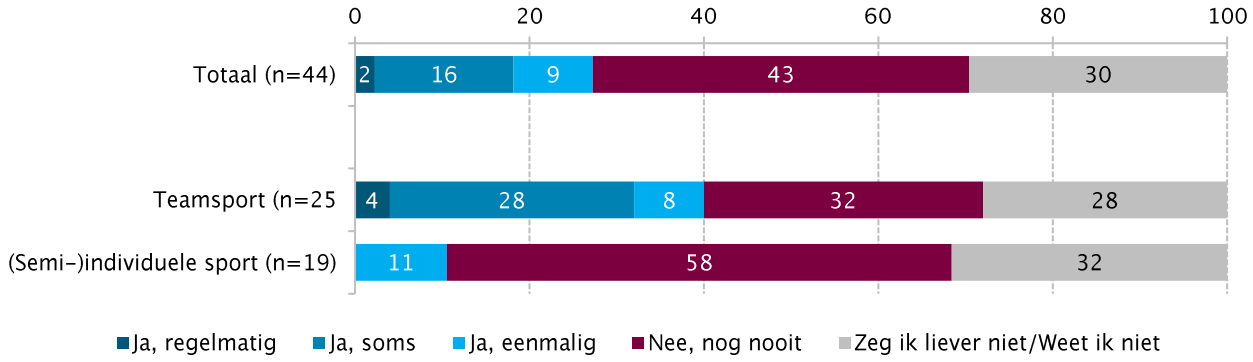


Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022

2.3 Discriminatie op verenigingen

Ruim een kwart van de verenigingsbestuurders geeft aan dat op hun sportvereniging wel eens (of vaker) discriminerende incidenten plaatsvinden. Dit gebeurt vooral bij teamsportverenigingen (40%; zie figuur 2.12). Volgens vier op de tien bestuurders gebeurt dit nooit (43%). Drie op de tien geven aan dit niet te weten of niet te willen zeggen (30%).

Figuur 2.12 Mate waarin volgens Utrechtse sportverenigingsbestuurders in de afgelopen vijf jaar discriminerende incidenten plaatsvonden op hun eigen sportvereniging, volgens Utrechtse sportverenigingsbestuurders (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Gekeken naar de aanwezigheid van leden met specifieke achtergrondkenmerken, bestaan er weinig verschillen tussen clubs (zie figuur B2.2 in bijlage 2). Van de verenigingen met ten minste één bestuurder met een migratieachtergrond (n=9) geeft de helft aan dat discriminatie op de vereniging voorkomt.

Enkele respondenten benoemen in een toelichting ook voorbeelden van discriminatie-incidenten:

> *'De appgroep is niet zo geschikt gebleken als communicatiekanaal, zeker als ons lid met een licht verstandelijke beperking de algemene gemaakte grappen en grollen soms verkeerd opvat. Lastig is om daar vanuit het bestuur handhavend in op te treden.'*

'Jaarlijks vinden met name rondom wedstrijden enkele incidenten plaats waarbij (veelal) tegenstanders discriminerende opmerkingen maken, en spelers in reactie (te) agressief worden.'

Verenigingen die aangaven dat er wel eens een incident op hun vereniging heeft plaatsgevonden (n=12), hebben we gevraagd op welke discriminatiegrond(en) dit betrekking had. Het vaakst benoemden zij huidskleur en/of afkomst (n=9). Dit ging al dan niet samen met andere discriminatiegronden: seksuele voorkeur (n=5), geslacht/gender (n=2), geloofsovertuiging (n=2) of beperking (n=1).

Opvallend is dat geen van de geïnterviewde verenigingsbestuurders weet heeft van een discriminerend incident op hun vereniging. Een aantal bestuurders maakt daarbij direct duidelijk dat dit niet betekent 'dat het niet gebeurt'. Incidenten die wel voorkomen, zien de bestuurders onder meer als pesterijen of agressief gedrag, maar nooit als discriminatie. Voorbeelden hiervan zijn 'onaardig' tegen elkaar zijn, andermans spullen verstoppen, schelden met ziektes of scheidsrechters uitschelden ('kijk eens uit je doppen').

Een aantal verenigingsbestuurders geeft wel aan dat discriminatie soms voorkomt tijdens ontmoetingen met andere verenigingen, bijvoorbeeld tijdens wedstrijden:

'We komen ook met onze eigen teams in aanraking met discriminatie. (…) Dat heeft heel erg met bejegening te maken. (…) Een van de trainers van het andere team besloot de wedstrijd te staken. Wat een trainer nooit kan doen. Maar gewoon die houding dat hij dacht met zo'n Marokkaans jongensteam dat die zich dat kan veroorloven… Dat zou met andere teams nooit gebeurd zijn.'

Een andere bestuurder spreekt niet direct over discriminatie, maar vertelt wel het volgende:

'We hebben in Utrecht een aantal clubs die vooral van Nederlands-Turkse en Nederlands-Marokkaanse afkomst zijn. Daar gebeurt vaak toch het nodige. (…) Er gaan dan gewoon toch vaak dingen mis. En ik weet niet of dat ligt aan dat je met een wit team tegen een meer gekleurd team gaat spelen, maar daar is vaak gedoe over. (…) Er zijn bij ons teams die zeggen "we willen daar niet meer uit spelen, want we voelen ons daar niet veilig".'

Deze bestuurder vertelt dat het tijdens dergelijke wedstrijden geregeld 'escaleert'. Bijvoorbeeld in de vorm van (verbaal) agressief gedrag, wat de veiligheid van de spelers ondermijnt. Een speciale commissie binnen de vereniging ontfermt zich hierover, bijvoorbeeld door met de teams in gesprek te gaan.

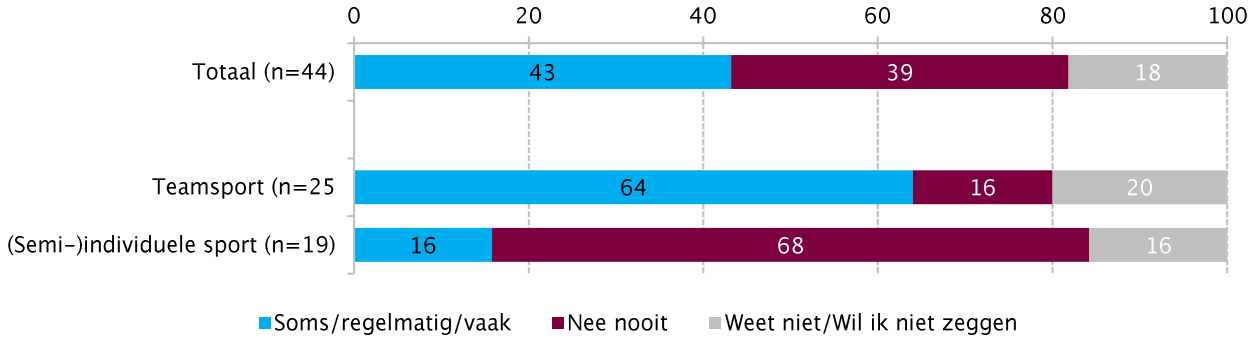
Beide voorbeelden laten zien dat een verschil in etnische achtergrond binnen deze verenigingen zo nu en dan leidt tot (discriminerende) incidenten.

Homonegatieve en racistische 'grappen'/opmerkingen

Ruim zes op de tien verenigingsbestuurders van teamsporten geven aan dat grappen of negatieve opmerkingen over homoseksualiteit voorkomen op hun sportvereniging (zie figuur 2.13). Dat is meer dan landelijk (35%, zie tabel B2.6 in bijlage 2). Net als landelijk komen dergelijke opmerkingen en grappen bij (semi-)individuele takken van sport in verhouding minder vaak voor.

Van de geïnterviewde bestuurders geven alleen degenen van teamsportverenigingen aan dat er wel eens homonegatieve grappen of opmerkingen worden gemaakt. Dit is met name door mannelijke (jeugd)leden. Dit patroon is ook landelijk zichtbaar (Cremers & Elling, 2021). Hoewel de verenigingsbestuurders homonegativiteit verafschuwen, beschrijven zij dit gedrag niet als discriminatie.

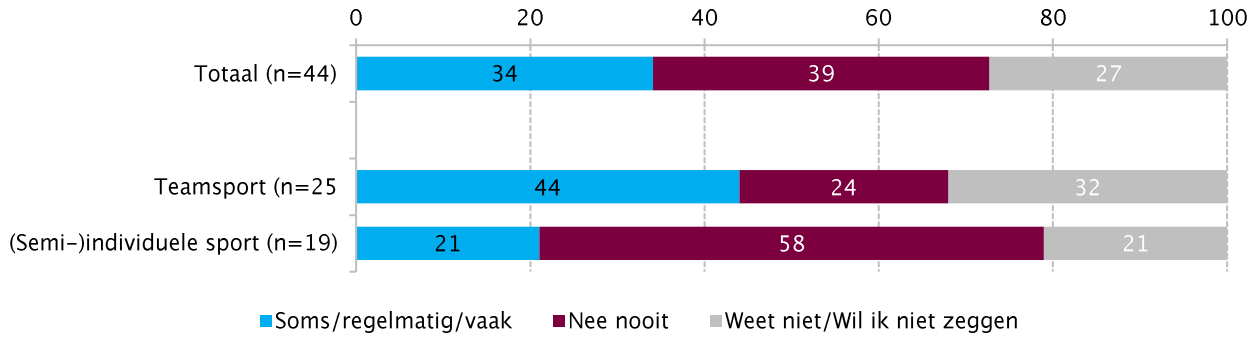
Figuur 2.13. Mate waarin homonegatieve opmerkingen of grappen voorkomen op Utrechtse sportverenigingen, volgens Utrechtse sportverenigingsbestuurders (in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Eén op de drie bestuurders geeft aan dat er grappen en opmerkingen worden gemaakt over etnische herkomst, huidskleur en/of geloofsovertuiging. Dit gebeurt wederom beduidend vaker bij teamsporten (zie figuur 2.14). Dit patroon is ook landelijk terug te zien (Cremers et al., 2022). Utrechtse teamsportverenigingen geven vaker dan landelijk aan dat dergelijke grappen en opmerkingen gemaakt worden (44% versus 32%, zie tabel B2.7 in bijlage 2). Opvallend is dat bestuurders vaker dan bij homonegatieve grappen (18%) aangeven dat ze niet weten of er racistische grappen gemaakt worden (27%).

Figuur 2.14 Mate waarin negatieve opmerkingen of grappen over etnische herkomst, huidskleur en/of geloofsovertuiging voorkomen op Utrechtse sportverenigingen, volgens Utrechtse sportverenigingsbestuurders (n=44, in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Bestuurders van clubs met antidiscriminatiebeleid geven, in vergelijking met bestuurders van verenigingen zonder beleid, vaker aan dat racistische en/of homonegatieve uitingen voorkomen of dat ze dit niet weten (niet in figuur).

Een vergelijkbare uitkomst zien we in relatie tot de aanwezigheid van leden met een zichtbare migratieachtergrond. Hoe groter het percentage leden met een migratieachtergrond, hoe vaker bestuurders aangeven dat er racistische grappen/opmerkingen worden gemaakt (niet in figuur). Tegelijkertijd geven bestuurders van verenigingen zonder leden met een migratieachtergrond vaker aan dat er nooit racistisch getinte grappen of opmerkingen gemaakt worden.

Enerzijds lijkt hier sprake van daadwerkelijke verschillen in de mate waarin bepaalde uitingen voorkomen. Zo geeft de aanwezigheid van leden met een migratieachtergrond voor anderen mogelijk meer aanleiding om opmerkingen/grappen met een racistische connotatie te maken (Cremers et al., 2022). Anderzijds is het onwaarschijnlijk dat dergelijke uitingen helemaal niet voorkomen op verenigingen zonder leden met een zichtbare migratieachtergrond. In de interviews geeft juist een verenigingsbestuurder van een zeer etnisch diverse sportlocatie aan dat hij verwacht dat discriminatie juist niet voorkomt, omdat hij daar niet weet 'wie wie zou moeten discrimineren'.

De verschillen in perceptie over of bepaalde uitingen voorkomen, lijken samen te hangen met een zekere mate van sensibiliteit voor discriminatie (vgl. Andriessen, 2017; Cremers & Elling, 2022). Anders gezegd, affiniteit met het thema discriminatie gaat samen met een zekere 'feeling' voor het (h)erkennen ervan. Hierdoor beoordeelt de ene verenigingsbestuurder een bepaald incident wel als discriminatie en de andere niet. Dit verschil in perceptie en sensibiliteit blijkt ook uit de interviews.

Melden van discriminatie

Van de verenigingen waar tussen 2018 en 2022 wel eens een discriminerend incident heeft plaatsgevonden (n=12), gaven de meeste bestuurders aan dat ze hiervan nooit melding hebben gemaakt (n=4) of dat ze dit niet weten (n=3). Vijf clubs hebben hiervan wel (vaker) melding gemaakt bij de sportbond en één club ook bij de politie. Geen van de bestuurders heeft wel eens een melding gedaan bij een antidiscriminatiebureau, de gemeente of SportUtrecht.

Als voornaamste reden om een incident (soms) niet te melden gaven clubs aan dat het incident intern werd afgehandeld (n=8) of dat het volgens de bestuurder niet zoveel voorstelde (n=4). In twee gevallen wilde het slachtoffer niet dat het incident gemeld werd. Zowel in de vragenlijst als bij de interviews gaf geen enkele bestuurder aan niet te weten waar men een incident kon melden.

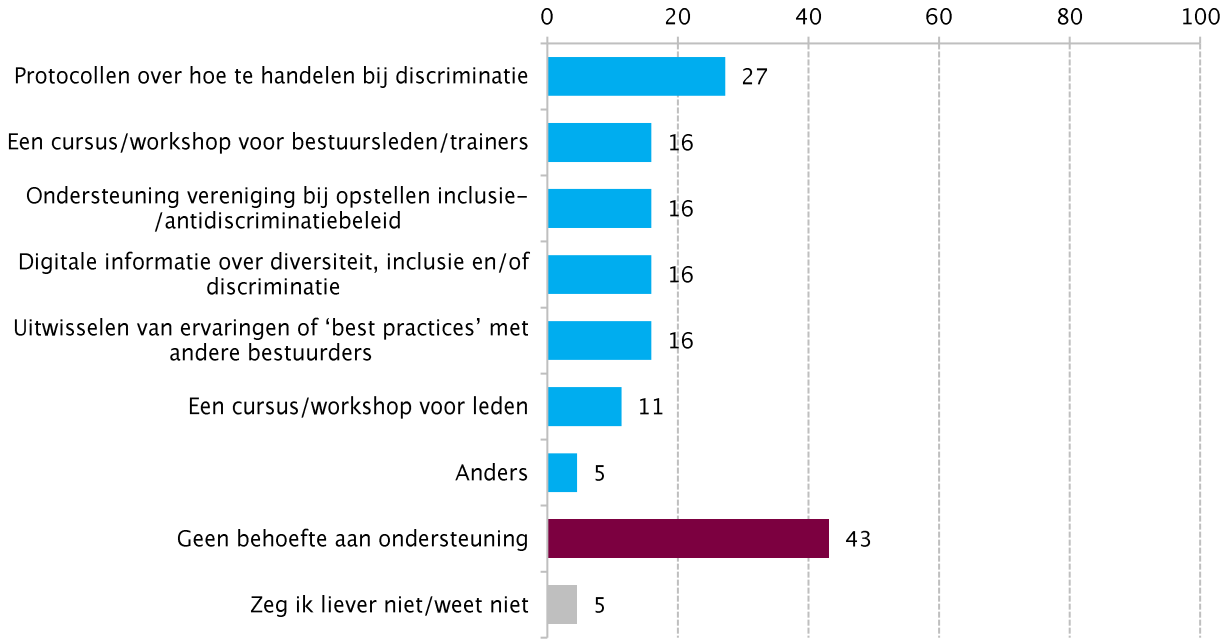
Slechts één van de geïnterviewde verenigingen heeft melding gedaan van discriminatie. Ze lossen incidenten vaak intern op. Een verenigingsbestuurder geeft aan pas melding te doen 'als de norm overschreden wordt'. Maar wanneer hier sprake van is, lijkt een grijs gebied. Een andere bestuurder weet niet wanneer ze iets zouden melden en vindt het 'een goede vraag' waar ze 'eens over moeten nadenken'.

Deze perceptie sluit aan bij bevindingen uit ander onderzoek, waaruit blijkt dat er vaak veel draagvlak is om hard op te treden tegen discriminatie. Maar in de praktijk worden incidenten vaak niet als dusdanig herkend of wordt geprobeerd ze intern af te handelen. Dit heeft de voorkeur boven een traject tot formele strafvervolging (Elling et al., 2023).

Ondersteuningsbehoeftes

De helft van de bevraagde sportverenigingen heeft behoefte aan ondersteuning op de thema's diversiteit, inclusie en discriminatie (zie figuur 2.15). In lijn met de voorgaande resultaten hebben teamsportverenigingen (60%) relatief vaak ondersteuningsvragen.

Figuur 2.15 Ondersteuningsbehoeftes van Utrechtse sportverenigingsbestuurders op de thema's diversiteit, inclusie en discriminatie (n=44, in procenten)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Bestuurders van clubs met relatief weinig vrouwen en minder leden uit minderheidsgroepen en die aangeven dat er nooit grappen of overige negatieve opmerkingen worden gemaakt op de club, hebben minder vaak behoefte aan ondersteuning.

De grootste behoefte, ongeacht type vereniging, gaat uit naar duidelijke protocollen over hoe te handelen bij discriminatie-incidenten. Dit wordt gevolgd door een cursus/workshop voor bestuurders/trainers, beleidsondersteuning, digitale informatie en het uitwisselen van ervaringen met andere clubbestuurders (zie figuur 2.15).

Utrechtse verenigingen hebben vaker beleid, maar toch sociale kramp

Sportverenigingen binnen de gemeente Utrecht hebben vaker dan landelijk antidiscriminatiebeleid. In lijn met de bevindingen van de diversiteit van het ledenbestand richt dit beleid zich het vaakst op herkomst en gender/seksuele voorkeur. Tegelijkertijd geeft een relatief groot deel van de Utrechtse bestuurders aan dat homonegatieve en/of racistische opmerkingen/grappen voorkomen.

Verenigingen waar wel eens racistische of homonegatieve opmerkingen voorkomen, hebben vaker inclusie- en/of discriminatiebeleid. Wanneer bestuurders (h)erkennen dat dergelijke zaken voorkomen, is er dus meer kans op antidiscriminatie- of inclusiebeleid en vice versa. Tegelijkertijd worden dergelijke grappen/opmerkingen lang niet altijd als discriminatie (h)erkend.

Relatief veel verenigingen hebben maatregelen genomen of zijn dit van plan. Er is vooral draagvlak voor maatregelen met een positieve benadering. Voor maatregelen met een preventieve antidiscriminatiewerking op de eigen club is minder steun.

Het thema discriminatie lijkt binnen de Utrechtse sportverenigingen te worden gezien als iets ontoelaatbaars. Er bestaat een zekere 'sociale kramp[7] over het thema. Dit maakt het lastig te bepalen in hoeverre discriminatie in zowel expliciete als impliciete vorm, bewust of onbewust, voorkomt bij Utrechtse sportverenigingen. Dit blijkt ook uit de interviews. Hierin zijn Utrechtse verenigingen vergelijkbaar met het landelijk beeld.

2.4 Ervaren discriminatie door sporters

Van de respondenten die aangaven tussen 2018 en 2022 wel eens discriminatie te hebben meegemaakt (n=13), gaven er vier aan dit bij fitness te hebben meegemaakt, twee bij voetbal en twee bij zwemmen. De overige incidenten vonden plaats tijdens basketbal, handbal, boksen, roeien, schaatsen en tafeltennis (allemaal één keer).

De meeste incidenten hadden betrekking op geslacht/gender (zes keer). Discriminatie op grond van huidskleur of afkomst werd vier keer genoemd. Verder noemden respondenten seksuele voorkeur, beperking of chronische ziekte en lichaamslengte/-gewicht (allemaal drie keer). Leeftijd, geloofsovertuiging, inkomen/opleidingsniveau en anders werden allemaal één keer genoemd.

Respondenten kregen het vaakst te maken met algemene of persoonlijke grappen of opmerkingen (negen respondenten). Dit werd gevolgd door onbegrip (acht) en uitschelden of naroepen (vijf). Fysieke ontoegankelijkheid van sportaccommodaties en uitsluiting door een sportvereniging/-aanbieder werden drie keer genoemd. Eén respondent heeft te maken gehad met lichamelijk geweld/bedreigingen.

Vier respondenten die discriminatie (soms meermaals) meemaakten gaven aan dat iemand in hun omgeving er wel eens iets van gezegd heeft. Acht respondenten hebben er zelf wel eens iets van gezegd. Drie dienden een klacht in.

Als gevolg van de discriminatie zijn vijf respondenten gestopt met een (bepaalde soort) sport of bij een bepaalde sportaanbieder. Andere gevolgen zijn bepaalde medesporters vermijden, stoppen met sporten in gezelschap, niet meer meedoen aan wedstrijden en 'machosporten' vermijden (allemaal één keer genoemd). Eén respondent geeft aan dat het discriminerende incident geen enkele invloed heeft gehad op de sportbeoefening.

[7] 'Sociale kramp wil zeggen dat er spanning en ongemak over het thema bestaat, waardoor de beweging rondom het thema stagneert. Externe triggers zijn nodig om de kramp te verminderen en het thema in beweging te zetten. (Zie ook Harmsen et al., 2019)

Verschillende voorbeelden ervaren/gemelde discriminatie uit vragenlijst en via Artikel 1*

'Ik heb 20 jaar aan waterpolo gedaan in badpak. Toen ik in transitie ging heb ik 10 jaar niet gesport. Via het transzwemmen voor de eerste keer in zwembroek. Toen bij een wedstrijdzwemclub dat was een hele overwinning (vooral de gezamenlijke kleedkamer). Toen voor de eerste keer een wedstrijd in zwembroek en dan gediskwalificeerd worden was erg pijnlijk voor mij […] sindsdien neem ik niet meer deel aan wedstrijden'

'In de fitness het veel te lang bezet houden van apparaten door groepen (Marokkaanse) jongens/mannen en je er als vrouw niet tussen laten'

'Binnen bepaalde jeugdvoetbalclubs zijn richtlijnen opgesteld dat er niet meer dan x% een niet westerse afkomst mag hebben ten opzichte van Nederlands.'

'Scheidsrechter van een voetbalclub heeft een jonge speler uitgescholden (met verwijzing naar afkomst). Na het incident heeft de trainer van de speler het gemeld bij het secretariaat van de club. De desbetreffende scheidsrechter was hierbij ook aanwezig en reageerde hierop door de trainer uit te schelden.' (Artikel 1 Midden-Nederland, 2021)

'Melder is tijdens het sporten beledigd wegens transgender zijn en huidskleur. Melder was in een sportschool aan het trainen.' (Artikel 1 Midden-Nederland, 2020)

'Melder is op social media discriminerend bericht tegengekomen van een voetbalvereniging in Utrecht. Er wordt aangekondigd dat er een wedstrijd zal worden gespeelde tegen een andere club uit Utrecht. Er staan eerdere discriminerende opmerkingen in het bericht met betrekking tot de Marokkaanse achtergrond van de spelers.' (Artikel 1 Midden-Nederland, 2021)

Sommige respondenten gaven andere voorbeelden van ervaren discriminatie in de sport op niet-wettelijke gronden, zoals lengte of gewicht, of voorbeelden van zich onveilig voelen die niet voortkwamen uit discriminatie (zie bijlage 3).

3. Conclusie en aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk formuleren en bediscussiëren we enkele conclusies en aanbevelingen. Dit doen we op basis van de resultaten van de vragenlijsten onder Utrechtse sportverenigingen (n=49) en inwoners van Utrecht met discriminatie-ervaringen in de sport (n=13) en interviews met bestuurders (n=8).

Weinig eigen discriminatie-ervaringen in de sport gemeld

We hebben diverse pogingen ondernomen om via een online vragenlijst of een gesprek ervaringen op te halen van mensen die in de afgelopen jaren te maken hadden met discriminatie in de sport. Hier werd nauwelijks gehoor aan gegeven. Hoewel dit onderzoek geen prevalentiemeting betrof, was het er wel op gericht om zoveel mogelijk verschillende ervaringen met uitsluiting en ongelijke behandeling in de sport op te halen. Het lukte in dit onderzoek niet om substantiëlere aantallen van ervaren discriminatie op verschillende gronden te verzamelen. Dit komt overeen met een relatief gering aantal meldingen van discriminatie in de Utrechtse sport in de afgelopen jaren via antidiscriminatiebureau Artikel 1.

Mogelijk hebben we mensen met concrete discriminatie-ervaringen niet goed bereikt. Een tweede mogelijkheid is dat deze mensen niet bereid zijn ervaringen te delen of weinig vertrouwen hebben in onderzoek of de overheid. Daarnaast (h)erkennen ook mensen die er ervaring mee hebben discriminatie niet altijd als dusdanig (Andriessen, 2017).

Toch liet het kleine aantal opgehaalde persoonlijke ervaringen wel zien dat discriminatie naar verschillende gronden (onder meer geslacht/genderidentiteit, huidskleur/afkomst, beperking) voorkomt. Ook laten de resultaten zien dat dergelijke negatieve ervaringen van invloed kunnen zijn op het sportgedrag. Voorbeelden zijn veranderen van (type) sport of van sportaanbieder of stoppen met sport.

Kwart Utrechtse teamsportverenigingen ervaring met discriminatie-incidenten

In totaal gaf een kwart van de bevraagde verenigingsbestuurders aan in de afgelopen vijf jaar een of meerdere discriminatie-incidenten te hebben meegemaakt, vooral teamsportbestuurders. Incidenten hadden het vaakst betrekking op huidskleur en/of herkomst, gevolgd door seksuele voorkeur en geslacht/genderidentiteit. Dit komt overeen met landelijke gegevens over discriminatiemeldingen in de sport.

(Minder ernstige) discriminatoire uitingen zijn niet altijd bekend bij bestuurders of worden niet altijd als zodanig herkend door bestuurders. Zo geven bestuurders veel vaker aan dat er homonegatieve en/of racistische grappen en/of negatieve opmerkingen worden gemaakt dan dat ze aangeven dat discriminatie voorkomt op hun vereniging. We verwachten daarom dat deze uitkomsten eerder een te gunstig dan een te negatief beeld schetsen van discriminatie in de Utrechtse sport. Niet duidelijk is in hoeverre discriminatie naar beperking/chronische aandoening minder vaak voorkomt of minder vaak als zodanig wordt herkend/benoemd.

Helft Utrechtse sportverenigingen geen (actief) antidiscriminatiebeleid

Ongeveer de helft van de Utrechtse sportclubs heeft antidiscriminatiebeleid en/of diversiteitsbeleid. De andere helft heeft dat niet of weet het niet. Vergeleken met landelijk hebben Utrechtse clubs relatief veel specifieke aandacht voor lhbti+-personen en mensen met een zichtbare migratieachtergrond. Leeftijd krijgt juist relatief weinig aandacht. De beleidsaandacht voor mensen met een beperking of chronische ziekte is vergelijkbaar met landelijk. Deze groep is binnen Utrechtse sportverenigingen in kaderfuncties enigszins ondervertegenwoordigd in vergelijking met landelijke cijfers.

Utrechtse teamsportclubs lijken wat vaker dan landelijk antidiscriminatiebeleid te hebben. Dit komt waarschijnlijk mede door relatief grote representatie van Nederlanders met een zichtbare migratieachtergrond en zichtbare aandacht voor lhbti+-personen in de gemeente Utrecht.

Een verband tussen diversiteit van het ledenbestand en antidiscriminatiebeleid hebben we in dit onderzoek niet vastgesteld. In het algemeen is de kans groter dat een vereniging met een grotere etnische diversiteit onder leden en (bestuurlijk) kader meer aandacht heeft voor racistische discriminatie dan een etnisch homogene vereniging (Cremers et al., 2022). Tegelijkertijd hoeft het niet te betekenen dat een vereniging met weinig etnische diversiteit niet inclusief is. Ook clubs met vooral 'witte' leden – bijvoorbeeld in een relatief 'witte sport' of 'witte wijk', kunnen alsnog aandacht geven aan respectvol omgaan met leden, arbitrage en tegenstanders met en zonder migratieachtergrond, en een 'open club' zijn voor iedereen die zich aanmeldt (idem).

Vooral clubs die aangeven dat discriminatie-incidenten en homonegatieve en/of racistische uitingen voorkomen, hebben vaak antidiscriminatiebeleid en/of diversiteitsbeleid. Dit is op twee manieren te verklaren. Enerzijds kan het betekenen dat clubs die zich bewuster zijn van het thema, vaker beleid hebben en daardoor meer oog hebben voor incidenten. Anderzijds kan het zo zijn dat clubs waar vaker incidenten zijn, als reactie hierop vaker beleid ontwikkelen.

Landelijk onderzoek laat zien dat juist de sporttakken waarvan oudsher relatief veel homonegatieve en racistische uitingen voorkomen (zoals traditionele mannenteamsporten als voetbal), de grootste toename kennen in beleidsaandacht (Cremers & Elling, 2022). Het aandeel verenigingsbestuurders dat aangeeft dat racisme en homonegativiteit voorkomt op de eigen vereniging nam landelijk toe, vooral bij traditionele mannenteamsporten. Er lijkt een groei van bewustzijn te zijn dat discriminatie in de sport voorkomt. Deze groei lijkt het sterkst bij sporttakken die het meest met discriminatie te maken hebben en waar beleidsaandacht het meest nodig is.

Inclusie en discriminatie zijn belangrijk, maar er is ook sociale kramp

In 2020 deden we onderzoek naar de inclusie van etnische minderheden in de Utrechtse sport (Cremers & Elling, 2020). Hoewel inclusie de insteek van het onderzoek was (en discriminatie niet het hoofdthema), was het opmerkelijk dat respondenten het thema discriminatie destijds nauwelijks benoemden. Gezien de toegenomen aandacht hiervoor in de sport en samenleving sindsdien, is het momenteel onwaarschijnlijk dat het thema onbenoemd zou blijven.

Hoewel sportverenigingen discriminatie steeds belangrijker vinden, (h)erkennen ze het, ook in Utrecht, lang niet altijd als dusdanig. Uit de resultaten, maar ook tijdens het dataverzamelingsproces, bleek sprake van een zekere 'sociale kramp' (ongemak) over het bespreken van discriminatie. Liever spreken de verenigingen over inclusie of een pedagogisch sportklimaat.

Discriminatie zien verenigingen veelal als iets ontoelaatbaars. Hierdoor sluiten ze het vaak op voorhand uit als iets wat kan voorkomen op de eigen vereniging. Deze 'sociale kramp' maakt het thema lastig bespreekbaar. Het beperkt de mogelijkheid om eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotype denkbeelden en hoe deze van invloed zijn op de verenigingscultuur te verkennen. Hier kritisch naar durven kijken is essentieel om inzicht te krijgen in de mate waarin (onbewuste) mechanismes actief zijn die een uitsluitende werking hebben op sommige (potentiële) leden.

We zien in dit onderzoek overeenkomsten met het onderzoek uit 2020. Toen stelden we vast dat er weliswaar verenigingen zijn die bepaalde doelgroepen expliciet uitsluiten, maar dat de meeste sportaanbieders aangeven open te staan voor iedereen. Dat beeld wordt in dit onderzoek grotendeels bevestigd.

Tegelijkertijd stelden we in het eerdere onderzoek vast dat bij verenigingen die zeggen open te staan voor iedereen, in de praktijk een sportcultuur kan bestaan die (onbewust) bepaalde groepen uitsluit. Ook dat wordt in dit onderzoek bevestigd. Een duidelijk voorbeeld hiervan zijn teamsportverenigingen (vaak voetbal) waar het gebruik van het woord 'homo' als scheldwoord onder mannen is genormaliseerd. Daarbij is men zich lang niet altijd bewust van de uitsluitende werking hiervan. De redenatie is dat het niet geldt als discriminatie, omdat het niet kwaad is bedoeld (Cremers & Elling, 2022; Elling et al., 2023).

Met de 'sociale kramp' hangt de 'kleurenblinde' houding samen die vaak in de sport wordt aangenomen (De Kwaasteniet et al., 2023). Daarbij is het uitgangspunt dat iemands huidskleur, herkomst of geloofsovertuiging er niet toe doet, maar dat iemands kwaliteiten doorslaggevend zijn. Of in het geval van de amateursport: 'onze vereniging staat open voor iedereen'. Hoewel goedbedoeld, betekent dit tegelijkertijd dat er te weinig oog is voor sociale ongelijkheid en stereotype denkbeelden, die een uitsluitende werking kunnen hebben. Daarmee is er automatisch te weinig aandacht voor de uitsluitende mechanismes waarmee minderheidsgroepen in Nederland te maken (kunnen) hebben (De Jong et al., 2021).

Hoewel de aandacht bij Utrechtse verenigingen relatief groot is, blijft ook lhbti+-acceptatie een punt van aandacht. Zeker met het oog op de groeiende maatschappelijke discussies rondom de acceptatie van onder meer transgender en non-binaire personen in de veelal sterk genderbinaire[8] (wedstrijd)sport.

Ook landelijk zien we dat de algemene homoacceptatie in de sport weliswaar groot is, maar dat lhbti+-personen zich lang niet overal in de sport even veilig en thuis voelen. Hoe meer lhbti+-personen (zichtbaar) afwijken van de hetero-/cisgendernorm, hoe lastiger het voor hen voelt om overal binnen de sport zichzelf te zijn (Cremers & Elling, 2022; De Jong et al., 2021). Gevolg is dat lhbti+-personen hun seksuele voorkeur of genderidentiteit vaak verborgen houden in de sport. Ook gaan ze vaak op zoek naar plekken in de sport waar ze zich veilig voelen.

Tegelijkertijd bestaat onder andere groepen, waaronder (moslim)vrouwen, juist een behoefte aan meer apart sportaanbod voor vrouwen. Dit lijken deels paradoxale wensen, maar vraagt in beide gevallen om meer aandacht en inzet vanuit sportorganisaties om verschillende groepen in te sluiten.

Ondersteuning nodig voor agendering en uitvoering antidiscriminatiemaatregelen

De vaakst genomen of voorgenomen maatregelen om discriminatie tegen te gaan zijn aandacht voor een pedagogisch, positief sportklimaat en voor sociale verschillen. In iets mindere mate is er (voorgenomen) aandacht voor antidiscriminatie in trainingsopleidingen en voor optreden tegen discriminerende uitingen. Niet duidelijk is in hoeverre het antidiscriminatiebeleid opvolging vindt in concrete maatregelen tegen racisme, seksisme en lhbti+-negativiteit in de Utrechtse verenigingssport, zowel preventief als sanctionerend. Eerder onderzoek liet zien dat clubs geneigd zijn wel te erkennen dat discriminatie in de sport voorkomt en dat aandacht ervoor goed is, maar tegelijkertijd vaak ontkennen dat op de eigen vereniging maatregelen nodig zijn (Cremers et al., 2022).

De helft van de bevraagde clubs geeft aan behoefte te hebben aan ondersteuning om discriminatie tegen te gaan, zoals duidelijke antidiscriminatieprotocollen. Hier ligt enerzijds een duidelijke vraag om ondersteuning door externe partijen met expertise bij het concreet uitwerken van antidiscriminatiemaatregelen. Daarbij is van belang om naast het maken van papieren beleid ook in te zetten op de daadwerkelijke uitvoering van maatregelen. Anderzijds is de vraag in hoeverre clubs die aangeven geen ondersteuning nodig te hebben, niet juist gebaat zouden zijn bij wat meer 'bemoeienis' bij

[8] Indeling naar man/vrouw.

een bredere agendering van inclusie, diversiteit en antidiscriminatie binnen de Utrechtse verenigingssport.

De dialoog over inclusie en antidiscriminatie structureler activeren onder Utrechtse clubs is van belang om de bewustwording van en kennis over expliciete en meer verborgen en onbedoelde vormen van racisme, seksisme en lhbti+-negativiteit verder te vergroten en een sociaal veiliger klimaat te creëren.

Aanbevelingen

Op basis van de bovenstaande conclusies komen we tot de volgende aanbevelingen:

- Uit eerder onderzoek is bekend dat wanneer bevolkingsonderzoek zich specifiek richt op (uitsluitingsmechanismes) richting specifieke doelgroepen (binnen de sport), het prevalentiecijfer van discriminatie een stuk hoger is dan dit onderzoek doet vermoeden. Om meer inzicht te krijgen in de prevalentie van negatieve ervaringen van mensen met verschillende achtergrondkenmerken die relatief vaak te maken krijgen met discriminatie (o.a. mensen met een migratieachtergrond, lhbti+-personen, mensen met beperkingen) lijkt een grootschalig bevolkingsonderzoek naar ervaringen met discriminatie op diverse gronden in verschillende maatschappelijke terreinen (waaronder de sport) het meest geschikt.
- De gemeente en SportUtrecht kunnen een sterkere faciliterende en ondersteunende rol spelen om antidiscriminatie bij clubs explicieter te agenderen en vorm te geven (naast positieve sportcultuur en inclusie). Dit kunnen zij doen in samenwerking met relevante partijen als Artikel 1, Movisie en de KNVB.[9] Dit onderzoek toonde aan dat verenigingen discriminatie nog steeds als een lastig (bespreekbaar) thema ervaren. Van belang is daarom dit beter bespreekbaar te maken en tegen te gaan door informatie te delen, (ervarings)kennis uit te wisselen en vaker op te treden en te bestraffen.
    - Haal de sociale kramp weg bij het bespreken van discriminatie. Natuurlijk wil iedereen een discriminatievrije vereniging, maar alleen dat uitspreken maakt een vereniging nog niet discriminatievrij. Er heerst nog te veel een beeld dat discriminatie tegengaan stopt bij zeer expliciete negatieve uitingen bestraffen. Dit maakt het thema erg beladen. Van belang is om te benadrukken dat discriminatie ook onbewust kan zijn en kan schuilen in onbewuste of onschuldig geachte zaken en stereotype denkbeelden. Dit maakt deze sociale kramp mogelijk kleiner.
    - Maak het bevorderen van inclusie en het tegengaan van discriminatie concreet naar verschillende sociale ongelijkheden/discriminatiegronden en bevolkingsgroepen. Iedereen even sterk includeren bij alle clubs is niet realistisch. Maar het is wel belangrijk om specifieke vormen van (onbewust) discriminerend taalgebruik en gedrag te (h)erkennen om seksisme, racisme (inclusief antisemitisme en moslimhaat), lhbti+-negativiteit en validisme[10] tegen te gaan.
    - Initieer en faciliteer de uitvoering van concrete antidiscriminatiemaatregelen. Bijvoorbeeld: oproepen tot melden en registratie, digitale informatie en kennisdeling, toegankelijke trainingen/workshops organiseren voor leden, trainers en bestuurders, slachtoffers en clubs ondersteunen bij incidenten, optreden tegen ‘genormaliseerde’ discriminerende uitingen en deze bestraffen.

[9] In het kader van het actieplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal ‘Ons voetbal is van Iedereen’ (2020–2022) heeft de KNVB samen met andere partijen zoals de Anne Frank Stichting en de Alliantie Gelijkspelen/John Blankenstein Foundation maatregelen getroffen en initiatieven ontplooid ter preventie, signalering en sanctionering van discriminatie in het betaald en amateurvoetbal (KNVB, 2022; zie ook Elling et al., 2023).

[10] Discriminatie, marginalisatie en stigmatisering van mensen met een handicap en/of chronische ziekte

4. Referentielijst

Andriessen, I. (2017). *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*. Sociaal Cultureel Planbureau.

Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020.) *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal Cultureel Planbureau.

Art.1 (2022). D*iscriminatiecijfers in 2021. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland.*

Art.1 Midden Nederland (2022). *Monitor discriminatie 2021: Provincie Utrecht*.

Bovens, M., Jennissen, R., Bokhorst, M. & Engbersen, G. (2021). *Afscheid van westers en niet-westers. Naar meervoudige indelingen in herkomstgroepen. WRR-Policy Brief 8*. Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid.

CBS/Mulier Instituut (2020). *Het aandeel van de bevolking van 6 jaar en ouder dat lid is van een sportvereniging.*

Cremers, R., Anselma, M., & Elling, A. (2022). Sportdeelname en ervaren racisme etnische minderheden. In V. Stevens, & J. Steenbergen (Reds.), *Samenwerking, dialoog en zelforganisatie als kiemen van een positieve sportcultuur* (pp. 48-58). Mulier Instituut.

Cremers, R., & Elling, A. (2020a) *'Onze vereniging staat open voor iedereen' Betekenisgeving aan inclusie van etnische minderheden door Utrechtse sportaanbieders.* Mulier Instituut.

Cremers, R., & Elling, A. (2020b). *LHBTI in de breedtesport (2020). Samenhang acceptatie en het wel of niet kennen LHBTI-persoon*. Mulier Instituut.

Cremers R., & Elling, A. (2021). *Homoacceptatie op de sportvereniging* [Factsheet 2021/29]. Mulier Instituut.

Cremers, R., & Elling, A. (2022). Lhbti+-acceptatie op de sportvereniging, horen daar grappen bij? In V. Stevens, & J. Steenbergen (Reds.) *Samenwerking, dialoog en zelforganisatie als kiemen van een positieve sportcultuur* (pp. 62-72). Mulier Instituut.

De Jong, M., Ghorashi, H., Lovert, T., Mars, K., de Rooij, E., & Ustuner, E. (2021). *Naar een inclusieve werkomgeving!: Inzichten vanuit werk- en levenservaring en paradoxen uit de praktijk*. Hogeschool Inholland/Vrije Universiteit Amsterdam.

De Kwaasteniet, R., Cremers, R., & Elling, A. (2023). *Ons-kent-ons-mentaliteit viert hoogtij in sporttechnisch topkader*. Mulier Instituut.

Elling, A., Anselma, M., & Cremers, R. (2023). *Monitor 'Ons voetbal is van iedereen'- Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal. Verdiepende opbrengstenrapportage 2022*. Mulier Instituut.

Elling, A., & Cremers, R. (2022). *Diversiteit in kaderfuncties sportbonden en clubs*. Mulier Instituut.

Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A., & Cankor, E. (2019). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Kennisplatform Integratie & samenleving.

Gemeente Utrecht (2022). *Bevolking naar leeftijd en geslacht [BRP].* Geraadpleegd op 15 oktober 2022, van https://utrecht.incijfers.nl/dashboard/dashboard2020/bevolking

Gemeente Utrecht (2019). *Utrechts sportakkoord.* Geraadpleegd op 15 oktober 2022, van https://www.sportakkoordutrecht.nl/

Harmsen. F., Elling, A., & Van Sterkenburg, J. (2019). *Racisme, sociale kramp en innerlijke drijfkrachten in het betaald voetbal.* Be.People/Mulier Instituut/Erasmus Universiteit Rotterdam.

KNVB (2022). *Twee jaar Ons Voetbal Is Van Iedereen. 20 extra of aangescherpte maatregelen tegen discriminatie in het voetbal*.

Movisie (2022). *Geen ruimte voor discriminatie. Handreiking voor gemeenten voor het tegengaan van anti-Zwart racisme, antisemitisme, anti-moslim racisme, antiziganisme en lhbti+ discriminatie*.

Wezenberg-Hoenderkamp, K., & Ruikes, D. (2022). *Ruimte voor zaalsport in Utrecht. Een onderzoek naar de (ontwikkeling van de) Utrechtse zaalsport en de bruikbaarheid van het planologische kerngetal.* Mulier Instituut.

Bijlage 1: Tabellen en figuren gemeente Utrecht

Tabel B1.1 Responsoverzicht verenigingsbestuurders gemeente Utrecht (in procenten, n=50)

Verenigingsgrootte	
Klein (1–100 leden)	24
Middel (101–250 leden)	22
Groot (>250 leden)	52
Zeg ik liever niet/Weet ik niet	2
Type sport	
Teamsport	56
(Semi–)individuele sport	42
Zeg ik liever niet/Weet ik niet	2

Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022

Tabel B1.2 Responsoverzicht inwoners gemeente Utrecht (in procenten en aantallen)

	Totaal (in procenten, n=87)	**Sporters die te maken hebben gehad met discriminatie (in aantallen, n=13)**
Genderidentiteit		
Man	53	4
Vrouw	44	6
Anders	1	1
Zeg ik liever niet	3	–
Leeftijd		
Jonger dan 25 jaar	10	2
25 t/m 39 jaar	24	2
40 t/m 54 jaar	33	4
55 t/m 69 jaar	29	3
70 jaar of ouder	5	
Seksuele voorkeur		
Man homo/bi	6	1
Man hetero	43	3
Vrouw lesbisch/bi	11	3
Vrouw hetero	29	2
Anders/wil niet zeggen	10	2
Beperking en/of chronische aandoening		
Ja	11	–
Nee	59	11
Opleidingsniveau		
Laag	5	1
Midden	10	–
Hoog	82	10

Zeg ik liever niet	3	–
Zichtbare migratieachtergrond (zelfdefinitie)		
Nee	85	8
Ja	12	2
Anders/ zeg ik liever niet	4	1
Geloofsovertuiging		
Geen	69	4
Christen	17	2
Moslim	6	2
Anders	5	3
Zeg ik liever niet	3	–
Rol(len) binnen de sport		
Sporter	88	12
Trainer	32	3
Toeschouwer	32	4
Anders	15	1
Niet	1	–
Sportfrequentie 2021		
Niet-sporter	1	1
<1x per maand	3	2
<1x per week	7	–
1x of 2x per week	53	8
>2x per week	36	1
Sportverenigingslidmaatschap		
Ja	84	8
In het verleden	8	4
Nee	7	1
Lidmaatschap fitness/commerciële aanbieder		
Ja	31	4
In het verleden	24	4
Nee	45	5
Te maken gehad met ongelijke behandeling/uitsluiting in de sport		
Ja, in de afgelopen vijf jaar	12	10
Ja, langer dan vijf jaar geleden	4	3
Nee, nooit	83	–
Weet ik niet/Zeg ik liever niet	1	–

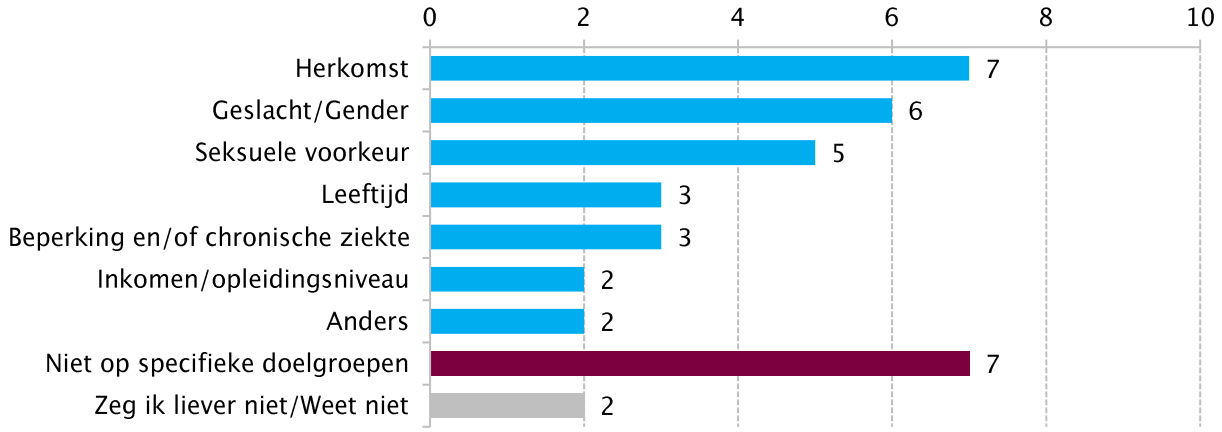
Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Tabel B1.3 Sociale diversiteit onder leden van Utrechtse sportverenigingen (in procenten, n=50)

	Totaal (n=50)	Teamsport (n=28)	(Semi-)individuele sport (n=21)
Jeugdleden			
>60 procent	18	25	10
41-60 procent	26	39	10
21-40 procent	10	4	19
1-20 procent	6	-	14
Geen	36	32	43
Zeg ik liever niet/Weet ik niet	4	-	5
Vrouwelijke leden			
>60 procent	18	21	15
41-60 procent	31	25	40
21-40 procent	18	18	20
0-20 procent	16	21	10
Geen	2	4	-
Zeg ik liever niet/Weet ik niet	14	11	15
Leden met beperking/chronische ziekte			
Ja, een groot deel van onze leden	2	-	5
Ja, meer dan tien leden	22	29	15
Ja, enkele personen	35	32	40
Nee	16	18	15
Zeg ik liever niet/Weet ik niet	24	21	25
Leden met zichtbare migratieachtergrond			
Ja, een groot deel van onze leden	16	21	10
Ja, meer dan tien leden	33	36	30
Ja, enkele personen	29	29	30
Nee	14	11	20
Zeg ik liever niet/Weet ik niet	8	4	10
Lhbti+-leden			
Openlijk homo-/biseksuele mannen	45	46	45
Openlijk homo-/biseksuele vrouwen	59	68	50
Transgender, intersekse of non-binaire personen	22	21	25
Geen	8	4	15
Zeg ik liever niet/Weet ik niet	27	21	30

Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Figuur B1.1 Doelgroepen waarop het diversiteitsbeleid van Utrechtse sportverenigingen zich richt (exclusief verenigingen zonder diversiteitsbeleid) (in aantallen, n=20)



Bron: Mulier Instituut, online vragenlijst Utrechtse sportverenigingsbestuurders over inclusie en discriminatie, 2022.

Bijlage 2: Tabellen landelijke cijfers

Tabel B2.1 Sociale diversiteit: aanwezigheid diverse sociale groepen onder leden van Nederlandse sportverenigingen (in procenten, n=416)

	Totaal (n=416)	Team (n=187)	Semi-individueel (n=84)	Individueel (n=144)
Mensen met een migratieachtergrond	62	75	69	47
Mensen met een beperking/chronische ziekte	59	52	65	62
LHBTI+	25	28	16	73

Bron: Mulier Instituut, MI Verenigingsmonitor, zomer 2021.

Tabel B2.2 Sociale diversiteit kader: minimaal één persoon uit diverse sociale groepen in bestuur en overige kaderfuncties van Nederlandse sportverenigingen, naar type vereniging (in procenten, n=416)

	Totaal (n=416)	Team (n=187)	Semi-individueel (n=84)	Individueel (n=144)
*<36 jaar**				
Totaal	*	*	*	*
Bestuur	12	*	*	*
Vrouwen				
Totaal	*	*	*	*
Bestuur	70	75	64	71
Mensen met een migratieachtergrond				
Totaal	30	44	30	18
Bestuur	7	9	15	2
Mensen met een beperking/chronische ziekte				
Totaal	32	28	29	37
Bestuur	15	14	15	17
LHBTI+				
Totaal	21	28	13	19
Bestuur	6	7	2	7

Bron: Mulier Instituut, MI Verenigingsmonitor, zomer 2021.

*Onbekend

Tabel B2.3 Bestaat er binnen uw vereniging expliciet beleid gericht op het tegengaan van discriminatie? (in procenten, n=416)

	Totaal (n=416)	Team (n=187)	Semi-individueel (n=84)	Individueel (n=144)
Nee	64	61	65	65
Ja	30	35	26	28
Weet ik niet	6	4	8	7

Bron: Mulier Instituut, MI Verenigingsmonitor, zomer 2021.

Tabel B2.4 Stelling: Streven naar diversiteit in kaderfuncties is een luxeprobleem; het is al lastig genoeg om competente bestuurders en trainers te vinden die iets voor de club willen doen, volgens verenigingsbestuurders, naar sporttype (in procenten, n=416)

	Totaal (n=416)	Team (n=187)	Semi-individueel (n=84)	Individueel (n=144)
Zeer mee eens	35	37	30	35
Mee eens	37	48	34	30
Neutraal	15	9	21	16
Mee oneens	4	3	2	6
Zeer mee oneens	<1	<1	0	0
Weet ik niet/niet van toepassing	10	3	12	14

Bron: Mulier Instituut, MI Verenigingsmonitor, zomer 2021.

Tabel B2.5 Kenmerken waarop volgens bestuurders die aandacht voor inclusie belangrijk/neutraal vinden, aandacht nodig is voor inclusie en het tegengaan van discriminatie in hun tak van sport (in procenten, n=402)

	Totaal (n=402)	Team (n=183)	Semi-individueel (n=82)	Individueel (n=136)
Leeftijd	11	13	13	9
Geslacht	22	28	23	16
Huidskleur, afkomst en/of geloofsovertuiging	37	54	29	28
Seksuele voorkeur	34	45	25	30
Handicap en chronische ziekte	20	21	22	18
Anders	3	3	1	4
Geen van deze	52	36	60	62

Bron: Mulier Instituut, MI Verenigingsmonitor, zomer 2021.

Tabel B2.6 Mate waarin volgens verenigingsbestuurders grappen of negatieve opmerkingen worden gemaakt over homo-/biseksualiteit (in procenten, n=416)

	Totaal (n=416)	Team (n=187)	Semi-individueel (n=84)	Individueel (n=144)
Nooit	53	42	59	58
Soms	23	33	14	20
Regelmatig	1	3	0	0
Vaak	0	0	0	0
Weet ik niet	23	23	27	21

Bron: Mulier Instituut, MI Verenigingsmonitor, zomer 2021.

Tabel B2.7 Mate waarin volgens verenigingsbestuurders grappen of negatieve opmerkingen worden gemaakt over etnische herkomst, huidskleur en/of geloofsovertuiging (in procenten, n=416)

	Totaal (n=416)	Team (n=187)	Semi-individueel (n=84)	Individueel (n=144)
Nooit	55	47	62	58
Soms	22	32	13	19
Regelmatig	0	0	0	0
Vaak	<1	<1	0	0
Weet ik niet	23	21	26	23

Bron: Mulier Instituut, MI Verenigingsmonitor, zomer 2021.

Bijlage 3: Voorbeelden discriminatie op niet-wettelijke grond

Verschillende voorbeelden van ervaren/gemelde discriminatie op niet-wettelijke discriminatiegronden uit de vragenlijst

'Ik ben zelf een blanke vrouw die goed haar mannetje staat. Vroeger vooral vervelende opmerkingen van mannen die toen dachten het alleenrecht hebben. Nu veel minder. Maar ja ik ben blank.'

'Ik wilde heel graag wedstrijdroeien en trainde daar keihard voor, maar op mijn lengte werd ik uitgesloten, terwijl ik wel beter (sterker, sneller) was dan anderen op het moment van selectie, maar dan werd ik toch niet geselecteerd omdat er bij langere mensen mogelijk meer potentie in zat.'

'Vooral elftallen met veel spelers met Turkse of Marokkaanse wortels hebben de neiging veel te discrimineren of pesten.'

Mulier Instituut | Sportonderzoek voor beleid en samenleving
Herculesplein 269 | 3584 AA Utrecht | Postbus 85445 | 3508 AK Utrecht
T +31 (0)30 721 02 20 | info@mulierinstituut.nl | www.mulierinstituut.nl