



Rapport

Monitor OVIVI 2023 - Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal

Monitor OVIVI 2023 – Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal

Met steun van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Mulier Instituut

Rens Cremers

Manou Anselma

Tessa Visser

Rutger de Kwaasteniet

Agnes Elling

Voor meer informatie kunt u contact
opnemen met het Mulier Instituut.

© Mulier Instituut

Utrecht, Mei 2024

www.mulierinstituut.nl

info@mulierinstituut.nl

Disclaimer

U mag delen uit deze publicatie overnemen op voorwaarde van bronvermelding:
auteur(s), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

Er gelden gebruiksvoorwaarden voor de foto's in deze publicatie. Neem foto's daarom niet over zonder
toestemming van het Mulier Instituut.

Over ons

Het Mulier Instituut doet sportonderzoek voor beleid en samenleving. Voor overheden, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, sportorganisaties en bedrijven onderzoeken we allerlei thema's op het gebied van sport en sportief bewegen: van de sportdeelname van (groepen) Nederlanders tot de motorische vaardigheden van kinderen, en van diversiteit en inclusie in de sport tot de economische impact van sportevenementen.

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

Ons doel is bijdragen aan goed onderbouwd beleid, gericht op de bevordering van sport, sportief bewegen en versterking van de sportsector. Dit doen we op verschillende manieren:

We verzamelen data en monitoren de Nederlandse sportsector en beleidsprogramma's.

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

We bieden gevraagd en ongevraagd duiding en reflectie in de rol van 'kritische vriend' van de sportsector.

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

Afkortingen

ADV	Antidiscriminatievoorziening
AFS	Anne Frank Stichting
BVO	Betaald Voetbal Organisatie
CCV	Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid
CED	Coöperatie Eerste Divisie
CIV	Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme
ECV	Eredivisie CV
DV&O	Dienst Vervoer en Ondersteuning
JBF	John Blankenstein Foundation
JenV	Justitie en Veiligheid
KNVB	Koninklijke Nederlandse Voetbalbond
KVV	Ketenvoorziening Voetbal
LYS	Live Your Story
OCIV	Onze Club Is Van Iedereen
OVIV	Ons Voetbal Is Van Iedereen
PGA-V	Persoonsgerichte aanpak voetbal
VVCS	Vereniging Van Contractspelers
VVI	Voetbal Van Iedereen

Inhoudsopgave

Monitor OVIVI 2023 - Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal

Samenvatting	5
1 Inleiding	9
1.1 Achtergrond	9
1.2 Monitoring	9
1.3 Dataverzameling	10
2 Voorkomen	11
2.1 Campagne	11
2.2 Trainingsprogramma's voor clubs	12
2.3 Themabijeenkomsten tuchtrecht en arbitrage	16
2.4 Betaaldvoetbalorganisaties	16
2.5 Voorlichting professionals	17
3 Signaleren	18
3.1 Meldingsbereidheid	18
3.2 Meldingen discriminatie in het amateurvoetbal	18
3.3 Meldingen discriminatie in betaald voetbal	23
3.4 Challenge (slimme) technologie	25
4 Sanctioneren	27
4.1 Discriminatiezaken betaald voetbal	27
4.2 Discriminatiezaken amateurvoetbal	27
4.3 (Digitale) meldplicht	28
4.4 Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V)	29
4.5 Spreekkorenaanpak	30
5 Samen aan de slag	32
5.1 Commissie Mijns	32
5.2 Team OVIVI	32
5.3 VVI-netwerk	32
5.4 Programmamanager	33
5.5 KNVB, ECV en CED	33
5.6 OCIV	33
6 Conclusie & aanbevelingen	34
6.1 Meer aandacht voor OVIVI in amateurvoetbal	34
6.2 Campagne: bekendheid en maatschappelijke discussie	35
6.3 Blijvende uitdagingen bij melding en opvolging	35
6.4 Samenwerking goed, meer afstemming gewenst	36
6.5 Tot slot	37
Bronnen	39

Monitor OVIVI 2023

Begin 2020 werd het driejarige actieplan ('Aanvalsplan') tegen racisme en discriminatie in het voetbal gelanceerd: 'Ons Voetbal Is Van Iedereen. Samen zetten we discriminatie buitenspel' (OVIVI). Van 2023-2025 loopt OVIVI 2. 2023 was daarmee een overgangsjaar.

Voorkomen

- **Campagne:** Er komt een nieuwe campagne in OVIVI 2, met een nog te bepalen huisstijl. De Internationale Dag Tegen Racisme en Discriminatie (21 maart) blijft een belangrijke campagnedag. Er zal geen extra campagne aandacht meer zijn rondom de internationale coming-out day in oktober.
- **Trainingsprogramma's clubs:** in 2023 zijn 373 unieke clubs bereikt. Naast procesbegeleiding kunnen clubs nog vier andere interventies inzetten. Het aanbod is in 2024 samengevoegd met OCIVI en is een samenwerking met NOC*NSF.
- **Live your Story:** het theaterstuk 'Ik wou dat het weer weekend was' van Live Your Story werd in 2023 27 keer opgevoerd voor onder meer bestuurders en andere (kader)leden van amateurvoetbalverenigingen.
- **Fair Play workshop Anne Frank Stichting (AFS):** in 2023 gaf de AFS 161 workshops onder scholieren met in totaal 3.864 deelnemers. Dat is veel meer dan in eerdere jaren, met name door een grotere vraag onder BVO's. Punt van aandacht blijft het bereiken van amateurverenigingen.
- **Betaaldvoetbalorganisaties:** om een licentie te krijgen moeten BVO's schriftelijke plannen hebben voor gelijkheid en inclusie, antiracisme en sociaal veilig klimaat. De procesbegeleiding voor BVO's is in ontwikkeling en kan in het najaar van 2024 worden ingezet. In de bijscholingsbijeenkomsten voor (opleiders van) stewards, waarnemers en veiligheidscoördinatoren wordt een module over antidiscriminatie opgenomen.
- **Voorlichting professionals:** het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) organiseert informatiesessies voor gemeenten en andere betrokken partijen over het wettelijk instrumentarium voor het aanpakken van verstoringen van de orde bij (betaald) voetbal.

Signaleren

- **Meldingsbereidheid:** betrokkenen ervaren de meldingsbereidheid nog als te laag. Het belang wordt in 2024 verder onder de aandacht gebracht via de campagne en de procesbegeleiding.
- **Discriminatiemeldingen amateurvoetbal (KNVB):** in het seizoen 2022/2023 werden 288 discriminatiezaken gemeld. De meeste meldingen kwamen binnen via het wedstrijdformulier van de scheidsrechter (44%); 18 procent kwam binnen via de meldingsapp. Meldingen gingen vooral over huidskleur/afkomst (47%) of seksuele oriëntatie (36%).

- **Discriminatiemeldingen betaald voetbal (CIV/ADV):** het aantal discriminatiegerelateerde meldingen bij het CIV nam in tegenstelling tot andere typen meldingen toe. In het seizoen 2022/2023 was het tweemaal zo groot (47) als in 2021/2022 (24). Het betrof vooral antisemitische (60%) en racistische (19%) uitingen. Via de discriminatiemeldingsapp werden elf zaken gemeld binnen het betaald voetbal, meestal over ras of etniciteit.
- **Bevraging supporters:** meer dan één op de vijf betaaldvoetbalsupporters is in de afgelopen drie seizoenen wel eens getuige geweest van racisme of discriminatie (22%). 6 procent is zelf wel eens gediscrimineerd. Dit is iets meer dan in de bevraging in het seizoen ervoor.
- **Challenge (slimme) technologie:** in het seizoen 2022/2023 zijn vier onderzoeksconsortia bij vijf BVO's aan de slag gegaan met een pilotfase van de ontwikkeling en het live testen van technologische systemen om discriminerende uitingen beter te herkennen en te bestrijden. Daarbij is een digitale preregistratie ontwikkeld en getest waarbij de identiteit van een bezoeker via een app wordt gekoppeld aan het toegangsticket voor het stadion. Dit wordt komend jaar op grotere schaal getest bij vier tot zes BVO's in een vervolgpilot.

De ontwikkelingen bieden niet alleen mogelijkheden voor antidiscriminatie, maar juist ook voor de algemene voetbalveiligheid. Maar er is nog weinig zicht op de uiteindelijke (kosten)effectiviteit van de systemen in relatie tot de doelstelling om discriminatie te bestrijden. Daarnaast zijn er nog diverse ethische en mogelijk juridische uitdagingen en is er weerstand onder een deel van de supporters.

Sanctioneren

- **Discriminatiezaken betaald voetbal:** aan alle elf discriminatiemeldingen in het betaald voetbal via de meldingsapp is opvolging geven door een tuchtrechtelijk onderzoek in te stellen. Negen zaken zijn geseponneerd, in één is een schikking getroffen en er vond één veroordeling plaats.
- **Discriminatiezaken amateurvoetbal:** van de 288 discriminatiemeldingen in het seizoen 2022/2023 is aan 94 procent gevolg gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek. In 128 gevallen werd een schikking aangeboden, die 118 keer is geaccepteerd. Acht keer volgde een bestraffing volgde na een tuchtzaak. De overige zaken werden grotendeels geseponneerd.
- **Digitale meldplicht:** Aan de ontwikkeling van een digitale meldfaciliteit is verder gewerkt middels de Mini ID en Meldapp. Met de Mini ID is een testfase gestart waarbij tien pseudomeldplichtigen de volgende drie scenario's testten: correct melden, niet melden en melden in een fictief verboden gebied. Naar verwachting wordt in 2024 gestart met de ontwikkeling van de Meldapp.
- **Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V):** 24 van de 31 gemeenten die vanuit het Ondersteuningsteam met elkaar in contact staan, zetten de PGA-V of een lokale variant daarvan in of zijn dit van plan. De 'toolkit' met onder meer 'best-practices' uit gemeenten is doorontwikkeld. Om de

informatiedeling over daders van wangedrag te verbeteren ontwikkelde het CCV begin 2023 al de applicatie Dashboard PGA-voetbal.

- **Spreekkorenaanpak:** het spreekkorenproject van de AFS heeft net als in 2022 gedraaid bij drie BVO's (FC Den Bosch, Feyenoord en FC Utrecht), waarbij 48 fans van deze clubs deelnamen. De prioriteit van de andere BVO's lag nog vaak bij de algemene aanpak van wanordelijkheden.

Samen aan de slag

- **Commissie Mijns:** de Commissie is in 2023 op vergelijkbare wijze doorgegaan als de jaren ervoor. Ze komt vier keer per jaar samen en adviseert de KNVB over inclusie, diversiteit en antidiscriminatie.
- **Team OVIVI:** het team is in 2023 één keer samengekomen. Aanwezig waren drie spelers en drie speelsters uit het betaald voetbal, één amateurspeelster en één scheidsrechter. Het blijkt lastig om bijeenkomsten te plannen en er zijn veel wisselingen.
- **VVI-netwerk:** het VVI-netwerk kwam in 2023 één keer samen. De leden hebben behoefte aan meer afstemming met andere expertiseorganisaties en commissies zoals de Commissie Mijns over bij wie welke kracht en expertise ligt. Over voortgang in de huidige vorm en rol van het VVI-netwerk bestaan twijfels binnen het netwerk.
- **Programmamanager:** de rol van de programmanager is ten opzichte van eerdere jaren onveranderd.
- **KNVB, ECV en CED:** de ECV en de CED zijn als nieuwe samenwerkingspartners benoemd en zijn het eerste aanspreekpunt richting de BVO's. Er komen periodieke bijeenkomsten en men wil samen komen tot doelstellingen, activiteiten, rolverdeling en overlegstructuur.
- **OCIVI:** een deel van het OVIVI-programma heeft NOC*NSF in samenwerking met de KNVB ontwikkeld naar een algemener programma dat meerdere sportbonden en -organisaties kunnen uitvoeren: 'Onze Club Is Van Iedereen'. Dit programma monitort het Mulier Instituut apart van OVIVI.

Conclusie

In het tussenjaar 2023 werd OVIVI 1 afgesloten en werd teruggekeken op een antidiscriminatieprogramma dat stevig in de steigers is gezet. Met de doorstart naar OVIVI 2 wordt hoopvol vooruitgekeken om, naast blijvende inzet op bewustwording, vooral ook belangrijke stappen te zetten op norm- en gedragsverandering.

Voortgaande scholing en dialoog met meer betrokkenheid van verschillende kennisexperts en -organisaties blijven daarbij belangrijk, naast ondersteuning door een nieuwe campagne en technologische innovaties. Blijvende uitdagingen daarbij in zowel het betaald als het amateurvoetbal zijn voldoende draagvlak en meldings- en veranderingsbereidheid onder spelers, kaderfunctionarissen en publiek.



Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond van het onderzoek, de monitoring en de dataverzameling.

1.1 Achtergrond

Begin 2020 werd het driejarige actieplan ('Aanvalsplan') tegen racisme en discriminatie in het voetbal gelanceerd: 'Ons Voetbal Is Van Iedereen. Samen zetten we discriminatie buitenspel' (OVIVI) 1. De doelstelling is om discriminatie in het voetbal tegen te gaan en de sociale inclusie (verder) te vergroten. In de eerste drie jaar is er met een stevig pakket maatregelen een belangrijk begin gemaakt met de inzet op een cultuurverandering.

Tegelijkertijd was al bij de lancering duidelijk dat discriminatie en racisme een hardnekkig maatschappelijk probleem is, dat niet binnen drie jaar is op te lossen. Dit werd nog verder bemoeilijkt door de coronapandemie, waardoor de voetbalwereld geruime tijd (deels) op slot zat. Dit leidde tot vertragingen in het uitvoeren van verschillende maatregelen.

In 2023 werden de lijnen doorgezet die de diverse partners in OVIVI 1 hadden uitgezet. Daarnaast werd gewerkt aan een nieuw programma, om zo de aandacht voor het tegengaan van discriminatie en racisme voort te zetten.

Op 28 september 2023 werd OVIVI 2 gelanceerd (2023-2025). Daarin worden de actielijnen uit OVIVI 1 doorgezet en verder uitgebreid (KNVB, 2023a). Daarnaast werd een deel van het OVIVI-programma overgenomen in een nieuw antidiscriminatieproject van NOC*NSF: 'Onze Club Is van Iedereen' (OCIVI) (zie ook paragraaf 5.5).

2023 was daarmee een tussenjaar, waarin de meeste lijnen uit OVIVI 1 (2020-2022) werden doorgezet en samen met een aantal nieuwe accenten in OVIVI 2 een formele doorstart kregen.

1.2 Monitoring

Het Mulier instituut is gevraagd om de monitoring van de maatregelen uit te voeren. Dit resulteerde in voortgangsrapportages in 2021 en 2022 en een verdiepende opbrengstenrapportage in 2023.²

Aangezien 2023 een overgangsjaar was van OVIVI 1 naar OVIVI 2, geven we in deze voortgangsrapportage enkel een beknopt overzicht van de ontwikkelingen in 2023.

¹ Het plan werd gepresenteerd door de ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), Justitie en Veiligheid (JenV) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), in samenwerking met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB).

² Zie Elling et al., 2021, Elling et al., 2022 en Elling et al., 2023.

Daarbij hebben we aandacht voor de maatregelen uit zowel OVIVI 1 als OVIVI 2. We nemen daarbij in acht dat de aanvullende maatregelen uit OVIVI 2, gezien het korte tijdsbestek, vaak nog in de opstartfase verkeren.

1.3 Dataverzameling

Voor deze rapportage hebben we verschillende data verzameld. Allereerst gebruikten we diverse relevante (parlementaire) documenten en (onderzoeks)publicaties. Daarnaast verzamelden we verscheidene registratiedata via de KNVB en andere OVIVI-partners (o.a. politie en Radar). Ten slotte voerden we enkele gesprekken met centrale contactpersonen van bij OVIVI betrokken organisaties.



Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken beschrijven we de voortgang en (ervaren) resultaten langs de vastgestelde lijnen: voorkomen (hoofdstuk 2), signaleren (hoofdstuk 3), sanctioneren (hoofdstuk 4) en samen aan de slag (hoofdstuk 5).

In hoofdstuk 6 formuleren en bediscussiëren we enkele conclusies en reflecties en doen we aanbevelingen voor het vervolg van OVIVI 2.

Voorkomen

De bewustwording vergroten en het gesprek aangaan over wat discriminatie is en hoe dit samenhangt met onder meer inclusie en diversiteit is een belangrijke pijler van OVIVI. Dit gebeurt vooral met een grote maatschappelijke campagne en met trainingen en bijeenkomsten voor diverse groepen in en buiten het voetbal. In dit hoofdstuk bespreken we de voortgang op deze preventieve maatregelen.

2.1 Campagne

In OVIVI 1 ging de maatschappelijke campagne van start onder de noemer #OneLove. De #OneLove-campagne en de huisstijl van OVIVI 1, lieten zich kenmerken door een kleurrijk ontwerp. Het doel van de #OneLove-campagne was meer bewustwording genereren. De campagne was in 2023, net als een aantal andere actiepunten, budgetneutraal verlengd, waardoor de financiële ruimte beperkt was.

Aandacht

#OneLove heeft met name aandacht gegenereerd tijdens het wereldkampioenschap vrouwenvoetbal en Coming Out-dag. Daarnaast zijn er korte uitlegvideo's gemaakt over #OneLove, discriminatie en racisme en is de #OneLove-aanvoedersband aan andere landen verstrekt. Ook is de #OneLove-campagne opgenomen in de populaire game FIFA 23.

De campagne kreeg tijdens OVIVI 1 veel aandacht en was onder clubs en publiek bekender dan het OVIVI-programma waarvan het deel uitmaakt. Onder andere de #OneLove-band, die aanvoeders van zowel BVO's als amateurverenigingen droegen, voedde maatschappelijke discussies.

OVIVI 2: Nieuwe OVIVI-huisstijl en campagne

Met de start van OVIVI 2 werd ook nieuwe OVIVI-huisstijl gelanceerd. Waar de OVIVI 1 huisstijl zeer kleurrijk was, is de nieuwe OVIVI-huisstijl zwart-wit, met als doel 'duidelijk, modern en toepasbaar' te zijn.

Ook wordt in OVIVI 2 weer campagne gevoerd, al zal dat niet meer onder de naam #OneLove zijn. #OneLove blijft wel bestaan, maar wordt niet proactief uitgedragen.³

In de nieuwe campagne, die nu wordt ontwikkeld, ligt een sterker accent op gedragsverandering in plaats van bewustwording. De precieze invulling en vormgeving van de campagne wordt nader bepaald in overleg met externe betrokkenen. Daarbij wordt rekening gehouden met hoe de #OneLove campagne is

³ De aanvoedersband blijft te koop en de logo's blijven beschikbaar als download.

verlopen en dat deze in de samenleving, onterecht, vooral werd geassocieerd met lhbtq+-acceptatie en minder met inclusie, diversiteit in het algemeen, dan wel antiracisme en/of andere vormen antidiscriminatie.

Aanvoerdersband en acties rondom campagnedagen

In de nieuwe campagne zal dat de Internationale Dag Tegen Racisme en Discriminatie (op 21 maart) een vaste campagnedag blijven. Met het aflopen van de #OneLove-campagne, is ook het dragen van de #OneLove aanvoerdersband door (bijna) alle BVO-aanvoerders tijdens rondom het speelweekend op 11 oktober verdwenen (Internationale Coming Out-dag).

Hierdoor werd er voor het eerst sinds 2017 tijdens de speelronde rondom de coming out-dag, geen gezamenlijke campagne gevoerd in het (betaald) voetbal voor lhbtq+-acceptatie.⁴ Hoewel de JBF, initiatiefnemer van de tussen 2017-2019 gebruikte regenboogband in het betaald voetbal, op de hoogte was van de plannen, voelde deze zich wel in de steek gelaten met betrekking tot het voeren van campagne voor lhbtq+-acceptatie in het voetbal tijdens deze speelronde.

Ook volgde er een maatschappelijk discussie over deze wijziging.⁵ De beëindiging van de #OneLove campagne, waarmee ook de structurele aandacht voor lhbtq+-acceptatie rondom 11 oktober verdween, riep bij in zowel het maatschappelijk debat als bij de JBF de vraag op in hoeverre er nog ruimte is voor lhbtq+-acceptatie als onderdeel van de OVIVI-campagne.

2.2 Trainingsprogramma's voor clubs

In 2023 bood de KNVB clubs via een 'menukaart' verschillende interventies aan om ze te helpen bij het tegengaan en voorkomen van discriminatie en racisme en het vergroten van inclusie.

Een lastig punt blijft binnenkomen bij clubs met het thema discriminatie en racisme. Het thema introduceren onder de naam van inclusie en diversiteit lijkt deze drempel iets te verlagen.

⁴ Tussen 2017 en 2019 werd in dit speelweekend bij (bijna) alle BVO's onder meer een regenboogaanvoerdersband gedragen, tussen 2020-2022 onder meer de #OneLove-band. Dat deze aandacht zou vervallen omdat de #OneLove campagne was afgelopen, werd publiekelijk bekendgemaakt tijdens een online symposium van de KNVB over lhbtq+-acceptatie in het voetbal op 11 oktober 2023. Met uitzondering van het wedstrijdshirt van Telstar bleef aandacht voor het thema vanuit BVO's in het speelweekend rond 11 oktober 2023 uit.

⁵ Zo werd bij wijze van protest in 'De Avondshow met Arjen Lubach' de #WATLAF-band geïntroduceerd en overhandigde de JBF een cheque met de opbrengsten daarvan Zie <https://www.youtube.com/watch?v=BFZTAAMdSTE>

Naast procesbegeleiding kunnen clubs kiezen uit vier andere interventies. In totaal hebben 373 unieke clubs⁶ (zowel BVO's als amateurverenigingen⁷) ten minste één interventie ingezet.

Het trainingsprogramma voor amateurclubs over het tegengaan van discriminatie en racisme en het vergroten van inclusie wordt in OVIVI 2 samengevoegd met OCIVI, in samenwerking met NOC*NSF. Daarnaast wordt het aantal inzetbare interventies uitgebreid. Hiervoor worden momenteel drie potentiële interventies geïnterpreteerd. Deze vernieuwde menukaart wordt ook onderdeel van OCIVI.

Procesbegeleiding

Vanuit de KNVB zijn momenteel achttien procesbegeleiders beschikbaar om bij amateurclubs in te zetten voor ondersteuning bij de thema's diversiteit en inclusie. Deze procesbegeleiders zijn zowel actief in OVIVI als in OCIVI. Alle procesbegeleiders zijn afkomstig uit het Sport Professionals Netwerk (SPN).

De meeste clubs die procesbegeleiding krijgen op het gebied van discriminatie en racisme, vragen dit zelf aan. Procesbegeleiding bij clubs komt daarmee voornamelijk voort uit bestaande 'energie' voor het thema. Een klein deel van het werk van de procesbegeleiders bestaat uit 'mediation', bijvoorbeeld bij clubs die hulp nodig hebben bij het oplossen van een probleemsituatie.

De #OneLove-campagne – en de aandacht en discussie die daarmee gepaard gingen – heeft voor de procesbegeleiding een dubbele werking gehad. Enerzijds hielp de toegenomen bewustwording sommige procesbegeleiders bij hun werkzaamheden. Bijvoorbeeld doordat clubs het thema meer aandacht gaven. Anderzijds stond (de aandacht voor) de #OneLove-campagne de procesbegeleiding in de weg, omdat de campagne juist ook weerstand opriep.

Procesbegeleiders signaleren dat sommige verenigingen de gevraagde aandacht voor discriminatie en racisme namelijk als dusdanig overtrokken zien dat een gesprek over dit thema onmogelijk was.

Onbekend is hoe vaak procesbegeleiders zijn ingezet en hoeveel clubs gebruik hebben gemaakt van procesbegeleiding in 2023.

Critical Mass

De VR-experience 'Met andere ogen' van Critical Mass is in 2023 negen keer uitgevoerd in het kader van OVIVI. Deze negen sessies waren verdeeld over drie aanvragen. Drie sessies vonden plaats bij de kick-off van OVIVI 2. Medewerkers van de KNVB, procesbegeleiders en verenigingsbestuurders namen aan deze sessies deel.

⁶ Wanneer een club gebruik heeft gemaakt van meerdere interventies, telt dit dus als één bereikte club. Het aantal ingezette interventies is dan ook hoger. Uit de verstrekte gegevens is niet op te maken hoeveel clubs één of juist meerdere interventies hebben ingezet.

⁷ Uit de verstrekte cijfers blijkt niet hoeveel BVO's en hoeveel amateurverenigingen het betreft.

De overige zes sessies vonden plaats op twee voetbalverenigingen, waar elk drie sessies werden georganiseerd. Op beide verenigingen waren de deelnemers een mix van spelers, verenigingsbestuurders, coaches en trainers. Procesbegeleiders hadden deze verenigingen attent gemaakt op de VR-experience, waarna de verenigingen contact opnamen met Critical Mass.

Live your story

In 2023 werd het theaterstuk 'Ik wou dat het weer weekend was' van Live Your Story (LYS) 27 keer opgevoerd voor bestuurders en andere (kader)leden van amateurvoetbalverenigingen in tien verschillende provincies. Eén voorstelling is opgevoerd voor de spelers uit de jeugdopleiding van FC Emmen. De meeste voorstellingen vonden plaats in Gelderland (tien keer) en Zuid-Holland (vijf keer). In de meeste gevallen waren kaderleden van meerdere (voetbal)verenigingen uit een gemeente aanwezig.

Het inplannen van voorstellingen verloopt via een procesbegeleider van de KNVB, die ook aanwezig is tijdens de bijeenkomsten.

De voorstelling wordt veelal ingeleid door een bestuurder en/of de procesbegeleider. Na afloop van de voorstelling vindt altijd een kort nagesprek (10-15 minuten) plaats, maar in de meeste gevallen is er aansluitend een workshop.

Deze workshop van ongeveer 45 minuten wordt geleid door hiervoor opgeleide spelers van LYS. In kleinere groepen wordt na een korte voorstelronde gevraagd in welke mate aanwezigen de in de voorstelling aangesneden thema's herkennen. Daarna wordt via stellingen en eigen voorbeelden/casussen specifiek ingegaan op eigen ervaringen met vooroordelen en discriminatie. Afgesloten wordt met vervolgwensen en opties.

De ervaringen leren dat de voorstelling een laagdrempelige manier is om het gesprek over sociale in- en uitsluiting en vooroordelen aan te gaan. Clubs herkennen vooroordelen vooral vanuit een 'slachtofferpositie', waarbij ze hiermee zelf geconfronteerd worden. Racistische vooroordelen en discriminatie blijken soms een lastiger bespreekbaar thema te zijn, vooral in minder (Rand)stedelijke omgeving. Daar herkennen ze eerder vooroordelen over bijvoorbeeld plattelandsclubs. Vooroordelen en uitsluiting naar geslacht, zoals de onderwaardering van vrouwenvoetbal, worden ook binnen de eigen clubs vaker herkend.

In de meeste gevallen verloopt het gesprek soepel en wordt het als prettig ervaren om 'het er over te kunnen hebben'. De relatief gemoedelijke stemming tijdens de bijeenkomsten komt mogelijk ook doordat de meeste aanwezigen niet 'verplicht' aanwezig zijn, maar aansluiten vanuit enige interesse met het thema. Toch is een van de acteurs gestopt vanwege de ervaren 'vijandigheid' in de nagesprekken over het thema genderidentiteit.

Voorstellingen (inclusief workshop) zijn tot dusverre steeds eenmalig gegeven en er zijn vaak geen vervolgacties vanuit procesbegeleiders. Dit zou wel een logische

vervolgstap zijn, maar past vaak ook niet bij de behoeftes van clubs en de tijd die ze erin kunnen of willen steken.

Voor OVIVI 2 en OCIVI is een aangepaste voorstelling ontwikkeld, verbreed naar meer vormen van vooroordelen en uitsluiting (o.a. van 'plattelandclubs') en naar meer takken van sport. Op 10 januari 2024 is de eerste vernieuwde voorstelling gehouden.

John Blankenstein Foundation

De workshop 'Sport voor iedereen. Diversiteit in onze club' van de John Blankenstein Foundation (JBF) is vanuit het OVIVI-programma niet ingezet bij clubs, hoewel deze wel onderdeel van de menukaart was. Wel verzorgde de JBF in 2023 acht workshops bij voetbalverenigingen vanuit andere beleidsprogramma's.⁸

Anne Frank Stichting

De Anne Frank Stichting (AFS) organiseert Fair Play-trajecten onder jongeren op voetbalclubs en in samenwerking met BVO's op middelbare scholen. In 2023 gaf de AFS 161 workshops met in totaal 3.864 deelnemers. Het aantal workshops is ten opzichte van eerdere jaren met name sterk gestegen door een grotere vraag onder BVO's. Punt van aandacht blijft het bereiken van amateurverenigingen.

Tabel 2.1
Fair Play-workshops 2015-2023
(in aantallen)

Jaar	Workshops	Deelnemers
2015	8	173
2016	32	1.401
2017	25	1.301
2018	26	527
2019	56	1.883
2020*	22	512
2021*	56	1.402
2022	89	1.927
2023	161	3.864
Subtotaal OVIVI-jaren '20-'23	328	7.705
Totaal	470	12.990

Bron: Registratiecijfer Anne Frank Stichting. Bewerking: Mulier Instituut.

* Vanwege coronamaatregelen beperkt in het organiseren van workshops.

⁸ De JBF verzorgde in 2023 totaal negentig workshops, waarvan acht (ook) bij voetbalverenigingen. Dit gebeurde veelal op initiatief van onder meer sportopleidingen, gemeenten en clubs in het kader van inzet op het thema inclusie in relatie tot het Sportakkoord en/of het beleidsprogramma Alliantie Gelijkspelen 4.0 gericht op lhbtq+-inclusie in de sport.

2.3 Themabijeenkomsten tuchtrecht en arbitrage

De in OVIVI 1 ingeslagen weg van het scholen van medewerkers tuchtzaken wordt voortgezet. De eerder gegeven trainingen, met als inzet het vergroten van inclusief denken en handelen, worden geactualiseerd, aangescherpt en herhaald. Daarnaast zet men verder in op het vergroten van bewustwording en handelingsperspectief in het amateurvoetbal bij aanklagers, tuchtcommissies en de commissies van beroep.

Op 1 september 2023 is een nieuwe secretaris speciaal aanklager discriminatie aangesteld.

2.4 Betaaldvoetbalorganisaties

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

In OVIVI 2 is er in vergelijking met OVIVI 1 een grotere rol voor de BVO's. Daarbij wordt onder meer de samenwerking gezocht met de al bestaande maatschappelijke takken van de BVO's. In sommige gevallen doen deze al projecten over discriminatie en racisme. Beoogd wordt om via (de maatschappelijke tak van) BVO's de eigen jeugd, scholen, jongerenwerk, amateurclubs en de eigen achterban nog beter te bereiken.

Om een licentie te krijgen voor deelname aan de competitie, zijn BVO's verplicht om een schriftelijk plan te hebben voor hun maatschappelijke verantwoordelijkheid.⁹ Hierin moeten onder meer de thema's gelijkheid en inclusie, antiracisme en sociaal veilig klimaat terugkomen.

Procesbegeleiding

De procesbegeleiding voor BVO's is nog in samenspraak met hen in ontwikkeling en wordt vanaf de start van het seizoen 24/25 ingezet. Deelname vereist betrokkenheid van de directie. Deze volgt twee workshops over inclusief denken en handelen. Hierop volgt begeleiding voor het opstellen en implementeren van een plan van aanpak.

Het idee is dat BVO's vervolgens een rolmodel kunnen zijn voor amateurverenigingen. Deze partnerclubs of clubs uit de regio kunnen ze op die manier stimuleren om aan de slag te gaan met de aanpak van discriminatie en racisme.

Scholing medewerkers

In 2024 wordt een module over discriminatie geïmplementeerd in de bijscholingsbijeenkomsten voor (opleiders van) stewards, waarnemers en veiligheidscoördinatoren. Daarnaast komt het (h)erkennen en signaleren van en handelen bij discriminatie aan bod bij de stewardopleiding van de BVO's.

⁹ Eredivisieclubs moeten uiterlijk 30 juni 2023 aan deze eis voldoen, eerstedivisieclubs uiterlijk 30 juni 2024 (KNVB, 2024).

2.5 Voorlichting professionals

In samenwerking met het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) heeft het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) de documentaire 'Allemaal gelijk?' gemaakt. Deze presenteren ze onder meer bij informatiesessies voor gemeenten en andere betrokken partijen over het wettelijk instrumentarium voor het aanpakken van verstoringen van de orde bij (betaald) voetbal.

Het doel is om de expertise van professionals te vergroten en hen in staat te stellen doeltreffender op te treden.

Signaleren

Om het signaleren en melden van racistische en andere discriminerende gedragingen en uitingen rond en op de voetbalvelden te bevorderen werden diverse maatregelen uitgevoerd. In dit hoofdstuk bespreken we de voortgang en opbrengsten van deze signalerende maatregelen.

3.1 Meldingsbereidheid

Uit gesprekken met diverse betrokken blijkt dat ze de meldingsbereidheid momenteel nog als te laag ervaren. De onbekendheid van de DiscriminatieMelder-app (zie ook paragraaf 3.2 Meldingen via de ADV's – meldingsapp) en een gebrek aan lef en vertrouwen van de melder zien ze als belangrijkste oorzaken hiervan. Voetbal is daarin niet uniek, aangezien ADV's ook op andere plekken in de samenleving een relatief lage meldingsbereidheid ervaren.

Via de campagne, de procesbegeleiding en trainingsprogramma's van clubs zal meer worden ingezet op het vergroten van de meldingsbereidheid.

3.2 Meldingen discriminatie in het amateurvoetbal

Discriminatiemeldingen KNVB

In het seizoen 2022/2023 werd melding gemaakt van 288 (unieke) discriminatiezaken in het amateurvoetbal (tabel 3.1). Net als in het voorgaande seizoen werd hier in de meeste gevallen (94%) opvolging aan gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek of een verenigingsadvies.

Tabel 3.1

Meldingen van discriminatie in het amateurvoetbal bij de KNVB in de seizoenen 2019/2020 tot en met 2022/2023 (1 juli-30 juni), naar meldingsbron*

(in procenten)

Meldingsbron	2019/2020** (N=66)	2020/2021** (N=79)	2021/2022** (N=333)	2022/2023 (N=288)
(Digitaal) wedstrijdformulier	-	34	47	44
scheidsrechter	-	20	23	22
Inbox aanklager	-	22	19	18
Meldingsapp	100	13	11	13
Meldpunt wanordelijkheden	-	11	2	2
Overig	-			

Bron: KNVB – Speciaal aanklager discriminatie, 2023. Bewerking: Mulier Instituut,

* Het totaal aantal betreft het aantal unieke incidenten; sommige zaken worden via meerdere meldingsbronnen gemeld, waardoor het totale percentage hoger is dan 100 procent.

** Vanwege corona werden (aanzienlijk) minder wedstrijden gespeeld.

Net als in de twee voorgaande seizoenen kwamen de meeste meldingen binnen via het (digitale) wedstrijdformulier dat scheidsrechters invullen na het geven van een rode kaart.

Ook de meest gemelde discriminatiegronden komen overeen met het vorige seizoen. Vrijwel alle meldingen hadden betrekking op huidskleur of afkomst (47%) of op seksuele oriëntatie (36%, zie tabel 3.2).

Tabel 3.2

Totaal aantal meldingen van discriminatie in het amateurvoetbal bij de KNVB in seizoen 2021/2022 en 2022/2023 (1 juli-30 juni), naar discriminatiegrond*
(in procenten)

Discriminatiegrond	2021/2022 (N=333)	2022/2023 (N=288)
Huidskleur en/of afkomst (ras)	54%	47%
Seksuele oriëntatie	38%	36%
Geloof	2%	<1%
Handicap	2%	<1%
Geslacht	1%	0%
Geen wettelijke discriminatiegrond	4%	8%
Onbekend	2%	6%

Bron: KNVB – Speciaal aanklager discriminatie, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

- * Het betreft meldingen van unieke discriminatiezaken, waarbij sprake kan zijn van melding naar meerdere discriminatiegronden.

Meldingen via de ADV's – meldingsapp

Net als eerdere jaren is het aandeel meldingen van discriminatie in de sport en recreatie relatief gering ten opzichte van andere sectoren en plekken in de samenleving (Walz & Fiere, 2023).

Het aantal meldingen in de sport en recreatie was in 2022 lager dan in 2021 (zie tabel 3.3). Dit gold ook voor het totale aantal discriminatiemeldingen. Een belangrijke verklaring daarvoor is dat er in 2021 veel coronagerelateerde meldingen waren (bijvoorbeeld uitsluiting van ongevaccineerden). Deze meldingen vielen onder de categorie 'niet-wettelijke gronden', die in 2022 fors kleiner was (zie tabel 3.4).

Vergeleken met 2020, toen er nog geen sprake was van veel coronagerelateerde discriminatiemeldingen, is het aantal en aandeel meldingen in de sport en recreatie toegenomen (zie tabel 3.3).

Tabel 3.3

Aantal door antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde discriminatiemeldingen tussen 2015 en 2022 in terrein sport/recreatie (in aantallen en percentages van het totaal aantal meldingen)

(in aantallen en procenten)

Jaar	Aantal meldingen	% van alle meldingen
2015	113	2
2016	144	3
2017	139	3
2018	122	3
2019	146	3
2020*	118	2
2021*	345**	5
2022	259	5

Bron: Artikel 1 Discriminatiecijfers in 2022/2021/2020/2019/2018/2017/2016/2015. Bewerking: Mulier instituut.

* Vanwege coronamaatregelen minder sportactiviteiten plaatsgevonden.

** Inclusief coronagerelateerde discriminatiemeldingen

Van alle 259 meldingen in de sport en recreatie werden er 240 geregistreerd via ADV-net. Hiervan had de helft (51%, niet in figuur) betrekking op voetbal, een kwart op overige sport (23%) en een kwart op overige recreatie (27%).

De meeste voetbalgerelateerde discriminatiemeldingen (92%) werden gedaan via de app. Acht op de tien meldingen gingen over discriminatie op basis van herkomst of huidskleur (zie tabel 3.4). Vergeleken met alle sportgerelateerde discriminatiemeldingen zijn er binnen het voetbal weinig meldingen over handicap.

Tabel 3.4

Aantallen door antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde meldingen via ADV-net voor sport en recreatie en specifiek voor voetbal, naar discriminatiegrond*, in 2021 en 2022

(in procenten)

Discriminatiegrond	2021		2022	
	Sport en recreatie** (N=320)	Voetbal (N=67)	Sport en recreatie** (N=259)	Voetbal (N=123)
Herkomst/huidskleur	22	58	56	79
Seksuele gerichtheid	3	7	4	4
Geslacht (incl. transgender personen)	4	6	7	4
Godsdienst	3	4	4	2
Handicap/chronische ziekte	9	3	12	3
Leeftijd	3	3	2	0
Nationaliteit	-	-	3	3
Niet-wettelijke gronden/ onbekend (o.a. corona)	56	25	12	8

Bron: Discriminatie.nl (landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen), 2023.

* Per melding kunnen meerdere discriminatiegronden worden geregistreerd. De som van de meldingen per discriminatiegrond kan daardoor hoger zijn dan het totaal aantal meldingen

** Inclusief voetbal.

Hieronder geven we enkele voorbeelden van meldingen die via de ADV's zijn binnengekomen, ingedeeld naar discriminatiegrond.

Herkomst/huidskleur/nationaliteit/geloofsovertuiging

Speler is na de wedstrijd uitgescholden voor 'kankerzwarte' en 'vieze zwartkop' door een speler van de tegenstander.

Voetballer van Chinese herkomst tijdens wedstrijd vanwege herkomst beledigd door andere voetballer. De betreffende voetballer noemt hem 'kanker-Chinees'.

Zoontje van melder is van Tunesische afkomst en wordt tijdens voetbalwedstrijd door tegenstander discriminerend bejegend. Scheidsrechter grijpt niet in en vindt dat kind zich niet moet aanstellen.

Racistische leuzen in voetbalkantine.

Discriminerende opmerkingen tijdens wedstrijd door scheidsrechter. Melder doet namens zoon melding van racisme binnen een voetbalclub. Geeft aan dat zoon vanwege Marokkaanse afkomst niet bij de club mag spelen.

Trainer laat zoon melder niet toe in voetbalteam omdat hij Mohammed heet. Zoon van melder voelt zich hierdoor gediscrimineerd op grond van herkomst en geloof.

Melder wordt geacht in haar hoedanigheid als bestuurder van een voetbalvereniging bij de aanmelding van niet-Nederlandse kinderen meer gegevens te registreren.

Seksuele gerichtheid

Onze captain draagt de OneLove-band tijdens de wedstrijden. Hierop reageerde een speler van de tegenstander meerdere malen dat we gore homofielen waren met onze OneLove-band.

Bij bezoek van de vereniging X werden er homofobe opmerkingen gemaakt naar jeugdspelers van onze club door meegereisde supporters.

Geslacht

Benadeling vrouwenvoetbal t.o.v. mannenvoetbal.

Belediging transpersonen.

Meisjes worden ongelijk behandeld bij voetbalclub (wel mee mogen trainen in jongenteams, maar geen wedstrijden spelen).

Handicap/chronische ziekte

Discriminatie op basis van diabetes bij voetbalclub.

3.3 Meldingen discriminatie in betaald voetbal

Meldingen via de ADV's – meldingsapp

In het seizoen 2022/2023 zijn er via de discriminatieapp elf discriminatoire zaken gemeld binnen het betaald voetbal. In acht gevallen ging het om discriminatie op grond van ras of etniciteit, bij twee op grond van seksuele gerichtheid en bij één zaak bleek geen sprake van discriminatoire inhoud. Ter illustratie volgen twee voorbeelden van dergelijke meldingen.

Homofobe speekoren tijdens betaald voetbal.

Bij een betaaldvoetbalorganisatie zou de lat voor wat betreft prestaties hoger gelegd worden bij donkere spelers/spelers met een islamitische achtergrond, zodat hier meer uitval zou zijn dan bij witte spelers. Dit zou uiteindelijk leiden tot mindere selectie van die eerste groep naar het eerste elftal in verband met beeldvorming naar supporters en sponsors.

Meldingen CIV

Vanaf het seizoen 2019/2020 registreert het Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme (CIV) van de centrale politie incidenten in het betaald voetbal in de Ketenvoorziening Voetbal (KVV). Incidenten van racisme en discriminatie registreren ze daarbij apart.

Het aantal meldingen was in seizoen 2022/2023 tweemaal zo groot als in 2021/2022. Het waren vooral antisemitische (60%) en racistische (19%) uitingen (zie tabel 3.5). Bij andere typen incidenten was een afname te zien in het seizoen 2022/2023 (Politie, 2023).

Tabel 3.5

Aantal in het Ketenvoorziening Voetbal geregistreerde discriminatie-incidenten bij wedstrijden in het betaald voetbal in de seizoenen 2019/2020 tot en met 2022/2023 (1 juli-30 juni)*
(in aantallen)

Seizoen	Incidenten totaal	Anti-semitisme	Racisme	Homo-negativiteit	Nazi-verwijzingen	Niet expliciet benoemd/onbekend
'19/'20	22	15	9	1	-	0
'20/'21**	2	1	0	0	-	0
'21/'22	24	13	7	2	-	3
'22/'23	47	28	9	1	4	5

Bron: Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme (CIV) van de nationale politie, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

. Het betreft het aantal wedstrijden met incidenten; tijdens deze wedstrijden hebben zich soms meerdere discriminerende incidenten voorgedaan.

** Vanwege coronamaatregelen zijn in het seizoen 2020/2021 nauwelijks wedstrijden (met publiek) gespeeld.

Bevraging supporters

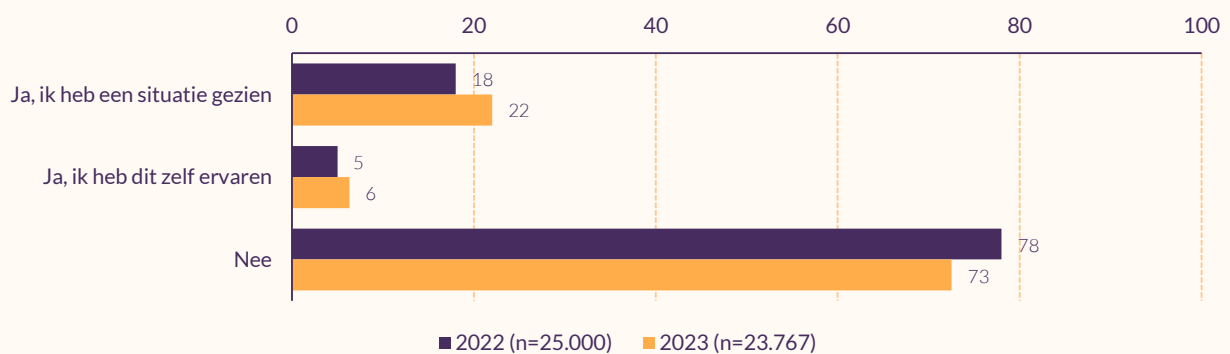
Uit een bevraging onder supporters in het betaald voetbal in het voorjaar van 2023 blijkt dat bijna drie kwart in de afgelopen drie seizoenen nooit getuige of slachtoffer is geweest van discriminatie of racisme (zie figuur 3.1). Meer dan één op de vijf is wel eens getuige geweest van racisme en/of discriminatie (22%), en 6 procent is zelf wel eens gediscrimineerd.

Ten opzichte van 2022 is het percentage dat in de afgelopen drie seizoenen wel eens getuige of slachtoffer is geweest enigszins toegenomen. Deze toegenomen signalering van racisme en discriminatie komt overeen met het toegenomen aantal politiemeldingen. Het hoeft geen daadwerkelijke stijging van het aantal incidenten te betekenen, maar kan ook te maken hebben met toegenomen bewustwording en daardoor sensitievere waarneming.

Figuur 3.1

Mate waarin supporters van het betaald voetbal in 2022 en 2023 aangaven in de afgelopen drie seizoenen getuige of slachtoffer zijn geweest van racisme en/of discriminatie in en rondom het stadion

(in procenten)



Bron: Fanonderzoek KNVB 2022-2023 en 2021-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

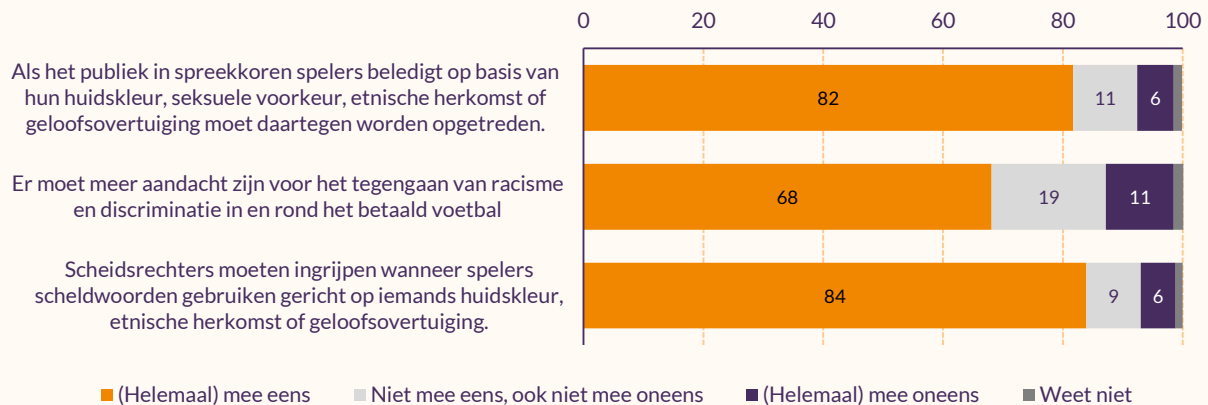
Uit dezelfde bevraging komt naar voren dat de meerderheid van de supporters voorstander is van optreden tegen discriminerende spreekkoren (82%, zie figuur 3.2) en van optreden door scheidsrechters wanneer spelers zich racistisch of discriminerend uiten (84%). Ook is een meerderheid voor het vergroten van de aandacht voor het tegengaan van racisme en discriminatie in het betaald voetbal (68%).

Deze cijfers zijn vergelijkbaar met de resultaten van de bevraging uit 2022 (niet in figuur; Elling et al., 2023, p.49).

Figuur 3.2

Draagvlak onder supporters van BVO's voor antidiscriminatiemaatregelen in het betaald voetbal

(in procenten, n=23.767)



Bron: Fanonderzoek KNVB 2022-2023. Bewerking: Mulier Instituut.

3.4 Challenge (slimme) technologie

Technologische producten

Met de maatregel om 'slimme technologie' te ontwikkelen is ingezet op een relatief kostbaar, complex en langdurig innovatietraject om discriminerende uitingen in stadions tegen te gaan. In seizoen 2022/2023 zijn vier onderzoeksconsortia bij vijf BVO's (ADO Den Haag, FC, Utrecht, Feijenoord, PSV, PEC Zwolle) aan de slag gegaan met een pilotfase van het doorontwikkelen en testen van de ontwikkelde technologische systemen (waaronder *Kunstmatige Intelligentie-software*) om discriminatie beter te herkennen en te bestrijden.

Tijdens de lancering van OVIVI 2 werden deze technologische productontwikkelingen gepresenteerd als een belangrijke opbrengst van OVIVI 1 en opbrengstenbelofte voor OVIVI 2.

Doelen en mogelijkheden

De ontwikkelingen omvatten drie doelen:

- alle stadionbezoekers kunnen identificeren (van belang in het kader van signaleren en sanctioneren);
- racistische/discriminerende uitingen kunnen herkennen (o.a. spandoeken en spreekkoren); en
- de stemming in een stadion beïnvloeden en voorspellen, en daarmee ook het risico op discriminatie en geweld¹⁰.

De KNVB en BVO's zijn vooral enthousiast over de mogelijkheden die de huidige ontwikkelingen bieden in een breder kader dan alleen antidiscriminatie. Zij zien ook belangrijke mogelijkheden voor het vergroten van de bredere veiligheid in

¹⁰ Dit laatste punt is echter geen onderdeel van de doorontwikkeling in OVIVI 2.

voetbalstadions en voor marketingaspecten: fans beter bereiken en binden (*fan engagement*).

Identificeren en signaleren

Door digitale preregistratie via een fan-app (*identity-based access*) kan een overzicht ontstaan van alle stadionbezoekers (de 'gastenlijst'). Dit is bijvoorbeeld van belang om overtreders te kunnen opsporen bij signalering van discriminerende uitingen en stadionverboden te kunnen handhaven.

Via de ontwikkelde technologie in 'slimme' geluids- en beeldcamera's kunnen geluiden en beelden worden geanalyseerd om discriminerende uitingen te signaleren. Zo kan de AI-software in 'slimme' geluidscamera's verschillende discriminerende leuzen herkennen en kan de software in 'slimme' beeldcamera's een positieve of negatieve stemming in het stadion herkennen. Op basis van deze signaleringen kunnen vervolgens interventies ingezet worden om de discriminerende uitingen tegen te gaan en/of een negatieve stemming om te buigen.

Pilots en ingebruikname

Het identificeren van alle stadionbezoekers kan worden ondersteund via een digitale preregistratie via een fan-app. De bezoeker registreert zichzelf in een app. Deze haalt de naam, geboortedatum en pasfoto van de bezoeker uit een ID-kaart, paspoort of rijbewijs. Het ticket moet vervolgens gekoppeld worden aan de app en daarmee aan de bijbehorende persoonsgegevens.¹¹ Koopt een persoon meerdere kaartjes dan kan dient hij deze door te sturen naar andere bezoekers, die zichzelf op dezelfde wijze in de app dienen te registreren.

De digitale preregistratie is in een pilot getest. Om deze oplossing op grotere schaal te valideren gaan vier tot zes BVO's hiermee een jaar aan de slag in een vervolgpilot. Ook de overige ontwikkelde technologie is operationeel getest tijdens wedstrijden of alleen nog 'droog' (bij ADO Den Haag en FC Utrecht).

De ontwikkeling en ingebruikname van deze nieuwe technologieën ging gepaard met diverse ethische en mogelijk juridische uitdagingen en weinig draagvlak onder supporters.¹² Ook is er nog weinig zicht op de uiteindelijke (kosten)effectiviteit van de systemen in relatie tot de doelstelling om discriminatie te bestrijden.

¹¹ De persoonsgegevens worden opgeslagen in de datakuis van de gebruiker en er wordt ten aanzien van deze gegevens gebruik gemaakt van encryptie, waardoor de beheerder van de app niet bij de persoonsgegevens kan.

¹² Zo leek bij PEC Zwolle een test met geluidscamera's niet door te kunnen gaan vanwege kritiek van supporters, maar is deze test uiteindelijk alsnog doorgevoerd tijdens een wedstrijd zonder de supporters daarover te informeren (Heppenhuys, 2024).

Sanctioneren

In het actieplan OVIVI is naast inzet op preventie en betere signalering nadrukkelijk aandacht voor het beter en harder straffen van personen die zich schuldig maken aan discriminerend gedrag. Tegelijkertijd is er oog voor de uitwerkingen van straffen: een norm stellen is één, maar de kans op herhaling moet ook verkleind worden. In dit hoofdstuk bespreken we de maatregelen in de lijn sanctioneren.

4.1 Discriminatiezaken betaald voetbal

Aan alle elf discriminatiemeldingen in het betaald voetbal is opvolging geven door een tuchtrechtelijk onderzoek in te stellen. Er zijn twee schikkingen voorgesteld, waarvan één geaccepteerd. De niet-geaccepteerde zaak is doorverwezen naar de tuchtcommissie en heeft geleid tot bestraffing van de betrokkene.

Eén zaak is na onderzoek geseponeerd wegens gebrek aan bewijs. Twee andere zaken werden ook geseponeerd, maar daarbij is wel een waarschuwend schrijven uitgegaan. Zes zaken zijn geseponeerd omdat de BVO's zich konden ontlasten (disculperen) van tuchtrechtelijke vervolging. Zij konden aantonen voldoende maatregelen voor, tijdens en na de wangedraging te hebben genomen.

4.2 Discriminatiezaken amateurvoetbal

Van de 288 discriminatiemeldingen over het amateurvoetbal in het seizoen 2022/2023 is aan 272 (94%) gevolg gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek. Daarvan zijn zeventien meldingen uitsluitend opgepakt via verenigingsadvies (zie tabel 4.1). In 128 gevallen werd een schikking aangeboden, die 118 keer is geaccepteerd (41%). De niet-geaccepteerde voorstellen zijn voorgekomen in een tuchtzaak, waarbij acht keer een bestraffing volgde en één keer vrijspraak.

86 zaken werden op voorhand geseponeerd wegens gebrek aan bewijs en nog eens 19 zaken nadat uit onderzoek bleek dat het niet mogelijk was om voldoende informatie te verzamelen. In 22 gevallen bleek het niet om discriminatie te gaan.

Tabel 4.1**Afhandeling opgevolgde discriminatiezaken bij tuchtcommissie amateurvoetbal, seizoen 2022/2023**

(in aantallen en procenten, n=272)

Wijze van afhandeling	Aantal	%
Uitsluitend via verenigingsadvies	17	6
Bestrafing (soms met verenigingsadvies)		
Via schikking (geaccepteerd)	118	41
Via tuchtcommissie zonder schikking	8	2
Via tuchtcommissie/beroep (niet geaccepteerd)	1	0
Seponering, na onderzoek wegens gebrek aan bewijs	108	38
Seponering, o.a. vanwege terugtrekking/geen info	19	12
Vrijspraak (na tuchtcommissie/beroep)	1	0
Nog in behandeling	1	0

Bron: Registratiedata KNVB, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

4.3 (Digitale) meldplicht

Om herhaling te voorkomen dat mensen de openbare orde verstoren kan aan mensen een gebiedsverbod worden opgelegd. Dit kan via het bestuursrecht door de burgemeester of via het strafrecht door de rechter. Aan het gebiedsverbod kan een meldplicht worden verbonden. Een ordeverstoorder moet zich dan op een voorgeschreven locatie en tijd melden. Dat kan fysiek, maar mag sinds de wijziging van de Wet maatregelen ter bestrijding voetbalvandalisme en ernstige overlast uit 2015 ook digitaal.

De digitale meldplicht wordt als minder zwaar beschouwd, omdat de betrokkene meer bewegingsvrijheid heeft. Daarnaast neemt een digitale meldplicht praktische bezwaren weg. De fysieke meldplicht is meestal afhankelijk van locatie, openingstijden en bemensing van politiebureaus. Bovendien vraagt de fysieke meldplicht capaciteit van de politie op momenten dat deze juist ook elders gewenst is, bijvoorbeeld tijdens een voetbalwedstrijd of demonstratie. Bij een digitale meldplicht zijn deze bezwaren niet of in veel mindere mate aan de orde.

In de praktijk bestaat de digitale meldplicht nog niet, omdat het instrumentarium daarvoor nog niet is ontwikkeld. Onder de paraplu van OVIVI wordt daar invulling aan gegeven door twee meldfaciliteiten te ontwikkelen: de Mini ID en Meldapp.

Mini ID

De Mini ID is een klein draagbaar 'device' dat makkelijk in een zak van kleding, in een tas of aan een sleutelhanger past. Gebruikers melden zich via een vingerafdruk. Dit product bevindt zich in een testfase, waarin tien pseudo-meldplichtigen drie scenario's testen: correct melden, niet melden en melden in een fictief verboden

gebied. Het testen richt zich op de techniek en gebruiksvriendelijkheid van de Mini ID.

De volgende organisaties zijn vertegenwoordigd in de werkgroep die zich bezighoudt met het testen: de Dienst Vervoer & Ondersteuning (DV&O), het Ministerie van J&V, de politie, het OM, de gemeente Utrecht, de gemeente Rotterdam en de gemeente Leeuwarden. De eerste testfase liep eind januari af. De resultaten zijn positief. De werkgroep gaat de werking van de Mini ID daarom uitgebreider onder de loep nemen in een volgende testfase.

Digitale Meldplichtapp

Gebruikers melden zich vanuit de Digitale Meldplichtapp via gezichtsherkenning. Er is een *proof of concept* van deze Meldapp ontwikkeld en getest. Naar verwachting wordt in 2024 gestart met de ontwikkeling van de Meldapp

4.4 Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V)

Een PGA-V is een (lokaal) samenwerkingsverband van de politie, de gemeente, het OM en een betaaldvoetbalorganisatie (BVO). Gemeenten initiëren deze samenwerking. De PGA-V is bedoeld om wangedrag rondom wedstrijden in het betaald voetbal te voorkomen en overlastgevers persoonsgericht aan te pakken.

Het Centrum Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) ondersteunt gemeenten bij het opzetten van een PGA vanuit het Ondersteuningsteam PGA-Voetbal. Het CCV is secretariaatsvoerder en het team bestaat uit expertleden vanuit het CCV zelf, de gemeente, politie, het OM en een BVO. Deze ondersteuning richtte zich bij de start van OVIVI alleen op racisme en discriminatie in het voetbal, met als doel dit vanuit een PGA aan te pakken.

Inmiddels is de thematiek breder en biedt de PGA-V gelegenheid om andere vormen van verstoring van de openbare orde binnen het voetbal aan te pakken. Het ondersteuningsteam PGA-V houdt zich naast ondersteuning en promotie van de PGA ook bezig met instrumentontwikkeling voor de doelgroep. Alle relevante informatie is te vinden op www.veiligewedstrijd.nl.

Momenteel zetten 24 van de 31 gemeenten die vanuit het Ondersteuningsteam met elkaar in contact staan, de PGA-V of een lokale variant daarvan in of zij hebben voornemens om met de PGA-V of een lokale variant te gaan werken.

Informeren en inspireren

In 2023 werkte het CCV aan doorontwikkeling van de 'toolkit' met onder meer 'best-practices' uit gemeenten over het inzetten van de PGA-V.¹³ Voor gemeenten en andere betrokkenen is daarnaast informatie in te winnen over hoe de PGA-V samen met andere (straf)maatregelen is in te zetten tegen onwenselijke en strafbare gedragingen in en rondom voetbalstadions.

¹³ In deze toolkit zijn interventies te vinden in de categorieën bestuursrecht, civielrecht, jeugd, sociaal, strafrecht en zorg.

De KNVB en het CCV ondersteunen elkaar bij het informeren en inspireren van gemeenten om de PGA-V te gebruiken. De bond brengt de PGA-V onder meer onder de aandacht in communicatie en bijeenkomsten over voetbal en veiligheid.

Verbeteren informatiedeling

Los van de opzet van een PGA-V is informatiedeling een belangrijk aandachtspunt van het ondersteuningsteam in de komende jaren. Zo is verbetering wenselijk in het delen van relevante informatie over daders van wangedrag tijdens wedstrijden in het betaald voetbal. De systemen waarin verschillende organisaties (zoals de politie, gemeenten en zorgorganisaties) die informatie vastleggen, zijn onvoldoende op elkaar aangesloten door het gebruik van verschillende systemen en beperkingen vanwege privacywetgeving.

Het risico hierbij is dat organisaties niet altijd geïnformeerd worden. Bijvoorbeeld als een overlastgever in een PGA-V traject geplaatst wordt in de gemeente waar de overlast heeft plaatsgevonden, maar waar die niet woont.

Om informatiedeling door gemeenten rondom de PGA-V te verbeteren, ontwikkelde het CCV in 2023 een applicatie met de naam Dashboard PGA-voetbal.

4.5 Spreekkorenaanpak

Spreekkorenproject AFS

Het spreekkorenproject, ondersteund door de Anne Frank Stichting, heeft net als in 2022 gedraaid bij drie BVO's (FC Den Bosch, Feyenoord en FC Utrecht).¹⁴ In 2023 hebben 48 fans van deze clubs, deelgenomen aan het spreekkorenproject (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2
Deelnemers en deelnemende BVO's aan spreekkorenproject sinds start OVIVI, naar jaartal
(in aantallen)

Jaar	Deelnemers	BVO's
2020	-*	3
2021	10*	3
2022	51	3
2023	48	3
Totaal	109	-

Bron: Registratiecijfers Anne Frank Stichting. Bewerking: Mulier Instituut.

* Geen/nauwelijks stadionbezoekers vanwege geldende coronamaatregelen.

¹⁴ Al sinds 2015 organiseert de Anne Frank Stichting, in samenwerking met twee BVO's (sinds 2015 Feyenoord, 350 deelnemers; sinds 2017 FC Utrecht, 120 deelnemers) en maatschappelijke organisaties (waaronder RADAR) educatieve programma's. Deze waren aanvankelijk gericht op het tegengaan van antisemitische spreekkoren en zijn binnen OVIVI 1 uitgebreid naar het tegengaan van racistische spreekkoren.

Tabel 4.2

De stijging in het aantal deelnemers die na het wegvallen van de coronamaatregelen werd ingezet, stagneert daarmee. Ook het aantal BVO's dat deelneemt is niet verder toegenomen. Een verklaring hiervoor is: hoewel het aantal wanordelijkheden in stadions in het seizoen 2022/2023 afnam (KNVB, 2023b), lag de prioriteit van BVO's wel vaak nog bij de algemene aanpak van wanordelijkheden. Hierdoor was er weinig specifieke aandacht voor een preventieprogramma voor de aanpak van racisme en discriminatie.

Eén andere BVO had plannen om te starten met het spreekkorenproject, maar heeft zich (tijdelijk) teruggetrokken vanwege de oorlog tussen Israël en Hamas en daarmee ontstane gevoeligheid rondom de thema's antisemitisme en moslimdiscriminatie. Aangezien er in OVIVI 2 een concretere rol voor de BVO's is belegd, is de verwachting van de AFS dat het aantal BVO's dat deelneemt aan het spreekkorenproject, de komende jaren gaat toenemen.

Er zijn vooralsnog geen concrete plannen voor een uitbreiding van het project naar het tegengaan van homonegativiteit in samenwerking met de JBF. In mei 2024 verscheen via FC Utrecht een documentaire over het spreekkorenproject bij deze club.¹⁵

Aanpak homofobe spreekkoren

Met ingang van het seizoen 2023/2024 zijn er standaardprotocollen van toepassing bij homofobe spreekkoren in het betaald voetbal. Wanneer deze spreekkoren gericht zijn op een individu en massaal, repeterend en/of langdurig zijn, waarschuwt de stadionspeaker de daders eerst.¹⁶ Stoppen zij niet na de tweede waarschuwing, dan wordt de wedstrijd tijdelijk stilgelegd. Daders worden opgespoord en krijgen een stadionverbod van maximaal achttien maanden.

De aanpak wordt na afloop van het seizoen 2023/2024 geëvalueerd.

¹⁵ <https://www.youtube.com/watch?v=XUb35tHcFoo>

¹⁶ Dit betekent dus dat er niet wordt ingegrepen bij algemene homofobe spreekkoren, bijvoorbeeld gericht op een club of team, zoals deze in de praktijk relatief vaak voorkomen.

Samen aan de slag

In de uitvoering van de drie verschillende lijnen van OVIVI (voorkomen, signaleren en sanctioneren) is er veel samenwerking met verschillende partijen, binnen en buiten het voetbal. In dit hoofdstuk bespreken we de ontwikkelingen van de samenwerking met deze partners.

5.1 Commissie Mijns

De Commissie Mijns is in 2023 op vergelijkbare wijze doorgegaan als de jaren ervoor. De Commissie komt vier keer per jaar samen met de directie van de KNVB. Daarnaast is er regelmatig onderling contact tussen de programmamanager van OVIVI en diverse leden van de commissie. De commissie trad minder vaak naar buiten in de media dan eerdere jaren.

5.2 Team OVIVI

In 2022 is een Team OVIVI gevormd van twaalf leden vanuit het betaald en amateurvoetbal (spelers, speelsters, scheidsrechters). Het team is gevraagd om vanuit het perspectief van kwetsbare doelgroepen te kijken naar discriminatievraagstukken in brede zin. Ze worden gevraagd hun ervaringen te delen en input te geven over lopende zaken.

Team OVIVI is in 2023 één keer samengekomen. Aanwezig waren drie spelers en drie speelsters vanuit het betaald voetbal, één amateurspeelster en één scheidsrechter.

Vanwege de verschillende speelschema's blijkt het lastig om bijeenkomsten te plannen. De samenstelling van de groep kent hierdoor ook veel wisselingen. De doelstelling is om één of twee keer per jaar samen te komen. Er is ook een groepsapp met de Vereniging van Contractspelers (VVCS) en leden van team OVIVI waarin de programmamanager eventueel vragen kan stellen.

5.3 VVI-netwerk

Het VVI-netwerk¹⁷ is in 2023 één keer samengekomen. Het netwerk heeft voornamelijk gesproken over discriminatie van lhbtq+-personen, antisemitisme en spreekkoren. Ze geven aan dat spreekkoren een groot thema is binnen het netwerk, omdat dat thema alle partijen verbindt. Een ander groot thema is de communicatie vanuit de KNVB over OVIVI-gerelateerde thema's.

Hoewel leden onderling contact hebben over hun werkzaamheden, hebben zij als netwerk nauwelijks contact. Oorzaak hiervoor is de bestaande onduidelijkheid onder leden over de rol van het netwerk. De leden zien zelf als doel van het netwerk

¹⁷ Bestaande uit: de Anne Frank Stichting, het Centrum Informatie en Documentatie Israël, de John Blankenstein Foundation en het Supporterscollectief Nederland.

dat diverse belangengroepen samenkomen en samen een adviserende rol hebben richting de KNVB en OVIVI (net als de Commissie Mijns). De leden van het netwerk hebben behoefte aan meer contact en afstemming met de Commissie Mijns over bij wie welke kracht en expertise ligt. Over voortgang in de huidige vorm en rol van het VVI-netwerk bestaan twijfels.

Het lijkt daarom nuttig dat het VVI-netwerk en de KNVB het doel en de werking van het netwerk samen evalueren, ook in relatie tot de commissie Mijns.

5.4 Programmamanager

De rol van de programmanager is ten opzichte van eerdere jaren onveranderd. Wel is het programmamanagement uitgebreid om de mankracht voor OVIVI 2 te vergroten. Inzet daarbij is om de focus meer te verleggen van bewustwording naar actiegerichtheid.

5.5 KNVB, ECV en CED

Bij de presentatie van OVIVI 2 werden de Eredivisie CV (ECV) en de Coöperatie Eerste Divisie (CED) als nieuwe samenwerkingspartners benoemd. Zij zijn het eerste aanspreekpunt richting de BVO's. Er komen periodieke bijeenkomsten en men wil samen komen tot doelstellingen, activiteiten, rolverdeling en overlegstructuur voor OVIVI. Het is nog te vroeg om de opbrengsten hiervan vast te stellen.

5.6 OCIVI

Een deel van het OVIVI-programma heeft NOC*NSF in samenwerking met de KNVB ontwikkeld naar een algemener programma dat meerdere sportbonden en -organisaties kunnen uitvoeren. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn de trainingsprogramma's voor clubs, zoals deze ook bij OVIVI zijn vormgegeven.

Dit gebeurt onder de naam 'Onze Club Is Van Iedereen'. Dit programma monitort het Mulier Instituut apart van OVIVI.

Conclusie & aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk formuleren en bediscussiëren we enkele conclusies over 2023, een tussenjaar waarin een aantal maatregelen uit OVIVI 1 (2020-2022) doorliepen en verder werden ontwikkeld. Tegelijkertijd werd er druk gewerkt aan het opstellen van het vervolgplan OVIVI 2 (2023-2025) en werd hiermee een (door)start gemaakt.

6.1 Meer aandacht voor OVIVI in amateurvoetbal

De trainingsprogramma's voor clubs waren in 2023 een belangrijk thema. Deze maatregel had door de coronamaatregelen misschien wel de lastigste opstartfase. Daarbij is het agenderen van de thema's racisme en discriminatie überhaupt al een uitdaging. Toch is in 2023 een groei zichtbaar in het aanbod en de inzet van trainingsprogramma's op clubniveau.

Clubs (blijvend) activeren

Naast de gemaakte vorderingen in de inzet van procesbegeleiders en trainingsprogramma's voor clubs blijft het een uitdaging om clubs hiervoor te activeren. Er zijn verenigingen die het thema zelf actief oppakken, maar voor veel verenigingen zijn inclusie en antidiscriminatie een van de vele thema's waar ze als sportvereniging 'iets mee moeten'.

Het is ook een uitdaging om de thema's racisme en discriminatie duurzamer op de agenda van de clubs te laten landen. Veelal lijkt een trainingsprogramma beperkt te blijven tot een training met een aantal geïnteresseerde bestuurders en andere (kader)leden, met weinig follow-up in (beleids)aandacht op de club.

Net als in andere takken van sport kennen veel amateurverenigingen in het voetbal al voldoende uitdagingen in het organiseren van de basis van hun vereniging. En worden ze daarbij steeds meer geconfronteerd met externe (beleids)onderwerpen waarop ze actie moeten ondernemen (Stuij et al., 2023; Van Kalmthout et al., 2023).

Een deel van de verenigingen is vitaal en bevindt zich in een positieve spiraal, maar het aantal 'kwetsbare' verenigingen dat zich in een negatieve spiraal lijkt te bevinden neemt toe. Het is daarom de vraag hoe reëel het is om van deze verenigingen (extra) aandacht voor de thema's racisme en discriminatie te verwachten, laat staan dat zij het integraal opnemen in hun verenigingsbeleid.

Dat wil niet zeggen dat het belang van het agenderen van inclusie en antidiscriminatie bij de meer kwetsbare verenigingen minder urgent is. Maar deze clubs hebben hier meer begeleiding bij nodig. Bij een vereniging waar zorgen zijn of er wel iemand is 'om de ballen op te pompen', is naast begeleiding bij het agenderen en tegengaan van racisme en discriminatie vooral ook meer ondersteuning nodig bij het verhelpen van praktische problemen.

6.2 Campagne: bekendheid en maatschappelijke discussie

Discussie over #OneLove en aanvoerdersband

Als bekendste OVIVI-maatregel heeft de #OneLove-campagne een belangrijke stempel gedrukt op de toegenomen agendering van de thema's inclusie, diversiteit en discriminatie in het voetbal. Tegelijkertijd raakte de campagne in lastiger vaarwater door incidenten over het niet mogen of willen dragen van de #OneLove-aanvoerdersband.

De hierdoor ontstane publieke discussie maakte duidelijk dat er, naast veel steun, ook weerstand bestond tegen de campagne. Het #OneLove-logo werd vaak vereenzelvigd met de regenboogband en door tegenstanders gezien als onderdeel van een 'doorgeschoten (linkse) woke'-beweging. Hoewel dit geen recht doet aan de complexiteit van diversiteit, inclusie en discriminatie, is dit wel deel van de maatschappelijke en politieke realiteit waarin dit actieplan wordt uitgevoerd.

Daarbij kan de vraag worden gesteld of het behoud van deze, of een vergelijkbare campagnestijl en -logo nog steeds de efficiëntste manier is om deze thema's in het voetbal bespreekbaar te maken. Sommige procesbegeleiders ervaren dat juist op plekken waar de meeste weerstand rond de thema's discriminatie en inclusie is, het risico bestaat dat het gesprek hierover verzandt in een discussie over de betekenis van de campagne. Hier kan bij het ontwikkelen van de nieuwe campagne rekening mee gehouden worden

Tegelijkertijd bleek met het aflopen van de #OneLove campagne, de gezamenlijke aandacht in het betaald voetbal voor lhbtq+-acceptatie rondom coming out-dag verdween. Dit temeer omdat de campagnedag rondom coming out-dag al in het betaald voetbal al voor OVIVI bestond. Daarnaast verdween deze aandacht in het betaald voetbal tijdens een periode waarin er naast steun, ook veel weerstand en commotie binnen en buiten het voetbal was, voor (het vragen van aandacht voor) lhbtq+-acceptatie

We constateren dat organisaties, clubs en personen die zich inzetten voor lhbtq+-acceptatie in het voetbal, zich hierdoor in de kou gezet voelen. Dit maakte dat het aanpassen van de voorheen kleurrijke huisstijl naar een zwart-witte huisstijl bij hen hard aankwam. Echter zal nog moeten blijken in hoeverre deze huisstijl ook de campagne-huisstijl zal zijn en of hierin mogelijk ook nog specifieke aandacht voor lhbtq+-acceptatie bestaat. Ditzelfde geldt ook voor specifieke aandacht voor het tegengaan van andere vormen van discriminatie (bijvoorbeeld racistische) en inclusie.

6.3 Blijvende uitdagingen bij melding en opvolging

Meer meldingen in betaald voetbal, minder bij amateurvoetbal

Het aantal gesignaleerde registraties van racisme en discriminatie in het betaald voetbal via het Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme van de nationale politie

was in het seizoen 2022/2023 twee keer zo groot als het voorgaande seizoen. De toename betrof vooral antisemitische uitingen.

De discriminatiemeldingen in het amateurvoetbal van de KNVB lagen in 2022/2023 lager dan in 2021/2022. Waar relevant en mogelijk kregen deze meldingen wel opvolging door sancties (boetes, uitsluiting wedstrijden, procesbegeleiding), maar voldoende bewijslast is veelal lastig.

Lage meldingsbereidheid en lastig optreden

De meldingsbereidheid lijkt nog steeds relatief laag. Ook voor (opgeleid) arbitragekader blijkt structureel optreden tegen discriminerende en racistische uitingen lastig in een sportcultuur waarin veelvuldig uitingen voorkomen die op het grensvlak zitten (Cremers & Visser, 2023).

Een lage meldingsbereidheid van discriminatie is niet alleen een probleem van het voetbal of de sport, maar speelt ook op andere maatschappelijke terreinen, mede vanwege een gebrek aan vertrouwen in opvolging (NCDR, 2023; Walz & Fiere, 2023). Dat roept de vraag op hoeveel potentie er zit in het vergroten van de meldingsbereidheid. Vanuit het belang van slachtoffers en getuigen blijft het van belang om te benadrukken dat het zinvol is een melding te doen en om melden makkelijk(er) te maken.

Ook in de nabije toekomst zijn meldingen van discriminatie waarschijnlijk geen goede representatie van de daadwerkelijk ervaren discriminatie en gedane discriminatoire uitingen.

Slimme technologie

In het betaald voetbal is veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van slimme technologie. Maar net als de digitale meldplicht zijn deze faciliteiten nog niet operationeel. Naast de hoge verwachtingen over deze innovaties blijven er ook vraagtekens bestaan over de potentiële 'winst' van deze veiligheidsmaatregelen voor het daadwerkelijk tegengaan van discriminatie.

6.4 Samenwerking goed, meer afstemming gewenst

Integralere aanpak

Om draagvlak te creëren en een norm waarbinnen geen ruimte is voor racisme en discriminatie, is samenwerking met partners binnen en buiten het voetbal essentieel. Het bestaan van racisme en discriminatie in het voetbal staat niet op zichzelf, maar altijd in interactie met andere plekken in de sport en maatschappij. De uitbreiding van OVIVI naar andere sporten in de vorm van OCIVI draagt bij aan een integralere aanpak.

Meer duidelijkheid nodig over samenwerkingen

De partnerorganisaties die zitting nemen in het VVI-netwerk, ervaren een goede samenwerking tussen de zelfstandige organisaties bij de uitvoering van OVIVI. Tegelijkertijd vinden zij de rol van het netwerk onduidelijk en hebben ze behoefte

aan afstemming en samenwerking met Team OVIVI en de Commissie Mijns. De laatste commissie trad in 2023 minder publiek naar buiten dan voorheen en de rol van Team OVIVI (en voorlopers hiervan) is nog steeds beperkt en onduidelijk.

De waarde van de diverse groepen en hun onderlinge afstemming wordt mogelijk nog essentiëler doordat de lijst met samenwerkende partners verder is uitgebreid met de ECV en de CED en met meerdere partijen binnen het trainingsprogramma.

Het lijkt daarom nuttig dat de betrokken partners (in het bijzonder de VVI-leden) met de KNVB (her)bespreken wat hun rol is binnen OVIVI en hoe ze deze het best kunnen uitvoeren.

6.5 Tot slot

In het tussenjaar 2023 werd OVIVI 1 afgesloten en teruggekeken op een antidiscriminatieprogramma dat stevig in de steigers was gezet. Met de doorstart naar OVIVI 2 kijken de betrokken partijen hoopvol vooruit naar, naast blijvende inzet op bewustwording, vooral ook belangrijke stappen voor norm- en gedragsverandering.

Voortgaande scholing en dialoog met meer betrokkenheid van verschillende kennisexperts en -organisaties blijven daarbij belangrijke kenmerken, naast ondersteuning door een nieuwe campagne en technologische innovaties. Blijvende uitdagingen daarbij in zowel het betaald als het amateurvoetbal zijn voldoende draagvlak en meldings- en veranderingsbereidheid onder spelers, kaderfunctionarissen en publiek. Die zijn nodig om voetbal sociaal veiliger te maken voor iedereen en discriminatie en racisme tegen te gaan.



Bronnen

Cremers, R. & Visser, T. (2023). *Discriminatie in het voetbal. Een perspectief vanuit de arbitrage*. Mulier Instituut.

Elling, A., Cremers, R., Stevens, V., & Anselma, M. (2021). *Monitor 'ons voetbal is van iedereen'- aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal: voortgangsrapportage 2020*. Mulier Instituut.

Elling, A., Cremers, R., Stevens, V., & Anselma, M. (2022). *Monitor 'ons voetbal is van iedereen'- aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal: beknopte voortgangsrapportage 2021*. Mulier Instituut.

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

Heppenhuys, M. (2024). Omstreden microfoons in stadion PEC Zwolle blijken toch stiekem gebruikt: 'Creatieve oplossing'. *De Stentor*, 17 februari 2024.

KNVB (2023a). *Ons Voetbal Is Van Iedereen. Plan van aanpak 2023-2025*.

KNVB (2023b). *KNVB veiligheidsmonitor. Seizoen 2022 / 2023*.

KNVB (2024). *Richtlijn licentie-eisen*.

NCDR (2023) *Nationaal programma tegen discriminatie en racisme 2023*.

Politie (2023). *Voetbal & veiligheid. Seizoen 2022-2023*.

Stuij, M., Hoeijmakers, R., Van Kalmthout, J., Cremers, R., & Slot-Heijs, J. J. (2023). *Sportverenigingen en hun uitdagingen: een analyse van oorzaken en verschillen tussen sportverenigingen*. Mulier Instituut.

Van Kalmthout, J., De Kwaasteniet, R., Nouwens, S., & Stuij, M. (2023). *Verenigingsondersteuning bij regeldruk, verduurzaming en sportklimaat*. Mulier Instituut.

Walz, G., & Fiere, B. (2023). *Discriminatiecijfers in 2022. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland. Art. 1*.

Rens Cremers
r.cremers@mulierinstituut.nl
Manou Anselma
a.anselma@mulierinstituut.nl
Tessa Visser
t.visser@mulierinstituut.nl
Rutger de Kwaasteniet
r.dekwaasteniet@mulierinstituut.nl
Agnes Elling
a.elling@mulierinstituut.nl