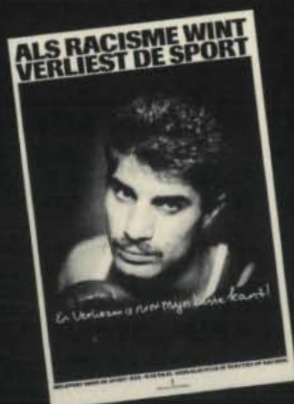




DISCRIMINATIE



BUITENSPEL!

AANZET TOT EEN PLAN VAN AANPAK
TER BESTRIJDING VAN DISCRIMINATIE
IN DE AMSTERDAMSE SPORTWERELD

VAN DIJK, VAN SOOMEREN EN PARTNERS
ERIC LAGENDIJK
MARTIN VAN DER GUGTEN

INHOUDSOPGAVE

	ACHTERGROND EN OPDRACHT	3
2	ALLOCHTONEN EN SPORTBEOEFENING	4
2.1	Achterstand	4
2.2	Discriminatie en melding	4
2.3	Problemen bij de totstandkoming van een multi-culturele sportwereld	5
3	NAAR EEN PLAN VAN AANPAK	7
3.1	Vaststellen van een gedragsnorm	7
3.2	Bewustmaken en voorlichten	7
3.3	Stimuleren en recruterende van allochtoon kader	8
3.4	Bevorderen van een 'open' clubsfeer	9
3.5	Opvangen en introduceren van nieuwe leden	9
3.6	Handhaven en toezicht houden	10
3.7	Conflictbemiddelen en probleemoplossen	11
3.8	Sanctioneren	11
3.9	Begeleiden van slachtoffers	13
3.10	Aanscherpen van het tweesporenbeleid	13
	BIJLAGE	15

ACHTERGROND EN OPDRACHT

Het sportstimuleringsbeleid van de gemeente Amsterdam heeft er voor de Amsterdammers van allochtone afkomst mede toe geleid dat een deel van de achterstand in sportdeelname is ingelopen¹. Gebleken is dat deze 'inhaalrace' niet zonder problemen is verlopen. Door de toetreding van verschillende bevolkingsgroepen in de Amsterdamse sportwereld neemt de kans toe op confrontaties tussen deze groepen. Een (onbedoeld) gevolg kan tevens zijn dat daarmee het aantal gevallen van discriminatie is gestegen. Over discriminatie op sportgebied in Nederland is weinig bekend. Dat is ook niet verwonderlijk omdat de georganiseerde sportbeoefening pas sinds de jaren tachtig meer verbreid is geraakt onder de allochtone bevolking. De gevallen van discriminatie, die zo nu en dan door de media naar buiten worden gebracht, zijn waarschijnlijk slechts het topje van de ijsberg. Dit betreft dan ook meestal die situaties die geheel uit de hand zijn gelopen, of die te maken hebben met topsport.

Als reactie op een aantal incidenten tussen allochtone en autochtone sportbeoefenaren heeft de gemeente Amsterdam besloten om nader aandacht te besteden aan het verschijnsel van discriminatie in de sport. Een breed opgezette anti-discriminatie campagne onder de naam '*Als racisme wint, verliest de sport*' moet er toe leiden dat sporters, sportorganisaties en publiek discriminatie actief bestrijden. Eén van de onderdelen van deze campagne is het verrichten van onderzoek waarmee meer inzicht verkregen kan worden in het verschijnsel discriminatie in de sport. Dit onderdeel vloeit voort uit een eerder onderzoek naar de participatie van allochtonen in de Amsterdamse sportverenigingen².

Van Dijk, Van Soomer en Partners (DSP) heeft het onderzoek uitgevoerd. De kern van het onderzoek heeft bestaan uit een nauwgezette reconstructie en analyse van een drietal voorvallen ('cases') in de Amsterdamse sportwereld. De case-studies zijn gebaseerd op schriftelijke bronnen en mondelinge interviews, waarbij daders, slachtoffers en andere betrokkenen hun visie op het betreffende voorval hebben gegeven. Tevens is een beperkte literatuurverkenning verricht en een aantal gesprekken gevoerd met deskundigen op het terrein van discriminatiebestrijding binnen en buiten de sport. Op basis van deze informatiebronnen zijn voorstellen en maatregelen geformuleerd ter voorkoming en bestrijding van discriminatie in de Amsterdamse sportwereld.

Het onderzoek is niet bedoeld om een representatief beeld of een volledige analyse van de problematiek in de Amsterdamse situatie te verkrijgen. Wel heeft dit onderzoek veel informatie opgeleverd voor een gerichte aanpak van discriminatie in de sport en een verdere invulling van de meerjarige anti-discriminatie campagne. De voorstellen en maatregelen zijn gericht op de overheid (gemeente en stadsdelen), georganiseerde sport (sportverenigingen, bonden, sportraad) en andere bij de sport en/of discriminatiebestrijding betrokken instanties. Deze publicatie 'Discriminatie buitenspel!' is een bewerking van het onderzoeksrapport en dient om de uitkomsten onder de aandacht van betrokken organisaties te brengen.

1. Zie o.a. Kraan, H. en Y. Duivenvoorden, *Beweging in kleur. Een onderzoek naar de deelname van allochtonen aan Amsterdamse sportverenigingen*, faculteit der Psychologie, Universiteit van Amsterdam: 1992.
2. Van Dijk, Van Soomer en Partners, *Sportverenigingen in Amsterdam, zwart-wit of kleurrijk?*, Amsterdam: 1990.

2.1 ACHTERSTAND

De achterstand in sportdeelname van allochtonen moet in nauwe samenhang worden gezien met de achterstand in vertegenwoordiging van allochtonen in kaderfuncties en de achterstand in sportfaciliteiten voor allochtonen. De meeste allochtonen zijn, behalve nieuwkomers in de Nederlandse samenleving, ook nieuwkomers in de Nederlandse sportwereld. Zij zijn weinig vertrouwd met de traditionele en strak gereguleerde Nederlandse sportcultuur.

De deskundigen, die in het kader van dit onderzoek zijn geïnterviewd, geven aan dat deze achterstand onder andere is terug te voeren op:

- een zwakke belangenbehartiging door mensen uit de eigen kring;
- een zwakke onderhandelingspositie van allochtone belangenbehartigers door een gebrek aan kennis van en ervaring met de bestaande bestuurscultuur in de sport;
- onvoldoende vertrouwde aanspreekpunten in officiële sportinstanties;
- onvoldoende kennis van strategieën waarmee zaken op sportgebied geregeld kunnen worden;
- onvoldoende mogelijkheden om eigen, vertrouwde wijzen van sportbeoefening, sportcultuur en sportbestuur uit te dragen;
- een numerieke minderheid in de Nederlandse sportwereld, waar de macht van het getal nog steeds heilig is;
- een gebrek aan erkenning van allochtone sporttradities in Nederland, waar de belangen in de georganiseerde sport grotendeels worden bepaald op basis van uniformiteit en traditie;
- autochtone verenigingsbelangen die worden bepaald door recrutering uit de eigen groep, loyaliteit aan de eigen groep, en sanctionering van afwijkend gedrag;
- negatieve beeldvorming over allochtonen, (speelse of uitdagende) vijandigheid in sportconfrontaties, verhoogde geladenheid bij autochtonen, en een kritische beoordeling van scheidsrechterlijke beslissingen die in hun onderlinge samenhang de integratie bij sportbeoefening extra bemoeilijken.

Gevoelens van discriminatie kunnen worden tegengegaan door regels en procedures zodanig op te stellen en na te leven, dat de inbreng van allochtonen even serieus wordt genomen als die van autochtonen. Omdat de meeste allochtonen zich in een achterstandssituatie bevinden, moet het beleid extra rekening houden met hun kwetsbare positie. Het tweesporenbeleid dat door de gemeente wordt gevoerd om de positie van nieuwkomers in de sportwereld te verbeteren, houdt zowel rekening met aanpassing aan de Nederlandse sportcultuur als met behoud van de eigen identiteit van allochtone sportbeoefening. Binnen beide sporen dient aandacht te worden besteed aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie.

2.2 DISCRIMINATIE EN MELDING

'Anti-discriminatie' en 'integratie' vormen twee kanten van dezelfde medaille. Enerzijds is een gerichte aanpak van discriminatie een noodzakelijke voorwaarde tot integratie van allochtonen in de sportwereld, anderzijds wordt integratie zelf vaak ook als een middel voor discriminatiebestrijding gezien. Dit dilemma dient doorbroken te worden door beide aspecten in hun onderlinge verwevenheid aan te pakken. Bij het bevorderen van integratie, is het belangrijk om tegelijkertijd de voedingsbodem voor discriminatie te beperken (preventie), discriminatoire incidenten snel en zorgvuldig aan te pakken (conflictbemiddeling en probleemoplossing), daders te berispen en zonodig te bestraffen (sanctionering) en slachtoffers te ondersteunen. Integratie-

beleid dient derhalve altijd gepaard te gaan met anti-discriminatiebeleid. Het doel van beide beleidslijnen is uiteindelijk hetzelfde: het streven naar een (Amsterdamse) sportwereld waarin allochtonen op alle niveaus evenredig vertegenwoordigd zijn en zich daar ook thuis voelen. Wederzijds begrip moet vanzelfsprekend zijn, samenwerking tussen bevolkingsgroepen in de sportwereld moet een logische zaak zijn, en gelijkwaardigheid, respect en tolerantie ten aanzien van alle deelnemers moet het uitgangspunt zijn.

Hoewel discriminatie ongetwijfeld al langere tijd in de sportwereld voorkomt, wordt er pas sinds enkele jaren gericht aandacht aan besteed. Het feit dat sport voor de meeste beoefenaren een vrijblijvend en ongedwongen karakter heeft binnen de samenleving, is van invloed op een lage aangiftebereidheid voor gevallen van discriminatie bij de Anti-Discriminatie Bureaus. Bij het ADB in Amsterdam bestaat de indruk dat achterstelling bij sport onder allochtonen veelal leidt tot ontkenning of vluchtgedrag. De (ogenschijnlijk) ondoorzichtige organisatiestructuur in de sport en de besloten verenigingsculturen dragen er toe bij dat discriminatie zich voor buitenstaanders, maar soms zelfs ook voor slachtoffers, min of meer onzichtbaar kan manifesteren. Bovendien blijken ADB's niet of nauwelijks ingang te krijgen tot de praktijk van alledag binnen verenigingen³.

2.3 PROBLEMEN BIJ DE TOTSTANDKOMING VAN EEN MULTI-CULTURELE SPORTWERELD

Het is een eerste vereiste om de obstakels die allochtone sporters ervaren bij het betreden van of deelnemen aan de sportwereld zo veel mogelijk te verwijderen. Pas als deze problemen grotendeels zijn verholpen, kan een klimaat ontstaan waarin een multi-culturele sportwereld kan gedijen. Dat betekent dat niet alleen discriminatie moet worden bestreden, maar ook dat er zo min mogelijk een voedingsbodem voor aanwezig mag zijn.

GESLOTEN VERENIGINGSCULTUREN

Een obstakel bij de tot standkoming van een multi-culturele sportwereld wordt gevormd door de dominante, autochtone clubculturen die bij allochtonen vreemd of zelfs vijandig kunnen overkomen. De sfeer is er één die vaak nog traditioneel ligt verankerd in het homogene verenigingsverband van weleer. Dit merken allochtonen vaak al bij het betreden van een kantine, soms zelfs die van de Amsterdamse club waar zij lid van zijn. Er hangt dan een sfeer in het clubgebouw waaruit allochtonen de indruk opmaken dat zij er minder welkom zijn. Die sfeer is het 'voelbare' deel van de clubcultuur die door elke sporter wordt ervaren. De clubcultuur doordrenkt het hele reilen en zeilen van een vereniging: van de begeleiding van de teams en de sfeer op de trainingen, tot de toonzetting in het clubblad en de liedjes die op feestavonden worden gezongen. Een traditionele, homogene clubcultuur is naar binnengekeerd, en houdt andersgezinden buiten de poorten. Wanneer de sfeer binnen de vereniging niet als plezierig of aangenaam wordt ervaren, is de overstap naar een andere club gauw gemaakt. Een ander alternatief is 'sporten en je er voor de rest niet mee bemoeien'.

KADERWERVING IN EIGEN KRING

Veel allochtone sporters vinden de 'blanke bestuurscultuur' binnen de vereniging, en ook binnen (nagenoeg) de gehele Nederlandse sportwereld, ontoegankelijk. Bestuurders stellen zich vaak teweer tegen dit argument met de opmerking 'wij staan open voor iedereen', of (als reactie op een kritische opmerking van een allochtoon lid) 'nou, dan bied je je toch gewoon aan als vrijwilliger?'. De volgende stap is dan het stellen van voorwaarden zoals voldoende ervaring,

bekendheid met de gang van zaken binnen de vereniging, en het genieten van voldoende vertrouwen bij de meeste leden. Wanneer de verenigingsregels statisch zijn, het bestuur onwankelbaar is en de verenigingsmentaliteit naar binnen gekeerd, zijn de voorwaarden waaronder andere bevolkingsgroepen kunnen integreren uitermate slecht.

CONFLICTBEHEERSING IS GEEN PROBLEEMOPLOSSING

Racistische voorvallen of incidenten worden veelal beslecht met 'sussen', of het berispen of straffen van het kwaadgeworden slachtoffer (een allochtoon of een aantal allochtonen), en vervolgens met 'puinruimen'. Deze handelwijze bouwt voort op een traditionele manier van leiding bij sportwedstrijden en het no-nonsense tuchtrecht van sportbonden. Deze rechtsgang houdt sterk verband met de aard van de problematiek: opstootjes tijdens sportbeoefening waarbij de emoties per definitie hoog kunnen oplopen. Conflicten moeten snel worden gesust, waardoor de wedstrijd weldra hervat kan worden. Hierbij gaat de aandacht van de scheidsrechter (en later de tuchtcommissie) maar al te vaak eenzijdig uit naar degene die zich opwindt, en van zich afbijt; meestal de allochtoon die getreiterd of uitgescholden is. Discriminatie blijft hiermee onbestraft, en vaak zelfs 'ongezien'. Het feit dat er een conflict is, betekent in de sportwereld vaak dat het zo snel mogelijk moet worden vergeten, vaak zonder tot een oplossing te komen.

SCHELDEN DOET GEEN PIJN

De onmacht en berusting waarmee allochtonen discriminatoir gedrag dulden en voor de buitenwereld verborgen houden, zou de georganiseerde sport moeten alarmeren. Het legt namelijk het gebrek aan vertrouwen van allochtone sporters en ex-sporters in het georganiseerde Nederlandse sportsysteem bloot. Wanneer men zich na verloop van tijd gaat neerleggen bij onrecht, zit het goed fout. Hierbij kan gewezen worden op de kunstmatig aangeleerde immuniteit die veel allochtonen hebben opgebouwd voor racistische opmerkingen en handelwijzen. Dit kan worden beschouwd als bewijs van onvermogen van de Nederlandse sportwereld om de problematiek van discriminatie te onderkennen en herkennen, laat staan aan te pakken. Het kan ook beschouwd worden als bewijs van onvermogen van sporters en andere betrokkenen dat zij discrimineren (vaak zonder het zelfs maar te beseffen). Beide vragen om bewustwording en mentaliteitsverandering.

EEN ONWANKELBAAR SYSTEEM VAN REGELS

Een laatste punt is het verwijt van allochtonen, dat verenigingen en andere sportinstellingen zich van de problematiek afschermen door het te ontkennen, te bagatelliseren, of af te doen met een door regels ingegeven excuus: 'dat moeten *jullie* toch weten, zo zijn nu eenmaal *onze* regels'. Ondanks het feit dat de maatschappij steeds pluriformer wordt, lijkt de sportwereld in de ogen van veel allochtonen nog steeds op een uniform bolwerk dat hen voor een deel op afstand en achterstand blijkt te houden. Het gaat dan om een al vaker geconstateerd gebrek aan flexibiliteit van verenigingen en bonden inzake contributie-inning, clubregels, taalbarrières, omgangsvormen en, niet in de laatste plaats, recruteringskanalen bij kaderwerving.

3. In het kader van de campagne '*Als racisme wint, verliest de sport*' is bij het ADB in Amsterdam een Meldpunt voor de Sport ingesteld.

Het voorkómen en bestrijden van discriminatie in de sport vereist een integrale aanpak. Dit betekent dat de verschillende betrokken organisaties vanuit hun eigen verantwoordelijkheid allemaal een gedeelte van de voorbereiding, implementatie en uitvoering van maatregelen voor hun rekening moeten nemen. In het onderzoeksrapport zijn tien clusters van maatregelen opgesomd, die zoveel mogelijk in hun onderlinge samenhang uitgewerkt dienen te worden. In de volgorde van weergave weerspiegelt zich enigszins de prioriteit voor nadere uitwerking en invoering. Dit neemt echter niet weg dat elke maatregel van belang is voor een effectieve aanpak van de problematiek.

3.1 VASTSTELLEN VAN EEN GEDRAGSNORM

Sportverenigingen en andere sportorganisaties moeten expliciet een *gedragsnorm* hanteren, die niet overschreden mag worden. Deze norm zal elke sporter, scheidsrechter, kaderfunctionaris en toeschouwer duidelijk moeten maken wat wel en niet toelaatbaar is, vooral waar het gaat om de omgang tussen allochtonen en autochtonen. Door het vaststellen van deze norm verplicht de organisatie zich tevens om elke vorm van ballotage of achterstelling van allochtone (kader-)leden actief te bestrijden. Mogelijk kan aangesloten worden bij de anti-discriminatiecode, die binnenkort door NOC-NSF wordt gepresenteerd. De gedragsnorm kan de vorm hebben van concrete 'huisregels' en moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de regels moeten bij alle betrokkenen bekend zijn;
- ze moeten een heldere richtlijn geven voor het gewenste gedrag;
- er moet duidelijkheid zijn over de sancties bij overtreding van de regels;
- de betreffende organisatie moet toezicht houden op het handhaven van de regels en zo nodig bereid zijn om de sancties daadwerkelijk ten uitvoer te brengen.

Voor de invoering van deze gedragsnorm moeten de volgende stappen worden genomen:

- ontwikkelen van een voor iedereen te begrijpen en te hanteren gedragsnorm (bijvoorbeeld in de vorm van 'vijf geboden voor sportief gedrag');
- vaststellen van de gedragsnorm door de ledenraad en opnemen van deze norm in het Huishoudelijk Reglement;
- voorlichten van de leden en de toeschouwers door de gedragsnorm bijvoorbeeld meerdere malen in het clubblad/bondsorgaan te plaatsen en de code een vaste plaats te geven in het clubhuis.

De wijze van presentatie van de gedragsnorm binnen de organisatie is van groot belang om het draagvlak onder de achterban te verwerven. Vooral de positieve kanten van het invoeren van de gedragsnorm zullen hierbij onder de aandacht moeten worden gebracht. Zo kan deze code ook beschouwd worden als een soort '*kwaliteitskeurmerk*', dat bijvoorbeeld gebruikt kan worden bij een wervings- of promotiecampagne van een vereniging (vermelding op posters, folders, informatieboekje e.d.). In dit kader moet overwogen worden om een herkenbaar beeldmerk rond de gedragsnorm te introduceren.

3.2 BEWUSTMAKEN EN VOORLICHTEN

In de praktijk blijkt discriminatie lang niet altijd een doelbewuste handeling of verbale uiting te zijn. Iedereen heeft in meer of mindere mate last van vooroordelen, die soms onbedoeld kunnen leiden tot kwetsend of discriminerend gedrag. Een belangrijke stap bij het voorkómen van

discriminatie is het opgangbrengen van een proces van bewustwording en mentaliteitsverandering. Voorlichting hierover moet op verschillende manieren binnen de sport plaatsvinden:

BESTUURSKADER

Op initiatief van de Centrale Stad kan hiertoe een aanzet worden gegeven door het organiseren van een *voorlichtingsavond* voor bestuurskader van Amsterdamse sportverenigingen over sport en integratie/discriminatie van allochtonen. Een dergelijke voorlichtingsavond kan vervolgens het startpunt vormen voor een aantal bijeenkomsten voor sportbestuurders om stapsgewijs een concreet plan van aanpak voor hun eigen organisatie op te stellen (volgens het principe 'learning by doing'). In deze *verenigingsplannen* moet een mix van maatregelen worden opgenomen, die inspelen op de specifieke situatie of problematiek van de betreffende sportvereniging.

KADERLEDEN

In de *kadercursussen* van de sportbonden en de Kursuscentrale Amsterdam Sportief (KAS) dient expliciet aandacht te worden besteed aan het verschijnsel 'discriminatie in de sport'. Hiervoor zal een specifiek cursusdeelplan ontwikkeld moeten worden, dat kan worden ingebouwd in de bestaande opleidingen. In dit deelplan moet in elk geval aandacht worden besteed aan de gedragscode, de procedure rond meldingen van discriminatie en de voorbeeldfunctie en signalerende rol van kaderleden binnen de sportsituatie. Uiteraard heeft ook de vereniging een belangrijke taak in het voorlichten en instrueren van de eigen kaderleden.

VERENIGINGSLEDEN

Binnen verenigingen kunnen *informatiebijeenkomsten* worden georganiseerd over culturele achtergronden van allochtonen en multi-culturele sportbeoefening. Nog steeds geldt immers de uitspraak 'onbekend maakt onbemind'. Daarnaast zouden *kantinegesprekken* tussen allochtone en autochtone leden gestimuleerd kunnen worden om het wederzijds begrip te vergroten en de gang van zaken binnen de vereniging te bespreken. Voor dergelijke bijeenkomsten moet bij voorkeur een geschikte gespreksleider ingeschakeld worden en gebruik gemaakt worden van een gespreksprotocol.

GEMEENTELIJK PERSONEEL

Voorlichting over discriminatie in de sport moet niet beperkt blijven tot de sporters en het vrijwillig sportkader, maar ook gericht worden op het gemeentelijk personeel dat in en rond accommodaties (zwembaden, sportvelden en sporthallen) werkzaam is. Dit thema dient een plaats te krijgen in zowel de *reguliere opleiding* als de *bijscholing* van sportmedewerkers en accommodatiebeheerders. De medewerkers moeten geattendeerd worden op de signalering van diverse vormen van discriminatoir gedrag en de wijze waarop ze daar adequaat mee om kunnen gaan.

3.3 STIMULEREN EN RECRUTEREN VAN ALLOCHTOON KADER

Het uitgangspunt moet zijn dat er door sportorganisaties wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van allochtone kaderleden ten opzichte van de samenstelling van het ledenbestand. Omdat dit nog lang niet het geval is, dient er in dit kader een voorwaardenscheppend en stimulerend beleid te worden gevoerd. *Voorwaardenscheppend beleid* houdt in dat sportorganisaties allochtonen de mogelijkheden bieden om kaderfuncties te vervullen, zo nodig

door flexibeler om te gaan met bepaalde regels of gewoonten. *Stimuleringsbeleid* is gericht op het leveren van extra inspanningen om allochtoon kader te werven, te scholen en in te zetten op allerlei functies in de sportwereld.

Alle betrokken organisaties (verenigingen, bonden, de Sportraad, de Centrale Stad, stadsdelen) dienen dit beleid ook daadwerkelijk ten uitvoer te brengen. Dit is niet alleen in het belang van de allochtone sporters, maar ook voor de organisaties zelf, die vaak met kadertekorten kampen. Zonder extra inspanningen zal de achterstand van allochtonen in kaderfuncties niet snel genoeg ingelopen worden. Dit betekent primair, dat er bij vrijvallende vacatures actief naar potentiële kaderleden uit allochtone groepen moet worden gezocht. Daarnaast is het mogelijk om allochtonen een *stageplaats* te geven of toe te voegen aan bestuur of commissies (nieuwe functie/extra lid), waardoor ervaring kan worden opgedaan. Dit werkt niet alleen drempelverlagend voor nieuwe kaderleden zelf, maar heeft ook een stimulerend effect op de achterban. Het streven moet echter wel gericht zijn op het doorstromen van allochtoon kader naar reguliere, volwaardige functies in de sport.

Koepelorganisaties (zoals sportbonden) en adviesraden (zoals de Sportraad) dienen in dit kader een voorbeeldfunctie te vervullen door in besturen en commissies een evenredige vertegenwoordiging van allochtoon kader te bewerkstelligen. Dit betekent dat niet alleen de traditionele recruiteringskanalen gebruikt moeten worden (kandidaatstelling of voordracht vanuit de achterban), maar ook een *actieve wervingsstrategie* voor allochtoon (bestuurs-)kader noodzakelijk is. Bovendien zullen de sportbonden terughoudend zijn met het formuleren en toepassen van hoge instroomeisen bij technische kaderopleidingen, omdat dit onbedoeld veel potentiële kaderleden kan belemmeren om functies in de sportwereld te vervullen. De Sportraad en de Kursuscentrale Amsterdam Sportief (KAS) zullen gezamenlijk een extra inspanning moeten leveren om allochtonen te werven, op te leiden en door te laten stromen in bestuursfuncties in de georganiseerde sport.

3.4 BEVORDEREN VAN EEN 'OPEN' CLUBSFEER

De cultuur of sfeer binnen een vereniging bepaalt in sterke mate het plezier dat mensen beleven aan hun lidmaatschap van een sportvereniging. Deze sfeer wordt sterk beïnvloed door zaken als betrokkenheid van de leden, sociale omgang, communicatie, regelgeving en gemeenschappelijke activiteiten. Wanneer er binnen een vereniging veel leden met een verschillende achtergrond zijn aangesloten, is het belangrijk om een 'open' clubsfeer te realiseren en te voorkomen dat (groepen) leden buitengesloten raken. Dit betekent bijvoorbeeld dat *de kantine, de clubactiviteiten en het clubblad* een multi-culturele sfeer moeten uitademen. Dit kan bevorderd worden door allochtone leden actief bij de verschillende commissies te betrekken. Het gaat er immers niet alleen om dat zij zich thuisvoelen binnen de vereniging, maar ook een concrete bijdrage kunnen leveren aan het reilen en zeilen van de club. In een dergelijke situatie zal discriminatie minder snel optreden en in voorkomende gevallen sneller en doeltreffender aangepakt kunnen worden.

3.5 OPVANGEN EN INTRODUCEREN VAN NIEUWE LEDEN

Wil preventief beleid werkelijk een kans van slagen hebben, dan zal hiermee al een begin moeten worden gemaakt bij de opvang en begeleiding van nieuwe leden. Wanneer nieuwe leden snel vertrouwd worden gemaakt met het reilen en zeilen van de vereniging, dan kunnen veel misverstanden worden voorkomen. Zo kunnen verenigingen bijvoorbeeld nieuwe leden direct wijzen op hun 'rechten en plichten'. Tegenover het 'recht van sportbeoefening' kunnen de

‘plicht tot goed gedrag’, en de ‘plicht tot het verrichten van vrijwilligerswerk’ worden gesteld. Verenigingen kunnen opvang en begeleiding van nieuwe leden bevorderen door deze taak expliciet op te dragen aan kaderfunctionarissen die daar het meest direct bij betrokken zijn (jeugdleiders, teamleiders). Een andere mogelijkheid is het opdragen van de introductietaak aan speciale *contactpersonen* of een *vertrouwenscommissie*. In dat geval zal ‘voorlichting over huisregels’ een belangrijk middel zijn om de introductie te bevorderen. Specifiek kan gewezen worden op de gedragsregels tegen discriminatie. De commissie heeft, net als andere bestuurscommissies, een adviserende taak voor het verenigingsbestuur. De voorzitter van de vertrouwenscommissie dient tevens bestuurslid te zijn. Met het oprichten van zo’n commissie kunnen verenigingen gelijk ruchtbaarheid geven aan de behoefte tot het vervullen van kaderfuncties door allochtonen. Verenigingen die de contactpersonen in een vertrouwenscommissie hebben ondergebracht, proberen daarmee conflictsituaties te voorkomen. Wanneer zich toch onverhoopt probleemsituaties voordoen, kunnen de *contactpersonen* daarbij bemiddelen. De Sportraad en het ADB kunnen een adviserende en ondersteunende rol vervullen bij het oprichten en begeleiden van een vertrouwenscommissie bij verenigingen.

3.6 HANDHAVEN EN TOEZICHT HOUDEN

Gemeentelijk personeel dat in en om de sportaccommodaties werkzaam is, heeft in eerste instantie een preventieve rol bij discriminatiebestrijding. In de meeste gevallen dragen de stadsdelen de verantwoordelijkheid voor het functioneren van deze medewerkers. Tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken met het personeel zouden multi-culturele sportbeoefening en discriminatiebestrijding vaste gesprekspunten moeten zijn. De wijze waarop het personeel hiermee omgaat, draagt sterk bij aan de kwaliteit van het gemeentelijke sportaanbod.

Verreweg de meeste gevallen van discriminatie in de sport vinden plaats *tijdens* de sportbeoefening, in en om het speelveld. Handhaving en toezicht, oftewel het bewaken en controleren van het gedrag van spelers, toeschouwers en andere betrokkenen (in relatie tot de gedragsnorm) vergen een waakzame en alerte houding van scheidsrechters, elftalleiders en besturen. Met name scheidsrechters zijn de grensbewakers voor het handhaven van sportief gedrag, en het berispen of bestraffen van discriminatoir gedrag. Bonden dienen, eventueel daartoe aangezet door hun achterban of door de Sportraad, hun wedstrijd- en tuchtreglementen aan te passen aan de gedragscode. Op basis daarvan kunnen scheidsrechters discriminatoir gedrag sanctioneren. Mogelijke sancties zijn: het uit het veld sturen van de dader(s), het staken van een wedstrijd of het (laten) verwijderen van toeschouwers die zich discriminerend uitlaten. Ook het voor een aantal weken laten plaatsvinden van wedstrijden zonder publiek behoort tot de sanctiemogelijkheden.

In geval van discriminatie dient een aantekening gemaakt te worden gemaakt op het *wedstrijdformulier*, bijvoorbeeld onder de noemer ‘belediging’. Wanneer het voorval echter verder gaat dan ‘belediging’, dan moet hiervoor ruimte worden gemaakt op het wedstrijdformulier⁴. Dit voorval zal duidelijk moeten worden benoemd, ook in het geval dat een wedstrijd wordt gestaakt. De verenigingen die in een wedstrijd tegen elkaar uitkomen moeten voldoende mogelijkheden hebben om hun visie op (eventuele) incidenten weer te geven in de rapportage aan de bond. Vervolgens wordt de zaak in behandeling genomen door de tuchtcommissie van de bond. Daar wordt tenslotte uitspraak gedaan. Behalve aan het tuchtcollege van een bond, moet er door scheidsrechters melding worden gedaan bij het ADB. Wanneer scheidsrechterbeoordelaars zijn aangesteld door een bond dienen deze zich ook nadrukkelijk te richten op handhaving en toezicht op correct gedrag. Sportbonden wordt geadviseerd één bestuurslid te belasten met anti-discriminatiebeleid. Alle sportbonden dienen in de scheidsrechtersopleidingen (of via

bijbscholingscursussen) aandacht te besteden aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. De gemeente Amsterdam heeft het voornemen om de cursus 'arbitrage en allochtonen' in Amsterdam te houden. Hoewel preventie hoofddoel moet zijn, zal de aandacht ook moeten uitgaan naar conflictbeheersing, waarmee escalatie kan worden voorkomen. Ook in de arbitrage-handboeken en het basispakket voor scheidsrechters zal een vast onderdeel gewijd moeten worden aan 'hoe de scheidsrechter zich op moet stellen bij inter-culturele wedstrijden'. Belangrijk is tevens dat scheidsrechters zich in hun optreden tegen discriminatie in en rond sportwedstrijden geruggesteund weten door de sportbonden.

3.7 CONFLICTBEMIDDELING EN PROBLEEMOPLOSSING

Het bestrijden van discriminatie en het optreden bij vermoedens ervan, begint bij het tijdig signaleren van de uitingen van vermeend onrecht. Vooral op verenigingsniveau is voortdurende waakzaamheid geboden. Het is immers eenvoudiger om een misverstand of ontluikend probleem in de kiem te smoren, dan een zich voortslepend conflict op te lossen. Dit betekent dat verenigingsleden moeten weten op welke wijze zij gevallen van discriminatie of vermoedens van onrecht moeten aankaarten binnen de vereniging.

Het aanstellen van een *contactpersoon* die een ombudsfunctie vervult en als belangenbehartiger kan optreden (probleemoplossend, preventief, beschermend en bemiddelend) strekt hierbij tot aanbeveling. Deze vertrouwenspersoon houdt tevens het naleven van de gedragsnorm in de gaten, zodat voorkomen wordt dat de vereniging zich op een hellend (normvervagend) vlak begeeft. De contactpersoon moet zowel het vertrouwen genieten van het bestuur, als van de achterban binnen de vereniging, bijvoorbeeld een (ruim) vertegenwoordigde bevolkingsgroep. Wanneer een vereniging meerdere (grote) bevolkingsgroepen telt, is het zinvol meerdere contactpersonen aan te stellen. Deze contactpersonen kunnen, verenigd in een *vertrouwenscommissie*, direct onder het bestuur van een vereniging vallen. Afhankelijk van de knelpunten binnen de vereniging, kan de vertrouwenscommissie belast worden met een specifiek takenpakket⁵. De contactpersonen moeten goed de weg weten in de vereniging, maar ook daarbuiten. Wanneer discriminatie wordt vermoed, dan moet dit gemeld worden aan het Meldpunt voor de Sport (ADB), ook al wordt de zaak intern, binnen de vereniging, opgelost. De contactpersonen moeten in geval van zwaardere (meer structurele) problemen te allen tijde contact opnemen met het bestuur. Wanneer er sprake is van 'daders' en 'slachtoffers' moeten beide partijen worden gehoord en geraadpleegd. Wordt het ADB ingeschakeld, dan is het zaak dat de vereniging alle medewerking verleent om onderzoek te laten plaatsvinden. Het ADB kan vervolgens bemiddelen en adviseren. Desnoods of desgewenst kunnen de gemeentelijke sportconsulenten ingeschakeld worden om de bemiddeling bij te staan, als de betrokkenen er zelf niet uitkomen.

Op gemeentelijk niveau moet regelmatig overleg worden gevoerd over de klachten die bij het meldpunt binnenkomen. Vooral de communicatie tussen ADB en de gemeentelijke sportconsulenten moet goed zijn. Hierdoor kan de afstemming tussen sportbeleid en anti-discriminatiebeleid worden bevorderd. De Sportraad heeft tevens de verantwoordelijkheid om bonden te attenderen op misstanden in de Amsterdamse sportwereld. Zo kan zij bonden wijzen op de noodzaak tot het verbeteren van klachtenprocedures en het aanpassen en consequent toepassen van het tuchtrecht.

3.8 SANCTIONEREN

Het sluitstuk van het anti-discriminatiebeleid wordt gevormd door sanctionering. Verenigingen

dienen de verantwoordelijkheid te nemen om interne strafmaatregelen op te leggen aan eigen leden die zich discriminerend uitlaten of gedragen. Met de gedragscode ('de vijf geboden') als semi-juridisch instrument, mag voor excuses en het afdekken van misstanden geen plaats (meer) zijn. Het opleggen van een sanctie heeft niet alleen ten doel om dader(s) te bestraffen, maar ook om een signaal te geven aan slachtoffer(s) en de rest van de leden, dat de vereniging geen enkele vorm van discriminatie tolereert. Afhankelijk van de aard en de ernst van het voorval, kan het bestuur besluiten tot een *officiële berisping*, een *tijdelijke schorsing* of een *royement van de dader(s)*, al dan niet in combinatie met een verbod om de accommodatie te betreden. In bepaalde gevallen zijn er ook *alternatieve sancties* mogelijk, die met name gericht zijn op het vergroten van het wederzijds begrip. In alle gevallen dient de vereniging 'het principe van hoor en wederhoor' toe te passen, waarbij dader(s), slachtoffer(s) en andere betrokkenen of getuigen hun waarneming kunnen toelichten. Zeker bij zwaardere gevallen van discriminatie is het wenselijk om hierbij ondersteuning van het ADB in te roepen. Zo nodig kan het ADB ook een aangifte bij politie/justitie begeleiden.

Ook verenigingen zelf kunnen zich schuldig maken aan vormen van discriminatie of in gebreke blijven bij het aanpakken van discriminatie binnen de club. Wanneer het ADB of de gemeente (herhaaldelijk) ontoelaatbare praktijken constateren in de georganiseerde sport, dienen zij dit te melden bij en in behandeling te geven aan de betreffende sportbond. Bonden hebben via het *tuchtrecht* een belangrijk machtsmiddel in handen om discriminatie te bestraffen, bijvoorbeeld door het opleggen van een boete, het spelen van wedstrijden zonder publiek of zelfs het (tijdelijk) uitsluiten van de competitie. De bond rapporteert vervolgens over de affaire terug naar de gemeente en het ADB. Indien geen of onvoldoende sanctie is of wordt opgelegd, dan wel herhalingen voorkomen, dient de gemeente haar eigen verantwoordelijkheid te nemen.

Wanneer binnen een bepaalde sportvereniging regelmatig gevallen van discriminatie voorkomen, zodat sprake is van stelselmatige achterstelling van allochtone sporters, moet de gemeente (centrale stad/stadsdelen) het initiatief nemen om deze vereniging te waarschuwen en vervolgens te sanctioneren. Dit kan trapsgewijs via:

- een *'activiteitenstop'*: het uitsluiten van het gebruik van gemeentelijke diensten (zoals cursussen of sport- en speluitleen) en van deelname aan gemeentelijke stimuleringsprojecten (zoals 'sport = gaaf!' of 'jeugdsport in beweging');
- een *'boete'*: korten op of intrekken van directe of indirecte subsidies;
- een *'accommodatieverbod'*: het blokkeren van het gebruik van de sportaccommodatie door middel van het opzeggen van het huurcontract.

Vooraf een accommodatieverbod heeft voor een vereniging ingrijpende gevolgen. Hiermee wordt de club immers buitenspel gezet en het sporten in de gemeentelijke accommodaties onmogelijk gemaakt. Deze maatregel vormt dan ook de zwaarste (en laatste) sanctie in het gemeentelijk anti-discriminatiebeleid binnen de sport. Hiervoor dient in de gemeentelijke verhuurcontracten een ontbindingsclausule te worden opgenomen, waarin de procedure zorgvuldig is geformuleerd. Met een trapsgewijze of tijdelijke sanctionering wordt voorkomen dat een vereniging direct met de zwaarste straf wordt geconfronteerd.

Tevens is het mogelijk dat gemeentelijke sportmedewerkers of accommodatiebeheerders zich zelf schuldig maken aan discriminatie. Dit kan bijvoorbeeld gemeld worden bij het ADB of de gemeentelijke dienst/stadsdeelsector. In dat geval moeten de betreffende medewerkers hier nadrukkelijk op worden aangesproken in een *functionerings- en beoordelingsgesprek*. Wanneer dit niet het gewenste effect sorteert of herhaling optreedt, moet dergelijk gedrag worden gesanctioneerd, hetgeen uiteindelijk kan leiden tot een *ontslagprocedure*.

3.9 BEGELEIDEN VAN SLACHTOFFERS

Een belangrijk aspect bij een effectieve aanpak van discriminatie is het besteden van voldoende aandacht aan de *kwetsbare positie* van het slachtoffer. In de praktijk blijkt dat slachtoffers van discriminatie niet gemakkelijk besluiten om hiervan melding te maken of een klacht in te dienen. De angst om niet serieus genomen te worden of geconfronteerd te worden met negatieve reacties en intimidatie, vormt vaak aanleiding om de klacht maar in te slikken of zelfs de vereniging te verlaten. Hierdoor blijft de ernst en de omvang van het probleem onder de oppervlakte en wordt een effectieve aanpak van discriminatie bemoeilijkt.

Om de positie van slachtoffers te versterken is het belangrijk dat de sportwereld duidelijk stelling neemt tegen discriminatie, meldingen over discriminatie serieus neemt, een heldere procedure hanteert, de daders bestraft en voldoende aandacht besteedt aan de begeleiding en *nazorg* van slachtoffers. Dit betekent dat er ook na afhandeling van een klacht of melding wederom contact met het slachtoffer moet worden gelegd. Via een dergelijke vorm van nazorg door de vereniging, de sportbond of het ADB kan het slachtoffer een hart onder de riem worden gestoken of concreet advies worden gegeven. Vooral op verenigingsniveau is het belangrijk dat de onderlinge verhoudingen tussen de leden na een dergelijk voorval weer genormaliseerd worden, teneinde de kans op herhaling of escalatie te verkleinen.

3.10 AANSCHERPEN VAN HET TWEESPORENBELEID

Het voorkomen en bestrijden van discriminatie in de sportwereld vereist in de eerste plaats een duidelijke stellingname en aanpak binnen de sportorganisaties zelf. De overheid kan hierbij in de meeste gevallen een stimulerende en ondersteunende rol vervullen. Zo kan de gemeente verenigingen aansporen om de gedragscode op te nemen in het Huishoudelijk Reglement door dit te koppelen aan tarieven, subsidievoorwaarden of huurbepalingen. Ook heeft de gemeente een taak op het gebied van voorlichting en kaderscholing via de Kursuscentrale Amsterdam Sportief. Daarnaast bieden de gemeentelijke sportconsulenten begeleiding aan verenigingen en bonden bij het bevorderen van integratie en het verminderen van discriminatie in de sport.

Naast het actief bevorderen van integratie in algemene sportverenigingen, wordt in het kader van het gemeentelijk tweesporenbeleid ook ondersteuning geboden aan allochtone verenigingen. Zelforganisatie vormt een 'natuurlijke' leerschool voor maatschappelijke verantwoordelijkheid en initiatief, maar ook voor het opdoen van bestuurservaring in de sport. Het *sportopbouwwerk* is belast met de ondersteuning en begeleiding van alle zaken waar een startende of jonge vereniging mee te maken krijgt. Dit kan variëren van het huren van een accommodatie en het werven van leden, tot administratieve ondersteuning en het opstellen van statuten en het Huishoudelijk Reglement.

In het kader van de bestrijding van discriminatie dient de positie van allochtone sportverenigingen versterkt te worden, met name waar het de *huur van sportaccommodaties* betreft. Veel allochtone veldsportverenigingen zitten in een onderhuursituatie, waarbij ze een veld (en kleedruimte) huren van een hoofdhuurder, meestal een Amsterdamse voetbalvereniging. Om misstanden te voorkomen is het opstellen van een *modelcontract* een eerste stap tot het verbeteren van de positie van deze allochtone verenigingen. Hierin dienen ook groeimogelijkheden van de onderhuurder te worden gewaarborgd, alsmede het medegebruik van het clubhuis en kleedruimten. In ieder geval dient de verhuurder van de accommodaties toezicht te houden op de contracten, en op de naleving ervan. Tenslotte verdient het aanbeveling om de huurmogelijkheden te *flexibiliseren*. Naast de standaard jaarcontracten voor een veld, zou een beperkter gebruik

van een veld door een vereniging mogelijk moeten worden. Dit zou in zekere zin ook moeten kunnen worden ingevoerd bij het gezamenlijk gebruik van een (groot) clubhuis door meerdere (kleine) verenigingen. Enerzijds wordt daarmee rendabele exploitatie mogelijk gemaakt, anderzijds kan worden voorkomen dat onevenwichtige onderhuursituaties ontstaan. Op die manier wordt het ook voor allochtone sportverenigingen mogelijk om (in ieder geval op bepaalde dagen) over een eigen clubgebouw te beschikken.

Het verdient aanbeveling dat de gemeente Amsterdam, in nauw overleg met de stadsdelen en de Amsterdamse sportraad, de mogelijkheden voor een dergelijke aanscherping van het tweesporenbeleid nader uitwerkt. Tevens zal de concrete uitwerking van de voorgestelde maatregelen in het kader van de campagne 'Als racisme wint, verliest de sport!' door de betrokken organisaties moeten plaatsvinden. In dit kader zijn de voorstellen uit het onderzoek nog eens op een rijtje gezet in het navolgende schema (zie bijlage).

4. Er kan op aangedrongen worden dat de landelijke gedragscode van het NOC-NSF ook nadrukkelijke consequenties heeft voor het tuchtrecht, en, daarmee verband houdend, de rapportage door de arbiters.
5. Bijvoorbeeld: vertegenwoordiging van allochtone leden in kaderfuncties, de opvang van nieuwe leden en/of het bemiddelen bij conflictsituaties.

BIJLAGE

VOORGESTELDE MAATREGELEN IN HET KADER VAN DE ANTI-DISCRIMINATIECAMAPAGNE 'ALS RACISME WINT, VERLIEST DE SPORT' IN DE GEMEENTE AMSTERDAM

	Maatregelen	Verenigingen	Bonden	ADB	Sportraad	Overheid
1	Vaststellen van een gedragsnorm	•	•	•	•	•
2	Bewustmaken en voorlichten	•	•		•	•
3	Stimuleren en recruterend van allochtoon kader	•	•		•	
4	Bevorderen van een 'open' clubsfeer	•			•	
5	Opvangen en introduceren van nieuwe leden	•			•	
6	Handhaven en toezicht houden	•	•			•
7	Conflictbemiddeling en probleemoplossing	•		•	•	
8	Sanctioneren	•	•			•
9	Begeleiden van slachtoffers	•	•	•		
10	Aanscherpen van het tweesporenbeleid				•	•

COLOFON

'Discriminatie buitenspel!' is een bewerking van het rapport
'Discriminatie in de Amsterdamse sportwereld: onderzoek en advies' (februari 1994).
Dit rapport is opgesteld door Eric Lagendijk en Martin van der Gugten van onderzoeks- en
adviesbureau Van Dijk, Van Soomeren en Partners in opdracht van de gemeente Amsterdam.
Het onderzoek is uitgevoerd in de periode maart/december 1993. In de begeleidingscommissie
waren vertegenwoordigd: de sectie CER/Sport en Recreatie, de dienst Stedelijk Beheer
(afdeling Sport en Recreatie), de Amsterdamse Sportraad en het Anti-Discriminatiebureau.

**Exemplaren van deze samenvatting zijn verkrijgbaar bij de
Dienst Stedelijk Beheer,
afdeling Sport en Recreatie van de gemeente Amsterdam,
telefoon (020) 596.2508.**

Amsterdam, februari 1994 - eerste druk: 1500 exemplaren

Tekst:

Van Dijk, Van Soomeren en Partners B.V.
drs. Eric Lagendijk
drs. Martin van der Gugten

Productie: Cees van 't Hullenaar
Vormgeving: Herbschleb & Slebos
Zetwerk en druk: Meboprint

