

Rapport

Monitor OVIVI 2024

Aanvalsplan tegen racisme en
discriminatie in het voetbal

Monitor OVIVI 2024

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

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

© Mulier Instituut

Utrecht, 7 maart 2025

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

Afkortingen

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

Inhoudsopgave

Monitor OVIVI 2024

Samenvatting	5
1 Inleiding	10
1.1 Achtergrond	10
1.2 Dataverzameling	11
2 Voorkomen	12
2.1 Campagne 'Discriminatie = Kansloos'	12
2.2 Trainingsprogramma's voor clubs (OCIVI)	13
2.3 Betaaldvoetbalorganisaties	19
2.4 Voorlichting gemeenten	22
3 Signaleren	23
3.1 Meldingsbereidheid	23
3.2 Meldingen discriminatie in het amateurvoetbal	23
3.3 Meldingen discriminatie in het betaald voetbal	27
3.4 Online discriminatie	28
3.5 Challenge (slimme) technologie	29
4 Sanctioneren	31
4.1 Discriminatiezaken amateurvoetbal	31
4.2 Discriminatiezaken betaald voetbal	31
4.3 Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V)	31
4.4 (Digitale) meldplicht	32
4.5 Spreekkorenaanpak	33
4.6 Evaluatie versterken tuchtrecht	36
5 Samen aan de slag	37
5.1 Commissie Mijns	37
5.2 Team OVIVI	37
5.3 VVI-netwerk	38
5.4 Programmamanagement	38
5.5 ECV en CED	39
5.6 NCDR en NCAB	39
5.7 OCIVI	40
6 Conclusies & aanbevelingen	41
6.1 Campagne en samenwerking OCIVI mogelijk vliegwiel voor amateurvoetbal	41
6.2 Blijvende uitdagingen bij meldingen en opvolging	42
6.3 Goede samenwerkingen, blijvende uitdagingen	43
6.4 Tot slot	44
Bronnen	47

Monitor OVIVI 2024

In 2023 startte OVIVI 2: 'Ons Voetbal Is Van Iedereen. Samen zetten we discriminatie buitenspel'. Met dit actieplan – als vervolg op OVIVI 1 – zet de KNVB de strijd tegen racisme en discriminatie voort. OVIVI 2 loopt van 2023-2025.

Voorkomen

- **Campagne:** in 2024 is de campagne 'Discriminatie=kansloos' gestart. Er zijn al meer dan 500 pakketten onder amateurclubs verdeeld. Voor de campagne is een marktonderzoek uitgevoerd onder voetballers en stadionbezoekers, uit welke deze norm voortkomt. In 2025 wordt de campagne ingezet om positief omstandersgedrag bij discriminatie te stimuleren.
- **Trainingsprogramma's clubs:** in 2024 zijn ten minste 64 menukaartinterventies afgenomen in het kader van OVIVI (exclusief 123 workshops van de AFS en 7 van de JBF). Het aantal uniek bereikte clubs en personen is op basis van de registratiedata niet vast te stellen. De interventie 'De Mens Achter De Speler' is aan de menukaart toegevoegd. Verenigingen enthousiasmeren blijft een uitdaging en vergt een langdurige structurele inzet.
- **Betaaldvoetbalorganisaties:** hoewel alle BVO's beleidsaandacht hebben voor racisme en discriminatie, verschilt de bereidwilligheid en capaciteit om antidiscriminatie- en antiracismebeleid in praktijk te brengen. Er zijn interventies (menukaart) ontwikkeld met maatwerksessies gericht op de kantoororganisatie van BVO's, en sessie voor directie en jeugd. Er zijn nog geen interventies afgenomen. Antidiscriminatie is een verplicht onderdeel geworden van de (bij)scholing van stewards en veiligheidscoördinatoren.
- **Voorlichting gemeenten:** het CCV organiseerde in 2024 in opdracht van het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) verschillende bijeenkomsten over het juridisch instrumentarium tegen ordeverstoringen in het (betaald) voetbal. De belangstelling hiervoor was groot.

Signaleren

- **Meldingsbereidheid:** de KNVB zet niet direct in op het verhogen van de meldingsbereidheid, maar heeft als doelstelling dat mensen weten waar en hoe ze discriminatie kunnen melden. De KNVB veronderstelt dat het gebrek aan vindbaarheid en laagdrempeligheid van melden groter probleem is dan de meldingsbereidheid
- **Discriminatiemeldingen amateurvoetbal:** in het seizoen 2023/2024 werden 341 discriminatiezaken gemeld. Het aandeel meldingen via het Meldpunt Wanordelijkheden (41%) is sterk toegenomen. Vergeleken met eerdere jaren was de discriminatiegrond van meldingen vaak onbekend (34%). Meldingen gingen verder vooral over huidskleur/afkomst (36%) of seksuele oriëntatie (29%).

- **Discriminatiemeldingen betaald voetbal:** het aantal discriminatiegerelateerde meldingen bij het CIV nam in het seizoen 2023/2024 af. Het betroffen wederom meestal meldingen van antisemitisme en racisme. De KVNb ontving in het seizoen 2023/2024 zestien discriminatiemeldingen gerelateerd aan het betaald voetbal. Om drempels weg te nemen kijken ze naar mogelijkheden voor een discriminatiemeldpunt binnen bestaande meldingskanalen. Voor spelers wordt begin 2025 een nieuw meldpunt opgezet via CVVS.
- **Online discriminatie:** de KVNb sluit voor de normstelling rondom online discriminatie aan bij de landelijke campagne. Doel is dat clubs in staat zijn online discriminatie te herkennen en weten hoe te handelen. De KVNb spreekt met externe partijen over het ontwikkelen van tools.
- **Challenge (slimme) technologie:** acht BVO's zijn aan de slag met het testen van Identity Based Access (IBA). De effectiviteit van IBA is nog onvoldoende, maar kan groter worden door identiteiten te koppelen aan de database met stadionverboden. Aan deze koppeling zitten door de privacywetgeving nog juridische uitdagingen. Vanwege de juridische grenzen is besloten om gezichtsherkenningssystemen uit te sluiten van de persoonsgebonden toegang. Daarnaast is bij twee BVO's veelbelovend getest met geluidscamera's die racisme en discriminatie kunnen signaleren. Ook wordt in twee proefstadions geëxperimenteerd met hoe de technologieën samen kunnen komen in een integrale oplossing, waarbij binnen die stadions ook gebruik gemaakt kan worden van de IBA.

Sanctioneren

- **Discriminatiezaken amateurvoetbal:** van de 341 discriminatiemeldingen in het seizoen 2023/2024 is aan 65 procent gevolg gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek. Dat is beduidend minder dan in 2022/2023 (94%). In (minimaal) 47 zaken is de melding geseponeerd, in (minimaal) 167 zaken werd een schikking aangeboden. Er is niet geregistreerd in hoeveel gevallen een schikking werd geaccepteerd of in hoeveel gevallen er bestraffing, vrijspraak of verenigingsadvies volgde.
- **Discriminatiezaken betaald voetbal:** Aan de zestien meldingen die binnenkwamen is er aan één geen opvolging gegeven omdat bleek dat er geen sprake was van discriminatie, van de overige meldingen is onbekend of er opvolging aan is gegeven.
- **Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V):** het aantal gemeenten dat de PGA-V of een lokale variantie (wilde) inzette(n), bleef in 2024 gelijk (24 van de 31). Dat komt doordat BVO's zich niet volledig willen committeren en gemeenten het instrument niet geheel passend vinden en te weinig capaciteit hebben. De subsidie van het ministerie van JenV eindigt medio 2025. Voortgang van de PGA-V en betrokkenheid van het CCV is daardoor onzeker.
- **(Digitale) meldplicht:** in 2023/2024 vond de eerste pilotfase van de MiniID plaats, gericht op drie scenario's: correct melden, niet melden en melden in fictief verboden gebied. De resultaten waren positief. Begin 2025 start de

tweede pilotfase in drie gemeenten, gericht op de ingerichte werkprocessen en de gebruikerservaring.

- **Spreekkorenaanpak:** het spreekkorenproject van de AFS heeft wederom gedraaid bij FC Den Bosch, Feyenoord en FC Utrecht (49 supporters). PSV start in 2025 met een pilot. Er wordt gekeken of het project ook als gedragsmaatregel kan worden ingezet. Daarnaast zijn in seizoen 2023/2024 in het betaald voetbal standaardprotocollen ingevoerd voor de aanpak van homofobe spreekkoren gericht op individuen. Dit protocol is in 2024/2025 uitgebreid naar groepen. Ook gaan clubs met supporters in gesprek over wat wel en niet toelaatbaar is.
- **Evaluatie versterken tuchtrecht:** de straffen voor discriminatie zijn vanuit de OVIVI-plannen (fors) verhoogd. Tegelijkertijd heeft de voorzieningenrechter zich uitgesproken over de (dis)proportionaliteit van de duur van een opgelegd stadionverbod bij dergelijke gedragingen. Hierdoor is de maximale duur van een stadionverbod voor het beledigen en/of kwetsen van personen (met een discriminerend karakter) teruggebracht naar 60 maanden. Wanneer het vergrijp gericht is tegen functioneel betrokkenen bij het voetbal, kan de straf worden verdubbeld tot 120 maanden..

Samen aan de slag

- **Commissie Mijns:** de samenwerking tussen de KNVB en de Commissie verloopt goed. De Commissie komt drie tot vier keer per jaar samen en adviseert de KNVB over inclusie, diversiteit en antidiscriminatie.
- **Team OVIVI:** team OVIVI heeft momenteel geen leden, doordat de acht voormalige leden zijn gestopt met voetballen (als prof) of in het buitenland spelen. Begin 2025 bekijkt de KNVB samen met VVCS of er nieuwe spelers, speelsters en scheidsrechters willen deelnemen.
- **VVI-netwerk:** er is in 2024 geen contact geweest binnen het VVI-netwerk. De zittende partijen misten een algemene doelstelling en hebben behoefte aan meer betrokkenheid en thematische verdieping. De KNVB kijkt of organisaties met expertise op antizwartracisme en moslimdiscriminatie onderdeel (willen) worden van het netwerk, en overweegt ontbinding als dat niet lukt.
- **Programmamanagement:** de KNVB heeft het programmamanagement vanaf het seizoen 2023/2024 uitgebreid en opgedeeld in een externe en een interne verantwoordelijkheid. Het programmamanagement bekijkt ook hoe ze het programma kunnen borgen.
- **ECV en CED:** er vinden eens per kwartaal operationele overleggen plaats over de ondersteuning van clubs, geplande acties en vragen die spelen. De overleggen met de directies van ECV en CED zijn komen te vervallen. ECV en CED zijn nog zoekende in hun nieuwe rol als officiële samenwerkingspartner. Ze overleggen met de KNVB over meer betrokkenheid en bundeling van krachten.
- **NCDR:** de KNVB en de NCDR beschouwen elkaar als nuttige partijen om mee op te trekken om racisme en discriminatie in het voetbal tegen te gaan.

Beide partijen zien ruimte voor verbetering in de samenwerking in de toekomst.

Conclusie

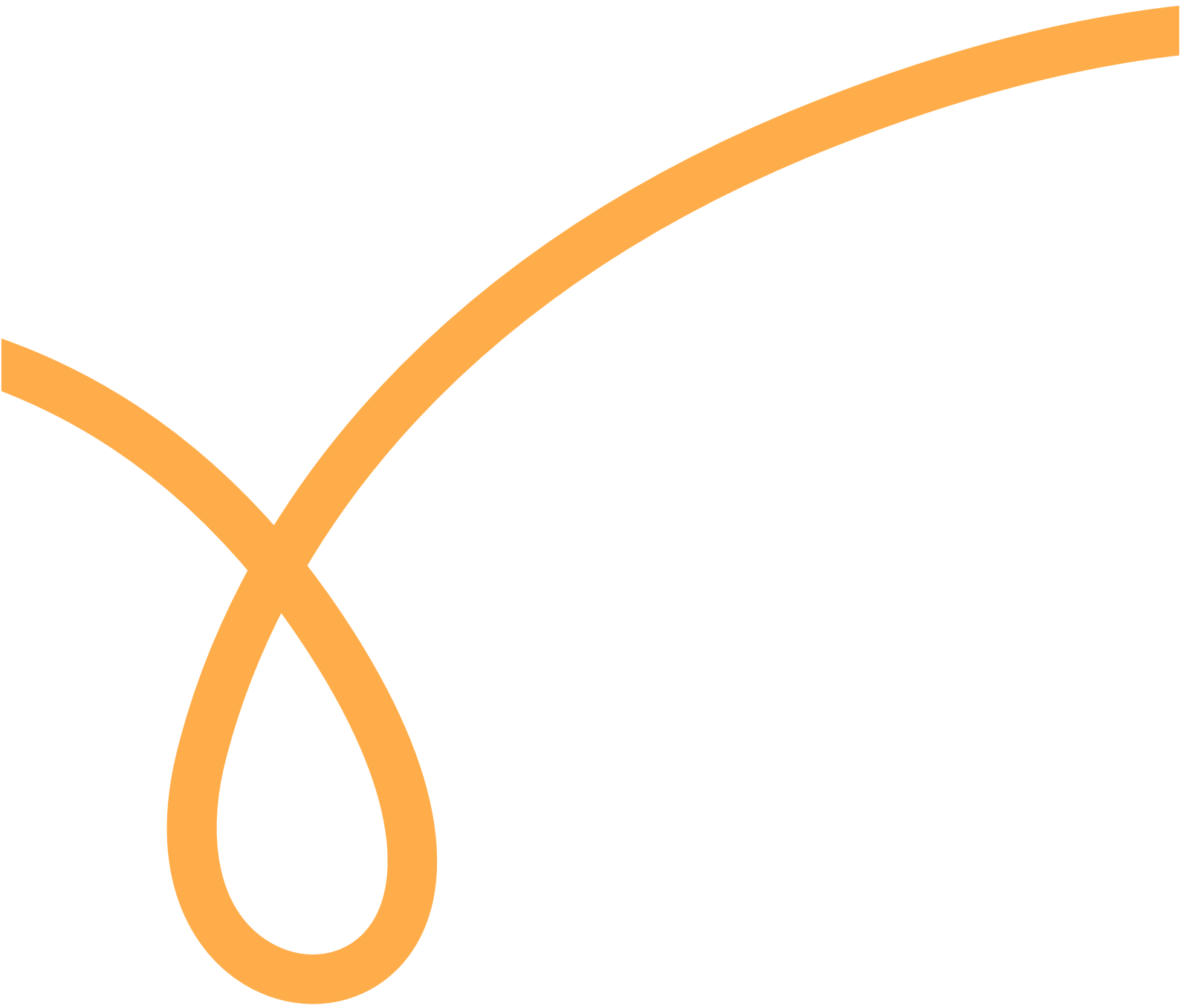
In 2024 is OVIVI 2 verder in werking getreden, waarbij de focus is verschoven van bewustwording naar het vaststellen van een gezamenlijke norm en gedragsverandering.

Hoewel het een uitdaging blijft om deze energie om te zetten in grote aantallen clubs die echt met het thema aan de slag gaan, is er in OVIVI 2 een aantal mooie stappen gezet die aanknopingspunten bieden voor het vervolg.

De campagne gaat een activeringsfase in en gemeenten zijn (in samenwerking met OCIVI) een belangrijke gesprekspartner met een aanjagende functie voor de clubs op lokaal niveau. In welke mate en in welk tempo de verdere uitrol van OVIVI-maatregelen in het betaald voetbal plaatsvindt, moet nog blijken.

De ervaring leert inmiddels dat blijvende aandacht en energie houden voor het tegengaan van racisme en discriminatie noodzakelijk is om het niet van de agenda te laten verdwijnen. Het is daarom van belang om vooruit te kijken naar 2026, wanneer zowel OVIVI 2 als OCIVI afloopt.

Uit onderzoeken blijkt dat minderheidsgroepen in Nederland nog steeds in hoge mate geconfronteerd worden met discriminatie binnen het voetbal en de sport. Het is mede daarom noodzakelijk om in de loop van 2025 concrete plannen op te stellen, mogelijk voor OVIVI 3, over hoe de antidiscriminatiemaatregelen van OVIVI in 2026 kunnen worden voortgezet en doorontwikkeld.



Inleiding

Het Mulier Instituut monitort de voortgang van OVIVI, het plan tegen racisme en discriminatie in het voetbal. In dit hoofdstuk beschrijven we de achtergrond van het onderzoek, de monitoring en de dataverzameling.

1.1 Achtergrond

Begin 2020 lanceerde een aantal partners¹ het driejarige actieplan ('Aanvalsplan') tegen racisme en discriminatie in het voetbal: 'Ons Voetbal Is Van Iedereen. Samen zetten we discriminatie buitenspel' (OVIVI 1). Het doel van dit plan is om alle vormen van discriminatie in het voetbal te bestrijden en sociale inclusie verder te bevorderen.

In de eerste drie jaar legden de partners met een uitgebreid pakket aan maatregelen een belangrijke basis voor een cultuurverandering. Tegelijkertijd werd ook duidelijk dat langdurige en intensieve investeringen noodzakelijk zijn om discriminatie daadwerkelijk tegen te gaan.

In 2023 zetten de partners de lijnen door die ze in OVIVI 1 hadden uitgezet. Daarnaast werkten ze aan een nieuw programma om de aandacht voor het tegengaan van discriminatie en racisme voort te zetten.

Op 28 september 2023 ging OVIVI 2 van start, gericht op de periode 2023-2025. Dit nieuwe actieplan borduurt voort op de pijlers van OVIVI 1 en breidt deze verder uit (KNVB, 2023). Daarnaast zijn onderdelen van OVIVI opgenomen in een nieuw antidiscriminatieproject van NOC*NSF, genaamd 'Onze Club Is Van Iedereen' (OCIVI) (zie ook paragraaf 5.5).

2023 fungeerde als een overgangsjaar, waarin de kernpunten uit OVIVI 1 (2020-2022) grotendeels werden doorgezet en aangevuld met nieuwe punten uit OVIVI 2. 2024 was het eerste volledige jaar waarin OVIVI 2 van kracht was.

Het Mulier Instituut is sinds de aanvang van OVIVI gevraagd om de maatregelen te monitoren. Dit resulteerde in voorgangsrapporthages in 2021 en 2022, een verdiepende opbrengstenrapportage in 2023 en de voortgangsrapporthage 2024 (Elling et al., 2021, 2022, 2023; Cremers et al., 2024). In dit rapport gaan we opnieuw in op de voortgang van de actielijnen van het actieplan OVIVI 2.

¹ 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).

1.2 Dataverzameling

Voor deze rapportage hebben we verschillende data verzameld:

- We gebruikten diverse relevante (parlementaire) documenten en (onderzoeks)publicaties.
- We verzamelden registratiedata via de KNVB en andere OVIVI-partners (o.a. politie en Artikel 1).
- We voerden enkele gesprekken met centrale contactpersonen van bij OVIVI betrokken organisaties.



Leeswijzer

In de volgende hoofdstukken beschrijven we de voortgang en (ervaren) resultaten langs de vier 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

In dit hoofdstuk bespreken we de voortgang van de maatregelen binnen de lijn 'voorkomen'.

Het vergroten van bewustwording en het stimuleren van dialoog over wat discriminatie is en de samenhang met inclusie en diversiteit vormt een kernonderdeel van OVIVI. Deze doelstelling wordt primair nagestreefd via een brede maatschappelijke campagne, aangevuld met trainingen en bijeenkomsten gericht op uiteenlopende doelgroepen binnen en buiten de voetbalwereld.

2.1 Campagne 'Discriminatie = Kansloos'

De campagne

Als onderdeel van OVIVI 1 startte de KNVB in 2020 een maatschappelijke campagne, genaamd '#OneLove'. In navolging op deze campagne heeft de KNVB in OVIVI 2 ingezet op een nieuwe campagne: 'Discriminatie = Kansloos'. Met deze nieuwe campagne verlegt de KNVB de focus van bewustwording naar gedragsverandering.

Voor de campagne maken ze gebruik van het gedragswetenschappelijke model '*confronting prejudiced responses*', dat bestaat uit twee fases. Fase 1 focust zich op normstelling, fase 2 op de mogelijke acties die men kan ondernemen wanneer deze norm wordt overschreden. De KNVB heeft voor de ontwikkeling van deze campagne samengewerkt met reclamebureau Noise.

Fase 1 - Normstelling

Als onderdeel van fase 1 (normstelling) heeft de KNVB in 2024 in samenwerking met MarketResponse marktonderzoek gedaan onder 2.000 (voornamelijk amateur)voetballers en stadionbezoekers. Ze vroegen deelnemers naar verschillende uitingen van discriminatie, zoals schelden, spreekkoren en uitsluiting.

Uit het onderzoek blijkt onder meer dat het overgrote deel van de respondenten vindt dat discriminatie niet oké is, maar dat een minderheid actie onderneemt als zij getuige zijn van discriminatie. Ook blijkt dat respondenten minder eenduidig zijn over of grappen wel of geen discriminatie zijn: grappen zijn voor veel mensen een grijs gebied.

De KNVB heeft aan de hand van de uitkomsten van het marktonderzoek een nieuwe norm opgesteld. De campagne Discriminatie = Kansloos is de doorvertaling van deze norm, en straalt volgens de KNVB een duidelijke boodschap uit.

De norm en de campagne zijn in september 2024 officieel geïntroduceerd, met producten en uitingen die verenigingen op hun complex kunnen inzetten of ophangen. Denk aan campagnebordjes, -vlaggen en -stoeptegels. Alle producten zijn

als pakket of los te bestellen. De KNVB heeft vijfhonderd voetbalclubs gratis een pakket toegestuurd en hoopt zo andere clubs te inspireren ook producten te bestellen en als club zichtbaar een standpunt tegen discriminatie in te nemen.

Naast fysieke pakketten is er een digitaal pakket beschikbaar dat clubs kunnen downloaden. Daarnaast brengt de KNVB de campagne onder meer onder de aandacht via sociale media en tijdens wedstrijden van het nationale mannenelftal en de Oranjeleeuwinnen.

Fase 2 – Als de norm wordt overschreden

In 2024 begon de KNVB ook met het plan voor fase 2: wat te doen als de norm wordt overschreden? De KNVB richt zich in fase 2 ten eerste op voetbalpubliek, zoals supporters en omstanders.

De KNVB vindt het belangrijk dat omstanders weten dat niets doen geen optie is wanneer discriminatie plaatsvindt. Ook moeten omstanders weten dat zij er niet alleen voor staan en moet bekend zijn welke acties zij kunnen ondernemen.

Dit doet de KNVB algemeen, maar ook doelgroepgericht, bijvoorbeeld specifiek gericht op scheidsrechters in het amateurvoetbal. Samen met Noise werkt de KNVB verder aan het plan. De officiële aftrap van fase 2 is op 21 maart 2025: Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie.

2.2 Trainingsprogramma's voor clubs (OCIVI)

Menukaart

In het onderdeel 'trainingsprogramma's clubs' biedt de KNVB, in samenwerking met NOC*NSF, via een 'menukaart' verschillende interventies aan voor het tegengaan en voorkomen van discriminatie en racisme en het vergroten van inclusie:

- een Fair Play-workshop van de Anne Frank Stichting (AFS);
- de workshop 'Sport voor iedereen. Diverseiteit in onze club' van de John Blankenstein Foundation (JBF);
- procesbegeleiding;
- de theathervoorstelling 'Onze Club Is Van Iedereen' van Live Your Story (LYS);
- de VR-experience 'Met andere ogen' van Critical Mass (CM);
- de interventie 'Mens achter de speler' van Afke van der Wouw.

In de praktijk neemt een aanbieder of gemeente in de meeste gevallen één interventie af.

Verder werd in januari 2025 de workshop 'Vuist tegen Discriminatie' van het Nederlands Instituut voor Vechtsport en Maatschappij toegevoegd aan de menukaart.

OCIVI

Het trainingsprogramma voor clubs is in samenwerking met andere sportbonden² uitgegroeid tot OCIVI (Onze Club Is Van Iedereen). Het OCIVI-programma evalueren we apart (zie ook de monitoringsrapportage OCIVI: De Kwaastent et al., 2025).

Algemene voortgang

In totaal zijn er in 2024 ten minste 64 menukaartinterventies afgenomen in het kader van OVIVI. Dit is exclusief interventies van de AFS en de JBF.³ Het aantal uniek bereikte clubs en personen is op basis van de registratiedata niet vast te stellen.⁴ Dit maakt vergelijking met eerdere jaren lastig; In de eerste vier jaar van OVIVI (2020-2023) werden er 373 unieke clubs bereikt.

Net als eerdere jaren konden verenigingen gebruikmaken van verschillende interventies voor het tegengaan van discriminatie en racisme en het vergroten van inclusie. Samen met andere sportbonden heeft de KNVB gekeken hoe ze de interventies konden verbeteren. Ook hebben ze een zesde interventie toegevoegd: 'De Mens Achter De Speler'. Deze was al bekend bij enkele betaaldvoetbalorganisaties en andere sportbonden.

De KNVB merkt op dat het programmaonderdeel 'trainingsprogramma's voor clubs' steeds beter te combineren is met andere programmaonderdelen en thema's. Een voorbeeld is de campagne (van normstellen, naar zichtbaar worden, naar gedragsverandering). Wanneer verenigingen een campagnepakket aanvragen, kan dit een haakje zijn om een gesprek aan te knopen met de aanvrager om het thema discriminatie op de vereniging bespreekbaar te maken.

Een ander voorbeeld is een workshopronde bij PEC Zwolle, waarbij meerdere thema's tegelijk op de agenda staan tijdens een bijeenkomst met partnerclubs. Verder wordt bij de bijeenkomsten over sportiviteit en respect ook aandacht gevraagd voor de beschikbare interventies vanuit OVIVI.

Verenigingen enthousiasmeren blijft een uitdaging. Er zijn binnen verenigingen vaak een paar mensen nodig die zich willen inzetten voor dit thema. Idealiter zijn dat bestuurders, maar die hebben vaak al veel andere verantwoordelijkheden. Ook een VCP (vertrouwenscontactpersoon) of een ander betrokken lid kan hier een belangrijke rol in spelen.

² De bonden van badminton, basketbal, cricket, handbal, korfbal, hockey, roeien, rugby, tennis en volleybal. Daarnaast zijn NL Actief (fitness) en de Vechtsportautoriteit aangesloten.

³ Toelichting hierop volgt verderop in dit hoofdstuk bij Fair Play Workshops en 'Sport voor iedereen. Diversiteit in onze club'.

⁴ Op basis van de aanvraag is niet altijd vast te stellen op welke sport deze betrekking had. Zo zijn er gemeenten die een thema-avond organiseren waarbij bestuurders van meerdere sportverenigingen aansluiten, maar waarbij onduidelijk is of er ook voetbalverenigingen aansluiten. Ook zijn er clubs die meerdere keren dezelfde interventie hebben afgenomen. Het vaststellen van dit bereik wordt bovendien bemoeilijkt doordat de interventies van de AFS en de JBF soms ook bij voetbalclubs worden uitgevoerd vanuit andere subsidielijnen. Vermoedelijk zijn er in werkelijkheid dus meer interventies afgenomen.

Een punt van aandacht is dat het aanvragen van een interventie via de portal soms lastig is en daarmee een drempel kan zijn.

De KNVB hoopt dat de campagne, die later ook gericht zal zijn op omstanders, een extra impuls kan geven om de interventies meer bij verenigingen te laten landen. Ook zijn ze ervan overtuigd dat er jarenlang geïnvesteerd moet worden in de thema's racisme en discriminatie om die blijvend onder de aandacht te brengen. Het verhaal rondom inclusie en het tegengaan van discriminatie wordt steeds beter overgebracht, maar er zijn nog veel stappen nodig om dit te optimaliseren.

Samenwerking met andere sportbonden en -organisaties

De aanjagers van OCIVI bij de sportbonden komen ongeveer eens in de vijf tot zes weken samen om elkaar bij te praten. NOC*NSF faciliteert deze bijeenkomsten. Binnen de bijeenkomsten heeft de KNVB een rol als kennispartner, omdat zij al langer ervaring hebben met dit thema. Hierdoor kunnen zij hun inzichten delen.

Dat de sportbonden samen optrekken, biedt kansen om in gesprek te komen met gemeenten. Voor gemeenten is het waardevol om met de sport in het algemeen te praten en niet alleen met voetbal. Het lokale sportakkoord vormt hierbij een belangrijk aanknopingspunt om de trainingsprogramma's aan te koppelen.

Maar het blijft een uitdaging om dit onderwerp binnen gemeenten onder de aandacht te brengen. Vaak wordt vanuit OVIVI/OCIVI eerst contact met de gemeentelijke sportafdeling (of sportserviceorganisatie), waarna de welzijnsafdeling van een gemeente contact zoekt met OVIVI/OCIVI.

Binnen gemeenten blijkt dat medewerkers die zich bezighouden met inclusie en discriminatie vaak niet erg betrokken zijn bij sport, en omgekeerd. Dit vormt een uitdaging. Aan de andere kant zijn er inmiddels veertig tot vijftig gemeenten die interesse tonen in dit thema, ook al zijn ze vaak nog zoekende naar hoe zij dit precies moeten aanpakken.

Fair Play-workshop

De Anne Frank Stichting (AFS) organiseert Fair Play-trajecten onder jongeren op voetbalclubs en in samenwerking met betaaldvoetbalorganisaties (BVO's) op middelbare scholen.

In 2024 gaf de AFS 123 workshops met in totaal 2.840 deelnemers ([tabel 2.1](#)). Hiervan waren negentien workshops bij amateurverenigingen.⁵ Hoewel dit aantal hoger is dan in eerdere jaren, blijft het bereiken van amateurverenigingen dus een uitdaging. AFS probeert het bereik onder meer te vergroten door advertentieruimte in te kopen op voetbalmedia.

⁵ Deze aantallen worden niet in de OCIVI-portal geregistreerd, maar worden wel vanuit OVIVI gefinancierd.

Van deze workshops werden er 105 afgenomen door BVO's.⁶ In 2024 is Almere City FC toegevoegd aan de lijst van BVO's die Fair Play-workshops afnemen. Daarnaast gaat NAC Breda starten met het afnemen van de workshops. Bij NAC was er sinds 2020 al aandacht voor antiracisme via de interventie 'Show Racism the Red Card'. VVV-Venlo, FC Emmen en Willem II namen in het verleden wel workshops af, maar in 2024 niet.

Tabel 2.1
Fair Play-workshops 2015-2024*
 (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
2024	123	2.840
Subtotaal OVIVI-jaren '20-'24	451	10.545
Totaal	593	15.830

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

* Het betreft aantallen die niet via de OCIVI-portal worden geregistreerd, maar wel onder OVIVI vallen.

** Vanwege coronamaatregelen beperkt in het organiseren van workshops.

Sport voor iedereen. Diversiteit in onze club

De John Blankenstein Foundation (JBF) gaf in 2024 zeven workshops getiteld 'Sport voor iedereen. Diversiteit in onze club', op voetbalverenigingen. Daarnaast gaven ze tien workshops bij organisaties waar sportverenigingen van meerdere takken van sport aanwezig waren en nog eens zestien workshops bij sport gerelateerd onderwijs. De gegeven workshops worden echter betaald vanuit andere subsidielijnen.

Procesbegeleiding

De procesbegeleiding die beschikbaar is voor clubs, valt formeel onder OCIVI. (Voetbal)verenigingen kunnen deze inzetten voor ondersteuning bij de thema's antidiscriminatie, diversiteit en inclusie.

Vanuit OCIVI wordt drie tot vier keer per jaar een intervisiebijeenkomst voor de procesbegeleiders georganiseerd. De twintig procesbegeleiders van OVIVI zijn

⁶ Dit zijn Excelsior, ADO Den Haag, RKC Waalwijk, FC Utrecht, NEC Nijmegen, Roda JC en FC Den Bosch.

aangedragen om aan de slag te gaan binnen OCIVI. Hierbij wordt constant bekeken of zij voldoen aan de gewenste kwaliteit en of er voldoende geografische spreiding is. Ook worden er vanuit OCIVI een aantal senior-specialisten aangenomen op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I), als aanvulling op het bestaande procesbegeleidersaanbod. Deze zullen zich vooral richten op procesvragen rondom interne diversiteit en inclusie bij verenigingen.

Van de dertig procesbegeleidingstrajecten vonden er 25 plaats bij voetbalverenigingen. Volgens een aantal procesbegeleiders komt dat mede doordat procesbegeleiding eerst onder OVIVI viel en dus binnen de KNVB al bekend en belegd is, in tegenstelling tot bij andere sporten en bonden.

Momenteel maken zestien procesbegeleiders deel uit van OCIVI. De vraag naar procesbegeleiding is vanuit clubs niet groot genoeg om alle procesbegeleiders aan een club te koppelen. De meeste procesbegeleiders ondersteunen één of een paar clubs per jaar.

De lengte van de trajecten verschilt: bijvoorbeeld een enkele bijeenkomst of een aantal bijeenkomsten gedurende een halfjaar. Ook de hulpvraag vanuit clubs verschilt. Die draait soms om algemene clubondersteuning, maar omvat in de meeste gevallen thema's als discriminatie, racisme en diversiteit.

Een deel van de clubs kiest niet zelf voor procesbegeleiding, maar ontvangt procesbegeleiding naar aanleiding van het maluspuntensysteem, waarbij clubs strafpunten krijgen bij wangedrag. Volgens een aantal procesbegeleiders is procesbegeleiding enkel succesvol als clubs gemotiveerd zijn en bereid zijn om samen te werken.

Niet alle procesbegeleiders zetten naast – of als onderdeel van – procesbegeleiding andere OVIVI-interventies in. De beschikbare interventies zijn volgens hen niet altijd passend, omdat ze deze als te specifiek op (een bepaalde vorm van) discriminatie ervaren.

De theatervoorstelling 'Onze Club is van Iedereen' is meerdere malen ingezet. Eén club die procesbegeleiding ontvangt, geeft aan gebruik te maken van de andere interventies. Hun procesbegeleider dient vooral als tussenpersoon tussen de club en de (aanvraag van) beschikbare interventies. De club is tevreden over de procesbegeleiding en de mogelijkheden daarbinnen en is van plan dit in de toekomst voort te zetten.

Er is weinig zicht op de effecten van procesbegeleiding op de langere termijn. Een aantal procesbegeleiders geeft aan zelf geen zicht te hebben op langetermijnresultaten. Contact met deelnemende clubs verwatert vaak nadat het proces is afgerond. Er bestaat volgens hen ook geen andere monitoringstool.

Theatervoorstelling 'Onze Club is van Iedereen'

Live your story heeft in 2023 op basis van het theaterstuk 'Ik wou dat het weer weekend was' een aangepaste voorstelling ontwikkeld genaamd 'Onze Club is van

lederen'. Deze is verbreed naar meer vormen van vooroordelen en uitsluiting en naar meer takken van sport. Deze voorstelling hebben ze in 2024 voor zes voetbalverenigingen gespeeld, en bij een aantal sportbrede themabijeenkomsten over racisme, discriminatie en inclusie.⁷

Live your story ervaart dat er vaak constructieve gesprekken zijn met het publiek, waarbij mensen geïnteresseerd meedoen. Nu ze ook bij andere sporten het theaterstuk spelen, merken ze dat het publiek bij voetbalverenigingen (in tegenstelling tot bij andere sporten) het over het algemeen spannender vindt om over het onderwerp in gesprek te gaan. Ze voelen daar terughoudendheid. De interventie wordt soms als maatregel ingezet op voetbalclubs waar een incident heeft plaatsgevonden. Dit kunnen spannende voorstellingen zijn, waar meer ondersteuning bij aanwezig is.

Sinds de start van OCIVI, speelt Live your story de voorstelling minder frequent (enkel) voor voetbalverenigingen. Live your story spreekt met de KNVB om te kijken hoe ze in het voetbal meer bekendheid kunnen krijgen en de juiste ingangen kunnen vinden bij clubs.

Met andere ogen

De VR-Experience 'Met andere ogen' is niet ingezet bij voetbalclubs. Critical Mass heeft daarvoor geen aanvragen ontvangen. Dit staat in contrast met OCIVI, waar de VR-Experience veruit de meest afgenomen interventie is (zie De Kwaasteniet et al., 2025). In 2023 namen zes voetbalclubs deel aan de interventie, die goed werd ontvangen door de deelnemers en tot vruchtbare gesprekken leidde. Het is voor Critical Mass onduidelijk waarom het dit jaar niet gelukt is voetbalclubs te bereiken. De hoop is dat voetbalclubs volgend jaar weer bereikt worden.

Hoewel er geen clubs hebben deelgenomen, is de VR-Experience tweemaal intern ingezet door de KNVB. Eén sessie vond plaats met de jeugdraad van de bond, één sessie was met een groep jongeren ouder dan vijftien jaar.

Mens achter de speler

De interventie 'Mens achter de speler' is erop gericht dat spelers elkaar en zichzelf op een verdiepend niveau leren kennen. Sporters leren onder andere hun sterke punten benoemen en waar hun uitdagingen liggen.

Spelers nemen deel aan een kick-offbijeenkomst en kunnen aan een of meerdere 'beklijfwerkshops' deelnemen, waarbij de thema's op verschillende manieren terugkomen. Trainer-coaches kunnen deelnemen aan train-de-trainer-workshops om te leren hoe ze zelf een positief, inclusief en veilig leerklimaat kunnen neerzetten.

'Mens achter de speler' heeft twee kick-offs gedraaid op één voetbalclub. Ze hopen volgend jaar op meer clubs actief te zijn.

⁷ Exacte aantal onbekend, zie ook 'algemene voortgang'.

2.3 Betaaldvoetbalorganisaties

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

Alle betaaldvoetbalclubs hebben beleid op het gebied van racisme en discriminatie. Dit is een licentie-eis. Vanwege deze vereiste krijgt het thema binnen clubs steeds meer aandacht. De licentiecommissie van de KNVB controleert in hoeverre clubs de licentie-eisen naleven en geeft ze hierover een terugkoppeling. Indien clubs niet aan deze eisen voldoen zijn sancties in verschillende gradaties, met als uiterste maatregel het intrekken van de licentie, mogelijk.

Uit het Eredivisie Impactrapport 2023/'24 blijkt dat de aandacht voor het tegengaan van discriminatie en inclusie (in het rapport ook wel 'verbinding' genoemd) binnen de maatschappelijke takken van BVO's een van de thema's is waar nog veel te winnen is (Van der Roest, Noij, Geubels & Van den Heuvel, 2024). Terwijl een racistische bejegening tijdens een betaaldvoetbalwedstrijd juist aanleiding was voor de lancering van het actieplan.

De bereidwilligheid om met het thema racisme en discriminatie aan de slag te gaan, lijkt te verschillen tussen clubs. Een belangrijk element hierin is de capaciteit die clubs hebben. Voor clubs met minder capaciteit is het lastiger om dit thema op te pakken naast hun vele andere werkzaamheden.

Daarnaast geven clubs aan dat het onduidelijk is wat ze op het gebied van racisme en discriminatie kunnen doen. Onder meer doordat OVIVI uit zoveel onderdelen bestaat en voor al deze onderdelen andere afdelingen/personen binnen clubs verantwoordelijk zijn. Doordat er niet één contactpersoon voor OVIVI is per club, verloopt de communicatie intern en extern moeizaam.

Ook is het niet voor alle clubs duidelijk wat er onder de criteria van de licentie-eisen valt qua beleid over racisme en discriminatie. De Eredivisie CV (ECV) en de Coöperatie Eerste Divisie (CED) kunnen clubs ondersteunen met het vormgeven van dit beleid. Maar door het nieuw ontwikkelde trainingsprogramma voor clubs (zie hieronder) is er nu ook vanuit OVIVI meer expertise die hiervoor kan worden ingezet.

De verantwoordelijkheid op het gebied van het aanpakken van racisme en discriminatie ligt bij de BVO, en niet bij hun maatschappelijke tak. Deze takken houden zich bezig met maatschappelijke projecten in de buurt/regio. Zij zijn alleen aanspreekpunt als het gaat om de inclusiviteit van de maatschappelijke projecten, bijvoorbeeld bij het bereiken van doelgroepen.

De ECV organiseert jaarlijks het 'Meer dan Voetbal Congres' voor BVO's, waar ook OVIVI-gerelateerde thema's worden besproken. De ECV en CED hebben regelmatig contact met clubs en bespreken dan vragen of actiepunten vanuit OVIVI met hen.

Trainingsprogramma clubs

● Ontwikkeling

KNVB Expertise heeft een menukaart ontwikkeld met daarop verschillende interventies die BVO's kunnen afnemen. Dit trainingsprogramma ontwikkelden ze in eerste instantie met als hoofddoel de kantoororganisatie van BVO's te ondersteunen bij het (verder) ontwikkelen van hun diversiteitsbeleid.

Om dit te bereiken zijn er directiesessies ontwikkeld. Vervolgens zijn er sessies voor andere afdelingen binnen de kantoororganisatie en sessies voor jeugdspelers aan toegevoegd. De sessies voor de kantoororganisatie zijn alleen voor BVO's, de sessies voor jeugd overlappen met de menukaart voor amateurclubs.

● Directiesessies

Voor de directiesessies werkt de KNVB samen met een drietal experts. Een of meerdere van hen gaan in twee sessies op strategisch niveau in gesprek met directies over hoe ze een diverse organisatiecultuur kunnen creëren voor de BVO. In het gesprek gaan ze in op de cultuur binnen de organisatie, de visie van de directie op diversiteit en inclusie, en hoe de BVO een aantrekkelijke werkgever kan blijven voor nieuwe generaties.

Na deze sessies kan de directie ervoor kiezen om samen met een van de experts verder te werken aan het opnemen van diversiteit en inclusie in hun strategische plannen. Of er een vervolg komt op de directiesessie, hangt af van hoeveel prioriteit een BVO hieraan geeft. De ervaring leert dat dit, ook vanwege tijdgebrek, vaak relatief gering is. Vooralsnog zijn er geen directiesessies afgenomen.

● Maatwerksessies

Naast de directiesessie zijn er opties voor een viertal maatwerksessies aangeboden door organisaties met specifieke expertise:

1. Voor het managementteam: een training 'inclusief leiderschap'. Deze training geeft voor het managementteam richting aan hoe zij zich meer als inclusieve leiders kunnen opstellen bij het oplossen van problemen. En hoe ze als organisatie kunnen werken aan een inclusieve cultuur. Deze training is nog niet afgenomen.
2. Voor HR: een training over selecteren zonder vooroordelen. In de training gaat het over hoe mensen aan de voorkant al worden uitgesloten voor een positie. En over vacatureteksten en hoe je kunt omgaan met vooroordelen. Omdat niet elke club een HR-medewerker heeft of de HR-afdeling bij BVO's klein is, is er een HR-training op het hoofdkantoor van de KNVB in Zeist georganiseerd. Hier waren twaalf BVO-medewerkers bij aanwezig. De training vond plaats in september 2024 en de reacties waren positief.
3. Voor marketing en communicatie: een training over inclusieve taal en hoe je ervoor kunt zorgen dat de gebruikte taal binnen de BVO mensen op een gelijke manier behandelt. Deze training is nog niet afgenomen.
4. Een commerciële training: over bewustzijn van eigen vooroordelen en blinde vlekken. De training is erop gericht om beter samen te werken met

bedrijven met 'een andere culturele achtergrond'. Deze training is nog niet afgenomen.

● **Jeugd**

Naast deze sessies voor de kantoororganisatie zijn er interventies gericht op jeugdspelers. De Fair Play workshops werden in eerdere OVIVI jaren ook al ingezet bij de jeugdafdelingen van verscheiden BVO's. Deze zijn aangevuld met drie interventies, waardoor nu de volgende vier interventies van het trainingsprogramma voor amateurclubs ook bij jeugdafdelingen van de BVO's worden aangeboden:

- een workshop van de John Blankenstein Foundation;
- de VR-Experience van Critical Mass;
- de Fair Play-workshop van de Anne Frank Stichting;
- de theatervoorstelling van Live your story.

● **Aandacht**

Het trainingsprogramma is aangeboden aan alle BVO's en wordt blijvend onder de aandacht gebracht. Bijvoorbeeld via de campagne en via de ECV/CED. Of het trainingsprogramma wordt aangeboden als er ergens een incident heeft plaatsgevonden.

Een aantal clubs hebben al interesse getoond in onderdelen van het programma, maar ze hebben nog niets afgenomen. Clubs geven aan het wel belangrijk, te vinden, maar het heeft geen prioriteit. De KNVB probeert afname van de interventies aan te jagen, maar wil niets opdringen.

Clubs vinden racisme en discriminatie een lastig en zwaar onderwerp. De KNVB steekt het gesprek daarom breder in en benoemt dat het ook over diversiteit en inclusie gaat en over het veranderen van de organisatiecultuur. Maar het kost tijd om het programma bij clubs te laten landen en om de intrinsieke motivatie te vinden. De KNVB hoopt uiteindelijk voor een derde van de clubs ten minste een training te organiseren.

Procesbegeleiding

Er is in overleg besloten om het procesbegeleidingsprogramma niet in de aanvankelijk bedachte vorm van start te laten gaan. Er wordt voorkeur gegeven aan het trainingsprogramma als primaire leidraad. Toch zijn bepaalde onderdelen uit het plan van aanpak, die onder procesbegeleiding van BVO's vallen, al wel geïmplementeerd.

Een ander belangrijk onderdeel van de procesbegeleiding is de aanpak van incidenten in publieke communicatie. Wanneer zich incidenten voordoen, hanteert de KNVB een vaste werkwijze. In algemene zin keuren ze discriminatie altijd expliciet af. Daarbij zetten ze ook proactief in op de campagne Discriminatie = Kansloos. Bij specifieke incidenten zoekt de KNVB eerst contact met de betrokken clubs om helderheid te krijgen over de situatie, voordat ze publiekelijk op het incident reageren.

Scholing medewerkers

Er is een e-learning ontwikkeld voor stewards, met daarin een module over discriminatie. Deze e-learning is bij clubs uitgerold. De module over discriminatie behandelt onder meer het herkennen van discriminatie en de handelingsmogelijkheden voor stewards wanneer zij hiermee geconfronteerd worden. Deze module is opgenomen in de basiscursus voor nieuwe stewards en maakt voor bestaande stewards onderdeel uit van hun verplichte bijscholing.

Daarnaast volgen veiligheidscoördinatoren een vierdaagse basisopleiding waarin de thema's inclusie en discriminatie aan bod komen. Dit was al langer onderdeel van de training. Ook in de basisprotocollen van veiligheidscoördinatoren staat beschreven hoe te handelen bij discriminerende acties.

De trainingen over tucht, arbitrage, licenties en reglementen vormden al een lopende actielijn. Alle medewerkers hebben deze trainingen inmiddels gevolgd. De KNVB onderzoekt momenteel of het wenselijk is deze trainingen regelmatig te herhalen. Dit lijkt, gezien de waarschijnlijke doorstroom, in ieder geval wenselijk voor nieuwe medewerkers.

2.4 Voorlichting gemeenten

Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en veiligheid (CCV) organiseert in opdracht van het Ministerie van JenV voorlichtingsbijeenkomsten over het juridisch instrumentarium tegen ordeverstoringen in het (betaald) voetbal, waaronder de Wet MBVEO. Doel is het versterken van kennis bij professionals, zodat ze effectiever kunnen optreden. Daarnaast beheert het CCV een voortdurend geactualiseerd webdossier met onder meer jurisprudentie en blogs over de wet.

In 2024 werden verschillende bijeenkomsten georganiseerd. Hoewel hier geen exacte cijfers over bekend zijn, was er veel belangstelling voor de bijeenkomsten. Professionals ervoeren de bijeenkomsten als waardevol om kennis op te doen en uit te wisselen. Professionals vonden het nuttig dat er *best practices* werden gedeeld.

Een gemene deler die tijdens de bijeenkomsten terugkwam, is dat problematiek in het voetbal niet los is te zien van maatschappelijke ontwikkelingen en uitdagingen. Dit onderstreept het belang van samenwerking tussen organisaties om discriminatie en racisme in het voetbal terug te dringen: een belangrijk uitgangspunt in OVIVI.

Signaleren

Om het signaleren en melden van racistische en andere discriminerende gedragingen en uitingen op en rond de voetbalvelden te versterken, zijn verschillende maatregelen geïmplementeerd. In dit hoofdstuk analyseren we de voortgang en resultaten van deze signalerende maatregelen.

3.1 Meldingsbereidheid

De KNVB gaat niet direct inzetten op het verhogen van de meldingsbereidheid, maar neemt het wel mee als onderdeel van de campagne. De doelstelling is dat mensen weten waar en hoe ze discriminatie kunnen melden. Er zijn geen specifieke acties gericht op het herkennen van discriminatie, maar het zit wel in lopende projecten, zoals het spreekkorenproject.

3.2 Meldingen discriminatie in het amateurvoetbal

Discriminatiemeldingen KNVB

In het seizoen 2023/2024 werd melding gemaakt van 341 (unieke) discriminatiezaken in het amateurvoetbal ([tabel 3.1](#)). Daarmee is het, na een afname in 2022/2023, weer vergelijkbaar met het seizoen 2021/2022.

Aan 223 meldingen (65%) is opvolging gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek.⁸ Het is niet bekend aan hoeveel meldingen opvolging is gegeven via verenigingsadvies.

Tabel 3.1

Meldingen van discriminatie in het amateurvoetbal bij de KNVB in de seizoenen 2019/2020 tot en met 2023/2024 (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)	2023/2024 (N=341)
(Digitaal) wedstrijdformulier	-	34	47	44	43
scheidsrechter	-	20	23	22	5
Inbox aanklager	-	22	19	18	16
Meldingsapp	100	13	11	13	41
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.

⁸ Zie hoofdstuk 4 'Sanctioneren' voor de opvolging van de meldingen.

Net als in de drie voorgaande seizoenen kwamen de meeste meldingen binnen via het (digitale) wedstrijdformulier dat scheidsrechters invullen na het geven van een rode kaart. Daarnaast valt op dat het aandeel meldingen via het Meldpunt Wanordelijkheden ten opzichte van eerdere seizoenen sterk is toegenomen (naar 41%, zie [tabel 3.1](#)). Het aandeel meldingen via de meldingsapp is juist verder afgenomen (tot 16%).

Ook de meest gemelde discriminatiegronden komen overeen met de vorige seizoenen. De meeste meldingen hadden betrekking op huidskleur of afkomst (36%) of op seksuele oriëntatie (29%, zie [tabel 3.2](#)).

Opvallend is dat bij 34 procent van de meldingen niet bekend is op welke discriminatiegrond ze betrekking hebben. Dit aandeel is aanzienlijk hoger dan in eerdere jaren, voortkomend uit personele wisselingen waardoor een deel van de discriminatieregistratie niet is verwerkt. Inmiddels is deze weer volledig functionerend.

Net zoals eerdere jaren zijn er relatief veel discriminatiegronden waarvoor, voor zover bekend, nauwelijks tot geen meldingen zijn gedaan. Het is aannemelijk dat het gros van de onbekende discriminatiegronden betrekking hebben op huidskleur/afkomst, seksuele oriëntatie en geen wettelijke discriminatiegrond.

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)	2023/2024 (N=341)
Huidskleur en/of afkomst (ras)	54	47	36
Seksuele oriëntatie	38	36	29
Geloof	2	<1	-
Handicap	2	<1	-
Geslacht	1	0	-
Geen wettelijke discriminatiegrond	4	8	-
Onbekend	2	6	34**

Bron: KNVB – Speciaal aanklager discriminatie, 2024. Bewerking: Mulier Instituut.

- * Het betreft meldingen van unieke discriminatiezaken, waarbij sprake kan zijn van melding naar meerdere discriminatiegronden.
- ** Dit percentage is berekend op basis van de som van de percentages meldingen op grond van huidskleur en/of afkomst en seksuele oriëntatie. Het werkelijke percentage kan hoger liggen, omdat een melding meerdere discriminatiegronden kan hebben.

Meldingen via de antidiscriminatievoorzieningen

Net als eerdere jaren is het aandeel meldingen van discriminatie in de sport en recreatie relatief klein ten opzichte van andere sectoren en plekken in de samenleving (Van Kleef, Jak & Fiere, 2024).

Het totale aantal discriminatiemeldingen dat binnenkwam via antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), nam in 2023 enigszins toe (niet in figuur), terwijl het aantal meldingen in de sport vrijwel gelijk bleef (257, zie [tabel 3.3](#)). Dit verklaart dat het percentage van de meldingen dat betrekking had op sport, in 2023 iets lager is (4%).

Tabel 3.3
Aantal door antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde discriminatiemeldingen tussen 2015 en 2023 in terrein sport/recreatie
 (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
2023	257	4

Bron: Artikel 1 Discriminatiecijfers in 2023/2022/2021/2020/2019/2018/2017/2016/2015.
 Bewerking: Mulier instituut.

* Vanwege coronamaatregelen hebben in deze jaren minder sportactiviteiten plaatsgevonden.

** Inclusief coronagerelateerde discriminatiemeldingen.

Van alle 257 meldingen in de sport en recreatie werden er 233 geregistreerd via de meldingsapp ADV-net. Hiervan had de helft (47%, niet in figuur) betrekking op voetbal, een kwart op overige sport (24%) en drie op de tien op overige recreatie (29%).

Waar in 2022 bijna alle voetbalgerelateerde discriminatiemeldingen (92%) via de app werden gedaan, is dat aandeel in 2023 een stuk lager (63%, niet in figuur). Daarmee kunnen we vaststellen dat de meldingsapp effectief minder gebruikt is en de daling van het aandeel meldingen via de app in [tabel 3.1](#), niet veroorzaakt is door een groter totaal aantal meldingen.

Acht op de tien meldingen gingen over discriminatie op basis van herkomst of huidskleur (zie [tabel 3.4](#)).

Tabel 3.4

Aantallen door antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde meldingen via ADV-net voor sport en recreatie en specifiek voor voetbal, naar discriminatiegrond*, in 2021, 2022 en 2023

(in procenten)

Discriminatiegrond	2021		2022		2023	
	Sport en recreatie** (N=320)	Voetbal (N=67)	Sport en recreatie** (N=259)	Voetbal (N=123)	Sport en recreatie** (N=233)	Voetbal (N=109)
Herkomst/huidskleur	22	58	56	79	54	81
Seksuele gerichtheid	3	7	4	4	7	7
Geslacht (incl. transgender personen)	4	6	7	4	8	2
Godsdienst	3	4	4	2	6	3
Handicap/chronische ziekte	9	3	12	3	14	4
Leeftijd	3	3	2	-	3	-
Nationaliteit	-	-	3	3	1	1
Niet-wettelijke gronden/ onbekend (o.a. corona)	56	25	12	8	8	7

Bron: Discriminatie.nl (landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen), 2024. Bewerking Mulier Instituut.

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

** Inclusief voetbal.

Voorbeelden van meldingen

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

● Herkomst/huidskleur/nationaliteit/geloofsovertuiging

'Voetballer wordt "kutmarokkaan" genoemd door staffid van eigen vereniging'

'Melder geeft aan dat een kind op grond van "ras" is uitgeschreven bij de voetbalclub'

*'Tijdens de wedstrijd schold een voetballer van de wederpartij twee donkere spelers uit voor "zwarte k*inker aap"'*

'Onze Aziatische teamgenoot werd racistisch bejegend door de spelers'

'Anonieme melder is als grensrechter bij een amateurvoetbalwedstrijd uitgescholden door een speler met "doe nu dan ook je vlag omhoog dikke zwarte!" Ook werden er uitingen gedaan door het thuispubliek over huidskleur en afkomst.'

'Racistische uitlatingen van spelers en publiek jegens spelers van het andere team. Uitlatingen als "ga terug naar je eigen land", "ramadan jammer dan" en nog veel meer opmerkingen in deze trend.'

- **Seksuele gerichtheid**

*'Melder wordt met regelmaat uitgescholden voor "k*inkerhomo".'*

'Ik heb als scheidsrechter een rode kaart getrokken voor iemand die zijn tegenstander uitschold voor "flikker". Na de wedstrijd vinden de trainers en een bestuurslid van beide partijen het duidelijk geen rode kaart en vinden ze met flikker schelden blijkbaar de normaalste gang van zaken.'

- **Handicap/chronische ziekte**

'Melder mag niet met haar hulphond het stadion binnen'

3.3 Meldingen discriminatie in het betaald voetbal

Aantallen

In het seizoen 2023/2024 zijn er via de discriminatieapp negen discriminatoire zaken gemeld binnen het betaald voetbal. De KNVB kreeg zestien discriminatiemeldingen binnen die gerelateerd waren aan betaald voetbal, waarvan één via het Meldpunt Wanordelijkheden.

Meldpunten

De KNVB geeft aan dat de meldingsapp een extra drempel geeft voor melders om te melden. De KNVB kijkt daarom of ze een meldpunt kunnen creëren binnen bestaande meldingskanalen. Daarmee wil de KNVB het voor potentiële melders eenvoudiger maken om de meldplek te vinden en om er een melding te maken.

De KNVB beschikt al over een Meldpunt Wanordelijkheden, dat ze willen uitbreiden met de mogelijkheid om specifiek discriminatie te melden. Ze kijken nog of ze hierin kunnen samenwerken met OCIVI-bonden.

Begin 2025 is er voor betaaldvoetbalspelers een nieuw meldpunt opgezet via de VVCS. De meldingsbereidheid bij betaaldvoetbalspelers was laag. De VVCS heeft echter wel goede contacten met de aanvoerders. De KNVB hoopt dat spelers zich bij de VVCS meer op hun gemak voelen om discriminatie te melden dan via de andere kanalen. De VVCS gaat bij alle BVO's een presentatie geven over dit nieuwe meldpunt.

Meldingen CIV

Sinds het seizoen 2019/2020 registreren het Centraal Intelligencepunt Voetbal van de centrale politie (voorheen Centraal Informatiepunt Voetbalvandalisme, CIV) en BVO's, incidenten in het betaald voetbal in de Ketenvoorziening Voetbal (KVV). Incidenten van racisme en discriminatie registreren ze daarbij apart.

Het totaal aantal geregistreerde incidenten in het seizoen '23/'24 was lager dan in het seizoen '22/'23 (zie [tabel 3.5](#)). Dit komt overeen met andere type geregistreerde incidenten rondom voetbal, waar ook een daling zichtbaar was (Politie, 2024).

Net als eerdere seizoenen hadden de meeste incidenten betrekking op antisemitisme en racisme. Ook blijft opvallen dat het aantal registraties gerelateerd aan seksuele voorkeur- in vergelijking met andere registratiedata zeer laag is en dit jaar zelfs nul is. Ook valt op dat dat de helft van de overige meldingen in '23/'24 belediging van politieagenten betrof en dus niet direct te relateren zijn aan een discriminatiegrond.

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 2023/2024 (1 juli-30 juni) *
 (in aantallen)

Seizoen	Incidenten totaal	Anti-semitisme	Racisme	Homo-negativiteit	Nazi-verwijzingen	Overige/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
'23/'24	35	20	7	-	1	8

Bron: Centraal Intelligencepunt Voetbal (CIV) van de nationale politie, 2024. 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.

3.4 Online discriminatie

In de tweede fase van het OVIVI-programma is het tegengaan van online discriminatie toegevoegd als een nieuw actiepunten. Op basis van een onderzoek over de omvang en aard van online discriminatie tegen betaaldvoetbalspelers van Movisie (Verloove, Kros & Broekroelofs, 2022) is er een normstellend kader ontwikkeld. Dit dient als leidraad voor interventies tegen online haat.

Voor de normstelling sluit de KNVB aan bij de boodschap van de landelijke campagne Discriminatie = Kansloos. Het doel is dat clubs in staat zijn online discriminatie te herkennen en in die gevallen handelingsbekwaam zijn in de omgang hiermee, waardoor de zichtbaarheid van online haat afneemt.

De KNVB is momenteel in gesprek met externe partijen die expertise op dit gebied hebben. Deze partijen kunnen een belangrijke rol spelen in het aanreiken van de juiste tools aan de verenigingen, zodat zij beter voorbereid zijn op het omgaan met online discriminatie.

3.5 Challenge (slimme) technologie

Sportinnovator is de trekker van de challenge (slimme) technologie in het kader van OVIVI. Deze draaide in 2024 om persoonsgebonden toegang en het (beter) signaleren en vastleggen van racisme en discriminatie via beeld en geluid. De derde technologie – het voorspellen en beïnvloeden van het gedrag van supporters – is in het afgelopen jaar losgelaten. Dit project droeg, naar eigen zeggen, minder direct bij aan het aanpakken van racisme en discriminatie in het betaald voetbal.

Persoonsgebonden toegang

Sportinnovator stelde in 2024 samen met landsadvocaat Pels Rijcken een rapport op over de juridische grenzen en de voor- en nadelen van technologie rondom de persoonsgebonden toegang via een zogeheten Identity Based Access (IBA) in het betaald voetbal. Een belangrijk punt van aandacht zijn de juridische beperkingen en mogelijkheden. Daarom is besloten niet verder in te zetten op gezichtsherkenningstechnologie. Wel blijven IBA-oplossingen zonder gezichtsherkenning mogelijk.

Acht BVO's testen de IBA in een pilot. Onderzoeksbureau DSP-groep evalueert deze. Sportinnovator heeft budget beschikbaar gesteld om de adoptie en het draagvlak onder supporters te vergroten. Zeven van de acht BVO's hebben hiervoor een plan ingediend. Deze plannen richten zich met name op betere informatievoorziening, supportersbijeenkomsten en de inzet van extra servicemedewerkers ter ondersteuning van de ingebruikname van de IBA.

In het algemeen blijken clubs de IBA nog onvoldoende effectief toe te passen. Een betere toepassing kan het opsporen van toeschouwers bij incidenten vergemakkelijken. Door identiteiten te koppelen aan de database met stadionverboden wordt handhaving theoretisch eenvoudiger. Maar deze koppeling vereist toestemming van de politie vanwege privacywetgeving. Om dit mogelijk te maken zijn Sportinnovator en de KNVB in 2024 in gesprek gegaan met de Nationale Politie over de voorwaarden voor toestemming.

Om de effectieve toepassing van IBA te vergroten hebben Sportinnovator en de KNVB in 2024 ingezet op kennisdeling. Zo hebben ze tijdens het betaald-voetbalcongres een sessie georganiseerd waarin clubs hun ervaringen met persoonsgebonden toegang deelden. De landsadvocaat lichtte daarbij juridische uitgangspunten en IBA-oplossingen toe. Daarnaast organiseerden ze een webinar over het rapport, waaraan vijftien BVO's deelnamen.

Verder heeft de KNVB een projectleider aangesteld om de IBA actief onder de aandacht te brengen bij BVO's. Deze projectleider begeleidt de acht clubs die deelnemen aan de pilot, faciliteert kennisuitwisseling tussen de BVO's, en ondersteunt bij het creëren van intern en extern draagvlak.

Momenteel ontwikkelt de landsadvocaat een definitie van de IBA binnen het betaald voetbal, met aandacht voor technologische en juridische uitgangspunten. Dit document is nog niet openbaar. Daarnaast heeft de landsadvocaat een document ontwikkeld voor stadionbezoekers, waarin wordt uitgelegd wat de IBA inhoudt en hoe privacy wordt geborgd.

Beeld en geluid

De tweede slimme technologie waarop in 2024 de focus lag, is racisme en discriminatie in stadions (beter) signaleren en vastleggen, via beeld en geluid. Concreet ging de aandacht uit naar het (door)ontwikkelen en testen van twee technologieën via geluidscamera's bij twee BVO's. Het gaat om geluidscamera's met hoge resolutie die synchroniseren met beeldcamera's in stadions.

Beide technologieën zijn veelbelovend, omdat uit de tests naar voren komt dat gericht terugluisteren en live meeluisteren tijdens wedstrijden mogelijk is. In 2025 wordt verder met de technieken geëxperimenteerd en worden die vervolgens doorontwikkeld. Ook wordt in twee proefstadions geëxperimenteerd met hoe de technologieën samen kunnen komen in een integrale oplossing, waarbij binnen die stadions ook gebruik gemaakt kan worden van de IBA.

Sanctioneren

In dit hoofdstuk analyseren we de genomen maatregelen binnen de actielijn 'sanctioneren'.

Het actieplan OVIVI legt, naast de focus op preventie en verbeterde signalering, de nadruk op effectiever en strenger sanctioneren van discriminerend gedrag. Tegelijkertijd wordt rekening gehouden met de mogelijke effecten van opgelegde sancties: een norm stellen is essentieel, maar de kans op recidive verminderen is ook van groot belang.

4.1 Discriminatiezaken amateurvoetbal

Van de 341 discriminatiemeldingen in het amateurvoetbal in het seizoen 2023/2024 is aan 223 (65%) gevolg gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek. Dit percentage is beduidend lager dan in 2022/2023 (94%).

In (minimaal) 47 zaken is de melding geseponeerd wegens gebrek aan bewijs. In (minimaal) 167 gevallen werd een schikking aangeboden, waarvan niet geregistreerd is in hoeveel procent van de gevallen deze is geaccepteerd. Ook is niet geregistreerd in hoeveel gevallen er bestraffing en vrijspraak volgden en hoe vaak er over werd gegaan tot verenigingsadvies.

4.2 Discriminatiezaken betaald voetbal

Aan de melding (1) die via het Meldpunt Wanordelijkheden binnenkwam, is geen verdere opvolging gegeven, aangezien niet is gebleken dat er sprake was van discriminatie. Van de overige vijftien meldingen, die via andere wegen binnenkwamen, is niet bekend of en hoe hier opvolging aan is gegeven.

4.3 Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V)

Over de PGA-V

Een PGA-V is een (lokaal) samenwerkingsverband van de politie, de gemeente, het Openbaar Ministerie (OM) en een BVO. Gemeenten initiëren deze samenwerking en zijn daar regiehouder van.

De PGA-V is bedoeld om (recidive van) wangedrag rondom wedstrijden in het betaald voetbal te voorkomen door overlast persoonsgericht aan te pakken. Het Centrum Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) ondersteunt gemeenten bij het opzetten van een PGA vanuit het Ondersteuningsteam (OTP) PGA-Voetbal.

Voortgang

Momenteel zetten ongeveer 24 van de 31 BVO-gemeenten in Nederland de PGA-V (of een lokale variant daarvan) in of hebben ze voornemens om met de PGA-V of een lokale variant te gaan werken.

Het CCV heeft in 2024 voor de laatste keer subsidie bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) aangevraagd voor de PGA-V. De subsidie eindigt medio 2025.

De vraag naar het inzetten van de PGA-V droogde in 2024 op, omdat:

- het lastig is om BVO's als betrokken partij volledig te committeren aan de PGA-V (voor sommige BVO's voldoet het bestaande veiligheidsoverleg of wedstrijdoverleg);
- gemeenten dit beleidsinstrument niet (geheel) passend vonden om verstoringen van de openbare orde aan te pakken (en discriminatie en racisme als uiting/oorzaak daarvan); en/of
- gemeenten de capaciteit niet hebben om de PGA-V te gebruiken. Dat wil zeggen: om een lokaal samenwerkingsverband tussen de politie, gemeenten, het OM en een BVO op te zetten en in stand te houden. Bovendien geven gemeenten geregeld prioriteit aan andere veiligheidsthema's, waardoor ze minder capaciteit hebben om een PGA-V op te zetten.

De PGA-V wordt dus voor meer ingezet dan alleen het tegengaan van racisme en discriminatie. De PGA-V is vooral een 'procesinstrument' dat zorgt voor goede borging van de samenwerking tussen de politiegemeenten, het OM en BVO's (en eventuele andere partijen).

Doordat de subsidie afloopt, zet het CCV zich niet meer nadrukkelijk en proactief in om het beleidsinstrument door te ontwikkelen. De voortgang van de PGA-V en de betrokkenheid van het CCV zijn daarmee mede afhankelijk van de resultaten van een onderzoek dat het Auditteam Voetbal en Veiligheid (onafhankelijk adviesorgaan van het Ministerie van JenV) gaat uitvoeren.

4.4 (Digitale) meldplicht

Over meldplicht

Om te voorkomen dat mensen herhaaldelijk de openbare orde verstoren rondom voetbalwedstrijden, kan ze een gebiedsverbod worden opgelegd. Aan het gebiedsverbod kan een meldplicht worden verbonden. Dat kan fysiek, maar mag sinds de wijziging van de Wet maatregelen ter bestrijding voetbalvandalisme en ernstige overlast uit 2015 ook digitaal.

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 de MiniID.

MiniID

De MiniID 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. In 2023 en 2024 vond de eerste pilotfase van de MiniID plaats. Tien pseudo-meldplichtigen testten toen drie scenario's: correct melden, niet melden en melden in een fictief verboden gebied. Het testen was gericht op de techniek, veiligheid,

bruikbaarheid en gebruiksvriendelijkheid van de MiniID. De resultaten van de eerste pilotfase werden in 2024 opgetekend en waren positief.

Op basis van de positieve uitkomsten uit de eerste pilotfase is in 2024 gestart met de voorbereiding van de tweede pilotfase. Die houdt in dat in deelnemende gemeenten – Leeuwarden, Rotterdam en Utrecht – vanaf 2025 kleinschalig de eerste meldplichten opgelegd kunnen worden (maximaal 45).

Het inrichten van een nieuw ketenwerkproces voor de uitvoering van de digitale meldplicht en het opleiden van personeel moet zorgvuldig gebeuren en kost tijd. Het Ministerie van JenV gaat ervan uit dat begin 2025 de tweede pilotfase kan starten.

In de tweede pilotfase wordt bijvoorbeeld gekeken of de ingerichte werkprocessen naar behoren werken en hoe de gebruikerservaring van meldplichtigen is. Op basis van deze uitkomsten vindt vervolgens besluitvorming plaats over de bredere implementatie van de digitale meldplicht.

Naast de drie gemeenten en het Ministerie van JenV zijn de Dienst Vervoer & Ondersteuning (DV&O), de politie en het OM betrokken bij de ontwikkeling van de digitale meldplicht.

4.5 Spreekkorenaanpak

Gesprekken bij clubs

In OVIVI 2 stellen de partners een norm op het gebied van spreekkoren. Hierin nemen ze de campagne 'Discriminatie = Kansloos' als basis. Clubs gaan met hun achterban in gesprek over wat wel en niet toelaatbaar is. Dit gebeurt als er een specifieke aanleiding voor is of wanneer er ruimte voor is. Zulke gesprekken vinden bijvoorbeeld niet plaats als het sportief slecht gaat met een club. Deze gesprekken voert de directie of de Supporter Liaison Officer (SLO).

Spreekkorenproject Anne Frank Stichting

Het spreekkorenproject, ondersteund door de Anne Frank Stichting, heeft net als in eerdere jaren gedraaid bij drie BVO's (FC Den Bosch, Feyenoord en FC Utrecht). In 2024 heeft FC Utrecht drie programma's gedraaid, FC Den Bosch één en Feyenoord vier. In totaal hebben 49 supporters meegedaan.

Feyenoord is de productie aan het opvoeren en heeft al vier programma's gepland staan voor 2025. Met PSV wordt een project gestart. Naar verwachting wordt in 2025 een pilot gedraaid.

Bij FC Den Bosch is het merkbaar dat het een relatief kleine club met een kleinere achterban is. Hierdoor is het aantal supporters dat in aanmerking komt om deel te nemen aan het spreekkorenproject ook beduidend lager dan bij Feyenoord en FC Utrecht.

Tabel 4.1**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
2024	49	3
Totaal	158	-

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

* Geen/nauwelijks stadionbezoekers vanwege geldende coronamaatregelen.

De KNVB is met de AFS en de ministeries aan het kijken of ze het project ook repressief kunnen inzetten. Dat houdt in dat het OM het als gedragsmaatregel kan opleggen als iemand zich schuldig heeft gemaakt aan discriminerend gedrag. Ze hebben hier al positieve ervaringen mee in Utrecht.

Als dit kan, betekent dit dat het project bij alle betaaldvoetbalclubs wordt uitgerold. Financiering voor zo'n landelijke implementatie kan niet vanuit OVIVI komen.

Aanpak homofobe spreekkoren

In het seizoen 2023/2024 zijn in het betaald voetbal standaardprotocollen ingevoerd voor de aanpak van homofobe spreekkoren richting een individu. Alle clubs hebben een protocol voor de aanpak van spreekkoren en worden daarop getoetst door de KNVB. Wanneer er een incident heeft plaatsgevonden, kijkt de KNVB of ze dat protocol hebben gevolgd.

In de loop van het seizoen 2024/2025 zijn de protocollen voor het aanpakken van homofobe spreekkoren uitgebreid. Daarmee ontstaat handelingsruimte bij spreekkoren die niet op individuen, maar op (minderheids)groepen zijn gericht.



Maatschappelijke aandacht

In 2024 kregen diverse discriminerende incidenten bredere aandacht in de maatschappij en media. Breed uitgemeten zijn de rellen op 7 november 2024 in Amsterdam rondom de wedstrijd Ajax – Maccabi Tel Aviv. Antisemitisme in het voetbal is vaak gerelateerd aan anti-Ajax sentimenten. De rellen in Amsterdam, tezamen met het conflict in Gaza, laten zien dat antisemitische uitingen echter niet beperkt blijven tot anti-Ajax sentimenten. Dit is ook zichtbaar in de amateursport. Een voorbeeld hiervan is de Joodse sportclub Macabbi uit Amstelveen, welke veelvuldig te maken kreeg met antisemitisme⁹.

Daarnaast kreeg de manier waarop Feyenoord omging met een deel van de supporters die betrokken waren bij wanordelijkheden, (wederom) veel aandacht in de media.¹⁰ Een aantal van de besproken kwesties had expliciet betrekking op discriminatie in het voetbal. Zo werd gewezen op bedreigingen en geweldpleging tegen een lid van de lhbtq+-supportersgroep 'De Roze Kameraden'.

De in de media besproken handelswijze van Feyenoord richting supporters had geen betrekking op interventies die gerelateerd zijn aan OVIVI. Tegelijkertijd toonde dit wel (zoals we in eerdere OVIVI-monitoren al aanhaalden) de kwetsbare positie van minderheden in het voetbal, zeker wanneer zij zich als dusdanig willen uiten.

Een ander item dat in de media veel aandacht kreeg is dat PSV in november zijn eigen supporters uit angst voor 'kwetsende spreekwoorden' niet liet afreizen naar Amsterdam voor een uitwedstrijd tegen Ajax.¹¹ Dit nadat zij eerder een waarschuwing en sanctie vanuit de gemeente Amsterdam hadden ontvangen.

Ook gaf de media-aandacht aan discriminerende incidenten tijdens wedstrijden in het betaald voetbal. Zo stelden Willem II, NAC Breda en de KNVB een gezamenlijk onderzoek in na een incident, waarbij een speler van Willem II zich racistisch bejegend voelde door een speler van NAC.¹² Ook publiceerde NAC en Willem II een statement.

Dit zijn voorbeelden die laten zien dat clubs bereid zijn reactie te tonen bij discriminatie-incidenten, maar de voorbeelden tonen ook aan dat de aandacht vooral reactief is. Het toont de verdere urgentie aan van blijven inzetten op het tegengaan van discriminatie – en wanordelijkheden in brede zin – bij BVO-supportersgroepen.

⁹ Zie o.a.: www.at5.nl/nieuws/226172/joodse-zaalvoetbalclub-maccabi-vreest-voor-voortbestaan-door-antisemitisme

¹⁰ Directe aanleiding hiervoor was de BOOS-uitzending in november 2024:

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

¹¹ Zie o.a.: www.rtl.nl/nieuws/sport/artikel/5462946/psv-laet-supporters-uitwedstrijd-tegen-ajax-thuis

¹² Zie o.a.: www.ad.nl/nederlands-voetbal/willem-ii-reageert-op-vermeend-racisme-incident-hoort-niet-thuis-in-voetbal-en-de-samenleving~ad461e3f/

4.6 Evaluatie versterken tuchtrecht

Binnen de tuchtrechtspraak evalueert de KNVB jaarlijks intern de Handleiding Tuchtzaken AV, met straftoemingsrichtlijnen. Daarop passen zij de richtlijnen aan als ze dat nodig achten.

Doordat de straffen voor discriminatie vanuit de OVIVI-plannen (fors) zijn verhoogd, zijn de straftoemingsrichtlijnen ook met speciale aandacht geëvalueerd (en bijgesteld). Daarbij gaat het onder meer over het bestraffen van het gebruik van bijvoorbeeld 'homo', 'flikker' en 'mongool' als scheldwoord. De strafmaat voor dit soort uitingen is verzwaard.

In januari 2024 heeft de voorzieningenrechter zich uitgesproken over de (dis)proportionaliteit van de duur van een opgelegd stadionverbod in relatie tot belediging en/of kwetsen van perso(o)n(en) (met discriminatoir karakter). De rechter constateerde onder meer dat vergelijkbare of ernstigere gedragingen volgens de geldende richtlijn minder zwaar werden gesanctioneerd. Naar aanleiding van deze uitspraak heeft de KNVB de sanctietermijn voor stadionverboden teruggebracht naar 60 maanden. Dit geldt echter niet wanneer het gedrag gericht is tegen functioneel betrokkenen bij het voetbal, zoals spelers, trainers, medewerkers, (assistent-)scheidsrechters, ordehandhavers, hulpdiensten en verkeersregelaars. In die gevallen kan de straf verdubbeld worden tot een maximale termijn van 120 maanden (KNVB, 2024).

Samen aan de slag

Binnen de uitvoering van de drie actielijnen van OVIVI (voorkomen, signaleren en sanctioneren) speelt samenwerking met diverse partijen, zowel binnen als buiten het voetbal, een belangrijke rol. In dit hoofdstuk bespreken we de ontwikkelingen en resultaten van deze samenwerkingen met de betrokken partners.

5.1 Commissie Mijnals

De Commissie Mijnals is opgezet om de KNVB en de Rijksoverheid te helpen bij het bestrijden van racisme en discriminatie en het bevorderen van inclusiviteit in het voetbal. Zij geven gevraagd en ongevraagd advies over de uitvoering van het Aanvalsplan en hieraan gerelateerde onderwerpen.

De samenwerking tussen de KNVB en de Commissie Mijnals verloopt goed. Ze zijn momenteel bezig met een evaluatie om te kijken hoe ze verder kunnen gaan en meer impact kunnen maken. De KNVB acht de input van de commissie heel waardevol, aangezien ze goed in staat zijn om de vinger op de zere plek te leggen.

De commissie Mijnals komt drie tot vier keer per jaar samen met de directie van de KNVB, waarvan de laatste keer in december 2024. Als er aanleiding voor is, hebben ze vaker contact.

De KNVB heeft de commissie gevraagd hoe ze meer mensen van kleur kunnen betrekken, bijvoorbeeld door mensen in hun netwerk aan te dragen bij vacatures. De KNVB wil samen met de commissie ook trainingen voor clubs op het gebied van diversiteit en inclusie gaan organiseren.

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.

Uit de evaluatie over 2023 bleek dat het lastig was om het team bij elkaar te laten komen (Cremers et al., 2024). In de tweede seizoenshelft van 2023/2024 is Team OVIVI nog één keer met drie van de acht leden digitaal samengekomen. Vanwege de lage opkomst bestond de bijeenkomst met name uit een update over OVIVI 2 en een reflectie op OVIVI 1.

Team OVIVI heeft momenteel geen leden meer. De acht personen die in het team zaten, zijn gestopt omdat ze zijn gestopt met spelen (als prof) of naar het buitenland zijn gegaan.

De KNVB gaat begin 2025 samen met de VVCS bekijken of er nieuwe spelers, speelsters en scheidsrechters willen deelnemen. Het idee is dat de KNVB één of

twee keer per jaar met Team OVIVI samenkomt en hen kan bevragen om zo de mening van spelers, speelsters en scheidsrechters mee te kunnen nemen.

5.3 VVI-netwerk

Het doel was om begin seizoen 2024/2025 met het VVI-netwerk – bestaande uit de Anne Frank Stichting, het Centrum Informatie en Documentatie Israël, de John Blankenstein Foundation en het Supporterscollectief Nederland – samen te komen. Maar in 2024 is er geen contact meer geweest binnen het VVI-netwerk.

De KNVB heeft het VVI-netwerk vorig seizoen geëvalueerd. Het CIDI was hier niet bij betrokken. De overige leden gaven onder andere aan dat het huidige functioneren van het netwerk voor hen niet werkzaam is. Ze misten een algemene doelstelling voor het netwerk en ervaren voornamelijk dat er werd bijgepraat.

Leden van het VVI-netwerk hebben de wens om meer betrokken te zijn bij OVIVI om de stem van hun achterban/gemeenschap te laten horen en discriminatie tegen te gaan. Voorbeelden zijn betrokkenheid bij de normstelling voor spreekkoren en het inzetten van educatie of gesprekken als strafmaat in plaats van een stadionverbod.

De zittende partijen in het VVI-netwerk hebben meer behoefte aan verdieping op themaniveau en zijn voorstander van een bredere/diversere samenstelling van het netwerk. Met name expertise op het gebied van antizwartracisme en moslimdiscriminatie ontbreekt. De KNVB is momenteel op zoek naar belangenorganisaties met expertise op deze thema's die willen aansluiten, maar het is lastig om organisaties te vinden die ook iets met voetbal hebben.

De KNVB kijkt nog of deze nieuwe organisaties dan echt zitting nemen in het VVI-netwerk of dat de KNVB met alle belangenorganisaties in gesprek gaat wanneer dat nodig is. In dat geval overwegen ze het VVI-netwerk te ontbinden.

5.4 Programmamanagement

De KNVB heeft het programmamanagement met ingang van het seizoen 2023/2024 uitgebreid in de persoon van Ralf Reniers. Aanvankelijke lag de focus van het de programmamanager (Houssin Bezzai) met name op het samenspel met de ministeries, de belangenorganisaties en andere belanghebbenden.

Echter bleken de maatregelen van het actieplan ook intern bij de KNVB verschillende afdelingen te raken, waarbij afstemming, coördinatie en aansturing noodzakelijk is om zo acties zoveel mogelijk te borgen binnen de KNVB. Om dit alles voldoende aandacht te geven, heeft de KNVB het programmamanagement opgedeeld in een externe (uitgevoerd door Houssin Bezzai) en een interne verantwoordelijkheid (uitgevoerd door Ralf Reniers). Het programmamanagement kijkt ook hoe het programma geborgd kan worden.

5.5 ECV en CED

De ECV en CED zijn in OVIVI 2 twee nieuwe samenwerkingspartners. Er werden twee overlegstromen ingepland met de KNVB: een operationeel overleg met de maatschappelijk verantwoordelijken van de ECV en CED en een overleg waar daarnaast ook de directies van ECV en CED aanwezig waren.

Dit tweede overleg is er weer uitgehaald, omdat er te weinig besluitvorming was om regelmatig met de directies om tafel te zitten. Zij worden nu alleen uitgenodigd wanneer dat nodig is. De operationele overleggen vinden nu ongeveer eens per kwartaal plaats. Deze zijn niet structureel, maar vinden plaats wanneer er aanleiding is om elkaar bij te praten over ontwikkelingen.

In de overleggen gaat het met name over de vraag hoe clubs ondersteund kunnen worden om onderdelen van OVIVI te implementeren. Daarnaast wordt besproken welke acties er in de planning staan en welke vragen de KNVB voor clubs heeft of andersom. Waar clubs tegenaan lopen is dat OVIVI veelomvattend is. Dat maakt het voor hen lastig om te weten welke punten ze bij wie moeten beleggen binnen de club en hoe ze dat moeten doen.

De ECV en CED hebben regelmatig overleg met de KNVB. Hoewel OVIVI al vijf jaar loopt, blijkt dat de ECV en CED in hun nieuwe rol als officiële samenwerkingspartner in het programma nog zoekende zijn. Wel hebben ze de ambitie om meer mee te denken over het programma en zich in te zetten om clubs actief bij OVIVI te betrekken. Onderling wordt besproken hoe ze meer elkaars krachten kunnen gebruiken.

5.6 NCDR en NCAB

De KNVB ziet de NCDR (Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie) als partij om kennis en ervaring mee te delen en als mogelijke sparringpartner voor de verdere uitrol van OVIVI.

Op 22 maart 2024 zijn de NCDR aanwezig geweest bij een inhoudelijke sessie met de KNVB en de Directeuren - Generaal en Secretaris-Generaal van verschillende ministeries betrokken bij de aanpak van discriminatie en de KNVB. Dit was een open en constructief gesprek bedoeld om elkaar te versterken, op de hoogte te houden en na te denken over de aanpak.

Zowel de KNVB als NOC*NSF hebben bijdrage geleverd aan de op 10 oktober 2024 door de NCDR georganiseerde conferentie 'samenleving in beweging' waar sport en voetbal een van de hoofdthema's waren.

De NCDR ziet zichzelf binnen OVIVI als aanjager en verbinder en ziet graag dat zijn eigen betrokkenheid bij OVIVI verder vergroot wordt

In het kader van het tegengaan van antisemitisme, werd in november 2024 de Strategie Bestrijding Antisemitisme 2024-2030 gepubliceerd (NCAB, 2024). Deze

strategie werd ontwikkeld door de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding in samenwerking met een aantal ministeries. Hierin is ‘Samen een vuist tegen antisemitisme in het voetbal’ een van de zes geformuleerde ambities. Binnen deze ambitie geldt OVIVI als een belangrijk middel om de deze ambitie te verwezenlijken.

5.7 OCIVI

De samenwerking met andere NOC*NSF-sportbonden en de ontwikkeling van Onze Club Is Van Iedereen (OCIVI) geldt als een van de actielijnen onder ‘samen aan de slag’. Aangezien deze punten grotendeels overlappen met de actielijn ‘trainingsprogramma’s voor clubs’, hebben we de voortgang van deze samenwerking in paragraaf 2.2 al beschreven.

Conclusies & aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk formuleren en bespreken we enkele conclusies over 2024, het eerste volledige jaar waarin OVIVI 2 van kracht was. Daarnaast presenteren we aanbevelingen voor het (vooralsnog) laatste jaar van OVIVI 2 en de periode daarna (al dan niet via OVIVI 3), om de ingezette ontwikkelingen te bestendigen en verder te versterken.

6.1 Campagne en samenwerking OCIVI mogelijk vliegwielt voor amateurvoetbal

Nieuwe campagne

De campagne is met Discriminatie = Kansloos in een wat rustiger vaarwater gekomen dan met #OneLove, en lijkt aan bekendheid te winnen in de voetbalwereld. De partners hebben ervoor gekozen dit deel van de campagne vooral een voorbereiding te laten zijn op een tweede deel, waarin ze sturen op gedragsverandering.

Daarbij is de uitdaging dat er een sterke nadruk moet liggen op het gewenste gedrag. Dit betekent dat mensen beter inzicht moeten krijgen in (en zich bewust moeten worden van) waarom bepaald gedrag ongewenst is en hoe zij dit kunnen veranderen.

Koppeling met campagne en trainingsprogramma's

De KNVB lijkt hier ook een kans in te zien. Ze proberen nu al een koppeling te maken tussen de bekendheid van de campagne en de trainingsprogramma's voor clubs. Deze koppeling kan komend jaar dus nog sterker worden, doordat de campagne in de activatiefase terechtkomt.

Dit zou ook mooi zijn voor de afname van de trainingsprogramma's: betrokkenen ervaren wel vorderingen, maar het blijft een uitdaging om verenigingen te enthousiasmeren om (preventief) aan de slag te gaan met discriminatie en racisme.

Kansen op gemeenteniveau

Door de uitbreiding van OVIVI naar OCIVI zijn er meer kansen om het trainingsprogramma op gemeentelijk niveau uit te zetten. Dit biedt gemeenten die aan de slag willen met sport en discriminatie, mogelijkheden om meerdere takken van sport te bereiken, niet alleen voetbalverenigingen.

We constateren dat er veel inspanning is om dit programmaonderdeel op gang te brengen, en er is potentie om hier vanaf 2025 de vruchten van te plukken. Het is essentieel om ook na 2025 blijvend in te zetten op de voortgang en doorontwikkeling van dit programmaonderdeel, mogelijk in OVIVI 3. Gezien de complexiteit van het tegengaan van discriminatie in het amateurvoetbal vraagt dit om een langetermijnaanpak die structurele veranderingen faciliteert.

6.2 Blijvende uitdagingen bij meldingen en opvolging

Meldingsbereidheid blijft laag

Het aantal meldingen van discriminatie en racisme in het amateurvoetbal is in het seizoen 2023/2024, na een lichte daling in 2022/2023, vergelijkbaar met het seizoen 2021/2022. Daarmee lijkt er weinig verandering gekomen in de relatief lage meldingsbereidheid.

Een beperkte bereidheid om discriminatie te melden is niet alleen een probleem binnen het voetbal of de sport. Het komt ook voor in andere maatschappelijke sectoren, deels door een gebrek aan vertrouwen in de opvolging van meldingen (NCDR, 2023; Walz & Fiere, 2023).

Rol voor scheidsrechters, (jeugd)trainers, ouders en andere omstanders

Tegelijkertijd heeft het voetbal een middel om het aantal meldingen te verhogen dat op veel andere plekken in de samenleving niet aanwezig is: scheidsrechters kunnen gebruik maken van een tool in het wedstrijdformulier om meldingen te doen.

Maar ook bij scheidsrechters is het de vraag of het doen van een melding bij een discriminatievoorval altijd de meest gewenste oplossing is. Bijvoorbeeld wanneer er een oplossing gevonden wordt waar ook het slachtoffer zich in kan vinden.

Bovendien is het ook voor (opgeleid) arbitragekader lastig om discriminatoire uitingen te (h)erkennen in een sportcultuur waar – in het heetst van de strijd – veelvuldig uitingen voorkomen zich die op het grensvlak bevinden (Cremers & Visser, 2023).

Ditzelfde geldt voor (jeugd)trainers, ouders en andere omstanders. Op dit moment is onduidelijk in hoeverre zij in staat zijn (jeugd)spelers het goede voorbeeld te geven bij het voorkomen en tegengaan van discriminatoire uitingen. Ook zij zijn – net als scheidsrechters – vaak al jarenlang onderdeel van een sportcultuur waarin bepaalde discriminatoire uitingen niet ongebruikelijk zijn. Bijvoorbeeld het gebruik van ‘homo’ als scheldwoord.

Het is nog onbekend in welke mate OVIVI de bewustwording en handelingsperspectieven van deze groepen vergroot.

Discriminatiemeldingsapp minder gebruikt

Het aandeel meldingen dat via de Discriminatiemeldingsapp is binnengekomen, is duidelijk afgenomen. Het gebruik van deze app voor meldingen is geen doel op zich. Wel is het van belang om een zo toegankelijk mogelijke plek te hebben waar slachtoffers en getuigen van discriminatie dit kunnen melden.

Het is daarom van belang om af te wegen of de app hiervoor nog steeds als belangrijk middel wordt gezien en zo ja, om dit middel bekendheid te blijven geven. Daarnaast blijft het belangrijk dat slachtoffers en getuigen het (terechte) gevoel hebben dat het nuttig is om een melding te doen.

Aandachtspunt: registratie van opvolging meldingen

Een punt van aandacht is de registratie van de afhandeling van discriminatiemeldingen en opvolging hiervan. Hier waren, mede door personele wisselingen, in het afgelopen jaar minder gegevens over bekend, waardoor lastig is vast te stellen hoe de ingezette strengere beleidsmaatregelen rondom signaleren en sanctioneren zich verder ontwikkelen.

6.3 Goede samenwerkingen, blijvende uitdagingen

Grotere rol voor BVO's

In OVIVI 2 is een grotere rol voor BVO's en contractspelers weggelegd. De KNVB probeert hen te stimuleren met het thema aan de slag te gaan. Zo leren stewards tijdens hun opleiding handelingsperspectieven bij discriminatieincidenten.

Daarnaast is voor BVO's beleid op de thema's discriminatie en racisme een licentie-eis. Ook heeft de KNVB verschillende trainingsprogramma's gerelateerd aan discriminatie, diversiteit en inclusie ontwikkeld voor verschillende lagen binnen een BVO.

Inzet BVO's verder vergroten

Tegelijkertijd zien we dat de aandacht voor racisme en discriminatie bij de maatschappelijke takken van BVO's nog zeer beperkt is (Van der Roest et al., 2024). Datzelfde geldt voor hoeveel trainingsprogramma's en procesbegeleiding BVO's afnemen.

In dat opzicht constateren we een vergelijkbaar proces bij BVO's als bij amateurverenigingen. Bij deze laatste groep werd namelijk in een eerder stadium van OVIVI al geconstateerd dat er een relatief lange aanlooptijd nodig is bij het agenderen van (het tegengaan van) racisme en discriminatie op een vereniging.

De rol van BVO's op dit gebied was in OVIVI 1 nog minder concreet, waardoor deze aanlooptijd bij hen op dit moment nog korter lijkt te lopen. Wanneer antidiscriminatiebeleid zich minder direct op hen richt, zullen zij zich dus niet direct als voortrekkers opstellen. Dit onderstreept dit het belang van het opnemen en expliciet maken van de rol van BVO's in OVIVI.

Het is van belang om antidiscriminatie en racisme te blijven agenderen op clubniveau. Daarmee kan worden ingezet op een realiteit waarin clubs deze thematiek intrinsiek omarmen en verankeren als een integraal onderdeel van hun identiteit en werkwijze.

Duidelijke rol Commissie Mijns, team OVIVI/VVI-netwerk blijft onduidelijker

De rol en overlegstructuur van de Commissie Mijns lijkt zeer duidelijk te zijn belegd. Ze geven structurele input over zowel het actieplan als de interne diversiteitsdoelstellingen van de KNVB (die formeel geen onderdeel zijn van OVIVI).

De samenstelling en functie van team OVIVI en het VVI-netwerk blijven minder duidelijk. Hoewel het idee om input voor de voortgang en evaluatie van het actieplan bij spelers en scheidsrechters op te halen een goede en logische zet blijft, blijft de uitvoering van team OVIVI dus uitdagend.

Ditzelfde geldt voor het VVI-netwerk, dat binnen OVIVI 2 geen duidelijke doorstart heeft gekregen. Daardoor rijst de vraag of die er moet komen en hoe die er dan uit moet zien.

Haal betrekkingen met organisaties buiten sport aan

De betrekkingen met antidiscriminatie-organisaties van buiten de sport (zoals de NCDR en NCAB) kunnen nog sterker aangehaald worden. Mogelijk biedt een andere of nieuwe invulling van het VVI-netwerk hier een kans voor.

6.4 Tot slot

De inzet op het activeren van de amateurvoetbalsport om zich (preventief) in te zetten om discriminatie en racisme tegen te gaan, zette ook in 2024 verder door. Daarnaast werden er stappen gezet om het betaald voetbal meer te activeren.

Aanknopingspunten

Hoewel het een uitdaging blijft om deze energie om te zetten in grote aantallen clubs die echt met het thema aan de slag gaan, zijn er voor het laatste jaar van OVIVI 2 ook aanknopingspunten. De campagne gaat een activeringsfase in en gemeenten zijn (in samenwerking met OCIVI) een belangrijke gesprekspartner met een aanjagende functie voor de clubs op lokaal niveau. Dat schept positieve verwachtingen voor 2025.

Niet van de ene op de andere dag

Tegelijkertijd leert de ervaring inmiddels dat blijvende aandacht en energie houden voor dit thema noodzakelijk is en dat de voortgang altijd langzamer gaat dan gewenst. Het lijkt niet reëel om te verwachten dat handelen naar en handhaving van de norm (dat discriminatie kansloos en dus ontoelaatbaar is) binnen een jaar te verwezenlijken is.

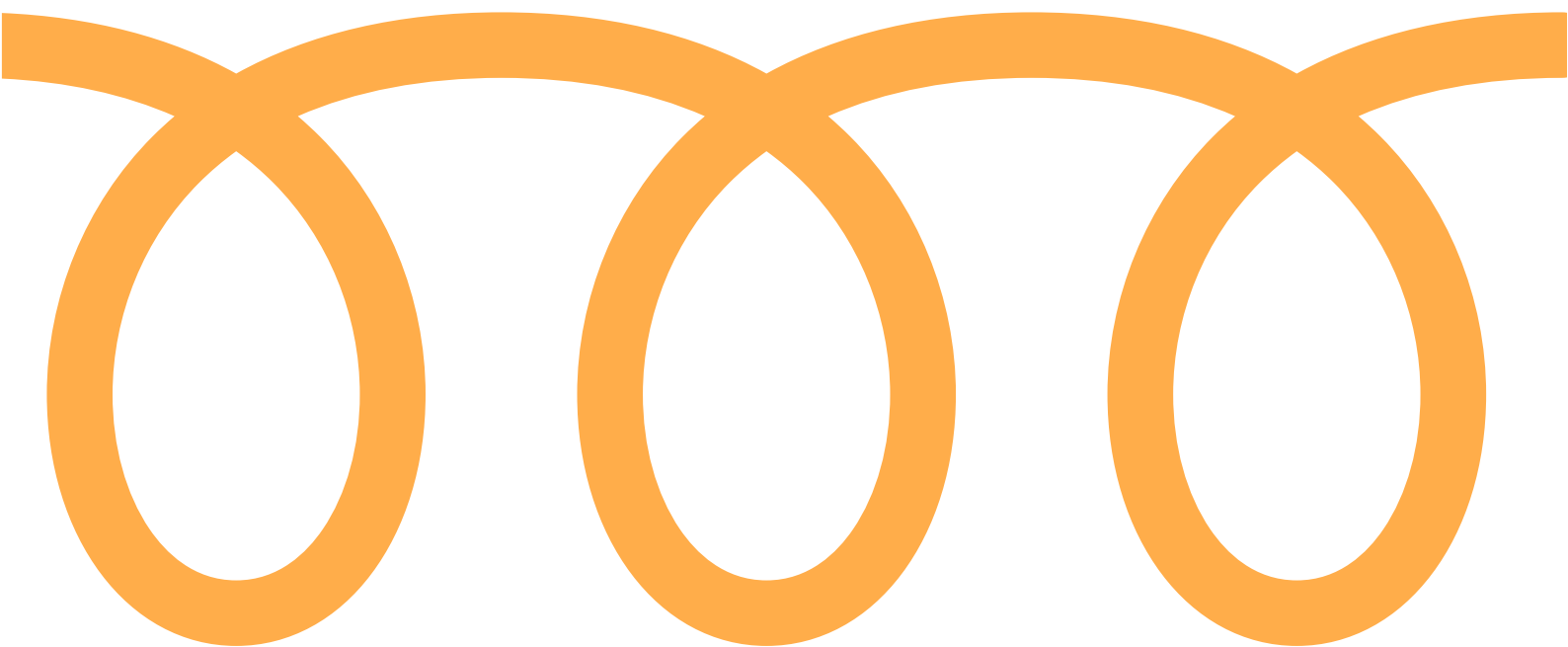
Ook moet nog blijken in welke mate en in welk tempo de verdere uitrol van OVIVI-maatregelen in het betaald voetbal plaatsvindt. Zowel op preventief vlak (onder meer de trainingsprogramma's) als op het gebied van handhaving (onder meer meldingen en slimme technologie).

Borging en plannen voor na 2025

Het is ook van belang om vooruit te kijken naar 2026, wanneer zowel OVIVI 2 als OCIVI afloopt. Uit het verleden weten we dat de aandacht voor het thema snel kan afnemen als antidiscriminatieprogramma's aflopen zonder duidelijke en structurele borging – zowel in beleid als in financiering (Elling et al., 2020, p.8).

Daarnaast blijkt uit de bevindingen uit de OVIVI-rapportages en andere onderzoeken dat minderheidsgroepen in Nederland nog steeds in te hoge mate geconfronteerd worden met discriminatie binnen het voetbal en de sport (zie o.a. De Wit et al., 2023).

Het is dus noodzakelijk om in de loop van 2025 concrete plannen op te stellen, mogelijk in OVIVI 3, over hoe we de antidiscriminatiemaatregelen van OVIVI in 2026 niet alleen kunnen blijven voortzetten, maar ook kunnen doorontwikkelen.



Bronnen

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

Cremers, R., Anselma, M., Visser, T., & De Kwaasteniet, R. (2024). *Monitor OVIVI 2023: aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal*. 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.

NCAB (2024). *Strategie Bestrijding Antisemitisme 2024-2030*.

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

KNVB (2024). *Richtlijn termijn stadionverbod. Seizoen 2024/'25*.

Pels Rijcken (2024). *De inzet van (digitale) preregistratie en biometrische toegangspoortje door betaald voetbalorganisaties*.

Politie (2024). *Factsheet voetbal & veiligheid seizoen 2023/2024*.

Van Kleef, N., Jak, L., & Fiere, B. (2024). *Discriminatiecijfers in 2023. Een rapport over registraties van discriminatie-incidenten door de politie, en meldingen bij antidiscriminatievoorzieningen en andere organisaties in Nederland*. Movisie & Art. 1.

Van der Roest, J. W., Noij, C., Geubbels, A., & Van den Heuvel, C. (2024). *Eredivisie Impactrapport. Maatschappelijke cijfers en verhalen*. Universiteit Utrecht/Eredivisie CV.

A large, thick, orange abstract line graphic that starts at the top left, loops around, and then curves downwards towards the bottom right, resembling a stylized '3' or a calligraphic flourish.

Rens Cremers
r.cremers@mulierinstituut.nl

Manou Anselma
m.anselma@mulierinstituut.nl

Tessa Visser
t.visser@mulierinstituut.nl

Rutger de Kwaasteniet
r.dekwaasteniet@mulierinstituut.nl