

In opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur

Nienke de Wit - Laura Jak - Rens Cremers - Agnes Elling - Amalia Deekman -
Miriam Geerdes - Gazzah- Manou Anselma - Rutger de Kwaasteniet - Tessa Visser

kennis en aanpak van sociale vraagstukken

Verkenning Discriminatie en Racisme in Sport en Cultuur

In opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

Auteurs
Nienke de Wit
Laura Jak
Rens Cremers
Agnes Elling
Amalia Deekman
Miriam Geerdes-Gazzah
Manou Anselma
Rutger de Kwaasteniet
Tessa Visser

Met medewerking van René Broekroelofs - Hanneke Felten Koen Kros - Onno de Zwart

Utrecht, mei 2023

Inhoud

Samenvatting 5

1 Inleiding 10
1.1. Context en relevantie van de sportsector 11
1.2. Context en relevantie van de cultuursector 12
1.3. Deelvragen onderzoek 12
1.4. Onderzoeksmethode 13
1.5. Opzet van het rapport 14

Sportsector 15

2 Geïnventariseerde discriminatieproblemen binnen het domein sport 16
2.1. Selectiecriteria te onderzoeken discriminatieproblemen 19
2.2. Selectie van twee discriminatieproblemen 20

3 Lhbtiq+-discriminatie binnen voetbal 21
3.1. Probleemomschrijving 21
3.2. Mechanismen en maatregelen 23
3.3. Deelconclusie 32

4 De onderrepresentatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand 34
4.1. Probleemomschrijving 34
4.2. Mechanismen en maatregelen 36
4.3. Deelconclusie 45

Cultuursector 47

5 Geïnventariseerde discriminatieproblemen binnen het domein cultuur 48
5.1. Selectiecriteria te onderzoeken discriminatieproblemen 50
5.2. Selectie van twee discriminatieproblemen 51

6 Ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector op grond van sekse 52
6.1. Probleemomschrijving 52
6.2. Mechanismen en maatregelen 56

7 Discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit in de Nederlandse museumsector 70
7.1. Probleemomschrijving 70
7.2. Mechanismen en maatregelen 75
7.3. Deelconclusie en aanbevelingen voor beleid 84

Conclusie 87

Bijlagen 89

Bronnenlijst 92

Het Verwey-Jonker Instituut, Movisie, het Mulier Instituut en LKCA voerden deze verkenning uit in opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. De inhoud en de aanbevelingen reflecteren de bevindingen en visie van de auteurs. Zij vallen niet onder de verantwoordelijkheid van de staatscommissie en representeren niet de opvattingen of aanbevelingen van de staatscommissie.

Samenvatting

Aanleiding

Het allereerste artikel van de Nederlandse grondwet meldt dat discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras'[1], geslacht of welke andere grond dan ook, niet is toegestaan. In het regeerakkoord staat dat dit artikel wordt uitgebreid met seksuele gerichtheid en beperking[2]. Het verbod op discriminatie is dus een belangrijk principe in de Nederlandse samenleving. Toch komt discriminatie nog veel voor. Ruim een op de tien Nederlanders van vijftien jaar of ouder geeft aan in 2021 discriminatie te hebben ervaren. Dit gaat dus om ruim 1,6 miljoen mensen (CBS, 2022).

In 2022 is de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme van start gegaan. Deze Staatscommissie heeft een interdisciplinair, wetenschappelijk profiel. Zij zal zich richten op omvangrijk, langetermijnonderzoek naar fundamentele vraagstukken om nieuwe wetenschappelijke inzichten te verschaffen. Een van de onderzoeken waarop de Staatscommissie wil voortborduren is het recent verschenen rapport 'Gelijk recht doen': een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan van de Parlementaire onderzoekscommissie Effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer (POC). Aanleiding voor dit onderzoek was de constatering in de Eerste Kamer dat er een kloof bestaat tussen de wet en de praktijk en dat er behoefte is aan onderzoek naar de (in)effectiviteit van anti-discriminatiewetgeving. Voor het dit jaar verschenen rapport zijn vier sectoren onderzocht: de arbeidsmarkt, het onderwijs, de sociale zekerheid en de politie. Over deze vier sectoren zijn vier deelrapporten gepubliceerd.

De woningmarkt, de zorg en sport & cultuur zijn niet behandeld in de POC-onderzoeken. Daarom heeft de staatscommissie drie opdrachten tot onderzoek naar deze sectoren uitgezet, die in lijn zijn met de methodiek van de onderzoeken van de POC. Het doel van de staatscommissie is hiermee een evenwichtige kennisbasis te creëren en een breder en beter vergelijkbaar beeld te krijgen van de stand van discriminatie en racisme in verschillende maatschappelijke sectoren. Dit onderzoek voldoet aan deze wens en is gericht op de sport- en cultuursector.

Het onderzoek

Het onderzoek is gebaseerd op literatuur- en documentanalyse en interviews met respondenten. Eerst is er geïnventariseerd welke discriminatieproblemen binnen de domeinen sport en cultuur worden ervaren. Aan de hand van vooraf bepaalde criteria zijn uit de geïnventariseerde discriminatieproblemen voor beide sectoren twee problemen geselecteerd voor nader onderzoek. Deze twee discriminatieproblemen voor sport zijn: lhbtiq+-discriminatie binnen voetbal en de onderrepresentatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand. Voor cultuur zijn de twee discriminatieproblemen ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector op grond van sekse en discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit in de museale sector. Vervolgens is er per discriminatieprobleem een literatuurstudie uitgevoerd

1 De term 'ras' wordt gebruikt in de wet maar het is een incorrecte veronderstelling dat er verschillende menselijke rassen zouden bestaan (zie onder andere Mukhopadhyay, Henze & Moses, 2013). We spreken daarom, naar gelang de context, over huidskleur, afkomst of etniciteit.

2 We gebruiken de term 'beperking' omdat deze ook wordt gebruikt door organisaties zoals Ieder(in) vanuit de doelgroep zelf. Wettelijk wordt de term 'handicap' gebruikt.

en zijn er interviews met respondenten afgenomen. Hiermee zijn de aard en omvang van de discriminatieproblemen verkend, zijn mechanismen die de problemen veroorzaken en in stand houden in kaart gebracht en zijn maatregelen die oplossingen kunnen bieden verzameld. Hieruit volgen verschillende aanknopingspunten en algemene lessen voor diverse partijen.

Sportsector

Lhbtiq+ binnen voetbal

Binnen de verdieping van het eerste discriminatieprobleem binnen de sportsector staat de vraag centraal in welke mate lhbtiq+-discriminatie voorkomt in het betaald- en amateurvoetbal. Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van lhbtiq+-discriminatie, naar mechanismen die dit in stand houden, en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan.

De deelname van homomannen in het Nederlands voetbal is relatief laag en in het betaald voetbal zijn openlijke homomannen zelfs volledig afwezig. Hoewel mannelijke voetballers qua algemene homo-acceptatie niet afwijken van andere sporters, denken zij wel in sterkere mate dat het binnen hun tak van sport lastig kan zijn om openlijk homo- of biseksueel te zijn. Reden hiervoor zijn de homo-negatieve uitingen die veel voorkomen binnen de voetbalcultuur en het smalle draagvlak om dit te sanctioneren. Deze cultuur is (onder meer door de aanwezigheid van supporters) nog sterker aanwezig in het betaald voetbal dan in het amateurvoetbal.

Er bestaat binnen het amateur- en betaald voetbal vaak weinig bewustzijn dat ook uitingen die niet homo-negatief zijn bedoeld, wel discriminerend kunnen zijn en daarmee een uitsluitende werking kunnen hebben. Voetballers zijn zich er dan ook vaak niet bewust van dat zij zelf een onderdeel (kunnen) zijn van een cultuur waarin ruimte is voor lhbtiq+-discriminatie. Om lhbtiq+-discriminatie tegen te gaan, hebben voetbalclubs vaker dan andere sportclubs antidiscriminatiebeleid. Dit papieren beleid wordt echter niet altijd omgezet in concrete acties. Ook het stimuleren van het melden van discriminatie en strenger sanctioneren zijn belangrijke maatregelen bij het tegengaan van lhbtiq+-discriminatie. Daarbij is het breder (h)erkennen van homo-negativiteit als discriminatie van groot belang.

De steun voor sanctionerende maatregelen op verenigingsniveau bij sporters en bestuurders is relatief laag. De afgelopen twee jaar is de inzet op bewustwording en scholing (onder andere via workshops, bijeenkomsten en campagnes) ook lokaal meer 'geland' in gemeenten, bij sportopleidingen en -verenigingen. Geïnterviewde centrale actoren erkennen de groei in draagvlak, maar zien tegelijkertijd de deels voort bestaande ontkenning of bagatellisering van homo-negativiteit als probleem. Zij pleiten daarom voor intensivering van maatregelen gericht op zowel bewustwording en dialoog als op nieuwe omgangsnormen door vaker op te treden tegen lhbtiq+-discriminatie in het voetbal. Rolmodellen en ambassadeurs binnen het voetbal zijn hierin volgens hen belangrijk, evenals de integratie van aandacht voor lhbtiq+-inclusie in breder antidiscriminatiebeleid en in trainers- en sportopleidingen. Hierbij is ook onderzoek naar de werkzaamheid en opbrengsten van genomen maatregelen van belang.

Etnische representatie binnen besturen

Bij de verdieping van het tweede discriminatieprobleem binnen de sportsector staat de vraag centraal in hoeverre besturen een representatie zijn van de etnische diversiteit in het ledenbestand en welke rol discriminatie hierbij speelt. Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van de representatie, naar mechanismen die dit in stand houden, en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan.

Nederlanders met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd in kaderfuncties, vooral in bestuursfuncties en de hoogste trainersfuncties. Er liggen verschillende mechanismen ten grondslag aan de overwegend beperkte etnische diversiteit in sportkaderfuncties.

Het thema van beperkte etnische diversiteit in kaderfuncties in de sport wordt vaak benaderd vanuit een diversiteits- en inclusievraagstuk en niet bezien als een gevolg van (institutionele) discriminatie of racisme. Dit gaat veelal gepaard met een kleurenblind perspectief. De aanname daarbij is dat kwaliteiten leidend zijn in het al dan niet verkrijgen van een topkaderfunctie en dat etnische achtergrond niet van invloed is op iemands kansen.

Er bestaat spanning en ongemak om het thema te bespreken. Deze 'sociale kramp' versterkt de neiging naar een kleurenblind perspectief en beperkt de mogelijkheid om eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotype denkbeelden te verkennen en hoe deze van invloed zijn op de verenigingscultuur. Dat discriminatie een rol speelt in de gebrekkige etnische diversiteit in kaderfuncties blijkt uit de werking van het 'ons-kent-ons' principe. Werving en selectie geschiedt via informele wegen, waardoor kaderfuncties relatief vaak worden ingevuld door een homogene groep witte mannen. Deze werking wordt weliswaar gedeeltelijk erkend, maar niet altijd als probleem gezien, want het wordt beschouwd als de meest efficiënte manier voor het vinden van een geschikt kader. Het bestaan van de ons-kent-ons mentaliteit is niet los te zien van stereotype denkbeelden over het koppelen van capaciteiten om te besturen aan etniciteit. Van mensen zonder migratieachtergrond en/ of met ervaring in het besturen van (top)sport wordt vaak verondersteld dat zij de meest geschikte bestuurders zijn. Dit is terug te zien op het voetbalveld, waar witte spelers oververtegenwoordigd zijn op centrale posities binnen het veld als aanvoerder; rollen die worden gelinkt aan voetbalinzicht en leiderschap en daarmee op een later punt in iemands carrière een topkaderfunctie legitimeren.

De ontkenning dat gebrekkige etnische diversiteit in kaderfuncties mede wordt veroorzaakt door een ongelijk speelveld maakt dat er in beleidsplannen van sportorganisaties niet of nauwelijks aandacht is voor etnische diversiteit in kaderfuncties. Meer inzet op bewustwording en agendering van het thema is dan ook belangrijk, tezamen met het doorbreken van het taboe dat aan het gebrek aan diversiteit geen discriminatie ten grondslag kan liggen. Diversiteits- en/of antidiscriminatiebeleid kan bestaan uit verschillende maatregelen. Denken en handelen vanuit inclusiviteit staan hierin centraal. Daarbij past dat etnische diversiteit in kaderfuncties niet 'van bovenaf' wordt afdwongen. Er bestaat meer draagvlak voor maatregelen met een minder dwingend karakter die 'van onderop' vorm krijgen. Het inzetten van mentoren en het veranderen van het imago van besturen passen daarbij. Bonden en koepelorganisaties worden een belangrijke (voorbeeld)rol toegedicht bij het stimuleren van verandering van onderop. De relatieve autonomie van bonden en verenigingen roept de vraag op in hoeverre die stimulerende rol en daarbij horende maatregelen voldoende zullen zijn, ook bij bonden die een weinig etnisch divers ledenbestand hebben. Daarnaast kan vanuit de inclusielijn worden ingezet op de inzet van mentoren en het veranderen van het imago van besturen. Hoewel er veel draagvlak is voor bottom-up maatregelen, is het risico dat verenigingen en bonden relatief autonoom functioneren, waardoor het thema ook gemakkelijk van de agenda kan verdwijnen. Het zou daarom goed zijn als deze zichzelf ook maatregelen met een meer verplichtend karakter opleggen die in andere sectoren of landen al effectief zijn gebleken, zoals het gebruik van de Rooney Rule of het stellen van doelen met behulp van streefcijfers of quota.

Cultuursector

Ongelijke representatie en beloning op grond van sekse

Binnen de verdieping van het eerste discriminatieprobleem binnen de cultuursector, staat de volgende hoofdvraag centraal: Is er sprake van ongelijke beloning en representatie op grond van sekse binnen de cultuursector? Om deze vraag te beantwoorden is gekeken naar de aard en omvang van ongelijke beloning en representatie, naar mechanismen die dit in stand houden, en naar maatregelen die dit mogelijk tegen kunnen gaan.

Vrouwen hebben niet dezelfde toegang tot de culturele en creatieve arbeidsmarkt, krijgen geen gelijke beloning en vertegenwoordiging en hebben te maken met ongelijke waardering en erkenning van hun werk ten opzichte

van mannelijke collega's (Vecco et al., 2020). Vrouwen werken in de vaak lager gewaardeerde en betaalde rollen. Daarnaast zijn zij vaker slachtoffer van seksisme, seksueel grensoverschrijdend gedrag[3] en genderstereotypen (Council of the European Union, 2020).

Er is geen specifiek onderzoek beschikbaar dat duidelijkheid verschaft over de omvang van ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector als geheel. In deze sector ontbreken veel kwantitatieve data zo zijn er geen sector-brede, seriële, landelijke of juist regionale cijfers om uitspraken te doen over discriminatie (Cultuurmonitor, 2023). Zo ontbreken ook structurele data over ongelijke representatie en beloning op grond van sekse en gender in de Nederlandse cultuursector.

Mechanismen waardoor ongelijke representatie en beloning in stand worden gehouden, zijn onder andere genderstereotypen, vooroordelen, moederschapsboete en moeilijke toegang tot netwerken. Uit de literatuurstudie en de interviews komt naar voren dat er verschillende maatregelen worden ingezet in de cultuursector gericht op gelijke representatie en beloning. Hiernaast worden mogelijk kansrijke maatregelen voorgesteld die genomen kunnen worden door verschillende actoren en op verschillende niveaus in de sector. Maatregelen die worden genoemd in de literatuur en interviews zijn gericht op transparantie over en inzicht in salarissen, zorgvriendelijk werkgeverschap, ondersteuning van vrouwen, inclusie en antidiscriminatiebeleid en gelijk loon voor gelijk werk.

De focus binnen de cultuursector lijkt vooral te liggen op het ontwikkelen van diversiteit en inclusie beleid, maar dit betekent niet per definitie ook het bestrijden van bestaande en/of voortdurende discriminatie onder andere op grond van sekse binnen de sector. Het is belangrijk dat ook hier expliciet aandacht voor is, net als voor de verschillen tussen deelsectoren binnen de gehele cultuursector.

Discriminatie en uitsluiting in de museale sector

In deze deelrapportage staat de volgende hoofdvraag centraal: Is er sprake van discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit binnen de museumsector? Om deze vraag te beantwoorden zijn aard en omvang van discriminatie en uitsluiting in de sector beschreven, zijn in stand houdende mechanismen in kaart gebracht en zijn maatregelen en aanbevelingen ter voorkoming of bestrijding ervan benoemd.

Over de precieze omvang van discriminatie op grond van etniciteit binnen de museumsector zijn geen harde cijfers bekend (CBS). Dat wil niet zeggen dat er geen discriminatie is; het vermoeden is dat veel ervaringen en incidenten niet worden gemeld. Uitsluitingsmechanismen in de museumsector zijn moeilijk in kaart te brengen vanwege het grotendeels ontbreken van registratie ervan. Discriminatie en uitsluiting uiten zich op het vlak van representatie op alle niveaus van de sector; personeel, programma, publiek en samenwerkingspartners. Er is bovendien een gebrek aan meerstemmigheid. Dit uit zich bijvoorbeeld in een gebrek aan reflectie op de totstandkoming van (koloniaal verworven) collecties. Er is een ondervertegenwoordiging in besturen en directies van medewerkers met een andere dan de Nederlandse (witte) etniciteit. Er is gebrek aan gevoel van urgentie binnen de museumsector om discriminatie en uitsluiting te agenderen en bespreekbaar te maken.

Mechanismen waardoor discriminatie en uitsluiting in de museumsector kunnen blijven bestaan, zijn:

- Voortduren en overheersen van de huidige 'mannelijke, witte norm' op gebied van personeel, programma, publiek, partners waardoor meerstemmigheid en gelijkwaardige representatie ontbreekt.

3 Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een groot probleem binnen de culturele en creatieve sector waar wij ons van bewust zijn. Wij beperken ons in dit onderzoek echter tot ongelijke representatie en beloning.

- Het ontbreken van reflectie op en bewustwording van het bestaan van die 'mannelijke, witte norm'.
- Ontbreken van reflectie op de manieren waarop collecties en exposities tot stand zijn gekomen tegen het licht van dekolonisatie van het museum en meerstemmigheid.
- Taalgebruik dat uitsluiting bevordert.

Een van de maatregelen die representatie zou kunnen verbeteren en meerstemmigheid zou kunnen bevorderen, is de Code Diversiteit en Inclusie (CODEDI, 2019). Echter, de vrijblijvendheid en de papieren werkelijkheid die de CODEDI omringen, maken dat het ingezet kan worden als bureaucratische afvink-box. Het werken met CODEDI is tevens moeilijk meetbaar te maken en diens impact blijft daardoor ongewis. Daardoor blijft onduidelijk welke mogelijke mechanismen van discriminatie en uitsluiting 'onderhuids' bestaan in een bepaald(e) organisatie/museum.

Aanbevelingen ter preventie of bestrijding van discriminatie en uitsluitingsmechanismen zijn:

- Zelfreflectie stimuleren en huidige geïnstitutionaliseerde norm(en) ter discussie stellen.
- Langdurige impactmeting van inclusief werkgeverschap.
- Meerstemmige programmering.
- Maatwerk in monitoring van etnische achtergronden van personeel op sectorniveau, bijvoorbeeld door zelfidentificatie.
- Discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit blijven agenderen en bespreekbaar maken op alle niveaus.
- Kennisontwikkeling promoten en ontwikkelen, bijvoorbeeld over een meerstemmige culturele canon, koloniaal verleden en migratiegeschiedenis(sen).
- Taalgebruik: kritisch reflecteren op taalgebruik, in personeelsadvertenties, beschrijvingen bij exposities, marketinguitingen, gesprekken tussen personeelsleden, in conversaties tussen publiek en personeel.
- Vorming multidisciplinaire denktank die onderzoekt, agendeert en eigenaarschap bevordert en bestaande maatregelen en aanbevelingen verder concretiseert.

Algemene lessen voor de wetgever

Op basis van dit onderzoek is een aantal algemene lessen voor de wetgever geformuleerd. Deze zijn hier kort weergegeven en uitgebreider toegelicht in de deelconclusies en conclusie.

- De sport- en cultuursector worden beide vaak genoemd als innovatieve en verbindende sectoren. Hierdoor kunnen zij vaak beschouwd worden als instrumenteel om inclusie te realiseren, waardoor er minder oog is voor de discriminatieproblemen en mechanismen die ook binnen deze sectoren spelen.
- Het streven naar diversiteit en inclusie is niet hetzelfde als het bestrijden van discriminatie, racisme en uitsluiting. Toch wordt er vooral – of alleen – gesproken over D&I, waardoor het lastig is om effectief beleid en vervolgacties te ontwikkelen op antidiscriminatie.
- Veel focus ligt op cijfermatige diversiteit, maar dit alleen zorgt niet voor een inclusieve sector. Hiervoor is meer nodig, waarbij inclusie beschouwd moet worden als uitgangspunt en niet als een taak 'voor erbij'.
- Beide sectoren zijn veelomvattend en gefragmenteerd georganiseerd en vertegenwoordigd. Ondanks de ontwikkeling van diverse diversiteit, inclusie en antidiscriminatie instrumenten, methodieken, trainingen en codes betekent dit niet dat iedereen in de sector zich eigenaar maakt van deze problemen of zich hier überhaupt bewust van is.
- Om institutionele vormen van discriminatie en uitsluiting aan te pakken is meer nodig, maar nu speelt de discussie wie hier de verantwoordelijkheid voor moet nemen of invloed kan uitoefenen. Partijen kijken naar elkaar, de overheid en vice versa.
- Organisaties binnen de sector lijken diversiteit en inclusie vooral extern te weerspiegelen, maar minder op intern niveau.

1 Inleiding

In opdracht van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme voert het Verwey-Jonker Instituut samen met Movisie, LKCA en het Mulier Instituut een onderzoek uit naar discriminatie op het gebied van sport en cultuur. Op 14 juni 2022 verscheen het rapport 'Gelijk recht doen: Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan'. Dit onderzoek was uitgevoerd door de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatie (POC) en resulteerde in de deelrapporten over de arbeidsmarkt, onderwijs, sociale zekerheid en politie. De sectoren woningmarkt, zorg en sport en cultuur zijn niet behandeld in de POC-onderzoeken en worden daarom nu nader onderzocht als het gaat om het tegengaan van discriminatie. Deze verkenning geeft de resultaten weer van het onderzoek naar discriminatie binnen de sport- en cultuursector.

Definitie van discriminatie

"Discriminatie is 'het nadelig behandelen van personen omdat zij behoren, of gerekend worden, tot een bepaalde groepering' (Andriessen, Nievers, Faulk, & Dagevos, 2010). In Nederland is discriminatie verboden. Discriminatie kan verschillende vormen aannemen: negatieve bejegening, ongelijke behandeling en zelfs vernieling, bedreiging of geweld (Andriessen, 2017). Er is dus sprake van discriminatie wanneer je anders wordt behandeld vanwege je godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, 'ras' (afkomst meestal genoemd), geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid / seksuele voorkeur, burgerlijke staat, beperking of chronische ziekte of leeftijd (College van de rechten van de mens, 2020)." (Geciteerd uit Felten et. al, 2021).

Er is indirecte discriminatie en directe discriminatie. Directe discriminatie is vaak duidelijk maar indirecte discriminatie kan lastig te herkennen zijn (rijksoverheid.bnl, z.d.) Van indirecte discriminatie is volgens het EU-recht sprake wanneer een praktijk, beleidsmaatregel of bepaling voor iedereen geldt, maar sommige mensen sterker benadeelt dan andere. Sommige maatregelen lijken op het eerste gezicht neutraal, maar pakken niettemin voor een specifieke groep discriminerend uit; het is hierbij niet van belang of het wel of niet de bedoeling was om te discrimineren (Eur-lex, z.d.).l. Een voorbeeld is wanneer er bepaalde kledingvoorschriften leiden tot uitsluiting van sollicitanten die tot een religieuze groepering behoren (Eur-lex, z.d.). Een ander voorbeeld is als een bedrijf verbiedt om honden mee te nemen. Hierdoor is het werk niet meer toegankelijk voor werknemers die een hulphond nodig hebben in hun dagelijks bestaan (rijksoverheid.nl, z.d.).

Definitie (institutioneel) racisme

Institutioneel racisme heeft KIS eerder gedefinieerd als processen, het beleid en de (geschreven en ongeschreven) regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie (Felten et al., 2021). KIS stelt ook dat het structureel en collectief is: het gaat niet over incidenten of over één medewerker. Het College voor de Rechten van de Mens (2021) noemt in lijn hiermee dat het 'ingebakken' is in georganiseerde vormen van samenleven in de maatschappij. Ook stelt Het College dat het niet alleen gaat om doelbewust gedrag, maar ook om allerlei

vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesleten gedrag. Tevens meldt het College dat institutioneel racisme uiteenlopende verschijningsvormen kent, en door 'inbedding' vaak niet direct herkenbaar is. De definitie van het College (2022) sluit dan ook aan bij die van KIS: "het verschijnsel dat processen, beleid of (geschreven en ongeschreven) regels van instituten leiden tot structurele discriminatie op grond van ras."

Naast institutioneel racisme, kan er ook sprake zijn van andere vormen van institutionele discriminatie zoals institutioneel validisme (het treft dan mensen met een beperking), institutioneel seksisme of institutioneel heteroseksisme (Felten & Broekroelofs, 2022).

1.1. Context en relevantie van de sportsector

Verenigingssport maakt een belangrijk deel uit van het sportlandschap (en het maatschappelijk middenveld) in Nederland, vooral bij kinderen. Uit representatieve cijfers blijkt dat bijna een op de drie Nederlanders van zes jaar of ouder is lid van een sportvereniging (29%; Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), 2021). Lidmaatschap neemt af naar leeftijd van 78% onder 6-11-jarigen tot 17% onder 65-plussers. Met toenemende leeftijd (en afnemende wekelijkse sportdeelname) sporten de meeste mensen op 'anders georganiseerde' wijze (onder andere via ondernemende sportaanbieders zoals fitnesscentra, zwembaden of vechtsportscholen) of ongeorganiseerd (bijvoorbeeld alleen of met familie/vrienden). Sportende volwassenen hebben vaker een abonnement bij een ondernemende sportaanbieder dan een lidmaatschap bij een vereniging en sporten het vaakst alleen of in informeel verband (RIVM, 2021).

Sportverenigingen zijn vrijwillige associaties met een ledendemocratie, die op nationaal niveau verenigd zijn in sportbonden (bijvoorbeeld de voetbalbond KNVB) en internationaal in Europese en mondiale organisaties (bijvoorbeeld UEFA en FIFA). NOC*NSF vertegenwoordigt de belangen van sportbonden en hun onderliggende verenigingen richting de overheid voor zowel de breedtesport als de topsport (NOC*NSF, 2022). De ondernemende sportorganisaties zijn sinds 2019 verenigd en sinds in 2021 geïnstitutionaliseerd in een stichting (KPMG, 2019; Ondernemende sportaanbieders, 2023).

Er zijn in totaal meer dan vierduizend topsporters in Nederland, waarvan ongeveer duizend (prof)voetballers bij de 34 Betaald Voetbal Organisaties (BVO's) en bijna achthonderd topsporters met een officiële topsportstatus van NOC*NSF[4] (Dopheide, Out & Balk, 2022; Van der Roest, Dopheide & Elling, 2020).

De landelijke overheid ondersteunt de sportwereld als een maatschappelijke en economisch zinvolle praktijk, waarbij kansengelijkheid voor iedereen om met plezier en veilig aan sport te kunnen deelnemen belangrijke uitgangspunten zijn. In 2018 sloot het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), samen met NOC*NSF, Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) en Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) het Nationaal Sportakkoord, waarin deelakkoorden Inclusief sporten & bewegen en Sportcultuur expliciet inzetten op inclusie en het tegengaan van sociale ongelijkheid en discriminatie (Ministerie van VWS, VSG, VNG & NOC*NSF, 2018; Ministerie van VWS 2022).

4 Ondanks dat veel topsporters full time topsporter zijn (naast een eventuele studie of parttimebaan), verdienen de meesten geen of nauwelijks geld met hun sport. Topsporters met een topsportstatus van NOC*NSF kunnen aanspraak maken op een door de overheid beschikbaar gesteld topsportstipendium om in hun levensonderhoud te voorzien. Een klein deel van de groep statustopsporters (onder andere atleten, hockeyers, roeiers, zwemmers), verdient (onder meer via sponsorgelden) zelf voldoende om geen aanspraak te hoeven maken op het stipendium. Naast deze groep topsporters, zijn er professionele topsporters (met en zonder status) die contractueel in dienst zijn van een sportclub (BVO's) of een commerciële ploeg (schaatsen, wielrennen) en/of start-/winstpremies kunnen verdienen met wedstrijden (onder andere boksen, golf, mannenvoetbal, tennis, wielrennen).

1.2. Context en relevantie van de cultuursector

De kunst- en cultuursector die vanuit de Rijksoverheid wordt gesubsidieerd – de Basisinfrastructuur (afgekort BIS) - bestaat uit verschillende deelsectoren zoals podiumkunsten en musea, maar ook uit kunstvormen als beeldende kunst, film, letteren en creatieve industrie, bijvoorbeeld architectuur en design. Om dit brede spectrum te bedienen werkt de rijksoverheid onder meer met Rijkscultuurfondsen, die culturele organisaties, makers en kunstenaars binnen alle bovenstaande culturele gebieden ondersteunen. Zij hebben de taak dynamiek, vernieuwing en experiment te bevorderen in alle disciplines. Zij ontvangen hun budget van het Rijk (OCW, 2023). Hiernaast bestaat nog een groot deel van de culturele sector dat anders is georganiseerd, door de provincie of de gemeente ondersteund, of (grotendeels) autonoom bestaat of voortkomt uit community initiatieven (grassroot). Denk aan gemeentelijke musea, erfgoedinstellingen en bibliotheken. Maar ook zijn er verenigingen, kringen, koepels en culturele centra voor kunst- en cultuurbeoefening, waar cultuurparticipatie en cultuureducatie plaatsvindt door begeleiders, coaches, docenten, instructeurs en peers die er in allerlei vormen van kunstbeoefening aan bijdragen dat mensen in hun vrije tijd, maar ook in het onderwijs aan kunstbeoefening en cultuurparticipatie kunnen doen (Rijksoverheid, 2023).

De culturele sector bestaat uit een breed palet aan kunst- en cultuurproducenten, kunst- en cultuurconsumenten en kunst- en cultuurparticipanten, al dan niet amateurkunstbeoefenaars c.q. makers en al dan niet van overheidswege gesubsidieerd. Deelname aan kunst en cultuur is dus drieledig: producenten, consumenten en participanten. Dit maakt het moeilijk om van een homogene culturele sector te spreken, ook in bijvoorbeeld economisch opzicht. Zo omvat de culturele sector volgens het CBS drie sub-sectoren: kunsten en cultureel erfgoed (musea, beeldende kunst, podiumkunsten et cetera), media- en entertainmentindustrie (film- en muziekproductie, bioscopen, uitgeverijen, omroepen et cetera) en creatieve zakelijke dienstverlening (architecten, ontwerpers, reclamebureaus et cetera) De toegevoegde waarde van de sector aan het bruto binnenlands product ligt vrij stabiel rond de 2,3%. Hier zijn de creatievelingen die buiten de sector werkzaam zijn niet in meegeteld (OCW, 2023). Binnen dit onderzoek ligt de focus op de sub-sector kunsten en cultureel erfgoed.

Om een brug te slaan naar het cultureel diverse deel van de samenleving, heeft de sector in 2011 de Code Culturele Diversiteit (CCD) gelanceerd. In 2019 werd de code geactualiseerd in de Code Diversiteit en Inclusie (https://codeculturelediversiteit.com/de-code/). De code beoogt de culturele sector op vier aspecten via zelfregulatie te inspireren inclusiever en meer divers te worden: Personeel, Partners, Programma en Publiek.

Overeenkomsten en verschillen in de contexten van de cultuur- en sportsector

De cultuur- en sportsector zijn beide zeer brede sectoren, met verschillende domeinen daarbinnen. Bij beide sectoren zijn veel en grote groepen mensen met verschillende achtergronden betrokken als actieve sport- en cultuurbeoefenaars, al dan niet in verenigingsverband en/of als professionals. Tegelijkertijd verschillen de sectoren ook vanuit tradities, organisatievormen, financiering en de wijze waarop er aandacht wordt gegeven aan discriminatie, inclusie en diversiteit. Dat blijkt ook uit de volgende inventarisatie.

1.3. Deelvragen onderzoek

Het belangrijkste doel van dit deelonderzoek is een beeld te schetsen van de stand van discriminatie en racisme binnen de sectoren sport en cultuur, de onderliggende mechanismen die dit in stand kunnen houden te inventariseren en het beschrijven van eventuele maatregelen die het tegen kunnen gaan. De deelvragen binnen dit onderzoek zijn:

- Welke discriminatieproblemen doen zich voor binnen de domeinen sport en cultuur?
- Welke mechanismen veroorzaken het geselecteerde discriminatieprobleem?
- Wat zijn maatregelen tegen het geselecteerde discriminatieprobleem?
- Wat zijn bij maatregelen de gemeenschappelijke valkuilen en succesfactoren?

1.4. Onderzoeksmethode

Binnen dit onderzoek is gebruik gemaakt van drie methoden: inventarisatie, verdiepende literatuurstudie en interviews met experts. Hieronder beschrijven we per stap wat de aanpak is geweest.

Inventarisatie
Om de eerste deelvraag te beantwoorden, is aan de hand van een verkennende deskresearch geïnventariseerd welke discriminatieproblemen binnen de domeinen sport en cultuur worden ervaren. Hierbij is gebruik gemaakt van wetenschappelijke literatuur, voornamelijk via *Google Scholar* met een focus op Nederlandstalige literatuur. Dit is gedaan aan de hand van de *best match methode*, waarbij we zoveel mogelijk relevante zoektermen in Google Scholar hebben gebruikt die raken aan het onderwerp discriminatie. De zoektermen die we (in verschillende combinaties) hebben gebruikt zijn onder andere: discriminatie, racisme, uitsluiting, inclusie, diversiteit, lhbti, gender, beperking, cultuursector, sportsector. Daarnaast hebben we gekeken naar oordelen van Het College voor de Rechten van de Mens en hebben we reeds verschenen publicaties gebruikt die van onze eigen hand zijn verschenen over het onderwerp discriminatie en racisme in de domeinen sport en cultuur. Ook is gebruik gemaakt van de meer 'grijze' literatuur. Hierbij is te denken aan onderzoeken, rapporten en factsheets van onder andere antidiscriminatievoorzieningen, kennisinstituten en (semi)overheidsinstanties, maar ook (nieuws)artikelen en websites.

Verdiepende literatuurstudie
Uit de geïnventariseerde discriminatieproblemen zijn twee problemen per domein geselecteerd door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme voor verder onderzoek. Deze vier discriminatieproblemen zijn verder onderzocht aan de hand van een verdiepende literatuurstudie waarbij ook gekeken is naar anderstalig onderzoek. Voor de verdiepende literatuurstudie maakten we gebruik van onder andere Google Scholar en volgden we een sneeuwbalmethode door het gebruik van literatuurverwijzingen van de artikelen die we reeds bij de inventarisatie hadden gevonden. Ook zijn er respondenten in het onderzoek geweest die belangrijke artikelen hebben aanbevolen en gedeeld voor onze verdiepende literatuurstudie. Aan de hand van deze verdiepende literatuurstudie zijn de aard en omvang van de geselecteerde discriminatieproblemen beschreven. Verder hebben we om de tweede en derde deelvraag te beantwoorden de mechanismen uiteen gezet die deze problemen veroorzaken en/of in stand houden en maatregelen beschreven die een mogelijke bijdrage kunnen leveren aan het verminderen/voorkomen van deze problematiek. Hierbij hebben we ons tevens gericht op mogelijke valkuilen en succesfactoren die gepaard gaan met beschreven maatregelen. De inzichten uit de literatuurstudie zijn aangevuld en aangescherpt met de inzichten verworven uit de semigestructureerde interviews die zijn gehouden met de respondenten. Aan hen is ook voorgelegd in hoeverre zij de geïnventariseerde maatregelen bruikbaar en effectief achten.

Reflectie op gebruikte bronnen:
We hebben gebruik gemaakt van verschillende soorten bronnen: wetenschappelijke publicaties, zoals artikelen, boeken, onderzoeksrapportages, maar ook online bronnen van de overheid, CBS en overige instellingen. We realiseren ons dat daardoor een verschil is in onderbouwing: wetenschappelijke literatuur is doorgaans meer onderbouwd met specifieke bronverwijzingen dan opiniestukken. Gezien de geringe beschikbaarheid van wetenschappelijk materiaal omtrent de diverse onderwerpen, hebben we voor dit onderzoek gemeend ons niet te moeten beperken tot alleen *peer reviewed* materiaal, omdat een verkenning van de sector dan te weinig divers empirisch materiaal zou opleveren.

Interviews met experts
In totaal zijn er 31 respondenten gesproken, hieronder is per deelonderwerp aangegeven hoeveel interviews plaats hebben gevonden:

Deelonderwerp 1 Sport: Lhbtiq+ binnen voetbal, in totaal zes interviews, waarvan één duo-interview, hiermee zeven respondenten. De respondenten vertegenwoordigen verschillende belanghebbende organisaties op het terrein van (betaald) voetbal en lhbtiq+-discriminatie vanuit functies met uiteenlopende (ervarings)deskundigheid als onder meer beleidsmaker, programmamanager of bestuurder.

Deelonderwerp 2 Sport: Etnische diversiteit binnen besturen, in totaal vijf interviews, waarvan één duo-interview, hiermee zes respondenten. De geselecteerde respondenten vertegenwoordigen als bestuurder, directeur of beleidsmedewerker verschillende takken van sport met een etnisch divers ledenbestand.

Deelonderwerp 3 Cultuur: Ongelijke representatie en beloning op grond van sekse in de cultuursector, in totaal vier duo-interviews en twee individuele interviews, hiermee tien respondenten. Respondenten die voor dit deelonderwerp zijn geïnterviewd waren onder andere werkzaam bij de overheid en diverse cultuurorganisaties. Functies varieerden van onderzoeker, directeur, beleidsmedewerker en D&I medewerker.

Deelonderwerp 4 Cultuur: Discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit in de museumsector: in totaal zeven interviews, waarvan één duo-interview, hiermee acht respondenten. Respondenten die voor dit deelonderwerp zijn geïnterviewd zijn werkzaam in de museale sector op onderzoeksmatig, beleids- c.q. inhoudsbepalend of adviserend gebied.

Vanwege de gevoeligheid van het thema en ook op verzoek van enkele respondenten zelf, wordt er geen verdere informatie over de respondenten gegeven.

Bij het selecteren van de respondenten is zoveel mogelijk rekening gehouden met een spreiding in expertise, ervaringsdeskundigheid en rol. Echter vanwege de korte doorlooptijd van het onderzoek, en de mogelijkheid van maximaal zes interviews per deelonderwerp, hebben we niet alle actoren kunnen spreken die we graag hadden willen spreken en die een belangrijk perspectief kunnen bieden. Desondanks hebben we op basis van de gesprekken die we wel hebben gevoerd de gewenste verdieping kunnen verkrijgen op de onderwerpen.

Alle interviews zijn in maart 2023 afgenomen en vonden digitaal of fysiek plaats. Voor het afnemen van de interviews is een vaste topiclijst ontwikkeld (zie bijlage). Deze topiclijst diende als basis voor de afgenomen interviews, maar werd ook op sommige onderdelen aangepast naar het deelonderwerp. De topiclijsten zijn te vinden in de bijlagen. Met toestemming van de respondenten zijn de interviews opgenomen en volledig getranscribeerd. Deze transcripties zijn geanalyseerd en verwerkt in de rapportage.

1.5. Opzet van het rapport

Voor de leesbaarheid van het rapport beginnen we met de hoofdstukken over het domein sport. In hoofdstuk 2 staat de inventarisatie van discriminatieproblemen in het domein sport. Hoofdstuk 3 gaat in op het eerste probleem, namelijk 'lhbtiq+-discriminatie binnen voetbal'. Hoofdstuk 4 behandelt het tweede probleem, namelijk 'de onderrepresentatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand'. In hoofdstuk 5 gaan we in op de inventarisatie van discriminatieproblemen binnen het domein cultuur. Hoofdstuk 6 gaat over het probleem 'Ongelijke representatie en beloning op grond van sekse in de cultuursector'. Het tweede probleem binnen het domein cultuur wordt beschreven in hoofdstuk 7 en is 'Discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit in de Nederlandse museumsector'. Als laatste wordt een conclusie geschreven met overkoepelende inzichten en aanbevelingen.

Sportsector

2 Geïnventariseerde discriminatieproblemen binnen het domein sport

In dit hoofdstuk wordt er een overzicht gegeven van verschillende problemen met discriminatie binnen het domein sport in Nederland. Daarnaast zal ingegaan worden op welke criteria de selectie van de discriminatieproblemen zijn gemaakt die verder in dit rapport centraal staan. De geselecteerde discriminatieproblemen zullen aan het eind van dit hoofdstuk worden geïntroduceerd.

Eerst zal er een inventarisatie worden gemaakt van de discriminatieproblematiek die zich voordoet in het Nederlandse sportdomein om een zo breed en compleet mogelijk beeld te schetsen. Hierbij is gebruik gemaakt van wetenschappelijke literatuur, maar ook van meer 'grijze' literatuur. Denk hierbij aan rapporten van kennisinstituten of vanuit overheidsinstanties. Ook is internationale literatuur bij dit onderzoek betrokken, voor zover deze kennis in het Nederlands ontbrak maar wel toepasbaar is in de Nederlandse context. Er is gekeken naar zowel (inter)persoonlijke discriminatie als institutionele vormen van discriminatie. De inventarisatie leverde de volgende discriminatieproblemen op:

Algemeen

Ervaren onveiligheid/discriminatie in de sport: In onderzoek van het SCP uit 2018 antwoordden 2 tot 5% van de Nederlanders die het afgelopen jaar actief waren op het gebied van sport dat ze het afgelopen jaar discriminatie tijdens het sporten hadden ervaren (Andriessen et al, 2020; Cremers, De Kwaasteniet, Elling & Van Kalmthout, 2023). Mensen met een migratieachtergrond, lhbtiq+-personen en mensen met beperkingen[5] en topsporters hebben vaker te maken hebben met grensoverschrijdend gedrag en discriminatie dan mensen die niet tot deze groepen behoren (onder andere Andriessen et al, 2020; Dopheide, Gudde, Elling & Balk, 2022; Elling & Cremers, 2021; Elling et al, 2020; Olfers & Van Wijk, 2021; Van Wijk, Van Esseveldt, Hardeman & Olfers, 2018).

- *Discriminatiemeldingen in de sport*: In 2021 ging 5% (n=345) van alle discriminatiemeldingen bij antidiscriminatie-voorzieningen over sport. Deze gaan het vaakst over huidskleur en/of herkomst (20%) en beperking en/of chronische ziekte (8%) en betreffen vaak voetbal (21%) (Walz & Fiere, 2022). Het Openbaar Ministerie behandelde in 2021 23 discriminatiefeiten die werden gepleegd in een sportcontext (Openbaar Ministerie, 2022).
- *Ongelijke sportdeelname:* Mensen met een beperking en mensen met een (niet-Westerse[6]) migratieachtergrond sporten minder vaak vergeleken met mensen zonder een beperking en mensen zonder migratieachtergrond (Brandsema, Elling & Van Lindert, 2018; Centraal Bureau voor de Statistiek & Mulier instituut, 2021; Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu, 2021). Vrouwen, etnische minderheden, mensen met een beperking, lhbt+

5 We gebruiken de term 'beperking' omdat deze ook wordt gebruikt door organisaties zoals Ieder(in) vanuit de doelgroep zelf. Wettelijk wordt de term 'handicap' gebruikt.

6 Wanneer we in de sport spreken over 'Nederlanders met een migratieachtergrond' doelen we op 'Nederlanders met een zichtbare 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.

personen, ouderen en mensen met een lagere sociaaleconomische positie sporten relatief minder vaak in clubverband (Centraal Bureau voor de Statistiek & Mulier instituut, 2021). Dit beeld wordt versterkt bij intersecties van statusposities (Elling, Cremers & Hoeijmakers, 2020; Cremers & Elling, 2022; De Jonge & Van Lindert, 2020; Elling & Van den Dool, 2023; Elling & Cremers, 2021; Heijnen, Dellas & Elling, 2020; Van den Dool, Van Lindert, Van den Berg & Wendel-Vos, 2022).

- *Diversiteit kaderleden verenigingssport:* De ondervertegenwoordiging van Nederlanders met een migratieachtergrond, lhbtiq+-personen en mensen met een beperking als leden van sportverenigingen wordt versterkt op kaderniveau (Elling & Cremers, 2022a). Vooral in de hogere functies, zoals in bondsbesturen, directie en management van bonden en bondscoaches, is het aandeel vrouwen beperkt en zijn etnische minderheden en mensen met een beperking vrijwel afwezig (De Kwaasteniet, Cremers & Elling, 2023; Elling & Cremers, 2022a).

Discriminatiegrond etniciteit en geloofsovertuiging

- *Ervaren discriminatie:* Nederlanders met een Turkse, Marokkaanse, Surinaamse of Antilliaanse migratieachtergrond ervaren in de sport meer discriminatie dan Nederlanders zonder migratieachtergrond (Elling & Cremers, 2021).
- *Racistische opmerkingen:* Racistische microagressies komen in mannenteamsporten, en met name in het mannenvoetbal meer voor dan in andere sporttakken (Cremers, Elling & Van Sterkenburg, 2023; Cremers, Anselma & Elling, 2022).
- *Representatie kaderfuncties:* Nederlanders met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd in kaderfuncties, vooral in bestuursfuncties en de hoogste trainersfuncties (Cremers, et al., 2022; Elling & Cremers, 2022a). Dit geldt ook voor sporten met een grote etnische diversiteit zoals voetbal (Elling, Anselma & Cremers, 2023; Van Sterkenburg, Cremers, Longas Luque, Van Lienden & Elling, 2023).
- *Ervaren uitsluiting moslimvrouwen:* Vooral onder moslimmeisjes en -vrouwen bestaat een grote behoefte aan sportaanbod dat enkel toegankelijk is voor vrouwen (Molenaar, Dellas & Elling, 2020; Rana, 2017; Wisse & Elling, 2010). Dit aanbod is niet altijd aanwezig en wordt door sportaanbieders en/of (gemeentelijke) beleidsmedewerkers ook regelmatig als onwenselijk gezien.
- *Geen gegevens ondernemende sport:* Er is nog nauwelijks concreet onderzoek naar de discriminatie van Nederlanders met een migratieachtergrond die actief zijn bij ondernemende sportaanbieders (zoals fitness).
- *Discriminatie (betaald) voetbal:* Binnen het (betaald) voetbal komen racistische uitingen (zowel door spelers als supporters) in vergelijking met andere sporten veel voor (Cremers & Elling, 2021a). Online hebben betaald voetballers vaak te maken met discriminerende berichten gerelateerd aan huidskleur en/of afkomst (Verloove, Kros & Broekroelofs, 2022).
- *Antisemitisme betaald voetbal:* Sport en vooral voetbal is een 'triggerfactor' voor antisemitische uitingen (Van Wonderen & Wagenaar, 2015). In het betaald voetbal komen regelmatig antisemitische uitingen voor, vaak in de vorm van spreekkoren en hoofdzakelijk gericht tegen Ajax(-spelers) (CIDI, 2022; Elling et al., 2023).
- *Positionele segregatie door stereotypering:* Overeenkomend met raciale stereotypen, spelen 'zwarte' spelers (van oorspronkelijk sub Sahara Afrikaanse afkomst) vaker op perifere in plaats van centrale spelposities, waarbij hun mentale capaciteiten en voetbalintelligentie worden onderschat (Makinde, 2021; vgl. Heim, Corthouts & Scheerder, 2020; Nobis & Lazaridou, 2022).
- *Stereotypering sportjournalistiek:* Binnen de sportjournalistiek worden raciale stereotyperingen (onbewust) gereproduceerd. Zwarte spelers worden sneller gezien als sterk of snel, terwijl witte spelers vaker (leiderschap)kwaliteiten worden toebedeeld die ook als nuttig worden gezien binnen andere maatschappelijke carrières, zoals intelligentie (Van Sterkenburg, De Heer & Mashigo, 2021; Van Sterkenburg & Walder, 2021).

Discriminatiegrond beperking

In Nederland worden uitsluitingsmechanismen in de sport ten aanzien van mensen met een beperking meestal als belemmeringen geoperationaliseerd en minder snel als discriminatie. Hier dient bij de interpretatie van onderstaande punten rekening mee te worden gehouden.

- *Uitsluiting en ervaren praktische belemmeringen:* Mensen met een beperking ervaren meer en grotere praktische belemmeringen om deel te kunnen nemen aan de sport in georganiseerd (verenigings)verband dan mensen zonder een beperking (Gutter & Van Lindert, 2020; Kiuppis, 2018; Vermeij & Hamelink, 2021; Van den Dool et al., 2022; Van Lindert & De Jonge 2022; De Jonge & Van Lindert, 2020; Haarmann, Voss & Boeije, 2019).
- *Sociale toegankelijkheid:* Mensen met een beperking ervaren meer sociale belemmeringen zoals gebrek aan deskundige begeleiding, angst voor de reacties van andere sporters, niemand om samen mee te sporten en niet mee kunnen komen in de groep dan mensen zonder beperking (De Jonge & van Lindert, 2020; Haarmann, Voss & Boeije, 2019; Van den Dool et al., 2022; Van Lindert & De Jonge, 2022).
- *Uitsluiting bij opstellen sportbeleid:* Mensen met een beperking worden onvoldoende betrokken in het sportbeleid over en de organisatie van sport voor mensen met een beperking (Van Lindert & De Jonge, 2022).
- *Uitsluiting bij ontwikkeling (top)sport:* De ontwikkeling van moderne wedstrijdsport en topsport is gebaseerd op mensen zonder beperking (Brittain, Biscaia & Gérard, 2020; Pearce, 2017; Van Lindert, Scheerder, Brittain, 2023).
- *Stereotypering topsporters met beperking:* Paralympische sporters worden mede als held gezien omdat ze 'het beste van hun situatie' maken, dat mede impliciet suggereert dat het hebben van een beperking negatief is. Vooral de Paralympische sporten die als 'stoer' en 'mannelijk' gezien worden, krijgen relatief veel aandacht in vergelijking met sporten die meer van deze norm afwijken (Hodges et al., 2014; Stone et al., 2019).

Discriminatiegrond geslacht (seksisme)

- *Man als norm:* De moderne wedstrijdsport is uitgevonden voor en door mannen en de sportwereld kent een lange traditie van uitsluiting van vrouwen in sportdisciplines en sportevenementen. Vrouwen nemen tegenwoordig in vrijwel alle sporten en sportdisciplines deel, maar er is nog steeds sprake van genderongelijkheid, zowel in de breedtesport als in de topsport (Europese Commissie, 2022; Elling & Van Ginneken, 2016; Hoeijmakers & Elling, 2019; International Olympic Committee [IOC], 2022). Dat geldt in het bijzonder voor traditionele mannensporten, waarin vrouwen pas relatief recent mogen deelnemen en nog steeds een sterke minderheid vormen (Prange & Oosterbaan, 2017; Horst, 2016; Ryder, 2021).
- *(Seksueel) grensoverschrijdend gedrag:* Vrouwelijke (top)sporters voelen zich vaker onveilig in hun sportomgeving en zijn vaker slachtoffer van gender gerelateerd(e) intimidatie en geweld dan mannen, terwijl daders overwegend mannelijke sporters of coaches zijn (De Vries, Ross-van Dorp & Myjer, 2017; Dopheide et al, 2022; Olfers & Van Wijk, 2019; NOC*NSF, 2021; Van Wijk, Van Esseveldt, Hardeman & Olfers, 2018). Deze vormen van discriminatie van sportvrouwen door (seksuele) intimidatie en geweld worden in rapportages en het publieke debat regelmatig genderneutraal gepresenteerd (vgl. Römkens, 2016).
- *Ongelijkheid media-aandacht:* Meer Nederlandse vrouwen dan mannen behalen (gouden) medailles op internationale evenementen, maar met uitzondering van enkele grote internationale evenementen zoals de Olympische Spelen, krijgt vrouwensport in 'reguliere' perioden minder media-aandacht (Elling & Van Ginneken, 2016; Europese Commissie, 2022). Het aandeel vrouwen in de sportjournalistiek is eveneens zeer beperkt.
- *Ongelijkheid (beloning) betaalde sport:* Voor beduidend meer mannen dan vrouwen is sport een betaald beroep (vooral voetballers en wielrenners). In alle commerciële sporten waar topsporters in dienst zijn van een sportclub of commerciële ploeg en/of geld kunnen verdienen met wedstrijden verdienen mannen gemiddeld (aanzienlijk) meer dan vrouwen, zowel

in salaris als in start- en winstpremies bij wedstrijden (Elling & Van Ginneken, 2016; Ryder, 2021; Cooky, Messner & Hextrum, 2013).

- *Representatie kaderfuncties:* In hogere kaderfuncties zoals bondsbesturen (24%) en directie/management (26%) van sportbonden en de hoogste trainer/coach posities (hoofdcoach clubs 14% en bondscoaches 15%) zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd (Elling & Cremers, 2022a). Dit is mede het gevolg van uitsluiting door informele en *gendered* werving- en selectieprocedures via gesloten mannennetwerken en stereotypering van vrouwen als ongeschikte leidinggevenden (Claringbould, 2018; De Kwaasteniet et al, 2023).
- *Uitsluiting trans- en intersekse personen:* Trans- en intersekse personen krijgen vaak te maken met uitsluiting van de (vrouwen)(wedstrijd)sport, met als argument dat hun biologische kenmerken tot oneerlijke concurrentie zou leiden ten opzichte van cisgender vrouwen (Anderson & Travers, 2017; Elling, 2012). Naast een ontwikkeling richting meer inclusie in breedte- en topsport hebben diverse internationale sportbonden (rugby, zwemmen en atletiek) regels opgesteld die intersekse en transgender vrouwen uitsluiten van deelname in hun internationale vrouwencompetities (NOC*NSF, 2023).

Discriminatiegrond seksuele gerichtheid

- *Ervaren discriminatie:* De meerderheid van lhbt+-personen die sport in groepsverband heeft wel eens te maken met discriminatie in de sport (Cremers & Elling, 2022).
- *Sportdeelname*: Homomannen zijn vooral in vergelijking met heteromannen (maar ook met vrouwen, ongeacht seksuele voorkeur) minder vaak lid van een sportvereniging en minder actief in 'traditionele mannensporten' zoals voetbal (Elling et al., 2020).
- *Onveilige omgeving transgender personen:* Van transgender personen en andere niet-cisgender personen (onder andere non-binair) zijn geen representatieve deelnamecijfers bekend. Wel heeft onderzoek laten zien dat veel transgender personen (en met name transvrouwen) sport als een onveilige omgeving (met een relatief grote kans op negatieve ervaringen gerelateerd aan hun genderidentiteit) beschouwen (Elling, 2012; Spierings et al., 2021; vgl. Anderson & Travers, 2017; Hartmann-Tews, Menzel & Braumuller, 2021; Jones et al., 2017).
- *Homo-negativiteit in mannen(team)sporten:* Bij mannenteamsporten, en met name (betaald) mannenvoetbal en tophockey, komen homo-negatieve uitingen in grote regelmaat voor en er is relatief weinig draagvlak voor het sanctioneren van dergelijk gedrag (Cremers & Elling, 2022; Elling & Cremers, 2022b; Hartman-Tews et al., 2021). Het gaat hierbij om zaken als het gebruik van 'homo' als scheldwoord en om iemands sportieve vaardigheden en/of mannelijkheid te diskwalificeren (Smits, Knoppers & Elling-Machartzki, 2022; Cremers & Elling, 2022).
- *Betaald voetbalsupporters:* Bij betaald voetbalwedstrijden komen homo-negatieve scheldwoorden en spreekkoren vanuit het publiek met grote regelmaat voor, zonder dat daartegen wordt opgetreden. Roze sport- en supportersverenigingen hebben regelmatig te maken met onbegrip over het bestaan van dergelijke organisaties (Elling, Hoeijmakers, Cremers & Grootens, 2021).
- *Ondernemende sport:* Er is weinig onderzoek gedaan naar discriminatie op basis van seksuele voorkeur en/of genderidentiteit in de ondernemende sport (zoals fitness).

2.1. Selectiecriteria te onderzoeken discriminatieproblemen

Binnen elk domein van dit onderzoek, waaronder het domein sport, is een selectie gemaakt van een aantal nader te onderzoeken discriminatieproblemen. Daarbij is rekening gehouden met de volgende selectiecriteria:

1. Discriminatieproblemen die voldoende omvang en dus relevantie hebben en die samen een goed beeld geven van de diversiteit aan problemen;
2. De politiek-maatschappelijke aandacht voor het probleem.

3. De beschikbare (onderzoeks)kennis over het probleem.
4. De framing van het probleem: wordt het probleem als discriminatie benaderd of juist niet?
5. De link tussen het probleem en de bestaande wetgeving/rol van de wetgever.
6. Selectie in ieder geval van een discriminatieprobleem met betrekking tot de discriminatiegrond ras/etniciteit.

2.2. Selectie van twee discriminatieproblemen

Als het gaat om de sport, kijken we zowel naar de professionele als de amateursport. Het gaat om discriminatie op het veld maar ook daarbuiten, bijvoorbeeld in de sportkantine. Gekozen is om een verdiepende studie uit te voeren op het thema discriminatie van lhbtiq+-personen binnen het voetbal, met een verdieping op discriminatie van homomannen in het mannenvoetbal. Dit om meer inzicht te krijgen in discriminatie binnen een grote sport, waarbij in het betaald voetbal ook de dimensie van media en publiek een rol speelt.

Een tweede verdiepende studie is gericht op de onderrepresentatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand.

3 Lhbtiq+-discriminatie binnen voetbal

Dit hoofdstuk gaat in op discriminatie van lhbtiq+[7]-personen (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en interseksuelen) binnen het voetbal. Voetbal is de grootste georganiseerde verenigingssport in Nederland, met meer dan 1,2 miljoen mensen die lid zijn van de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB), waarvan 14% meisjes en vrouwen.

Binnen het brede thema discriminatie naar seksuele voorkeur, genderidentiteit en/of -expressie, zal de focus liggen op discriminatie van homoseksuele mannen binnen mannenvoetbal, aangezien homo-negativiteit daar veelvuldig voorkomt (Elling & Cremers, 2022b). Daarnaast zijn homomannen ondervertegenwoordigd in het voetbal en zijn binnen het Nederlands betaald mannenvoetbal geen openlijk homoseksuele spelers actief (geweest). In het (top)vrouwenvoetbal, zijn lesbische/biseksuele vrouwen juist relatief sterk vertegenwoordigd. Over de discriminatie van genderidentiteiten, anders dan cisgender, in het voetbal is nog te weinig bekend om een verdiepende studie uit te voeren.

7 Binnen beleid en onderzoek wordt de termen lhbtiq+ (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele-, transgender- intersekse- en queer personen) in verschillende samenstellingen gebruikt. Veel onderzoek in de sport richt zich voornamelijk op homo- en (in mindere mate) biseksuele mannen en vrouwen en soms op transgender personen. Er is nog nauwelijks onderzoek gedaan naar intersekse- en queer personen in de sport. Waar in het verleden in beleid en onderzoek vooral werd gesproken over homo-acceptatie wordt er steeds vaker gesproken over acceptatie van seksuele voorkeur en genderidentiteit, en lhbt(iq)+-acceptatie. We zullen deze term in dit onderzoek dan ook gebruiken wanneer het gaat over seksuele voorkeur en genderidentiteit en als het meer specifiek over een bepaalde doelgroep gaat, zullen we de term aanpassen.

We zullen eerst een inventarisatie maken van het probleem homo-negativiteit in het voetbal met aandacht voor de aard en omvang. Daarna zullen we ingaan op de mechanismen die het probleem mede hebben veroorzaakt, dan wel het in stand houden. Vervolgens zullen we behandelen welke maatregelen trachten dit probleem aan te pakken. De beschrijvingen zijn gebaseerd op literatuuronderzoek en zes interviews met experts op het gebied van lhbtiq+-discriminatie in het voetbal, waarvan één duo-interview. De focus in de interviews lag (zonder dat hierop werd aangestuurd) in alle interviews vooral op met name de acceptatie van homomannen in het mannenvoetbal, met daarin soms de vergelijking met lesbische vrouwen in het vrouwenvoetbal.

3.1. Probleemomschrijving

De deelname van homomannen in het voetbal is relatief laag. Zo blijkt uit een jaarlijks herhaalde meting (2014-2020) dat van de sportende heteromannen 8,6% aan voetbal doet, terwijl dit bij homomannen 3,6% is (Cremers & Elling, 2023). Ter vergelijking, van de sportende heterovrouwen doet 0,85% aan voetbal en onder sportende lesbische vrouwen is dat 3,1%. In een studie onder lhb-sporters zien we een vergelijkbaar patroon (Elling et al., 2020). Het verschil tussen homo- en heteromannen was in het verleden nog groter (Elling et al., 2011). Daarnaast is er binnen het Nederlands betaald voetbal geen enkele openlijke homo- of biseksuele speler. Wereldwijd zijn er (pas sinds kort) slechts enkele openlijke homoseksuele voetbalspelers actief.

Onderzoek naar lhbtiq+-acceptatie in het voetbal (maar ook in de sport in het algemeen) richt zich vooral op homo- (en in mindere mate biseksuele) mannen en vrouwen (lhb). De focus gaat daarbij voornamelijk uit naar het mannenvoetbal. Lhbt+-discriminatie in de vorm van microagressies zoals scheldwoorden, grappen en opmerkingen (ofwel homo-negativiteit) komen binnen het mannenvoetbal meer voor dan bij andere sporten (Elling & Cremers,

2022a). Ook in het betaald voetbal komt homo-negativiteit regelmatig voor. Naast 'homospreekkoren' en andere homo-negatieve uitingen door supporters, kregen leden van de roze supportersgroep van Feyenoord (de roze kameraden) te maken met bedreiging en vandalisme, gerelateerd aan hun seksuele voorkeur (NOS, 2022).

3.1.1. Aard van het probleem

De sportwereld als geheel en de voetbalwereld in het bijzonder, profileren zich als sectoren waarin verbinding en respect centraal staan. Sport en voetbal worden door beleidsmakers en burgers gezien als voorbeelden van 'verbroedering' en 'integratie' (Janssens, Elling & Verweel, 2010). Sport en voetbal zijn echter in zowel positieve als negatieve zin een 'spiegel' van de samenleving. De keerzijden van integratie en verbroedering, zoals discriminatie en sociale uitsluiting, zijn soms uitvergroot en extra zichtbaar aanwezig in het (betaald) voetbal. Dit is onder meer terug te zien door homofobe (of homo-negatieve) uitingen, leuzen en spreekkoren in het (betaald) mannenvoetbal (Elling et al., 2023). Ook al worden dergelijke stereotyperende, homo-negatieve uitspraken of de ontkenning daarvan momenteel publiekelijk sterk bekritiseerd door andere invloedrijke personen - in en buiten het voetbal, homo en niet-homo - ze zijn tekenend voor een voortdurende diskwalificatie van homoseksuele mannen in mannenteamsporten (Cremers & Elling, 2022; Smits et al, 2020). Mannenvoetbal kenmerkt zich dus in negatieve zin als het gaat om lhbtiq+-acceptatie. Zo leren jongens op het voetbalveld geen respect te hebben voor homomannen, maar eerder dat 'homo' een diskwalificatie is van mannelijkheid (Elling, 2018). In het vrouwenvoetbal zien we een ander beeld. Na een late en langzame acceptatie van het vrouwenvoetbal, kende de afgelopen decennia een sterke groei voor het meisjes- en vrouwenvoetbal, waarin speelsters van de Oranje Leeuwinnen zijn doorgebroken als breed aansprekende rolmodellen, onder meer in relatie tot lhbtiq+-acceptatie (Prange & Oosterbaan, 2017).

Ook uit de interviews komt naar voren dat wanneer er wordt gesproken over lhbtiq+-discriminatie in het voetbal, dit vooral betrekking heeft op het mannenvoetbal. Onder alle respondenten heerst het idee dat lhbtiq+-discriminatie in het vrouwenvoetbal "helemaal geen issue" is (respondent A1), of in veel mindere mate. Een deel van de respondenten verwacht dat dit komt doordat vrouwen (en meisjes) makkelijker over dergelijke thema's praten.

"Ik merk wel dat [er] in vrouwenvoetbal veel meer acceptatie is en veel minder taboe is om over [homoseksualiteit, red.] te praten en (...) emoties te uiten."
■ (respondent A3)

"Als ik het bekijk op de gesprekken die ik heb gehad (...) denk ik dat er wat meer over [het lhbtiq+-thema, red.] gesproken wordt bij de vrouwen en de meiden, dus dat het wat makkelijker is om het te bespreken (...) zonder gêne."
■ (respondent A7)

Dat de lhbtiq+-acceptatie in het vrouwenvoetbal hoger is, betekent niet dat lhbtiq+-discriminatie helemaal niet voorkomt. Een respondent geeft aan dat hij regelmatig hoort dat "de humor in de kleedkamer ook best pittig kan zijn" (respondent A7). Desondanks is er een groot verschil tussen het mannen- en vrouwenvoetbal. Doordat lhbtiq+-discriminatie in het vrouwenvoetbal nauwelijks voorkomt, wordt het ook wel gezien als "voorbeeld voor de heren" (respondent A1).

Transgender personen in het voetbal
Aangezien onderscheid naar mannen en vrouwen in de verenigingssport een fundamenteel organisatiekenmerk is – denk aan aparte kleedkamers en de man-vrouw-indeling van de wedstrijdsport – kent deelname door transgender personen extra uitdagingen (Anderson & Travers, 2017; Elling, 2012; NOC*NSF, 2023). Vooral de deelname van transgender vrouwen in de vrouwensport gaat gepaard met strijd en weerstand. Dit komt onder meer doordat hun sportdeelname aan vrouwencompetities als oneerlijk wordt gezien vanwege de

biologische voordelen die zij zouden hebben. Dit speelt op alle niveaus van wedstrijdsport, maar heeft de afgelopen jaren veel media-aandacht gekregen vanwege ontwikkelingen in de toenemende inclusie van transgender vrouwen in de topsport en de eveneens toegenomen weerstand daartegen. De interviews laten zien dat inclusie van transgender personen in het voetbal een lastig onderwerp is, en inderdaad een andere discussie betreft dan de inclusie van lhb-personen. Hoewel er volgens een respondent binnen het voetbal nog een "taboe" rust op dit onderwerp (respondent A7), is er volgens de respondenten ook sprake van positieve veranderingen, vooral in de vorm van toenemende aandacht en erkenning.

3.1.2. Omvang van het probleem

Ervaren discriminatie lhbtiq+-personen

Er zijn geen cijfermatige gegevens over de ervaren discriminatie van homomannen binnen het voetbal. Een bevraging onder voetbalarbitrage laat zien dat de helft wel eens getuige is geweest van homo-negatieve opmerkingen en scheldpartijen tijdens een wedstrijd waarin zij als official actief waren (Cremers, Visser & Elling, 2023a). Daarnaast is bekend dat met name homo- en biseksuele mannen en transvrouwen vaak te maken hebben met negatieve uitingen tijdens het sporten, gerelateerd aan hun seksuele voorkeur of genderidentiteit (Elling et al., 2020; Cremers & Elling, 2021b; Cremers & Elling, 2021c). De negatieve uitingen waarmee deze personen te maken krijgen variëren van relatief vaak voorkomende algemene of persoonsgerichte opmerkingen of grappen (microagressies) tot bedreiging en geweld. 75% van de lhb-personen die (wel eens) sporten in groepsverband hebben daarbij te maken gehad met homo-negativiteit. Onder een - niet representatieve – sociale media-meting onder transgender personen gaf 60% van de respondenten aan, transgender-negativiteit te hebben ervaren binnen de sport (Cremers & Elling, 2021c)

Daarnaast is bekend dat relatief weinig homomannen voetballen, mede omdat ze deze en andere 'onveilige' sportcontexten al op jonge leeftijd mijden en homo-negativiteit in veel traditionele mannensporten is genormaliseerd (Elling et al, 2020; Smits et al, 2021). Van de homo-en biseksuele mannen die wel eens aanwezig zijn bij voetbalwedstrijden (zowel amateur als professioneel), is 80% wel eens getuige geweest van discriminatie en/of negatieve opmerkingen ten aanzien van homoseksualiteit (Elling et al., 2020). Uit eigen onderzoek van de KNVB onder supporters gaf 22% aan wel eens getuige te zijn geweest van (alle vormen van) discriminatie in het seizoen 2021/2022 (Elling, et al., 2023).

Online

Ook online komt discriminatie in het voetbal veel voor, zo blijkt uit onderzoek door Movisie (Verloove et al., 2022). Gelet op het feit dat er in Nederland geen (en wereldwijd nauwelijks) openlijk homoseksuele betaald voetballers actief zijn, is niet bekend in welke mate zij met online discriminatie te maken krijgen.

3.2. Mechanismen en maatregelen

3.2.1. Mechanismen

Historische context: sport voor 'echte' mannen en niet voor homomannen

De relatief lage mate waarin homomannen deelnemen aan traditionele mannensporten en lid zijn van een sportvereniging kennen een historische grondslag. Homomannen worden van oudsher beschouwd als 'minder mannelijk' of als 'vrouwelijk' en lesbische vrouwen juist als 'minder vrouwelijk' of 'mannelijk' (Elling, 2018). De meeste sporten zijn uitgevonden voor en door mannen en vooral de competitieve wedstrijdsport was in veel sporten lange tijd voorbehouden aan mannen en werd ingezet om jongens tot 'echte' mannen te maken en homoseksualiteit tegen te gaan (Crosset, 1990). Sport is een belangrijk onderdeel van dominante mannelijkheid (*hegemonic masculinity*; Connel, 1995; Connell & Messerschmidtt, 2005). Zowel vrouwen als homomannen werden dan ook als minder of niet geschikt gezien voor (mannen)sport (Connell, 1995).

Stereotypen en vooroordelen: Homomannen voetballen niet

De historisch gegroeide stereotype denkbeelden en vooroordelen zijn tot vandaag de dag zichtbaar in de voetbalsport. In het afgelopen decennium suggereerden bekende oud-spelers, coaches op topniveau en voetbalanalisten in mainstream televisie-uitzendingen nog dat 'homo's minder atletisch zijn in hun voortbeweging' (Frank de Boer in BNN, 2012), dat 'voetbal gewoon geen sport is voor homo's' (René van der Gijp in Voetbal International, 2013) en dat 'het onzin is dat *coming out* in het profvoetbal problematisch zou kunnen zijn' (Johan Derksen in Veronica Inside in 2018) (Elling et al., 2020). Nog steeds leren jongens al op jonge leeftijd dat 'homo' geen compliment is, maar een scheldwoord op het schoolplein en in de sport, onder meer om slechte acties of een te softe mentaliteit aan te duiden. Homomannen krijgen daarmee de boodschap dat dergelijke 'machosporten' geen omgevingen zijn waar zij welkom zijn en dat ze die maar beter kunnen mijden (vgl. 'homophobiaphobia', Plummer, 2006; Elling et al., 2020).

Waar mannelijke voetballers vooral werden en worden geassocieerd met heteroseksualiteit, waren vrouwen die voetballen vrijwel automatisch 'verdacht' lesbisch te zijn (Caudwell, 1999; Elling et al., 2017). Zo'n normatief beeld heeft ertoe geleid dat veel heteroseksuele meisjes en vrouwen niet mochten/wilden voetballen, terwijl lesbische meisjes en vrouwen zich juist wel aangetrokken voelden tot voetbal. Ze konden zich afzetten tegen het maatschappelijke stereotype van de 'vrouwelijke vrouw' en het was bovendien een plek waar ze andere lesbische vrouwen konden ontmoeten (zie ook Hekma, 1994). Dat wil niet zeggen dat lesbische vrouwen in de verenigingssport niet te maken hebben (gehad) met homo-negativiteit. Juist hun relatief grote aanwezigheid en zichtbaarheid als spelers en/of coaches kan aanleiding zijn voor alledaagse negatieve uitingen door andere sporters (m/v), officials en/of publiek, zowel live als via sociale media.

Homo-negatieve & heteronormatieve voetbalcultuur

Het mijden van vermeend onveilige sportcontexten door homomannen hoeft niet te betekenen dat deze (nog steeds) onveilig zijn. Met het begrip *'inclusive masculinity'* verwijzen Anderson & McCormack (2018) naar de toegenomen acceptatie van homomannen in moderne samenlevingen, inclusief mannenteamsporten.

Empirische bevindingen in Nederland onderbouwen ten dele het bestaan van relatief tolerante of 'inclusieve' sportomgevingen, ook voor homo- en biseksuele mannen in sportverenigingen en in mannenteamsporten als voetbal (Cremers & Elling, 2022; Hoeijmakers & Elling, 2018). De algemene acceptatie van homo- en biseksualiteit in de gehele Nederlandse sportsector lijkt redelijk groot en stabiel. Sinds 2008 geeft een ruime meerderheid van de Nederlandse sporters aan geen probleem te hebben met een homoseksuele medesporter (steeds ongeveer 85%) of om samen te douchen met een homoseksuele medespeler (steeds rond de 73%). Deze mening is breed gedragen onder zowel mannen als vrouwen en onder zowel teamsporters als niet-teamsporters (Cremers & Elling, 2021b).

Toch zijn er ook onderzoeksresultaten die betwisten dat in elke sportcontext in dezelfde mate sprake is van *inclusive masculinity*. Zo bestaan er wel verschillende ideeën naar sportcontext over hoe makkelijk het is om open te zijn over seksuele voorkeur of genderidentiteit. Onafhankelijk van de sportcontext denkt de meerderheid van de Nederlandse sporters dat het geen enkel probleem is voor lesbische vrouwen om open te zijn over hun seksuele voorkeur. Wanneer het homoseksuele mannen betreft, denken mannelijke teamsporters en met name voetballers in grotere mate dat het voor homomannen een probleem is om open te zijn over seksuele voorkeur (Cremers & Elling, 2022). Ook blijkt dat betaald voetballers de acceptatie van homoseksualiteit in het voetbal met een onvoldoende beoordelen, terwijl de eredivisie vrouwen de lhbtiq+-acceptatie in het vrouwenvoetbal wel positief beoordelen (Cremers & Elling, 2021c; Dopheide & Elling, 2023).

Hoewel mannelijke voetballers dus qua algemene homo-acceptatie niet afwijken van andere sporters, denken zij wel in sterkere mate dat het binnen hun tak van sport lastig kan zijn om openlijk homo- of biseksueel te zijn. Reden hiervoor zijn de heteronormatieve én homo-negatieve uitingen die veel voorkomen binnen de voetbalcultuur. Zo maken mannelijke teamsporters, en in het bijzonder voetballers, maar ook tophockeyers, veel vaker grappen of negatieve opmerkingen over homoseksualiteit dan andere sporters (Elling & Cremers, 2022b). Tevens zijn mannelijke teamsporters, en opnieuw voetballers in het bijzonder, minder vaak van mening dat scheidsrechters zouden moeten ingrijpen wanneer sporters 'homo' of 'mietje' gebruiken als scheldwoord. Wanneer lhbt+-personen te maken hebben met negatieve uitingen, kunnen zij lang niet altijd rekenen op steun vanuit de sportvereniging. Op vier van de tien homo-negatieve incidenten blijkt helemaal niemand te reageren (Elling et al., 2020). Wanneer dit wel gebeurt, zijn dit het vaakst medesporters en geen scheidsrechters of trainers (Cremers & Elling, 2021b).

De heteronormatieve en homo-negatieve sportcultuur die in het (mannen) voetbal heerst, wordt in de interviews met respondenten benadrukt. Daarbij wordt door de meesten onderscheid gemaakt tussen amateurvoetbal en betaald voetbal. Hoewel ook het amateurvoetbal een "mannelijke wereld" (respondent A3) is waar homo-negativiteit veel voorkomt, veronderstellen de meeste respondenten dat homoseksualiteit in het amateurvoetbal meer geaccepteerd is (respondenten A1, A2, A6, A7). Er zijn bijvoorbeeld, in tegenstelling tot het betaald voetbal, relatief veel voorbeelden van openlijk homoseksuele amateurvoetballers.

Supporters & homo-negatieve norm

Het verschil met het betaald voetbal zit volgens alle geïnterviewden vooral in de aan- of afwezigheid van (grote aantallen) supporters. Homo-negatieve spreekkoren of andere homo-negatieve uitingen komen volgens hen op de tribune nog (te) vaak voor. Betaald voetballers beoordelen de mate van homoacceptatie door supporters met een 3,4 (schaal 1-10; Cremers & Elling, 2021c). Supporters die homonegatief gedrag vertonen, zorgen voor een onveilige omgeving voor lhbtiq+-personen. Een van de respondenten geeft het hebben van 'angst voor de supporters' als belangrijke verklaring voor het ontbreken van een openlijk homoseksuele (actieve) profvoetballer in Nederland (respondent A2).

Gebrek aan (h)erkenning van homo-negativiteit

Een belangrijke kanttekening is dat homo-negativiteit, bijvoorbeeld in de vorm van schelden met het woord 'homo', niet altijd bewust homonegatief bedoeld is. Dit geldt voor zowel het amateur en betaald voetbal, als buiten de sportcontext (respondenten A1, A2, A5, A6, A7). Schelden met 'homo' is genormaliseerd en wordt volgens de respondenten onder meer gezien als "onschuldig" (respondent A1), "een dolletje" (respondent A2) of als "kwestie van plagen" (respondent A6). Een van de respondenten geeft zelfs aan dat het gebruik van het woord 'homo' in teamverband een "verbindende functie" kan hebben (respondent A6). Dat schelden met 'homo' vaak niet bewust homonegatief bedoeld is, neemt volgens de respondenten niet weg dat homo-negatieve uitingen wél als beledigend of discriminerend ervaren (kunnen) worden door lhbtiq+-personen. Er is volgens de respondenten daarom belang bij een cultuur- en normverandering. Om deze verandering teweeg te brengen, moet er volgens alle respondenten onder andere worden ingezet op het creëren van meer bewustwording.

"Die bewustwording, dat is [stap, red.] één om ervoor te zorgen dat men ook minder gaat schelden met het woord homo."
■ (respondent A1)

Inzetten op het terugdringen van homo-negatieve uitingen zorgt volgens de respondenten dus voor een veilige(re) voetbalcultuur voor lhbtiq+-personen. Ze beseffen zich echter goed dat dit een tijdintensief proces is (respondenten A1, A5, A7).

Niet opvallen

De mate waarin lhbtiq+-personen het risico lopen dat ze te maken krijgen met persoonlijk op hen gerichte lhbtiq+-negativiteit, lijkt te worden beïnvloed door de mate waarin iemand 'opvalt' als een lhbtiq+-persoon. Veel lhbtiq-personen hebben manieren gevonden om negatieve lhbtiq+-uitingen te vermijden of hiermee om te gaan, maar kunnen dus niet altijd zichzelf zijn. Sommigen houden hun seksuele voorkeur bewust verborgen en/of passen zich aan op de gangbare – gender- en heteronormatieve – omgangsnormen. Vooral biseksuele mannen blijken relatief vaak actief in de reguliere mannen(team)sportverenigingen, waarbij ze hun seksuele voorkeur vaker bewust verborgen houden (Elling et al., 2020). Een respondent onderschrijft dit fenomeen en geeft aan dat dit leidt tot een gebrek aan zichtbaarheid en een foutieve beeldvorming (respondent A2). Het niet zichtbaar uiten van de lhbtiq+-identiteit is ook voor supporters een manier om negatieve lhbtiq+-uitingen te vermijden (respondenten A4, A5). Lesbische vrouwen in sportteams zijn minder 'opvallend' bij reguliere verenigingen, omdat ze vaak niet de enige zijn en soms – met name bij voetbalverenigingen – zelfs in de meerderheid. Omdat seksuele diversiteit in het vrouwenvoetbal meer geaccepteerd en zichtbaar is, maakt dat deze groep juist ook weer een doelwit kan zijn van (micro)agressie.

Het principe van uit angst 'niet willen opvallen' geldt veelal in nog sterkere mate voor transgender personen. Zowel in de periode van transitie als daarna hebben (oudere) transgender personen echter lang niet altijd de keuze om 'niet op te vallen', wat hen kwetsbaarder maakt voor microagressies en discriminatie, zeker in een masculiene machovoetbalcultuur (Cremers & Elling, 2022).

Draagvlak, nut en toepassing van antidiscriminatiebeleid

Voetbalverenigingen hebben vaker antidiscriminatiebeleid dan andere sportverenigingen (58% versus 43%), ook specifiek gericht op seksuele voorkeur (28% versus 18%). Ook uit de interviews komt naar voren dat er (steeds meer) draagvlak is voor antidiscriminatiebeleid (respondenten A1, A3, A4, A7). Tegelijkertijd zijn er verenigingsbestuurders die de aandacht voor discriminatie in het algemeen overtrokken vinden (Cremers & Elling, 2021b). Ook zijn verenigingsbestuurders niet altijd van mening dat het tegengaan van discriminatie in beleid moet worden gevat. Sommige bestuurders vinden dat dergelijk beleid het thema onnodig onder het vergrootglas legt. Anderen geven aan dat ze actie zullen ondernemen wanneer daar binnen de vereniging directe aanleiding voor is. Bij clubs met antidiscriminatiebeleid is bovendien de vraag in hoeverre dit alleen papieren beleid is of dat hier ook concrete acties uit voortkomen. Deze vraag is reëel, zo blijkt ook uit de interviews. Een aantal respondenten geeft aan dat als er beleid is, dit in de praktijk lang niet altijd wordt nageleefd (respondenten A1, A3, A6, A7). Dit geldt voor zowel amateurverenigingen als betaald voetbalorganisaties (BVO's).

"Eerst de vraag of [amateurverenigingen antidiscriminatiebeleid, red.] hebben: ik denk het niet. Er zijn wel gedragsregels, de meeste clubs hebben op papier in ieder geval gedragsregels vastgesteld. Maar ik kom eigenlijk maar heel weinig clubs tegen die daar actief mee aan de slag zijn."

■ (respondent A6)

"Op papier zeggen [BVO's] allemaal "ja, wij zijn tegen, we willen niet discrimineren", maar als je daadwerkelijk iets moet doen, dan zie je wel dat het minimaal is."

■ (respondent A3)

In de praktijk valt er dus vaak weinig te merken van antidiscriminatiebeleid of – vaker voorkomend in het amateurvoetbal – de gedragsregels of -code. Dat komt doordat antidiscriminatiebeleid vaak geen prioriteit heeft (respondenten A1, A7). Ook een gebrek aan mankracht en financiële middelen worden als reden genoemd. Hoewel er dus op papier relatief veel draagvlak is om lhbtiq+-discriminatie in het voetbal tegen te gaan, laat dit in de praktijk te wensen over. Een aantal respondenten geeft aan dat de rol van de KNVB hierin cruciaal is (respondenten A2, A4, A5, A6. A7).

3.2.2. Maatregelen

Er is al redelijk wat bekend over welke maatregelen kunnen werken tegen discriminatie in verschillende plekken in de samenleving. Tegelijkertijd is er nog relatief weinig kennis over welke maatregelen aantoonbaar werken binnen de sport. Wel is er al geruime tijd beleidsinzet op het tegengaan van homo-negativiteit in het voetbal.

Concrete actieplannen en projecten

- *Actieplan acceptatie homoseksualiteit in het voetbal door KNVB*

In 2012 lanceerde de Nederlandse voetbalbond KNVB met overige Alliantiepartners een actieplan met elf doelen - gericht op educatie, voorlichting, ondersteuning, handhaving en evaluatie - om de acceptatie van homoseksualiteit te vergroten (KNVB, 2012). Afgezien van een delegatie van bekende (voormalige) profspelers, coaches en andere officials die in 2013 samen met de KNVB-boot deelnamen aan de jaarlijkse Canal Parade van het evenement Amsterdam Pride, kregen de meeste maatregelen aanvankelijk weinig opvolging.

- *#All Together Challenge en workshops*

In 2014 hielden de Vereniging van Contractspelers (VVCS) en de John Blankenstein Foundation (JBF) een enquête over homo-acceptatie onder profvoetballers (VVCS/JBF, 2014). Daaruit bleek dat profvoetballers het klimaat voor openlijk homoseksuele spelers als zeer negatief waardeerden. Het JBF initieerde in 2017 samen met de KNVB de eerste #All Together Challenge en was van 2018-2022 secretaris van de Alliantie Gelijkspelen. De #All Together Challenge is een campagne voor lhbt+-acceptatie in de sport, georganiseerd in de week(einde) van de Internationale Coming out Dag 11 oktober: aanvoerders van alle teams op de hoogste competitieniveaus in het voetbal en hockey dragen een regenboogarmband. In 2020 werd de #All Together Challenge gecombineerd met online gastlessen van (voormalige) topsporters en anderen voor basisschoolklassen tijdens Paarse Vrijdag, waarbij Gender & Sexuality Alliances op basisscholen en middelbare scholen aandacht vragen voor solidariteit met lhbt+-leerlingen en docenten. Naast de campagneactiviteiten zoals de regenboogaanvoerdersband, vormen workshops bij sportverenigingen en sportopleidingen een kernactiviteit van de John Blankenstein Foundation.

- *Actieplan Ons Voetbal is van Iedereen 2020*

De nationale beleidsintensivering op antidiscriminatie in de sport via het Nationaal Sportakkoord (zie 1.2.2.) werd binnen het voetbal verder versterkt met de lancering van het actieplan ('Aanvalsplan') tegen racisme en discriminatie in het voetbal 'Ons Voetbal Is Van Iedereen' (OVIVI) in 2020. Aanleiding voor dit programma was een racistisch incident in het betaald mannenvoetbal, maar de afgelopen jaren ging mede in het kader van de campagne #OneLove (preventielijn) (in combinaties met andere bestaande acties zoals paarse vrijdag) ook veel aandacht uit naar homoacceptatie. Het beoogde trainingsprogramma antidiscriminatie voor clubs kwam – mede door corona – langzaam van de grond, maar in 2022 vonden bij dertig clubs kennisbijeenkomsten plaats. Naar aanleiding van workshops van de John Blankenstein Foundation en/of theatervoorstelling *Ik wou dat het weer weekend was* van Live Your Story gingen procesbegeleiders in gesprek met leden, trainers en bestuurders over lhbt+-discriminatie in voetbal (Elling et al, 2022).

- *Gemeentelijke pilots lhbt+-acceptatie in sportverenigingen*

Vanuit de Alliantie Gelijkspelen vond in 2022 een pilot plaats in zes gemeenten om de lhbt+-acceptatie in sportverenigingen te vergroten. Dit was mede mogelijk vanwege de samenkomende beleidsprogramma's en doelstellingen vanuit lokale sportakkoorden, regenboogbeleid en OVIVI. In de meeste gemeenten waren ook voetbalverenigingen aangesloten en vonden focusgroepen, workshops en/of kennisbijeenkomsten plaats (Visser, Cremers & Elling, 2023). Gemeenschappelijke elementen in deze actieplannen zijn maatregelen gericht op bewustwording en dialoog enerzijds en op het stellen van normen en straffen anderzijds. Daarbij is ook de inzet van invloedrijke ambassadeurs van belang.

Bewustwording en dialoog

Winst kan worden geboekt in het creëren van bewustzijn over juist dat ene onschuldig bedoelde homograpje binnen het eigen team, juist bij teams waar ze denken dat ze toch geen homomannen als teamgenoten hebben, dus 'dat kan geen kwaad'. Maar het kan ertoe kan leiden dat lhbt+-personen zich niet welkom voelen, wat weer kan bijdragen aan een minder toegankelijk en sociaal veilig sportklimaat. De paradox is dat de steun voor maatregelen die een bijdrage kunnen leveren aan een positiever klimaat voor lhbt+-personen op verenigingsniveau relatief laag is. Leden zijn zich er vaak niet van bewust dat zij zelf een onderdeel (kunnen) zijn van een niet-inclusieve sportcultuur, dus denken zij een dergelijke maatregel niet nodig te hebben. Wanneer er geen expliciete homo-negativiteit voorkomt op de vereniging, is het immers geen probleem om uit de kast te komen, zo is de redenatie bij veel bestuurders (Cremers & Elling, 2022).

Juist maatregelen op verenigingsniveau kunnen bijdragen aan het doorbreken van deze denkbeelden. Daarbij moet aandacht zijn voor het vergroten van het inlevingsvermogen en de empathie, het confronteren van leden met (onbedoelde) homo-negatieve uitingen en het tegengaan van denken in stereotypen, om zo (uiteindelijk) de sociale norm te veranderen (Felten et al., 2020). Dit kan mogelijk bereikt worden door hier bij trainersopleidingen aandacht voor te hebben, maar ook via workshops of voorlichting bij verenigingen. Deze workshops kunnen niet alleen inzicht geven in de pijn en angst die lhbti+-personen ervaren wanneer zij zich niet thuis voelen of 'uit de kast' zijn bij een vereniging, maar bieden ook ruimte voor dialoog over opvattingen over homoseksualiteit en over de zin en onzin van diversiteit en inclusie. Dit kan leiden tot bewustwording, juist bij diegenen die aangeven dat ze 'geen enkel probleem hebben met homoseksualiteit', maar ook vinden dat er te moeilijk over wordt gedaan. Educatie aan de hand van workshops of trainingen, is ook volgens alle respondenten een belangrijke maatregel om te treffen in de strijd tegen lhbti+-discriminatie in het voetbal. Een aantal respondenten pleit er voor om het lhbti+-thema op te nemen in opleidingen, zoals trainersopleidingen (respondenten A2, A6, A7).

Daarnaast blijkt dat het kennen van een lhbti+-persoon samengaat met een grotere mate van acceptatie maar ook met meer vertrouwen dat deze persoon binnen de eigen vereniging geaccepteerd wordt (Cremers & Elling, 2020a). Positieve contactervaringen kunnen bijdragen aan het verminderen van negatieve stereotype denkbeelden (Van Wonderen & Felten, 2020). Kanttekening is dat voetballers op individueel niveau vaak homo's kennen in hun omgeving (familie, bekenden) en geen negatieve attitudes hebben jegens lhbtiq+-personen, maar dat homo-negativiteit desondanks onderdeel uitmaakt van de voetbalcultuur. Dat racistische grappen en opmerkingen ook onderdeel uitmaken van de voetbalcultuur, ondanks dat voetbal een etnisch zeer diverse sport is, laat zien dat het vergroten van contact niet per definitie tot een cultuurverandering leidt (Cremers et al., 2022; Cremers et al., 2023b

Een kanttekening bij de inzet van dialoog ter bevordering van lhbt+-acceptatie is dat het ook negatief kan uitpakken op de lhbt+-inclusie in de verenigingscultuur (Felten et al., 2015). Zo kan bijvoorbeeld het idee dat homo-negatieve grappen of negatieve opmerkingen erbij horen, of zelfs dat lhbt+ iets negatiefs is, versterkt worden en de overhand krijgen. Dit kan ook plaatsvinden wanneer de voorbeelden van negativiteit te extreem zijn en mensen zich niet meer kunnen inleven. Het is zinvol dat men zich kan verplaatsen in de situatie van degene die discriminatie heeft ervaren. Daarom is het van groot belang dat dergelijke interventies onder begeleiding van professionals plaatsvinden met voldoende expertise en ervaring in het voeren van dergelijke gesprekken

Niet alleen specifieke gebeurtenissen zoals een finalewedstrijd kunnen extra aanleiding geven (trigger zijn) voor discriminerende uitingen, maar juist ook antidiscriminatiemaatregelen, zoals een antiracismecampagne of het dragen van een regenboogaanvoerdersband (zie ook Elling et al., 2023). Het is volgens alle respondenten belangrijk dat deze maatregelen desondanks worden doorgevoerd. Een "tegenbeweging" (respondent A3) kan alleen worden afgedaan door blijvende aandacht. Bij campagnes moet vooral worden gezocht naar een juiste frequentie, en is afstemming en samenwerking met andere initiatieven

van belang (respondenten A2, A7). Ook media-aandacht kan tegenreacties oproepen. Discussie in de media is vervelend omdat het "afleidt van de boodschap" (respondent A1). Toch is (positieve) media-aandacht volgens alle respondenten belangrijk voor het vergroten van de bewustwording.

Stellen van normen & sanctioneren

Discriminatie bestraffen kan helpen het aantal discriminatiegevallen te verminderen (Barron & Hebl, 2013). Wanneer scheidsrechters en/of trainers consequent een sanctie uitdelen als iemand scheldt met 'homo', kan dat ervoor zorgen dat dit minder gebeurt. Over het algemeen zijn de respondenten het ermee eens dat straffen op zijn plaats is als er wordt gescholden met 'homo', want "het is toch niet normaal om elkaar uit te schelden, of wel?" (respondent A4). Volgens hen helpt straffen bij het stellen van een nieuwe norm. Een respondent beweert dat regels en straffen tevens onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, want "een regel zonder sanctie is geen regel" (respondent A6). Straffen is echter niet de enige werkzame maatregel. En zeker niet een primaire maatregel, want er "zijn echt nog heel veel dingen die je daarvoor kan doen" (respondent A4).

Het gebruik van sancties lijkt bovendien minder geschikt bij impliciete homo-negativiteit, zoals het maken van stereotype 'homograppen'. Die worden minder eenduidig als homo-negativiteit (h)erkend (Cremers & Elling, 2022). Is het wenselijk om het maken van grappen (ook al zijn ze onwenselijk) strafbaar te stellen? En waar ligt dan de grens? Omstanderstrainingen zouden hiervoor mogelijk een oplossing kunnen bieden (Felten & Broekroelofs, 2022). Dat zijn trainingen waarin diverse groepen 'omstanders' zoals medespelers, trainers, scheidsrechters en publiek in het (betaald) voetbal leren om te reageren op ongewenste uitlatingen. Voor lhbtiq+-personen in het voetbal maakt het de omgeving minder onveilig, als ze merken dat anderen zich uitspreken bij homo- en/of trans-negatieve uitingen, in plaats van niets te doen of zelfs mee te doen.

Hoewel bestraffen niet altijd een goed middel is bij meer impliciete lhbtiq+-negativiteit, kan het bestraffen van expliciete lhbtiq+-negativiteit bijdragen aan meer inclusie en een afname van de impliciete negativiteit (Barron & Hebl, 2013). Hiermee wordt namelijk de norm gesteld dat voor homo-negativiteit geen plaats is binnen de verenigingscultuur. Mensen zijn geneigd zich te conformeren aan de sociale norm die wordt gesteld in een bepaalde context. Wanneer mensen denken dat andere mensen in hun omgeving deze lhbtiq+-discriminatie afwijzen, zullen zij zelf minder/niet discrimineren (Bennet & Sekaquaptewa, 2014; Sechrist & Milford, 2007).

Wel moet dan voor leden en publiek bij wedstrijden duidelijk zijn dat bepaalde grappen of opmerkingen een homo-negatieve lading hebben. Is dat niet het geval, dan zullen er waarschijnlijk niet minder gemaakt worden en ook niet gesanctioneerd. Uit onderzoek onder voetbalscheidsrechters blijkt dat ongeveer de helft van de scheidsrechters wel eens getuige is van homo-negatieve uitingen tijdens wedstrijden. Juist de scheidsrechters die aangeven discriminatie complex te vinden en niet altijd ingrijpen bij discriminerende incidenten, zijn hier relatief vaak getuige van (Cremers et al., 2023a). Deze groep heeft vaker een melding van discriminatie gedaan dan scheidsrechters die discriminatie niet complex vinden en altijd zeggen te zullen melden. Dit laat zien dat de mate waarin scheidsrechters (maar ook andere stakeholders in het voetbal) discriminatie herkennen essentieel is om sanctioneren als maatregel te laten werken. Maar ook hier kunnen omstanderstrainingen wellicht helpen om bijvoorbeeld waarschuwingen te geven in plaats van gelijk te straffen

Dat het stellen van normen noodzakelijk is, komt ook uit de interviews duidelijk naar voren. Het is dus belangrijk dat verenigingen op voorhand duidelijk maken dat dergelijk gedrag discriminatoir is en niet getolereerd wordt. Vooral in het jeugd- en amateurvoetbal is de vraag of er direct moet worden gestraft of dat een waarschuwing of correctie in eerste instantie volstaat (respondenten A6, A7). Educatie – op voorhand en achteraf – en het communiceren van de normen binnen de vereniging, is hierin dus essentieel. Enkel het bestraffen van

negativiteit volstaat niet. Uit de interviews komt naar voren dat het belangrijk is om op te treden tegen homo-negatieve spreekkoren in het betaald voetbal om deze terug te dringen. Kanttekening die hierbij gemaakt wordt, is dat er sprake is van een "grijs gebied (omdat) het woord 'homo' niet strafbaar is" (respondent A1). Volgens anderen gaat het echter niet zozeer om of het strafbaar is, maar om of het "wenselijk" is dat dergelijke spreekkoren voorkomen (respondent A4, A5). Het optreden tegen spreekkoren kan bijvoorbeeld door het stilleggen of staken van een wedstrijd. Slimme technologie kan waar nodig helpen bij het opsporen van individuen, maar kan ook leiden tot meer bewustwording en sociale controle (respondenten A1, A5). Ook bij het tegengaan van spreekkoren is het volgens de respondenten van belang dat de straf een educatief element bevat.

Het stimuleren van het melden van discriminatie is een maatregel die volgens de meeste respondenten helpt bij het tegengaan ervan (respondenten A1, A4, A6, A7). Melden maakt discriminatie namelijk "zichtbaar" (respondent A7). Maar alleen het stimuleren van melden is niet voldoende, "ook het monitoren (van de meldingen) is belangrijk" (respondent A4). Dit kan namelijk inzicht geven in bepaalde patronen. Ook kan het maken van een melding helpen bij het bestraffen van discriminatoir gedrag.

Rolmodellen en ambassadeurs

Het meest effectief bij het uitdragen van een positieve sociale norm ten aanzien van lhbtiq+-personen, is als deze wordt gecommuniceerd door mensen met veel aanzien binnen de omgeving (Siegel & Badaan, 2020). Denk hierbij aan bekende voetballers of invloedrijke personen binnen de club. Uit alle interviews komt ook de inzet van rolmodellen naar voren als belangrijke maatregel. Zo kwam de coming-out van Tsjechisch profvoetballer Jakub Jankto in alle interviews als positief voorbeeld ter sprake. Maar de respondenten benadrukken dat het eveneens van groot belang is dat mensen buiten de lhbtiq+-gemeenschap zich als rolmodel uitspreken (respondenten A3, A4, A6, A7). Dat kunnen voetballers of andere prominente figuren binnen een specifieke voetbalcontext zijn.

"Als je bijvoorbeeld ziet hoe supporters überhaupt luisteren als een aanvoerder al wat zegt, denk ik (...) dat je daar al wat effect ziet wat een rolmodel kan doen. En op het moment dat inderdaad je aanvoerder, ook al is die misschien niet van de community, maar wel zegt 'hé, ik sta [voor lhbtiq+-inclusie, red], dat het ook echt wel zijn weerslag kan hebben op de club en op de supporters."
■ (respondent A4)

Het belangrijkste is dat "mensen die onderdeel zijn van het systeem (...) die voorbeeldrol gaan vervullen" (respondent A6) en dat zij liefst (veel) aanzien of bekendheid genieten in de specifieke (voetbal)context. Dat geldt voor zowel het betaald als het amateurvoetbal. Daarbij is het van belang dat niet alleen lhbtiq+-personen als rolmodel worden ingezet, maar juist ook hetero, cisgender sporters zich hierover in positieve zin uitspreken. Juist mensen die 'tot de eigen groep worden gerekend' kunnen veel invloed kunnen hebben op iemands sociale normen (Felten & Broekroelfs, 2022).

Ook de algemenere maatregelen, zoals positieve aandacht vanuit bonden en clubs, media-aandacht en campagnes met regenboogvlaggen, kunnen bijdragen aan de norm dat iedereen ongeacht seksuele voorkeur en genderidentiteit welkom is binnen de vereniging en dat discriminatie niet wordt getolereerd. Daarover zijn sportverenigingsleden het vaak al eens (Cremers & Elling, 2022).

Onderzoek naar effecten maatregelen binnen de sport

Zoals benoemd is er redelijk wat bekend over welke maatregelen zouden kunnen werken tegen discriminatie in verschillende plekken in de samenleving. Ook over de inzet van maatregelen in het voetbal is veel bekend, maar nog weinig over de effecten hiervan. Een eerste onderzoek naar de opbrengsten van een pilot voor het vergroten van lhbti+-inclusie in sportverenigingen laat wel eerste inzichten zien, maar vooral in het proces. Ook de monitoring van het actieplan Ons Voetbal is van Iedereen geeft nog weinig inzicht in de concrete opbrengsten van de verschillende maatregelen. In wat wel en mogelijk

minder goed werkt in de aanpak van (lhbtiq+-) discriminatie in de sport (Elling et al, 2023). Om die reden is een belangrijke maatregel dan ook om specifiek (vervolg)onderzoek te doen naar werkzame elementen voor de aanpak van discriminatie in de sport.

3.2.3. Handhaving, rechtsbescherming, beleid en wetgeving

Antidiscriminatiebeleid en onderzoek

Begin jaren negentig liet de rijksoverheid een eerste onderzoek doen naar de ervaringen van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in de sport. De studie maakte deel uit van een groter sportbeleidsprogramma om verschillende vormen van discriminatie in de sport aan te pakken door middel van een maatschappelijke campagne en een (richtinggevende) antidiscriminatiecode voor sportbonden en -clubs (NOC*NSF, 1994). De resultaten van het onderzoek naar de acceptatie van homoseksuele sporters lieten zien dat de reguliere verenigingssport relatief intolerant is tegenover homoseksuele mannen en toegankelijker is voor lesbische vrouwen, aansluitend bij dominante stereotype beelden (Hekma, 1994). In 2002 volgde een door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport gefinancierd bevolkingsonderzoek naar ervaringen van niet-heteroseksuele mannen en vrouwen. Uit de bevindingen bleek dat de algemene sportdeelname tussen de groepen homo-/biseksuele mannen en vrouwen nauwelijks verschilde van een naar geslacht en leeftijd gematchte groep heteroseksuele respondenten. De resultaten bevestigden ook een lagere vertegenwoordiging van homoseksuele mannen in sportverenigingen en vooral in traditionele mannen(team)sporten (Janssens, Elling & Van Kalmthout, 2003). Bovendien bleken gevonden verschillen niet enkel een kwestie van "smaak", maar gaven homomannen relatief vaak aan team- en contactsporten zoals voetbal en andere "macho" sporten te hebben gemeden uit angst voor homo-negativiteit (vgl. Plummer, 2006) en/of te maken te hebben gehad met homo-negatieve opmerkingen, grappen en/of discriminatie. Vanwege de geringe algemene sportdeelnameverschillen werden de resultaten van deze studie in eerste instantie gebruikt om af te zien van beleid ter bevordering van homoacceptatie in de sport. Dit besluit paste bij een destijds ingezette afbouw van 'doelgroepen(sport)beleid'. Een poging om samen met bonden tot beleid te komen, strandde vanwege het ontkennen van homo-negativiteit als probleem in de sport (Janssens & Mol, 2007).

Alliantie Gelijkspelen

Sinds 2008 financieren de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een programma om de acceptatie van homoseksualiteit in de reguliere sport en enkele overige maatschappelijke sectoren te vergroten (Interdepartementale werkgroep openbaar beleid en homoseksualiteit, 2007). Dit gebeurde via de inzet op allianties. De Alliantie Gelijkspelen is een sinds 2009 bestaand netwerk van relevante sport- en lhbt+-belangenorganisaties, die activiteiten uitvoeren om de lhbt+-acceptatie in de sport te vergroten. Het aantal en het soort organisaties varieerde in verschillende perioden, evenals de secretaris van de Alliantie. De activiteiten van de Alliantie zijn gericht op het voortdurend agenderen van meer homo-acceptatie bij sportbonden, sportclubs en de sportmedia. Naast het laten uitvoeren van onderzoek, organiseren de partners vooral bijeenkomsten, variërend van landelijke symposia met sportbonden en gemeenten tot workshops bij zowel sportverenigingen op basisniveau als bij betaald voetbalclubs.

In de eerste periode (2008-2011) was de Nederlandse koepel van homosportclubs en lhbt+- belangenorganisatie Homosport Nederland secretaris van de Alliantie. Zij liet verschillende onderzoeken uitvoeren om meer inzicht te krijgen in de sportdeelname en ervaringen van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen, maar ook in percepties van en meningen over homoacceptatie onder leden en bestuurders van sportverenigingen. Deze studies gaven nadere empirische onderbouwing voor homoacceptatie-beleid vooral gericht op traditionele mannen(team)sporten (onder andere Elling & Smits, 2012).

Nationaal Sportakkoord 2018: inzet op inclusie en positieve sportcultuur
Met het sluiten van het Nationaal Sportakkoord in 2018, is via de deelakkoorden 'Inclusief sporten en bewegen' en 'Positieve sportcultuur' beleidsmatig meer ruimte ontstaan om steviger in te zetten op inclusie en antidiscriminatie (Ministerie van VWS, VSG, VNG & NOC*NSF, 2018). In het Sportakkoord staat het streven naar een toegankelijke en veilige sport voor iedereen centraal, met expliciete aandacht voor het tegengaan van ongelijkheid naar seksuele voorkeur, genderidentiteit en andere maatschappelijke statusposities.

Antidiscriminatie-wetgeving en tuchtrecht in de sport
Net als in andere maatschappelijke sectoren kan discriminatie in de sport gemeld worden via de daarvoor ingestelde regionale antidiscriminatie-voorzieningen. Dat gebeurt echter in beperkte mate. De sportwereld kent ook haar eigen tuchtrecht, veelal via het Instituut Sport Rechtsspraak (AEF, 2023). De KNVB heeft haar eigen tuchtrecht, dat sinds OVIVI is aangescherpt, waardoor betere registratie van discriminatie plaatsvindt en strengere straffen gelden (Elling et al, 2023).

3.3. Deelconclusie

Nationale volkssporten zoals voetbal in Nederland spelen nog steeds een grote rol in (impliciete) identificaties met 'echte' mannelijkheid, waarvan heteroseksualiteit een belangrijk aspect is. Ondanks de sterke ontwikkeling die het meisjes- en (top)vrouwenvoetbal de afgelopen jaren heeft doorgemaakt, blijft voetbal een relatief mannelijk domein. Zowel in de deelname (85% leden is man) en in de organisatie als in de (media)aandacht en beeldvorming. Als een van de laatste maatschappelijke 'bastions van mannelijkheid' kenmerkt het voetbalklimaat zich mede door een sterke mate van heteronormativiteit en genormaliseerde homo-negativiteit. Waar lesbische speelsters zichtbaar zijn van amateur tot topniveau, is mannelijke homoseksualiteit nog vrijwel afwezig, zeker in het betaald voetbal.

Sinds 2009 bestaat specifiek beleid (Alliantie Gelijkspelen) gericht op het tegengaan van deze (symbolische) uitsluiting van homomannen en het doorbreken van de sociale norm van homo-negativiteit. De voetbalbond KNVB onderschreef in 2012 een actieplan gericht op het vergroten van de acceptatie van homoseksualiteit. Mede in het kader van het nationaal actieplan tegen discriminatie en racisme Ons Voetbal Is Van Iedereen en landelijke beleidsaandacht voor lhbtiq+-inclusie, groeide de media-aandacht voor homo-negativiteit in het mannenvoetbal en de druk op de voetbalbond en clubs om daadkrachtiger homodiscriminatie te bestrijden.

Diverse empirische studies hebben de afgelopen jaren laten zien dat mannelijke voetbalspelers, van amateurs tot profs, homoseksualiteit op zich niet sterker afwijzen (homofobie) dan de bevolking als geheel. Ook (prof)voetballers staan positief tegenover homoseksuele teamgenoten, al blijkt dat zij niet altijd bereid zijn om als ambassadeur van lhbtiq+-acceptatie op te treden. Daarnaast hebben voetbalverenigingen steeds vaker antidiscriminatiebeleid of -regels en is het algemene draagvlak voor beleid en acties gericht op lhbti-inclusie toegenomen. Tegelijkertijd blijft 'homo' een geaccepteerd scheldwoord in het voetbal om onder meer 'slecht spel', 'verkeerde beslissingen' en 'onmannelijk gedrag' af te keuren. En blijft weerstand bestaan tegen het sanctioneren van als 'onschuldig' gekwalificeerde homo-negatieve uitingen. Hoewel de homo-acceptatie relatief groot lijkt, blijft de sociale norm intact dat 'onschuldig bedoelde grappen en opmerkingen moeten kunnen'.

Vooral de afgelopen twee jaar is de inzet op bewustwording en scholing (onder andere via workshops, bijeenkomsten en campagnes) ook lokaal meer 'geland' in gemeenten, bij sportopleidingen en verenigingen. Geïnterviewde centrale actoren erkennen de groei in draagvlak, maar zien tegelijkertijd de deels voort bestaande ontkenning of bagatellisering van homo-negativiteit als probleem. Zij pleiten dan ook voor intensivering van maatregelen gericht op zowel bewustwording en dialoog als op nieuwe omgangsnormen door vaker in te grijpen en op te treden tegen homodiscriminatie op en naast het voetbalveld.

Spelers en trainers uit het betaald voetbal worden hierbij als belangrijke ambassadeurs gezien. De integratie van aandacht voor lhbtiq+-inclusie in breder antidiscriminatiebeleid en in trainers- en sportopleidingen wordt eveneens belangrijk gevonden. We geven de volgende aanbevelingen:

1. Onderzoek welke maatregelen werkzaam zijn in het tegengaan van lhbtiq+-discriminatie in het voetbal. Er worden al enige interventies ingezet, maar vooralsnog is onduidelijk in hoeverre deze effectief zijn binnen het voetbal.
2. Onderzoek in welke mate en hoe lhbtiq+-discriminatie in online voetbalomgevingen voorkomen en tegengegaan kan worden.
3. Continueer de (beleids)aandacht vanuit de rijksoverheid en de KNVB voor het tegengaan van discriminatie en racisme, met daarin ook expliciete aandacht voor lhbtiq+-discriminatie.
4. Treed op bij homo-negatieve spreekkoren. Dit kan in de vorm van het (tijdelijk) stilleggen van wedstrijden en/of het uitsluiten van supporters die zich op dergelijke wijze uitlaten.
5. BVO's dienen zich duidelijker en eensgezinder op te stellen in het tegengaan van lhbtiq+-discriminatie in de sport. Er wordt, zeker in het geval van incidenten, te veel gekeken en gewezen naar andere partijen. In plaats van verantwoordelijkheid afschuiven kunnen zij zich ook proactief opstellen en handelen met betrekking tot lhbtiq+-acceptatie.
6. Vergroot de kennis over en bespreekbaarheid van lhbtiq+-discriminatie in het voetbal onder bestuurders, trainers, scheidsrechters en spelers, bijvoorbeeld via workshops of aandacht tijdens opleidingen.
7. Initieer en faciliteer de uitvoering van concrete antidiscriminatie-maatregelen. 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.
8. Zorg dat bovenstaande punten en andere initiatieven worden vastgelegd in beleid dat door een centrale partij in de sport (zoals NOC*NSF), maar ook door bonden, wordt uitgedragen en gemonitord.

4 De onderrepresentatie van Nederlanders met een migratie-achtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand

Dit hoofdstuk gaat in op de vertegenwoordiging van Nederlanders met een (zichtbare) migratieachtergrond in technische (trainers/coaches) en bestuurlijke kaderfuncties. De focus zal daarbij liggen op sporten met een grote etnische diversiteit binnen het ledenbestand. Dit omdat juist bij deze takken van sport waar Nederlanders met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd zijn in het ledenbestand, het logisch zou zijn wanneer zij goed gerepresenteerd zijn binnen kaderfuncties. Nederlanders met een migratieachtergrond zijn sterk vertegenwoordigd binnen sporten als voetbal en vechtsporten (Van Haaften, 2019; Janssens, Elling & Verweel, 2010). Toch blijft de representatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijk en technisch kader in dergelijke takken van sport vaak achter (Elling et al., 2023; Van Sterkenburg et al., 2023). We zullen eerst een inventarisatie maken van het probleem van de ondervertegenwoordiging van Nederlanders met een migratieachtergrond in kaderfuncties, met aandacht voor de aard en omvang. Daarna zullen we ingaan op de mechanismen die het probleem mede hebben veroorzaakt, dan wel in stand houden. Vervolgens zullen we behandelen welke maatregelen kunnen worden ingezet om dit probleem aan te pakken. De beschrijvingen zijn gebaseerd op literatuuronderzoek en vijf interviews met stakeholders binnen takken van sport met een hoge representatie van Nederlanders met een migratieachtergrond.

4.1. Probleemomschrijving

4.1.1. Aard van het probleem

De bestuurlijke en technische kaders van de meeste Nederlandse sportbonden en sportverenigingen zijn weinig divers (Elling & Cremers, 2022a). Vooral relatief oude mannen zonder migratieachtergrond en beperking vervullen kaderfuncties binnen sportbonden en sportverenigingen. Nederlanders met een migratieachtergrond zijn ondervertegenwoordigd in kaderfuncties, vooral in bestuursfuncties en de hoogste trainersfuncties. Ook bij sporten met een grote etnische diversiteit onder hun leden blijft de etnische diversiteit in kaderfuncties veelal beperkt (Elling & Cremers, 2022a). Dit betekent mogelijk dat problemen of barrières waar leden met een migratieachtergrond tegenaan lopen zoals racisme, onderbelicht blijven in bestuurskamers.

In de huidige ons-kent-ons cultuur (zie 2.2) zijn voornamelijk in bestuurlijke kaderfuncties veel mensen vanuit dezelfde sociale groepen vertegenwoordigd: oudere witte mannen. De kans is groot dat zij ook meer op elkaar lijken qua denkbeelden en minder aansluiten op denkbeelden van bijvoorbeeld jonge vrouwen met een migratieachtergrond. Om discriminatie te voorkomen en een sport, sportbond of vereniging te laten aansluiten bij, en aantrekkelijk te maken voor alle leden en diverse groepen in de samenleving, is het goed om ook hun mening en wensen te laten gelden via de vertegenwoordiging in bepalende kaderfuncties:

"Om ze [leden met een migratieachtergrond, red.] goed te kunnen begrijpen, heb je ze dus niet alleen maar nodig als speler of als lid van de vereniging, maar heb je ze eigenlijk nog méér nodig in een van je kaders."
(respondent B1)

Het is daarom van belang dat kaders van bonden en verenigingen etnisch meer divers worden. Bonden en verenigingen kampen namelijk met een tekort aan kaderleden en zien meerwaarde in diversiteit (Elling & Cremers, 2022a). Niettemin zijn mensen met een migratieachtergrond nauwelijks in kaderfuncties te vinden. Dit roept de vraag op welke mechanismen veroorzaken dat de etnische diversiteit in kaderfuncties gebrekkig is. We besteden hier aandacht aan in paragraaf 2.2.

4.1.2. Omvang van het probleem

De vertegenwoordiging van sporters met een migratieachtergrond in sportverenigingen verschilt naar onder meer geografische ligging en tak van sport (Elling & Cremers, 2021). Anders dan geslacht en leeftijd, op basis waarvan de wedstrijdsport is gecategoriseerd, is etnische achtergrond geen registratiekenmerk. Om een indicatie te krijgen van de etnische diversiteit van sportverenigingen, is verenigingsbestuurders gevraagd naar de aanwezigheid van mensen met een migratieachtergrond binnen hun vereniging (Cremers et al., 2022). Hieruit blijkt dat bij drie op de tien sportverenigingen geen Nederlanders met een migratieachtergrond lid zijn. 15% van de verenigingen heeft meer dan tien leden met een migratieachtergrond. Het gaat vooral om voetbalverenigingen en verenigingen in grote steden[8], terwijl veel andere verenigingssporten in beperkte mate beoefend worden door Nederlanders met een migratieachtergrond (Elling & Cremers, 2021).

De meeste verenigingsbestuurders geven aan dat diversiteit onder leden en binnen het verenigingskader van meerwaarde is (Elling & Cremers, 2022a). Tegelijkertijd vindt slechts een op de tien verenigingsbestuurders dat de verschillende groepen leden niet goed vertegenwoordigd zijn in besturen en het sporttechnisch kader. Ongeveer de helft van de verenigingen met leden met een migratieachtergrond hebben kaderleden met een migratieachtergrond[9]. Ruim zes op de tien verenigingen (62%) heeft een trainer en/of overig kaderlid met een migratieachtergrond; 7% heeft (ook) een bestuurder met migratieachtergrond.

Op sportverenigingen bestaat een duidelijke samenhang tussen de etnische diversiteit en de mate van etnische diversiteit in technische kaderfuncties: hoe meer leden met een migratieachtergrond, hoe meer trainers en overige kaderleden met een migratieachtergrond. Dit geldt echter in veel kleinere mate voor bestuursfuncties: ook in etnisch zeer gemengde verenigingen kennen besturen relatief weinig etnische diversiteit (Cremers et al., 2022). Onderzoek in het voetbal laat zien dat op de hoogste voetbalcoachposities in Nederland (n=74) sinds 2020 een lichte toename zichtbaar is in etnische diversiteit (van 8 naar 12% mannen met een zichtbare migratieachtergrond; zie Van Sterkenburg et al., 2023). De cijfers voor Nederland zijn vergelijkbaar met het gemiddelde van veertien Europese landen; 87% van de senior bestuurders en managers en 90% van de senior voetbalcoaches zijn 'witte mannen'. Van andere sporten met een grote etnische diversiteit zijn geen dergelijke cijfers bekend.

8 Van andere takken van sport met een grote etnische diversiteit (Janssens et al., 2010) zijn geen representatieve cijfers bekend.

9 Het gaat hierbij om migratieachtergrond in het algemeen, waarbij niet is gevraagd naar zichtbare of 'niet-Westerse' migratieachtergrond.

4.2. Mechanismen en maatregelen

4.2.1. Mechanismen

Er liggen verschillende mechanismen ten grondslag aan de overwegend gebrekkige etnische diversiteit in sportkaderfuncties. Zo is het ledenbestand van verenigingen in sommige takken van sport weinig etnisch divers. Het logische gevolg is dat er vervolgens ook weinig kaderleden zijn met een migratieachtergrond. Daarnaast zijn verenigingsbestuurders vaak op leeftijd en zijn juist de oudere Nederlanders met een 'niet-westerse' migratieachtergrond (eerste generatie) relatief minder bekend met en betrokken bij sportverenigingen. Toch zien we ook bij de etnisch zeer diverse verenigingen dat de diversiteit in het technisch, maar vooral ook het bestuurlijk kader achterblijft (Elling & Cremers, 2022a; Van Sterkenburg et al, 2023).

Ons-kent-ons: informele procedures en gesloten, homogene netwerken

Een belangrijke oorzaak voor gebrekige etnische diversiteit in kaderfuncties is een zogeheten 'ons-kent-ons' mentaliteit. Onderzoek onder bondsbestuurders (Claringbould, 2018) en het sporttechnisch topkader (technisch directeuren en bondscoaches), (De Kwaasteniet et al, 2023), laat zien dat een organisatiecultuur waarin werving- en selectieprocedures voor kaderfuncties informeel plaatsvinden dominant is. Hierdoor zijn kaderfuncties vaak ingevuld door een homogene groep witte mannen, en blijft er een taboe bestaan rondom racisme en discriminatie (Bradbury et al., 2020; Van Sterkenburg et al., 2023). Het bestaan van een ons-kent-ons mentaliteit kwam duidelijk naar voren in onze interviews met sportbestuurders:

"Ik kan me voorstellen dat één van de redenen is geweest dat het [het aanstellen van een bestuurder, red.] een beetje via je eigen netwerk gaat. En als je kijkt naar je eigen netwerk dan is dat natuurlijk heel vaak een netwerk wat deels op je lijkt, dus dat kan misschien een reden zijn. Maar het is nooit bewust. Het is, ja, eigenlijk, we zijn nu ook onderbezet in het bestuur, dat komt gewoon omdat het überhaupt moeilijk is om mensen te vinden."

■ (respondent B2)

Uit de interviews blijkt dat meerdere bestuurders zich in meer of mindere mate bewust zijn van hun ons-kent-ons mentaliteit. Het bestaan van en het handelen naar die mentaliteit is niet per se een blinde vlek. Dat de mentaliteit toch wordt gepraktiseerd, komt volgens bestuurders doordat het überhaupt lastig is om bestuurders te werven en behouden. Het persoonlijk benaderen van potentiële bestuurders via de ons-kent-ons mentaliteit kan als strategie worden gehanteerd wanneer 'vissen buiten de bestaande vijver' geen resultaten oplevert:

"Bij gelijke geschiktheid [van potentiële kaderfunctionarissen, red.] geven we daar [aan mensen met een etnisch diverse achtergrond, red] de voorkeur aan. Ja, dat is natuurlijk eigenlijk het hele probleem, de gelijke geschiktheid. Die is er bijna nooit. Want je bent überhaupt blij als je één kandidaat vindt, dus je hebt er nooit vijf of twintig, waaruit je dan kunt kiezen. Dat maakt het lastig."

■ (respondent B2)

Het bestaan van de ons-kent-ons mentaliteit is niet los te zien van stereotype denkbeelden over het koppelen van capaciteiten om te besturen aan etniciteit. Van mensen zonder migratieachtergrond en/ of met ervaring in het besturen van (top)sport wordt vaak verondersteld dat zij de meest geschikte bestuurders zijn. Tegelijkertijd gaf een respondent aan dat mensen met een migratieachtergrond misschien zelf denken "*dat ze niet intellectueel voldoende ontwikkeld zijn om dat* [bestuurstaken uitvoeren, red.] *te doen*" (respondent B3). Deze respondent suggereert dat dit een gevolg kan zijn van dat de huidige bestuurders die veelal geen migratieachtergrond hebben, "*met zijn allen dan toch de indruk wekken dat je heel erg slim moet zijn om te besturen*" (respondent B3). Anders gezegd, stelt de respondent dat Nederlanders zonder migratieachtergrond zichzelf overschatten en daarmee een barrière opwerpen voor

Nederlanders met migratieachtergrond, die zichzelf zouden onderschatten. Met deze uitspraak reproduceert de respondent het stereotype denken over ongelijke verhoudingen tussen gevestigde bestuurders zonder migratieachtergrond (wij) en potentiële bestuurders met een zichtbare migratieachtergrond (zij). Het 'ons-kent-ons' lijkt dan ook gepaard te gaan met sterk 'wij-zij' denken. Meer onderzoek is nodig om aan het licht te brengen in hoeverre die ongelijke verhouding bestaat en welke vooroordelen in opvattingen over die verhouding in omloop zijn.

Kleurenblindheid: ontkenning stereotypering, vooroordelen en discriminatie

Een punt dat vaak binnen de sport wordt genoemd, is dat sport verbindend werkt en dat het niet uitmaakt hoe iemand eruitziet, maar dat het gaat om iemands kwaliteiten. Sommige respondenten geven aan 'kleurenblind' te zijn. Het zich bij aanstellingsprocessen laten leiden door kwaliteit, iemands achtergrondkenmerken (zoals genderidentiteit of etnische achtergrond) zou daar, ook niet onbewust, geen rol in spelen. Vaak wordt aangenomen dat wanneer iemand voldoende kwaliteiten heeft, deze herkend zullen worden en diegene dus ook in een topkaderfunctie terecht zal komen (De Kwaasteniet et al, 2023). De praktijk wijst anders uit. Binnen het 'old boys network' lijkt het erop dat voor personen die afwijken van de norm ('witte man, zonder beperking, met een topsportachtergrond') de kans op een topkaderfunctie beduidend kleiner is. Naast dit uitsluitingsmechanisme zijn ook discriminerende uitingen, zoals expliciet racisme en seksisme en meer impliciete stereotype normenbeelden over etniciteit, gender, sport en leiderschap van kracht (Cunningham, 2019; Elling et al., 2018; Evans & Pfister, 2021; Van Sterkenburg et al, 2023).

Positionele segregatie

Een voorbeeld van de invloed van stereotype denkbeelden zien we in het voetbal. Zo heerst het stereotype dat zwarte voetballers vooral sterk en snel zijn, terwijl witte spelers vaker worden gezien als intelligente spelers met leiderschapskwaliteiten (Hylton, 2009; Van Sterkenburg, 2020). Witte spelers zijn dan ook oververtegenwoordigd op centrale posities binnen het veld en zijn vaker aanvoerder; rollen die worden gelinkt aan voetbalinzicht en leiderschap. Zwarte spelers zijn daarentegen oververtegenwoordigd op buitenposities. Buitenposities worden vooral gelinkt aan snelheid en minder aan voetbalintelligentie (Makinde, 2021; Nobis & Lazaridou, 2022). Centrale spelers en aanvoerders worden vaak gezien als potentieel capabele coaches (Bradbury et al., 2020). Buitenspelers worden vaak gezien als 'geschikt om te spelen, maar niet om sport te managen' (idem). Zwarte spelers hebben daardoor minder kansen om een trainersfunctie te bemachtigen. Deze raciale stereotype denkbeelden worden verder versterkt door de sportjournalistiek (Van Sterkenburg et al., 2021; Van Sterkenburg & Walder, 2021).

Het Nederlands mannenelftal en enkele Nederlandse topclubs kennen door de jaren heen diverse voorbeelden van zwarte spelers op centrale posities en als aanvoerder. Daarom menen veel managers, coaches en journalisten dat er in Nederland van positionele segregatie geen sprake kan zijn. De cijfers laten anders zien. Makinde (2021) stelde vast dat spelers met een migratieachtergrond ondervertegenwoordigd zijn op centrale posities in het Nederlands betaald voetbal. Drie kwart van de witte spelers speelde op een centrale positie, tegenover minder dan de helft van de zwarte spelers en bijna twee derde van de overige spelers met een zichtbare migratieachtergrond. Daarnaast zijn spelers met een zichtbare migratieachtergrond ondervertegenwoordigd als aanvoerders. Diverse geïnterviewde (oud-)spelers, trainers, managers en scouts beaamden het bestaan van positionele segregatie (stacking) vanuit een (onbewust) reproductiemechanisme van raciale stereotypen in onze samenleving. De menselijke neiging om te denken in stereotypen, en de daarbij behorende vooroordelen, resulteert in kansenongelijkheid in de sport, ondanks de vaak heersende intentie en overtuiging van gelijke behandeling en kleurenblindheid in de sport (De Kwaasteniet et al, 2023; Van Sterkenburg et al, 2023).

(H)erkenning als discriminatieprobleem & sociale kramp

Discriminatie wordt door sportverenigingen meestal gezien als iets ontoelaatbaars. Discriminatie wordt hierdoor vaak op voorhand uitgesloten als iets dat

op de eigen vereniging kan voorkomen. Er bestaat spanning en ongemak om het thema te bespreken, oftewel een soort 'sociale kramp' (Harmsen et al., 2019; Cremers, Visser & Elling, 2023). Deze sociale kramp versterkt de neiging naar een kleurenblind perspectief en beperkt de mogelijkheid om eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotype denkbeelden te verkennen en te onderzoeken hoe deze van invloed zijn op de verenigingscultuur.

Een belangrijk punt is dat een lage representatie van Nederlanders met een zichtbare migratieachtergrond in kaderfuncties niet altijd als een probleem en nog minder als een vorm van discriminatie (institutioneel racisme) wordt (h)erkend (Andriessen, 2017). Dit in combinatie met de sociale kramp maakt dat dit thema liever wordt benaderd vanuit diversiteit en inclusie (waardoor vaak het kleurenblinde perspectief in stand wordt gehouden).

Toegeschreven gebrek aan kwaliteit of ambitie en/of overgeslagen

Uit onderzoek blijkt dat het voor leden met een migratieachtergrond vaker onduidelijk is wat er bij een sportvereniging van hen wordt verwacht (Hermens et al., 2016). Daarnaast kan een taalbarrière voor sommigen een rol spelen en voelen anderen zich niet volledig welkom op de club, omdat ze zich niet altijd met de cultuur van de vereniging kunnen identificeren. Ook worden leden met een migratieachtergrond niet altijd als de meest voor de hand liggende of geschikte optie gezien door bestaande kaderleden. De 'oude garde' geeft vaak als argument dat de jongeren, vrouwen of leden met een migratieachtergrond de vereniging (nog) niet goed genoeg begrijpen of niet de juiste kwaliteiten hebben om te besturen. Elling & Cremers (2022) vonden dat een op de zes clubbestuurders weinig bereidheid ervaarden onder Nederlanders met een migratieachtergrond om bestuurs- en/of trainersfuncties te vervullen; ruim een derde geeft aan niet te weten of ze deze bereidheid ervaarden.

Volgens een respondent kan beperkte bereidheid van leden met een migratieachtergrond samenhangen met dat zij besturen op zichzelf onaantrekkelijk vinden:

"Ik kan me zo voorstellen dat het besturen toch ook wel vaak gezien wordt als een soort vergadercircuit waar mensen met elkaar om tafeltjes heen zitten, allemaal dingen te bespreken wat lang duurt en saai is. De mensen die ik daar dan over spreek en die ik ken, die willen dat ook wel doen, maar dan toch zo min mogelijk en het liefst weer lekker op het veld staan en echt met de sport hands on bezig zijn."

■ (respondent B3)

De veronderstelling dat mensen met een migratieachtergrond liever niet "een beetje willen praten" (respondent B3), lijkt zich te weerspiegelen in de praktijk. Mensen met een migratieachtergrond zijn namelijk vaker actief in technische kaderfuncties dan in bestuurlijke kaderfuncties (Elling & Cremers, 2022a). Bovendien worden bestuurders en andere kaderleden vooral benaderd vanuit bestaande sociale netwerken, die veelal relatief homogeen zijn. Zowel bewust als onbewust kan de zittende groep homogene kaderleden huiverig zijn voor meer sociale heterogeniteit en de daarmee gepaard gaande fricties (Cremers & Elling, 2020b). Hierdoor worden leden met een migratieachtergrond vaak gewoonweg niet gevraagd een kaderfunctie te bekleden (Hermens et al., 2016).

Risico's van je uitspreken tegen discriminatie

Die dominante cultuur weerspiegelt zich over verenigingen heen én in individuele verenigingen. Een voorbeeld is de veronderstelling dat trainers bij de 'clubcultuur' van een vereniging moeten passen. Dit lijkt een arbitraire maatstaaf, wat het lastig maakt voor nieuwe trainers om binnen te komen bij een club waarmee ze minder bekend zijn. Het criterium van 'moeten passen bij een clubcultuur' kan ertoe bijdragen dat ambitieuze trainers van kleur en/of met migratieachtergrond het onderwerp discriminatie niet te veel willen bespreken (Elling et al, 2023). Je uitspreken over discriminatie kan een potentiële negatieve invloed op je kansen als trainer hebben, omdat clubs en supporters (zowel op amateur- als topsportniveau) niet staan te springen om een trainer die zich hiermee bezighoudt. Bovendien kan de (media)aandacht binnen het profvoetbal die nu uitgaat naar het aannemen van trainers van kleur gepaard

gaan met vragen en twijfels over de redenen en kwaliteitscriteria (idem). Dat er een taboe heerst over het bespreken van racisme en discriminatie, zijn verklaringen die ondersteund worden door overig (inter)nationaal onderzoek, waaronder naar top(voetbal)trainers (Bradbury et al., 2020; Van Sterkenburg et al., 2023).

Beleidsarm

Uit onze interviews komt het beeld naar voren dat etnische diversiteit in kaderfuncties een relatief 'beleidsarm' thema is. Het belang van etnische diversiteit in kaderfuncties wordt onderschreven, maar sportorganisaties hebben weinig tot geen beleidsplannen ontwikkeld over hoe die etnische diversiteit te bevorderen. Het Sportakkoord 2.0 en de Sportagenda van NOC*NSF bevatten bijvoorbeeld geen teksten over hoe etnische diversiteit (in kaderfuncties) te bevorderen.

*"Daar [in het Sportakkoord 2.0, red.] zit etnische diversiteit helemaal niet in voor zover ik weet. Nee en ook in de sportagenda van NOC*NSF zit het niet hè. Dus daar zijn stappen te zetten om dat ook daar op de agenda te krijgen."*

■ (respondent B3)

Niet alleen bij koepelorganisaties en overheden, maar ook bij sportbonden en sportverenigingen is etnische diversiteit in kaderfuncties een relatief beleidsarm thema. De belangrijkste reden die bestuurders daarvoor noemen is dat de prioriteit bij andere vraagstukken ligt. Zo is het voor bonden en verenigingen überhaupt lastig om bestuurders te werven en aan te stellen. Dit geldt zowel voor bonden met een relatief groot en een relatief klein ledenbestand, en voor bonden met een relatief etnisch divers en homogeen ledenbestand.

"Een vrijwilligersorganisatie runnen is überhaupt lastig en dan denk ik dus nog dat wij het voorrecht hebben dat we een diverse sport zijn waardoor we misschien onderaan de streep het best nog wel goed doen qua diversiteit. En dat is denk ik omdat we een diverse groep sporters hebben die passie heeft voor (sport). Maar dat is niet omdat we de luxe hebben, zeg maar, om te selecteren [voor het werven van bestuurders, red.], want die luxe hebben we helemaal niet."

■ (respondent B2)

Binnen verenigingen spelen daarnaast andere vraagstukken. Het gaat dan bijvoorbeeld om de financiële situatie van de vereniging, het op peil houden van of het uitbreiden van het ledenbestand en het vinden van andersoortige vrijwilligers dan bestuurders. Bestuurders besteden meer tijd en aandacht aan die vraagstukken dan aan het samenstellen van een etnisch divers bestuur. Volgens respondenten is menig bestuurder meer bezig met 'operationele zaken' en 'brandjes blussen' dan met het daadwerkelijk besturen van de vereniging.

Relatieve autonomie sportverenigingen

Sportbonden stimuleren verenigingen in meer of mindere mate om de etnische diversiteit in kaderkringen te bevorderen. Hun invloed daarbij is beperkt. Verenigingen hebben namelijk relatief veel autonomie in de wijze waarop ze sport lokaal besturen en organiseren (Van Bottenburg, 2013). Het heeft als gevolg dat sportbonden verenigingen kunnen aanjagen om etnische diversiteit te bevorderen en zich bewuster te maken van het belang daarvan. Zij kunnen echter verenigingen geen resultaatverplichtingen opleggen. Etnische diversiteit in kaders op verenigingsniveau is (tot op zekere hoogte) niet afdwingbaar. Het heeft ogenschijnlijk een remmende werking voor de mate waarin verenigingen etnische diversiteit stimuleren en voor de mate waarin bonden en verenigingen op dat vlak samenwerken.

"Maar wij kunnen nooit zeggen: 'Jullie moeten dit of jullie moeten dat.' Want het zijn vrijwilligers. Het zijn verenigingen. Daar stopt letterlijk onze invloedssfeer. [...] Het is niet aan ons om te zeggen hoe ze het moeten doen, wat ze moeten doen en we hebben ook zeker niet het laatste woord te zeggen over de aanstelling van mensen binnen die organisaties. Daar zijn ze helemaal onafhankelijk in."

■ (respondent B4)

Evenveel relatieve autonomie als die sportverenigingen hebben ten opzichte van sportbonden, hebben sportbonden ten opzichte van NOC*NSF. Hoewel er wel degelijk bepaalde afhankelijkheden zijn tussen bonden en verenigingen en NOC*NSF en bonden, hebben bonden en verenigingen vooral zelf invloed op de beleidskoers die ze varen. We gaven al aan dat etnische diversiteit in kaderfuncties momenteel een relatief beleidsarm thema is in de sport. Verandering op dit gebied komt pas op gang als bonden en verenigingen intrinsiek gemotiveerd zijn om daaraan te werken.

4.2.2. Maatregelen

Hoewel er bij veel verenigingen draagvlak is voor maatregelen om discriminatie op grond van etniciteit aan te pakken, gaat dit vooral over meer expliciete uitingen en minder over bijvoorbeeld institutionele discriminatie (dat meer als een inclusievraagstuk wordt gezien). In interviews met sportbonden zijn verschillende maatregelen besproken die meer ingaan op het doorbreken van de institutionele, structurele problemen, onderliggend aan de gebrekkige etnische representatie in kaderfuncties. Goed om te benoemen is dat ook in het bespreken van maatregelen het 'wij-zij-denken' regelmatig naar voren komt.

Agenderen en draagvlak creëren

Bij de bonden waar wij mee hebben gesproken is relatief veel etnische diversiteit in het ledenbestand en ze denken veelal na over diversiteit in kaderfuncties. Toch zien sommige respondenten niet in dat de onderrepresentatie van mensen een migratieachtergrond een probleem of een oplosbaar probleem is. Het interview wordt al als voorbeeld gegeven van 'het gesprek aangaan' dat leidt tot bewustwording:

"Als we dit gesprek niet hadden gehad, dan had ik me waarschijnlijk niet bewust geweest dat dat een oplossingsrichting is of een probleem zou kunnen helpen oplossen."

■ (respondent B3)

Veel verenigingen staan nog verder van deze bewustwording af. Er wordt daarom gesproken over een bottom-up aanpak, waarbij het onderwerp samen met verenigingen op de agenda moet worden gezet en bewustzijn gecreëerd moet worden. Wanneer binnen een vereniging sprake is van zeer beperkte etnische diversiteit, kan in gesprek worden gegaan met een ervaren bestuurder van een gelijksoortige vereniging waar deze diversiteit wel aanwezig is. Sportbonden kunnen dat gesprek faciliteren. Een andere optie is om een procesbegeleider of verenigingsadviseur uit te nodigen met een andere etnische achtergrond dan de zittende bestuursleden, met ervaring met dit thema. Deze kan ondersteunen bij het maken van een plan voor de stappen die gezet moeten worden. Wanneer deze bestuurder ook ervaringsverhalen kan delen ten aanzien van discriminatie/uitsluiting, kunnen deze stappen de empathie of het inlevingsvermogen vergroten en vooroordelen en stereotypen verminderen (Felten et al., 2020). Het bewustzijn van racisme en het belang van een inclusieve vereniging moet ook bij leden worden geagendeerd. Hierbij helpt het als antidiscriminatiebeleid actief wordt uitgevoerd. Bonden en NOC*NSF kunnen verenigingen daarbij ondersteunen. Ook moet er worden nagedacht over de communicatie, zowel binnen als buiten de vereniging (NOC*NSF, z.d.). Om leden mee te krijgen in het nieuwe beleid is vooral de interne communicatie belangrijk. Hierbij kan het helpen om wat er wordt besproken binnen het bestuur breed binnen de club te delen en continu te blijven herhalen. Zo is iedereen ervan op de hoogte en wordt iedereen zich bewust van het belang van een inclusieve vereniging en de stappen die daarbij horen (Cremers et al., 2022).

Diversiteitsbeleid nodig

We beschreven bij mechanismen dat etnische diversiteit in kaderfuncties een beleidsarm onderwerp is. Respondenten geven aan dat het nodig is om dit te doorbreken. Te ontwikkelen beleid moet ten eerste als doel hebben om het onderwerp bespreekbaar te maken (respondent B2 en B3). Nog te weinig bonden en verenigingen zijn zich ervan bewust dat dit een thema is in de sport waar de meesten mee aan de slag moeten. Daarom is het belangrijk om het bij eenieder op de agenda te zetten en ambities te

formuleren. Het beleid zal een structureel karakter moeten hebben zodat het ook op de agenda blijft. Hierbij kan het helpen als het lerend beleid is wat ook wordt gemonitord, geëvalueerd en zo nodig wordt aangepast. In het beleid moeten begrippen als diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid kernbegrippen zijn en dient inclusieve taal te worden gehanteerd (respondent B4). Daarbij moet er niet alleen aandacht bestaan voor afzonderlijke doelgroepen, maar ook juist oog zijn voor intersectionaliteit. In verschillende sporten kunnen andere thema's prioriteit hebben, waarvoor erkenning nodig is. Voorop staat dat sporten, bonden en verenigingen inclusief en toegankelijk zijn voor hun (toekomstige) leden en dat ze handvatten krijgen om met datgene aan de slag te gaan dat nu in de weg staat (respondent B1). Het zou wenselijk zijn als er een functionaris is die diversiteitsdoelstellingen verder kan ontwikkelen en tot uitvoer kan brengen (respondent B3 en B4), zoals een beleidsmedewerker discriminatie en racisme bij NOC*NSF. Respondenten van kleinere bonden geven namelijk aan dat er beperkte (professionele) capaciteit is voor het ontwikkelen en implementeren van diversiteitsbeleid.

Bij het implementeren van het beleid moet rekening worden gehouden met weerstand. Mensen die werken aan deze thematiek lopen altijd tegen weerstand aan, en het is goed om er bewust van te zijn dat tegen deze weerstand aangelopen kan worden wanneer nieuw beleid wordt ontwikkeld en geïmplementeerd (Ahmed, 2012). Respondenten geven ook ideeën over hoe dergelijk beleid en voortvloeiende acties kunnen worden gecommuniceerd naar de achterban zodat het mogelijk beter wordt ontvangen. Waar mogelijk kan het diversiteitsbeleid bij reeds bestaand beleid worden ondergebracht (respondent B3). Dit maakt het meer behapbaar en makkelijker te koppelen aan andere initiatieven. Daarbij moet het beleid een gedeelde verantwoordelijkheid zijn, passend bij de expertise van verschillende mensen binnen de vereniging/bond (respondent B4). Door diversiteitsbeleid te omarmen kunnen bonden en verenigingen de stap zetten naar een betere representatie van de achterban in kaderfuncties. Dit is een noodzakelijke stap om meer connectie te krijgen met de achterban (respondent B1). Dit geeft meer draagvlak onder en begrip van die gemeenschappen in het ledenbestand. Dat zorgt er ook voor dat het bestuur/de organisatie effectiever kan functioneren. Een respondent gaf tevens aan dat er mee moet worden gegaan in de maatschappelijke tendens dat er steeds meer etnische diversiteit in Nederland en de Nederlandse sport is (respondent B1). Er liggen daarom ook veel groeimogelijkheden wanneer verenigingen/bonden toegankelijk en aantrekkelijk voor diverse bevolkingsgroepen zijn.

Aanstellen mentoren

Mentoren kunnen fungeren als rolmodel, door (groepen) mensen te inspireren een kaderfunctie uit te oefenen en hen daarin te begeleiden. Mannen zonder migratieachtergrond en beperking zullen momenteel het vaakst als mentor fungeren. Zij zijn immers oververtegenwoordigd in kaderfuncties. Hun mentorschap is een tweesnijdend zwaard. Aan de ene kant houdt het de norm in stand dat zij de meest geschikte kaderfunctionarissen zijn. Dit weerhoudt kandidaten met een migratieachtergrond er mogelijk van om voor een kaderfunctie te gaan, omdat zij niet denken dat het iets voor hen is vanwege het gebrek aan herkenning (respondent B4 en B5). Aan de andere kant zijn degenen die nu in kaderfuncties zitten juist in staat om als veranderactoren op te treden en institutionele barrières te slechten die sociale diversiteit belemmeren. Uiteraard gebeurt dat niet vanzelfsprekend en is hun erkenning van bestaande in- en uitsluitingsmechanismen en hun inzet en macht tot verandering nodig (Cremers et al, 2022).

Kaderleden met een migratieachtergrond willen daarnaast niet altijd als mentor of rolmodel dienen:

"Er zit ook een keerzijde aan tuurlijk. Ja, word ik alleen maar ingezet omdat?" (respondent B4).

Alleen al het feit dat iemand in een kaderfunctie zit, betekent dat hij of zij als rolmodel kan fungeren. Zo hoeft iemand niet in een actieve rol te worden geplaatst, maar kan hij of zij wel als voorbeeld dienen.

*"We moeten er [*mensen met een migratieachtergrond in kaderfuncties, red.*] gewoon meer hebben, je moet zorgen dat je er meer hebt en die moet je dus vinden en daar moet je ook expliciet extra energie in willen stoppen of extra geld en je moet tegen elkaar zeggen 'nou dat gaan we dus doen' en je hoeft dat juist niet heel erg aan de grote klok te hangen."*

■ (respondent B5)

Tevens kan het inzetten van een rolmodel of ervaringsdeskundige voor een bepaalde functie gewenst zijn. Bijvoorbeeld om op verenigingen leden met een migratieachtergrond te inspireren tot een kaderfunctie. Dit kan beter door iemand worden overgebracht waarin zij zichzelf herkennen.

Naamsbekendheid en imago van kaderfuncties en bonden

Naast de beeldvorming door de personen die nu in kaderfuncties zitten, werd in de interviews ook veel gesproken over de naamsbekendheid en het imago van kaderfuncties en bonden.

"Daar zit je ook aan de ene kant met een stukje imago van [bond], is allemaal wit en ouderwets, [...] en dan zeggen ze dat het ons kent ons is, vriendjespolitiek, dat is natuurlijk niet waar. Maar dat beeld houdt soms wel bepaalde kandidaten met een andere achtergrond, weerhoudt ze ervan om het überhaupt te proberen."

■ (respondent B5)

Respondenten willen graag dat er meer aandacht en middelen gaan naar het verbeteren van hun naamsbekendheid en imago. Dit kan bijvoorbeeld door het inzetten van rolmodellen, zoals hierboven beschreven, maar kan mogelijk ook door (andere) inzet van communicatiematerialen. Zo worden voorbeelden gegeven over het herinrichten van de website (respondent B1 en B4). Door meer te investeren in het persoonlijk benaderen van leden en uitleg te geven over de inhoud van een functie, verandert mogelijk de beeldvorming van kaderfuncties. Een ander voorbeeld is dat een bond nieuwe leden (die vaak korter in Nederland zijn) meer moet meenemen in hoe de verenigingscultuur in Nederland is georganiseerd.

*"Ze [*leden met een migratieachtergrond, red*] zien [sport, red.] meer als een product en het is raar als ze nu hun eigen product moeten gaan organiseren, ze willen het eigenlijk gewoon afnemen."*

■ (respondent B1).

Door deze nieuwe leden hierin mee te nemen, ontstaat meer begrip en ook bereidheid om een kaderfunctie in te nemen.

Inclusief denken en handelen

Net als mentoren kunnen degenen die kaderfunctionarissen aanstellen het systeem dat sociale diversiteit beperkt van binnenuit veranderen. Het is dan van belang dat deze zogeheten 'poortwachters' inclusief denken en handelen. Dit kan bijvoorbeeld door trainingen over inclusief denken en handelen aan te bieden, wat het gesprek kan aanwakkeren en bewustwording kan stimuleren (interview 4). Het is vooral van belang dat de poortwachters de werking van het ons-kent-ons-mechanisme doorbreken. Zij kunnen dat onder meer doen door open, inclusieve en eerlijke sollicitatieprocedures te creëren en de kennis te verspreiden dat de kwaliteit van kaders samenhangt met de sociale diversiteit daarbinnen.

Om inclusief te werven en selecteren, geven verschillende respondenten aan dat hulp van buitenaf nodig is.

"Ik denk dat het voorhouden van een spiegel en zeg maar écht met je neus op de feiten gedrukt worden, dat je daar echt wel iemand van buitenaf voor nodig hebt om dat te doen, inclusief het bewustmaken van zeg maar ingesleten gedragingen die inherent toch een bepaalde voorkeur met zich meebrengen."
■ (respondent B3)

Buitenstaanders zijn beter in het creëren van bewustzijn doordat er intern waarschijnlijk blinde vlekken zijn die voortkomen uit het lange voortbestaan van het ons-kent-ons principe. Opties die hierbij worden gegeven zijn het werken met een recruiter die specifiek nieuwe kanalen aanspreekt of externen vragen om te helpen bij het implementeren van inclusieve werving- en selectieprocedures. Wanneer dit niet tot de (financiële) opties behoort, zijn er door de respondenten nog verschillende andere opties benoemd. Zo zou een training objectief werven en selecteren[10] kunnen worden gevolgd, kan diversiteit leidend zijn bij gelijke geschiktheid/kwaliteit van kandidaten of kan er bewust worden geworven buiten de ons-kent-ons kring. Zo werd in een interview een voorbeeld gegeven van fanatieke ouders met kennis van de sport die kunnen worden betrokken bij het technisch kader en van daaruit mogelijk kunnen worden geïnspireerd tot een bestuurlijke kaderfunctie (respondent B1). Dit actieve werven wordt door meerdere respondenten onderschreven als eerste stap.

Het daadwerkelijk objectieve werven en selecteren is voor velen namelijk nog een stap te ver: er is momenteel te weinig animo voor kaderfuncties om de 'luxe te hebben' om een keuze tussen kandidaten te kunnen maken (respondent B2 en B4). Als er nu al meerdere kandidaten zijn, is de diversiteit er niet, "*daarom heb je dus andere ogen nodig die kijken en andere kanalen om andere mensen te bereiken*" (respondent B5). Het belangrijkste is om diverse groepen te bereiken, waar andere kanalen voor werving voor moeten worden gebruikt zodat je buiten de ons-kent-ons vijver vist (de Kwaasteniet et al., 2023; respondent B2, B4 en B5).

10 Zie ook https://www.kis.nl/artikel/wat-objectief-werven-en-selecteren

Instellen streefcijfers/quota

Een maatregel met een dwingender karakter om inclusief denken en handelen te bevorderen, is het instellen van quota. Deze maatregel vindt in het Nederlands bedrijfsleven en in internationale sportorganisaties steeds meer navolging. Het instellen van 'harde maatregelen', zoals quota, lijkt kansrijk om door het ons-kent-ons-mechanisme heen te breken (Duru, 2014), zo laten voorbeelden uit andere landen zien (Hovden et al., 2018). Toch zijn Nederlandse sportbonden over het algemeen uiterst terughoudend met het instellen van quota (Claringbould & Liere, 2018). Daarbij wordt vaak het tegenargument gebruikt dat wanneer diversiteit een doelstelling wordt, dit ten koste gaat van kwaliteit. Men gaat er dus niet van uit dat diversiteit en kwaliteit hand in hand gaan. Diversiteit wordt vaak gezien als een risico van kwaliteitsverlies in plaats van een kans voor kwaliteitsverbetering (de Kwaasteniet et al., 2023; respondent B2, B3 en B5).

Onder een aantal Nederlandse sportbonden lijkt sprake van een grotere bereidheid om maatregelen te nemen die de inclusie en sociale diversiteit naar onder meer geslacht en etniciteit bevorderen (Elling & Cremers, 2022b). Zo stelde de KNVB zichzelf onlangs doelen voor de diversiteit binnen de bond (Elling et al., 2021), als enige Nederlandse sportbond. De KNVB heeft concrete doelen gesteld de (etnische) diversiteit binnen het eigen kader te vergroten. Het dwingende karakter van die maatregel maakt dat degenen die over aanstellingen in topkaders gaan, niet meer enkel en alleen hun eigen koers kunnen varen. Streefcijfers hebben bij verschillende respondenten de voorkeur boven quota (respondent B3, B4, B5). Alle respondenten geven aan graag meer inzicht te hebben in de etnische diversiteit in hun ledenbestand, onder andere zodat streefcijfers daarop kunnen worden gebaseerd.

"Op basis daarvan moet je denk ik bestuurlijk gaan afspreken of dat streefcijfer meer is dan een mooie kreet in de lucht of dat we daar ook echt actie op willen gaan doen."
■ (respondent B3).

Streefcijfers klinken voor de meeste respondenten beter dan quota, omdat quota een hardere maat zijn, waar je ook op kunt worden afgerekend. Zeker omdat de hiervoor besproken aanwas aan kandidaten nog niet groot en divers is, is het stellen van quota een brug te ver. Daarnaast ligt het communiceren over werken met quota gevoelig, omdat kandidaten met een migratieachtergrond dan mogelijk denken dat ze vanwege hun etnische achtergrond worden gekozen of omdat dit door anderen zo wordt ingevuld (respondent B4 en B5). Een ander argument tegen quota is dat

"een cijfer instellen om een vinkje te kunnen zetten vind ik niet de juiste reden om op zoek te gaan. Kijk, ik vind de reden moet zijn; wij willen een waardevolle, eerlijke afspiegeling zijn van onze leden en daarom vinden we dat we een zo divers mogelijk bestuur moeten hebben."
■ (respondent B2).

Top-down beginnen: voorbeeldfunctie NOC*NSF en sportbonden
Het helpt sportbonden als er goede voorbeelden zijn waar ze zich aan kunnen optrekken. In meerdere interviews wordt over NOC*NSF gesproken als organisatie die een dergelijke voorbeeldfunctie zou kunnen vervullen. Dat is op dit moment echter nog niet het geval.

*"Bij NOC*NSF, daar vind ik ook dat zij daar een bepaalde rol in hebben van adviseren, hartstikke goed, ik ben blij dat ze actief, dat ze ons activeren als bonden, maar ze moeten zelf ook stappen maken en het doorleven wat het is om aan deze vraagstukken te werken."*
■ (respondent B4)

Zodra NOC*NSF wel op die positie zit, kunnen zij bonden de spiegel voorhouden. Zij kunnen sportbreed een voortrekkersrol innemen in het stimuleren van etnische diversiteit in kaderfuncties. Eenzelfde rol geldt voor bonden naar verenigingen toe. Bonden hebben meer recht van spreken naar verenigingen toe als ze zelf het goede voorbeeld geven (respondent B3 en B4). Verenigingen zijn sceptisch als de bond geen voorbeeld stelt. Hier moeten bonden eerst zelf aan werken. Daarna kan er een bottom-up beweging ontstaan waarbij verenigingen zich aan elkaar kunnen optrekken, zoals eerder besproken bij "Agenderen en draagvlak creëren". Hierin kunnen sportclubs mogelijk ook elkaar inspireren en/of andere stakeholders binnen de sport. Hier ligt eveneens een mogelijk faciliterende rol voor NOC*NSF weggelegd. Er moet wel rekening worden gehouden met de verschillen tussen sporten, bijvoorbeeld qua ledenaantal, diversiteit in ledenbestand en commerciële belangen van stakeholders.

Omgekeerd aan het vervullen van een voorbeeldfunctie zijn tegenvoorbeelden. Het verzamelen en publiceren van gegevens over verschillen tussen bonden in de etnische representatie in kaderfuncties en de wijze waarop veranderingen bereikt zijn, is een vorm van 'naming en faming' die bonden kunnen stimuleren om het goede voorbeeld te volgen en een koploper te zijn in plaats van tot de achterhoede te behoren (Felten et al, 2019).

4.2.3. Handhaving, rechtsbescherming, beleid en wetgeving

Zoals eerder beschreven wordt de representatie van etnische minderheden in bestuursfuncties ten opzichte van het veld in beleid vaker geschaard onder diversiteit als onder het tegengaan van discriminatie.

Discriminatie
Het eerste beleid en de eerste acties tegen racisme en andere vormen van discriminatie stammen uit de jaren negentig. Zo ontwikkelde de sportsector in 1994 een anti-discriminatiecode en was er onderzoeksaandacht voor het tegengaan van interetnisch geweld op de sport- en met name de voetbalvelden (Meloen & Eersteling, 1994). Aan het begin van de 21e eeuw volgde het nationale beleidsprogramma 'Meedoen Alle Jeugd door Sport 2006–2010'. In 2016 startte de Rijksoverheid een Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie. Daarnaast kwam er met het Nationaal Sportakkoord - via de deelakkoorden 'Inclusief sporten en bewegen' en 'Positieve sportcultuur' – in 2018 (hernieuwde) inzet

op een toegankelijke en veilige deelname aan sport voor iedereen, ongeacht sociale achtergronden (Ministerie van VWS, VSG, VNG & NOC*NSF, 2018). Ook initieerde de Europese Commissie in 2020 een vijfjarig actieplan tegen racisme. Daarnaast lanceerden de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), Justitie en Veiligheid (JenV) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB op 8 februari 2020 een actieplan ('Aanvalsplan') tegen racisme en discriminatie in het voetbal: 'Ons voetbal is van iedereen. Samen zetten we discriminatie buitenspel' (OVIVI). Binnen deze genoemde beleidsprogramma's werd de onderrepresentatie van etnische minderheden in bestuurskamers niet of alleen zijdelings benoemd, en al zeker niet gezien als een gevolg van discriminatie.

Diversiteit & inclusie

In het eind juni 2018 ondertekende Nationaal Sportakkoord, Sport Verenigt Nederland (Ministerie van VWS et al., 2018) zet het ministerie van VWS zich in samenwerking met de sport, het bedrijfsleven, de gemeenten en maatschappelijke organisaties in voor 'inclusief sporten en bewegen' en voor 'vitale sport- en beweegaanbieders'. In dit akkoord wordt expliciet verwezen naar het belang en de meerwaarde om iedereen te betrekken in alle geledingen en niveaus van de sport. Naast een toegankelijke deelname is de doelstelling tevens een evenrediger vertegenwoordiging van verschillende groepen in de organisatie van sport. Concreet betekent dit een sterkere vertegenwoordiging van vrouwen, mensen met een beperking, jongeren en mensen van kleur en/of met een migratieachtergrond als bestuurders, trainers/coaches en scheidsrechters (Elling & Cremers, 2022a). Zoals eerder beschreven is hier in de praktijk nog zeer beperkt aandacht voor. In 2021 is de Code Goed Sportbestuur voor sportorganisaties geactualiseerd, waarbij 'het zorgdragen voor diversiteitsbeleid aangaande de samenstelling van het bestuur, de staf en de organisatie' onderdeel uitmaakt van democratisch besturen als een van de vier leidende bestuur principes (idem).

Mede met de benoeming van een nieuw hoofd diversiteit en inclusie is er bij de KNVB de afgelopen jaren invulling gegeven aan het diversiteitsbeleid. Ook de allerhoogste functies binnen de bonden werden meer divers naar gender en etniciteit door onder meer aanstellingen van Henk Fraser als assistent-bondscoach in 2021 en zijn opvolger Edgar Davids in 2022, de aanstelling van Nigel de Jong als directeur topvoetbal, Clarence Seedorf als lid van de raad van commissarissen en van Marianne van Leeuwen als directeur betaald voetbal per 1 september 2021.

4.3. Deelconclusie

Het willen veranderen van de beperkte etnische diversiteit in kaderfuncties in de sport wordt vaak benaderd vanuit een diversiteits- en inclusievraagstuk en niet als een gevolg van (institutionele) discriminatie of racisme. Dit gaat veelal gepaard met een kleurenblind perspectief. De aanname daarbij is dat kwaliteiten leidend zijn in het wel of niet verkrijgen van een topkaderfunctie en dat etnische achtergrond niet van invloed is op iemands kansen. Er bestaat spanning en ongemak om het thema te bespreken, oftewel een soort 'sociale kramp'. Deze sociale kramp versterkt de neiging naar een kleurenblind perspectief en beperkt de mogelijkheid om eigen (onbewuste) vooroordelen en stereotype denkbeelden te verkennen en te onderzoeken hoe deze van invloed zijn op de verenigingscultuur. Dat discriminatie een rol speelt in de gebrekige etnische diversiteit in kaderfuncties blijkt uit de werking van het 'ons-kent-ons' principe. Werving en selectie geschiedt via informele wegen, waardoor kaderfuncties relatief vaak worden ingevuld door een homogene groep witte mannen. Deze werking wordt weliswaar gedeeltelijk erkend, maar niet altijd als probleem gezien, want beschouwd als de meest efficiënte manier voor het vinden van geschikt kader.

Een andere conclusie is dat wetenschappers, beleidsmakers en in toenemende mate ook bondsbestuurders pleiten voor (het belang van) het vergroten van etnische diversiteit. Daar staat tegenover dat in beleidsplannen van

sportorganisaties nog niet of nauwelijks aandacht is voor etnische diversiteit in kaderfuncties. Er dient dan meer ingezet te worden op bewustwording en agendering van het thema, tezamen met het doorbreken van het taboe dat aan het gebrek aan diversiteit geen discriminatie ten grondslag kan liggen. Een eventueel diversiteitsbeleid kan bestaan uit verschillende maatregelen. Tegenover de dominante ons-kent-ons-mentaliteit staat denken en handelen vanuit inclusiviteit. Daarbij past dat etnische diversiteit in kaderfuncties niet 'van bovenaf' wordt afdwongen. In de praktijk ziet men het vooral zitten in maatregelen die een minder dwingend karakter hebben en 'van onderop' vorm krijgen. Het inzetten van mentoren en het veranderen van het imago van besturen passen daarbij.

Bonden en koepelorganisaties worden een belangrijke (voorbeeld)rol toegedicht bij het stimuleren van verandering van onderop. De relatieve autonomie van bonden en verenigingen roept de vraag op in hoeverre die stimulerende rol en daarbij horende maatregelen voldoende zullen zijn. In de eerste plaats om etnische diversiteit te veranderen van een beleidsarm naar een beleidsrijk onderwerp. In de tweede plaats om duurzaam tegenwicht te bieden aan institutionele uitsluitingsmechanismen die de beperkte etnische diversiteit in kaderfuncties veroorzaken. We geven de volgende aanbevelingen:

1. Agendeer bij bonden en verenigingen dat het gebrek van de representatie van Nederlanders met een zichtbare migratieachtergrond in kaderfuncties niet alleen een diversiteits- en inclusievraagstuk is, maar ook een gevolg van (onbewuste) (institutionele) discriminatie. Probeer daarbij de sociale kramp rondom het thema discriminatie te verminderen. Begin bij NOC*NSF en de bonden, zodat zij een voorbeeld kunnen vormen voor de verenigingen.
2. Stimuleer het inzetten van mentoren en rolmodellen in kaderfuncties. Zij kunnen een voorbeeld zijn waarin Nederlanders met een migratieachtergrond zich herkennen en daarmee een inspiratie vormen voor anderen.
3. Doorbreek het 'ons-kent-ons' systeem dat nog veel voorkomt bij vacatures in de sport. Dit kan door open, inclusieve en eerlijke sollicitatieprocedures te creëren en de kennis te verspreiden dat de kwaliteit van kaders samenhangt met de sociale diversiteit daarbinnen. In sommige takken van sport dienen daarnaast ook maatregelen te worden getroffen die bijdragen aan een 'meer diverse vijver om uit te vissen'. Denk hierbij aan het vergroten van de toegankelijkheid van een trainersopleiding voor mensen met een migratieachtergrond.
4. Stimuleer de inzet van maatregelen die in andere sectoren of landen al effectief zijn gebleken om etnische diversiteit in kaderfuncties te verkrijgen, zoals het gebruik van de Rooney Rule of het stellen van doelen met behulp van streefcijfers of quota.
5. Zorg ervoor dat bovenstaande, en andere initiatieven, worden vastgelegd in beleid dat door een centrale partij in de sport (zoals NOC*NSF), en in navolging daarmee de bonden, wordt uitgedragen en gemonitord.

Cultuursector

5 Geïnventariseerde discriminatieproblemen binnen het domein cultuur

In dit hoofdstuk wordt er een overzicht gegeven van verschillende vormen van discriminatie en uitsluiting binnen het domein cultuur in Nederland. Verderop in het hoofdstuk zoomen we in op een aantal specifieke discriminatiegronden in een aantal specifieke sectoren. De selectie van die gronden en sectoren wordt toegelicht. Aan het eind van dit hoofdstuk worden de gekozen gronden en sectoren geïntroduceerd.

Deze inventarisatie is uitgevoerd om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van discriminatie en uitsluitingsmechanismen binnen de cultuursector. Aan de orde komen subsectoren als *musea, beeldende kunst, theater, zang en dans en de brede cultuursector en de rol van de overheid*. Met het oog hierop is een aantal bronnen geraadpleegd, zoals wetenschappelijke literatuur en 'grijze' literatuur zoals rapportages van kennisinstituten, overheidsinstanties en masterscripties. Daarin is gezocht naar informatie over (ervaren) discriminatie op basis van alle wettelijke gronden. Daarbij is gekeken naar zowel discriminatie op intermenselijk als op institutioneel niveau. Uit deze inventarisatie kwamen de hieronder weergegeven vormen van discriminatie en uitsluiting naar voren: etniciteit, seksuele gerichtheid, geslacht en beperking.

Algemeen

- *Weinig tot geen literatuur, onderzoek of cijfers bekend over discriminatie in cultuursector*

De grotendeels zelfregulerende sector houdt niet zelf structureel bij wat er aan (ervaren) discriminatie en uitsluiting van groepen mensen voorkomt. Er wordt wel discriminatie ervaren over de gehele breedte van uitsluitingsgronden, zowel op grond van etniciteit (huidskleur, afkomst, religie) als op grond van geslacht en op grond van beperking door professionals, personeel en publiek. Maar men meldt dit niet bij een officieel meldpunt. We zien de ervaren discriminatie terug in open brieven van theatermakers van kleur, in activisme als dekolonisatie van het museum, en specifiek onderzoek van studenten over een lhbt-koor en over theater met mensen met een beperking (Nicolai, 2015; Zwart manifest, 2021; Van Lieshout, 2021; Veldwiesch, 2022; Open Brieven: de Nederlandse kunstwereld is te wit - doe er iets aan - Features - Metropolis M, z.d.).

- *Gebrek aan bewustwording en gevoel van urgentie*

Het overgrote deel van de culturele instellingen (60%) voelt in 2009 nog nauwelijks urgentie wat betreft bewerkstelligen van diversiteit in de eigen organisaties en besturen (Hodes et al., 2009). BIS-instellingen agenderen het niet, de meeste sectorinstituten en brancheorganisaties zien diversiteit niet als een hoge prioriteit. Een probleemanalyse ontbreekt, omdat sectorbreed het idee niet leeft dat werken aan evenredige representatie – op het vlak van publiek, programma, collectie en personeel (inclusief vertegenwoordiging van andere etniciteiten dan 'wit') samenhangt met het verminderen van (ervaren) discriminatie en uitsluiting (Hodes et al., 2009). Met de nieuwe code diversiteit en inclusie (CODEDI) in 2019 lijkt die urgentie nog steeds niet gegroeid. Men ervaart weinig zelfreflectie in de culturele sector, heeft het gevoel dat diversiteit een extra is en geen integraal onderdeel van de culturele canon mag zijn en ziet dat er weinig aan wordt gedaan in het culturele bestel (Amsterdamse Kunstraad, 2019).

- *Beleidsdoelstellingen niet gericht op mensen met een migratieachtergrond*

In een onderzoek over de periode 2012-2018 zijn de beleidsdoelstellingen van het cultuurbeleid niet specifiek gericht op 'niet-westerse' kunstenaars en publiek. Etniciteit speelde met betrekking tot de functie en de waarde van het beleid geen herkenbare rol (Nechar, 2019).

- *Grensoverschrijdend gedrag in culturele sector*

Microagressie -zoals discriminatie en uitsluiting- en gebrek aan inclusie hebben tot gevolg dat er gevoelens van sociale onveiligheid, grensoverschrijdend gedrag en andere integriteitsschendingen worden ervaren. Deze zijn waarschijnlijk slechts topje van de ijsberg (Raad voor Cultuur, 2022; Klarenbeek, 2022).

- *Systemische norm van witte dominantie*

In Nederland zijn thema's als racisme en uitsluiting lange tijd moeilijk bespreekbaar geweest. Nederland profileert zich bij voorkeur als tolerant. Dat uitsluitingsmechanismen soms deel uitmaken van systemische normen, ook binnen de cultuursector, werd tot voor kort niet erkend (Wekker, 2016; Blaauw, 2017; Van Heteren, 2018; Podda, 2020; Van der Molen, 2021; Klarenbeek, 2022).

Discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit

- *Ondervertegenwoordiging in besturen* In besturen en onder personeel van gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen zijn personeelsleden met een 'niet-westerse migratieachtergrond' (CBS-term) ondervertegenwoordigd. En daarbij ook ondervertegenwoordigd in kaderfuncties. Zij zitten vaker in ondersteunende of uitvoerende functies (Van der Veen et al., 2018).
- *Afwezigheid van meerstemmigheid* In musea, beeldende kunst, theater, dans en zang zijn uitsluitingsmechanismen voornamelijk zichtbaar door afwezigheid van meerstemmigheid en gelijkwaardige representatie op het vlak van programmering, publiek, samenwerkingspartners en personeel (Hodes et al., 2009; Blaauw, 2017; Ras, 2018; Veen et al., 2018; Vermeulen 2020; Podda 2020; Van der Molen, 2021; Zwart manifest, 2021; Pilgram & Veerman, 2021; Cultuurmonitor, 2023).
- *Maatschappelijk debat* De steeds luider wordende roep om meerstemmigheid, reflectie op en bewustwording van oude patronen komt vooral naar voren in het maatschappelijke debat. Diverse open brieven hebben de landelijke media gehaald en de in 2023 verschenen documentaire White balls on walls sluit aan op deze maatschappelijke discussies (Open Brieven: de Nederlandse kunstwereld is te wit - doe er iets aan - Features - Metropolis M, z.d.; White Balls on Walls - Filmkrant, 2023).
- *Ervaren verschillen in cultuurdeelname* Amateurkunstbeoefenaars met een bi-culturele achtergrond ervaren dat in hun geval cultuur als middel wordt ingezet om de wijk te verbeteren. Ze geven aan dat ze zich daardoor geen volwaardige bewoners voelen, waar anderen wel gewoon aan cultuur voor de cultuur mogen doen (Heteren, 2018).
- *Dekolonialisme* De koloniale bagage van veel etnografische en historische musea, waarin bijvoorbeeld geracialiseerde opvattingen over collecties doorsijpelen, worden door velen tegenwoordig gezien als racistisch. Ook de manier waarop sommige collecties tot stand zijn gekomen (roofkunst) kan als onethisch worden beschouwd. (Modest et al., 2020).

Discriminatie op grond seksuele gerichtheid

- *Brede cultuursector* Over discriminatie op grond van seksuele gerichtheid in de culturele sector is er geen literatuur beschikbaar die specifiek ingaat op deze grond (Huijnk et al., 2022).
- *Homo-negativiteit* Uit onderzoek naar lhbt-amateurkoren blijkt dat er behoefte is om onder gelijkgestemden artisticiteit te beleven vanuit het zijn van een minderheid in de samenleving en de bijkomende ervaren druk van homo-negativiteit (Nicolai, 2015). In lijn met de maatschappelijke discussie over het ontbreken van meerstemmigheid in de cultuursector, kan men aannemen dat discriminatie en uitsluiting op deze grond wel plaatsvindt, maar niet geregistreerd wordt via een officieel meldpunt.

- *Queerness* In zowel exposities als door makers van kleur wordt *queerness* in musea beperkt weergegeven. Uitsluiting en 'tokenisme' (iemand uit een ondervertegenwoordigde groep aannemen zonder het mechanisme van uitsluiting aan te pakken) vermijden, kan door zorgvuldig weer te geven hoe *queerness* dan wel een podium te geven in exposities (Wigbertson et al., 2020).

Discriminatie op grond van geslacht/genderongelijkheid

- *Besturen en personeel* De positie van vrouwen is achtergesteld op het vlak van beloning en posities binnen een instelling en precair op het vlak van veiligheid. Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd in besturen en personeel van culturele instellingen (40% in 2017), maar oververtegenwoordigd (60% in 2017) werkzaam in de sector (Van der Veen et al., 2018; Heithuis, 2021).
- *Gelijke beloning tussen bedrijfstakken* CBS (Muller et al., 2016) berekent dat bedrijfstakken waarin relatief veel vrouwen werkzaam zijn, zoals horeca, cultuur en gezondheid en welzijn, doorgaans een relatief laag gemiddeld uurloon kennen.
- *Seksuele intimidatie in de podiumkunsten-, televisie- en filmsector* In 2018 is naar aanleiding van #Metoo het meldpunt Mores.online voor ongewenste omgangsvormen in de podiumkunsten-, televisie- en filmsector gelanceerd. Onder ongewenste omgangsvormen verstaat Mores seksuele intimidatie, agressie, geweld, pesten en discriminatie (Onafhankelijk meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de culturele sector - Mores, 2023). Op basis van de update najaar 2020 lijkt de hoofdmoot van meldingen te gaan over seksuele intimidatie in de wereld van professioneel theater en film (Beheerder, 2020).
- *Genderdiversiteit binnen de beeldende kunst en musea* Vrouwen zijn in vergelijking tot mannen sterk ondervertegenwoordigd in verschillende domeinen van de museum- en beeldende kunstwereld (Artez, 2020). Vrouwelijke kunstenaars, non-binaire en *gender-queer* kunstenaars worden lager beloond en minder tentoongesteld (Kerchman, et al., 2019) en krijgen meer te maken met grensoverschrijdend gedrag. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in kunstvakopleidingen, maar ondervertegenwoordigd op invloedrijke posities binnen musea. De systemische genderongelijkheid blijkt bijvoorbeeld ook uit lesstof waarin onbewuste vooroordelen over kunst die door vrouwen wordt gemaakt staan (Heithuis, 2021).

Discriminatie op grond van beperking

- *Inclusiebeleid voor mensen met een beperking is schaars* Er is relatief meer literatuur en onderzoek beschikbaar over discriminatie en uitsluiting binnen de cultuursector op grond van een beperking, maar toegankelijkheid voor mensen met een beperking is nog niet vanzelfsprekend in de sector (Van Lieshout, 2021; Ministerie VWS, 2021; Veldwiesch, 2022). Sinds Nederland het VN-verdrag Beperking in 2016 ratificeerde en de Code Diversiteit & Inclusie in 2019 werd ingevoerd, geldt in ons land een algemene norm voor toegankelijkheid op basis van gelijkheid. Instellingen zijn zich vaak niet bewust van uitsluitingsmechanismen, omdat kennis ontbreekt en ervaringsdeskundigheid niet wordt geraadpleegd (Van der Leden, 2021).

5.1. Selectiecriteria te onderzoeken discriminatieproblemen

Binnen elk domein van dit onderzoek, waaronder het domein cultuur, is een selectie gemaakt van een aantal nader te onderzoeken discriminatieproblemen. Daarbij is rekening gehouden met de volgende selectiecriteria:

1. Discriminatieproblemen die voldoende omvang en dus relevantie hebben en die samen een goed beeld geven van de diversiteit aan problemen;
2. De politiek-maatschappelijke aandacht voor het probleem.
3. De beschikbare (onderzoeks)kennis over het probleem.
4. De framing van het probleem: wordt het probleem als discriminatie benaderd of juist niet?

5. De link tussen het probleem en de bestaande wetgeving/rol van de wetgever.
6. Selectie in ieder geval van een discriminatieprobleem met betrekking tot de discriminatiegrond ras/etniciteit.

5.2. Selectie van twee discriminatieproblemen

Op basis van de brede inventarisatie zijn aan de hand van bovenstaande selectie-criteria twee discriminatieproblemen geselecteerd om verder te onderzoeken.. Als eerste gaat het om ongelijke representatie en beloning op grond van sekse binnen de cultuursector. In dit onderzoek ligt, gezien de scope en looptijd van het onderzoek en de veelomvattende culturele sector, een focus op het verschil tussen mannen en vrouwen binnen de deelsectoren beeldende kunst, dans, muziek, theater, orkesten en opera op professioneel uitvoeringsniveau. Het tweede discriminatieprobleem is discriminatie op grond van etniciteit binnen de museale sector. Er ligt een focus op de door de overheid gesubsidieerde musea.

6 Ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector op grond van sekse

Dit hoofdstuk gaat in op ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector op grond van sekse, met een focus op de verschillen tussen mannen en vrouwen.[11] Voor de verkenning van het probleem wordt er gekeken naar ongelijkheid binnen de professionele deelsectoren beeldende kunst, dans, muziek, orkesten, opera en theater. Eerst is daarvoor het discriminatieprobleem verkend door naar de aard en omvang te kijken. Vervolgens bevat het hoofdstuk een uiteenzetting van mechanismen die het discriminatieprobleem in stand houden en maatregelen waarmee dit wordt aangepakt. Daarna zijn mogelijke maatregelen toegelicht die ongelijke representatie en beloning op grond van sekse tegen kunnen gaan binnen de cultuursector. Het hoofdstuk sluit af met een deelconclusie.

11 Gezien de scope en korte looptijd van dit onderzoek hebben wij ons beperkt tot ongelijke representatie en beloning van mannen en vrouwen. Wij zijn ons bewust dat specifiek trans en non-binaire personen binnen de cultuursector andere ervaringen kunnen hebben en tegen andere problemen aanlopen. Hierover zijn echter in onze ervaring geen tot weinig literatuur en/of data beschikbaar, en we doen daarom een belangrijke aanbeveling om hier onderzoek naar te doen.

6.1. Probleemomschrijving

In dit eerste deel van het hoofdstuk worden de aard en de omvang van het probleem beschreven.

6.1.1. Aard van het probleem

Vrouwen hebben niet dezelfde toegang tot de culturele en creatieve arbeidsmarkt, krijgen geen gelijke beloning en vertegenwoordiging en hebben te maken met ongelijke waardering en erkenning van hun werk ten opzichte van mannelijke collega's (Vecco et al., 2020). In 2014 rapporteerde UNESCO dat vrouwen wereldwijd gemarginaliseerd werden binnen de culturele sector. De organisatie noemde een aantal indicatoren die hierop wijzen: 1) weinig vrouwen in bestuurlijke en beslissende functies, 2) segregatie in bepaalde rollen, 3) beperkte mogelijkheden voor training en netwerken, 4) ongelijke werk-privé verdeling, 5) slechte arbeidsomstandigheden en 6) het tegenkomen van genderstereotypen. Vanuit de Europese Unie is er in 2020 nogmaals gewezen op aanhoudende genderongelijkheid in de sector (Council of the European Union, 2020). Vrouwen werken in de vaak lagere gewaardeerde en betaalde rollen. Daarnaast zijn zij vaker slachtoffer van seksisme, seksueel grensoverschrijdend gedrag[12] en genderstereotypen (Council of the European Union, 2020). Gendergelijkheid binnen de culturele en creatieve sector is door de Europese Unie gekozen als een van de vijf prioriteiten om actie op te ondernemen in het werkplan 2019-2022. Net als in andere sectoren is gendergelijkheid een fundamentele EU-waarde, en daarmee in deze sector ook een prioriteit.

12 Seksueel grensoverschrijdend gedrag is een groot probleem binnen de cultuur- en creatieve sector waar wij ons van bewust zijn. Wij beperken ons in dit onderzoek echter tot ongelijke representatie en beloning.

6.1.2. Omvang van het probleem

Er is geen specifiek onderzoek beschikbaar dat duidelijkheid verschaft over de omvang van ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector als geheel. Binnen de cultuursector ontbreken veel kwantitatieve data zowel voor de brede sector , maar ook seriële data, landelijke of juist regionale cijfers zijn niet aanwezig om uitspraken te doen over discriminatie (Cultuurmonitor, 2023). Zo ontbreken er ook structurele data over ongelijke representatie en beloning op grond van sekse en gender in de Nederlandse cultuursector. Het gesprek gaat binnen de sector vooral over de veelomvattende, maar ook vage termen diversiteit en inclusie, waardoor het volgens de Cultuurmonitor (2023) niet gaat waarover gesproken móet worden, bijvoorbeeld discriminatie, racisme en grensoverschrijdend gedrag.

In de cultuursector is binnen verschillende subsectoren wel onderzoek gedaan naar representatie en beloning (Movisie, 2023). Belangrijk is om hieraan toe te voegen dat deze subsectoren op zichzelf ook weer heterogeen zijn, waardoor data vaak niet allesomvattend zijn (Panteia, 2020). Hieronder worden een aantal van deze onderzoeken toegelicht om een beeld te kunnen schetsen[13].

Representatie

Bestuur en adviescommissies

Volgens het Onderzoek Diversiteit Cultuursector (2019) bestonden besturen van culturele instellingen in 2017 voor gemiddeld 40,3% uit vrouwen, terwijl in 2016 en 2017 gemiddeld 60% van de personeelsleden van culturele instellingen vrouw is (Movisie, 2023). Er blijkt wel een toename te zijn van het aantal vrouwen binnen bestuurlijke functies over de afgelopen tien jaar: in 2007 ging het nog om 29,2% vrouwen binnen een bestuur (van der Veen e.a., 2018). In de G4 blijkt het aantal vrouwen binnen een bestuurlijke functie iets hoger te liggen dan daarbuiten, namelijk 41,3% tegenover 38,7%. Bij musea is 28% van de mensen binnen directies een vrouw (Women Inc, 2022).

Vrouwen stijgen binnen de cultuursector met 60% van de personeelsleden dus boven het gemiddelde van 48% vrouwen binnen de beroepsbevolking uit, maar blijven in lagere aantallen aanwezig binnen besturen ten opzichte van mannen. Meerdere respondenten geven aan dat het probleem niet is dat er in de cultuursector als geheel weinig vrouwen werken, maar dat zij onder-gerepresenteerd zijn binnen hogere functies (C3, C6, C7).

Het minst aantal vrouwen binnen een bestuurlijke functie was in 2017 waar te nemen binnen de muziek- en muziektheatersector en de beeldende kunst, musea en erfgoed. Het meest aantal vrouwen bij overige podiumkunsten en theater (van der Veen et al., 2018). Daarnaast waren de meeste vrouwen bestuurder van een ontwikkelingsinstelling (47,9%) of een ondersteunende instelling, zoals een kennisinstituut (51,5%.) Vrouwen hadden de minste bestuurlijke functies binnen instellingen of expositieruimtes (35,9%) en binnen podia (36,4%) (van der Veen e.a., 2018).

Als het gaat om adviescommissies van de Rijkscultuurfondsen, de Raad voor Cultuur en kunstraden en fondsen van Rotterdam, Amsterdam, Utrecht en Den Haag was er in 2017 sprake van 46,4% vrouwelijke adviseurs, in 2016 was dit 48,5% (van der Veen et al., 2018).

Beeldende kunst

Er is weinig kwantitatief onderzoek gedaan naar de representatie van sekse en gender binnen de Nederlandse beeldende kunstsector. De cijfers die beschikbaar zijn, tonen aan dat (werk van) vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn binnen galerieën, in musea en op kunstbeurzen (van Haeren, 2019; Women Inc, 2022). Uit het onderzoek van Mama Cash bleek dat kunst

13 Sommige onderzoeken waar wij ons op baseren zijn alweer van een aantal jaar geleden, hierdoor is het mogelijk dat huidige samenstellingen of posities veranderd kunnen zijn.

van vrouwen 13% van de collecties uitmaakte in Nederlands acht grootste musea. Ook in tijdelijke tentoonstellingen zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. In een onderzoek uit januari 2020 bleek dat in bijvoorbeeld zes tijdelijke tentoonstellingen in het Stedelijk museum 76 van de 909 werken gemaakt waren door een vrouw (Can, 2020). Het Rijksmuseum kondigde in maart 2021 aan dat ze voor het eerst in de geschiedenis werk van vrouwelijke kunstenaars tonen in de Eregalerij en hiermee "het onderbelichte aandeel van vrouwen in de Nederlandse cultuurgeschiedenis meer aandacht geven[14] " (Rijksmuseum, 2021).

Theater

Als het gaat om artistiek leiders bij BIS[15] professionele theater- en toneelorganisaties, was er in 2019 sprake van 23 vrouwen en 52 mannen (Kerchman & Salet, 2019). Uit een onderzoek van Women Inc. blijkt dat binnen theaters in 2017 vier keer zoveel mannen als vrouwen optraden op cabaret- en kleinkunstpodia (Women Inc., 2022). In het seizoen 2022-2023 staan wederom vier keer zoveel mannen als vrouwen op het toneel. In duo-voorstellingen spelen 69 mannen tegenover 49 vrouwelijke artiesten. Binnen drie toonaangevende comedyhuizen is 13% vrouw en 87% man actief (Women Inc., 2022).

In 2022 deed de Theaterkrant een onderzoek naar de stand van zaken rondom vrouwelijke makers en personages bij de BIS toneel- en jeugdtheatergezelschappen in de periode 2017-2020. Binnen deze 350 producties was 57,8% geregisseerd door een man en 38,9% door een vrouw. Als het ging om de schrijvers achter de producties, was 70% van de BIS-voorstellingen geschreven door een man, wat betekent dat vrouwelijke schrijvers minder kans krijgen om voor BIS-gezelschappen te werken dan mannen (Geerlings & van Tongeren, 2022). Binnen het onderzoek werden ook een aantal theaterproducties geanalyseerd als het ging om vrouwen- en mannenrollen. Vrouwelijke personages hadden beduidend minder spreektekst dan mannelijke personages en vaak minder invloed op het plot (Geerlings & van Tongeren, 2022). Ook bleken er binnen de 350 narratieve teams[16] 138 volledig uit mannen te bestaan. Ook respondenten (C6 en C7) geven aan dat vrouwen ongeveer net zo vaak als mannen theaterteksten schrijven, maar als er dan wordt gekeken naar opdrachten die worden verstrekt blijken vrouwelijke auteurs "schrikbarend" achter te blijven ten opzichte van opdrachten aan mannelijke auteurs. Bijvoorbeeld:

"Dus dan zit zij daar met een club die aanvragen te beoordelen en dan staat op de shortlist van tien, stond één vrouw en op de shortlist van drie geen één meer. Van stukken die in première zijn gegaan, hè. Dus dan zie je dat zakelijk gewoon mannen veel beter scoren."

(respondent C6).

Dans

Binnen de danssectoren zijn vrouwen als artiest in de meerderheid. Ondanks deze meerderheid zijn vrouwen volgens een onderzoek in opdracht van Mama Cash (2019) wel ondervertegenwoordigd in volgens hen invloedrijke posities, zoals choreograaf. In ditzelfde onderzoek komt naar voren dat binnen Nederlandse BIS dansgezelschappen 43 mannelijke choreografen werkzaam zijn ten opzichte van 9 vrouwen (Kerchman & Salet, 2019). Ook uit een Europese analyse blijkt dat vrouwen zwaar ondervertegenwoordigd zijn als choreografen (Vecco e.a., 2020).

Opera

Volgens een Europees onderzoek is vrouwelijke onderrepresentatie inherent aan de operasector. Uit onderzoek onder de drie BIS-gezelschappen (Nationale

14 Zie ook: Vrouwen van het Rijksmuseum - Rijksmuseum

15 Het landelijke culturele subsidiestelsel wordt de culturele basisinfrastructuur (BIS) genoemd. Hierbinnen wordt subsidie verstrekt aan culturele instellingen en aan de landelijke cultuurfondsen.

16 Narratieve teams bestaan uit de auteurs, bewerkers, dramaturgen en regisseurs.

Opera & Ballet, Nederlandse Reisopera en Opera Zuid) blijkt dat in de periode 2017-2020 71% van de artiesten een man was, en 29% een vrouw (Kerchman & Salet, 2019). In bijvoorbeeld Engeland blijkt uit gegevens dat slechts 2% van de operacomponisten vrouw is en 8% van de tekstschrijvers vrouw (Vecco e.a., 2020). Daarnaast zijn opera's veelal historisch traditionele stukken, waarin het overgrote deel van de rollen voor mannen is geschreven. Naast deze ongelijke rolverdeling binnen stukken, blijkt ook dat vrouwen in slechts 26% van de gevallen regisseur zijn en 4% is dirigent van een operaorkest (Vecco e.a., 2020).

Muziek

Als we kijken naar de muzieksector binnen Europa, bestaat deze ongeveer voor 70% uit mannen en 30% uit vrouwen[17] (Vecco et al., 2020). Binnen de muzieksector is er volgens Vecco et al. (2020) sprake van segregatie tussen mannen en vrouwen op de werkvloer, waarbij bepaalde functies historisch en cultureel sterk geassocieerd worden met mannen of met vrouwen. Zo zouden mannen vaker in rollen werken als artiestenmanager of producer, en vrouwen in functies als marketing, PR, productie of retail (Vecco et al., 2020). Vrouwen maken op Europees niveau bijvoorbeeld maar 20% deel uit van componisten en songwriters en 15% is eigenaar van een platenmaatschappij (Vecco e.a., 2020). Ook blijkt volgens dit onderzoek dat vrouwen binnen de muziekindustrie minder dan 20% van de "leidende en beslissende rollen" vervullen, zoals directeur of bestuurslid (Vecco et al., 2020). Buma Stemra is een Nederlandse beheersorganisatie voor belangenbehartiging in Nederland voor componisten, tekstdichters en muziekuitgevers. In 2018 was 13% van de aangesloten 25 duizend muziekmakers vrouw (Smeulders & Berkers, 2018). Vrouwen blijken volgens dit onderzoek binnen de muziekindustrie vaker te werken in proces-ondersteunde functies of als docent, terwijl mannen vaker in creërende en creatieve functies werkzaam zijn. In de componistenmonitor uit 2017 bleek dat 20% van de componisten een vrouw is. Binnen de Nederlandse BIS-gezelschappen, waaronder het Balletorkest en het Koninklijk Concertgebouw Orkest, bleek onder de 53 dirigenten zich geen enkele vrouw te bevinden (Kerchman & Salet, 2019). Vergelijkbare trends zijn op Europees niveau te vinden, waar vrouwelijke componisten zwaar ondervertegenwoordigd zijn en muziekstukken van vrouwen minder vaak worden opgevoerd (Vecco e.a., 2020). Ook op muziekfestivals zijn mannen veelal in de meerderheid als geprogrammeerd artiest. Ondanks dat er steeds meer aandacht is voor een gelijke verdeling tussen mannelijke en vrouwelijke acts, blijken de meest geboekte artiesten 2,5 keer vaker mannen te zijn (Homolova & Tielemans, 2018).

Beloning

Ongelijke betaling tussen mannen en vrouwen

Er zijn geen cijfers te vinden over salarissen, doorgroeipatronen en beloningen van mannen en vrouwen in de gehele Nederlandse cultuursector en ook per deelsector is weinig tot geen structurele data hierover te vinden. Hieronder bespreken we een aantal onderzoeken die enigszins een beeld geven.

Binnen de 'Monitor Kunstenaars en andere werkenden met een creatief beroep' heeft het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS in beeld gebracht wat de inkomsten waren in de periode 2017-2019. In deze periode waren er gemiddeld 164 duizend kunstenaars[18] en 263 duizend andere werkenden met een creatief beroep[19]. Het mediane vermogen van kunstenaars en andere werkenden met een creatief beroep is iets lager dan het doorsnee vermogen van alle werkenden.

17 Er zijn geen onderzoeken te vinden die ook cijfers hebben over representatie van non-binaire mensen binnen de cultuursector.

18 Uitgesplitst in ontwerpende beroepen (zoals grafisch ontwerpers, architecten), uitvoerende beroepen (zoals musici, zangers, regisseurs, dansers, acteurs) en schrijvers, vertalers en overige kunstenaarsberoepen.

19 Uitgesplitst in beroepsniveau 4 (zoals journalisten, stedenbouwkundigen, vertalers) en beroepsniveau 1,2,3 (zoals meubelmakers, fotografen en technici).

Statistisch hadden kunstenaars in de periode 2017-2019 een mediaan inkomen[20] van 32 duizend euro (CBS, 2021). Dit is negenduizend euro minder dan het gemiddelde van de werkzame beroepsbevolking als geheel. Ondanks dat de openbaar beschikbare cijfers een beeld kunnen geven van de inkomsten binnen de sector en diverse uitsplitsingen tonen, zijn de categorieën nog erg breed en is het lastig om verschillen tussen deelsectoren weer te geven, net als verschillen op basis van sekse.

Uit de Cultuurmonitor blijkt dat er een verschil is in inkomen tussen mannen en vrouwen binnen de beeldende kunstsector. Voor mannelijke beeldend kunstenaars is dat een gemiddeld jaarinkomen van 14.790 euro tegenover 9.860 euro van vrouwen (Boekmanstichting, 2023). Dit betekent een verschil van zo'n vijfduizend euro. Vrouwelijke kunstenaars behoren dan ook vaker dan hun mannelijke collega's tot de laagverdienenden (Women Inc, 2022). Vrouwen werken vaker parttime als kunstenaar, mannen vaker fulltime. Ook blijkt dat vrouwen vaker dan mannen een baan erbij moeten nemen om rond te kunnen komen, namelijk 26% tegenover 16% (Boekmanstichting, 2023).

Een ander onderzoek in de muziekindustrie laat zien dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de lagere inkomenscategorieën ten opzichte van mannen (Smeulders & Berkenis, 2018. Dit terwijl vrouwen vaker een universitaire opleiding hebben gevolgd en gemiddeld vaker een muziek-gerelateerde opleiding hebben gedaan. Uit Europese gegevens komt naar voren dat vrouwen gemiddeld 30% minder verdienen dan mannen in de muzieksector (Women in Music, 2019).

Ongelijke doorgroeimogelijkheden

Vrouwen binnen de cultuursector krijgen naast 'glazen plafonds' ook te maken met 'glazen wanden'. Afgezien van het feit dat zij mannelijke collega's door zien groeien naar hogere functies, zijn er bepaalde functies waar vrouwen überhaupt heel lastig een baan in kunnen vinden (zie eerdere toelichting bij thema representatie). Ook blijken vrouwen in bepaalde deelsectoren moeilijker aan een baan te komen waarvoor zij hebben gestudeerd. Binnen de beeldende kunstsector volgen vrouwen in Nederland vaker een beeldende kunstopleiding dan mannen, maar zes op de tien kunstenaars is een man (CBS, 2019). Binnen kunstopleidingen zijn vrouwen dus in de meerderheid, maar op de arbeidsmarkt zijn zij ondervertegenwoordigd als kunstenaar.

Binnen de cultuursector bestaan veel prijzen die gewonnen kunnen worden door artiesten en kunstenaars. Deze prijzen hebben diverse functies, waaronder erkenning en een geldprijs die mogelijk een carrière een boost kan geven. Prijzen worden nog altijd vaker toebedeeld aan mannen dan aan vrouwen. Een van de prijzen is bijvoorbeeld 'Kunstenaar van het Jaar', die sinds 2003 gewonnen is door dertien mannen en vijf vrouwen. Als het gaat om cabaret, ging op vier bekende cabaretfestival van 2010 tot en met 2021 slechts 17% van het aantal prijzen naar vrouwen (Women Inc., 2022).

6.2. Mechanismen en maatregelen

Voor dit onderzoek is een inventarisatie gemaakt van mechanismen en maatregelen met betrekking tot representatie en ongelijke beloning in de cultuursector. In deze paragraaf worden de geïnventariseerde mechanismen en maatregelen beschreven. De maatregelen en *good practices* die als kansrijk worden gezien zijn aanbevolen door respondenten/experts en/of aanbevolen in de literatuur (zoals weergegeven in de tekst en de voetnoten).

20 Het mediane inkomen is het middelste inkomen als alle inkomens van laag naar hoog worden gerangschikt.

6.2.1. Mechanismen

Er zijn verschillende mechanismen gevonden in de literatuur die hierboven benoemde problemen in stand houden en/of mede veroorzaken. Deze worden hieronder beschreven. Tegelijkertijd geeft dit zicht op mogelijke oplossingen: het aanpakken van deze mechanismen kan het probleem doen verminderen.

Mechanismen representatie

Gebrek aan diversiteitsdenken

Zoals al beschreven bij de omvang van het probleem, bekleden vrouwen binnen de cultuursector (veel) minder leidinggevende en invloedrijke functies dan mannen (Bocart e.a., 2017; Kerchman & Salet, 2019; Vecco e.a., 2020; Women Inc, 2022). In deze context verwijst leiderschap en invloed naar het senior management in creatieve en culturele organisaties alsook rollen, waarin keuzes gemaakt kunnen worden over wie welke rollen invult of een podium krijgt. De oververtegenwoordiging van mannen in bepalende en bestuurlijke functies, zoals directie, bestuurslid en toezichthouder, binnen de cultuursector heeft gevolgen op allerlei vlakken. Zo werken mensen (onbewust) sneller met anderen die op hen lijken, waardoor de kans groot is dat mannen voor bepaalde rollen, exposities of andere kunstvormen ook mannen kiezen (Bocart e.a., 2017; Vecco e.a., 2020; Women Inc, 2022). Een gebrek aan diversiteit en genderevenwicht in (zakelijk) leiderschap versterkt zichzelf, het kan leiden tot groepsdenken, gebrek aan diversiteit in achtergronden, bepaalde leiderschapsstijlen en een gebrek aan innovatie (O'Donnell et al., 2020). Respondenten geven ook aan dat zij binnen de cultuursector en in hun eigen organisatie voornamelijk witte mannen in hogere functies zien, terwijl vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de cultuursector (respondenten C3, C4, C6, C7, C8, C9).

"Dus er zitten best wel veel vrouwen in de culturele sector. Maar als je kijkt naar de bovenlagen, de managementlagen, dan overheersen de mannen over het algemeen nog wel. Of het is 50/50, maar het is niet zo dat als er binnen een organisatie vooral vrouwen werken, dat je dat per se ook terugziet, denk ik, in het management."

■ (respondent C8).

Hierop wordt aangevuld dat niet alleen het aantikken van bepaalde quota leidt tot inclusie, maar dit – een meer divers personeelsbestand - een eerste stap is in een doorgaand proces (respondenten C6, C7).

Intern D&I beleid hangt af van individuen

Binnen een aantal organisaties waar respondenten werkzaam zijn is er een "interne omslag" geweest, waardoor de afgelopen jaren steeds bewuster is gekeken naar de samenstellingen van bestuur, Raad van Toezicht en adviescommissies als het gaat om diversiteit. Deze omslag was volgens respondenten toe te dichten aan iemand met een invloedrijke rol in de organisatie die zich hierover uit is gaan spreken, maar ook de sociaal-maatschappelijke context waarin steeds meer oog kwam voor het belang van diversiteit en inclusie (respondenten C4, C6, C7). Deze verandering kan ook doorwerken in beslissingen over producties, tentoonstellingen, et cetera.

"Dat was een grote wens en als je dan [naam] als directeur aanneemt, dan kan je niet anders dan dat doen, want het is voor haar gewoon een hele strakke voorwaarde [diversiteit en inclusie], en daarmee voor iedereen. [...] En dat is echt iets wat ik niet zomaar iedere vrouwelijke directeur zou zien doen, al helemaal niet ten opzichte van een dertig jaar/veertig jaar oudere collega, witte collega."

■ (respondent C4).

Ondanks dat het nog niet gelijk getrokken is, geven meerdere respondenten aan dat er wel een beweging gaande lijkt te zijn in de cultuursector waar steeds meer vrouwen op hogere posities terecht komen (respondenten C1, C2, C4, C5).

"Dus er is een tijd, dat is eigenlijk iets wat net aan het veranderen is, dus dat je in eerste instantie nog steeds de meeste afgestudeerde regisseurs en dan ook nog eens regisseurs die het volhielden in het veld en niet voor jeugd gingen werken, eh, dat waren vaak mannen. En ja, met name witte mannen. Maar dat is de, ik heb het idee dat daarin wel echt iets aan het verschuiven is. Dus dat het doorstroomt ook naar directieniveaus."
■ (respondent C4).

Systemische norm en gebrek aan cultuuromslag

Toch is alleen de verschuiving in cijfers niet voldoende volgens sommige respondenten, omdat er nog altijd een witte, mannelijke systemische norm lijkt te heersen waaruit beslissingen worden gemaakt en waaruit bepaald wordt wat aantrekkelijke vormen van "cultuur" zijn (respondenten C2, C6, C7). Hierdoor biedt het aannemen van bijvoorbeeld meer vrouwen in adviserende en bestuurlijke posities volgens respondenten niet altijd een garantie voor een cultuuromslag als het gaat om diversiteit en inclusie op in- en extern vlak. Het is volgens respondenten een goed begin en in sommige situaties nodig om representatie op grond van cijfers te bewerkstelligen, maar voor inclusie is meer nodig.

"Wij zien heel veel nu dat als wij dan een commissie... onze commissies zijn op papier allemaal heel erg divers en in onze advisering, waar dan externe commissies bij betrokken zijn, of samengestelde commissies van externe adviseurs, dan zie je dat alleen een diverse commissie niet genoeg is. En dan zie je dat als de norm nog Eurocentrisch wit mannelijk is, dan heb je een heel diverse, voor het oog commissie, die nog steeds in die hoek zit te adviseren. Dus ons beeld van klassieke muziek is wat de grote Westerse mannelijke componisten hebben gedaan. Dat is niet alleen het beeld van witte mensen die al generaties in Nederland wonen, dat beeld leeft ook bij ook mensen van kleur, of bij vrouwen: dat is de norm waarmee we hier zijn opgegroeid."
■ (respondent C6).

Genderstereotypen

Over het algemeen zijn mensen binnen een samenleving geneigd om bepaalde percepties te hebben over de talenten, capaciteiten en vaardigheden, verdeeld naar sekse en gender. Onderzoek uit verschillende deelsectoren laat zien dat er vaak diepgewortelde stereotypen met bijbehorende waardeoordelen bestaan over waar mannen en vrouwen goed in zouden zijn (Vecco et al., 2020; Women Inc., 2022). Zo zouden vrouwen minder grappig gevonden worden en te maken krijgen met hogere standaarden binnen cabaret en comedy (Women Inc., 2022), veel minder geld ontvangen voor de kunst die zij maken (Kerchman & Salet, 2019; Women Inc, 2022) en in de muzieksector als minder competent worden beschouwd dan mannelijke artiesten. Zo geeft een van de respondenten aan dat tijdens audities voor orkesten mannen eerder worden aangenomen, omdat gedacht wordt dat zij beter spelen. Vanaf het moment dat audities achter scherm plaatsvinden, wordt dit verschil opgeheven. (respondent C6).

Een andere respondent (respondent C7) geeft aan dat vrouwen vaak ondersteunende rollen krijgen op toneel, waardoor ze wel gerepresenteerd worden in een stuk, maar ten opzichte van mannen minder prominente rollen spelen.

"Maar op toneel is de balans, lijkt redelijk in evenwicht, totdat je echt goed gaat kijken naar: maar wat zijn de dragende rollen en gaan die dragende rollen over de mannelijke hoofdpersoon of hebben ze [vrouwen] een eigen wereld en dan...? Dan ga je ook weer een beetje het schip in. Maar het lijkt dus in eerste instantie alsof het daar evenrediger verdeeld is."

Historisch gegroeide ongelijkheid

In verschillende sectoren wordt het verschil tussen mannen en vrouwen qua representatie en beloning historisch verklaard, zoals binnen de beeldende kunst, opera en theater. Tot aan de twintigste eeuw kregen voornamelijk mannen veel kansen en aandacht binnen deze sectoren, waardoor in de huidige samenleving vooral 'mannelijke werken' ten opzichte van die van vrouwen in historisch perspectief centraal blijven staan (Vecco et al., 2020; Women Inc, 2022). Aan de andere kant geven respondenten aan dat sommige kunst van vrouwen, ondanks dat het in het historisch perspectief past, gewoonweg niet beschouwd werd als hoogwaardige kunst omdat het door een vrouw is gemaakt.

"Ja, waarbij dan dus de vraag is of dat werk [van een vrouwelijke kunstenaar] inderdaad zo typerend en representatief is voor die tijd en waarom het er dan niet eerder hing. Het hing er niet, omdat het een schilderij van een vrouw was waarschijnlijk. Het hing daar niet, omdat het niet als kwalitatief hoogstaande kunst werd gezien."

■ (respondent C2).

Vooroordelen over vrouwen en hun kwaliteiten

Uit een onderzoek blijkt dat mensen kunst waarvan zij denken dat het door vrouwen is gemaakt lager inschatten in waarde dan werk waarvan zij denken dat het door mannen is gemaakt . Dit is opvallend, aangezien uit onderzoek blijkt dat het niet mogelijk is om dit te bepalen door alleen naar kunst te kijken (Adams et al., 2018). Volgens het onderzoek van Women Inc. is het verschil in waarde dus voornamelijk het feit dat kunst van vrouwen lager wordt gewaardeerd, simpelweg omdat het door een vrouw is gemaakt (Women Inc, 2022). Vrouwen kunnen te maken krijgen met ongelijke beoordeling en waardering van hun werk ten opzichte van mannen door onderliggende invloeden van genderstereotypen en vooroordelen.

Geen of een bescheiden rol voor gender en sekse binnen D&I beleid

Uit de gesprekken met respondenten blijkt dat gender en sekse vaak niet apart benoemd worden in diversiteit- en inclusiebeleid, zowel in- als extern. De focus lijkt vooral te liggen op seksuele oriëntatie, etniciteit en/of migratieachtergrond (respondenten C3, C4, C5, C6, C7, C8).

"Maar het interessante daarbij is dat man/vrouw daar eigenlijk niet een vraagstuk in is, maar het vooral over etniciteit gaat."

■ (respondent C5).

Een van de verklaringen die een respondent hiervoor geeft, is dat het voor organisaties vaak makkelijker is om vrouwen te werven dan bijvoorbeeld mensen met een migratieachtergrond of een beperking (respondent C8). Een andere respondent geeft aan dat cijfers over de man/vrouw-verdeling binnen organisaties vaker al bekend zijn, waardoor hier minder focus op ligt (respondent C9).

Mechanismen beloning

Aangezien er geen structurele data beschikbaar zijn over ongelijke betaling tussen mannen en vrouwen binnen de cultuursector, is het lastig om mechanismen die hieronder kunnen liggen te identificeren. Wel zijn er onderzoeken uitgevoerd binnen diverse deelsectoren als het gaat om beloning, die duiden op loonverschillen binnen de cultuursector.

Lage beloning in de gehele cultuursector

Respondenten geven ook aan dat het gebrek aan een cao en de veelvuldige inzet van zzp'ers bij sommige instellingen en organisaties kan leiden tot scheefgroei in salarissen tussen mannen en vrouwen, omdat er geen strakke richtlijnen zijn en het lastiger is om duidelijke afspraken te maken over inschaling en saliering. Volgens sommige respondenten zijn het in deze situaties vaker mannen die

tijdens onderhandelingen meer vragen, en ook diegenen die het waarschijnlijk vaker krijgen (respondenten C4, C5, C6, C7, C8). Meerdere respondenten geven aan dat het salaris binnen de cultuursector laag is voor iedereen en gekenmerkt wordt door werk op projectbasis, wat vaak niet verankerd is in een cao (respondenten C5, C6, C7). Een van de respondenten stelt dat een deel van de overheid vooral de salarissen binnen de gehele sector omhoog probeert te krijgen en pas later naar een eventuele loonkloof wil kijken.

"Daar zit sowieso een vraagstuk waar we mee bezig zijn, omdat we vinden: als je in de cultuursector werkt, dan moet je daar een eerlijke beloning voor krijgen en een veilige werkplek hebben. We proberen de beloning in de gehele sector beter te maken en de werkomstandigheden te verbeteren. Dat doen we door brede arbeidsmarktmaatregelingen. Daarin is nog minimale aandacht voor de verschillen tussen man, vrouw en etniciteit."
■ (respondent C5).

Moederschapsboete

Allereerst is het krijgen van een kind tijdens het uitoefenen van een beroep, waar flexibiliteit, continuïteit van een carrière en beschikbaarheid wordt verwacht, vaak "onaantrekkelijk" (Women Inc, 2022). De arbeidsmarktpositie van vrouwen wordt sterk beïnvloed door de zogenoemde 'moederschapsboete', waarmee vrouwen geconfronteerd worden wanneer ze na het zorgen voor kinderen weer (meer) aan het werk willen gaan. Hierdoor ontstaat ongelijkheid tussen mannen en vrouwen die in eenzelfde functie werken. Meerdere respondenten bevestigen dit, en geven aan dat zij om hen heen horen dat vrouwen binnen de cultuursector twijfelen over het krijgen van een kind. Of nemen bewust op latere leeftijd kinderen, om hun carrière er minder onder te laten lijden (respondenten C4, C5, C8).

Meer onbetaald zorgwerk voor vrouwen

Wereldwijd nemen vrouwen 75% van al het onbetaalde zorgwerk voor hun rekening; ze besteden 2,5 keer meer tijd aan deze taken dan mannen (International Trade Union Confederation, 2019). Als gevolg daarvan onderbreken vrouwen hun loopbaan en werken ze minder uren, waardoor ze per week minder aan betaald werk besteden dan mannen. Hier komt nog bij dat mannen veelal minder/weinig gebruik maken van ouderschapsverlof, vanwege factoren als culturele normen en verminderd salaris tijdens het verlof (Janna van Belle, 2016). Door meer zorgtaken en daarmee gepaard vaak werken in deeltijd, bouwen vrouwen binnen de cultuursector minder "middelen" op. In de cultuursector zijn bepaalde middelen belangrijk om "te slagen" die betrekking hebben op de werkcultuur en werkwijzen in de sector. Gangbare werkwijzen in de sector zijn bijvoorbeeld werken op projectbasis, flexibele werkstijlen, met creatieve deadlines en wisselende werkuren. Het is een sector waar in sommige deelsectoren veel zzp'ers op projectbasis werken, zoals binnen theaterproducties. Hierbij is een cultuur van informeel werken, netwerken en zelfpromotie. Ook veel reizen hoort bij de sector. Respondenten bevestigen het belang van flexibiliteit, de juiste mensen kennen en lange dagen maken (respondenten C3, C4, C5, C6, C7, C8, C9).

Vrouwen worden binnen de cultuursector over het algemeen vaker als minder aantrekkelijk beschouwd, omdat zij gaten in hun carrière zullen laten vallen, niet fulltime kunnen werken en minder flexibel zijn (Vecco e.a., 2020; Women Inc, 2022). Ondanks dat mannen ook vader kunnen worden van een kind, blijven deze verwachtingen in veel grotere mate rondom vrouwen bestaan, waardoor mede hierdoor hun carrière en doorgroeikansen worden verlaagd ten opzichte van die van mannelijke collega's. Ook respondenten geven aan dat het voor vrouwen die moeder worden inderdaad lastiger is om te werken binnen de cultuursector, en sommigen geven zelfs aan dat het op veel (uitvoerende) plekken "een gezinsonvriendelijke sector" is waar het vooral moeders soms vrijwel onmogelijk wordt gemaakt of er te weinig oog voor is om gezin en werk te combineren (respondenten C3, C4, C5, C6, C7, C8).

"Ik heb wel veel gehoord dat mensen pas wat later bijvoorbeeld aan kinderen beginnen, omdat ze heel hard bezig zijn met hun carrière en zeggen van: 'Ja, zodra ik dat ga doen, dan moet ik een stapje terugnemen en dat kan ik niet, want ik wil carrière opbouwen.' En ik heb ook wel gehoord van moeders die wel ook op de vloer staan en ook een kind krijgen, zwanger raken, dat het echt daaromheen eigenlijk heel slecht georganiseerd is voor hen vaak."
■ (respondent C3).

Moeilijke toegang tot (vormen van) netwerken

Naast het krijgen van kinderen, zijn er ook nog andere signalen vanuit respondenten die de moeilijkheid weergeven om als vrouw door te groeien binnen bepaalde deelsectoren. Zo geeft een van de respondenten aan dat de manier van netwerken binnen de cultuursector voornamelijk nog gefundeerd is op "de manier van netwerken en positioneren zoals ze gewend zijn van mannen." (respondent C6). Een respondent geeft aan dat vrouwen vanuit culturele en creatieve studies in een systeem stappen dat mannelijk is, en niet gericht op 'the betterment of women' (respondent C7).

"Want dan stel dat het dan lukt om programmeur te worden, dan heb je nog een directeur. Vaak was dat dan vaak ook een man. En als het nu al lukt om vrouwelijke directeuren te krijgen, dan is je raad van toezicht weer mannelijk, die ook weer toeziet op een bepaalde manier van leiderschap die ze kennen. Dus het zit echt, ja, op alle niveaus."
■ (respondent C6).

6.2.2. Maatregelen om het probleem aan te pakken

Uit de literatuurstudie en de interviews komt naar voren dat er verschillende maatregelen worden ingezet in de cultuursector gericht op gelijke representatie en beloning. Hiernaast worden mogelijk kansrijke maatregelen voorgesteld die genomen kunnen worden door verschillende actoren en op verschillende niveaus in de sector.

Transparantie over en inzicht in salarissen

Transparantie over inschaling en salariëring van medewerkers, verdeeld naar geslacht, kan bijdragen aan het verkleinen van het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen. Onderzoek toont aan hoe de loonkloof tussen vrouwen en mannen kleiner wordt wanneer organisaties verplicht zijn data hierover bekend te maken. Een initiatiefwetsvoorstel dat zich onder andere hierop richt is op dit moment in behandeling in de Tweede Kamer, onder de naam 'Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen'.

Transparantie en inzicht in salarissen kunnen worden bevorderd door:

- *Maatregelen die gericht zijn op het inzichtelijk maken van data van individuele organisaties over inschaling en salariëring, uitgesplitst naar geslacht.* Hierbij kan informatie over functies op senior niveau specifiek van toegevoegde waarde zijn (Europese Commissie, 2021). Bestaande richtlijnen en ontwikkelde codes kunnen worden gebruikt, zoals de Fair Practice Code[21], die werd ontwikkeld voor en door de sector kunst, cultuur en creatieve industrie. Organisaties kunnen bijvoorbeeld een jaarlijkse controle doen van de salarissen, werving, prestaties en promoties, uitgesplitst naar sekse en eventueel andere demografische kenmerken. Respondenten uit verschillende deelsectoren geven aan dat zij (nog) niet op deze manier werken. Een aantal respondenten denkt positief over deze mogelijke maatregelen, zij denken dat transparantie over salarissen kan bijdragen aan het vergroten van de bewustwording over ongelijke beloning (respondenten C1, C3, C5, C8, C9) en dat het goed hanteerbaar is (respondenten C8, C9). Andere respondenten noemen praktische en ethische bezwaren bij deze maatregel. Praktisch kan het lastig zijn om data over medewerkers te verzamelen; hoe kom je aan deze data, welke identiteitskenmerken registreer je wel

21 Zie voor meer over de Fair Practice Code: Fair Practice Code | Fair Practice Code

en niet, hoe zorg je dat data niet herleidbaar zijn naar individuen, hoe pas je dit toe bij losse projecten waarin veel zzp'ers werkzaam zijn (respondenten C3, C4, C5). Ethische bezwaren gaan over het beschermen van mensen en hun gegevens; welke data worden geregistreerd van mensen, wie heeft toegang tot deze data, waarvoor worden ze gebruikt, wat als deze persoonlijke data tegen iemand gebruikt worden of in verkeerde handen vallen (respondent C4).

- *Maatregelen die erop gericht zijn dat organisaties in vacatureteksten transparant zijn over het salaris dat bij een functie hoort.* Organisaties moeten ervoor zorgen dat sollicitanten over de juiste informatie beschikken die ze nodig hebben om te beoordelen of een functie past bij hun vaardigheden, ervaring en salarisbehoeften. Openheid over salariëring kan voorkomen dat iemands vergoeding wordt gebaseerd op het verloop van salarisonderhandelingen in plaats van op de vaardigheden en ervaring van een kandidaat en de verantwoordelijkheden van de functie (O'Donnell et al., 2020). Vrouwen onderhandelen meer dan ooit over hun salaris, maar uit onderzoek volgt dat mannen eerder dan vrouwen onderhandelen als er geen transparantie is over salarisbereik (Leibbrandt & List, 2012). Dit verschil wordt kleiner en keert soms om wanneer deze informatie transparant wordt gemaakt (Stevens & Whelan, 2019).

Zorgvriendelijk werkgeverschap

Verschillende kenmerken van de sector hebben invloed op de culturele en creatieve arbeidsmarkt, zoals flexibele werkstijlen, werken op projectbasis en veel freelancewerk. Deze vormen van werk zijn minder stabiel en riskanter, omdat de inkomsten minder stabiel zijn en er minder sociale voorzieningen zijn opgenomen in de arbeidsvoorwaarden. Dit op zich kan als uitdaging worden ervaren, maar wanneer ook kinderen en zorgtaken een rol spelen, wordt het nog lastiger. Hiernaast worden aan bepaalde functies specifieke eisen gesteld, zoals bijvoorbeeld een minimum aantal werkuren per week voor een managementfunctie. Dit kan het lastiger maken om een functie te combineren met zorgtaken (respondenten C3, C4). Onderzoek laat verder zien dat regelingen gericht op zorgvriendelijk werkgeverschap samenhangen met het aantrekken en behouden van vrouwen op verschillende posities in een organisaties, ook in topposities (Vinkenburg et al., 2015).

Zorgvriendelijk werkgeverschap kan worden bevorderd door:

- *Maatregelen gericht op het evalueren en herzien van bestaand werkgelegenheidsbeleid om ervoor te zorgen dat beleid gezinsvriendelijk is, flexibele mogelijkheden biedt om zorgtaken uit te voeren en zorgt voor een gezonde balans tussen werk en privéleven* (Raad van de Europese Unie, 2020; Europese Commissie, 2021; Vecco, M., 2020). Sommige respondenten geven aan dat in hun organisatie een cao wordt gehanteerd en dat daarin verlofmogelijkheden zijn opgenomen die ook in de wet geregeld zijn. Daarnaast kan een roostermethodiek, waarbij medewerkers meer invloed hebben op te werken dagen en tijden, helpen de werk-privébalans te bewaren.
- *Maatregelen gebaseerd op lessen uit de COVID-19-pandemie in termen van de kansen die werken op afstand biedt, zoals flexibele uren en thuiswerken, ter ondersteuning van makers en werknemers in de cultuursector met zorgtaken* (Europese Commissie, 2021; UNESCO, 2021). In de praktijk kan een werkgever dit ondersteunen door thuiswerken zo goed mogelijk te faciliteren, door bijvoorbeeld kantoormateriaal ter beschikking te stellen zoals laptops, stoelen, bureaus, et cetera. (respondenten C1, C2).
- *Maatregelen gericht op het meenemen van gezinsvriendelijke ondersteuning (zoals het verstrekken van vergoedingen voor kinderopvang) in de financieringsmogelijkheden voor mensen in de cultuursector* (Europese Commissie, 2021; Vecco, M., 2020). Respondenten vinden dit een interessante maatregel, die zij niet kennen uit de praktijk (respondenten C1, C2, C3, C4, C8, C9). In de sector werken veel zzp'ers, voor hen is dergelijke ondersteuning vrijwel niet geregeld. Hiernaast kan dit ook meer zichtbaar maken dat bijvoorbeeld kinderopvang een onderdeel is van de bedrijfsvoering.

Ondersteuning van vrouwen

Kansrijke mogelijkheden worden in verschillend onderzoek gezien in het faciliteren en ondersteunen van vrouwen die nu in de sector werken of in de sector (willen) gaan werken. Dit kan op verschillende manieren. Voorbeelden hiervan zijn activiteiten gericht op mentorschap en initiatieven waarbij de bijdragen van vrouwen worden gevierd. Ook initiatieven die vrouwen in de sector bij elkaar brengen worden genoemd (Raad van de Europese Unie, 2020; Vecco, M., 2020).

De positie van vrouwen in de sector kan verbeterd worden door:

- *Maatregelen die gericht zijn op het opzetten van steunregelingen, trainingen en leiderschaps- en mentorinitiatieven vanuit organisaties en instanties zelf voor vrouwelijke makers en cultuurprofessionals in de culturele en creatieve sector, en vrouwen in leidinggevende en hogere functies stimuleren om als rolmodel te fungeren.* Mentor- en opleidingsprogramma's ter ondersteuning van vrouwelijke makers dragen bij aan persoonlijke ontwikkeling, educatie en professionele groei. Deze programma's zorgen voor de nodige ruimte voor dialoog, netwerken en zichtbaarheid (Europese Commissie, 2021; UNESCO, 2021). Leiderschapsprogramma's bieden toegang tot belangrijke projecten, taken, promoties, externe netwerkmogelijkheden en verbinding met bestuurders en directies. Mentorprogramma's kunnen hiernaast informele ondersteuning bieden en bijdragen aan het opbouwen van een informeel netwerk (O'Donnell, 2020).
- *Maatregelen die gericht zijn op het specifiek (financieel) ondersteunen van vrouwen. Dit zal uiteindelijk leiden tot meer divers leiderschap in de sector* (Center for Creative Leadership, 2019). Succesvolle sponsorprogramma's zijn transparant, meetbaar en doelgericht. Hiernaast worden deelnemers bewust gemaakt dat ze gewaardeerd worden omdat ze het waard zijn om in te investeren (O'Donnell, 2020).
- *Maatregelen gericht op het opzetten van prijzen en programma's om de waarde van het werk van vrouwen binnen de cultuursector te erkennen en te vieren* (Europese Commissie, 2021). Een voorbeeld hiervan is een actueel onderzoek van het Rijksmuseum. Dit museum doet tussen 2021-2024 onderzoek naar de representatie van vrouwen binnen hun eigen museumcollectie. Op de website wordt aangegeven dat vrouwen in de kunst en geschiedenis lang onderbelicht zijn gebleven. In drie categorieën wordt onderzoek gestart: vervaardigers, hoofdrolspelers en verzamelaars, schenkers en conservatoren. Deze onderzoeken leiden volgens het museum zelf "tot een herziene blik op onze collectie en tot de duurzame inbedding van het vrouwelijke perspectief binnen de organisatie."[22]

Inclusie, representatie en antidiscriminatie

Een inclusieve werkomgeving verwijst naar een omgeving waarin alle medewerkers volledig zichzelf kunnen zijn, waarin iedereen erbij hoort en waarbij iedereen dat ook zo voelt. Inclusie zorgt voor behoud van talent, minder verzuim en gelukkigere, meer productieve medewerkers. Een inclusieve werkomgeving leidt er op die manier ook toe dat vrouwen vaker doorstromen naar hogere functies en daar ook blijven. Om de representatie van vrouwen in de sector en in bepaalde functies te bevorderen is het nodig om aan inclusie te werken in organisaties in de sector (Women Inc., 2023). Naast het streven naar inclusie en representatie is het belangrijk om in te zetten op het bestrijden van (ervaren) discriminatie, op onder andere grond van sekse.

Inclusie, representatie en antidiscriminatie kunnen worden bevorderd door:

- *Maatregelen zoals genoemd in de Fair Practice Code voor de cultuursector.* Eén van de vijf kernwaarden in de code is 'diversiteit'. De code stelt dat

22 Zie: Vrouwen van het Rijksmuseum - Rijksmuseum

gezamenlijk zorg wordt gedragen voor meer inclusiviteit in de sector, waar het *"niet alleen over culturele of etnische achtergrond, maar ook over gender, seksuele geaardheid, leeftijd, kennis en vaardigheden en sociaaleconomische achtergrond"* gaat (Fair Practice Code, 2023). De code stelt dat organisaties waar nodig hun eigen structuur en de arbeidsvoorwaarden aanpassen om te werken aan diversiteit en representatie.

- *Maatregelen gericht op het volgen van trainingen en masterclasses gericht op het bewerkstelligen van een meer divers en inclusief personeelsbestand.* Organisaties kunnen dergelijke trainingen faciliteren voor medewerkers, verplicht of vrijwillig. Verder kunnen organisaties hun medewerkers stimuleren om zelf dergelijke trainingen te volgen door te zorgen voor (online) cursusaanbod (respondenten C1, C2).
- *Maatregelen gericht op het verbeteren van werving- en selectieprocessen.* Organisaties moeten zich bewust zijn van vooringenomenheid in wervingsprocessen en proberen dit waar mogelijk te verminderen. Tegelijkertijd is het belangrijk dat organisaties gender- en diversiteitsgerichte procedures integreren in hun werving- en selectieprocessen. Een effectieve methode is objectief werven en selecteren. Hierbij gaat het erom te zorgen dat je niet afgaat op de (onbewuste) vooroordelen en stereotypen, maar ontdekt wie daadwerkelijk de beste kandidaat is voor een functie (Hulsegge et al., 2020; Felten, 2022).
- *Maatregelen gericht op het tegengaan van genderstereotypen.* Het is belangrijk om enerzijds te kijken naar de hoeveelheid vrouwen in organisaties en in programmering en anderzijds naar de rol die vrouwen hebben en de rollen waarin zij worden getoond. Bijvoorbeeld op schilderijen of in theaterstukken. Meer door vrouwen geleide verhalen kunnen bijdragen aan bewustwording en het voorkomen en bestrijden van stereotypes. Als mogelijke maatregel wordt genoemd het opzetten van campagnes die genderstereotypen en discriminatie op grond van gender tegengaan (Murphy et al., 2019; Pujar, 2016).
- *Maatregelen gericht op het creëren en waarborgen van een gender-sensitieve en inclusieve cultuur in de hele organisatie.* In de praktijk gebeurt dit bijvoorbeeld door het instellen van een vrouwenwerkgroep en een terminologiewerkgroep, die zich bezighouden met zowel de interne organisatie als programmering en externe communicatie (respondenten C1, C2). Dit moet ook gericht zijn op laagbetaalde en ondervertegenwoordigde werknemers die mogelijk te maken krijgen met andere vormen van discriminatie en zich niet enkel beperken tot bijvoorbeeld vrouwen in leidinggevende functies. Bij het ontwikkelen en herzien van organisatiebeleid is het belangrijk om gendergevoelige overwegingen te maken. Dit kan bijvoorbeeld gaan over het uitvoeren van genderanalyses om te meten en te begrijpen hoe vrouwen en mannen worden beïnvloed (Europees Instituut voor gendergelijkheid, 2019).
- *Maatregelen specifiek gericht op het tegengaan van discriminatie.* Naast het bevorderen van een diverse en inclusieve werkomgeving is ook het tegengaan van discriminatie van belang. Het werken aan diversiteit en inclusie betekent namelijk niet automatisch het bestrijden van discriminatie die vrouwen meemaken in de cultuursector. In de praktijk kan dit gedaan worden door inleving, het stellen van sociale normen, bewustwording, kennis verzamelen over wat vrouwen mee kunnen maken in de cultuursector en omstanders leren hoe zij kunnen helpen en/of ingrijpen (Felten & Broekroelofs, 2022). Opvallend is dat in de gesprekken met respondenten wél wordt gesproken over ongelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de cultuursector op diverse vlakken (zoals ongelijke betaling of het niet krijgen van bepaalde functies), maar niemand deze ongelijkheid ook discriminatie heeft genoemd.

Gelijk loon voor gelijk werk

Tot slot wordt er in de literatuur een aantal maatregelen genoemd die gefocust zijn op de gelijke beloning van vrouwen en mannen. In een rapport van de Europese Commissie (2021) wordt hiernaar verwezen als: het versterken van het beginsel "gelijk loon voor gelijk werk". Het volgen van een cao en ook het aanbieden van vaste contracten wordt door meerdere respondenten genoemd

als een positieve factor om loonverschillen tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Uit de interviews komt het beeld naar voren dat een bepaald overheidsorgaan alleen inzet op betere beloning binnen de gehele cultuursector, en een ander overheidsorgaan op ongelijke beloning van mannen en vrouwen door alle sectoren heen (respondenten C5, C10).

Gelijk loon voor gelijk werk kan worden bevorderd door:

- *Maatregelen die gericht zijn op het betalen van een eerlijke vergoeding voor geleverd werk.* Hierbij is het belangrijk en kan het helpen om cao's en honorariumrichtlijnen zoveel mogelijk aan te houden, zo wordt gesteld in de Fair Practice Code (Breure, 2019). Respondenten geven aan dat de cao wordt gehanteerd bij inschaling, de functiewaardering gebeurt hierbij door een externe partij (respondenten C1, C2, C3, C4). "*Gender is geen issue bij salarisbepaling, eerdere achterstand bij vorige werkgevers is wel een risico*" (respondent C1). Belangrijk hierbij is dat veel mensen in de sector als zelfstandige werken en dat er veel projectmatig gewerkt wordt. Dan biedt de cao minder houvast (respondenten C4, C5).
- *Maatregelen die gericht zijn op het stimuleren van samenwerking tussen overheden en organisaties uit de sector om gezamenlijk te pleiten voor sterke en bindende wetgeving om gelijke beloning te garanderen* (O'Donnell, 2020). Platform ACCT is momenteel bezig met het praktisch uitwerken en ontwikkelen van het onderdeel Fair Pay van de Fair Practice Code. Hiervoor worden ketentafels georganiseerd waarbij gepraat wordt met vertegenwoordigers uit verschillende disciplines in de sector, over de vraag: wat verstaan we onder *fair practice* en *fair pay*? Een van de respondenten vult hierop aan: "*Dat moet leiden tot een convenant waarin we zeggen met z'n allen: dit vinden wij in deze discipline dat mensen betaald moeten worden. En dan kan je als overheid natuurlijk ook zeggen van: oké, als de sector dat vindt, dan moeten ze dat ook waarmaken. En dan vragen we aan iedereen die wij subsidie geven: doe dat ook. Dan zou je het als harde eis kunnen stellen. Maar zover zijn we dus nog niet.*" (respondent C5).
- *Maatregelen die gericht zijn op naming & faming.* Het benoemen en belonen van werkgevers die actief antidiscriminatiebeleid voeren is een mogelijke manier om discriminatie en ongelijke behandeling te voorkomen. Bij *naming & faming* gaat het om het belonen van organisaties wanneer ze het goed doen (Utting, 2003). Andere organisaties kunnen zich hier weer door laten inspireren. Een aantal respondenten geeft aan dat hun organisatie standaard zorgvuldigheidscontroles doet bij sponsoren, de komende jaren willen ze hierin ook diversiteit & inclusie meenemen (respondenten C1, C2).

6.2.3. Handhaving, rechtsbescherming, beleid en wetgeving door de nationale overheid

Handhaving

Handhaving wordt hier opgevat als handhaving door de nationale overheid, dus niet binnen organisaties of binnen de sector zelf bijvoorbeeld. Uit het literatuuronderzoek komen de volgende maatregelen als kansrijk naar voren:

- *Maatregelen gericht op het beschikbaar, transparant en vergelijkbaar maken van data over loonschalen als verplichte eis in de publieke sector* (Europese Commissie, 2021);
- *Maatregelen gericht op het verplichten van rapportage over de loonkloof.* Maak genderrapportage van activiteiten en transparantie over artiestenhonoraria verplicht (Europese Commissie, 2021);
- *Maatregelen die gericht zijn op versterking van de bewijsbasis, door regelmatige en systematische dataverzameling en -verspreiding op verschillende niveaus, waarbij dezelfde indicatoren worden gehanteerd.* Op dit moment zijn (te) weinig structurele data beschikbaar en is er een dringende behoefte aan betrouwbare gegevens over werkgelegenheidspatronen van vrouwen en mannen in de sector. Dit gaat over data op alle gebieden van de culturele sector: werkgelegenheid, onderwijs, capaciteitsopbouw, participatie en consumptie (UNESCO, 2021).

Rechtsbescherming

Het recht op gelijke beloning voor vrouwen en mannen is in het EU-verdrag en de Nederlandse wetgeving geregeld, alsook in het Verdrag betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde, Genève (1951). Artikel 157 van het EU-Werkingsverdrag bepaalt dat lidstaten ervoor moeten zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Het recht op gelijke beloning is vastgelegd in nationale wetgeving, Europese wetgeving en internationale verdragen. In de praktijk is gelijke beloning echter nog geen realiteit.

Beleid

Beleid wordt hier opgevat als beleid door de nationale overheid, dus niet binnen organisaties of binnen de sector zelf. Uit het onderzoek komen verschillende beleidsmaatregelen als kansrijk naar voren bij de bestrijding van ongelijke beloning, ofwel het bevorderen van gelijke beloning, en het bevorderen van de representatie van vrouwen in de sector.

De volgende mogelijke beleidsmaatregelen worden als kansrijk gezien:

- *Maatregelen gericht op het uitvoeren van meer gedetailleerd onderzoek naar de loonkloof en de zorgkloof in de cultuursector, met bijzondere nadruk op de uitdagingen waarmee freelancers worden geconfronteerd* (UNESCO, 2021). Daarnaast ook het hanteren van een intersectionele kijk[23] binnen onderzoek als het gaat om ongelijke representatie en beloning in plaats van een focus op bepaalde identiteitskenmerken. Zo zijn er geen tot weinig onderzoeksresultaten en data bekend over de ervaringen van trans- en non-binare personen binnen de cultuursector als het gaat om representatie en beloning. Maar ook andere identiteitskenmerken, zoals migratieachtergrond, beperking, leeftijd et cetera moeten meegenomen worden om een totaalbeeld te kunnen geven.
- *Maatregelen die ervoor zorgen dat organisaties niet (mogen) vragen naar de salarisgeschiedenis van een werknemer.* Hoewel gegevenstransparantie met betrekking tot salarissen en algemene vergoedingen in de publieke en particuliere sector kan helpen om de loonkloof tussen vrouwen en mannen beter te begrijpen en aan te pakken, kunnen sommige gegevens ook de positie van vrouwen belemmeren, bijvoorbeeld bij het aangaan van salarisonderhandelingen. Met historisch lagere lonen is een vrouw snel in het nadeel bij het onderhandelen over salaris (O'Donnell, 2020).
- *Maatregelen die gericht zijn op het (eerder) financieren en belonen van organisaties die zich aantoonbaar inzetten voor gelijke representatie en beloning, en het hanteren van loongelijkheid en transparantie als voorwaarde voor alle publieke financiering in de cultuursector* (UNESCO, 2021). Bij het toekennen van financiering kan er prioriteit worden gegeven aan instellingen en initiatieven die effectieve benaderingen toepassen om te werken aan gelijke representatie en beloning (O'Donnell, 2020; Raad van de Europese Unie, 2020).
- *Maatregelen gericht op het verbeteren van sociale voorzieningen, waarbij rekening gehouden wordt met obstakels die vrouwen tegenkomen bij het op zich nemen van onbetaalde zorgtaken.* Goedkope of gratis kinderopvang, diensten voor ouderen en mensen met een beperking moeten voorrang krijgen en uitgebreid worden. Dergelijke investeringen zijn van cruciaal belang bij het herverdelen van de onbetaalde zorg, die veel vrouwen nu nog een slechtere positie op de arbeidsmarkt bezorgt en vaker onzeker werk. Sommige studies suggereren ook dat het wettelijk vastleggen van een deel van het ouderschapsverlof dat door mannen moet worden opgenomen, gendergelijkheid kan bevorderen en de loonkloof kan verkleinen. Dit gebeurt door moeders in staat te stellen eerder weer aan het werk te gaan, waardoor de hoeveelheid tijd waarmee hun werk wordt onderbroken wordt beperkt (O'Donnell, 2022).

23 Intersectionaliteit wordt ook wel kruispuntdenken genoemd. Het uitgangspunt is dat iedereen te maken heeft met verschillen op grond van diverse identiteitskenmerken, zoals gender, seksuele oriëntatie, huidskleur, leeftijd en klasse, en dat de samenhang van deze verschillen zorgt voor structurele voor- en/of nadelen.

- *Maatregelen gericht op het ondersteunen en faciliteren van ontwikkelde richtlijnen, zoals de Code Diversiteit & Inclusie, de Fair Practice Code en de Governance Code Cultuur.* Zo kan bijvoorbeeld de gemeente organisaties helpen om de CODEDI te hanteren en hierbij ook aandacht vragen voor de aanpak van ongelijke representatie en beloning tussen mannen en vrouwen (en een verdere intersectionele aanpak). De gemeente zou dat bijvoorbeeld kunnen doen door een gespecialiseerde opdracht te geven om met instellingen formats of voorbeelden van goed beleid tegen discriminatie te ontwikkelen (Felten et al., 2023).

De Code Diversiteit & Inclusie (CODEDI) is een gedragscode van, voor en door de Nederlandse culturele en creatieve sector aangaande diversiteit en inclusie. De code is een zelfreguleringsinstrument met als doel dat de culturele en creatieve sector de brede diversiteit van de Nederlandse samenleving representeert. De vijf principes zijn: 1) je weet waar je staat ten aanzien van diversiteit en inclusie, 2) je integreert diversiteit en inclusie in je visie, 3) je creëert draagvlak binnen je organisatie voor het naleven van de code, 4) je stelt een plan van aanpak op, gericht op continue verbetering, 5) je monitort en evalueert naleving van de code en je legt er verantwoording over af. Daarnaast staan de vier P's centraal in de Code: Programma, Publiek, Personeel en Partners.
Zie: Code Inclusie & Diversiteit in cultuursector - Code Diversiteit & Inclusie

- *Maatregelen gericht op het naleven van ontwikkelde richtlijnen, zoals de Code Diversiteit & Inclusie, de Fair Practice Code en de Governance Code Cultuur.* Een belangrijk deel van de cultuursector is afhankelijk van financiële ondersteuning door overheden en publieke of private fondsen. Het ministerie van OCW heeft het onderschrijven en toepassen van de Code Diversiteit & Inclusie verplicht gesteld voor cultuurinstellingen die onder de culturele basisinfrastructuur vallen (BIS) en die door de Rijkscultuurfondsen gesteund worden. Ook particuliere fondsen zoals VSB fonds houden zich actief bezig met diversiteit en inclusie. Momenteel lijken er nog geen harde sancties op het niet (genoeg) naleven van de Code te staan en is het organisatieafhankelijk in hoeverre hier iets mee wordt gedaan. Organisaties zullen in de meeste gevallen dan nog steeds hun subsidie ontvangen (Cultuurmonitor, 2023; respondenten C6, C7). Een andere respondent geeft aan dat dit ook ligt aan de politieke kleur binnen een gemeente of provincie of dit als prioriteit wordt gemaakt (respondent C5). Hierdoor kan diversiteit en inclusie beschouwd worden 'iets' wat ernaast wordt gedaan in plaats van een uitgangspunt binnen de sector. In de Code zelf staat: "afrekenen op basis van metingen doet geen recht aan de geest van de code." (CODEDI, 2022). Uit een onderzoek van Kennisplatform Inclusief Samenleven KIS-onderzoek naar wat werkt in de aanpak van institutioneel racisme blijkt dat het afleggen van verantwoording helpt om discriminatie tegen te gaan (Felten et al., 2023). Meerdere respondenten geven aan dat zij het 'een heel positieve beweging' vinden als er strikter gebruik wordt gemaakt van de code. Zo geeft een van de respondenten aan dat organisaties zich moeten verhouden tot de CODEDI in hun jaarverslagen. Als organisaties hierin tekort schieten en vervolgens geen verandering laten zien op de pijlers binnen de Code, nadat ze hierop zijn aangesproken, moet er een vervolg aan vast zitten. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een verantwoordingsgesprek.

Wetgeving

Ongelijke behandeling op basis van geslacht of gender is een vorm van discriminatie en is verboden volgens de Algemene wet gelijke behandeling. Deze wet verbiedt discriminatie op grond van geslacht in de beloning van werk. Een medewerker kan dan ook aanspraak maken op hetzelfde loon voor werk van vergelijkbare waarde verricht door iemand van het andere geslacht. In 2019 is er een initiatiefwetsvoorstel ingediend voor de 'Wet gelijke beloning van vrouwen en mannen'. De nieuwe wet moet ervoor zorgen dat er een einde komt aan de ongelijke beloning van mannen en vrouwen. De wet is op dit moment nog in behandeling in de Tweede Kamer. In het wetsvoorstel is een aantal maatregelen opgenomen, waaronder:

- Het invoeren van een certificeringssysteem, waarbij het verplicht wordt iedere drie jaar cijfers aan te leveren over het salaris van de medewerkers;
- Ondernemingen met meer dan vijftig medewerkers worden verplicht informatie te verstrekken aan de ondernemingsraad en in het bestuur

verslag te doen over de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in vergelijkbare functies;
- Ondernemingen met meer dan 250 medewerkers moeten een certificaat verkrijgen om te laten zien dat zij vrouwen en mannen gelijk belonen;
- Wanneer er sprake is van ongelijke beloning krijgt de werkgever een kans om dit te verbeteren. Als dat niet gebeurt volgen er boetes.

De EU wil op Europees niveau het beginsel 'gelijk loon voor gelijk werk voor mannen en vrouwen' versterken via nieuwe EU-regels over loontransparantie. In december 2022 hebben het Europees Parlement en de EU-lidstaten een akkoord bereikt over de richtlijn 'loontransparantie'. Deze heeft als doel om de loonverschillen tussen mannen en vrouwen met dezelfde functie te verkleinen. De richtlijn moet in Nederland in 2026 van toepassing zijn.

Deelconclusie

Structureel en actueel onderzoek naar ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector op grond van sekse ontbreekt. Uit onderzoek wat wel is gedaan binnen verschillende deelsectoren blijkt dat vrouwen in aantallen over-gerepresenteerd zijn binnen de cultuursector, maar onder-gerepresenteerd binnen hogere functies, zoals bestuurder, Raad van Toezicht en directie. Ook in galeries, exposities, op het podium en andere plekken lijken vrouwen uit de beschikbare onderzoeken en volgens respondenten onder-gepresenteerd te worden in vrijwel alle deelsectoren. Niet alleen (altijd) in aantallen, maar ook in bijvoorbeeld de rollen en tekst die zij toebedeeld krijgen in theaterstukken, de plaatsen waar hun kunst hangt in een museum of het aantal artiestenplekken op festivals. Als het gaat om beloning binnen de cultuursector verdienen vrouwen veelal minder dan hun mannelijke collega's, ontvangen ze minder loon voor hun werk en hebben ze daarnaast vaker meerdere banen om voor genoeg inkomsten te zorgen. Onder deze ongelijkheid liggen mechanismen die dit in stand houden, zoals genderstereotypering, vooroordelen, historisch gegroeide ongelijkheid en een systeemnorm binnen de sector.

De cultuursector wordt door meerdere bronnen en respondenten gezien als een onzekere en gezinsonvriendelijke sector door de vraag naar flexibiliteit, assertiviteit en onregelmatigheid. Hierbinnen zou weinig rekening worden gehouden met voornamelijk moederschap, gezien vrouwen nog altijd meer zorgtaken dragen dan mannen. Hierdoor is het voor veel (jonge) moeders een grote uitdaging om hun gezin en carrière beide draaiende te houden. Daarnaast kan volgens respondenten een 'gat' in een cv en tijdelijk niet werken invloed hebben op hun kansen daarna. De komst van de Wet kinderopvang en de Wet gelijke beloning kunnen hier al een flinke bijdrage aan leveren, maar daarnaast moet er ook aandacht zijn voor 'de cultuur' van de cultuursector. Hiermee wordt bedoeld dat vrouwen (en mannen) gebruik moeten kunnen maken van deze opties zonder hierbij bang te moeten zijn hierop aangekeken te worden of geen kansen meer in de toekomst te krijgen.

Voor veel instellingen en organisaties zijn de ontwikkelde codes om diversiteit, inclusie en *fair pay* te bewerkstelligen nog vrijblijvend, volgens sommigen zelfs té vrijblijvend. Het naleven van de CODEDI hangt af van het interne belang en draagvlak, politieke kleur van de stad of provincie en de kennis van diegenen die verantwoordelijk zijn voor de naleving ervan. Door de vrijblijvendheid van de Code kan diversiteit en inclusie, waaronder gelijke representatie en beloning van vrouwen, een keuze zijn en daarmee iets 'wat ernaast wordt gedaan'. Volgens sommige respondenten moet steviger ingezet worden op het naleven van de Code om daadwerkelijk stappen te kunnen zetten in de sector

Daarnaast is het opvallend dat er weinig aandacht lijkt te zijn voor sekse- en gendergelijkheid binnen D&I-beleid, maar meer oog is voor huidskleur, migratieachtergrond en seksuele oriëntatie. Dit duidt aan de ene kant op het hanteren van een intersectioneel perspectief binnen beleid, maar kan wel zorgen voor het uit het oog verliezen van ongelijkheid op grond van sekse en gender, zoals getoond in dit onderzoek. Daarnaast wordt er niet tot amper gesproken over (ervaren) discriminatie door respondenten en in literatuurbronnen, maar over ongelijkheid en achterstelling. De focus binnen de cultuursector lijkt vooral te

liggen op het ontwikkelen van diversiteit- en inclusiebeleid, maar dit betekent niet per definitie ook het bestrijden van bestaande en/of voortdurende discriminatie op onder andere grond van sekse binnen de sector.

In bestaand onderzoek en door respondenten worden verschillende mogelijke maatregelen aangedragen gericht op representatie en gelijke beloning. Hierbij worden vijf overkoepelende terreinen genoemd: 1) Transparantie over en inzicht in salarissen; 2) Zorgvriendelijk werkgeverschap; 3) Ondersteuning van vrouwen; 4) Inclusie, representatie en antidiscriminatie; en 5) Gelijk loon voor gelijk werk. Respondenten onderschrijven het belang van het nemen van maatregelen, in de praktijk ervaren zij echter dat het onderwerp soms niet op de agenda staat of alleen ergens op een hele volle agenda. Er is veelal wel de wil om hiermee aan de slag te gaan, maar er lijkt geen breed gedragen gevoel van urgentie voor het onderwerp te zijn. Een deel van de genoemde maatregelen wordt door de respondenten als lastig uitvoerbaar gezien, hierbij worden het flexibele karakter van de sector en een gebrek aan financiële middelen in de sector als geheel vaak genoemd.

Om ongelijke representatie en beloning binnen de cultuursector aan te pakken, is het van belang dat meer wordt geïnvesteerd in bewustwording en zicht op samenstellingen van een organisatie. Dit gaat zowel om horizontale en verticale samenstellingen, als ook om onderliggende mechanismen. Alleen een divers personeelsbestand zorgt niet automatisch voor inclusie, hierbij is het nodig de systemische norm – over wat bijvoorbeeld kunst is of niet, wie artiest is of niet - binnen de sector ook ter discussie te stellen. Als het gaat om ongelijke representatie en beloning op grond van sekse, is het van belang dat beloningen en functies structureel in kaart worden gebracht, met oog voor deelsectoren, om te identificeren waar en in welke deelsectoren en functiegroepen zich ongelijkheid op grond van sekse voordoet. Het hoe en waarom mag daarbij niet vergeten worden om onderliggende mechanismen aan te pakken.

7 Discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit in de Nederlandse museumsector

Dit hoofdstuk is gewijd aan het doorgronden van discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit in de Nederlandse museumsector. Daarvoor hebben we op basis van bestaande literatuur een inventarisatie gemaakt van de aard en omvang van discriminatie en uitsluiting. Vormen van discriminatie en uitsluiting in de museumsector bestaan vooral uit ongelijkwaardige representatie op het vlak van personeelssamenstelling en het ontbreken van meerstemmigheid in programmering, tegen het licht van de discriminatiegrond 'etniciteit'. Dit hoofdstuk tracht inzichtelijk te maken hoe (het ontbreken van) gelijkwaardige representatie in personeelssamenstelling en meerstemmigheid in programmering verband houden met mechanismen van discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit. Onder gelijkwaardige representatie wordt verstaan: een evenredige afspiegeling van de samenleving in personeelsbestand. Onder meerstemmigheid wordt verstaan: "*...alle processen en methodieken die leiden tot gelaagdheid en meerdere perspectieven (multiperspectiviteit) in musea en rondom museale producten zoals: tentoonstellingen, educatieve producten, randprogrammering en collecties en wordt bij voorkeur uitgevoerd in samenwerking met een community.*" (Ras, 2018). Vervolgens zijn maatregelen geïnventariseerd die ingezet kunnen worden om deze mechanismen van discriminatie en uitsluiting binnen de museumsector tegen te gaan. Het hoofdstuk sluit af met een deelconclusie waarin aanbevelingen worden gegeven die voortkomen uit de literatuur of aangedragen zijn door de respondenten, c.q. experts uit het veld.

7.1. Probleemomschrijving

Dit onderzoek verkent bestaande literatuur over discriminatie en uitsluiting op de grond etniciteit in de Nederlandse museumsector. Welke vormen van discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit vinden plaats in de museumsector? We richten ons binnen die vraag op personeelssamenstelling en de inhoudelijke perspectieven en programmering van exposities en tentoonstellingen.De kleine omvang van bestaand en gedaan onderzoek naar discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit in de museumsector is een complicerende factor bij het inzichtelijk krijgen van discriminatie binnen het museumveld. Zowel de beschikbaarheid van kwantitatief, cijfermatig onderzoek als kwalitatief onderzoek is beperkt. Een andere complicerende factor is dat in sommige gevallen de aard van discriminatie tevens ook een mechanisme is dat discriminatie en uitsluiting in stand houdt. Daarom komen in onderstaande paragraaf 7.1.1. en ook in de paragraaf over mechanismen 7.2.1 dezelfde onderwerpen terug.

7.1.1. De aard en omvang van het probleem

Over de precieze aard en omvang van discriminatie op grond van etniciteit binnen de museumsector zijn weinig gegevens bekend. Vormen van discriminatie die spelen in de sector zijn intermenselijke discriminatie – dus tussen personen - en geïnstitutionaliseerde vormen van discriminatie en uitsluiting. Ons onderzoek gaat sporadisch in op intermenselijke vormen van discriminatie binnen de museumsector, maar richt zich vooral op mechanismen die ten grondslag liggen aan processen, beleidsvorming of (geschreven en ongeschreven) (gedrags)regels binnen musea die ertoe leiden dat er ongelijkheid wordt ervaren tussen mensen van verschillende etniciteiten (afkomst, huidskleur of religie).

De aard van discriminatie en uitsluiting in de museumsector houdt verband met (on)gelijkwaardige representatie op het vlak van personeelssamenstelling en het ontbreken van meerstemmigheid op het vlak van programmering en (reflectie op) collecties. Er gaan stemmen op vanuit het museumveld en sectorbreed dat er behoefte is aan een meer evenredige representatie van *alle* Nederlanders in de museumsector. (*Open Brieven: de Nederlandse kunstwereld is te wit - doe er iets aan - Features - Metropolis M*, z.d.; *White Balls on Walls - Filmkrant*, 2023). Het is dus een zeer actueel onderwerp.

Over de precieze omvang van discriminatie in de museumsector bestaat geen literatuur die hierover duidelijkheid verschaft. Het ontbreken van gegevens wil niet zeggen dat er geen discriminatie is of ervaren wordt; het idee leeft dat ervaringen van discriminatie en uitsluiting vaak niet worden gemeld. Respondenten D1 t/m D8 geven aan in hun beroepspraktijk discriminatie te hebben gezien en/of zelf ervaren. Dit betreft discriminatie op grond van etniciteit op institutioneel niveau, en tussen personeel en bezoek, en collega's onderling. Sommige respondenten geven aan dat er onzekerheid en moeheid bestaat omtrent melding doen van discriminatie; men weet niet waar dit te melden en/of men heeft geen vertrouwen in het resultaat van een mogelijke afhandeling van die melding. Met als gevolg dat men moe wordt van het steeds reproduceren van een pijnverhaal dat niet leidt tot verandering (respondenten D3, D5, D6). Bij afwezigheid van melding is het moeilijk om de omvang van discriminatie accuraat in beeld te brengen.

Uit de verkenning van de tot onze beschikking zijnde literatuur over discriminatie in de museumsector blijkt dat de focus ligt op onderzoek naar diversiteit en inclusie, en niet naar discriminatie en uitsluiting.

Musea in Nederland: ontstaan en functie

Het CBS telt elk jaar het aantal musea in Nederland. In 2021 waren er 629, waarvan 122 kunstmusea, 405 historische musea, 28 natuurhistorische musea, 65 over bedrijf en techniek en 9 volkenkundige musea (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022b).
Het ontstaan van musea in Nederland hangt samen met de opkomst van de natiestaat en het nationalisme in de negentiende eeuw. Musea verzorgden educatie over de geschiedenis van de staat op vaak heroïsche wijze. Deze verhalen werden versterkt met objecten, kunst en artefacten (Mathijsen, 2013; Hellemans, 2014). Musea zijn daarom in oorsprong geen neutrale plekken, er werd en wordt specifiek gekozen om bepaalde verhalen en objecten wel en andere niet te vertellen of ten toon te stellen.
Het International Council of Museums (ICOM) heeft sinds 2022 de volgende definitie, die de functie van een museum beschrijft, opgesteld:
"*Een museum is een non-profit, permanente instelling in dienst van de samenleving die materieel en immaterieel erfgoed onderzoekt, verzamelt, conserveert, interpreteert en tentoonstelt. Het is openbaar toegankelijk en inclusief; musea koesteren en bevorderen diversiteit en duurzaamheid. Ze opereren en communiceren ethisch, professioneel en betrekken gemeenschappen bij hun werkwijze, om zodoende een gevarieerd spectrum aan belevingen te bieden voor onderwijsdoeleinden, voor plezier, ter bevordering van reflectie en kennisuitwisseling (ICOM, 2022, vrij vertaald).*"
Hedendaagse musea borgen dus kunst en erfgoed en hebben een maatschappelijk en educatief doel, evenals een entertainment functie. Ze zijn bedoeld als openbare plek die toegankelijk is voor de gehele samenleving. We plaatsen de discussies en informatie die uit de literatuur naar voren komen als het gaat om discriminatie op basis van etniciteit tegen het licht van de constatering dat musea historisch gesproken geen neutrale instellingen zijn (maar voortkomen uit een bepaald cultureel archief) en de ICOM-definitie.

Andere focuspunten die uit de relevante literatuur aangaande discriminatie en uitsluiting in de museumsector die naar voren komen zijn representatie (en het meetbaar maken daarvan) en een algemener maatschappelijk discours over dekolonisatie, dat voor veel musea een actueel onderwerp is. We beginnen de verkenning van de literatuur met het onderwerp representatie.

Ongelijkwaardige representatie als uitsluitingsvorm

CODEDI als instrument voor gelijkwaardige representatie

Een deel van de literatuur richt zich op discriminatie en uitsluiting in de vorm van ongelijkwaardige representatie. Een prominente rol is daarin weggelegd voor literatuur die ingaat op de Code Diversiteit en Inclusie (CODEDI). Via de Code Culturele Duit 2011 (CCD) en de Code Diversiteit en Inclusie uit 2019 (CODEDI) tracht de cultuursector het thema en de aanhangende problematiek van uitsluitingsmechanismen en discriminatie op de agenda te zetten. De CODEDI is geïnitieerd door de sector zelf en is bedoeld om musea en andere organisaties binnen de culturele sector te stimuleren om van diversiteit en inclusie een speerpunt te maken in werkwijze, visie en missie. De CODEDI richt zich dus op bevordering van gelijkwaardigere representatie op het vlak van personeel, programma, partners en publiek (de vier P's). De overheid ondersteunt dit initiatief en stimuleert door middel van regelgeving het implementeren van de code (Van der Molen, 2021). In de beschrijving van de CODEDI komt nergens de termen discriminatie of racisme voor.

Aanname: inclusie en diversiteit zorgen voor verminderen/stoppen discriminatie

- De onderliggende – niet specifiek gemaakte - aanname in discoursen over diversiteit en inclusie is dat strategieën en beleidsplannen die gericht zijn op diversiteit en inclusie zorgen voor vermindering of het stoppen van discriminatie. Maar omdat er geen harde cijfers zijn over discriminatie met betrekking tot de museumsector, kunnen strategieën van diversiteits- of inclusiebeleid moeilijk aantoonbaar causaal verbonden worden met statistisch betrouwbare data over discriminatie in de museumsector. Uit de literatuur blijkt ook dat dit een kwestie is waar veel instellingen in het museumveld (en daarbuiten) tegenaan lopen.

Personeel

- Uit onderzoek van Berghorst blijkt dat musea worstelen met het creëren van een gelijkwaardige afspiegeling van de samenleving in hun personeelsbestand. Het onderzoek concludeert dat van twaalf regionale musea - nieuw in de Basisinfrastructuur (BIS) – die de CODEDI toepassen, er bij geen enkele in 2023 een directeur met een 'niet-westerse' (term gebruikt door Berghorst) achtergrond was; bij één museum werken er twee curatoren met een 'niet-westerse achtergrond' (Berghorst, 2023). In de beleidsplannen wordt de P van Personeel in de meeste gevallen weggelaten (idem). Bij het opstellen van vacatures en in de keuze voor partners is diversiteit en omgang met diversiteit een criterium. Om wat voor vorm van diversiteit het gaat, is niet gespecificeerd (idem). Berghorst benoemt dat één museum de Rooney Rule heeft toegepast omwille van het bewerkstelligen van een gelijkwaardige afspiegeling van de samenleving. Dat heeft geleid tot een diverser team bezien vanuit het oogpunt van etnische achtergrond (idem). De Rooney Rule[24] stamt uit de Amerikaanse *football league* waarbij het clubs verplicht werd personen uit etnische minderheden uit te nodigen voor sollicitatiegesprekken voor de functie van hoofdcoach. De Amsterdamse Kunstraad formuleerde dit als een van de 21 aanbevelingen in haar advies (AKr, 2019).
- Onderzoek naar het Eindhovense Van Abbemuseum legt bloot dat het museum weliswaar laat zien dat ondanks dat het museum specifiek inzet op sociale inclusiviteit door de norm te bevragen, het personeelsbestand niet etnisch divers is en het geen afspiegeling van de maatschappij vormt (Blaauw, 2017).

24 Het is nog niet duidelijk of de toepassing van deze manier van werken strookt met de Nederlandse anti-discriminatiewetgeving.

- Een ander onderzoek over gelijkwaardige representatie van personeelssamenstelling in de museumsector is uitgevoerd door NRC en opgetekend door Ter Borg in 2020. Dit onderzoek neemt CODEDI en de samenstelling van personeelsbestanden van een groot aantal musea als vertrekpunt. Het toont aan dat museumbesturen en directies voornamelijk worden bemand door witte mannen van middelbare leeftijd. Op basis van het onderzoek van NRC zien we dat van de 21 musea er in 2020 geen enkele een directeur met 'niet-westerse achtergrond' (term gebruikt door Ter Borg) had. Van de 237 medewerkers zijn er zes mensen met een 'niet-westerse' achtergrond op verantwoordelijke posities. Onderliggende aanname is dat museumdirecties en -besturen 'witte mannelijke bolwerken' zijn die (onbewust) impliciete of expliciete uitsluitingsmechanismen in stand houden (idem).

Registratie van personeel

- Het streven naar gelijkwaardige representatie in de personeelsbestanden van musea wordt in de literatuur vaak besproken aan de hand van CODEDI. Bij het succesvol implementeren van de CODEDI gaat het om het bevorderen van gelijkwaardige representatie (diversiteit en inclusie). Om diversiteit en inclusie vervolgens meetbaar te maken is registratie – van etniciteit in dit geval, van belang. Merk op dat het labelen alleen betreft hetgeen afwijkt van de norm. Autochtone Nederlanders met ouders geboren in Nederland worden niet gelabeld (niet door musea en ook niet door het CBS). Kritiek daarop (Wekker, 2016; Cultuurmonitor, 2023; Rana et al., 2022) is dat symbolisch en psychologisch gesproken dit tot effect heeft dat het non-gemarkeerde - het witte Nederlanderschap - de norm is en blijft, en dat afwijkingen van die norm 'kleur' toevoegen. In hoeverre is er sprake van gelijkwaardigheid als wit de norm is en mensen met andere afkomsten iets 'toevoegen'? Wekker gaat op die vraag in haar boek dieper in (Wekker, 2016). Echter, registratie op etniciteit gebeurt amper binnen de museumsector. Er bestaat ook ongemak en weerstand tegen het registreren van etniciteit van personeelsleden (Rana et al., 2022; Cultuurmonitor 2022). Een aantal Nederlandse musea huivert om de etniciteit of huidskleur van hun medewerkers te benoemen (Ter Borg, 2020), waardoor de effecten van doorvoering van de CODEDI op het vlak van personeel lastig meetbaar zijn (Cultuurmonitor, 2023). Zo kan er geen inschatting gemaakt worden in hoeverre het personeelsbestand25 een gelijkwaardige representatie geeft van de samenleving (Ter Borg, 2020). Ter Borg citeert historica Patricia D. Gomes: "Alle instellingen gebruiken als argument, als neutraal argument, dat er in Nederland niet etnisch wordt geregistreerd omdat dit racistisch zou zijn....Niet meten is niet weten, en niet weten is niets hoeven doen aan racistische uitsluiting." (idem).
- Onderzoek naar samenstellingen van besturen en personeelsbestanden vindt vooral plaats op organisatie- en brancheniveau, waardoor er geen sectorbrede conclusies getrokken kunnen worden (Cultuurmonitor, 2023). Onder paragraaf 5.2.1 Mechanismen gaan we dieper in op hoe de CODEDI soms gezien wordt als een mechanisme dat uitsluiting eerder in stand houdt dan bestrijdt.
- Als registratie op etniciteit ontbreekt, dan kan op basis van cijfermatige data in ieder geval niet aangetoond worden dat een etnisch diverser ('minder wit') personeelsbestand verband heeft met een andere, meer diverse(re) programmering van het museum of een ander publiek. Brits onderzoek schetst dit representatieprobleem voor het Verenigd Koninkrijk (Brook et al., 2020). Door middel van crossanalyses van volkstellingen en databestanden uit de culturele sector hebben ze verbanden kunnen leggen tussen culturele beroepen, gender, sociale klasse en etniciteit. Het bleek dat besluitvormende posities ingevuld werden door vooral witte middenklasse mannen. En, zo redeneerden zij, als er ongelijkheid en ongelijkwaardigheid is onder de culturele producenten, dan kan er ook geen gelijkwaardigheid

25 In de context van sociale bescherming heeft de EU-wetgever in de 'Richtlijn rassengelijkheid' bepaald dat direct onderscheid op grond van etniciteit alleen is toegestaan in enkele specifieke gevallen, waaronder positieve acties zoals voor het tegengaan van achterstelling. Dus als etniciteit om die reden wordt geregistreerd mag het wel; tenzij vrijwillig. Zie ook Infosheet Discriminerende Risicoprofielen van Amnesty International (2023).

en gelijkheid zijn in de consumptie ervan (Brook et al., 2020). Wanneer we de redenering van Brook et al. (2020) doortrekken naar het Nederlandse museumveld, dan zou de voorspelling zijn dat een wit collectief van culturele producenten (museumdirecteuren, curatoren, kunstenaars) met zijn programmering vooral een gelijksoortig publiek trekt. Een onderzoek van Van Haeren et al. (2020) over theaterpubliek sluit aan bij dit idee dat het meten van impact van een veranderd personeelsbestand op het publieksbereik moeilijk is. En bovendien, dat inzet op meer divers en inclusief aanbod niet betekent dat het publiek automatisch mee verandert (idem). Het meten van de impact van een verandering in personeelsbestand op programmering en publiek is complex. Het meten van impact is ook moeilijk als gevolg van het gebrek aan monitoring en registratie.

Dekolonisatie-discours

Een ander thema dat terugkomt in de literatuur over discriminatie en uitsluiting in musea is dekolonisatie. Het kolonialisme heeft zijn sporen nagelaten in de manier waarop etnografische en historische musea kennis verzamelen en vertalen naar exposities. Het kolonialisme heeft zijn oorsprong in het verlichtingsdenken. Binnen dit verlichtingsdenken ontstond een 'semiwetenschappelijk' vertoog over 'ras' en een bijbehorende indeling in 'inferieure' en 'superieure' mensen. Dit legitimeerde de trans-Atlantische slavernij. De wetenschappelijke methodes die vanuit verlichtingsdenken zijn ontwikkeld, worden tot op de dag van vandaag gebruikt. Hierdoor wordt kennisproductie gezien als iets dat per definitie 'objectief' is, hetgeen een blinde vlek creëert voor eurocentrisch denken. Een dekoloniaal discours 'deconstrueert' dit denken en stuit daarbij op de systemische aard daarvan, dus op wat ingebakken is in hoe onze instituties en instellingen (systemen) werken (Césaire, 1955; Saïd, 1978; Vazquez, 2020). Dit heeft een impact op welke kennis (en kunst) wel of niet als waardevol gezien wordt (Wekker, 2016; Jouwe, 2018; Wit, 2020; Van Gemert, 2020; Cultuurmonitor, 2023).

"Er zijn in Nederland nog steeds koloniale kennisstructuren aanwezig, waarbij een eurocentrische blik, maar ook het denken en handelen vanuit een 'superieure' positie van toonaangevende (kennis)instellingen, bepalend is voor de vraag wat de waarde van kennis is en waar verschillende vormen van kennis vandaan komen. Om dit te veranderen is er een steeds luider klinkende roep om het 'dekoloniseren' van de culturele sector."
■ (Cultuurmonitor, 2023).

Respondenten herkennen de effecten van koloniaal denken ook in hun dagelijkse praktijk. Bijvoorbeeld in het argument dat zij soms voor de voeten geworpen krijgen van collega's of museumbezoekers over de kwaliteit van sommige kunstenaars. Er wordt dan gesteld dat de kwaliteit van kunstenaars met een andere dan de 'witte etniciteit' niet goed genoeg zou zijn (respondenten D6, D7). Ook pikken respondenten signalen in hun omgeving op dat geschikte kandidaten van kleur niet in een voor hen onderdrukkende omgeving willen werken (respondent D6) of - als ze wel in het systeem werken - regelmatig niet voor vol worden aangezien (respondent D8).

De recente discussie over taalgebruik in musea sluit hier ook op aan. Inhoudelijk directeur van het Nationaal Museum Wereldculturen en Wereldmuseum Rotterdam, en hoofd onderzoek bij het Research Center for Material Culture Wayne Modest beschrijft in het boek *Words matter* hoe taalgebruik stammend uit een koloniaal verleden als racistisch en discriminerend ervaren kan worden (Modest et al. 2020a).

Dekolonisatie van musea gaat dus niet alleen over de beschrijving van objecten en schilderijen op de bordjes, maar werkt door op het niveau van personeel, programmering en collecties, samenwerking, en de manier waarop kennis wordt vergaard en gelegitimeerd.

7.2. Mechanismen en maatregelen

7.2.1. Mechanismen

In deze paragraaf gaan we in op welke mechanismen er bestaan die discriminatie en uitsluiting in de museumsector doen voortduren. Op basis van de geraadpleegde literatuur en de zienswijzen van respondenten komen in deze paragraaf de belangrijkste mechanismen aan de orde. Deze mechanismen zijn onder te verdelen in mechanismen die raken aan representatie, aan meerstemmigheid, aan dekolonisatie en aan taalgebruik.

Op het vlak van mechanismen die het streven naar gelijkwaardige representatie bemoeilijken, noemen we:

- Ontbreken van een analyse op organisatieniveau, gevoeligheid met betrekking tot registratie etniciteit, vastzittende personeelsbestanden, ongemak inzake bespreekbaar maken discriminatie,
- Valkuilen omtrent CODEDI.

Op het vlak van mechanismen die discriminatie en uitsluiting in stand houden in relatie tot meerstemmigheid signaleren we:

- Koloniale percepties: voortduren van de huidige 'mannelijke, witte norm' (op gebied van personeel, programma, publiek, partners) waardoor meerstemmigheid ontbreekt,
- Valkuilen omtrent CODEDI.

Op het vlak van mechanismen die discriminatie en uitsluiting in stand houden in relatie tot taalgebruik, signaleren we:

- Taalgebruik dat uitsluiting bevordert.

Mechanismen die het streven naar gelijkwaardige representatie bemoeilijken

1. *Ontbreken van een analyse over de werking van instellingen en instituties (systemen)*

Het gaat hier om institutionele uitsluitingsvormen die in instituties en instellingen (systemen) zijn vervat – bijvoorbeeld in ongeschreven gedragsregels en besluitvormingsprocessen in relatie tot welk personeel gekwalificeerd is of niet. Dit zijn onzichtbare en vaak onbewuste mechanismen. Bovendien, getalsmatig evenredige representatie in personeelsbestand wil óók nog niet zeggen dat er geen vormen van uitsluiting of discriminatie plaatsvinden. Een respondent zegt daarover *"Diversiteit vieren is niet hetzelfde als divers zijn"* (respondent D3). Volgens sommige respondenten is het streven naar gelijkwaardige representatie, vooral door middel van de CODEDI, abstract en zet daardoor niet aan tot handelen, hoewel de intenties eronder goed kunnen zijn. Respondenten geven aan dat het streven naar gelijkwaardigere representatie in bijvoorbeeld het personeelsbestand, vaak blijft hangen in het afvinken van checkboxen. Bovendien, zo stellen de respondenten, het feit dat mensen verschillen van elkaar in etniciteit betekent niet zoveel; het gaat om een analyse van de omstandigheden die tot gevolg hebben (gehad) dat men zich uitgesloten voelt of voelde. Dit is een systemisch probleem dat een systemische analyse nodig heeft (respondenten D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7).

In het NRC-artikel van Ter Borg (2020), maar ook in andere literatuur (Petresin-Bachelez, 2015; Mdluli, 2017; Jouwe, 2018; Brook et al., 2020) dringt zich de vraag op of en zo ja, in hoeverre het (etnisch) diversifiëren van personeelsbestanden überhaupt van invloed is op bijvoorbeeld de programmering van een museum. Daarover is in Nederland geen onderzoek beschikbaar. Vervolgens dringt de vraag zich op of 'diversifiëring van personeel of programmering' überhaupt bijdraagt aan verminderen van uitsluitingsmechanismen. Volgens respondenten heeft diversiteit nastreven op cijfermatig niveau niet direct tot gevolg dat een organisatie 'inclusief' is of wordt (respondenten D7, D3, D8).

2. *Gevoeligheid registratie etniciteit*

Registratie van de afkomst van personeelsleden is noodzakelijk voor het inzichtelijk maken van gelijkwaardigere representatie. Echter, er heerst veel gevoeligheid rondom registreren van etniciteit. Rana et al. (2022[26]) verwoorden het als volgt:

"Meten betekent vastleggen, en zoals veel geïnterviewden zeiden, in hokjes stoppen. Zowel mensen 'met een migratieachtergrond' als mensen 'zonder', voelden zich hier ongemakkelijk bij. Dit is een diepgevoeld dilemma: je kunt een mens niet reduceren tot een kenmerk, en voor velen was dat wat er gebeurde. (...) Dergelijke categorisering blijft een vorm van symbolisch geweld: voortdurend gezien worden als anders, minder, als niet jezelf, maar je achtergrond. Maar: als we niet definiëren en meten kunnen we ook geen effectief beleid maken, en controleren of er werkelijk meer diversiteit komt binnen de sector."

■ (Rana et al., 2022).

Verder stellen zij dat in Nederland op het gebied van de arbeidsmarkt in de cultuursector bijvoorbeeld wel data met betrekking tot gender worden verzameld, maar dat dataverzameling over etniciteit nauwelijks plaatsvindt. Zij concluderen: *"Het meten van ongelijkheid langs etnoraciale lijnen roept veel weerstand op, niet alleen vanwege het hokjesdenken, maar ook omdat het witheid als onzichtbare norm en privilege zichtbaar maakt. Dit is voor velen ongemakkelijk."* (Rana et al., 2022).

3. *Vastzittende personeelsbestanden*

Het veranderen van het personeelsbestand is op papier makkelijk, maar gaat in praktijk moeizaam. Respondenten zeggen daarover dat het vaak moeilijk is om snel personele veranderingen door te voeren vanwege gebrek aan financiële middelen en vanwege tekort aan personeel om nieuwe medewerkers in te werken/ te begeleiden. Tevens zijn doorgroeimogelijkheden vaak beperkt, waardoor verloop ontstaat. Ten slotte zijn medewerkers die instromen via reguliere kunst- en cultuuropleidingen vaak 'witte' Nederlanders (respondenten D1, D2, D4). Respondent D7 redeneert als volgt:

"Als directie ben je op KPI's [key performance indicators] gefocust, maar het werk dat daarbij hoort, zoals omgaan met elkaar op een dagelijks niveau, daar helpt afvinken van het binnenhalen van divers personeel niet in en [daarvoor] moeten we een nieuwe fase [methode] vinden."

■ (respondent D7).

4. *Ongemak inzake bespreekbaar maken discriminatie*

Ook wordt duidelijk uit gesprekken met respondenten dat er ongemak in de sector bestaat rond het agenderen en bespreekbaar maken van discriminatie en uitsluiting. Men spreekt liever over inclusie en diversiteit. Er is dus onwil met betrekking tot het reflecteren op gelijkwaardigere representatie. Respondenten geven aan dat zonder de steun van directies er 'weinig gebeurt'. Daarbij hebben musea te maken met stakeholders en krachtenvelden buiten het museum. Er wordt ook weerstand ervaren tegen het aangaan van dialogen over discriminatie binnen het museum zelf (respondenten D2, D3, D7, D8). Een gebrek aan gedeeld eigenaarschap met betrekking tot het bespreekbaar maken en agenderen van discriminatie binnen een museum, verhindert een collectieve aanpak van discriminatie. Hierdoor blijft het eigenaarschap bij eenlingen liggen.

5. *Valkuilen omtrent CODEDI*

De term diversiteit staat centraal in de CODEDI. Diversiteit is een gelaagd begrip dat op meerdere niveaus 'werkt'; het kan doorwerken binnen representatie, participatie of toegankelijkheid:

"Representatie (In hoeverre wordt iemands culturele achtergrond gerepresenteerd in het museum), participatie (Welke mogelijkheden heeft

26 Het volledig onderzoek van Rana et al. wordt binnenkort gepubliceerd.

een individu om deel te nemen aan het proces van culturele productie?) en toegankelijkheid (Welke mogelijkheden zijn er om culturele diensten te ervaren en waarderen?)"
■ (Blaauw, 2017).

Definities van etniciteit en diversiteit lopen (soms) in beleidsstukken door elkaar heen wat gevolgen kan hebben voor de uitvoering van beleid (Nechar, 2020). Het niet duidelijk definiëren van de termen diversiteit en inclusie draagt het risico in zich dat beleid vaag en niet concreet is. Respondent D4 benadrukt dat het vrijblijvende en vage karakter van CODEDI mechanismen van uitsluiting in stand kan houden:

"De CODEDI is het enige middel dat er is om iets aan diversiteit en inclusie te doen in de sector, maar als je kijkt waar we nu staan is duidelijk dat het onvoldoende is om iets te veranderen. Er ontbreken ook gevolgen of consequenties aan de code, hij is vrijblijvend, je kunt eraan refereren in je actieplannetje, je schrijft het op en als het niet lukt, dan gebeurt er niks en dan maak je een nieuw plannetje."
■ (respondent D4).

De sector heeft geconstateerd dat de CODEDI abstract is en dat het blijft bij goede intenties, volgens respondent D1. Respondent D4 geeft aan dat de CODEDI en de termen diversiteit en inclusie ervoor gezorgd hebben dat respondent D4 zelf ook deze termen is gaan gebruiken:

"Terwijl je het wel over discriminatie en racisme hebt, gebruik je vervangwoorden als diversiteit en inclusie; 'witte woorden', lekker veilig. Diversiteit en inclusie zijn strategische woorden om mensen die bang zijn dat het alleen om kleur gaat, wind uit de zeilen te nemen. We moeten af van de definitie van kleur toevoegen aan de norm, die norm staat namelijk dan niet ter discussie. Ik ga voor biodiversiteit, dat is zo gemixt dat er geen norm is die de boventoon kan voeren, niet vanuit het witte Westerse perspectief iets van buitenaf daaraan toevoegen."
■ (respondent D4).

Sommige respondenten stellen dat de CODEDI een normbevestigend effect heeft en geen daadwerkelijke verandering creëert. In haar blog van 2020 schrijft Tiel dat het beleid bedoeld *tegen* uitsluiting en discriminatie juist het te bestrijden mechanisme herbevestigt. Ze stelt dat daar waar men tracht 'anderen' in te sluiten, het effect van diversiteitsbeleid vaak een (onbewuste) herbevestiging is van bestaande machtsstructuren waarin 'de witte man' de norm bepaalt (Tiel, 2020).

"Iemand van kleur is zogenoemd 'divers', maar de witte, mannelijke directeur wordt als neutraal gezien. En dit is problematisch: diversiteit wordt toegedicht aan een lichaam alsof dit lichaam iets kan bijdragen, zoals gender, huidskleur, seksualiteit, etc. dat deze groepen ['diverse anderen'] meer ruimte innemen en zichtbaarder worden in bijvoorbeeld tentoonstellingen en publieksprogramma's is van groot belang."
■ (Tiel, 2020).

Respondent D3 stelt dat de CODEDI niet gebruikt kan worden, in zijn huidige vorm, om gelijkwaardigheid in representatie te bereiken:

"Een echte probleemanalyse ontbreekt, omdat de CODEDI het afvinken van checkboxen in gang zet. Daardoor wordt het een apolitieke en platte kwestie die werkelijke onderliggende kwesties verhult. Diversiteit wordt gereduceerd tot het vieren van zoveel verschillende nationaliteiten binnen een personeelsbestand, maar dat is niet het werkelijke probleem. De analyse moet zich richten op de vraag: welke omstandigheden of verschillen hebben tot gevolg dat medewerker/ bezoeker/ partner X zich uitgesloten voelt. Een systemisch probleem heeft dus een systemische analyse nodig. De norm kan niet veranderd worden door 'andere mensen' toe te voegen aan de norm die

vervolgens moeten handelen naar die norm. Dan is er geen verandering. Als racisme systemisch is dan is het antwoord daarop ook iets systemisch." ■ (respondent D3).

Andere respondenten sluiten hierop aan en stellen dat de CODEDI niet stimuleert om een probleemanalyse los te laten op jouw eigen organisatie, waardoor onderliggende mechanismen van uitsluiting niet boven tafel komen. Tevens zeggen ze dat de CODEDI niet aanstuurt op verandering van een persoonlijke mindset. (respondenten D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7, D8).

In zijn algemeenheid stelt de Raad voor Cultuur dat uitingen van diversiteit, etniciteit en inclusie zich in veel gevallen afspelen 'aan de randen' van instellingen en beperkt zichtbaar zijn in bijvoorbeeld de artistiek-inhoudelijke keuzes. De discussie over de CODEDI staat intern zelden hoog op de agenda. Pas als dat het geval is, kan diversiteit op een natuurlijke wijze doordringen tot alle lagen van de organisatie (Raad voor Cultuur, 2020).

Het mechanisme van voortdurende kolonisatie versus dekolonisatie in musea

De manieren waarop musea omgaan met representatie en reflectie op het koloniale verleden zijn aan kritiek onderhevig (Framer, 2016; Jouwe, 2018;). Opvattingen over kunst stammen volgens Jouwes betoog nog steeds uit een Westerse koloniale canon. Dit belemmert volgens haar de curatorsblik om kunst uit bijvoorbeeld Indonesië te beschouwen als kunst, en 'reduceert' een bepaald object tot artefact of gebruiksvoorwerp.

Aanhoudende structuren vanuit de maatschappelijke witte, mannelijke en heteronorm, hebben óók hun weerslag op museale perspectieven die gehanteerd worden (Ang, 2005; Mdluli, 2017; Brook et.al., 2020). Het samenstellen van exposities en tentoonstellingen vanuit andere dan de mannelijke, witte blik, gericht op meer meerstemmigheid, vraagt een ander perspectief (idem). Opvattingen over wat kunst en erfgoed is, doen ertoe en zijn niet neutraal (Ang, 2005; Mdluli, 2017). Mdluli constateert dat de kunstwereld in Zuid-Afrika nog altijd werkt vanuit een eurocentrische perceptie op kunst en daarmee weinig bijdraagt aan een representatief verhaal van (alle) Zuid-Afrikaanse kunst na de Apartheid (Mdluli, 2017).

Taal: een mechanisme van uitsluiting of insluiting

Taal kan een mechanisme van uitsluiting (en insluiting) zijn. Wayne Modest legt uit hoe taalgebruik een rol kan spelen in het creëren of voorkomen van uitsluiting: *"Het idee dat sommige woorden niet meer van deze tijd zijn, en zelfs racistisch, vindt veel weerklank bij een breed en uiteenlopend publiek, van academici en journalisten tot andere burgers…Het pleiten van sommigen voor meer aandacht voor taal, gaat erover hoe de taal die we gebruiken eraan bijdraagt dat groepen zich verbonden voelen met de samenleving. Dit is dus een strijd om representatie, herkenning en respect."* (Modest et al., 2020a).

Taalgebruik in relatie tot beschrijvingen van erfgoed, geschiedenissen, collecties, kunstwerken, in marketinguitingen en intermenselijke communicatie; het is altijd gelieerd aan een bepaald perspectief op de wereld. Bijvoorbeeld: koloniale termen als 'inboorling' of 'stam' scheppen een bepaald beeld vanuit de kolonisator, maar geven geen uiting aan het perspectief van de 'gekoloniseerde'. De discussie over de term 'slaaf' en 'tot slaaf gemaakte' sluit hier op aan. Een ander voorbeeld: een bepaald 'object' uit Indonesië wordt in de beschrijving in een museum als 'gebruiksvoorwerp' omschreven, terwijl het in de context van diens oorsprong een 'kunstwerk' is. Taal is niet neutraal.

Een andere manier waarop taal een factor is, is bijvoorbeeld het (overmatig) gebruik van sommige termen ten opzichte van andere termen. Een respondent benoemt de woorden 'diversiteit en inclusie' als 'witte woorden' die als afleidingsmanoeuvre dienen voor discriminatie en racisme (respondent D4). Kortom, de respondent suggereert dat termen als diversiteit en inclusie worden

gebezigd ter afleiding van de ware problematiek [discriminatie en uitsluiting]. Aansluitend op de beleving van respondent D4 concludeert Nourhussen in haar onderzoek dat diversiteit en inclusie soms een zweem hebben van "gezelligheidswoorden" en "vaagpraat" (Nourhussen, 2022). In het Amerikaanse discours over diversiteit en inclusie wordt eufemistisch gesproken over 'happy talk' (Cultuurmonitor, 2023).

Ten slotte benoemen sommige respondenten het gebrek aan taal of woordenschat om ervaringen van uitsluiting en discriminatie goed te kunnen verwoorden (respondenten D3, D5, D6, D7). Men worstelt met het vinden van vocabulaire dat toereikend is om bijvoorbeeld bepaalde vormen van microagressie te beschrijven. Kortom, taalgebruik en bewustwording van welke taal men bezigt, houden verband met het wel of niet kunnen reflecteren op mechanismen van uitsluiting en discriminatie.

7.2.2. Maatregelen

Uit het literatuuronderzoek en de interviews komen de volgende maatregelen als kansrijk naar voren:

- Bewustwording en reflectie op koloniaal verleden en taalgebruik bevorderen.
- In dialoog blijven en het onderwerp discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit blijven agenderen.
- Kennisontwikkeling:
  - Dialoog creëren middels kennisdeling.
  - Onderzoek doen naar hoe geïnstitutionaliseerde normen in het museum mechanismen van uitsluiting in stand houden en dit bespreekbaar maken: in arbeidsrechtelijke verhoudingen, tussen collega's, tussen personeel en publiek en in de programmering.
  - Langdurige en op maat afgestemde monitoring van personeelssamenstellingen op alle organisatieniveaus (van de Raden van Toezicht tot en met de werkvloer).
- Meerstemmigheid bevorderen door reflectie op eigen positie (witte, mannelijke norm bevragen). Door vanuit pluriforme perspectieven te programmeren, cureren, creëren ontstaat er ruimte voor meerstemmigheid in collectie en programmering.
- Taalgebruik: kritisch reflecteren op taal, want taal is niet neutraal. Hoe werken woorden in personeelsadvertenties, in beschrijvingen bij exposities, in gesprekken tussen personeelsleden, in conversaties tussen publiek en personeel?

Hieronder benoemen we een aantal *good practices* waarin mogelijk aanknopingspunten zitten voor te nemen maatregelen.

Bewustwording en reflectie op koloniaal verleden bevorderen
Een aantal etnografische musea in Nederland is bezig met bewustwording over verzamelingen van etnografische collecties te vergroten. Zo is het Research Center for Material Culture (RCMC) ontstaan vanuit een behoefte om collecties uit een koloniaal verleden te herijken. Ze richten zich op de historische en hedendaagse betekenissen van deze collecties, de nationale en mondiale geschiedenis waarvan ze deel uitmaken, en de hedendaagse maatschappelijke vragen rond erfgoed, culturele identiteit en verbondenheid die deze objecten oproepen. Hun verkregen inzichten gaan over dekolonisatie van het museum, het deconstrueren van geracialiseerde opvattingen in collecties, problematisering van teruggave aan ooit gekoloniseerde gemeenschappen van etnografische collecties, discussies over roofkunst en de dialoog met betrokken etnisch-culturele gemeenschappen. Ze trachten hun opgedane kennis en nieuwe inzichten te vertalen naar veranderingen in taalgebruik in het museum, het belichten van meervoudige historische perspectieven en nieuwe visies op hun eigen collecties (Modest et al. 2020b). Ook organiseert RCMC publieke events met als doel kennisdeling en het aangaan van dialoog met het publiek. Het aanzetten tot zelfreflectie is een krachtig aspect van de manier waarop RCMC te werk gaat.

Het hanteren van een meervoudig perspectief waarbij musea bewust in dialoog gaan – met bezoekers, omwonenden, kunstenaars, medewerkers van eigen of andere musea – om zo op zoek te gaan naar hun eigen blinde vlekken, is ook aan te bevelen. Stefanie van Gemert – hoofd educatie en inclusie van het Scheepvaartmuseum – deed in opdracht van Studio-I onderzoek naar de rol van rondleiders in het dekoloniseren van musea. Zij stelt dat reflectie op eigen posities noodzakelijk is om echte verbinding aan te gaan met museumbezoekers, en uitsluiting of gevoelens van uitsluiting te voorkomen (*'othering'*) (Van Gemert, 2020). Van Gemert moedigt zelfreflectie aan en zij stelt daarbij dat het stoppen met het veinzen van kleurenblindheid – onder het mom van 'iedereen is gelijk' daarbij nodig is. Alleen dan komt er ruimte voor dialoog:

"In een inclusief museum kunnen we niet doen of we neutraal zijn: medewerkers moeten openstaan voor pijnlijke ervaringen van discriminatie en emoties daaromtrent, van bezoekers én collega's."
■ (idem).

Ook geeft Jouwe aan dat de mindset-verandering en reflectie op de eigen machtspositie in het bepalen wat kunst is en wat niet, niet door een enkele curator gedragen kan worden, maar een bredere taak voor de gehele museale sector moet zijn (Jouwe, 2018). Gedeeld eigenaarschap met betrekking tot het waarborgen van een gelijkwaardige representatie en meerstemmigheid is voorwaarde.

Het betoog van Wit (2020) sluit op veel fronten aan bij Van Gemert: "Om te streven naar gelijkwaardigheid is het daarom nodig om de consequenties van het kolonialisme te erkennen en te bezien vanuit een standpunt dat die consequenties kritisch bevraagt. Een benadering waarin deze scheve machtsverhoudingen worden erkend zou daarom realistischer zijn met betrekking tot het streven naar gelijkwaardigheid. Het museum moet in andere woorden de eigen subjectiviteit erkennen."
■ (Wit, 2020).

Meerstemmigheid bevorderen

In sommige musea is er de laatste jaren een omslag geweest als het gaat om terminologie en perspectieven waaruit exposities en kunst worden gepresenteerd. Door deze bewustwording en reflectie en het betrekken van diverse groepen bij het opstellen van exposities is de kans groter dat deze als inclusiever worden ervaren (Vermeulen, 2020). De stichting *Musea bekennen kleur* is in 2020 ontstaan vanuit de inspanning om gezamenlijk te werken aan het hoe en wat van diversiteit en inclusie waar te maken. Dit doen ze vanuit de vier p's van de CODEDI: Programma, Publiek, Personeel, Partners, met ruimte voor kennisuitwisseling en (zelf)reflectie. (Musea bekennen kleur, 2020). Ze hebben een livestream-programma ontworpen en uitgezonden: *Conversations about Diversity, Inclusion and Equity within Heritage Institutions.* De *conversations* zijn via YouTube terug te zien, via de website museabekennenkleur.nl. De kracht van dit initiatief ligt in het verspreiden van en het aanzetten tot zelfreflectie en bewustwording over hoe musea omgaan met de CODEDI. Dit is nodig, omdat respondenten vinden dat de CODEDI te abstract is (respondenten D1, D2, D3, D5, D8).

Sommige respondenten voegen hieraan toe dat inzetten op gedragsverandering en verandering van mindset ook prioriteit zou moeten zijn. Zij doelen dan op zaken als empathisch vermogen of noemen dit de vijfde P van de code: die van 'Persoonlijk' (respondenten D1, D2, D4, D5, D6, D7, D8). Dat is volgens hen waar het echte werk in zit, vóór en nadat getalsmatige representatie is bereikt.

Ras (2018) en Ras et al. (2021) ontwikkelden een handreiking voor erfgoedinstellingen om stap voor stap de eigen collecties en samenwerking met communities te onderzoeken op uitsluiting en gebrek aan meerdere perspectieven. Deze beide initiatieven sturen aan op gedeeld eigenaarschap en gedeelde verantwoordelijkheid met betrekking tot het creëren van meerstemmigheid.

Kennisontwikkeling en dialoog stimuleren
Een maatregel die aansluit en ook ondersteunend kan zijn voor de bevordering van bewustwording en reflectie op mechanismen van discriminatie en uitsluiting is kennisontwikkeling. Kennisdeling over bijvoorbeeld het Nederlands koloniaal verleden en de gevolgen daarvan, creëren empathisch vermogen en verschaffen inzicht in ons gezamenlijk verleden.

Het Zwart Manifest is een initiatief van individuen en organisaties die anti-zwart racisme tegengaan en zo zwarte emancipatie willen bevorderen. Hun betoog sluit in veel opzichten aan op het dekolonisatie discours met betrekking tot musea. Het heeft in de basis drie uitgangspunten: dekolonisatie, representatie en gelijkwaardigheid.

In het manifest stelt de beweging onder andere dat musea en culturele instellingen decennialang bijgedragen hebben aan het (re)produceren van koloniale beeldvorming en wat zij noemen *"het negatieve narratief over zwarte mensen en mensen van kleur"* (Zwart manifest, 2021). Ze constateren dat zwarte kunstenaars en professionals in de culturele sector sterk ondervertegenwoordigd zijn in kunstcollecties, in personeelsbestanden en als ontvangers van subsidies. Volgens de opstellers slaagt de kunst- en cultuursector in Nederland er onvoldoende in om zwarte gemeenschappen en gemeenschappen van kleur te bereiken. Het voorgestelde programma opteert onder meer voor kennisontwikkeling en educatie van en over een zwarte culturele canon en meer zwarte kunstenaars in het personeel van culturele instellingen (Zwart manifest, 2021).

Onderzoek
Meer (periodiek) kwalitatief en kwantitatief onderzoek naar discriminatie en uitsluiting in het museumveld zou ook meer inzichten kunnen opleveren voor gericht(er) preventief beleid.

Maatwerk om diversiteit personeel te monitoren
In relatie tot het inzichtelijk maken van personeelssamenstellingen in de museumsector, doen Rana et al. in de Cultuurmonitor (Cultuurmonitor, 2023) een aanbeveling om maatwerk te leveren op organisatieniveau. Zij stellen dat het niet nodig is dat iedereen dezelfde categorieën of termen gebruikt, want voor elke instelling kunnen weer (net iets) andere aspecten van diversiteit, representatie of discriminatie belangrijk zijn om in beeld te brengen. Op sectoraal niveau constateren zij wel meer behoefte aan eenheid in het meten van diversiteit – die worden momenteel vaak gezocht in CBS-categorieën, die top-down en op basis van geboorteplaats gedefinieerd worden. In plaats daarvan pleiten Rana et al. (2022) ervoor om uit te gaan van zelfidentificatie,[27] in meer grove categorieën die vormen van hiërarchie en uitsluiting kunnen monitoren (Cultuurmonitor, 2023).

Gelijkwaardige representatie in programmering, personeel en publiek
Het Van Gogh Museum geeft in haar magazine *Van Gogh Verbindt* een weergave van vier en een half jaar onderzoek naar de impact van diversiteit en inclusie op het vlak van inclusief werkgeverschap en vergroting van de toegankelijkheid van het museum voor jongeren tussen de achttien en dertig jaar met een bi-culturele achtergrond (Mandjoero et.al., 2022). Het museum laat zien wat haar praktijk is en een biedt een inkijk in hoe je inclusiviteit kunt concretiseren en tegelijkertijd voortgang kunt meten. Zo heeft het museum drie doelen voor inclusief werkgeverschap geformuleerd: 1. Zichtbaarheid voor/ aantrekken van divers talent 2. Inzetten, ontwikkelen en behouden van divers talent 3. Integreren van inclusie door de organisatie heen (Mandjoero et al., 2022). Elke medewerker formuleert een inclusief individueel doel. Er wordt gewerkt met jongeren die fungeren als sleutelfiguren. Zij trachten op hun beurt bi-culturele jongeren binnen te halen als publiek voor het museum. De kracht van dit

27 Het rapport 'De inzet van quota: zinvol en haalbaar?' gaat ook in op de valkuilen en voordelen omtrent zelfidentificatie en zelfregistratie (Felten en Mellouki, 2020).

project zit in zowel het transparant maken van het gedane onderzoek (triggert zelfreflectie), het gehanteerde meervoudige intersectionele perspectief en samenwerking tussen museum en wetenschap.

Het Museon in Den Haag heeft samenwerking gezocht met Caribisch Nederland in de ontwikkeling van een meerledig project over de betekenis van Caribisch zijn (*Carribean Ties* 2019-2021) en brengt onder meer een online magazine uit met tips hoe een breed en divers perspectief vorm te geven in de culturele sector (Pilgrim et al., 2021). Het draait om (inheems) erfgoed, identiteit, meerstemmigheid en community engagement en is opgezet met Universiteit Leiden en partners op Aruba en Sint Eustatius. De uitkomsten zijn naast het online magazine ook een podcast, tentoonstelling op elf plekken in de Cariben en Nederland, een symposium en een festival geweest. In het magazine reflecteren de initiators op het driejarig project en bieden zij tips om met verschillende perspectieven om te gaan in de culturele wereld. Ook besteedt het aandacht aan hoe collega-instellingen in de cultuurbranche eventueel aan de slag zouden kunnen gaan met vorm en inhoud geven aan een breed en meerstemmig perspectief.

De Raad voor Cultuur noemt de plannen van het Frans Hals museum, het Arnhems museum, het Stedelijk museum Schiedam en het Zeeuws museum vernieuwend en verfrissend, daar deze zich nadrukkelijk richten op het bereiken van een meer divers publiek (Berghorst, 2023). Deze vier richten zich op de verbinding met de stad waarin ze zijn gevestigd, gaan in op actuele debatten zoals het gemeenschappelijk slavernijverleden die ze met kunst verbinden, en werken aan een diverser team op het vlak van etniciteit, door de P van personeel te benadrukken en bewustwording onder medewerkers te vergroten (Berghorst, 2023).

Duidelijke afbakening van termen diversiteit en inclusie

In relatie tot de CODEDI zou een duidelijkere definiëring van begrippen inclusie en diversiteit kunnen bijdragen aan het creëren van een heldere strategie tegen discriminatie. Beleid dat concreet, meetbaar en specifiek genoeg is in relatie tot het nastreven van gelijkwaardigere representatie op het vlak van de vier P's, is daarmee wenselijk. De Raad voor Cultuur geeft in een recent advies op de BIS aanvraag-periode 2025-2028 aan dat "...een gezonde omgang met de codes in het DNA van elke BIS instelling moet zitten" (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2023). De Raad stelt ook dat instellingen concreter en specifieker moeten zijn bij het verantwoorden van het uitvoeren van de CODEDI.

Meldpunt en protocol

In relatie tot het mechanisme ongemak inzake het bespreekbaar maken van discriminatie en meldingsmoeheid in relatie tot discriminatie is het raadzaam het onderwerp veel expliciet(er) te agenderen in de museumsector.

Er moet ook helderheid over en ruchtbaarheid gegeven worden aan *waar* men binnen de museumsector terecht kan met klachten en/of meldingen inzake discriminatie. Er moet vervolgens duidelijkheid komen over welke protocollen in werking treden indien er discriminatie in de museumsector wordt gemeld. Mores online is momenteel het (enige) meldpunt voor de creatieve en culturele sector waar professionals uit de sector terecht kunnen met meldingen over grensoverschrijdend gedrag. Het gaat dan volgens Mores om: 'ongewenste omgangsvormen' in vier verschillende uitingsvormen: "seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en geweld (ook intimidatie) en pesten" (Onafhankelijk meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de culturele sector – Mores, 2022).

Een nieuwe norm creëren: OSCAM

Een *good practice* op het gebied van insluiting en meerstemmigheid op alle P's is te vinden bij Museum OSCAM. Het is een nieuw opgericht museum voor hedendaagse kunst, midden in het stadsdeel Amsterdam Zuidoost (OSCAM jaarverslag 2021). Het laat zien hoe op de vier P's (personeel, partners, programma, programmering) vanzelfsprekend inclusief gewerkt kan worden en kwalitatief

artistiek vernieuwend en relevant kan blijven[28]. Vanaf de Raad voor Toezicht tot en met de vrijwilligers creëert OSCAM een divers team waar zichtbaar is dat representatie van kleur ertoe doet. Daarnaast volgt OSCAM de Governance Code Cultuur en de Fair Practice Code. Zonder zichzelf heel expliciet te profileren als een cultureel divers museum, is het precies dat: meerstemmigheid, gelijkwaardige representatie, inclusief taalgebruik en gelijkwaardige verdeling van machtsverhoudingen, worden als vanzelfsprekend bewerkstelligd in dit innovatieve museum.

7.2.3. Handhaving, rechtsbescherming, beleid en wetgeving door de nationale overheid

Handhaving

Naast reguliere wetgeving zijn er geen specifieke handhavingsinstrumenten voor de culturele museale sector. (zie 4.2.3)

Rechtsbescherming

Voor de culturele sector, in het bijzonder musea, zijn er geen andere vormen van rechtsbescherming tegen discriminatie en uitsluiting in het leven geroepen dan die voor andere sectoren ook gelden. Dat kunnen zijn algemene discriminatiemeldpunten, instellen van vertrouwenspersonen en bewustwording van personeel over moeilijk te herkennen vormen van discriminatie en uitsluiting op basis van etniciteit. Dit gaat over personeel en partners van musea. Er zijn geen gegevens bekend over meldingen van discriminatie op grond van etniciteit in de museumsector bij het College voor de rechten van de mens (mensenrechten.nl). Cultuur is geen categorie in de rapportage van de Anti-Discriminatie Voorzieningen (ADV) cijfers over 2021. Meldingen uit de culturele sector zijn ofwel onzichtbaar in de categorie 'overigen' of zijn er niet (Waltz & Fiere, 2022).

Beleid

Het ministerie van OCW heeft onlangs een agenda opgesteld waarin speerpunten worden geformuleerd ten aanzien van het verminderen van discriminatie. De bedoeling is om onder andere op het beleidsterrein cultuur meer aan te dringen op gelijkwaardige representatie en actief naleven van de CODEDI. Ook zet men in op het stimuleren van hoe instellingen in de BIS en hoe er bij de Rijkscultuurfondsen *"ruimte kan komen voor instellingen en makers uit ondervertegenwoordigde kunststromen. Dat moet zorgen voor inclusie onder makers, in perspectieven en in verhalen. Wij zullen samenwerken met maatschappelijke organisaties, om verhalen van ondervertegenwoordigde cultuur- en mediaperspectieven te versterken."* (Agenda tegen discriminatie en Racisme OCW, 2022). Verder wordt nog genoemd dat de cultuur- en mediasector werken aan 'expertise op gebied van inclusie en gelijkwaardigheid.' In relatie tot slavernijverleden, komt er aandacht voor facilitering vanuit OCW van teruggave van cultuurgoederen uit een koloniale context en stimuleert [het Ministerie] internationale samenwerking op dit gebied (idem). Door middel van monitoring en evaluaties wil het ministerie zicht houden op de voortgang van deze speerpunten (idem). Samenvattend schrijft OCW: *"We stimuleren een inclusieve, diverse en rijke cultuurdeelname die aansprekend is voor verschillende bevolkingsgroepen en onderwijsvormen* (idem)." Hoe dat concreet wordt gedaan, wordt niet beschreven. In onze aanbevelingen geven we aan hoe er mogelijk concreet werk gemaakt zou kunnen worden van deze agenda.

7.2.4. Wetgeving en verdragen

In termen van wetgeving en beleid is voorkeursbeleid een mogelijk middel om uitsluiting en discriminatie tegen te gaan – of juist om insluiting te promoten.

28 In het jaarverslag doet OSCAM verslag van de ideeën die het heeft rond programmering en verdere vernieuwing. Zie bijvoorbeeld Redefining the museum https://www.youtube.com/watch?v=s5JCa_HCTSE en hun tentoonstelling over Roofkunst.

Er zijn diverse vormen van voorkeursbeleid. De minst extreme vorm is 'bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur uit naar...' mensen met een migratieachtergrond, vrouwen, of mensen met andere kenmerken. De meest extreme vorm is quotering, waarbij er een vaststaand aantal posities (in context van een arbeidsomgeving bijvoorbeeld) toebedeeld moeten worden aan specifieke doelgroepen (Felten en Mellouki, 2020). Ook zijn er tussenvormen, zoals positieve discriminatie, *positive action* (Affirmative Action) en werken met streefcijfers (idem.) De legaliteit van de Rooney Rule is in Nederland onderhevig aan discussie.

Erfgoedwet
In Nederland bepaalt de Erfgoedwet onder meer hoe instellingen met het materiele erfgoed en collecties in musea dienen om te gaan. Daar valt bijvoorbeeld ook onder wat te doen met verzoeken tot teruggave van geroofde collecties en kunstwerken. Maar ook hoe rijkscollecties goed bewaard moeten worden, onder andere door subsidieverstrekking aan musea die daardoor een wettelijke taak hebben voor beheer en behoud.

Verdrag van Faro
Dit Europese verdrag uit 2005 vertegenwoordigt de waarde van erfgoed voor de mens en stelt daarmee mensen en hun relatie tot erfgoed centraal. Deze manier van kijken naar erfgoed moet ervoor zorgen dat het cultureel erfgoed direct een link krijgt met mensen in een land en daarmee ook hun participatie aan erfgoed stimuleert. Hier zit ook een wens in om allerlei maatschappelijke doelen van overheden via erfgoed te bewerkstelligen: een meer inclusieve en diverse samenleving bijvoorbeeld. Het verdrag is nog niet door Nederland geratificeerd. Het ministerie van OCW bereidt deze ratificatie voor omdat het de reikwijdte van het verdrag wil vergroten richting de Nederlandse erfgoedsector. Op deze wijze kan OCW invloed uitoefenen op hoe het verdrag van Faro betekenisvol kan worden voor een etnisch inclusieve publieksparticipatie in erfgoed waarin uitsluiting en discriminatie geen rol meer spelen (Faro, 2005).

7.3. Deelconclusie en aanbevelingen voor beleid

Deelconclusie

- Over de aard en omvang van (ervaren) discriminatie op grond van etniciteit binnen de museumsector zijn weinig kwalitatieve en kwantitatieve gegevens bekend, omdat hier nauwelijks onderzoek naar wordt gedaan. Dit betekent niet dat discriminatie of uitsluitingsmechanismen er niet zijn, of niet als zodanig ervaren worden;
- Het bevorderen van reflectie op de witte mannelijke norm die in veel musea heerst op het vlak van personeelssamenstelling op belangrijke posities is van belang voor het creëren van een gelijkwaardigere representatie;
- Het creëren van meerstemmigheid in programmering hangt samen met het creëren van bewustwording van de huidige witte norm;
- Werken aan een mindset binnen de museumsector (de P van Persoonlijk) die inclusie en diversiteit accepteert, bevordert en tot uitvoering brengt, lijkt van doorslaggevend belang voor het bestendigen van gelijkwaardige representatie en meerstemmigheid. Hieronder geven we een aanzet tot concretisering van het werken aan de verandering in mindset.

Aanbevelingen:
- Kennisontwikkeling en onderzoek
  - Kennisontwikkeling en kennisdeling over bijvoorbeeld het koloniaal verleden en migratiegeschiedenis(sen) kunnen ondersteunend werken bij het creëren van reflectie en bewustwording bij zowel museummedewerkers als museumpubliek;
  - Periodiek onderzoek naar de ervaringen met discriminatie en uitsluiting van zowel medewerkers als publiek in de kunst- en cultuursector is aan te bevelen. Bijvoorbeeld in de vorm van tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers en publiek. Tegelijkertijd moet rekening gehouden worden met weerstand tegen herhaling van de pijn (pijnporno), omdat allang bekend is dat er discriminatie en uitsluiting wordt ervaren.

CODEDI

- Vanuit de literatuur blijkt dat de Code Diversiteit en Inclusie (CODEDI) aanknopingspunten bevat die een eerste aanzet tot verandering zouden kunnen zijn. Echter, de uitvoering van de CODEDI is vrijblijvend en uiteenlopend. De CODEDI besteedt geen aandacht aan discriminatie of uitsluiting en deze termen komen ook niet voor in de beschrijving ervan. De overheid zou kunnen inzetten op verfijning en aanscherping van het instrument om meer pressie uit te oefenen op het uitvoeren ervan. De Raad voor Cultuur heeft daar recent ook al een aanzet toe gegeven. Ook zouden subsidieverstrekkers scherper kunnen zijn in het formuleren van de consequenties als instellingen zich niet aan de CODEDI houden, om er op deze wijze voor te zorgen dat 'pas toe en leg uit' op papier niet meer voldoende is. De daadwerkelijke effecten van CODEDI in relatie tot vermindering van uitsluitingsmechanismen zijn nog niet meetbaar.
- Een volledige herziening van de CODEDI zou wellicht uitkomst bieden, hoewel 'meer diversiteit' niet per se hand in hand gaat met het uitbannen van uitsluitingsmechanismen, noch dat het per definitie 'ervaren discriminatie' vermindert. Iets ('diversiteit') toevoegen aan de norm, om diezelfde norm te veranderen, terwijl ondertussen de norm gehanteerd blijft en de normatieve machtsstructuur onveranderd blijft, is onmogelijk.

- Kwantitatieve data
  - Voor instellingen die op organisatieniveau inzichtelijk willen maken in hoeverre hun personeelsbestand 'divers' is, zou registratie of verzameling van harde data kunnen bijdragen aan zichtbaar maken hoe de huidige samenstelling van personeel matcht met de beoogde samenstelling.
  - Op branche-niveau ontbreken (openbare) data over etnische achtergronden van museummedewerkers (anders dan de Nederlandse achtergrond) en op welke posities zij functioneren. Voor een betrouwbare analyse daarvan, heb je grote(re) datasets nodig en zullen organisaties als het CBS in stelling gebracht moeten worden. Instellingen in de culturele en museumsector zullen hun personeelsbestanden moeten willen openstellen ten behoeven van sectorbreed onderzoek.
  - Het registreren op etniciteit is aan kritiek onderhevig. Het gevoel om gelabeld te worden, in een hokje gestopt worden, kan als onaangenaam of onethisch ervaren worden. Een analyse van die bezwaren kan verhelderend werken.

- Denktank

Als we alle (deel)conclusies en aanbevelingen in ogenschouw nemen komen we, ten slotte, tot een overkoepelende aanbeveling die alles bijeen brengt, om zowel (1) agendering en continuering van de dialoog over discriminatie en uitsluiting in de sector te waarborgen, om (2) meer kennis over mechanismen van discriminatie te produceren, én (3) om gedeeld eigenaarschap te bevorderen We stellen voor dat er een multidisciplinaire denktank gevormd wordt met experts uit de museumsector in relatie tot de thematiek rondom discriminatie en experts uit het politieke beleidsveld, met kennis over politieke besluitvorming, juridische kaders, mogelijkheden en onmogelijkheden binnen wetgeving. Tevens zullen experts vanuit in ieder geval de disciplines gedragswetenschappen, psychologie en antropologie deel uitmaken van de denktank, aangezien kennis nodig is op het vlak van menselijk gedrag en gedragsverandering. Werken aan de persoonlijke mindset is immers iets waar museummedewerkers noch beleidsambtenaren in gespecialiseerd zijn. Deze multidisciplinaire denktank kan in gezamenlijkheid vanuit verschillende expertises werken aan verdere concretisering van eerdergenoemde aanbevelingen en maatregelen. De denktank kan bovendien aanhaken op het initiatief van OCW (Agenda tegen discriminatie en Racisme OCW, 2022) of wellicht samenwerken.

Deze denktank focust zich dus op:

- Dialoog en agendering van het thema discriminatie en uitsluiting in de museumsector (of breder).
- Kennisontwikkeling en onderzoek naar discriminatie en uitsluiting in de museumsector.
- Het creëren van gedeeld eigenaarschap rondom het thema discriminatie en uitsluiting in de museumsector.

Conclusie

De sport- en cultuursector worden vaak als innovatieve en verbindende sectoren beschouwd, maar dit onderzoek laat zien dat naast deze kwaliteiten binnen deze sectoren ook sprake is van discriminatieproblemen op basis van diverse gronden. In dit onderzoek is een verkenning verricht naar de oorzaken en oplossingen voor twee discriminatieproblemen binnen de sportsector: 1) Lhbtiq+-discriminatie binnen voetbal en 2) de onderrepresentatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand. Ook is er een verkenning naar twee discriminatieproblemen binnen de cultuursector gedaan: 3) ongelijke representatie en beloning op grond van sekse binnen de cultuursector en 4) discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit in de Nederlandse museumsector.

De deelconclusies bevatten aanknopingspunten op basis van de resultaten van de onderzoeken naar deze vier discriminatieproblemen. In deze eindconclusie worden uit het gehele onderzoek van de sectoren sport en cultuur algemene lessen en aanknopingspunten getrokken. Hierbij moet wel in ogenschouw worden genomen dat de sport- en cultuursector in grote mate van elkaar verschillen.

Een eerste algemene les is dat binnen beide sectoren veelal gesproken wordt over diversiteit en inclusie, en in sommige gevallen ook over gelijkwaardigheid. Echter, aandacht voor diversiteit en inclusie betekent niet per definitie dat er geen sprake kan zijn van discriminatie, racisme en uitsluiting. Ofwel, het streven naar diversiteit en inclusie is niet hetzelfde als het bestrijden van discriminatie en uitsluitingsmechanismen. Termen als discriminatie en racisme lijken binnen beide sectoren nog lastig om te benoemen, erkennen en te agenderen, en daarmee ook om aan te pakken. Als gevolg hiervan worden discriminatie en racisme niet benoemd, wat het lastig maakt om effectief beleid – en concrete acties - op te ontwikkelen om het tegen te gaan, ook al lijkt het gesprek binnen beide sectoren wel langzaam open te breken.

Een volgende algemene les is dat, ondanks de positieve beweging dat er meer aandacht is gekomen voor diversiteit en inclusie binnen de sectoren, deze in de praktijk nog moeilijk concreet te maken zijn. De valkuil is dat er slechts gefocust wordt op cijfermatige diversiteit aan de hand van personeelssamenstelling – wat een goede eerste stap kan zijn – maar minder op verschillen in doorgroeimogelijkheden, loonverschillen en systemische normen. Ook ontbreekt hierdoor zicht op inclusieve werkculturen, sensitieve taal, meervoudige perspectieven en andere factoren die bijdragen aan een inclusieve sector. Het gebrek aan een effectieve invulling van D&I-beleid en antidiscriminatiebeleid - en daarmee handelen - is te wijten aan diverse factoren. Het gaat bijvoorbeeld om weinig kennis of informatie onder professionals, weinig tot geen bewustwording binnen organisaties, alleen gericht zijn op een aantal identiteitskenmerken of het beschouwen van beleid hieromtrent als "iets ernaast" en daarmee geen prioriteit.

Een derde les is dat beide sectoren veelomvattend zijn en daarmee gefragmenteerd georganiseerd en vertegenwoordigd. Ondanks de ontwikkeling van diverse instrumenten, methodieken, trainingen en codes betekent dit niet dat iedereen in de sector zich eigenaar maakt van discriminatieproblemen binnen de sector óf deze überhaupt waarneemt. Het is binnen beide sectoren zoeken naar de meest effectieve inrichting om discriminatie en uitsluiting tegen te gaan, maar hiervoor is ook meer inzicht nodig in welke problemen in welke mate binnen welke deelsectoren spelen. Daarnaast hangen bewustwording en verandering op dit moment nog in grote mate af van individuen die het

probleem signaleren, agenderen en ermee aan de slag gaan. Om institutionele vormen van discriminatie en uitsluiting aan te pakken is meer nodig, maar er ontstaat veelal de discussie wie hiervoor de verantwoordelijkheid moet nemen en welke mate van controle en eventuele repressie wenselijk is. *De overheid heeft hierin een faciliterende, stimulerende en deels kader-stellende rol en financiert of subsidieert delen van de sector. De directe invloed en verantwoordelijkheid van de overheid is minder groot. De eigenheid van de sectoren is ook hun kracht, tegelijkertijd betekent het dat het werken aan een antidiscriminatiebeleid de verantwoordelijkheid van meer spelers is.* Zo wijzen organisaties binnen de sector naar elkaar en kan het gebeuren dat de sector naar de overheid kijkt, en de overheid naar de sector.

Een laatste les is dat de aandacht binnen de sectoren voornamelijk extern gericht lijkt te zijn. Hiermee wordt bedoeld dat er in meerdere mate rekening wordt gehouden met een diverse afspiegeling en een inclusieve boodschap naar buiten toe, maar dit in mindere mate intern lijkt te gebeuren. Dit uit zich bijvoorbeeld in een theaterproductie waarin acteurs in al hun diversiteit een rol hebben, maar waarin achter de schermen desondanks vormen van uitsluiting plaatsvinden in de vorm van een personeelssamenstelling die veelal wit en mannelijk blijft.

Uit de analyse van de vier discriminatieproblemen komt naar voren dat discriminatie genoemd en benoemd moet worden om vervolgens bestreden te kunnen worden. Het streven naar diversiteit en inclusie, en het bestrijden van discriminatie moet dan ook een uitgangspunt zijn in plaats van "iets ernaast".

Bijlagen

Gespreksleidraad Sport deelonderwerp 1: lhbtiq+-discriminatie binnen het voetbal

Start gesprek:

- Toestemming opname
- Voorstellen
- Wie bent u? Wat is uw functie?

Specifieke vragen deelonderwerp

- In welke mate is discriminatie naar seksuele voorkeur en genderidentiteit of -expressie volgens u/uw organisatie een probleem in het voetbal?
  - verschillen tussen vrouwen- en mannenvoetbal
  - amateur en betaald voetbal
  - seksuele voorkeur en genderidentiteit/-expressie
- Bestaat er voldoende draagvlak om dit probleem aan te pakken? Waar wel/waar niet?
- Wat doet uw organisatie op dit moment aan het tegengaan van lhbtiq+-discriminatie in het voetbal?

Vragen over maatregelen

- Welke (OVIVI) maatregelen, interventies zetten jullie zelf in? Waarom deze maatregelen?
  - Antidiscriminatiebeleid
  - Media-aandacht
  - Campagne (Regenboog/OneLove-aanvoerdersband)
  - Workshops/trainingen/kennisbijeenkomsten
    - Workshops op verenigingen (John Blankenstein Foundation)
    - Theatervoorstelling 'Ik wou dat het weer weekend was'
    - Themabijeenkomsten voor scheidsrechters
  - Melden van discriminatie
    - via de app DiscriminatieMelder
  - Slimme technologie in voetbalstadions (die bijv. antihomo-spreekkoren herkennen)
  - Aanspreken van spelers/officials/supporters die 'homo' als scheldwoord gebruiken
  - Straffen van spelers/officials die 'homo' als scheldwoord gebruiken door scheidsrechters (tuchtrecht)
  - Optreden tegen/straffen van supporters die antihomo-spreekkoren bezigen
  - Inzet rolmodellen
- Wat zijn de ervaringen en (verwachte) opbrengsten met deze maatregelen/interventies/beleid?
- Welke knelpunten ervaart u bij de uitvoering van deze maatregelen/interventies en wat heeft u nodig om daarmee om te gaan?
- Welke overige maatregelen/interventies acht u daarnaast wenselijk en haalbaar (vanuit uw organisatie en/of door anderen)?
- Welke (extra) kennis, ondersteuning, middelen heeft u daarvoor nodig?

Gespreksleidraad Sport deelonderwerp 2: De onderrepresentatie van Nederlanders met een migratieachtergrond in bestuurlijke en sporttechnische kaderfuncties van sportbonden met een etnisch divers ledenbestand

Start gesprek

- Toestemming opname
- Voorstellen
- Wie bent u? Wat is uw functie?

Specifieke vragen deelonderwerp

- In welke mate is ondervertegenwoordiging etnische diversiteit in kaderfuncties volgens u/uw organisatie een probleem in de sport?
  - verschillen tussen sporten (etnische diversiteit leden)
  - verschillen tussen niveaus (verenigingen/bonden; hoger/lager kader)
  - verschillen tussen functies (bestuur/trainers)
- Bestaat er voldoende draagvlak voor beleid en maatregelen om de etnische diversiteit in kaderfuncties te vergroten? Waar wel/waar niet?
- Wat doet uw organisatie op dit moment aan het tegengaan van geringe etnische diversiteit in (hogere) kaderfuncties?

Vragen over maatregelen

- Welk beleid en welke maatregelen zetten jullie zelf in? Waarom deze maatregelen?
  - Diversiteitsbeleid
  - Voorkeursbeleid (onder andere de Rooney Rule)
  - Streefcijfers (quota)
  - Diversiteitstraining hoger kader
  - Rolmodellen
  - Trainingen bewustwording eigen stereotype denkbeelden en vooroordelen
- Wat zijn de ervaringen en (verwachte) opbrengsten met deze maatregelen/interventies/beleid?
- Welke knelpunten [ervaart u/verwacht u te ervaren] bij de uitvoering van deze maatregelen/interventies en wat heeft u nodig om daarmee om te gaan?
- Welke maatregelen/interventies acht u daarnaast wenselijk en haalbaar (vanuit uw organisatie en/of door anderen)?
- Welke (extra) kennis, ondersteuning, middelen heeft u daarvoor nodig?

Gespreksleidraad Cultuur deelonderwerp 1: Ongelijke representatie en beloning op grond van sekse

Start gesprek:

- Toestemming opname
- Voorstellen
- Checken of ze toestemming hebben gegeven via mail
- Wie ben je? Wat is je functie?

Specifieke vragen deelonderwerp:

- In welke mate speelt ongelijke representatie en beloning op grond van sekse/gender binnen de cultuursector?
  - Op de 'vloer', onder personeel, in besturen, binnen cultuurfondsen, in adviescommissies
  - Welke problemen/factoren zijn volgens jou het meest urgent/groot?
  - Op welke niveaus spelen deze problemen voornamelijk?
- Zit hier nog verschil tussen de deelsectoren (amateur/professioneel, etc.)?
- Zou je voorbeelden kunnen noemen waaruit deze ongelijke representatie en beloning blijkt?
- Is er genoeg bewustwording en draagvlak om dit probleem aan te pakken? Onder wie wel/niet? Hoe komt dit denk je?
- In welke mate en op welke manier zijn jullie zelf bezig met ongelijke beloning en representatie als het gaat om sekse/gender? Is het een onderwerp dat hoog op de agenda staat?
  - Intern
  - Extern

Vragen over maatregelen

- Wat wordt er op dit moment gedaan aan het tegengaan van ongelijke representatie en beloning op basis van sekse/gender binnen de cultuursector?
- Is er draagvlak voor? Hoe is dit gecreëerd?
- Welke maatregelen, beleid, interventies zetten jullie zelf in? Waarom deze maatregelen?
- Diverse codes? In hoeverre effectief?
- Wat zijn de ervaringen met deze maatregelen/interventies/beleid? Heeft het al iets opgebracht?
- Welke knelpunten zie je bij deze maatregelen/interventies en wat heb je nodig om daarmee om te gaan?

Gespreksleidraad Cultuur deelonderwerp 2: Discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit in de Nederlandse museumsector

Start gesprek:

- Toestemming opname
- Voorstellen
- Checken of ze toestemming hebben gegeven via mail
- Wie bent u? Wat is uw functie?

Specifieke vragen deelonderwerp:

- Wat zijn uw ervaringen met discriminatie op grond van etniciteit in de museumsector?
- Wat komt u tegen in de praktijk?
- Discussies over dekolonisatie: er zijn visies die aangeven dat perspectieven in musea voortkomen uit het koloniale verleden en daarom gedekoloniseerd moeten worden om ruimte aan andere perspectieven te bieden: wat is uw gedachte hierover (gevoel, wat vindt u) vanuit de praktijk?
- Representatie binnen musea: de literatuur geeft aan dat veel programmering in en rondom musea tot stand komt vanuit een witte mannelijke blik. Hoe kijkt u hier tegenaan vanuit de praktijk?
- Meten van discriminatie en uitsluiting: Hoe kijkt u hier tegenaan vanuit uw professionele ervaring? /als professional?
- Uit het literatuuronderzoek merken we op dat er verschillende interpretaties bestaan van begrippen als diversiteit, inclusie, discriminatie en uitsluiting. Wat zijn uw ervaringen hiermee, wat komt u hierover tegen in de praktijk?

Vragen over maatregelen

- Wat wordt er op dit moment gedaan tegen discriminatie en uitsluiting op grond van etniciteit binnen musea?
- Wat vindt u van de CODEDI? Hoe zet u deze CODEDI in uw praktijk in? in hoeverre acht u de CODEDI als bruikbaar instrument in de bestrijding van discriminatie en uitsluiting?
- Welke maatregelen, beleid, interventies zetten jullie in? Waarom deze maatregelen?
- Wat zijn de ervaringen met deze maatregelen/interventies/beleid? Heeft het al iets opgebracht?
- Welke knelpunten zie je bij deze maatregelen/interventies en wat heb je nodig om daarmee om te gaan?

Bronnenlijst

Literatuur

Adams, R. ;, Kräussl, R. ;, Navone, M. ;, Verwijmeren, & Patrick. (2018). *Is gender in the eye of the beholder? Identifying cultural attitudes with art auction prices*. https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hebis:30:3-469276.

Adviescommissie grensoverschrijdend gedrag van de Raad voor Cultuur (2022). *Over de grens. Op weg naar een gedeelde cultuur.* RvC: Den Haag. https://www.raadvoorcultuur.nl/binaries/raadvoorcultuur/documenten/adviezen/2022/06/21/over-de-grens/Over+de+grens.pdf.

Ahmed, S. (2012). *On being included: Racism and diversity in institutional life.* Duke University press.

AKr (2019). *Kunst, Culturele Diversiteit en Inclusiviteit in Amsterdam, de volgende stap*.

Anderson, E., & McCormack, M. (2018). Inclusive masculinity theory: Overview, reflection and refinement. *Journal of Gender Studies, 27*(5), 547–561. https://doi.org/10.1080/09589236.2016.1245605.

Andriessen, I., Nievers, E., Faulk, L., & Dagevos, J. (2010). Liever Mark dan Mohammed?: Onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van niet-westerse migranten via praktijktests. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Anderson, E. & Travers, A. (2017). Transgender athletes in competitive sport. Routledge.

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*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Ang, I. (2005). The predicament of diversity. *Ethnicities*, 5(3), 305–320. https://doi.org/10.1177/1468796805054957

Baker, M., Halberstam, Y., Kroft, K., Mas, A., Messacar, D. (2019) *Pay Transparency and the Gender Gap*. https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/app.20210141

Barron, L. G., & Hebl, M. (2013). The force of law: The effects of sexual orientation antidiscrimination legislation on interpersonal discrimination in employment. *Psychology, Public Policy, and Law, 19*(2), 191.

Bennerdsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., Wolfenzon, D. (2019) *Do firms respond to gender pay gap transparency?* https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25435/w25435.pdf

Bennett, J. E., & Sekaquaptewa, D. (2014). Setting an egalitarian social norm in the classroom: improving attitudes towards diversity among male engineering students. *Social Psychology of Education, 17*(2), 343-355.

Berghorst, P. (2023). *Inventarisatie 12 regionale musea op basis van de vier P's van de code diversiteit en inclusie*. LKCA.

Blaauw, E. (2017). *Het is de kunst diversiteit inclusief te maken: Een institutioneel etnografisch onderzoek naar sociale inclusiviteit en diversiteit in het Van Abbemuseum* [Masterscriptie]. Universiteit 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.

Bocart, F., Gertsberg, M., & Pownall, R. A. J. (2017). Glass Ceilings in the Art Market. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.3079017

Bradbury, S. Lusted, J. & Van Sterkenburg, J. (Eds.) (2020). *'Race', ethnicity and racism in sports coaching*. Routledge.

Brandsema, A., Elling, A. & Lindert, C. van (2018). De sociale diversiteit van sportverenigingen: wie kan, mag en wil meedoen in de club? In J. Lucassen & J-W. van der Roest (red.) *Sportverenigingen in Nederland. Veerkrachtige verbanden voor sport* (pp. 208-225). Utrecht/Nieuwegein: Mulier Instituut/Arko Sports Media.

Breure, A., Grootenboer, Y., Schulkens, M., Zoet, J., Versteegh, M. (2019) *Fair Practice Code*. https://quickscan.fairpracticecode.nl/nl/fair-practice-code

Brittain, I., Biscaia, R., & Gérard, S. (2020). Ableism as a regulator of social practice and disabled peoples' self-determination to participate in sport and physical activity. *Leisure Studies*, *39*(2), 209-224.

Brook, O., O'Brien, D., & Taylor, M. (2020). *Culture Is Bad for You: Inequality in the Cultural and Creative Industries*. Amsterdam University Press.

Cann, O. (2020) *Companies Commit to Hardwire Gender Parity into the Future of Work*. https://www.weforum.org/press/2020/01/companies-commit-to-hardwire-gender-parity-into-the-future-of-work

Caudwell, J. (1999). Women's football in the United Kingdom: Theorizing gender and unpacking the butch lesbian image. *Journal of Sport and Social Issues*, *23*(4), 390-402.

Césaire, A., (1955). Discours sur le colonialisme. Présence Africaine. Vert. (2000). Discourse on colonialism.

Chan, A. (2020) Don't Rely on Data Science and Machine Learning To Hire (Yet). https://towardsdatascience.com/dont-rely-on-machine-learning-and-data-science-to-hire-cd4f2352349a

CIDI. (2022). *Monitor antisemitische incidenten 2021*. Den Haag: CIDI.

Claringbould, I. (2018). Netherlands. In A. Elling, J. Hovden & A. Knoppers (Eds.). *Gender diversity in European sport governance (pp.)*. Routledge.

Claringbould, I., & van Liere, M. (2018). The Netherlands: Transformations but still a great deal to be done. In *Gender diversity in European sport governance* (pp. 94-104). Routledge.

CODEDI. (2022). *Code Diversiteit en Inclusie*. https://codedi.nl/wp-content/uploads/2022/09/CODEDI_160922_DEF_TOEGANKELIJK.pdf

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

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

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

Cremers, R. & Elling, A. (2021a). *Racisme in het betaald mannenvoetbal. Veel draagvlak voor aanpak van expliciet racisme* [Factsheet 2021/17]. Mulier Instituut.

Cremers, R., & Elling, A. (2021b). *LHBT-acceptatie op de sportvereniging*. Mulier Instituut.

Cremers, R. & Elling, A. (2021c). *Homoacceptatie in het betaald mannenvoetbal*. Mulier Instituut.

Cremers, R., & Elling, A. (2021c). *Sportdeelname en ervaringen van transgender personen*. Mulier Instituut.

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

Cremers, R., De Kwaasteniet, R., Elling, A. & Van Kalmthout, J. (2023, in wording). Wangedrag in de sport. Mulier Instituut.

Cremers, R. & Elling, A. (2023, in wording). Sportdeelname en voorkeur lhb-personen. Mulier Instituut.

Cremers, R., Visser, T., & Elling, A., (2023). *Sportbestuurders over discriminatie en inclusie bij Utrechtse sportclubs*. Mulier Instituut.

Connell, R. W. (1995). Masculinities. University of California Press.

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. *Gender & society*, *19*(6), 829-859.

Cooky, C., Messner, M. A., & Hextrum, R. H. (2013). Women Play Sport, But Not on TV: A Longitudinal Study of Televised News Media. *Communication & Sport*, 1(3), 203–230.

Crosset, T. (1990). Masculinity, sexuality, and the development of early modern sport. *Sport, men and the gender order: Critical feminist perspectives*, 45-54.

Cunningham, G. (2019). *Diversity and Inclusion in Sport Organizations*. Routlegde.

De Jonge, M. & Lindert, C. Van. (2020). *Het sport- en beweeggedrag van kinderen met een beperking*. Mulier Instituut.

De Kwaasteniet, R., Cremers, R. & Elling, A. (2023). *'Ons-kent-ons': mechanismen van sociale in- en uitsluiting in het sporttechnisch topkader.* Mulier Instituut.

De Vries, K., Ross-van Dorp, C. & Myjer, E. (2017). *Rapport van de Onderzoekscommissie seksuele intimidatie en misbruik in de sport.* Arko Sports Media.

Dopheide, M. & Elling, A. (2023). Veilig topvoetbalklimaat in de vrouwen eredivisie. Mulier Instituut.

Dopheide, M., Gudde, R., Elling, A. & Balk, L. (2022). *'Ik dacht destijds dat het normaal was.'* Mulier Instituut.

Dopheide, M., Out, K. & Balk, L., (2022). *Hoeveel topsporters zijn er in Nederland?*. Mulier Instituut.

Dool, R. van den, Lindert, C. van, Berg, S. van den, Wendel-Vos, G.C.W. (2022). *Deelname sport en bewegen door mensen met een beperking: de stand van zaken eind 2019*. Mulier Instituut.

Duru, N. J. (2014). The Fritz Pollard Alliance, the Rooney Rule and the quest to level the playing field in the NFL. In J. Conyers Jr. (Reds.), *Race in American sports* (pp. 204-223). McFarland & Company, Inc.,Publishers.

Elling, A. (2012). Buitengewoon grensoverschrijdend. Sportervaringen van transgenders. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 15(2).

Elling, A. (2018). De kracht van sport voor LHBTI-stigmatisering en emancipatie. Riek Stienstra Lezing 2018. Mulier Instituut.

Elling, A., Anselma, M. & Cremers, R. (2023). Monitoring 'Ons Voetbal is van Iedereen'-Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal. Opbrengstenrapportage 2022. Mulier Instituut.

Elling, A., & Cremers, R. (2021). Sportgedrag en ervaren racisme etnische minderheden [Factsheet 2021/27]. Mulier Instituut.

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

Elling, A., & Cremers, R. (2022b). Monitoring "inclusive masculinity" in sport in the Netherlands 2008–2021: No problems with gay men, but no gay-inclusive cultures. In *Sport, Identity and Inclusion in Europe* (pp. 154-167). Routledge.

Elling, A., Cremers, R., & Hoeijmakers, R. (2020). *Grappig bedoelde opmerkingen die benadrukken dat ik als homo toch minder ben. Sportgedrag en ervaren homo-acceptatie door homo- en biseksuele mannen en vrouwen.* Mulier Instituut.

Elling, A., Hoeijmakers, R., Cremers, R., & Grootens, S. (2021). *Homosportclubs in Nederland 1980-2020*. Mulier Instituut/Gay Union Through Sports.

Elling, A., Hovden, J., & Knoppers, A. (Reds.). (2018). *Gender diversity in European sport governance*. Routledge.

Elling, A. Peeters, R. & Stentler, L. (2017) Tussen nieuwe heldinnen, voetbalbabes en lerende amateurs. In M. Prange & M. Oosterbaan (red.) In M. Prange & M. Oosterbaan (Red.). *Vrouwenvoetbal in Nederland. Spiegel en katalysator van maatschappelijke verandering* (pp. 209-236). Uitgeverij Klement/Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.

Elling, A., Smits, F., Hover, P. & Van Kalmthout, J (2011). *Seksuele diversiteit in de sport: sportdeelname en acceptatie*. Mulier Instituut.

Elling, A. & Van den Dool, R. (2023). *Sport- en beweeggedrag naar migratieachtergrond.* Mulier Instituut.

Elling, A. & Van Ginneken, Z. (2016) *Sekse(on)gelijkheid in de sport. Een inventariserende studie naar deelname en waardering*. Mulier Instituut.

Evans, A. B., & Pfister, G.U. (2021). Women in sports leadership: A systematic narrative review. *International review for the sociology of sport*, 56(3), 317-342.

Felten, H., & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie.* Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., Cadat, M., Razenberg, I. & Visser, A. (2019). Arbeidsmarktdiscriminatie aanpakken: 'naming & faming' en andere maatregelen voor gemeente. Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H., Does, S., de Winter-Koçak, S., Amma, A., Andriessen, I., Donker, R., & Brock, A. (2021). *Institutioneel racisme in Nederland: Literatuuronderzoek naar de aanwijzingen voor institutioneel racisme op de domeinen arbeidsmarkt, woningmarkt, onderwijs en politie.* Kennisplatform Integratie & Samenleving.

Felten, H. & Broekroelofs, R. (2022). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*? Utrecht: Kennisplatform Inclusief Samenleven.

Felten, H., van Slobbe, C., & Keers, T. (2023). *Discriminatie in de kunst- en cultuursector: cijfers en oplossingen*. https://www.movisie.nl/artikel/discriminatie-kunst-cultuursector-cijfers-oplossingen

Gemert, S. Van. (2020). Wat je ziet, ben je zelf. Dekoloniaal huiswerk voor rondleider en museum. Studio-I.

GGMP (2021) *Wie maakt het nieuws? Global Media Monitoring Project 2020. Nationaal verslag Nederland.* Amsterdam: Women Inc.

Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715–741.

Gutter, K. & Lindert, C. van (2020). *Sporten en bewegen voor mensen met een beperking: beleid en activiteiten van gemeenten*. Mulier Instituut.

Haarmann, A., Voss, H., Boeije, H. (2019) *Sporten en bewegen door mensen met een lichte verstandelijke beperking: belemmeringen en mogelijkheden*. Nivel, 2019.

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.

Hartmann-Tews, I. Menzel, T. & Braumuller, B. (2021) Homo- and transnegativity in sport in Europe: Experiences of LGBT+ individuals in various sport settings. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(7), 997–1016.

Heim, C., Corthouts, J., & Scheerder, J. (2020). Is there a glass ceiling or can racial and ethnic barriers be overcome? A study on leadership positions in professional Belgian football among African coaches. In S.Bradbury, J. Lusted & J. Van Sterkenburg (eds.) *'Race', ethnicity and racism in sports coaching* (pp.43-58). Routledge.

Heinen, E., Dellas, V., & Elling, A. (2020). *Verschillen in lidmaatschap sportverenigingen middelbare scholieren naar opleiding, etniciteit, gezinswelvaart en geslacht (2005 – 2017)* [factsheet 2020/24]. Mulier Instituut.

Hekma, G. (1994) *Als ze maar niet provoceren*. Het Spinhuis.

Hellemans, B. (2014). *Cultuur (Elementaire Deeltjes) (Dutch Edition)* (01 editie). Amsterdam University Press.

Hermens, N., Hermens, F., & Bellaart, H. (2016). *Diversiteit in sportverenigingen*. Verwey-Jonker Instituut.

Hodes, S., Tijsma, P., van Herpt, R., Saraber, L., Siddiqui, F., & Tabarki, F. (2009). *De olifant in de kamer: Staalkaart culturele diversiteit in de basisinfrastructuur.* Netwerk CS/LAgroup: Amsterdam.

Hodges, C. E., Jackson, D., Scullion, R., Thompson, S., & Molesworth, M. (2014). *Tracking changes in everyday experiences of disability and disability sport within the context of the 2012 London Paralympics*. Bournemouth University.

Hoeijmakers, R., & Elling, A. (2018). *Seksuele diversiteit in de breedtesport: De acceptatie van LHBTI in de sportvereniging. Mulier Instituut.*Hoeijmakers, R. & Elling, A. (2019). *Vrouwen in de georganiseerde sport. Verankering van gendergelijkheid in bondsbeleid; acties en opbrengsten* (2019/18). Mulier Instituut.

Horst, R. (2016) *Vrouwenwielrennen: ontwikkeling dankzij of ondanks het mannenwielrennen? Een onderzoek naar de organisatorische ontwikkelingen in het vrouwenwielrennen van 1965-heden* [Masterthesis]. Universiteit Utrecht.

Hovden, J., Elling, A., & Knoppers, A. (2018). Meta-analysis: Policies and strategies. In *Gender diversity in European sport governance* (pp. 192-204). Routledge.

Huijnk, W., Damen, R., Van Kampen, L. (2022). *LHBT Monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. SCP Den Haag.

Hylton, K. 2009. *'Race' and sport: Critical race theory*. Routledge.

Janssens, J. Elling, A. & Van Kalmthout, J. (2003) *"Het gaat om de sport": Een onderzoek naar de sportdeelname van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen.* Mulier Instituut/Arko Sports Media.

Janssens, J., Elling, A., & Verweel, P. (2010). De Sport: een uitgelezen ontmoetingsplaats voor iedereen? In Kemper, F. (Ed.), Samenspel. Studies over etniciteit, integratie en sport (103- 125). Avant.

Jones, B. A., Arcelus, J., Bouman, W. P., & Haycraft, E. (2017). Barriers and facilitators of physical activity and sport participation among young transgender adults who are medically transitioning. International Journal of Transgenderism, 18(2), 227-238.

Jouwe, N. (2018). Sites for unlearning in the museum. In *Unlearning Exercises. Art Organizations as Sites for Unlearning* (pp. 129–143). Valiz.

Kerchman, A. and Salet, P. (2019). *The Position of Women Artists in Four Art Disciplines in The Netherlands. A Report for Mama Cash*.

Kiuppis, F. (2018). *Inclusion in sport: Disability and participation*. Sport in society, 21(1), 4-21.

Klarenbeek, S. (2022). *Onderzoeksrapport sociale veiligheid in de Rotterdamse kunst- en cultuursector*. VU: Amsterdam.

Leden, J. van der. (2021). *Toegang tot kunst en cultuur voor mensen met een beperking*. Boekman Extra 29. https://www.boekman.nl/wp-content/uploads/2021/12/BM-Extra-29_-Cultuur-voor-mensen-met-een-beperking.pdf

Leibbrandt, A., List, J. (2012) *Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large Scale Natural Field Experiment*. https://www.nber.org/papers/w18511

Lieshout, M. Van. (2021). *Diverse theater and ever-changing horizons: An investigation on three inclusive art companies: Theater Thikwa, Stopgap Dance Company and Speels Collectief*. Masterthesis Utrecht University, Master Gender Studies.

Makinde, O. (2021). *Investigation of positional segregation in Dutch football caused by racial bias on black ethnic minorities* [Masterscriptie]. Vrije Universiteit Amsterdam/ Mulier Instituut.

Manjoero, V. & Van Gogh museum (Reds.). (2022). *Van Gogh verbindt* [Magazine]. Van Gogh museum.

Mathijsen, M. (2013). *Historiezucht. De obsessie met het verleden in de negentiende eeuw*. Van Thilt.

Mdluli, S. (2017). Chasing Colonial Ghosts: Decolonizing Art Institutions in "Post-Apartheid" South Africa. *Decolonizing Art Institutions, December 2017*(Issue 35), 78–81.

Meloen, J. D., & Eersteling, P. (1994). *Er wordt wel eens wat geroepen. Discriminatie van allochtonen in de amateursport*. LISWO: Jan van Arkel.

Modest, W., & Lelijveld, R. (Reds.). (2020a). *Woorden doen ertoe.: Een incomplete gids voor woordgebruik binnen de culturele sector. Work in progress 1*. RCMC.

Modest, W., Lelijveld, R., & Rijnks-Kleikamp, N. (Reds.). (2020b). *Herzamelen en herbestemmen: Waarderen van collectie, ontzamelethiek en een palet aan belangen. Work in progress 2*. RCMC.

Molen, Y. van der. (2021). *Hoe meer zielen, hoe meer vreugd. Analyse diversiteit en inclusie binnen de BIS- en erfgoedinstellingen. Onderzoeksstage ministerie OCW*.

Molenaar, K., Dellas, V., Elling, A. (2020) *Inclusie van Nederlands-Turkse en -Marokkaanse tienermeiden in sport- en beweegaanbod*. Factsheet 2020/28. Mulier Instituut.

Muller, L. Floris, J., Verhallen-Schumacher, D., Dankmeyer, B., Chkalova, K en Verschuren, L.. (2016). *Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2014*. Paper. CBS Den Haag.

Murphy, A., et al. (2019) *Gender Equality: Gender Balance in the Cultural and Creative Sectors*. https://voicesofculture.eu/wp-content/uploads/2020/02/VoC-Brainstorming-Report-Gender-Balance-in-the-Cultural-and-Creative-Sectors.pdf

Nechar, S. (2019). *Het beste paard van stal is vergeten: Etniciteit in de beeldende kunst: Beleid en praktijk* [Masterscriptie]. Radboud Universiteit Nijmegen, Faculteit der Letteren, Master Kunstbeleid en Kunstbedrijf.

Neele, A., Zernitz, Z. (2021). *Verenigingen voor kunstbeoefening in cijfers. VerenigingsMonitor 2021*. LKCA.

Neele, A., Zernitz, Z. (2021). *Kunstzinnig en creatief in de vrije tijd. Monitor Amateurkunst 2021*. LKCA.

Nicolai, Y. (2015). Gelijkgestemd. Een inventarisatie van de relevantie van Galakoor. Masterscriptie. https://adoc.pub/een-inventarisatie-van-de-relevantie-van-gala-koor-yt-nicolai.html

Nobis, T., & Lazaridou, F. (2022). Racist Stacking in Professional Soccer in Germany. *International Review for the Sociology of Sport*, 10126902221081125.

O'Donnell, M., Nwankwo, U., Calderon, A., Strickland, C. (2020) *Closing Gender Pay Gaps. Identifying roles for government and the private sector*. https://www.cgdev.org/sites/default/files/closing-gender-pay-gaps-idenfitying-roles-for-government-and-private-sector.pdf

Olfers, M. & Van Wijk, A. (2021). *Ongelijke leggers*. Verinorm.

Olivares, A., & Piatak, J. (2021). Exhibiting Inclusion: An Examination of Race, Ethnicity, and Museum Participation. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *33*(1), 121–133. https://doi.org/10.1007/s11266-021-00322-0

Paper, P. (2021) *Gender Equality. What does cultural heritage got to do with it?* https://rm.coe.int/strategy-21-factsheet-gender-equality-what-does-cultural-heritage-got-/168093c03a

Pearce, E. (2017). 'Ask Us What We Need': Operationalizing Guidance on Disability Inclusion in Refugee and Displaced Persons Programs. *Disability and Global South, 2(1), 460-479*.

Petrešin-Bachelez, N. (Red.). (2015). *Decolonising Museums*. L'Internationale Online.

Pilgram, M. & Veerman, D., Museon-Omiversum (Reds.). (2021). *Carribean ties magazine* [ISSUU].

Plummer, D. (2006). Sportophobia: Why do some men avoid sport? Journal of Sport and Social Issues, 30(2), 122–137. https://doi.org/10.1177/0193723505285817

Prange, M. & Oosterbaan, M. (red.) (2017). *Vrouwenvoetbal in Nederland. Spiegel en katalysator van maatschappelijke verandering*. Uitgeverij Klement/Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.

Pujar, S. (2016) *Gender Inequalities in the cultural sector.* https://cultureactioneurope.org/files/2016/05/Gender-Inequalities-in-the-Cultural-Sector.pdf

Rana, J. (2017). Ladies-only! Empowerment and comfort in gender-segregated kickboxing in the Netherlands. In A. Ratna & S.F. Samie (eds.) *Race, Gender and Sport. The Politics of Ethnic 'Other' Girls and Women*. Routledge.

Ras, G. (2018). *Tussen museale- en community expertise. Een handreiking voor meerstemmigheid in musea*.

Ras, G., Gootjes, E., Pennock, H., Vermaat, S. (2021). *Onderzoek naar sporen van slavernij en het koloniale verleden in de collectieregistratie. Een handreiking. Rijksdienst voor het Culturele Erfgoed (RCE).*

Ryder, A., Lower-Hoppe, L., Storti, K. L., Hsaio, R., Turner, B., Bayles, M. P., & McKee, K. (2021). Specialization Versus Diversification: Impact of Female Youth Sport Experiences. *Journal of Sport Behavior, 44*(1), 120-140.

Saïd, E. (1978) *Orientalism*.

Sechrist, G. B., & Milford, L. R. (2007). The influence of social consensus information on intergroup helping behavior. *Basic and Applied Social Psychology, 29*(4), 365-374.

Siegel, A., A., & Badaan, V. (2020). #No2Sectarianism: Experimental approaches to reducing sectarian hate speech online. *American Political Science Review, 114*(3), 837-855

Smeulders, E., & Berkers, P. (2018). *Gendergelijkheid onder muziekmakers in Nederland*.

Smits, F., Knoppers, A., & Elling-Machartzki, A. (2021). 'Everything is said with a smile': Homonegative speech acts in sport. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(3): 343-360. https://doi.org/10.1177/1012690220957520

Spierings, N., Van Hilten-Rutten, E. & Hasselt, M. (2021) *Welzijn LHBTIQA Geldeland en Overijssel*. Vizier /Radbout Universiteit.

Stevens, K., Whelan, S. (2019) *Negotiating the Gender Wage Gap*. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/irel.12228

Stone, R. C., Sweet, S. N., Perrier, M. J., MacDonald, T., Ginis, K. A. M., & Latimer-Cheung, A. E. (2019). Exploring stereotypes of athletes with a disability: A behaviors from intergroup affect and stereotypes map comparison. *Adapted Physical Activity Quarterly, 36*(3), 339-358.

Mussche, M., Dorigo, M., Drost, S., van der Brugge, L., & Wijkmans, J. (2022) *Een onderzoek naar het topsportklimaat binnen het triathlon-topsportprogramma* (2007-2021). Unravelling.

Van Bottenburg, M. (2013). Om de sport verenigd. Instituties en organisaties in de sportwereld. In: Duyvendak, JW, Bouw, C., Gërxhani, K. & Velthuis, O.(red.), *Sociale kaart van Nederland. Over instituties en organisaties*. Den Haag: Boom Lemma, 223-238.

Van den Dool, R., Van Lindert, C., Van den Berg, S., & Wendel-Vos, W. (2022). *Deelname aan sport en bewegen door mensen met een beperking.* Mulier Instituut / RIVM.

Van der Roest, J.W, Dopheide, M. & Elling, A. (2020). *Topsportklimaatmeting 2019*. Universiteit Utrecht/Mulier Instituut. https://topsportklimaatmeting.sites.uu.nl/

Van der Veen, S., Gielen, M., Bilo, N., & Faber, D. (2018). *Onderzoek diversiteit cultuursector.*

Van Haaften, A. F. (2019). Ethnic participation in Dutch amateur football clubs. *European Journal for Sport and Society, 16*(4), 301-322. https://doi.org/10.1080/16138171.2019.1693144

Van Haeren, M. (2019). *Cijfers over genderongelijkheid in de Nederlandse kunstwereld*. Boekmanstichting. https://www.boekman.nl/algemeen/cijfers-over-genderongelijkheid-in-de-nederlandse-kunstwereld/

Van Haeren, M. (2023) *Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie.* https://www.cultuurmonitor.nl/thema/diversiteit-en-inclusie

Van Lindert, C. & De Jonge, M. (2022). *Inclusief sporten en bewegen voor mensen met een beperking: landschap en betekenissen.* Mulier Instituut.

Van Lindert, C., Scheerder, J., Brittain, I. (verwacht 2023). *The Palgrave Handbook of Disability Sport in Europe: Policies, Structures and Participation.* Palgrave MacMillan.

Van Sterkenburg, J. (2020). Race, ethnicity, whiteness and mediated stereotypes in football coaching: the Dutch context. In *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching* (pp. 59-77). Routledge.

Van Sterkenburg, J., Cremers, R., Longas Luque, C., Van Lienden, A., & Elling, A. (2023). *The Governance Index Report. Levels of gender and ethnic/racial representation in leadership positions in European football*. Fare Network/Erasmus University/Mulier Institute.

Van Sterkenburg, J., De Heer, M., & Mashigo, P. (2021). Sports media professionals reflect on racial stereotypes and ethnic diversity in the organization. *Corporate Communications: An International Journal*.

Van Sterkenburg, J., & Walder, M. (2021). How do audiences of televised English football construct difference based on race/ethnicity?. *Language and Intercultural Communication*, *21*(6), 765-780.

Van Wonderen, R., & Wagenaar, W. (2015). *Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren.* Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.

Van Wijk, A., Van Esseveldt, J. Hardeman, M. & Olfers, M. (2018) *Opschakelen. Onderzoek naar ongewenste gedragingen in de wielersport.* VeriNorm

Vazquez, R. (2020). Vistas of modernity. Decolonial aesthesis and the end of the contemporary. Mondriaan fonds.

Vecco, M., Vroonhof, P., Clarke, M., van der Graaf, A., de Haan, L., Komorowski, M., Asardag, D., & Milosavljević, M. (2020). *Gender gaps in the Cultural and Creative Sectors: European Expert Network on Culture and Audiovisual (EENCA).*

Veen, S. van der, M. Gielen, N. Bilo & D. Faber (2018). *Onderzoek diversiteit cultuursector: Onderzoek naar de diversiteit van besturen en personeel van meerjarige gesubsidieerde kunst- en cultuurinstellingen en subsidieadviseurs*. Den Haag: APE/Ministerie van OCW. https://www.eerstekamer.nl/overig/20181019/onderzoek_diversiteit_2/document; https://www.tweedekamer.nl/downloads/document?id=2018D50433

Veldwiesch, N. (2022). Onbeperkt zichtbaar in Nederland? Een comparatief onderzoek naar inclusie van personen met een beperking binnen cultuurbeleid. Groningen: Masterscriptie Rijksuniversiteit Groningen. https://catalogus.boekman.nl/pub/P22-0321.pdf

Verloove, J., Kros, K., & Broekroelofs, R. (2022). *Online discriminatie in het voetbal. Omvang, aard en aanpak van online discriminatie tegen contractspelers in het Nederlandse betaald voetbal.* Utrecht: Movisie.

Vermeij, L., & Hamelink, W. (2021). *Lang niet toegankelijk*. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vermeulen, M. (2020). *Groeien naar meer inclusie in de culturele sector. Van theory of change naar meetplan. Handvatten voor medewerkers die verantwoordelijk zijn voor het stimuleren en monitoren van inclusie*. Impact center Erasmus University Rotterdam.

Vinkenburg, C. J., Van Engen, M. L., & Peters, C. P. (2015). Promoting new norms and true flexibility: Sustainability in combining career and care. https://doi.org/10.4337/9781782547037

Visser, T, Cremers, R & Elling, A. (2023). *Monitoring en evaluatie pilot Alliantie Gelijkspelen 4.0: Lhbti+-acceptatie op sportclubs*. Mulier Instituut.

Visser, T, Dellas, V & Anselma, M. (2022). *Wereldmeiden: ervaringen, opbrengsten, succesfactoren & verbeterpunten*. Mulier Instituut.

Walz, G., & Fiere, B. (2022). *Discriminatiecijfers in 2021. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland.* Art. 1.

Wekker, G. (2016). *White Innocence: Paradoxes of Colonialism and Race*. Amsterdam University Press.

Wigbertson, J.I., Moore, R.A. & S. Maas (2020). Baseline: een nulmeting van queerness in Nederlandse musea. Amsterdam: STUDIO i. https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/production-static-studioi/app/uploads/2021/09/01100153/Baseline.pdf

Wisse, E. & Elling, A. (2010). Watervrees, mannenvrees en burqinivrees. In: F. Kemper (red.), *Samenspel. Studies over etniciteit, integratie en sport* (pp. 63-83). Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB).

Wit, K. (2022). *Op zoek naar de ander; een onderzoek naar het doceren van hedendaagse, niet-Westerse kunst middels authentieke kunsteducatie in ethnografische musea. Master thesis.* Utrecht University.

Webartikelen, websites

Akkermans, M., Kloosterman, R., & CBS. (2022). *Gediscrimineerd gevoeld? Statistische trends. CBS online.* https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld-/3-gronden-van-discriminatie

ArtEZ (2020). *The roadmap to equality in the arts: conference report 2020.* Arnhem: ArtEZ. https://studiumgenerale.artez.nl/files/things/01405/TheRoadmaptoEqualityintheArtsReportsmall.pdf.

Artikel 1: Gelijke behandeling en discriminatieverbod. (z.d.). Nederlandse Grondwet. https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vi7pkisz82r9/artikel_1_gelijke_behandeling_en

Australia Council for the Arts (2022) *Culture and the Gender Pay Gap for Australian Artists.* https://australiacouncil.gov.au/advocacy-and-research/culture-and-the-gender-pay-gap-for-australian-artists

Beheerder, N. (2020, 29 september). *Update van meldpunt Mores.online. NBF.* https://nbf.nl/2020/09/29/update-van-meldpunt-mores-online/

Boekmanstichting. (2023). *Cultuurmonitor.* https://www.cultuurmonitor.nl/

Can, M. (2020). *Vrouwen ondervertegenwoordigd in Amsterdamse musea.* https://www.napnieuws.nl/2020/01/25/vrouwen-ondervertegenwoordigd-in-amsterdamse-musea/

CBS (2021) *Monitor Kunstenaars en andere werkenden met een creatief beroep.* https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2021/monitor-kunstenaars-en-andere-werkenden-met-een-creatief-beroep-2021

CBS (2022) *Gediscrimineerd gevoeld?* https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/gediscrimineerd-gevoeld-

Center for Creative Leadership (2019) *Mentoring & Sponsoring resources. Women need a network of champions.* https://www.ccl.org/insights-research/mentoring-women

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 25 januari). *Culturele diversiteit Rijksmuseum 2019.* https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2021/04/culturele-diversiteit-rijksmuseum-2019

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022a, 24 juni). *Culturele diversiteit Rijksmuseum, 2020 en 2021.* https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2022/25/culturele-diversiteit-rijksmuseum-2020-en-2021

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022b, december 23). *Musea; collectie, bezoeken, tarieven, tentoonstellingen, werkgelegenheid.* https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83533NED

Centraal Bureau voor de Statistiek & Mulier Instituut (2021). *Kernindicator Clublidmaatschap naar achtergrondkenmerken 2020. Tabel.* https://www.sportenbewegenincijfers.nl/documenten/kernindicator-clublidmaatschap-naar-achtergrondkenmerken

Changing the heritage sector!: Conversations about Diversity, Inclusion and Equity within Heritage Institutions. (2022, 17 november). Geraadpleegd op 12 februari 2023, van https://museabekennenkleur.nl/presentaties/

College voor de Rechten van de Mens (2020). Discriminatie uitgelegd. Geraadpleegd van https://mensenrechten.nl/nl/discriminatie-uitgelegd

College voor de Rechten van de mens. (2021). *Discriminatie door risicoprofielen. Een mensenrechterlijk toetsingskader.*

College voor de Rechten van de Mens (2022) *Doorstroom van vrouwen naar het lager en middenmanagement.* https://publicaties.mensenrechten.nl/file/7daa97a8-205e-e996-01e9-ba79199b4d2a.pdf

College voor de Rechten van de Mens (z.d) https://www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-jou/discriminatie-en-gelijke-behandeling

Council of the European Union. (2020). *Presidency conclusions on gender equality in the field of culture.* https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf

Europees Instituut voor gendergelijkheid (2019) *Gender Analysis.* https://eige.europa.eu/sites/default/files/mh0319271enn_002.pdf

College voor de Rechten van de Mens (2021). Visienota Institutioneel Racisme, naar een mensenrechtelijke aanpak. Utrecht: Het College voor de Rechten van de Mens.

College voor de Rechten van de Mens (2022). Advies definitie Racisme. Brief aan ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. 1 april 2022. Utrecht: Het College voor de Rechten van de Mens.

Europese Commissie (2022). *Naar meer gendergelijkheid in de sport. Aanbevelingen en actieplan van de Expertgroep inzake gendergelijkheid in de sport. [Towards more gender equality in sport. Recommendations and action plan from the High Level Group on Gender Equality in sport.*]

Europese Commissie, Directoraat-generaal Onderwijs, Jongerenzaken, Sport en Cultuur. (2021) *Op weg naar gendergelijkheid in de culturele en creatieve sector: verslag van de werkgroep open method of coordination (OMC) van deskundigen van de lidstaten.* https://op.europa.eu/nl/publication-detail/-/publication/6e0e514d-c738-11eb-a925-01aa75ed71a1

Eur-Les --> DocHdl1OnPN-PRINTRDY-01tmpTarget (europa.eu)

Framer Framed. (2015, 16 april). *[:nl] Conferentie: Decolonize The Museum[: en]Conference: Decolonize The Museum [:] –*. https://framerframed.nl/blog/conferentie-decolonize-the-museum-conference/

Geerlings, P., & van Tongeren, N. (2022). *Lang genoeg gewacht: over de rol van de vrouw in de theaterwereld*. https://www.theaterkrant.nl/tm-artikel/lang-genoeg-gewacht-over-de-rol-van-de-vrouw-in-de-theaterwereld/

Homolova, A., & Tielemans, J. (2018). *Net iets meer vrouwen op Nederlandse zomerfestivals dan voorheen: een onderzoek naar het aantal vrouwelijke acts op 18 muziekfestivals*. https://www.oneworld.nl/lezen/kunst-cultuur/muziek/vrouwen-op-festival-podia/

International Council of Museums. (2022, 24 augustus). *Museum Definition*. https://icom.museum/en/resources/standards-guidelines/museum-definition/

International Labour Office (2016) *World Employment Social Outlook*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_443480.pdf

International Olympic Committee [IOC] (2021) IOC Framework on Fairness, Inclusion and Non-discrimination on the basis of gender identity and sex variations. IOC.

International Olympic Committee (2022) *Gender equality & inclusion report 2021*. IOC.

KPMG (2019). *Brancherapport sport*. KMPG.

KNVB (2012). *Actieplan homo-acceptatie in het voetbal*. KNVB.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2020, 8 juni). *BIS-advies 2021-2024*. Basisinfrastructuur (BIS) 2021-2024 | Raad voor Cultuur. https://www.raadvoorcultuur.nl/bis-2021-2024/bis-advies-2021-2024

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022a, oktober 24). *Agenda tegen discriminatie en racisme*. Rapport | Rijksoverheid.nl. https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/10/12/ocw-agenda-tegen-discriminatie-en-racisme

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022b, november 9). *Erfgoedparticipatie Faro*. Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed. https://www.cultureelerfgoed.nl/onderwerpen/erfgoedparticipatie-faro

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2023, 6 april). *Advies aanvraag- en beoordelingsprocedure BIS-advies 2025-2028*. Advies | Raad voor Cultuur. https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2023/04/02/advies-aanvraag--en-beoordelingsprocedure-bis-advies-2025-2028

Ministerie van VWS, VSG, VNG & NOC*NSF (2018). *Nationaal Sportakkoord - Sport Verenigt Nederland*. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. https://www.sportakkoord.nl/wpcontent/uploads/sites/3/2020/12/Nationaal-Sportakkoord.pdf

Ministerie van VWS (2022). *Kamerbrief sportstelsel en sportbeleid vanaf 2023*. Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

Musea bekennen kleur (2020). *Conversations about diversity, inclusion and equity within heritage institutions*. https://museabekennenkleur.nl/presentaties/.

NOC*NSF (1994) Antidiscriminatiecode

NOC*NSF (2021). *Jaarverslag Centrum Veilige Sport Nederland 2020*. NOC*NSF.

NOC*NSF (2022). *Zo sport Nederland. Belangrijkste trends en ontwikkelingen in sportdeelname 2021*. NOC*NSF.

NOC*NSF (2021). *Handreiking gender- en seksediverse personen. NOC*NSF.*

NOS (2021) Het lot van de Roze Kameraden: dik 9 maanden bedreigingen en een weifelend Feyenoord, *NOS.nl*, 2 juni 2022.

https://nos.nl/regio/zh-rijnmond/artikel/272148-het-lot-van-de-roze-kameraden-dik-9-maanden-bedreigingen-en-een-weifelend-feyenoord

Onafhankelijk meldpunt voor ongewenste omgangsvormen in de culturele sector - Mores. (2022, 17 december). Mores. https://mores.online/

Open brief van 600+ kunstprofessionals: wij zien jullie, witte kunst- en cultuursector. https://www.theaterkrant.nl/nieuws/open-brief-wij-zien-jullie-witte-kunst-en-cultuursector/.

Open Brieven: de Nederlandse kunstwereld is te wit - doe er iets aan - Features - Metropolis M.(z.d.). https://www.metropolism.com/nl/features/41217_open_brieven_de_nederlandse_kunstwereld_is_te_wit_doe_er_iets_aan

Openbaar Ministerie. (2022). *Cijfers in Beeld 2021*. Openbaar Ministerie.

OSCAM 2022-Jaarverslag 2021. (2022). https://www.oscam.nl/. https://www.oscam.nl/wp-content/uploads/2022/09/OSCAD2022-Jaarverslag-1-januari-2021-31-december-2021-Zonder-begroting.pdf

Platform ondernemende sportaanbieders (2023). *Platform ondernemende sportaanbieders*. Geraadpleegd op 21 januari 2023 via: https://ondernemendesportaanbieders.nl/

Raad van de Europese Unie (2020) *Presidency conclusions on gender equality in the field of culture. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13097-2020-INIT/en/pdf*

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (2021). *Wekelijkse sportdeelname uitgesplitst naar achtergrondkenmerken 2001 – 2020. Tabel*. https://www.sportenbewegenincijfers.nl/documenten/wekelijkse-sportdeelname-uitgesplitst-naar-achtergrondkenmerken

Rijksmuseum. (2021). *Rijksmuseum presenteert voor het eerst vrouwelijke kunstenaars in de Eregalerij*. https://www.rijksmuseum.nl/nl/pers/persberichten/rijksmuseum-presenteert-voor-het-eerst-vrouwelijke-kunstenaars-in-de-eregalerij#:~:text=Schilderijen%20van%20Judith%20Leyster%2C%20Gesina,Nederlandse%20cultuurgeschiedenis%20meer%20aandacht%20geven

Rotterdamse raad voor kunst en cultuur (2022). *Ongehoord geluid. Adviesbrief over sociale veiligheid in de Rotterdamse cultuursector.* RRKC: Rotterdam. https://www.rrkc.nl/wp-content/uploads/2022/02/RRKC_Advies-Sociale-Veiligheid_280222_DEF.pdf

Ter Borg, L. (2020, 24 juni). Nederlandse kunstmusea: diversiteit is beleid, maar de directeur is altijd wit. *NRC*. https://www.nrc.nl/nieuws/2020/06/17/nederlandse-kunstmusea-divers-van-buiten-wit-van-binnen-a4002841

UNESCO (2021) *Gender & creativity: progress on the precipice, special edition*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375706

Uslu, G. (2022). *Toekomst culturele basisinfrastructuur*. https://open.overheid.nl. https://open.overheid.nl/documenten/ronl-f328b10c0d5b4dc7591af332c6182cb14003e1fe/pdf.

Van Gogh Museum (2023). *Verder op weg naar een inclusieve organisatie*. Infographic. Amsterdam. https://assets.vangoghmuseum.nl/09638363-c7a7-4b6f-8556-482543525e6f?c=a805c140856e9630054c699ac4a689f790f36b8419d42f729dc2b87256db9775&_ga=2.252318729.1091109412.1678896479-1265715463.1678896479.

VVCS/JBF (2014). *Enquête homo-acceptatie profvoetballers*. VVCS/JBF.

Wetboek-online.nl | Wetboek van Strafrecht | Artikel 90quater. (z.d.). http://www.wetboek-online.nl/wet/Sr/90quater.html

wetten.nl - Regeling - Regeling op het specifiek cultuurbeleid - BWBR0027597. (2020, 8 september). https://wetten.overheid.nl/BWBR0027597/2020-09-08

White Balls on Walls - Filmkrant. (2023, 8 januari). Filmkrant. https://filmkrant.nl/recensies/white-balls-on-walls/

Women Inc. (2022). *Vrouwen in comedy en cabaret: nog steeds weinig podium*. https://www.womeninc.nl/actueel/vrouwen-in-comedy-en-cabaret-nog-steeds-weinig-podium

Women Inc, A. A. (2022). *Verkennend onderzoek naar gender(on)gelijkheid in de kunstwereld*.

Women Inc., (2023) *Toolkit Inclusief Werkgeverschap. https://www.inclusiefwerkgeverschap.nl*

Zwart manifest: Manifest ter bestrijding van insitutioneel anti-zwart racisme en ter bevordering van zwarte emancipatie in Nederland. (2021, 25 maart). https://zwartmanifest.nl/home/

https://speelscollectief.nl/storage/2022/08/Diverse-Theater-And-Ever-Changing-Horizons-_-MA-Thesis-Merel-van-Lieshout-1.pdf; https://speelscollectief.nl/storage/2022/08/d03c6e_8d86f9a466ef48a288fe7a6a12cae5a2.pdf

mulier instituut

KLAC

MOVISIE kennis en aanpak van sociale vraagstukken

VERWEY-JONKER Instituut

COLOFON

Opdrachtgever	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Auteurs	N. de Wit, MSc L. Jak, BSc R. Cremers, MSc Dr. A. Elling Drs. A. Deekman Dr. M. Geerdes-Gazzah Dr. M. Anselma R. de Kwaasteniet, MSc T. Visser, MA
Met medewerking van	Drs. R. Broekroelofs, Drs. H. Felten, K. Kros, MSc, Dr. O. de Zwart
Foto omslag	Adobe Stock, Ania - 527370810
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Giessenplein 59 C 3522 KE Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
http://www.verwey-jonker.nl

ISBN 978-94-6409-236-3

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, mei 2023.
Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.
The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.