

Rapport

Monitor OVIVI 2025

Aanvalsplan tegen racisme en
discriminatie in het voetbal

Monitor OVIVI 2025

Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal

Met steun van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Mulier Instituut

Rens Cremers

Tessa Visser

Rutger de Kwaasteniet

Manou Anselma

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

© Mulier Instituut

Utrecht, 22 juni 2026

www.mulierinstituut.nl

info@mulierinstituut.nl

Disclaimer

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

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

Over ons

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

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

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

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

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

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

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

Afkortingen

| | | | |
|------|--|-------|---------------------------------|
| ADV | Antidiscriminatievoorziening | 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 2025

| | |
|--|-----------|
| Samenvatting | 5 |
| 1 Inleiding | 9 |
| 1.1 Achtergrond | 9 |
| 1.2 Dataverzameling en -analyse | 10 |
| 2 Voorkomen | 12 |
| 2.1 Campagne 'Discriminatie = Kansloos' | 12 |
| 2.2 Trainingsprogramma's voor clubs (OCIVI) | 16 |
| 2.3 Betaaldvoetbalorganisaties | 20 |
| 2.4 Voorlichting gemeenten | 24 |
| 3 Signaleren | 26 |
| 3.1 Meldingen discriminatie in het amateurvoetbal | 26 |
| 3.2 Meldingen discriminatie in het betaald voetbal | 31 |
| 3.3 Online discriminatie | 33 |
| 3.4 Challenge (slimme) technologie | 33 |
| 4 Sanctioneren | 36 |
| 4.1 Discriminatiezaken amateurvoetbal | 36 |
| 4.2 Discriminatiezaken betaald voetbal | 37 |
| 4.3 Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V) | 37 |
| 4.4 (Digitale) meldplicht | 37 |
| 4.5 Spreekkorenaanpak | 38 |
| 5 Samen aan de slag | 42 |
| 5.1 Commissie Mijnsals | 42 |
| 5.2 Team OVIVI | 42 |
| 5.3 VVI-netwerk | 43 |
| 5.4 Programmamanagement | 43 |
| 5.5 ECV en CED | 43 |
| 5.6 NCDR en NCAB | 44 |
| 5.7 OCIVI | 44 |
| 6 Conclusie & aanbevelingen | 45 |
| 6.1 Amateursport wordt bereikt, activering is lastig | 45 |
| 6.2 BVO's blijven uitdaging | 47 |
| 6.3 Slotconclusie | 48 |
| Bronnen | 52 |

Monitor OVIVI 2025

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. Het Mulier Instituut monitort de voortgang op de vier lijnen van OVIVI 2.

Voorkomen

- **Campagne:** 400 clubs ontvingen in 2025 een gratis campagnepakket. Ook werd ingezet op andere acties en initiatieven, zoals campagnevideo's en media-aandacht. Dat laatste gebeurde onder andere met een commercial en banner. De nadruk lag op gedragsverandering. De KNVB liet daarom nogmaals marktonderzoek uitvoeren. Het aantal respondenten dat discriminatie onacceptabel vindt en hier melding van doet, is licht gestegen. Bekendheid met de campagne is daarop van positieve invloed. Wel zijn partners kritisch(er) op de campagne en het effect daarvan.
- **Trainingsprogramma's clubs:** in 2025 zijn ten minste 179 workshops afgenomen in het kader van OVIVI. Daarmee werden 58 clubs bereikt. Amateurclubs bereiken blijft een uitdaging.
- **Betaaldvoetbalorganisaties:** in 2025 maakte één BVO gebruik van het trainingsprogramma via sessies voor MT en directie. Discriminatie is daarnaast onderdeel van scholing voor stewards en veiligheidscoördinatoren. De effecten daarvan zijn onbekend. Bereidwilligheid, capaciteit en prioritering bepalen in hoeverre BVO's met diversiteit en inclusie aan de slag kunnen en willen.
- **Voorlichting gemeenten:** het CCV organiseerde in 2025 twee kennisbijeenkomsten voor professionals die zich bezighouden met orderverstoringen in het voetbal. De bijeenkomsten stonden in het teken van ervaringen met en de toepassing van de Wet MBVEO.

Signaleren

- **Discriminatiemeldingen amateurvoetbal:** in het seizoen '24/'25 werden 901 discriminatiezaken gemeld. Deze forse stijging komt doordat het woord 'mongool' sinds dat seizoen gekwalificeerd wordt als discriminatie. Die kwam 528 keer voor. De overige meldingen gingen net als voorgaande seizoenen vooral over huidskleur/afkomst (190 meldingen) of seksuele oriëntatie (115 meldingen).
- **Discriminatiemeldingen betaald voetbal:** het aantal discriminatie-gerelateerde meldingen bij het CIV was in het seizoen '24/'25 vergelijkbaar met het voorgaande seizoen. Het betroffen wederom meestal meldingen van antisemitisme en racisme. De KNVB ontving in het seizoen '24/'25 zeven discriminatiemeldingen gerelateerd aan het betaald voetbal. Om melden voor spelers toegankelijker en makkelijker te maken, heeft de VVCS begin 2025 een nieuw meldpunt ingesteld. Hier zijn enkele meldingen binnengekomen, al

blijft er een drempel bestaan om discriminatie te melden. Ondanks herhaaldelijke inzet van de KNVB blijft het wegnemen van drempels een uitdaging.

- **Online discriminatie:** de VVCS hoort van veel spelers terug dat ze te maken krijgen met haat en bedreigingen via social media, die mogelijk ook een racistische grondslag hebben. Er is volgens hen nog een wereld te winnen in het tegengaan hiervan. De KNVB wil BVO's hierbij ondersteunen en verkent de inzet van een tool die discriminerende en racistische posts verwijdert. De (financiële) haalbaarheid van een volledige uitrol in het betaald voetbal is nog onduidelijk.
- **Challenge (slimme) technologie:** acht BVO's hebben in seizoen '24/'25 de Persoonlijke Digitale Toegang (PDT) – voorheen Identity Based Access – getest. Met de PDT kunnen BVO's de veiligheid in het stadion beter waarborgen. In seizoen '25/'26 wordt de PDT doorontwikkeld en getest bij negentien BVO's. Ook zijn bij twee BVO's tests uitgevoerd met beeld en geluid. Bij één BVO herkende de slimme technologie racisme en discriminatie.

Sanctioneren

- **Discriminatiezaken amateurvoetbal:** van de 901 discriminatiemeldingen in het seizoen '24/'25 is aan 85 procent gevolg gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek. Dat is beduidend meer dan in het seizoen '23/'24, toen dat percentage relatief laag was (65%). In 68 zaken is de melding geseponneerd. In 695 zaken werd een schikking aangeboden, waarvan er 451 zijn geaccepteerd. 95 zaken zijn doorverwezen naar de tuchtcommissie. Bij 57 zaken is er een tweede schikkingsvoorstel ontvangen. 92 zaken zijn in tweede aanleg en dus na verweer geseponneerd.
- **Halt:** in seizoen '24/'25 kregen 144 jongeren die waren bestraft wegens discriminatie de mogelijkheid om de HALT-training te volgen. Voor 53 jongeren was dit niet mogelijk vanwege een tweede schikkingsvoorstel. Van de overige 91 jongeren meldden 44 zich aan; de overige 47 deden dat niet en kregen daarom de reguliere strafmaatregel.
- **Discriminatiezaken betaald voetbal:** aan alle zeven meldingen die bij de KNVB binnenkwamen over betaald voetbal, heeft de aanklager betaald voetbal opvolging gegeven.
- **Persoonsgerichte aanpak voetbal (PGA-V):** in het laatste PGA-V-subsidiejaar richtte het CCV zich op het borgen van kennis, onder meer via het Auditteam Voetbal en Veiligheid. 24 van de 31 BVO-gemeenten passen de PGA-V (of een lokale variant) toe of overwegen dit.
- **(Digitale) meldplicht:** in 2023/2024 vond de eerste pilotfase van de Mini ID plaats, gericht op drie scenario's: correct melden, niet melden en melden in fictief verboden gebied. De resultaten waren positief. Begin 2025 startte de tweede pilotfase in drie gemeenten, gericht op de ingerichte werkprocessen en de gebruikerservaring.
- **Spreekkorenaanpak:** het spreekkorenproject van de AFS heeft opnieuw gedraaid bij Feyenoord en FC Utrecht en voor het eerst bij PSV (in totaal 102 deelnemers). Een nieuwe ontwikkeling is dat het conflict in de

Gazastrook van invloed is op het spreekkorenproject. Er wordt gekeken hoe dit passend bespreekbaar gemaakt kan worden.

Samen aan de slag

- **Commissie Mijns:** de samenwerking tussen de KNVB en de Commissie verloopt goed. De Commissie komt drie of vier keer per jaar samen en adviseert de KNVB over inclusie, diversiteit en antidiscriminatie.
- **Team OVIVI:** team OVIVI is momenteel niet actief. Het plan was om in 2025 samen met de VVCS te zoeken naar leden voor een nieuw team dat één of twee keer per jaar samenkomt. Hoewel er volgens de VVCS wel animo voor bestaat bij spelers, is dat niet gebeurd en denkt de KNVB erover na geen team te vormen, maar een aantal aanvoeders uit te nodigen voor een gesprek wanneer daar reden toe is.
- **VVI-netwerk:** de KNVB heeft gezocht naar nieuwe bereidwillige en geschikte belangenorganisaties die wilden aansluiten, maar die hebben ze niet gevonden. Het netwerk is niet meer als zodanig actief, maar de KNVB onderhoudt wel contacten met de eerdere leden van het netwerk.
- **Programmamanagement:** de samenwerking tussen de twee programmamanagers verloopt naar tevredenheid.
- **ECV en CED:** ECV, CED en de KNVB overleggen ongeveer eens per kwartaal, als daar aanleiding voor is. Het contact verloopt nu vooral met de maatschappelijke managers van de BVO's, waardoor de lijnen naar directie en management korter zijn.
- **NCDR en NCAB:** de KNVB en de NCDR en NCAB lijken elkaar, net als eerdere jaren, in de uitvoering niet goed te vinden. Van beide kanten wordt aangegeven dat men meer door de ander betrokken zou willen worden.

Conclusie

Een terugkerend probleem binnen OVIVI is dat zowel amateur- als betaaldvoetbalclubs vaak weinig urgentie lijken te voelen om racisme en discriminatie actief aan te pakken. Hoewel het probleem binnen het voetbal wordt erkend, wordt het zelden als een probleem binnen de eigen organisatie gezien. Het (succesvol) tegengaan van zeer expliciete discriminatie lijkt daarbij te fungeren als afleiding van andere, subtielere vormen van discriminatie en de rol die stereotyperende denkbeelden hierbij spelen.

Hoewel deze tweede OVIVI-periode zich richtte op gedragsverandering, lijkt het proces van bewustwording – en de voetbalwereld staat daarin niet op zichzelf – op dit thema nog lang niet voltooid.

Het is aan te bevelen om clubs sterker te stimuleren of te verplichten werk te maken van antidiscriminatie- en antiracismebeleid. Daarbij biedt een koppeling met sociale veiligheid en diversiteit kansen, mits expliciete aandacht voor alle vormen van discriminatie behouden blijft. Aangezien er vergelijkbare patronen zijn bij andere amateursporten, ligt een integrale aanpak voor de hand. Voor het betaald voetbal

lijkt bovendien grotere maatschappelijke druk nodig om daadwerkelijke vooruitgang te boeken.

Tot slot is het belangrijk niet alleen te bepalen hoe stimulering plaatsvindt, maar ook welke concrete maatregelen van clubs worden verwacht en welke ondersteuning daarvoor nodig is. Het is raadzaam om concreter te maken welke maatregelen clubs moeten nemen en ze blauwdrukken en ondersteuning aan te reiken voor hoe ze die – al dan niet verplicht – kunnen verwezenlijken.

Inleiding

Het Mulier Instituut monitort het actieplan OVIVI 2 van de KNVB. Dit rapport gaat over de voortgang in 2025. In dit eerste hoofdstuk beschrijven we de achtergrond van het onderzoek en hoe we het hebben uitgevoerd.

1.1 Achtergrond

OVIVI 1

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 te bevorderen.

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

OVIVI 2 en OCIVI

Om deze continuïteit te garanderen, lanceerden ze in september 2023 OVIVI 2, gericht op de periode 2023-2025. Dit borduurde voort op de pijlers van OVIVI 1, met enkele uitbreidingen (KNVB, 2023).

Daarnaast namen ze het programmaonderdeel 'trainingsprogramma's voor clubs' in 2024 over via het inclusie- en antidiscriminatieprogramma 'Onze Club Is Van Iedereen' (OCIVI). Dit werd uitgebreid naar tien andere sportbonden en twee koepelorganisaties uit de ondernemende sportsector² (zie ook paragraaf 5.7).

Monitoring

Het Mulier Instituut monitort zowel OVIVI als OCIVI sinds de start. Dit resulteerde voor OVIVI in jaarlijkse voortgangsrapportages (Elling et al., 2021, 2022, 2023; Cremers et al., 2024, 2025a). Voor OCIVI schreven we één monitoringsrapportage (De Kwaasteniet et al., 2025) en verschijnt in 2026 een tweede (Visser et al., 2026).

In deze OVIVI-monitor 2025 gaan we opnieuw in op de voortgang van het actieplan OVIVI 2 en blikken we vooruit.

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).

² Dit betreft: Rugby Nederland, de Nederlandse Basketball Bond, het Nederlandse Handbal Verbond, de Nederlandse Volleybalbond, de Koninklijke Nederlandse Cricket Bond, de Koninklijke Nederlandse Hockey Bond, Badminton Nederland, de Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond, de Koninklijke Nederlandse Roei Bond, het Koninklijk Nederlands Korfbal Verbond, de Nederlandse Vechtsportautoriteit en NL Actief.



Waar stond OVIVI eind 2024?

2024 was het eerste volledige jaar waarin OVIVI 2 van kracht was. Eind 2024 waren verschillende punten in gang gezet, maar bleek ook dat veel trajecten nog tijd nodig hadden om tot resultaat te komen. Op meerdere onderdelen was vooruitgang zichtbaar, terwijl andere vraagstukken laten zien dat het tegengaan van discriminatie en racisme in het voetbal een langetermijnopgave blijft. Een korte terugblik:

- **Voorkomen in het amateurvoetbal:** Er waren vorderingen in de afname van de trainingsprogramma's, maar het bleef een uitdaging om verenigingen te enthousiasmeren om (preventief) aan de slag te gaan met discriminatie en racisme. Daarvoor zou OVIVI in 2025 twee nieuwe aanknopingspunten bieden. Ten eerste de campagne 'Discriminatie = Kansloos', die de activeringsfase inging en daarmee als vliegwielen kan dienen. Ten tweede waren de gemeenten voor de KNVB, in samenwerking met andere OCIVI-bonden, een belangrijke gesprekspartner en aanjager geworden.
- **Voorkomen in het betaald voetbal:** Hoewel de KNVB conform het OVIVI 2-actieplan inzette op het activeren van de BVO's, bleef de aandacht voor discriminatie en racisme binnen deze organisaties beperkt. Dit was verklaarbaar, aangezien de voorziene rol voor BVO's nog relatief nieuw was en eerder ook bij amateurverenigingen een lange aanlooptijd nodig had. Het onderstreepte het belang van het blijven inzetten op activering.
- **Signaleren & sanctioneren:** Het aantal meldingen van discriminatie bleef relatief constant. De meldingsbereidheid bleef laag. Dit is geen uniek verschijnsel voor het voetbal en hangt mogelijk samen met de ervaren ernst en het vertrouwen in de opvolging van meldingen. Hoewel er binnen het voetbal specifieke mogelijkheden bestaan om incidenten te signaleren, bleek dat nog onvoldoende duidelijk was in hoeverre sleutelfiguren als scheidsrechters, jeugdtrainers en ouders in staat zijn discriminatie en racisme te (h)erkennen. Daarnaast was de registratie van de afhandeling van de meldingen door personele wisselingen een uitdaging.
- **Slimme technologie:** Acht BVO's testten Identity Based Access. De effectiviteit was nog onvoldoende en er bestonden juridische uitdagingen door de privacywetgeving. Ook is er veelbelovend getest met geluidscamera's. Daarnaast testten BVO's een integrale versie van beide systemen. Verder vond in 2023/2024 de eerste pilotfase van de Mini ID plaats. De evaluatie daarvan was positief. In 2025 zou de tweede pilotfase in drie gemeenten plaatsvinden, gericht op de ingerichte werkprocessen en de gebruikerservaring.
- **Samenwerkingen:** Het programmamanagement en de Commissie Mijns hadden een duidelijke en goed functionerende rol. Deze was minder duidelijk voor team OVIVI en het VVI-netwerk. Ook lag er een uitdaging in de samenwerking met antidiscriminatie-organisaties buiten de sportsector.

1.2 Dataverzameling en -analyse

Deskresearch

We verzamelden diverse relevante (parlementaire) documenten en (onderzoeks)publicaties, en registratiedata via de KNVB en andere OVIVI-partners (o.a. politie en Artikel 1). Deze werden door ons geanalyseerd en beschreven en vervolgens ter controle teruggekoppeld aan de betreffende partij ter controle.

Daarnaast ontvingen we van NOC*NSF een overzicht van het jaarlijks aantal afgenomen workshops³ en het aantal bereikte clubs tussen 2023 en 2025. De data werden geanalyseerd met als doel de trends in het gebruik van de workshops en het bereik van het aantal clubs vast te stellen.

Ook hebben we kwantitatieve data verzameld door middel van een vragenlijst. Deze bevatte vragen over (beleid over) diversiteit, inclusie, discriminatie en wangedrag. De vragenlijst is uitgezet bij het Mulier Instituut Verenigingspanel. Deze werd door 363 verenigingen ingevuld, waarvan 127 OCIVI-verenigingen⁴ en 56 voetbalverenigingen. De data zijn gewogen naar verenigingsgrootte en tak van sport en is daarmee representatief voor alle sportverenigingen in Nederland.

Interviews met betrokkenen

We interviewden voor deze rapportage in totaal negentien betrokken personen. Deze zijn geselecteerd omdat ze via de KNVB of partnerorganisaties betrokken zijn bij (een van) de actielijnen van het plan. Vier van hen zijn als medewerker van de KNVB actief binnen OVIVI. De overige vijftien personen werken bij een organisatie die (als partner) betrokken is bij het programma.

We vroegen de respondenten naar hun kijk op en de vorderingen binnen het afgelopen OVIVI-jaar en naar het vervolg in 2026. We stelden voor elk interview een leidraad op met algemene vragen en vragen die specifiek van toepassing waren voor de respondent en diens betrokkenheid bij OVIVI.

We verdeelden de interviews over alle betrokken onderzoekers. Deze vonden plaats tussen oktober en december 2025. We voerden veruit de meeste interviews online, via Microsoft Teams. De interviews duurden gemiddeld 30 tot 60 minuten. Alle respondenten gaven voorafgaand aan het interview schriftelijk toestemming voor deelname aan het onderzoek en geluidsopname.

De interviewers werkten de opnames uit tot gespreksverslagen. Deze legden we binnen twee weken na het interview ter controle voor aan de respondenten. Zo kregen zij de kans eventuele verkeerde interpretaties te verbeteren of ontbrekende informatie toe te voegen. De onderzoekers analyseerden de gespreksverslagen en gebruikten deze als input voor deze rapportage.



Leeswijzer

We beschrijven de voortgang langs de vier lijnen: voorkomen (hoofdstuk 2), signaleren (hoofdstuk 3), sanctioneren (hoofdstuk 4) en samen aan de slag (hoofdstuk 5). In hoofdstuk 6 formuleren we enkele conclusies en reflecties en doen we aanbevelingen voor het vervolg van OVIVI 2.

³ NOC*NSF gebruikte voorheen de term 'interventies', maar heeft deze term vervangen voor 'workshops'. Deze wijziging hebben we ook doorgevoerd in deze rapportage.

⁴ Dit betreft verenigingen waar een van de volgende sporten wordt aangeboden: Rugby, Basketbal, Handbal, Volleybal, Cricket, Tennis, Roeien en Korfbal

Voorkomen

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

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

2.1 Campagne 'Discriminatie = Kansloos'

Achtergrond en tijdslijn campagne

Als onderdeel van OVIVI 2 heeft de KNVB vanaf 2024 ingezet op een nieuwe campagne: 'Discriminatie = Kansloos'. De campagne focust op gedragsverandering en bestaat uit twee fases:

- Fase 1 vond vooral plaats in 2024 en richtte zich op normstelling rondom discriminatie.⁵
- 2025 stond in het teken van fase 2: wat te doen als de norm wordt overschreden? De officiële aftrap van fase 2 vond plaats op de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie (21 maart).

We beschrijven hierna welke stappen in 2025 zijn gezet en wat de huidige stand van zaken is.

Campagnepakketten voor verenigingen

In 2024 ontwikkelde en verspreidde de KNVB campagnepakketten⁶ voor voetbalverenigingen (zowel amateurverenigingen als BVO's). Sinds de zomer van 2025 heeft de KNVB de campagne op twee momenten opnieuw bij clubs onder de aandacht gebracht.

Alle verenigingsbestuurders ontvingen een mail met tekst, een campagnevideo en de mogelijkheid om een gratis campagnepakket te bestellen. Van die mogelijkheid maakten veel verenigingen gebruik. In 2025 ontvingen 400 clubs een gratis pakket, wat het totaal op 1.000 clubs brengt.

Voetbalverenigingen konden op elk gewenst moment zelf een pakket of los product kopen via de productwebsite. Vier verenigingen deden dat. Volgens de KNVB ervaren clubs een (financiële) drempel om een pakket of product te bestellen wanneer dit niet gratis is.

⁵ MarketResponse deed hiervoor marktonderzoek onder tweeduizend voetballers en stadionbezoekers (nulmeting). Op basis van dat onderzoek werd in september 2024 de norm en de campagne 'Discriminatie = Kansloos' officieel geïntroduceerd. Eind 2025 vond de eindmeting plaats.

⁶ De pakketten bevatten campagnemateriaal zoals vlaggen, bordjes en stoeptegels.

Acties, initiatieven en overige campagne-uitingen

Naast campagnepakketten voor clubs heeft de KNVB de campagne op verschillende manieren onder de aandacht gebracht. In 2025 zette de KNVB nieuwe stappen in de uitvoering van het mediaplan, dat ze eind 2024 hadden opgesteld in samenwerking met reclamebureau Noise. De KNVB zette daarbij in op 'de kracht van herhaling'. We beschrijven hier welke acties en initiatieven onderdeel waren van het mediaplan in 2025, en wat het bereik daarvan was.

● Commercial en banner

De KNVB heeft gekozen voor een commercial als hoofdboodschap van de campagne 'Discriminatie = Kansloos'.⁷ De korte commercial (42 seconden) hebben ze via verschillende kanalen uitgezet. Zo was deze te zien rondom voetbaluitzendingen op NPO, ESPN en Ziggo, en is deze online op verschillende manieren gedeeld. Bijvoorbeeld op voetbalapps (o.a. Voetbal.nl en LiveScore) en via socialmediaplatforms.

Dat geldt ook voor de online banner van de campagne. Via de Voetbal.nl-app kreeg de campagne ruim 11 miljoen impressies en ruim vierduizend clicks. Via de website Voetbal.nl lag het aantal impressies lager; respectievelijk ruim 180.000 impressies en tachtig clicks.

Verder werd de banner van de campagne getoond op de boarding tijdens wedstrijden van het Nederlands elftal. De KNVB heeft de commercial en campagne bovendien per mail gedeeld met amateurbestuurders, amateurscheidsrechters, BVO's, stakeholders en pers. Tot slot was de commercial in december 2025 te zien als bioscoopreclame.

● Digitale buitenreclame en Hyper-Local Mobile Displays

Omdat mensen in het stadion geen tv-uitzendingen zien, zette de KNVB twee uur voor en twee uur na profwedstrijden ook in op digitale buitenreclame van de campagne op plekken rondom de stadions. Zo kwamen ook bezoekers van wedstrijden met de campagne in aanraking.

Daarnaast zetten ze in op Hyper-Local Mobile Displays bij stadions en de grootste amateurverenigingen. Dat houdt in dat mensen die in stadions of bij die verenigingen hun telefoon gebruikten, de banner van de campagne te zien kregen als zij een website bezochten.

● Campagnevideo's met ex-internationals

De KNVB heeft twee korte video's gemaakt waarin ex-internationals Khalid Boulahrouz en Wout Brama hun eerste amateurvoetbalvereniging bezoeken en aandacht geven aan 'Discriminatie = Kansloos'.⁸ De video's gaan vooral in op de

⁷ <https://www.noise.nl/work/discriminatie-is-kansloos>

⁸ De video's zijn hier te zien: <https://www.knvb.nl/nieuws/themas/sportiviteit-respect/71147/ex-internationals-bezoeken-hun-eerste-amateurvereniging> (Boulahrouz) en https://www.linkedin.com/posts/knwb_wout-brama-terug-op-het-oude-nest-met-iets-activity-7391036378131869696-1uPp/?originalSubdomain=nl (Brama).

mogelijkheid voor amateurclubs om mee te doen met de 'discriminatie=kansloos' campagne. Daarnaast wordt ingegaan op de positieve aspecten van de verenigingscultuur en diversiteit op de vereniging op het gebied van etniciteit en gender. Er wordt niet stilgestaan op handelingsperspectieven of bij wat discriminatie is.

Doel van de video's is om mensen om clubbestuurders heen te bereiken en te stimuleren mee te doen aan 'Discriminatie = Kansloos'. De KNVB heeft de video's gepromoot via verschillende socialmediakanalen. Ze zijn goed bekeken: op YouTube hadden beide video's in december 2025 meer dan een half miljoen weergaven.

● **Podcast: De Voorlopers**

Om bestuurders van amateurverenigingen te inspireren, heeft de KNVB eind 2025 gewerkt aan een driedelige podcastserie genaamd 'De Voorlopers', waarin succesvolle praktijkvoorbeelden van voetbalverenigingen centraal staan.

De podcastserie is ontstaan door een gesprek met de Commissie Mijns. Die gaf aan dat het lastig is discriminatie te bestrijden als mensen binnen een vereniging het onderwerp 'niet zien'. Humberto Tan, voorzitter van de commissie, is de podcasthost.

● **Totale opbrengsten mediaplan**

Uit de evaluatie van de KNVB en het mediabureau blijkt dat het mediaplan heeft geleid tot een groot bereik van de campagne. In totaal kreeg de campagne in 2025 bijna 60 miljoen impressies. Uitgaande van een doelgroep van 10 miljoen voetballiefhebbers in Nederland heeft 70 procent van deze doelgroep de campagne minimaal één keer gezien. Gemiddeld heeft de doelgroep de campagne 4,5 keer gezien (KNVB, 2025).

Uitkomsten eindmeting marktonderzoek

Als vervolg op het marktonderzoek in 2024 vond eind 2025 nogmaals marktonderzoek plaats onder 999 voetballers en stadionbezoekers. Het panel was representatief voor de doelgroep, maar bestond niet een-op-een uit dezelfde respondenten (KNVB, 2025; KNVB, 2026a).

Uit de onderzoeken bleek dat meer dan twee derde van de respondenten de campagne op één of meerdere manieren heeft waargenomen. Deze beoordeelden de campagne gemiddeld met een 8.

Daarnaast vindt de ruime meerderheid discriminerend schelden (88%), discriminerende grappen (76%) en spreekkoren (87%) onacceptabel. Dat is een kleine stijging ten opzichte van de nulmeting (resp. 85%, 70% en 82%).

Vier op de vijf respondenten geven aan dat de campagne helpt om discriminatie bespreekbaar te maken. Het percentage respondenten dat het normaal vindt om iemand aan te spreken, is ten opzichte van de nulmeting iets gestegen (van 73% naar 78%). Dat geldt ook voor het percentage respondenten dat zich gesteund voelt

wanneer zij iemand aanspreken (van 48% naar 59%). Zij zijn ook eerder geneigd om in te grijpen (67%) dan respondenten die de campagne niet hebben gezien (53%).

Ook geven respondenten die de campagne hebben gezien vaker aan, dat ze als slachtoffer of getuige actie hebben ondernomen (44%), ten opzichte van respondenten die de campagne niet hebben gezien (24%). Het is echter onbekend hoe groot de groep is die slachtoffer of getuige is geweest van discriminatie.

Ook weten respondenten die de campagne hebben gezien beter waar ze incidenten kunnen melden (46% vs. 19%). 20 procent van de slachtoffers en getuigen zou een melding hebben gemaakt bij een KNVB meldpunt en nog eens 19 procent bij een algemeen meldpunt. De helft van de respondenten (53%) weet niet waar ze incidenten kunnen melden. De dader aanspreken blijft – net als bij de nulmeting – de meest ondernomen actie: 65 procent van de respondenten die getuige of slachtoffer waren van discriminatie, heeft dat gedaan.

Voor de KNVB was de eindmeting een belangrijk ijkpunt, omdat de uitkomsten volgens hen inzicht geven in de mate waarin de campagne tot gedragsverandering heeft geleid. De uitkomsten van de eindmeting schetsen een positief beeld van het bereik en effect van de campagne (KNVB, 2025; KNVB, 2026a).

Een kanttekening is dat mensen die discriminatie beter (h)erkennen (en daarnaar handelen), mogelijk ook de campagne sneller bewust waarnemen. Desondanks laten de cijfers een positieve ontwikkeling zien aangaande (het bereid zijn tot) het melden van discriminatie. In de conclusie (hoofdstuk 6) reflecteren we op in hoeverre dit beeld overeenkomt met de ontwikkelingen in de praktijk.

Reacties van partners op campagne

We vroegen zes OVIVI-partners tijdens een interview naar hun visie op de campagne. De meeste partners gaven aan hiermee bekend te zijn. Wel valt op dat, zeker gezien de omvang van de campagne, een van de partners zegt niet te weten van het bestaan van de campagne.

Onder de partners die de campagne wel kennen zijn er kritische geluiden. Volgens een deel valt de bekendheid met de campagne tegen en spreekt deze niet voldoende aan voor supporters en spelers. Een van hen noemt de campagne niet ‘ludiek’ genoeg, een ander mist ‘sprekende voorbeelden’. Weer andere partners vinden de campagne te algemeen, en zouden graag zien dat er onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende vormen van discriminatie.

De KNVB wil met de campagne de focus verleggen van bewustwording naar gedragsverandering, maar dat is volgens de partners niet aan de orde. Zij denken dat de campagne enkel werkt als middel voor bewustwording.

Een campagne moet er volgens een deel van de partners vooral voor zorgen dat men overgaat op handelen. Bijvoorbeeld door het gesprek met elkaar aan te gaan. Zij merken momenteel niet of weinig dat de campagne daartoe leidt. Een van de

partners geeft aan dat die gesprekken door de #OneLove-campagne (en bijbehorende aanvoerdersband) wel gevoerd werden. Ondanks dat dit 'niet altijd positieve gesprekken' waren, bracht de campagne volgens hen het thema wel meer onder de aandacht.

2.2 Trainingsprogramma's voor clubs (OCIVI)

Coördinatie trainingsprogramma

Sinds de komst van OCIVI in 2024 ligt de coördinatie van het trainingsprogramma bij NOC*NSF. De KNVB is daar tevreden over en vindt het positief dat er door OCIVI in de sportwereld meer bewustwording komt over het feit dat discriminatie in alle sporten voorkomt. Vanaf 2026 is er vanuit de KNVB geen aanjager meer voor het trainingsprogramma.

Doordat de verantwoordelijkheid bij NOC*NSF ligt, is het trainingsprogramma voor meer sporten beschikbaar en wordt dit voor alle sporten op dezelfde manier gecoördineerd. De komst van OCIVI heeft ook gezorgd voor een uitbreiding van het aantal workshops. Dat OCIVI-aanvragen via het Sportakkoord lopen, maakt de weg naar het programma volgens de KNVB makkelijker.

Meer over het trainingsprogramma voor clubs is te lezen in de monitoringsrapportage over OCIVI 2025 (Visser et al., 2026).

Afgenomen workshops

Er zijn in 2025 179 amateurvoetbalverenigingen bereikt via de OCIVI-workshops (zie figuur 2.1). Hiervoor zijn 58 workshops ingezet. Deze workshops overlappen deels met de workshops die zijn ingezet bij OCIVI-verenigingen⁹. Hoewel het aantal bereikte verenigingen hoger was dan in 2024, werden er minder workshops ingezet.

Net als in 2024, zijn de meeste clubs in 2025 bereikt met de theatervoorstelling (96), en de VR-Experience (32, zie figuur 2.2).

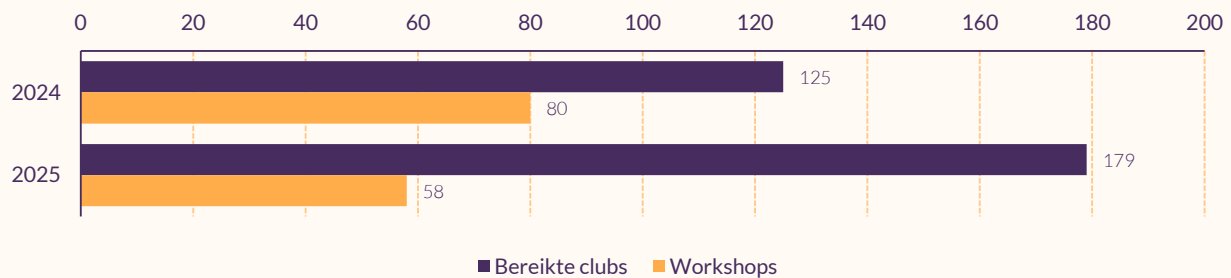
In het voetbal worden (net als bij andere OCIVI-sporten) veel meer verenigingen bereikt dan dat er workshops worden ingezet. Dit komt doordat workshops ook worden ingezet bij lokale bijeenkomsten, die bijvoorbeeld door gemeenten worden georganiseerd (De Kwaasteniet et al., 2025; Cremers et al., 2025a). In deze gevallen zijn sportaanbieders bereikt via kader en hebben er (meestal) geen workshops op clubniveau plaatsgevonden.

⁹ Op basis van de gebruikte registratiesystemen is niet vast te stellen of workshops exclusief bij voetbal of exclusief bij OCIVI-verenigingen hebben plaatsgevonden, of dat er zowel voetbal als OCIVI-verenigingen aanwezig waren.

Figuur 2.1

Aantal bereikte voetbalverenigingen en ingezette workshops per jaar tussen 2024-2025

(in aantallen)



Bron: Registratiedata afname OCIVI-workshops NOC*NSF. Bewerking: Mulier Instituut.

Op basis van de registratiecijfers is niet exact vast te stellen hoeveel workshops zijn georganiseerd op lokale bijeenkomsten en hoeveel op clubniveau. Wel stellen we vast dat er in 2025, 179 OCIVI-clubs zijn bereikt via 58 workshops. Dat betekent dat er maximaal bij 57 verenigingen een workshop op clubniveau is ingezet.¹⁰ In dat uiterste geval, zijn er 122 verenigingen bereikt via één lokale bijeenkomst.

Om vast te stellen of workshops in 2025 vaker of minder vaak op verenigingsniveau werden ingezet, keken we naar het gemiddeld aantal bereikte voetbalverenigingen per workshop-inzet¹¹. In 2025 werden er gemiddeld 3,1 verenigingen per workshop bereikt (zie bijlagefiguur 1). In 2024 waren dit er nog 1,6. Er was sprake van een stijging van het aantal bereikte clubs (toename van 43%, niet in figuur), maar een daling van het aantal workshops (afname van 34%).

De stijging van het gemiddeld aantal bereikte clubs per workshop-inzet, werd vooral veroorzaakt door een relatief groot bereik van de theatervoorstelling. Het gemiddelde aantal bereikte clubs steeg van 3,6 in 2024 naar 16 in 2025 (niet in figuur).

Nieuw op de lijst was 'vuist tegen discriminatie'. Deze had ook nog een relatief groot gemiddeld bereik (2,2). Ook de VR-experience kent een relatief groot gemiddeld bereik (1,5), al daalde deze wel ten opzichte van 2024 (2,2).

De overige workshops bereikten nagenoeg één vereniging per ingezette workshop. Daarmee verschillen voetbalverenigingen van andere OCIVI-verenigingen, waar nagenoeg alle workshops een gemiddeld groot bereik hadden, en er dus relatief weinig workshops op clubniveau werden ingezet (Visser et al., 2026).

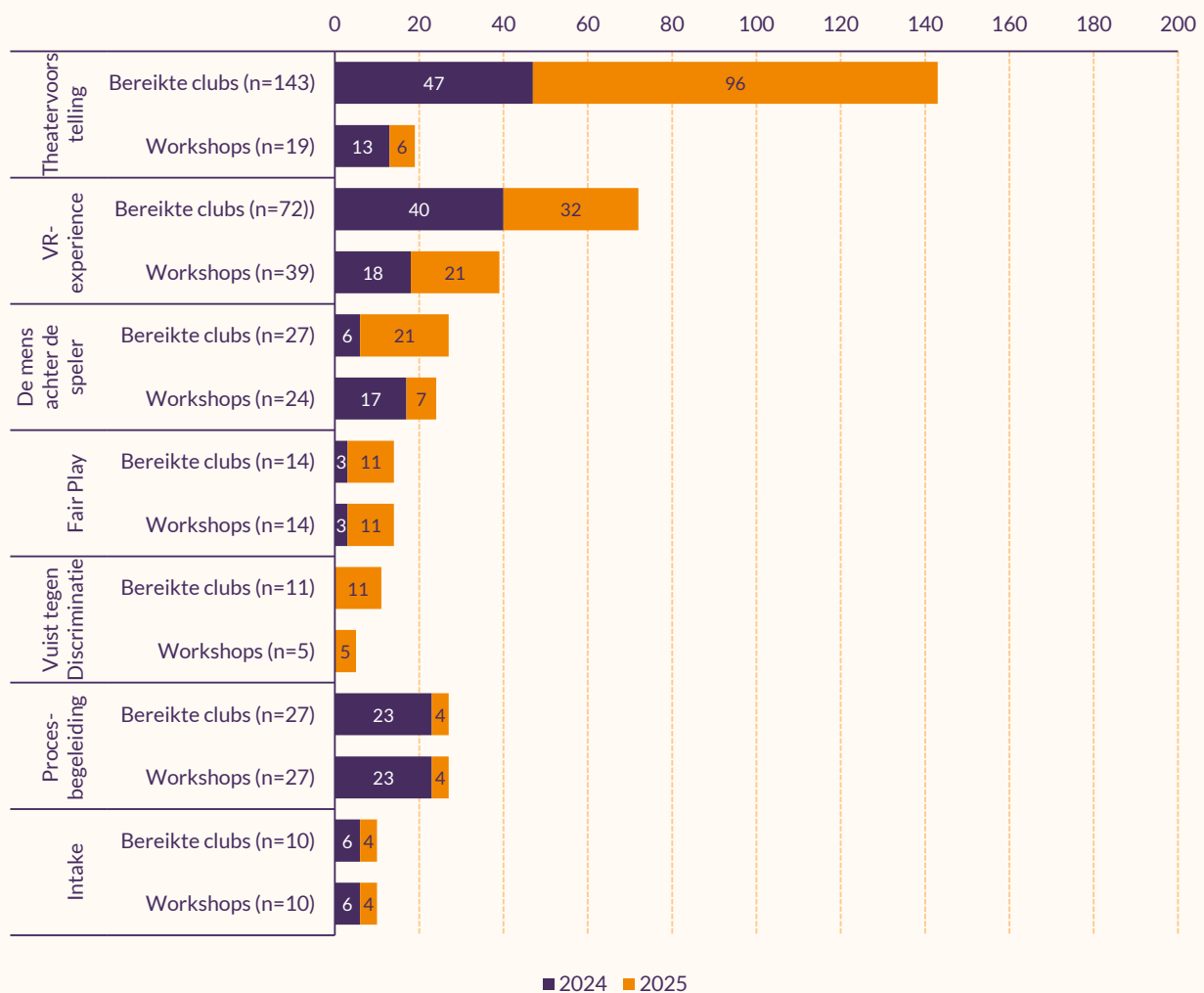
¹⁰ Voor de analyse is uitgegaan van scenario, waarbij is aangenomen dat zoveel mogelijk verenigingen individueel zijn bereikt met een eigen workshop. Bij 58 workshops en 179 bereikte verenigingen betekent dit dat maximaal 57 verenigingen een eigen workshop hebben gehad. De overige verenigingen zijn in dit scenario gezamenlijk bereikt via één lokale bijeenkomst, waar ze gezamenlijk aansloten.

¹¹ Hoe hoger het gemiddeld aantal bereikte clubs per ingezette workshop, hoe meer clubs er bereikt zijn via lokale bijeenkomsten. Tegelijkertijd betekent dat ook dat er minder clubs een workshop op clubniveau hebben afgenomen.

Figuur 2.2

Aantal bereikte voetbalverenigingen en ingezette workshops in 2024 en 2025, naar type workshop

(in aantallen)



Bron: Registratiedata afname OCIVI-workshops NOC*NSF. Bewerking: Mulier Instituut.

Zowel bij voetbalverenigingen als bij andere OCIVI-verenigingen (Visser et al., 2026), lijkt de stijging van het aantal bereikte clubs in 2025 vooral voort te komen uit een toename van het aantal georganiseerde lokale bijeenkomsten, en niet uit een stijging van het aantal ingezette workshops op clubniveau. Daarmee rijst de vraag in hoeverre al deze clubs daadwerkelijk zijn 'bereikt' door de workshops. Dit omdat het onduidelijk is in hoeverre deelnemers van een lokale bijeenkomst hun inzichten op de club delen en verder brengen. De KNVB is zich ervan bewust dat bij workshops vaak slechts een afvaardiging van een vereniging aanwezig is. Vooral wanneer deze vanuit gemeentelijke organisaties worden georganiseerd, wat steeds vaker het geval is.



Weinig behoefte aan ondersteuning bij verenigingen

Uit onderzoek bij het Verenigingspanel van het Mulier Instituut blijkt dat ruim een derde van de bestuurders van voetbalverenigingen zelf geconfronteerd is of klachten heeft gehad over discriminatie op de vereniging (37%, Visser et al., 2026). Dat is hoger dan bij andere takken van sport. Ook komen grappen en negatieve opmerkingen over verschillende bevolkingsgroepen, zoals mensen met een donkere huidskleur, vrouwen en lhbtq+-personen, relatief veel voor in het voetbal.

Twee op drie voetbalverenigingsbestuurders is van mening dat er aandacht nodig is voor inclusie en het tegengaan van discriminatie van bepaalde bevolkingsgroepen (66%). Dat percentage ligt hoger dan bij andere OCIVI- (33%) en overige sportverenigingen (28%).

Aansluitend daarop hebben voetbalverenigingen dan ook relatief vaker antidiscriminatiebeleid (53%), dan andere OCIVI- (33%) en overige verenigingen (24%). Nog eens vijftien procent van de voetbalverenigingen is voornemens om antidiscriminatiebeleid in te voeren. Dit is lager dan bij andere OCIVI-verenigingen (20%), maar hoger dan bij andere verenigingen (9%). Daarnaast hebben voetbalverenigingen ook vaker actiepunten uitgevoerd, die gerelateerd zijn aan antidiscriminatie, inclusie of diversiteit (Visser et al., 2026).

Tegelijkertijd is de hulpvraag beperkt. Drie op de tien voetbalverenigingsbestuurders heeft behoefte aan ondersteuning op het gebied van sportcultuur, diversiteit, inclusie en discriminatie (30%). Dat is lager dan bij andere OCIVI-verenigingen (40%), maar hoger dan bij overige verenigingen (15%). Dat sluit aan bij de bevinding dat er relatief weinig antidiscriminatie-workshops door verenigingen worden afgenomen.

Fair Play-workshop

De Fair Play-workshop van de Anne Frank Stichting (AFS) is een van de workshops. Anders dan de overige workshops werd deze al voor de start van OVIVI door (de maatschappelijke takken van) BVO's afgenomen en ingezet op middelbare scholen.

In 2025 gaf de AFS 200 workshops met in totaal 4.400 deelnemers ([tabel 2.1](#)). Hiervan waren 47 workshops bij amateurverenigingen.¹² Hoewel dit aantal hoger is dan in eerdere jaren, blijft het bereiken van amateurverenigingen een uitdaging. De AFS probeert het bereik onder meer te vergroten door advertentieruimte in te kopen op voetbalmedia.

¹² Deze aantallen worden niet in de OCIVI-portal geregistreerd, maar de workshops worden wel vanuit OVIVI gefinancierd.

De overige workshops werden ingezet via elf BVO's¹³, in onder meer het onderwijs, jongerenwerk en hun eigen jeugdopleidingen (waar voorlichting over antiracisme onderdeel is van de licentie-eisen (KNVB, 2026b). Daarvan vonden er 105 plaats bij de BVO's zelf. FC Volendam deed dit in 2025 voor het eerst.

Tabel 2.1
Fair Play-workshops 2015-2025*
(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 |
| 2025 | 200 | 4.400 |
| Subtotaal OVIVI-jaren '20-'25 | 651 | 14.945 |
| Totaal | 793 | 20.230 |

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.

Procesbegeleiding

Er is vanuit clubs weinig vraag naar procesbegeleiding. Vier clubs ontvingen in 2025 procesbegeleiding. Volgens de KNVB heeft dit ermee te maken dat het proces om procesbegeleiding aan te vragen omslachtig is. Zo moeten er meerdere gesprekken worden gevoerd, moet de vereniging overtuigd worden en zijn er vanuit de procesbegeleiders verwachtingen waaraan verenigingen moeten voldoen.

2.3 Betaaldvoetbalorganisaties

Sinds 2022 is beleid hebben over racisme en discriminatie een licentie-eis voor BVO's (zie ook kader 'Aandacht voor antidiscriminatie en racisme in licentie-eisen'). Dit geldt zowel voor maatschappelijke verantwoordelijkheid als binnen de eigen organisatie.

¹³ Dit zijn Excelsior, ADO Den Haag, RKC Waalwijk, FC Utrecht, NEC Nijmegen, Roda JC, FC Den Bosch, Feyenoord, Almere FC, NAC Breda en FC Volendam. Daarnaast namen VVV-Venlo, FC Emmen en Willem II in het verleden wel workshops af, maar na 2023 niet meer.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De maatschappelijke takken van de BVO's kunnen belangrijk zijn voor het voldoen aan de licentie-eisen die gerelateerd zijn aan antidiscriminatie en racisme. In het Eredivisie Impactrapport 2023/'24 concludeerden Van der Roest et al. (2024) dat discriminatie en inclusie binnen de maatschappelijke takken van BVO's een thema is waar nog aanzienlijke verbetering mogelijk is.

In het vervolg op deze rapportage, het rapport *'Meer dan voetbal'*, wordt nauwelijks ingegaan op deze eerdere aanbeveling (Van der Hoeven et al., 2025). Concreet benoemen de onderzoekers dat het gebruik van het label 'Veilig Sociaal Klimaat' als licentie-eis een hulpmiddel kan zijn bij het tegengaan van racisme en discriminatie.



Aandacht voor antidiscriminatie en racisme in licentie-eisen

Aandacht voor het tegengaan van discriminatie en racisme is sinds 2022 onderdeel van de licentie-eisen van de KNVB (KNVB, 2026b). Hierover zijn er binnen het kader maatschappelijk verantwoordelijkheid drie eisen die hier direct aan relateren:

- **Maatschappelijke verantwoordelijkheid.** Deze strategie moet – naast enkele andere thema's – ten minste de thema's gelijkheid, inclusie en antiracisme omvatten. De UEFA Football Sustainability Strategy 2030 vormt hiervoor een belangrijke basis.
- **Gelijkheid en inclusie.** BVO's moeten beleid hebben gericht op gelijke rechten en kansen voor iedereen die deelneemt aan door hen georganiseerde voetbalactiviteiten.
- **Antiracisme.** BVO's moeten schriftelijk antiracismebeleid hebben en toepassen in de organisatie.

Daarnaast omvat het kader maatschappelijke verantwoordelijkheid ook de eis **veilig sociaal klimaat**, die gericht is op het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag en daarmee dus indirect ook op het tegengaan van discriminatie.

De BVO voldoet aan een eis wanneer deze minimaal beschikt over een bronzen KIWA-label. Het is onbekend onder welke voorwaarden KIWA dit label verstrekt. Als bij controle blijkt dat licenties niet op orde zijn, zijn sancties in verschillende gradaties mogelijk. De uiterste maatregel is het intrekken van de licentie.

Daarnaast is er in het sportief kader de licentie-eis jeugdopleidingsprogramma's. Onderdeel daarvan is dat antiracisme onderdeel moet zijn van het jeugdopleidingsprogramma.

Verder lichten ze diversiteit en inclusie uit als sociale thema's die onderdeel zijn van goed sportbestuur. Daarbinnen gaat het met name over doelgroepen die binnen OVIVI minder expliciet aandacht krijgen. Zo gaat inclusie in dit rapport vooral over de fysieke en financiële toegankelijkheid van stadions. Diversiteit heeft vooral betrekking op de verhouding mannelijke en vrouwelijke werknemers in verschillende lagen van de BVO's.

Uit analyses van maatschappelijke projecten van de BVO's blijkt dat deze een grote maatschappelijke impact hebben. Relatief veel van deze programma's hebben

aandacht voor het stimuleren van deelname van diverse groepen, zoals Nederlanders met een beperking en ouderen, maar ook vrouwen en vluchtelingen. Tegelijkertijd zien we dat antidiscriminatie en -racisme relatief weinig aandacht krijgen binnen deze projecten.

Het programma '*Ieder1 gelijk*' van RKC Waalwijk – dat zich richt op basisschoolleerlingen in groep 7 en 8 – lijkt een van de weinige programma's met expliciete aandacht voor antidiscriminatie. Opvallend is dat er verder geen enkel programma expliciet (grootschalige) aandacht lijkt te hebben voor lhbtq+-acceptatie of het tegengaan van racisme.

Naast de maatschappelijke projecten hebben sommige BVO's sociaal-maatschappelijke publiekscampagnes. Ook hierin is weinig expliciete aandacht voor discriminatie en racisme. Er zijn drie campagnes die indirect gerelateerd zijn aan discriminatie:

- 'Silence social hate 2.0' van Ajax;
- 'Sociale veiligheid' van FC Groningen;
- 'Vrouwen in positie' van FC Utrecht.

Racisme- en discriminatiebeleid binnen BVO's

De Eredivisie CV (ECV) en de Coöperatie Eerste Divisie (CED) zien dat clubs OVIVI minder als los programma benaderen en steeds meer integreren binnen het bestuur. Dat komt ook omdat beleid over discriminatie en racisme al langere tijd onderdeel is van het licentiereglement van de KNVB. KIWA toetst jaarlijks of clubs het beleid toepassen.

De ervaringen met het ontwikkelen en uitvoeren van het beleid verschillen. Ook verschilt in hoeverre clubs met diversiteit en inclusie aan de slag kunnen en willen. Volgens de ECV en CED lijken veel clubs dat niet te kunnen of willen. Zij geven aan dat vooral kleine(re) clubs, met weinig kantoorpersoneel, moeilijkheden ervaren. Tegelijkertijd is er bij grote(re) clubs, met voldoende kantoorpersoneel, soms juist onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is. De ECV en CED zijn van mening dat je OVIVI niet bij één persoon kunt beleggen, maar dat de hele club het moet oppakken.

Volgens de ECV en CED heerst bij veel clubs behoefte aan ondersteuning bij het maken van beleid over racisme en discriminatie, en de uitvoering ervan. Zoals het behandelen en aanpakken van meldingen. Zowel de ECV en CED als experts binnen OVIVI kunnen clubs daarbij ondersteunen.

Trainingsprogramma clubs

● Beperkt gebruik

In 2025 maakte één BVO gebruik van het trainingsprogramma. Er vond een diversiteit- & inclusiesessie plaats met het MT van de club, en later met de directie. Er wordt dus nauwelijks gebruik gemaakt van het trainingsprogramma voor BVO's. Dat heeft verschillende redenen:

- Bij BVO's heerst vaak de 'waan van de dag', waardoor het thema diversiteit en inclusie geen prioriteit heeft.

- Veel BVO's hebben (te) weinig personele capaciteit om het thema op te pakken, of weten de trainingen niet te vinden.
- Niet alle BVO's zien in waarom het belangrijk is met het thema aan de slag te gaan. Dat hangt vaak samen met bestaand beleid en (het ontbreken van) enthousiasme bij de directie.

Hoewel er volgens de KNVB onder het personeel vaak wel enthousiasme heerst, komt het trainingsprogramma in de praktijk nog weinig van de grond. Aandacht voor het trainingsprogramma heeft wel het gesprek over het thema op gang gebracht.

De KNVB merkt op dat er meer maatwerk nodig is richting clubs om concreet te maken waar behoefte aan is. Daarbij dient ook rekening te worden gehouden met de organisatiekracht van de clubs. Bij een groot deel van de clubs is deze beperkt. Dat betekent dat, zelfs wanneer deze concreet met anti-discriminatie aan de slag zouden willen, het complex is om het uit te voeren.

Ook is het van belang de clubs en medewerkers bewuster te maken van het bestaan van het programma en de meerwaarde van deelname. De KNVB ziet hierin een prominente rol weggelegd voor de HR-afdelingen van BVO's. De KNVB heeft HR-medewerkers van verschillende BVO's daarom gevraagd het trainingsprogramma binnen hun club onder de aandacht te brengen en enthousiasme te creëren.

Tegelijkertijd is de KNVB voorzichtig met het aanjagen van het trainingsprogramma bij clubs. Als ze dit herhaaldelijk doen, kunnen clubs dit als opdringerig ervaren, wat de relatie tussen de club en de KNVB kan schaden. Mede omdat er vanuit de KNVB naast het trainingsprogramma ook andere programma's voor BVO's lopen.

De procesbegeleiding heeft de KNVB in 2025 niet verder uitgewerkt. De aandacht ging uit naar het trainingsprogramma.

● Directiesessie

Er is het afgelopen jaar een verkennend gesprek geweest met het MT van één BVO. Vanuit daar werd besloten een directiesessie te houden, die naar tevredenheid is bijgewoond. Er wordt nog gekeken of de club hier samen met de gesproken expert een vervolg aan wil geven. Verder zijn er geen sessies van het trainingsprogramma voor BVO's afgenomen.

● Toekomstplannen

Het trainingsprogramma voor kantoorpersoneel blijft bestaan, maar krijgt minder prioriteit. Als er binnen de interne organisatie van clubs uitdagingen bestaan, kijkt de KNVB naar passend aanbod. De wens van de KNVB is namelijk dat er een divers en inclusief werkgeverschap wordt gecreëerd binnen het algehele betaald voetbal..

De KNVB verlegt de focus naar contractspelers en jeugd. Daar zien ze ruimte voor bewustwording, activering en dialoog over incidenten op en rond het veld. De aandacht ligt daarbinnen vooral op wat spelers moeten doen als bepaalde incidenten zich voordoen. Dit wordt gerealiseerd in samenwerking met de VVCS,

middels het geven van presentaties bij spelersgroepen en jeugdafdelingen van BVO's (zie ook hoofdstuk 3.2).

Scholing medewerkers

De module over discriminatie is een vast onderdeel van de e-learning voor stewards van alle BVO's. De KNVB meet de ervaringen van de stewards met en de opbrengsten van de discriminatiemodule niet. Het is moeilijk de module apart te evalueren van de rest van de e-learning. Ook zijn de effecten van de module niet los te zien van de protocollen waar stewards al langer mee werken.

Alle veiligheidscoördinatoren volgen een basisopleiding waarin inclusie en discriminatie aan bod komen.



Interviews met veiligheidscoördinatoren en SLO's

We interviewden veiligheidscoördinatoren en Supporter Liaison Officers (SLO's) van vijf BVO's. We vroegen in hoeverre racisme en discriminatie binnen hun stadion voorkomt, in hoeverre zij hier beleid op hebben, en hoe dit vorm krijgt. Ook vroegen we naar hun rol hierbinnen, en naar hun ervaringen en behoeften op het gebied van scholing en ondersteuning. Om hier nog beter zicht op te krijgen, zetten we erop in om komend jaar nog meer veiligheidscoördinatoren en SLO's te spreken.

Uit de eerste interviews komt onder meer naar voren dat racisme volgens de geïnterviewden binnen hun club niet voorkomt. Zeker niet op grote schaal. En dat als er wel een incident plaatsvindt, de personen direct worden gestraft. De SLO's besteden veel tijd aan communicatie met de achterban, ook als ongewenste situaties (dreigen te) ontstaan.

Ook blijkt uit de interviews dat bekendheid met OVIVI beperkt is. De geïnterviewden kijken wisselend naar de inzet van de KNVB binnen BVO's. Sommigen zetten vraagtekens bij de mate waarin de OVIVI-maatregelen passend zijn bij de situatie in stadions van BVO's.

2.4 Voorlichting gemeenten

Het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) organiseert in opdracht van het Ministerie van JenV bijeenkomsten over het juridisch instrumentarium tegen ordeverstoringen in het (betaald) voetbal, waaronder de Wet Bestrijding Voetbalvandalisme en Overlast (MBVEO).

Doel van de bijeenkomsten is het versterken van kennis bij professionals, zodat ze effectiever kunnen optreden door gebruik te maken van het instrumentarium. Daarnaast beheert het CCV een online webdossier met onder meer jurisprudentie, FAQ's en blogs over de wet.

Het CCV organiseerde in 2025 twee kennisbijeenkomsten. De eerste kennisbijeenkomst vond plaats in april 2025. Professionals die in de praktijk werken rondom de aanpak van ernstige (voetbalgerelateerde) ordeverstoringen, kwamen bijeen. Tijdens de bijeenkomsten hebben zij hun ervaringen uitgewisseld over de toepassing van de Wet MBVEO.

De uitwisseling had vooral betrekking op do's en don'ts bij het aanpakken van ordeverstoringen in het voetbal. Deze heeft het CCV gedocumenteerd in een factsheet, die is te vinden in hun online webdossier.

De tweede kennisbijeenkomst vond plaats in november 2025. Die stond in het teken van actualiteiten bij de toepassing van de Wet MBVEO. Ongeveer zestig professionals namen deel. Experts van de Rijksuniversiteit Groningen presenteerden onder andere inzichten over actuele jurisprudentie; de gemeente Arnhem presenteerde over een lopende casus met betrekking tot gebiedsverboden en last onder dwangsom.

Discriminatie kwam tijdens de kennisbijeenkomsten niet aan bod. Deze waren gericht op het tegengaan van (voetbalgerelateerde) overlast op basis van Wet MBVEO. Discriminatie preventief tegengaan of strafbaar aanpakken, valt daar niet onder.

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 Meldingen discriminatie in het amateurvoetbal

Discriminatiemeldingen KNVB

In het seizoen '24/'25 werd bij de KNVB melding gemaakt van 901 discriminatiezaken in het amateurvoetbal (tabel 3.1). Dat is een forse stijging ten opzichte van eerdere seizoenen. Deze stijging komt doordat vanaf de start van seizoen '24/'25 de term 'mongool' ook gekwalificeerd wordt als discriminatie. Hierdoor nam het aantal meldingen op grond van handicap toe van geen enkele in het seizoen '23/'24 naar 528 in het seizoen '24/'25. Het totale aantal meldingen exclusief die op grond van handicap is ten opzichte van eerdere jaren iets toegenomen (n=373, niet in figuur).

Door de stijging van het aantal meldingen over handicap, was het aandeel meldingen dat betrekking had op huidskleur/afkomst (21%) en seksuele oriëntatie (13%) relatief lager dan eerdere seizoenen. Zeker in vergelijking met de seizoenen '21/'22 en '22/'23, toen het aantal onbekende discriminatiegronden net als in '24/'25 relatief laag was.¹⁴

Als we de meldingen over handicap niet meenemen, is het aandeel dat betrekking heeft op huidskleur/afkomst (49%, 190 meldingen) en seksuele oriëntatie (30%, 115 meldingen; beide niet in tabel) vergelijkbaar met het aandeel in '21/'22 en '22/'23.

¹⁴ In het seizoen '23/'24 was het aandeel onbekende discriminatiegronden relatief hoog, doordat door personele wisselingen een deel van de discriminatieregistratie niet was verwerkt.

Tabel 3.1**Meldingen van discriminatie in het amateurvoetbal bij de KNVB in de seizoenen '21/'22 tot en met '24/'25 (1 juli-30 juni), naar discriminatiegrond***

(in procenten)

| Discriminatiegrond | '21/'22 (N=333) | '22/'23 (N=288) | '23/'24 (N=341) | '24/'25 (N=901) |
|---------------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Huidskleur/afkomst (ras) | 54 | 47 | 36 | 21 |
| Seksuele oriëntatie | 38 | 36 | 29 | 13 |
| Geloof | 2 | <1 | - | 2 |
| Handicap | 2 | <1 | - | 59 |
| Geslacht | 1 | 0 | - | - |
| Geen wettelijke discriminatiegrond | 4 | 8 | - | - |
| Onbekend | 2 | 6 | 34** | 7 |

Bron: KNVB – Speciaal aanklager discriminatie, 2025. Bewerking: Mulier Instituut.

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

Net als in de voorgaande seizoenen kwamen de meeste meldingen binnen via het (digitale) wedstrijdformulier dat scheidsrechters invullen na het geven van een rode kaart (68%, zie tabel 3.2). Dit aandeel is aanzienlijk hoger dan in eerdere seizoenen. Waarschijnlijk komt dit ook door de rode kaarten die zijn uitgedeeld voor het gebruiken van de term 'mongool' al scheldwoord.

Daarnaast valt op dat het aandeel meldingen via het Meldpunt Wanordelijkheden, na een stijging in het seizoen '23/'24, weer vergelijkbaar is met de seizoenen ervoor. Het absolute aantal in '24/'25 (n=143) is wel vergelijkbaar met dat in het seizoen '23/'24 (n=139, beide niet in tabel). Het absolute aantal meldingen via de inbox van de aanklager nam ten opzichte van het seizoen '23/'24 fors toe van 18 naar 123.

Tabel 3.2**Meldingen van discriminatie in het amateurvoetbal bij de KNVB in de seizoenen '19/'20 tot en met '24/'25 (1 juli-30 juni), naar meldingsbron***

(in procenten)

| Meldingsbron | '19/'20** (N=66) | '20/'21** (N=79) | '21/'22** (N=333) | '22/'23 (N=288) | '23/'24 (N=341) | '24/'25 (N=947) |
|----------------------------------|---------------------|---------------------|----------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| (Digitaal) wedstrijdformulier*** | - | 34 | 47 | 44 | 43 | 68 |
| Inbox aanklager | - | 20 | 23 | 22 | 5 | 13 |
| Meldingsapp | - | 22 | 19 | 18 | 16 | 5**** |
| Meldpunt wanordelijkheden | 100 | 13 | 11 | 13 | 41 | 15 |
| Overig | - | 11 | 2 | 2 | - | - |

Bron: KNVB – Speciaal aanklager discriminatie, 2025. 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.

*** Vragenlijst wedstrijdofficial bij directe rode kaart.

**** Opvolging via antidiscrimatievoorzieningen, niet via KNVB.

Meldingen via de antidiscrimatievoorzieningen

Net als eerdere jaren is het aandeel meldingen van discriminatie in de sport en recreatie relatief klein (3%) ten opzichte van andere sectoren en plekken in de samenleving (Walz & Fiere, 2025).

Het totale aantal discriminatiemeldingen dat binnenkwam via antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) in 2024, was een ruime verdubbeling ten opzichte van 2023. Deze stijging is te verklaren door de lancering en grotere naamsbekendheid van 'discriminatie.nl' en door een aantal incidenten waarover veel meldingen binnenkwamen (Walz & Fiere, 2025). Hier zaten geen aan sport gerelateerde incidenten bij. Toch nam ook het aantal meldingen in de sport in 2024 sterk toe (tot 469, zie tabel 3.3).

Het percentage meldingen dat betrekking had op sport, was opnieuw iets lager dan in voorgaande jaren en is weer op hetzelfde niveau als voor de start van OVIVI (3%).

Tabel 3.3**Aantal door antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde discriminatiemeldingen tussen 2015 en 2024 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 |
| 2024 | 469 | 3 |

Bron: Artikel 1 Discriminatiecijfers in 2024/2023/2022/2021/2020/2019/2018/2017/2016/2015. Bewerking: Mulier Instituut.

- * Vanwege coronamaatregelen hebben in deze jaren minder sportactiviteiten plaatsgevonden.
- ** Inclusief coronagerelateerde discriminatiemeldingen.

Net als eerdere jaren kwamen via ADV-net veruit de meeste discriminatiemeldingen in het voetbal binnen over herkomst, nationaliteit, huidskleur of geloofsovertuiging (zie tabel 3.4).

Het aantal meldingen via ADV-net in het voetbal steeg van 109 in 2023 naar 131 in 2024 (zie tabel 3.4). Deze stijging komt met name door een groter aantal meldingen over herkomst, nationaliteit, huidskleur of geloofsovertuiging.

Daarnaast nam het aantal meldingen op niet-wettelijke of onbekende gronden toe. Voor de overige discriminatiegronden nam het aantal meldingen af of bleef dit gelijk.

Tabel 3.4

Aantal door antidiscriminatievoorzieningen geregistreerde meldingen via ADV-net voor sport en recreatie en specifiek voor voetbal, naar discriminatiegrond*, in 2021, 2022, 2023 en 2024

(in aantallen)

| | Discriminatiegrond | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|--|---------------|-------------|-------------|-------------|
| | Totaal | 321 | 240 | 233 | 441 |
| Sport en recreatie** | Herkomst, nationaliteit, huidskleur & geloofsovertuiging | 82 | 163 | 141 | 311 |
| | Seksuele voorkeur | 9 | 11 | 16 | 25 |
| | Geslacht | 13 | 19 | 18 | 35 |
| | Handicap | 29 | 30 | 33 | 31 |
| | Leeftijd | 11 | 5 | 8 | 8 |
| | Niet-wettelijk/onbekend | 177 | 31 | 5 | 46 |
| | | Totaal | 72 | 123 | 109 |
| Voetbal | Herkomst, nationaliteit, huidskleur & geloofsovertuiging | 42 | 103 | 92 | 117 |
| | Seksuele voorkeur | 5 | 5 | 8 | 3 |
| | Geslacht | 4 | 5 | 2 | 3 |
| | Handicap | 2 | 4 | 4 | 4 |
| | Leeftijd | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | Niet-wettelijk/onbekend | 17 | 10 | 8 | 13 |

Bron: Discriminatie.nl (landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen), 2025. 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.

● Geloofsovertuiging

'Coach van een voetbalteam vroeg na afloop van de wedstrijd aan de scheidsrechter of hij een Jood is'

'Melder tijdens voetbalwedstrijd uitgescholden voor kut moslim'

'Kind van melder wordt gediscrimineerd door voetbaldeelnemers bij voetbalclub vanwege dragen van kruisje'

'Moslima mag geen hoofdoek dragen bij voetbalclub'

- **Herkomst, nationaliteit, huidskleur**

'Een speler heeft een speler van het andere team uitgescholden voor aap.'

'Een speelster (van kleur) werd tijdens de wedstrijd vanaf de bank door een wisselspeler continu racistisch bejegend. Hierbij werd o.a. het N-woord meermaals gebruikt alsmede zinnen zoals "Go back to work, slave!".'

'Melder vindt het discriminerend op grond van herkomst dat er door de voorzitter van de voetbalvereniging een pamflet is verspreid met de uitspraak dat allochtonen de club kapotmaken.'

'Melder heeft recent een voetbalwedstrijd bezocht en diens dochter werd door een voorbijganger discriminatoir bejegend met de uitspraak "Ga terug naar je eigen land".'

'Melder voelt zich bedreigd door uitingen van voetbalsupporters van Maccabi Tel Aviv.'

- **Seksuele gerichtheid**

'Melder wordt uitgescholden voor kut-Turk of homo-Turk op het voetbalveld''

'Voetbalscheidsrechter die homoseksueel is en autisme heeft, wordt tijdens een wedstrijd door spelers en supporters belaagd. Daarbij worden er discriminerende opmerkingen over zijn seksuele gerichtheid en autisme gemaakt.'

- **Handicap/chronische ziekte**

'Melders zoon zit in G-voetbalelftal en wordt uitgescholden door de trainer voor tering mongool en achterlijke debiel'

3.2 Meldingen discriminatie in het betaald voetbal

Aantallen

In het seizoen '24/'25 zijn er via de discriminatieapp vijftien discriminatoire zaken gemeld binnen het betaald voetbal. De KNVB kreeg zeven discriminatiemeldingen binnen die gerelateerd waren aan betaald voetbal.

Meldingen CIV

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

In het seizoen '24/'25 werden er 36 unieke discriminatie en racisme incidenten geregistreerd, verdeeld over 25 wedstrijden (zie tabel 3.5). In zeventien van deze wedstrijden was Ajax een van de spelende partijen.

Het aantal wedstrijden met incidenten is vergelijkbaar met het seizoen '23/'24. Ook bleef het aantal unieke registraties (waarvan er soms meerdere registraties betrekking hebben op dezelfde wedstrijd) gelijk (36, niet in figuur). Dit wijkt af van andere type geregistreerde incidenten rondom voetbal, waarbij er in het seizoen '24/'25 een forse daling zichtbaar is in vergelijking met het seizoen '23/'24 (Politie, 2025).

Net als eerdere seizoenen hadden de meeste incidenten betrekking op antisemitisme (22). Ook blijft opvallen dat het aantal registraties gerelateerd aan seksuele voorkeur- in vergelijking met andere registratiedata zeer laag is.

Tabel 3.5

Aantal in Ketenvoorziening Voetbal geregistreerde discriminatie-incidenten bij wedstrijden in het betaald voetbal in de seizoenen '19/'20 tot en met '24/'25 (1 juli-30 juni)*

(in aantallen)

| Seizoen | Wedstrijden met incidenten | Anti-semitisme | Racisme | Homo-negativiteit | Nazi-verwijzing | Overig/onbekend |
|-----------|----------------------------|----------------|---------|-------------------|-----------------|-----------------|
| '19/'20 | 19 | 15 | 9 | 1 | - | 0 |
| '20/'21** | 2 | 1 | 0 | 0 | - | 0 |
| '21/'22 | 20 | 13 | 7 | 2 | - | 3 |
| '22/'23 | 40 | 28 | 9 | 1 | 4 | 5 |
| '23/'24 | 23 | 20 | 7 | - | 1 | 8 |
| '24/'25 | 25 | 22 | 6 | 2 | 11 | 6 |

Bron: Centraal Intelligencepunt Voetbal (CIV) van de nationale politie, 2025. Bewerking: Mulier Instituut.

Het betreft het aantal wedstrijden met incidenten; tijdens deze wedstrijden hebben zich soms meerdere discriminerende incidenten voorgedaan. Deze kunnen vervolgens weer betrekking hebben op meerdere discriminatiegronden of andere kwetsende uitingen.

** Vanwege coronamaatregelen zijn in het seizoen '20/'21 nauwelijks wedstrijden (met publiek) gespeeld.

Meldpunten

De KNVB merkt nog altijd dat het voor mensen een drempel is dat ze een aparte app moeten downloaden om een melding te kunnen doen (via de Meldapp Discriminatie van RADAR). Ook ervaart de KNVB nog steeds moeilijkheden doordat gegevens niet altijd goed worden doorgevoerd, waardoor meldingen niet doorkomen. Er zijn afgelopen jaar geen vorderingen geweest op het toegankelijker maken van de app.

Om melden voor BVO-spelers toegankelijker en makkelijker te maken, heeft de VVCS begin 2025 een nieuw meldpunt ingesteld. Spelers kunnen via het meldpunt

zowel anoniem als niet-anoniem melding doen van discriminatie. Anoniem melden bemoeilijkt opvolging, niet-anoniem melden maakt opvolging juist makkelijker. Er wordt een vast proces doorlopen als er een melding binnenkomt bij de VVCS. De VVCS gaat (meermaals) in gesprek met de melder (en de KNVB) om eventuele vervolgstappen en de invloed daarvan te bespreken. De VVCS staat in dit proces de melder bij en ondersteunt deze waar nodig.

De ervaringen met het nieuwe meldpunt zijn wisselend. Er zijn sinds de oprichting van het meldpunt een aantal meldingen binnengekomen. Volgens de VVCS worden incidenten vaak niet gemeld, omdat ze intern worden opgelost. Of omdat clubs of spelers niet durven te melden, bijvoorbeeld uit angst voor 'gedoe' met supporters.

In samenwerking met de VVCS gaat de KNVB op bezoek bij spelersgroepen om ze te vertellen wat zij kunnen doen als ze discriminatie meemaken of dit bij teamgenoten zien. De VVCS heeft een aantal eerste teams van BVO's bezocht. De KNVB heeft hierover met twee jeugdteams gesproken.

3.3 Online discriminatie

De VVCS ontvangt veel berichten van spelers over haat en bedreigingen via social media. De VVCS weet niet of deze berichten daadwerkelijk discriminerend zijn, maar vermoedt wel dat deze vaker op spelers van kleur gericht zijn. Volgens de VVCS 'wennen' sommige spelers aan de opmerkingen en berichten. Anderen stoppen met het lezen ervan. Er wordt volgens de VVCS nog (te) weinig gedaan om online discriminatie en haat jegens spelers aan te pakken.

De KNVB houdt zich binnen OVIVI wel bezig met het tegengaan van online discriminatie. De KNVB heeft het idee dat BVO's stappen maken in hun handelingsbekwaamheid rondom online discriminatie. En dat zij online discriminatie serieus nemen, en waar nodig over incidenten communiceren met hun achterban.

De KNVB wil BVO's verder ondersteunen in dit proces en verkent daarom de inzet van een bestaande socialmediatool die discriminerende en racistische posts verwijdert. De tool verwijdert deze zonder dat de auteur dat kan zien. Als het (financieel) haalbaar is, wil de KNVB de tool aan alle BVO's aanbieden.

3.4 Challenge (slimme) technologie

Sportinnovator is de trekker van de challenge (slimme) technologie. Deze draaide in 2025 om persoonsgebonden toegang en het (beter) signaleren en vastleggen van racisme en discriminatie via beeld en geluid.

Persoonsgebonden Digitale Toegang (PDT)

De Persoonlijke Digitale Toegang (PDT – tot voor kort aangeduid als Identity Based Access) koppelt de geverifieerde identiteit van stadionbezoekers aan toegangstickets, waardoor elke bezoeker is te identificeren (DSP-groep, 2025).

● **Conclusies procesevaluatie**

In het seizoen '24/'25 hebben acht BVO's deelgenomen aan een pilot met de PDT. DSP-Groep heeft een procesevaluatie van de PDT uitgevoerd.

Daaruit blijkt dat BVO's een service- en veiligheid-frame gebruiken om de PDT te introduceren onder supporters. Het service-frame benadrukt PDT als instrument waarmee voetbalsupporters met meer gemak, service en veiligheid het stadion binnenkomen. Het veiligheid-frame benadrukt dat BVO's met de PDT de veiligheid beter in het stadion kunnen waarborgen dan voorheen.

DSP-Groep concludeert dat BVO's die het service-frame gebruikten, op meer draagvlak konden rekenen onder supporters. Het aantal registraties van de PDT per wedstrijd nam daarnaast sneller toe bij deze BVO's (DSP-Groep, 2025).

● **Uitbreiding gebruik PDT**

Op basis van deze en andere conclusies van de meting wordt de slimme technologie in het seizoen '25/'26 doorontwikkeld en verder getest bij negentien BVO's. De groei van acht naar negentien BVO's is onder andere het gevolg van een subsidieoproep die ZonMw plaatste op verzoek van Sportinnovator. BVO's ontvangen daarbij geld om PDT door te ontwikkelen en de adoptie onder supporters verder te vergroten.

De groei naar negentien BVO's komt ook door de uitkaartverplichting die de KNVB instelde voor supporters van BVO's. BVO's die de PDT-technologie gebruiken, kunnen beter en makkelijker voldoen aan de uitkaartregeling.

● **PDT als verplichting**

De KNVB en Sportinnovator streven ernaar de PDT verplicht te stellen vanaf seizoen '27/'28 via opname in de licentievoorwaarden voor betaald voetbal, waarvoor instemming van alle BVO's en dus breed draagvlak noodzakelijk is. Ter bevordering daarvan is een roadmap opgesteld en begeleidt een werkgroep van BVO-directeuren de besluitvorming rond het convenant in de algemene vergadering betaald voetbal.

Indien opname in de licentievoorwaarden uitblijft, kan invoering mogelijk via een evenementenvergunning worden afgedwongen. Volgens een toets van landsadvocaat Pels Rijcken is dit juridisch eenvoudiger te onderbouwen wanneer zich incidenten rond openbare orde en veiligheid bij wedstrijden hebben voorgedaan.

Signaleren via beeld en geluid

De tweede slimme technologie waarop in 2025 de focus lag, is racisme en discriminatie in stadions (beter) signaleren en vastleggen via beeld en geluid. Hiervoor liepen tests bij twee BVO's.

Uiteindelijk pakte de slimme technologie bij één BVO effectief uit, in die zin dat racisme en discriminatie via beeld en geluid effectief werden herkend. Naar aanleiding daarvan werden, zover bekend, vijf lokale stadionverboden opgelegd. De volgende stap is om te onderzoeken in hoeverre de kwaliteit van het materiaal dat voortkomt uit het beeld en geluid, voldoet voor het opleggen van landelijke stadionverboden. Sportinnovator faciliteert met medewerking van de KNVB dat de BVO waar de techniek effectief uitpakte, casussen over het beeld en geluid voor kan leggen aan de commissie stadionverboden van de voetbalbond.

De uitkomsten daarvan zijn van belang voor de eventuele doorontwikkeling van het beeld en geluid. Daarbij is er onder meer aandacht voor de vraag of het aantal camera's en microfoons en de kwaliteit ervan nog beter moeten.

In 2026 staan drie doelstellingen centraal:

- meer zicht krijgen op de kwaliteit en effectieve toepassing van de technologie (op basis van verder testen);
- meer draagvlak onder BVO's genereren;
- budget vrijmaken voor BVO's voor opsporing naar aanleiding van racisme en discriminatie die op beeld en geluid zijn vastgelegd.

Zorgen Supporterscollectief slimme technologie

Het Supporterscollectief is van mening is dat er een gerichtere aanpak nodig is voor mensen die zich rondom voetbalwedstrijden misdragen. Maar zij hebben ook enkele zorgen over de toepassing van de slimme technologie. Ze zien geen meerwaarde in het gebruik van PDT.

Volgens hen is namelijk onvoldoende duidelijk wie zich (waar) in het stadion bevindt. Dit komt omdat supporters vaak meerdere kaartjes op één naam kopen of op andere plekken gaan zitten dan waar het kaartje voor bedoeld is. Daarnaast hebben ze zorgen over de bescherming van persoonsgegevens.

Wel ziet het Supporterscollectief potentiële meerwaarde in het gebruik van beeld en geluid. Maar zij zien daarbij graag concrete afspraken over privacy en het gebruik van de beelden. Ze vinden dat een overtreding een bepaalde proportionaliteit moet hebben voordat je deze techniek mag toepassen als bewijslast. Zo vinden ze bijvoorbeeld dat het roken van een sigaret geen reden mag zijn om een supporter via beeld en geluid te registreren.

Het Supporterscollectief acht het zinvol dat er meer afstemming met de supporters is over de ontwikkeling van slimme technologieën. Ze zien hierin een rol voor zichzelf weggelegd.

Sanctioneren

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

Het actieplan OVIVI legt, naast preventie en verbeterde signalering, de nadruk op effectiever en strenger sanctioneren van discriminerend gedrag. Tegelijkertijd houdt OVIVI rekening 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

Aantallen

Van de 901 discriminatiemeldingen in het amateurvoetbal in het seizoen '24/'25 is aan 772 gevolg gegeven via een tuchtrechtelijk onderzoek (85%). Dit percentage is beduidend hoger dan in het seizoen '23/'24 (65%). Het huidige percentage komt weer in de buurt van het percentage van het seizoen '22/'23 (94%).

Van de overige 129 meldingen bleek in 62 gevallen niet te kunnen worden vastgesteld of er sprake was van discriminatie. Van de andere 67 meldingen is bekend dat ten minste aan zeventien meldingen opvolging is gegeven via verenigingsadvies.

In 68 zaken is de melding in eerste aanleg geseponeerd wegens gebrek aan bewijs. In 695 gevallen werd een schikking aangeboden, waarvan er 451 zijn geaccepteerd. 95 zaken zijn doorverwezen naar de tuchtcommissie. Bij 57 zaken is er een tweede schikkingsvoorstel ontvangen. 92 zaken zijn in tweede aanleg, dus na verweer, geseponeerd. Dit kan bijvoorbeeld zijn vanwege onvoldoende overtuigend of aanvullend bewijs.

Halt

Een van de doelen in OVIVI 2 is om jongeren die discrimineren een alternatieve straf aan te bieden, in de vorm van trainingen Sport en Gedrag van Halt. Deze hebben als doel de jongeren bewuster te maken van de impact van racisme en discriminatie.

In het seizoen '24/'25 is aan 144 jongeren¹⁵ die een straf opgelegd kregen wegens discriminatie, de mogelijkheid geboden om de Halt-training te volgen. Daarvan hebben zich 44 jongeren aangemeld voor het volgen van de training. 47 jongeren hebben zich niet voor deze training aangemeld, waardoor zij de reguliere straf kregen opgelegd. In 18 gevallen is een tweede schikkingsvoorstel gedaan met een lagere straf, waardoor zij niet meer in aanmerking kwamen voor de training. Van de overige 35 gevallen is de afhandeling onbekend.

¹⁵ Dit betreft personen jonger dan 23 jaar die niet eerder een training hebben gevolgd.

4.2 Discriminatiezaken betaald voetbal

De vijftien meldingen die via de DiscriminatieMelder-app binnenkwamen over het betaald voetbal, zijn direct doorgezet naar de veiligheidscoördinatoren van de clubs. In één geval had de melder ook behoefte aan contact met een ADV.

Aan de zeven meldingen die bij de KNVB binnenkwamen over betaald voetbal, heeft de aanklager betaald voetbal opvolging 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. Daarmee is het vooral een procesinstrument dat zorgt voor goede borging van de samenwerking tussen deze partners. 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. Deze aanpak wordt in de praktijk voor meer ingezet dan alleen het tegengaan van racisme en discriminatie.

Voortgang

In 2024 vroeg het CCV voor het laatst subsidie aan bij het ministerie van JenV voor de PGA-V, die medio 2025 afliep; in het laatste subsidiejaar lag de focus op kennisborging via een online webdossier en het in kaart brengen van het wettelijke kader voor informatie-uitwisseling tussen betrokken partners. Het ondersteuningsteam voor gemeenten is in 2025 verder afgeschaald, waarbij vragen over inzet van de PGA-V worden doorverwezen naar het onafhankelijke Auditteam Voetbal en Veiligheid.

Momenteel zetten circa 24 van de 31 BVO-gemeenten de PGA-V (of een variant) in of overwegen dit, met recente groeiende interesse in Zuid-Nederland; gemeenten wegen daarbij de noodzaak af tegen beschikbare capaciteit bij gemeenten, BVO's en politie, gezien het lokale samenwerkingskarakter (met het OM). In mei 2025 organiseerde het CCV bovendien een PGA-Voetbalbijeenkomst bij de KNVB in Zeist, waarin met stakeholders werd teruggeblikt op resultaten en geleerde lessen met het oog op de toekomst.

4.4 (Digitale) meldplicht

Meldplicht en Mini ID

Mensen kunnen een gebiedsverbod opgelegd krijgen om herhaalde verstoring van de openbare orde rond voetbalwedstrijden te voorkomen, eventueel met een meldplicht. Sinds de wijziging van de Wet MBVEO in 2015 mag deze meldplicht ook digitaal, maar in de praktijk bestaat die mogelijkheid nog niet.

Binnen OVIVI wordt hieraan invulling gegeven met de Mini ID. De Mini ID is een klein draagbaar ‘device’ waarmee kan worden vastgesteld of een gebruiker zich niet in verboden gebied bevindt.

Pilotfase Mini ID

Nadat testen met de Mini ID in 2024 positief werden geëvalueerd, startte in hetzelfde jaar de voorbereiding van de tweede pilotfase. Sinds april 2025 kunnen de deelnemende gemeenten – Leeuwarden, Rotterdam en Utrecht – kleinschalig de eerste meldplichten opleggen (maximaal 45). De eerste digitale meldplichten zijn inmiddels opgelegd, al is onbekend of dit ook gebeurd is op basis van racisme of discriminatie.

De pilot wordt de komende periode uitgebreid met nog zes gemeenten: Den Haag, Groningen, Nijmegen, Eindhoven, Doetinchem en Helmond. Doel hiervan is om nog meer ervaring op te doen met het ketenwerkproces en het aantal opgelegde maatregelen te verhogen. Voor de uitbreiding van de pilot hebben alle gemeenten met een BVO de gelegenheid gehad om zich aan te melden.

De pilotfase wordt ook gebruikt om inzicht te krijgen in de benodigde capaciteit en kosten voor de uitvoering van de digitale meldplicht voor de betrokken partijen. De pilotperiode wordt met een halfjaar verlengd tot en met juni 2026 om alle deelnemende gemeenten de gelegenheid te geven voldoende ervaring op te doen met de digitale meldplicht. Na de pilot volgen de uitkomsten van de evaluatie en de aanbevelingen voor het vervolg. Daarna vindt gezamenlijke besluitvorming plaats over de bredere implementatie van de digitale meldplicht.

Evaluatie WODC

Het Wetenschappelijk Onderzoek- en Datacentrum (WODC) evalueert hoe de pilot met de Mini ID verloopt. Daarbij kijkt het onder andere naar hoeveel tijd en capaciteit inzet van het instrument kost voor verschillende partijen. Dat weegt namelijk mee in de besluitvorming over of en hoe de Mini ID is toe te passen in andere gemeenten. Ook onderzoekt het WODC de gebruiksvriendelijkheid van de Mini ID vanuit het perspectief van de gebruikers en de werking van het ingerichte ketenwerkproces.

Voor de digitale meldplicht zijn structurele middelen beschikbaar die langer doorlopen dan OVIVI.

4.5 Spreekkorenaanpak

Spreekkorenproject Anne Frank Stichting

Het spreekkorenproject, dat wordt ondersteund door de Anne Frank Stichting, heeft in 2025 net als in eerdere jaren gedraaid bij FC Utrecht en Feyenoord. Daarnaast was er een eerste pilot bij PSV. Deze krijgt in 2026 een vervolg. Het aantal deelnemers in 2025 (102) was een verdubbeling ten opzichte van het deelnemersaantal in eerdere jaren.

FC Den Bosch nam, in tegenstelling tot in 2025, geen projectdagen meer af. Daarmee blijft het aantal BVO's dat gebruik maakt van het spreekorenproject sinds de start van OVIVI steken op drie.

De AFS geeft aan dat er bij BVO's mensen moeten zitten op de juiste plekken die echt met discriminatie en racisme aan de slag willen. Anders is het lastig om het project bij een club van de grond te krijgen. Daarnaast lijkt maatschappelijke druk noodzakelijk om het thema enige prioriteit te laten krijgen bij BVO's.

Tabel 4.1

Aantal deelnemers en deelnemende BVO's spreekorenproject 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 |
| 2025 | 102 | 3 |
| Totaal | 260 | - |

Bron: Registratiecijfers Anne Frank Stichting 2026. Bewerking: Mulier Instituut.

Geen/nauwelijks stadionbezoekers vanwege geldende coronamaatregelen.

Feyenoord, FC Utrecht en PSV hebben met de repressieve aanpak van het spreekorenproject gewerkt. Hierbij kan het OM deelname aan het spreekorenproject opleggen aan iemand die zich schuldig maakt aan discriminatie of racisme. De KNVB wil deze maatregel graag landelijk invoeren, maar is daarvoor in afwachting van het OM. Het proces om de repressieve aanpak in te voeren, loopt al sinds 2024.

Een nieuwe ontwikkeling is dat het conflict in de Gazastrook van invloed is op het spreekorenproject. Deelnemers geven aan het nut in te zien van het herdenken van en het vergroten van de kennis over de holocaust. Maar ze stellen ook vragen over waarom het project zich enkel richt op het verleden en niet op de genocide in de Gazastrook (Amnesty International, 2024; Independent International Commission of Inquiry on the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem, and Israel. 2025).

Hoewel hier geen educatieve werkvorm voor wordt ontwikkeld, denkt de AFS in samenwerking met de clubs nu wel na over hoe ze ook ruimte kunnen creëren voor deze zorgen van deelnemers.

Daarnaast constateert de AFS in gesprekken met supporterszaken dat er, sinds de start van de oorlog in Oekraïne in 2022, signalen zijn van een sterkere menging van politiek en supporterscultuur. Waar politiek en voetbalsupporters in Nederland altijd relatief gescheiden leken, lijkt dat door de vele recente geopolitieke ontwikkelingen te veranderen. Fans lijken politieke standpunten vaker mee de tribune op te nemen. Er zijn nog geen onderzoeken die dit ondersteunen, maar de AFS acht het van belang deze ontwikkelingen beter te volgen.

Gesprekken met de achterban

BVO's gaan vaak met hun achterban in gesprek om spreekkoren te voorkomen, vooral bij beladen wedstrijden. Zoals bij wedstrijden tegen Ajax, waarbij regelmatig antisemitische leuzen voorkomen. Die gesprekken voert de Supporter Liaison Officer (SLO) vaak, maar soms ook een veiligheidscoördinator of algemeen directeur.

Het Supporterscollectief is van mening dat voetbalsupporters nog onvoldoende als serieuze gesprekspartner worden gezien. Zelf doen zij dat wel en voeren ze gesprekken met supporters over diversiteit en inclusie. Volgens hen is het belangrijk die gesprekken aan te gaan, omdat supporters vaak vooroordelen hebben. Daarbij is het goed om te beseffen dat deze soms nogal basaal zijn en op andere plekken in de samenleving een ondenkbaar discussiepunt zijn. Zo vindt de discussie plaats over de vraag of vrouwen thuishoren op de fanatieke tribune.

Een kanttekening bij de gevoerde gesprekken is dat veel harde kerngroepen niet bij het Supporterscollectief zijn aangesloten. Deze bereiken zij dus niet en kunnen ze daardoor ook niet vertegenwoordigen.

Onderscheid kwetsende, onwenselijke en strafbare spreekkoren

Binnen de spreekkorenaanpak wordt onderscheid gemaakt tussen kwetsende, onwenselijke en strafbare spreekkoren. Eenduidig racistische en discriminerende spreekkoren zijn per definitie strafbaar. Als deze plaatsvinden, wordt een procedure met drie stappen toegepast: waarschuwen, stilleggen, staken.

Voor de aanpak van homofobe spreekkoren gericht op een individu, zijn in seizoen '23/'24 in het betaald voetbal standaardprotocollen opgesteld. Deze zijn in seizoen '24/'25 uitgebreid, waarbij handelingsruimte is ontstaan voor de aanpak van spreekkoren gericht op groepen.

Homofobe spreekkoren worden in de basis gezien als 'onwenselijk' en niet als discriminerend, tenzij deze eenduidig discriminerend van aard zijn. Dan zijn ze strafbaar. Er is daarbinnen dus veel nuance mogelijk. De KNVB geeft aan dat BVO's zelf altijd de mogelijkheid hebben de wedstrijd stil te leggen als er homofobe spreekkoren plaatsvinden.



Maatschappelijke aandacht

In 2025 kregen diverse discriminerende incidenten bredere aandacht in de Nederlandse maatschappij en media. Een overzicht:

- Naar aanleiding van de moord op een jonge vrouw in Duivendrecht, vlak bij de Johan Cruijff ArenA, werd in diverse voetbalstadions een gedenkminuut gehouden. Daarbij toonden supporters steevast de Nederlandse vlag, vaak gepaard met (online) statements tegen AZC's of Nederlanders met een migratieachtergrond. In een enkel geval toonden mensen zelfs de prinsenvlag, die in het verleden door de NSB gebruikt werd. Daarmee ging de gedenkminuut dus gepaard met racistische hondenfluitjes¹⁶, die vanwege de verholde vorm niet als racistisch incident geregistreerd en aangepakt kunnen worden (BN DeStem, 2025; Het Parool, 2025; Trouw, 2025).
- Tijdens de wedstrijd Go Ahead Eagles – AZ op 4 mei 2025 werd AZ-speler Ibrahim Sadiq racistisch bejegend door twee thuis supporters. Ze beeldden een aap uit en maakten apengeluiden. Beiden kregen een stadionverbod van vijf jaar en een geldboete (NOS, 2025a).
- Tijdens de wedstrijd SC Cambuur – Willem II op 6 september 2025 werd Willem II-speler Samuel Bamba na zijn wissel racistisch bejeged door het thuispubliek (NOS, 2025b). Daarbij werd één verdachte geïdentificeerd en vervolgd.
- Tijdens de wedstrijd Kozakken Boys – SV Spakenburg op 18 oktober 2025 werd Spakenburg-speler Ahmed El Azzouti tijdens de wedstrijd racistisch bejegend. Na afloop werden hij en zijn familie fysiek belaagd door Kozakken-supporters, waarbij enkele stewards op racistische gronden geweigerd zouden hebben hen te beschermen (NOS, 2025c; NCDR, 2025). Kozakken Boys werd vrijgesproken van racisme, omdat men niet laakbaar heeft gehandeld. Ze kregen wel een voorwaardelijke straf vanwege supportersgeweld (RTV Utrecht, 2025).
- De NOS publiceerde een eigen onderzoek over ervaren racisme onder jeugdspelers. Daarin concludeerden ze onder meer dat veel racisme en discriminatie-incidenten niet gemeld worden (NOS, 2025d).

¹⁶ De term 'hondenfluitjes' wordt gebruikt als metafoor voor communicatie met een verborgen, vaak politieke, boodschap. Alleen een bepaalde groep mensen kan de boodschap begrijpen, zoals alleen honden een hondenfluitje kunnen horen.

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 binnen en de resultaten van deze samenwerkingen.

5.1 Commissie Mijnsals

De samenwerking tussen de KNVB en de Commissie Mijnsals verloopt goed. Binnen de samenwerking ligt de focus op het verbeteren van de interne diversiteit van de KNVB.

Daarnaast spraken ze en adviseerde de commissie in 2025 onder meer over slimme cameratechnologie, het blijven aanhaken van BVO's en het aanstellen van trainers. In samenwerking met de commissie maakte de KNVB daarnaast de driedelige podcastserie 'De Voorlopers' (zie [hoofdstuk 2.1](#)). Ook zetten ze het netwerk van de commissie in voor het verspreiden en invullen van vacatures.

De ledensamenstelling is sinds de oprichting ongewijzigd gebleven. De volledige commissie en directie komen vier keer per jaar bijeen. Bij urgentie komen zij vaker samen. Naast officiële bijeenkomsten heeft de KNVB regelmatig contact met individuele commissieleden.

Het is niet gelukt een commissielid te spreken voor deze monitoringsrapportage.

5.2 Team OVIVI

Team OVIVI werd in 2022 gevormd en bestond uit twaalf leden uit het betaald en amateurvoetbal (spelers, speelsters, scheidsrechters). Inmiddels is het niet meer actief. In 2024 had het team al geen leden meer, mede doordat een groot deel stopte met spelen of naar het buitenland vertrok.

Het plan was om in 2025 samen met de WVCS te zoeken naar leden voor een nieuw team dat een of twee keer per jaar samenkomt. Dat is niet gebeurd. Sinds het aandragen van spelers voor het team bij de start van OVIVI is de WVCS niet meer betrokken. De WVCS is niet gevraagd nieuwe namen aan te dragen.

Volgens de WVCS zijn er wel degelijk spelers die zich sterk uitspreken tegen discriminatie en vinden dat er op dat gebied meer moet gebeuren. De WVCS denkt dan ook dat deze spelers bereid zijn onderdeel te zijn van Team OVIVI, zolang zij als collectief functioneren en spreken. Volgens de WVCS is het reëel dat Team OVIVI drie of vier keer per jaar samenkomt, en vaker als daar een actuele reden voor is.

Om Team OVIVI te laten slagen is het volgens de VVCS wel belangrijk dat antidiscriminatiebeleid in het voetbal werkt. Bijvoorbeeld dat mensen die discrimineren worden gestraft, en meldingen opvolging krijgen.

De KNVB heeft nog niet besloten of Team OVIVI een vervolg krijgt, maar denkt dat het door wisselingen (door transfers of stoppen met voetbal) lastig is een vast team te creëren. De KNVB overweegt daarom geen team te vormen, maar een aantal aanvoerders uit te nodigen voor een gesprek wanneer daar reden toe is.

5.3 VVI-netwerk

Ook het VVI-netwerk – dat bestond uit de Anne Frank Stichting (AFS), het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI), de John Blankenstein Foundation (JBF) en het Supporterscollectief Nederland – is niet meer actief. Net als in 2024 kwam het netwerk in 2025 niet bijeen.

In 2024 gaven de zittende partijen aan meer behoefte te hebben aan verdieping op themaniveau. Ook gaven zij aan open te staan voor een bredere/diverse samenstelling van het netwerk. De KNVB zocht naar bereidwillige en geschikte belangenorganisaties die wilden aansluiten. Die hebben ze niet gevonden.

Hoewel het netwerk niet meer actief is, onderhoudt de KNVB wel contact met de partijen, vanuit OVIVI en andere lijnen. Onder meer het CIDI en Supporterscollectief Nederland geven aan een actieve rol te willen innemen en (vaker) gesprekspartner te willen zijn binnen OVIVI.

5.4 Programmamanagement

Het programmanagement is sinds seizoen '23/'24 onveranderd gebleven. In 2026 ligt binnen OVIVI de focus op een kleiner aantal maatregelen. Vooral op maatregelen die impact kunnen hebben, namelijk:

- de campagne Discriminatie = Kansloos;
- het trainingsprogramma voor BVO's;
- slimme cameratechnologie;
- de aanpak van online discriminatie;
- Identity Based Access; en
- de zichtbaarheid van de meldapp.

De KNVB wil bovendien meer handelingsperspectieven bieden aan BVO's. Specifiek aan besturen, hoofden van jeugdopleidingen, spelers en trainers. Daarvoor organiseren ze bijeenkomsten over het creëren van een veilige werkomgeving (ook voor spelers), en over discriminatie en racisme in het bijzonder.

5.5 ECV en CED

De ECV, de CED en de KNVB overleggen ongeveer eens per kwartaal, als daar aanleiding voor is. De ECV en CED fungeren als doorgeefluik tussen de KNVB, KNVB-expertisen en de BVO's. Ze spelen bijvoorbeeld een rol bij het verspreiden

van KNVB-documenten en -informatie naar de clubs, en bieden een platform aan OVIVI. Zo hebben zij OVIVI gepresenteerd op het MVO-platform, waar het trainingsprogramma is toegelicht. Daarnaast proberen de ECV en CED het beleid te vertalen naar concrete hulpmiddelen voor clubs.

Waar de ECV en CED voorheen contact hadden met de managers van de stichtingen, hebben ze nu direct contact met de maatschappelijk managers van de BVO's. Daardoor zijn de lijnen naar directie en management korter, gaat het thema meer leven en verwachten ze meer te bereiken.

5.6 NCDR en NCAB

De KNVB omschrijft de Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (NCDR) en de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) in het OVIVI-plan als partijen om kennis en ervaringen mee te delen. In 2024 was hun rol binnen OVIVI beperkt. Beide partijen ervoeren ook in 2025 weinig betrokkenheid bij het programma.

De NCDR is in 2025 naar eigen zeggen niet door de KNVB betrokken bij het OVIVI-programma. Dat hadden zij graag anders gezien, en ze hebben daar ook tevergeefs pogingen toe gedaan. De KNVB geeft aan dat er structureel toenadering is gezocht en actief is gevraagd om samenwerking en afstemming.

Ook de rol van de NCAB was naar eigen zeggen beperkt. De NCAB wordt nauwelijks actief op de hoogte gehouden of gevraagd mee te denken of te adviseren. Volgens de NCAB is dat juist wél hun rol (zowel binnen OVIVI als daarbuiten). De NCAB zou in de toekomst graag eerder, actiever en beter betrokken worden bij OVIVI. De NCAB ziet namelijk dat antisemitisme een grote rol speelt binnen het voetbal, maar dat de aanpak ervan effectiever kan. Ook hier geeft de KNVB aan de NCAB wel degelijk te informeren over wat er speelt op het gebied van discriminatie en racisme binnen het voetbal.

De KNVB erkent dat zowel de NCDR als de NCAB met hun expertise en ervaring kunnen bijdragen aan OVIVI. Onder meer omdat zij allemaal werken aan een gezamenlijk doel: een voetbalwereld zonder discriminatie, racisme en antisemitisme. Maar de partijen lijken elkaar in de uitvoering dus nog niet goed te vinden.

5.7 OCIVI

In [hoofdstuk 2.2](#) beschreven we dat het trainingsprogramma onder OCIVI is komen te vallen. Daarmee ligt de coördinatie niet meer bij de KNVB, maar bij NOC*NSF. Voor kennisoverdracht overlegt de KNVB regelmatig met NOC*NSF en andere OCIVI-sportbonden.

Conclusie & aanbevelingen

In dit laatste hoofdstuk formuleren en bespreken we enkele conclusies over de voortgang en opbrengsten van OVIVI in 2025. Daarnaast doen we aanbevelingen om de ingezette ontwikkelingen te bestendigen en verder te versterken.

6.1 Amateursport wordt bereikt, activering is lastig

Campagne met groot bereik, maar geen vliegwiel

De campagne 'Discriminatie = kansloos' heeft een groot bereik gehad. Via het betaald en amateurvoetbal werd een groot deel van zowel de voetballers als het voetbalpubliek bereikt.

De marktonderzoekscijfers laten zien dat er al voor de start van de campagne een grote handelingsbereid was bij voetbalbetrokkenen om in te grijpen wanneer discriminatie zich voordoet. Deze bereidheid is aan het einde van de campagne verder toegenomen. Ook groeide de groep die aangaf daadwerkelijk actie te hebben ondernomen na het signaleren van discriminatie.

De campagne lijkt daarmee een positieve invloed te hebben op (voorgenomen) gedragsverandering rondom het signaleren van discriminatie door Nederlanders met interesse in voetbal.

Tegelijkertijd zijn hier kanttekeningen bij te plaatsen. Voetbalbetrokkenen gaven aan vaker actie te hebben ondernomen bij het signaleren van racisme en discriminatie, waaronder het doen van een melding. Toch bleef het aantal meldingen, in zowel in het amateur- als het betaald voetbal, nagenoeg onveranderd.

Daarmee lijkt de algemene tendens in stand te blijven dat veel mensen het doen van een melding niet nuttig vinden of niet weten waar ze iets moeten melden (Ait Moha & Kraamer, 2024). Ook lijkt het (h)erkennen van verschillende vormen van discriminatie voor veel mensen (in het voetbal) lastig te blijven (Cremers et al., 2025a,b; Cremers & Visser, 2023; Felten et al., 2025).

In de eerste OVIVI-jaren is veel op bewustwording ingezet, en in de campagne wordt een duidelijke norm gesteld dat discriminatie kansloos is. Maar de invulling van welk gedrag daar precies onder valt, blijft open voor eigen interpretatie. Zo kunnen mensen tegen discriminatie in het voetbal zijn, maar bijvoorbeeld verwijzingen naar spelers als 'die zwarte' of schelden met 'homo' niet als discriminatie zien.

De inzet van workshops op verenigingen had een belangrijke rol bij het ontwikkelen van vaardigheden om discriminatie te (h)erkennen. Maar de afname van deze workshops is beperkt. In 2025 namen amateurclubs zelfs minder workshops af,

terwijl 2025 eerder als kansrijk werd gezien, omdat de campagne in de activatiefase terecht kwam en door de kansen op gemeenteniveau die de samenwerking met OCIVI bood. Hoewel op gemeenteniveau relatief veel clubs werden bereikt, gebeurde dat vooral door de inzet van een theatervoorstelling op lokale bijeenkomsten, waarbij alleen (bestuurlijk) kader werd bereikt.

Van bereiken naar activering

Een belangrijke vraag is of, en zo ja, hoe kaderleden na het volgen van een workshop vervolg geven aan de aanpak van discriminatie op hun vereniging. Hier is weinig zicht op. Ze doen dat in ieder geval niet vaak door deze workshops op hun eigen vereniging in te zetten.

Dat lokale bijeenkomsten vaak een bredere insteek hebben dan uitsluitend antidiscriminatie en inclusie, is zowel een kans als een uitdaging (Visser et al., 2026). Workshops worden geregeld gecombineerd met sessies over de vier basiseisen voor sociale veiligheid (de 4 v's). Dit thema heeft inhoudelijke raakvlakken met het tegengaan van discriminatie op verenigingen. Bovendien krijgt de implementatie van deze basiseisen veel prioriteit bij gemeenten en NOC*NSF en kent deze soms een verplicht karakter.

Deze basiseisen kunnen ook een rol kunnen spelen bij het tegengaan van discriminatie, zeker wanneer er een sterke koppeling tussen deze thematieken plaatsvindt. Tegelijkertijd schuilt er het risico in dat de aandacht voor (anti)discriminatie oppervlakkig blijft.

Het tegengaan van discriminatie vraagt om een brede, geïntegreerde benadering die diep verankerd is in de organisatie, variërend van visie en normstelling tot processen, besluitvorming, verantwoording en structurele monitoring (Felten et al., 2025). Er is daarbij aandacht nodig om specifieke vormen van discriminatie, zoals racisme en homo- en transnegativiteit, te kunnen begrijpen en (h)erkennen. Datzelfde geldt voor de relatie tussen (anti)discriminatie en (het gebrek aan) diversiteit in leidinggevende posities (zie ook Visser et al., 2026; Visser & Elling, in voorbereiding).

Dit benadrukt de complexiteit van het vraagstuk. Ook de actieve betrokkenheid van getroffen groepen en adequaat omgaan met weerstand zijn cruciale voorwaarden.

In de algehele antidiscriminatie-aanpak in het voetbal is rekening gehouden met veel van de vereiste facetten (Felten et al., 2025). Maar het is veel complexer om dit ook bij iedere afzonderlijke club te realiseren. De workshops vormen slechts een beperkt onderdeel en bieden in beperkte mate concrete handvatten voor een meer omvattende antidiscriminatie-aanpak. Dit betekent dat het, zelfs wanneer workshops op clubniveau worden uitgevoerd, niet vanzelfsprekend leidt tot een succesvolle implementatie in de praktijk.

De verbinding met de basiseisen voor sociale veiligheid kan dus zeker als vliegwiel voor antidiscriminatiemaatregelen dienen. Maar er moet ook goed worden bekeken

hoe daarbinnen (geen vrijblijvende) ruimte kan worden gecreëerd voor het tegengaan van alle vormen van discriminatie. Daarbij is het van belang om goed te bekijken hoe clubs handvatten kan worden geboden voor een antidiscriminatie-aanpak. En hoe zij ook kunnen worden bewogen om hier, al dan niet vrijblijvend, actief mee aan de slag te gaan.

Normeren door arbitragekader

Opvallend was dat er in het seizoen 2024-2025 wel een veel groter aantal discriminatiemeldingen op grond van handicap was in het amateurvoetbal. De verklaring hiervoor is dat de term ‘mongool’ toegevoegd is aan een lijst met uitingen die gekwalificeerd worden als discriminatie. Dit lijkt – in ieder geval op korte termijn – een succesvolle strategie om discriminerend woordgebruik in het amateurvoetbal aan te pakken.

Tegelijkertijd lijkt dit niet altijd op te gaan. Want ook ‘homo’, ‘flikker’, ‘vuile Marokkaan/Hollander/Turk/Surinamer/Chinees’, ‘kutblanke/-zwarte’, ‘zwarte piet’, oerwoudgeluiden en discriminerende gebaren zijn expliciet opgenomen als voorbeelden van discriminatie in de handleiding tuchtzaken amateurvoetbal (KNVB, 2024). En hoewel uit onderzoek blijkt dat veel arbitragefunctionarissen homonegatieve en racistische opmerkingen en scheldpartijen waarnemen, blijft het aantal meldingen hierover zeer beperkt (Cremers & Visser, 2023).

Het is daarom raadzaam om te overwegen hoe arbitragefunctionarissen er meer en consequent toe bewogen kunnen worden om alle typen discriminerende uitingen streng te normeren. Daarnaast kan onderzocht worden in welke mate scheidsrechters optreden als zijzelf mikpunt zijn van discriminerende uitingen en wanneer dit anderen betreft. Enerzijds om te zien of zij hierbij dezelfde normen hanteren, en anderzijds omdat scheidsrechters niet altijd in staat zijn interacties tussen spelers waar te nemen.

6.2 BVO's blijven uitdaging

Meldpunt betaaldvoetballerspelers en tool sociale media

Binnen het betaald voetbal hebben zich enkele positieve ontwikkelingen voorgedaan. De VVCS startte een meldpunt voor betaaldvoetballerspelers. Daarnaast zet de KNVB in op het gebruik van een sociale-mediatool om discriminerende reacties te verwijderen en hopen ze deze ook bij BVO's te kunnen uitrollen.

BVO's lijken discriminatie-aanpak niet als urgent te ervaren

Bij BVO's blijft de aanpak verder vooral beperkt tot het inzetten van Fair Play-workshops bij de eigen jeugdopleidingen. Daarnaast zijn er maatschappelijke projecten die – meestal zijdelings – relateren aan inclusie of antidiscriminatie. Binnen de eigen organisaties lijkt er weinig voortgang te worden geboekt door gebrek aan prioriteit en draagvlak, niet in de laatste plaats bij directies. Hierdoor, in combinatie met een gebrek aan personele capaciteit, lijkt de geboekte progressie bij BVO's zeer beperkt.

Dit is bijvoorbeeld terug te zien in het Spreekkorenproject, dat – net als bij de start van OVIVI – nog steeds maar drie BVO's afnemen. Ook blijkt uit een eerste gespreksronde met SLO's dat BVO's vaak geen problemen met discriminatie binnen hun club zien, en de aanpak hiervan daarom geen prioriteit geven. En hoewel grootschalige discriminerende spreekkoren in stadions beperkt zijn (mede door OVIVI), komen ze wel voor rondom het stadion en in kleine groepen, zo blijkt uit de politieregistraties.

De ontwikkelingen van slimme technologie rondom stadions laten zien dat deze in de toekomst een rol kunnen spelen om dit soort voorvallen beter te signaleren. Voorwaarde is wel dat er expliciete aandacht uitgaat naar het gebruik van dit middel om racisme en discriminatie te signaleren. Het risico bestaat namelijk dat er meer urgentie wordt ervaren voor de aanpak van andere wanordelijkheden in en rondom voetbalstadions. Hierdoor, in combinatie met beperkte mankracht, kan racisme en discriminatie laag op de prioriteitenlijst komen te staan.

Daarnaast zijn veel veiligheidsfunctionarissen wel wat gewend in het voetbal. Daarin schuilt het risico dat ze mogelijk andere normen hanteren voor het (h)erkennen van discriminerende uitingen dan op andere plekken in de samenleving. Het is daarom niet alleen raadzaam om in te zetten op het vergroten van de prioriteit voor het signaleren van racisme en discriminatie, maar ook om op te halen wat zij als discriminatie en racisme (h)erkennen. En hen te instrueren over welke normen ze moeten handhaven.

6.3 Slotconclusie

'Discriminatie=kansloos', maar wat is discriminatie?

Een rode draad in de uitdagingen die OVIVI kent, is dat zowel bij amateur- als betaaldvoetbalclubs lang niet altijd urgentie bestaat om met het thema aan de slag te gaan. Daarin blijft een paradox bestaan: clubs erkennen wel dat racisme en discriminatie een probleem zijn binnen het voetbal, maar zien het vaak niet als een urgent probleem binnen de eigen organisatie.

Op de meeste plekken in het voetbal komen niet iedere week incidenten voor die doen denken aan het incident met Mendes Moreira in 2019. Dat lijkt wel waaraan mensen vaak denken wanneer het gaat om racisme en discriminatie. Maar dat soort incidenten zijn er vooral een heel zichtbare verschijning van. Discriminatie en racisme kennen vele verschillende mechanismen en uitingen kent.

Het (succesvol) tegengaan van de expliciete spreekkoren lijkt zo als bliksemafleider te werken van andere manieren waarop discriminatie en racisme zich manifesteren, en van de rol die stereotyperende denkbeelden hierbij spelen. Er lijkt vaak een idee te bestaan dat er geen probleem is zolang zich geen 'grote incidenten' voordoen.

Maar het OVIVI-plan is niet enkel opgesteld om dat soort incidenten tegen te gaan, maar om alle vormen van discriminatie en racisme in het voetbal aan te pakken. Hoewel de eerste OVIVI-periode veelal op bewustwording was gericht, lijkt dit

proces – en daarin staat de voetbalwereld zeker niet op zichzelf – nog lang niet voltooid.

Veel betrokkenen in het voetbal lijken zich niet bewust van de mate waarin racisme en discriminatie zich ook op voor hen minder zichtbare, maar institutionele wijze manifesteren in het voetbal. Denk daarbij aan het maken van ongewenste, maar genormaliseerde stereotyperende opmerkingen. En aan de invloed van stereotype denkbeelden op institutionele kansenongelijkheid, waardoor de diversiteit op leidinggevende posities beperkt blijft.

Hoewel deze facetten minder expliciet naar voren komen in het OVIVI-2-actieplan, zijn ze wel degelijk een essentieel onderdeel van een integrale aanpak van discriminatie (Felten et al., 2025). De KNVB heeft hierin het goede voorbeeld gegeven door in 2020 concrete doelstellingen voor de diversiteit van de eigen organisatie te stellen. Om deze thematiek ook sterker bij clubs te agenderen, lijkt een sterkere koppeling tussen deze thema's wenselijk.

Daarnaast kende het implementeren van diverse actielijnen op clubniveau een vrijblijvend karakter. De vraag is hoelang deze vrijblijvendheid gerechtvaardigd is als discriminatie en racisme zich blijven voordoen. Zeker wanneer er bij verwante beleidsthema's, zoals de basiseisen voor sociale veiligheid, steeds meer wordt gekozen voor een verplichtend karakter (De Kwaasteniet et al., in voorbereiding). Mogelijk biedt een nog sterkere koppeling met de thema's sociale veiligheid en diversiteit hierin kansen voor een sterkere uitrol bij amateurverenigingen.

Niet langer vrijblijvend, en concretere doelstellingen voor clubs

Het is raadzaam om, voor zowel amateur- als betaaldvoetbalclubs, na te gaan hoe zij meer gestimuleerd of verplicht kunnen worden om met antidiscriminatie en antiracismebeleid aan de slag te gaan.

Daarin staat voetbal niet op zichzelf. Aangezien er ook bij andere amateursportverenigingen een gebrek aan urgentie lijkt te bestaan (Visser et al., 2026), kan hierin mogelijk voor een meer integrale aanpak van de amateursport worden gekozen. Zo staat de KNVB ook niet alleen voor deze opdracht, maar kan deze daarin samen optrekken met de Rijksoverheid, andere bonden en NOC*NSF. En met partners die kennis en ervaring hebben op het gebied van antidiscriminatie en -racisme, in de sport en daarbuiten.

Een sterke(re) koppeling met de thema's sociale veiligheid en diversiteit is hierbij een kans. Voorwaarde is wel dat er voldoende expliciete aandacht voor alle vormen van discriminatie gewaarborgd wordt. Voor veranderingen binnen het betaald clubvoetbal lijkt een grotere maatschappelijke druk noodzakelijk, om daadwerkelijke vooruitgang op het gebied van antiracisme en -discriminatie te kunnen verwezenlijken.

Er moet niet alleen worden nagedacht over hoe de stimulans plaats moet vinden, maar ook over welke maatregelen clubs concreet moeten nemen en wat daarvoor

nodig is. Het blijkt onvoldoende om clubs een vrijblijvende workshop of workshop aan te bieden, waarna ze vervolgens zelf aan de slag moeten. Het is raadzaam om concreter te maken welke maatregelen clubs moeten nemen. En ze blauwdrukken en ondersteuning aan te reiken voor hoe ze die – al dan niet verplicht – kunnen verwezenlijken.



Bronnen

Ait Moha, A. & Kraamer, M. (2024). *Discriminatie in zorg en sport. Fase 1: Kwantitatief onderzoek*. Verian

Amnesty International (2024). 'You feel like you are subhuman'. *Israel's genocide against Palestinians in Gaza*.

BN DeStem (2025). Herdenking Lisa bij NAC gekaapt: 'Ik stopte meteen met klappen'. *BN DeStem*. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://www.ad.nl/breda/herdenking-lisa-bij-nac-gekaapt-ik-stopte-meteen-met-klappen~adf86976/>

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

Cremers, R., Anselma, M., Visser, T., & De Kwaasteniet, R. (2025). *Monitor OVIVI 2024. Aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal*. Mulier Instituut.

Cremers, R., Van Lienden, A., Elling, A., & Van Sterkenburg, J. (2025). The Netherlands: Racism and policy responses in Dutch football: A critical evaluation. In Merkel, U. (Ed.), *Racism, xenophobia, antisemitism, and islamophobia in European football* (pp. 108–124). Routledge.

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

De Kwaasteniet, R., Bronkhorst, P., & Baggen, W. (nog te verschijnen). *Invoering van de basiseisen sociale veiligheid*. 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.

Felten, H., Broekroelofs, R., Nechar, C., Boersma, A., & Does, S. (2025). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Movisie.

Het Parool (2025). Voetbalfans nemen Nederlandse én NSB-vlaggen mee naar stadion om Lisa te herdenken: 'Zo krijgt het iets racistisch'. *Het Parool*. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://www.parool.nl/nederland/voetbalfans-nemen-nederlandse-en-nsb-vlaggen-mee-naar-stadion-om-lisa-te-herdenken-zo-krijgt-het-iets-racistisch~bb12d843/>

Independent International Commission of Inquiry on the Occupied Palestinian Territory, including East Jerusalem, and Israel (2025). *Legal Analysis of the Conduct of Israel in Gaza Pursuant to the Convention on the Prevention and Punishment of the Crime of Genocide*. United Nations Human Rights.

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

KNVB (2024). *Handleiding tuchtzaken amateurvoetbal. Seizoen 2024/'25*. Geraadpleegd op 10 maart 2026 van: <https://www.vvreetum.nl/upload/20241911353820-handleiding-tuchtzaken-av---augustus-2017---definitief-v1.pdf>

KNVB (2025). *Evaluatie Discriminatie = Kansloos* [intern document].

KNVB (2026a). Voetbalpubliek stilliger tegen discriminatie en komt vaker in actie. *KNVB Media*. Geraadpleegd op 12 maart 2026, van <https://www.knvb.nl/nieuws/themas/sportiviteit-respect/71412/voetbalpubliek-stilliger-tegen-discriminatie-en-komt-vaker>

KNVB (2026b). *Richtlijn licentie-eisen*. Geraadpleegd op 10 maart 2026, van <https://www.knvb.nl/downloads/bestand/29922/richtlijn-licentie-eisen-per-6-maart-2026>

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (2025). *Racisme in het voetbal: wanneer stoppen we met woorden en beginnen we met daden?*

NOS (2025a). Twee Go Ahead-supporters krijgen stadionverbod na misdragingen rond duel met AZ. *NOS*. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://nos.nl/artikel/2566125-twee-go-ahead-supporters-krijgen-stadionverbod-na-misdragingen-rond-duel-met-az>

NOS (2025b). Verdachte van racistisch gedrag bij Cambuur-Willem II geïdentificeerd. *NOS*. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://nos.nl/artikel/2581917-verdachte-van-racistisch-gedrag-bij-cambuur-willem-ii-geidentificeerd>

NOS (2025c). Racisme bij duel Spakenburg en Kozakken Boys: spits en zijn familie belaagd. *NOS/RTV Utrecht*. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://nos.nl/artikel/2586968-racisme-bij-duel-spakenburg-en-kozakken-boys-spits-en-zijn-familie-belaagd>

NOS (2025d). Racismemeldingen voetbal topje van de ijsberg: jeugdspelers wekelijks uitgescholden. NOS. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://nos.nl/artikel/2586028-racismemeldingen-voetbal-topje-van-de-ijsberg-jeugdspelers-wekelijks-uitgescholden>

Politie (2025). *Factsheet voetbal & veiligheid seizoen 2024/2025*.

RTV Utrecht (2025). Vrijspraak voor Kozakken Boys in racismezaak El Azzouti, wel boete voor rookbom. *RTV Utrecht*. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://www.rtvutrecht.nl/nieuws/4006847/vrijspraak-voor-kozakken-boys-in-racismezaak-el-azzouti-wel-boete-voor-rookbom>

Trouw (2025). Hoe voetbalsupporters met Nederlandse vlaggen de moord op Lisa kapen. *Trouw*. Geraadpleegd op 11 maart 2026, van <https://www.trouw.nl/sport/hoe-voetbalsupporters-met-nederlandse-vlaggen-de-moord-op-lisa-kapen~b75405e1/>

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

Van der Hoeven, S., Waardenburg, M., & Geubbels, A. (2025). *Impactrapport 2024/'25 Vriendenloterij Eredivisie en Keuken Kampioen Divisie*. Eredivisie CV/Coöperatie Eerste Divisie/Universiteit Utrecht.

Visser, T., Cremers, R., De Kwaasteniet, R., & Aydoğ̃an, G. N. (2026). *Monitor OCIV 2025. Beleidsprogramma gericht op antidiscriminatie en inclusie*. Mulier Instituut.

Walz, G., & Fiere, B. (2025). *Discriminatiecijfers in 2024*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties/Ministerie van Justitie en Veiligheid.

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

Rens Cremers
r.cremers@mulierinstituut.nl

Tessa Visser
t.visser@mulierinstituut.nl

Rutger de Kwaasteniet
r.dekwaasteniet@mulierinstituut.nl

Manou Anselma
m.anselma@mulierinstituut.nl