

Handreiking Respect op en om het veld

Hoe ga je om met racisme en discriminatie
in het amateurvoetbal?

Deel 1
Veldverkenning



vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie



1. Inleiding	4
1.1 Voor wie is deze handreiking geschikt?	5
2. Wat is discriminatie en racisme en hoe ziet het eruit?	6
2.1 Wat is discriminatie?	6
2.2 Wat is racisme?	6
2.3 Wat is antisemitisme?	6
2.4 Wat is homofobie?	7
2.5 Wat is seksisme?	7
2.6 Ongelijke behandeling	7
2.7 Wetten en regels omtrent discriminatie	7
2.8 Definities en landelijke cijfers	8
2.8.1 Meldingen bij RADAR en app DiscriminatieMelder	8
2.9 Wat is bekend over bestaande interventies bij discriminatie in het amateurvoetbal?	9
2.10 Weerstand en kans bij het tegengaan van racisme en discriminatie	10
3. Resultaten veldverkenning	12
3.1 Analyse veldverkenning naar discriminatie en racisme in het amateurvoetbal	12
3.2 Bijvangst: andere signalen uit de veldverkenning	17
3.3 Wat is nodig om discriminatie tegen te gaan?	21
4. Meld discriminatie met app DiscriminatieMelder	24
5. Literatuuronderzoek: wat is bekend over interventies bij discriminatie in het amateurvoetbal?	25
5.1 Bestaande trainingen en voorlichting	25
5.1.1 Ons voetbal is van iedereen – voorlichting en training	25
5.1.2 Interventies ter signalering (toezicht, rapportage, klachtbehandeling)	27
5.1.3. Sanctioneren (protocollen, tuchtrecht, strafrecht)	28
5.2. Wat is bekend over effecten van interventies?	30
5.3 Normstellende interventies	30
5.4 Conclusie literatuuronderzoek	32
6. Literatuurlijst	33
7. Bronvermelding	34
8. Nawoord	35
9. Dankwoord	35

1. Inleiding

“Bijna de helft van de spelers in het betaald voetbal ontvangt geregeld discriminerende berichten via sociale media”¹ kopte de Volkskrant in de zomer van 2022 nog. Apengeluiden, intimidatie, schelden met discriminerende benamingen zoals ‘homo’ en ‘zwarte’ zijn niet nieuw en reeds bekend onder iedereen die graag naar professioneel voetbal kijkt of regelmatig een stadion bezoekt. Maar hoe zit dat in het amateurvoetbal? Vinden dezelfde vormen van racisme en discriminatie ook plaats langs de lijn in de Nederlandse dorpen of steden?

In opdracht van het VSB Fonds en in samenwerking met de gemeentes Tilburg, Roosendaal, Moerdijk, 's Hertogenbosch, Rotterdam, hun sportbedrijven en de KNVB heeft RADAR een veldverkenning uitgevoerd waarin de eerste contouren van racisme en discriminatie in het amateurvoetbal duidelijk worden. Naast het uitvoeren van deze verkenning heeft RADAR een praktische handreiking samengesteld voor iedereen die zich beweegt in het amateurvoetbal.

Tijdens de oriëntatie in 2019, voordat we de veldverkenning startten, bleek dat er geen duidelijke aanpak van discriminatie en racisme in het amateurvoetbal was. Er bestonden wel verschillende documenten en adviezen vanuit sportbonden en sportkoepels. Vaak maakte de aanpak van discriminatie deel uit van een bredere aanpak, bijvoorbeeld: Samen naar een Veiliger Sportklimaat. Daar was goede argumentatie voor, maar wij zagen dat het ‘lastige onderwerp: discriminatie’ toch vaak ondergesneeuwd werd door andere aandachtspunten. Wij vermoedden dat de aanpak van discriminatie & racisme in het (amateur)voetbal jarenlang onderbelicht was. Slechts enkele amateurverenigingen besteedden er aandacht aan, vaak van tijdelijke aard. Die conclusie werd deels achterhaald toen de KNVB het aanvalsplan ‘Ons Voetbal Is Van Iedereen’ lanceerde.

Wij stellen dat de aanpak van discriminatie en racisme in het Nederlandse (amateur)voetbal in de kinderschoenen staat. Maar is dat wel zo? Bestaat er zoiets als een lijst met veelvoorkomende discriminatoire incidenten in het amateurvoetbal? Welke wetenschappelijke inzichten bestaan er over de problematiek? Bestaan er best practices? Weten amateurvoetbalverenigingen en hun leden überhaupt wat te doen met incidenten of beleid? Wie is actief met een aanpak? Welke organisaties bewegen zich in dit werkveld? Welke bestuurlijke beweging is er bij (bijvoorbeeld) gemeenten? Hoe verhouden die verschillende (professionele) organisaties zich tot elkaar? Zo waren er nog veel meer vragen.

RADAR nam zich voor de onderbelichting van racisme en discriminatie te doorbreken. Het VSB-fonds, geflankeerd door de bovengenoemde gemeentes, gaf ons de mogelijkheid om hier flink in te duiken. In samenwerking met de gemeentelijke sportbedrijven; Rotterdam Sportsupport, Sport in Tilburg, SportService Noord-Brabant, Meer Moerdijk en Sport, de KNVB en een flink aantal amateurvoetbalverenigingen gingen we aan de slag.

Voor u ligt de ‘Handreiking: Diversiteit, Inclusie, Discriminatie & Racisme in het Amateurvoetbal’. Iedereen die iets met het amateurvoetbal heeft moet er iets mee kunnen. Daarom bestaat de handreiking uit twee delen:

Handreiking deel 1: Veldverkenning

Handreiking deel 2: Interventies, tools en trainingen om racisme en discriminatie tegen te gaan

¹ <https://www.volkskrant.nl/sport/uitkomst-van-onderzoek-naar-discriminatie-van-voetballers-via-sociale-media-is-klap-in-het-gezicht-van-knkv-be71398f?referrer=https://www.google.com/>

Deel 1 bevat de veldverkenning die we hebben uitgevoerd bij verschillende clubs in Nederland. Hieruit kwamen een tal van bevindingen. RADAR heeft 20 respondenten individueel gesproken, 7 groepsinterviews (met 27 respondenten) gehouden en 107 mensen hebben de digitale vragenlijst ingevuld. Daarmee is dit onderzoek een verkenning van het onderwerp. Vrijwel alle respondenten komen uit de gemeenten die als partner bij deze verkenning aangesloten zijn.

Deel 2 van deze handreiking bevat een praktische aanpak met tips, tools, best practices en andere informatie die zijn ontwikkeld als antwoord op de bevindingen die wij opgehaald hebben tijdens tal van interviews, focusgesprekken, een digitale vragenlijst en verschillende voorlichtings- en trainingsbijeenkomsten.

Amateurvoetbalclubs hebben in toenemende mate te maken met belangrijke maatschappelijke taken. Zij krijgen deze dan ook in groten getale op hen afgevuurd. Het tegengaan van armoede, tegengaan van wegwerpplastic, de inzet op betere schoolprestaties, samenwerken en zelfvertrouwen en gezonde sportkantines zijn slechts een greep uit de voorbeelden die wij gezien hebben langs de velden. Het bestrijden van racisme en discriminatie is een van die belangrijke maatschappelijke taken van de club. We vragen voetbalclubs niet dit alleen te doen, RADAR helpt graag hierbij. Mocht u naar aanleiding van deze handreiking vragen hebben of hulp nodig hebben van RADAR, dan komen wij graag bij op de club om u te ondersteunen.

Laat deze handreiking een constructieve aanzet zijn voor de discussie en de aanpak van discriminatie en racisme in het Nederlandse amateurvoetbal.

Let's push things forward!

1.1 Voor wie is deze handreiking geschikt?

Deze handreiking is geschikt voor iedereen die zich inzet in het amateurvoetbal. De handreiking is in het bijzonder bruikbaar voor:

- trainers
- bestuurders
- spelleiders en scheidsrechters
- commissie Waarden & Normen, Sportiviteit & Respect
- clubleden (vrijwilligers, spelers etc.)
- degenen die langs de lijn staan (publiek, ouders etc.)

De handreiking is in eerste instantie bedoeld voor het amateurvoetbal, maar we verwachten dat ook organisaties en mensen in andere amateursporten interesse kunnen hebben in deze praktische aanpak gericht op het bestrijden van discriminatie en racisme op het sportveld.

Daarbij willen wij met klem benoemen dat de interventies bedoeld zijn voor de gehele cluborganisatie en met name succesvol zal zijn als zij uitgedragen en uitgevoerd worden door de gehele club, niet en zeker niet alleen degenen die zelf te maken hebben gehad met discriminerende incidenten. In onze aanpak pleiten we ook voor een ketenaanpak.

2. Wat is discriminatie en racisme en hoe ziet het eruit?

Binnen de veldverkenning zijn we veel voorbeelden tegengekomen van racisme en discriminatie. Om helder te duiden waar we het over hebben geven we enkele praktijkvoorbeelden en de definities zoals door RADAR gehanteerd.

2.1 Wat is discriminatie?

Discriminatie is het ongelijk behandelen van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in die situatie niet toe doen. Discriminatie is verboden. Dat staat in artikel 1 van de grondwet. “Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

2.2 Wat is racisme?

Racisme is een vorm van discriminatie. Ondanks verschillende definities stelt één van de meest gangbare en volledige definities van racisme, dat het gaat over een reeks aan (on)bewuste gedragingen, ideeën, mentaliteit en houdingen waarbij superioriteit tot uitdrukking komt richting anderen vanwege hun huidskleur, afkomst, etniciteit of religie. Het onderliggende idee is de rasantheorie, die stelt dat mensen kunnen worden ingedeeld op uiterlijke kenmerken en daarmee beter of slechter zouden zijn dan het andere. In de regel: hoe donkerder de huidskleur, hoe lager iemand op die sociale ladder scoort. Dit superioriteitsidee was ooit bedacht om mensen op basis van uiterlijke kenmerken in te delen en daar een bepaalde status aan te ontlenen. Het is een directe erfenis van ons koloniale verleden, waar veel witte Europeanen baat bij hadden. Daarom moeten we racisme zien als systeem. Een systeem dat ongelijkheid en achterstelling creëert tot op de dag van vandaag².

Het maken van ‘apengeluiden’ of het gooien van bananen op het veld door het publiek naar zwarte spelers toe, is een voorbeeld van racisme in het voetbal. Scheldpartijen tussen spelers onderling en/of scheidsrechters of trainers kunnen ook racistisch zijn wanneer huidskleur, afkomst of etniciteit ter sprake komt. Voorbeeld: in het heetst van de strijd fluit de zwarte scheidsrechter voor partij X en wordt uitgescholden door een witte speler met ‘k*-n*’. Voorbeeld: Langs de kant schreeuwt iemand: “... pak die zwarte!”

2.3 Wat is antisemitisme?

‘ Hamas, hamas, alle Joden aan het gas’, is een typisch voorbeeld van antisemitisme. Antisemitisme is een bepaalde perceptie van Joden die tot uiting kan komen als een gevoel van haat jegens Joden. Retorische en fysieke uitingen van antisemitisme zijn gericht tegen Joodse of niet-Joodse

² <https://radar.nl/ook-witte-mensen-zijn-slachtoffer-van-racisme/>

personen en/of hun eigendom en tegen instellingen en religieuze voorzieningen van de Joodse gemeenschap.³

2.4 Wat is homofobie?

Supporters of bezoekers scanderen vanuit het publiek: 'Hij, hij is een homofiel' of maken van het woord 'homo' een scheldwoord. Deze opmerking zijn gestoeld op homofobie. Homofobie is het hebben van gevoelens van ongemak, angst, minachting, vijandigheid en/of haat tegen homoseksuelen en homoseksualiteit.⁴

2.5 Wat is seksisme?

'Je bent wel goed voor een meisje', is een typisch voorbeeld van het discrimineren op grond van geslacht, meestal gericht tegen vrouwen.⁵

Seksisme is elke uiting (daad, woord, beeld, gebaar) die voortkomt uit het idee dat sommige personen, meestal vrouwen, omwille van hun sekse minderwaardig zijn.⁶

2.6 Ongelijke behandeling

Ongelijke behandeling kent ook subtielere vormen. Zo ziet men dat bijvoorbeeld dat dameselftallen anders behandeld worden dan herenelftallen. Bijvoorbeeld: Het meidenteam krijgt altijd het meest slechte veld en de mindere kwaliteit ballen.

Een ander voorbeeld van ongelijke behandeling is als de scheidsrechter zegt, voor de aftrap, tegen het team met veel jongens van kleur: '...we spreken alleen Nederlands op het veld...'

2.7 Wetten en regels omtrent discriminatie

Nederland heeft een omvangrijk stelsel van wetten dat mensen beschermt tegen discriminatie. Wat betreft sport is die wetgeving vooral van belang wanneer sport een vorm van dienstverlening is. Een sportvereniging of sportschool wordt gezien als aanbieder van een dienst. En zo'n aanbieder heeft de verplichting om zorg te dragen voor een discriminatievrije omgeving. Daarnaast heeft de gelijkebehandelingswetgeving betrekking op ongelijke behandeling. Het is sportclubs niet toegestaan om mensen te weigeren op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat.⁷

³ Wit, N. de en Fiere, B. (2021). Openlijk Joods, maar niet altijd. Een kwalitatief onderzoek naar ervaren antisemitisme en veiligheidsbeleving onder Joodse inwoners van Rotterdam en nabije omgeving.

⁴ Factsheet Homofobie. Emancipator (<https://www.emancipator.nl/wp-content/uploads/2016/07/Factsheet-Homofobie.pdf>)

⁵ Bron: Amnesty (<https://www.amnesty.nl/encyclopedie/seksisme-en-mensenrechten>).

⁶ Bron: <https://human-rights-channel.coe.int/stop-sexism-nl.html>

⁷ Uit de factsheet Discriminatie en sport van RADAR <https://radar.nl/publicaties/factsheet-discriminatie-en-sport/>

2.8 Definities en landelijke cijfers

KIS⁸, het Kennisplatform Inclusief Leven, schreef in 2022 een overzichtsartikel met daarin cijfers over discriminatie. Wij hebben de belangrijkste punten hieronder uitgelicht:

- 37 procent van de sporters met migratieachtergrond (1*) heeft wel eens te maken met negatieve uitingen. Deze negatieve uitingen lopen uiteen van microagressies, onbegrip, uitschelden, uitsluiting en fysiek geweld, zo laat de factsheet [Sportgedrag en ervaren racisme etnische minderheden](#) van het Mulier Instituut (2021) zien. Van de Nederlanders met een migratieachtergrond die zijn aangesloten bij een vereniging is dit percentage hoger, namelijk 47 procent. Ook geeft 17 procent van de verenigingssporters met een migratieachtergrond aan wel eens te maken te hebben gehad met ‘grappen’ of andere opmerkingen over hun huidskleur, herkomst of geloofsovertuiging.
- [De monitor Sportakkoord ‘Sport verenigt Nederland’ \(2020\)](#) laat zien dat 15 procent van de bestuurders van sportverenigingen aangeeft dat er binnen de vereniging wel eens ‘grappen’ en opmerkingen worden gemaakt vanwege iemands huidskleur en/of herkomst. En 10 procent geeft aan dat dit wordt gedaan vanwege iemands religieuze achtergrond of overtuiging.
- In dezelfde monitor komt naar voren dat 66 procent van de sportverenigingen geen antidiscriminatiebeleid heeft. De verenigingen die dit wel hebben, besteden veelal geen specifieke aandacht aan racisme. En 88 procent heeft in de 12 maanden voorafgaand aan de monitor geen aandacht besteed aan het tegengaan van discriminatie.
- De KNVB kreeg tussen april 2019 en november 2020 93 discriminatiemeldingen binnen. Een aanzienlijk deel hiervan heeft een racistische grondslag.(2*)
- Op sociale media hebben betaald voetballers ook met regelmaat te maken met discriminatie. Bijna 92 procent van de respondenten in het onderzoek [Online discriminatie in het voetbal](#) geeft aan wel eens discriminerende berichten over een voetballer in Nederland op sociale media te zien. Deze berichten gaan voornamelijk over iemands herkomst.

Verder is er nog een tal van onderzoeken gedaan op dit gebied. Deze vindt u terug in de literatuurlijst.

2.8.1 Meldingen bij RADAR en app DiscriminatieMelder

In de periode van 2022 – 2023 hebben we de meldingen bijgehouden die bij ons Meldpunt zijn binnengekomen. In de periode 26 september 2022 tot 3 april 2023 zijn er in totaal 39 meldingen binnengekomen die betrekking hebben op voetbal. Hiervan gaan 36 meldingen over incidenten in het amateurvoetbal en 3 meldingen hebben te maken met betaald voetbal.

Eenzijds zien we in deze meldingen dat zowel spelers als toeschouwers de dader of het slachtoffer kunnen zijn van discriminatoir gedrag. Ook scheidsrechters of grensrechters worden benoemd als degenen die het gedrag vertonen of aan het ontvangende eind staat. Hieronder volgen een aantal geanonimiseerde meldingen om te illustreren wat er zoal gebeurt tijdens voetbalwedstrijden.

⁸ <https://www.kis.nl/artikel/racisme-de-sport-cijfers-en-mogelijke-aanpakken-voor-gemeenten>

‘De aanvaller vond het nodig om mij (de grensrechter van de uitspelende partij) uit te schelden en te roepen: “doe nu dan ook je vlag omhoog, dikke zwarte.” Toen ik de scheidsrechter hierop attendeerde deed hij er niets aan terwijl hij van de speler nog geen 3 meter vandaan stond. Hij had het zogenaamd niet gehoord. Ook het thuispubliek hoorde ik regelmatig uitingen doen op huidskleur en afkomst.’

‘Ik ben getuige geweest van het feit dat spelers van club X voortdurend een aantal moslimspelers aan het provoceren waren. “Blijf toch lekker in de moskee”, “Het is altijd gezeik met jullie volk”, “Jullie hebben niks te zoeken op voetbalveld”.’

Zoals in deze meldingen te lezen valt, zijn er veel voorvallen waarin herkomst of religieuze overtuiging een rol spelen. Echter, er zijn ook verschillende meldingen binnengekomen waarin seksuele gerichtheid gebruikt wordt om de tegenstander te beledigen.

‘Onze captain van club X draagt de One Love-band tijdens de wedstrijden. Hierop reageerde een speler van club Y meerdere malen dat we “gore homofielen” waren met onze One Love-band.’

‘Gedurende de wedstrijd club X – club Y is door publiek van club X een van de scheidsrechters meermaals voor “k*koelie” uitgemaakt en zijn verschillende spelers van club Y voor “k*homo” uitgemaakt.’

2.9 Wat is bekend over bestaande interventies bij discriminatie in het amateurvoetbal?

In de periode 2010-2021 zijn er diverse beleidsinterventies ondernomen om discriminatie en/of racisme in het voetbal aan te pakken. Veel van deze interventies maken deel uit van nationale beleidsprogramma's om ongewenst gedrag in het voetbal of breedtesport in het algemeen uit te bannen. De meest recente daarvan is 'Ons voetbal is van iedereen' dat op 8 februari 2021 werd gelanceerd. Dit beleidsprogramma bestaat uit een pakket van ruim 20 maatregelen en interventies en richt zich zowel op het betaald voetbal als het amateurvoetbal. Van 2011 tot en met 2018 liep het programma 'Naar een veiliger sportklimaat' van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) waarin werd ingezet op het voorkomen van ongewenst gedrag en het stimuleren van gewenst gedrag in de breedtesport. Na afloop van dat programma werd er door het ministerie van VWS een nieuw beleidsprogramma geïnitieerd, namelijk 'Nationaal Sportakkoord'. Dit Nationaal Sportakkoord is door het ministerie van VWS, NOC*NSF en Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) op 29 juni 2018 ondertekend en loopt tot en met 2021. Al deze beleidsprogramma's zijn door het Mulier Instituut gemonitord.

De beleidsprogramma's 'Naar een veiliger sportklimaat' en 'Nationaal Sportakkoord' hebben een meer algemene doelstelling dan het beleidsprogramma 'Ons voetbal is van iedereen' dat specifiek is opgezet om discriminatie en racisme aan te pakken.

Bekijk voor alle uitkomsten de monitoring door het Mulier Instituut het literatuuronderzoek in de bijlage.

2.10 Weerstand en kans bij het tegengaan van racisme en discriminatie

We benoemden al eerder dat voetbalclubs veel belangrijke maatschappelijke taken hebben. Daarnaast heeft de club ook te maken met veel (nieuwe) uitdagingen zoals het vinden en onderhouden van geschikte accommodatie, werven, binden en behouden van vrijwilligers en clubleden en het betalen van gestegen energielasten. Het tegengaan van racisme en discriminatie is één van die uitdagingen. De voetbalclub van de toekomst, een moderne club die is voorbereid op superdiversiteit, ziet dit niet alleen als een uitdaging maar ook juist als een kans. Het levert namelijk ook veel voordelen op om in te zetten op dit onderwerp.

Veel voetbalclubs ervaren weerstand om hiermee aan de slag te gaan. Ze worstelen met verschillende opvattingen en denkbeelden zoals:

- Bij ons 'gebeurt' het niet, wij hebben geen racisme of discriminatie of het is een ver-van-mijn-bedshow.
- 'Kunnen wij als homogene club wel wat met dit onderwerp?'
- 'We hebben urgentere problemen zoals het tekort aan vrijwilligers'
- 'We gaan hier onze vingers niet aan branden.'

Racisme en discriminatie is ook onderdeel van een groter maatschappelijk probleem. Ook de toename van (culturele en gender) diversiteit kan als bedreiging worden ervaren. Dit krijgen we ook van clubs terug. Ze zijn bang terecht te komen in een zeer gepolariseerd debat. Toch biedt een proactieve houding op de dit onderdeel ook veel kansen:

- Clubleden voelen zich veiliger; er wordt uitgegaan van onderling respect en open communicatie en dat zorgt voor een sterkere clubidentiteit.
- Een aanpak van racisme en discriminatie zorgt voor een kettingreactie in ander positief sociaal gedrag.
- Het is een manier om te laten zien dat de voetbalclub Maatschappelijk Verantwoord Onderneemt en maatschappelijke ontwikkelingen serieus neemt.
- De voetbalclub faciliteert zo een discriminatievrije (werk)omgeving voor iedereen. Een concrete stap om te zorgen dat iedereen mag zijn zoals diegene is.



3. Resultaten veldverkenning

Hieronder beschrijven wij de belangrijkste bevindingen uit de interviews en focusgroepgesprekken met leden van amateurclubs in Noord-Brabant en Zuid-Holland en uit de reacties op de digitale vragenlijst. In totaal hebben we 20 leden van amateurvoetbalclubs gesproken in een één-op-één gesprek en 27 leden in groepsgesprekken. Ook hebben 107 leden de digitale vragenlijst ingevuld. Het is belangrijk om te weten dat alle interviews zijn afgenomen op basis van anonimiteit en vertrouwelijkheid. Om deze reden verwijzen we niet naar de clubs of individuele clubleden die meegewerkt hebben aan de veldverkenning.

3.1 Analyse veldverkenning naar discriminatie en racisme in het amateurvoetbal

De meeste respondenten denken bij discriminatie en racisme in het amateurvoetbal (in eerste instantie) aan bejegening vanwege iemands huidskleur of etnische achtergrond. Het gaat dan bijvoorbeeld om opmerkingen als ‘He k*tzwarte, oprotten’, ‘Pak die k*t-n* eens aan’, ‘Schop die bruine onderuit’ en ‘k* Marokkaan’. Andere voorbeelden die ter sprake komen zijn apen- en oerwoudgeluiden en het gooien van bananen naar spelers met een donkere huidskleur. Ook opmerkingen als ‘Ga terug naar je eigen land’ en ‘vieze buitenlander’ komen voor op of langs de voetbalvelden. Vanuit de vragenlijst wordt ook nog het voorbeeld van zwarte-pietpoppen/tekeningen in de kantine genoemd.

Een enkele keer komt discriminatie/racisme in de vorm van fysiek geweld ter sprake. Zoals de situatie waarin een jeugdspeler met een migratieachtergrond een overtreding maakt op een speler van de thuisclub en vervolgens door een toeschouwer (lid van de thuisclub) wordt geslagen.

Escalatie

Verschillende respondenten beschrijven situaties waarin discriminatoire/racistische uitingen fysiek geweld tot gevolg hebben. Zoals in de situatie waarin een speler met een Turkse achtergrond voortdurend scheldwoorden en oerwoudgeluiden naar zijn hoofd geslingerd kreeg wanneer hij aan de bal was. Deze speler raakte helemaal over zijn toeren en heeft vervolgens de scheidsrechter ‘gemolesteerd’. Een ander voorbeeld is een voetballer van kleur die meerdere keren door een tegenspeler voor ‘k*tzwarte’ is uitgemaakt en als reactie daarop een harde overtreding maakte en van het veld moest. Of een jeugdspeler die k*n* hoort vanaf de zijlijn en als reactie daarop op de ouders afstormt die dit hebben geroepen.

Uitsluiting bij aanmelding

In één gesprek komt discriminatie bij aanmelding ter sprake. De respondent van een club heeft, samen met de ouders van twee jeugdspelers van die club, deze spelers aangemeld bij een andere club in de stad, bij wijze van experiment. De jongen met een Nederlands klinkende naam mocht meteen beginnen, terwijl de jongen met een niet-Nederlands klinkende naam op de wachtlijst werd gezet. Na een half jaar was er nog steeds geen plek voor hem. Uitsluiting bij aanmelding kwam verder niet ter sprake in de interviews en groepsgesprekken.

Tegenstanders en toeschouwers

De meeste voorbeelden die respondenten noemen gaan over bejegening van een speler van de eigen club door een speler (of ander lid) van de tegenpartij. Een enkele respondent benoemt in een gesprek racistisch schelden door leden van de eigen club (naar een tegenstander). Ook uit de digitale vragenlijst blijkt dat discriminatie binnen de eigen club voorkomt, bijvoorbeeld door de eigen trainer/coach (4 keer genoemd) of door een teamgenoot (5 keer genoemd).

Daarnaast worden toeschouwers regelmatig genoemd als degenen die zich discriminerend of racistisch uitlaten. Bijvoorbeeld tijdens een uitwedstrijd bij een dorpse club zonder spelers met een migratieachtergrond. Ook kwam een voorbeeld voorbij van een jeugdtrainer die door een speler van de tegenpartij 'volledige gorilla' werd genoemd. Verder vertelt een respondent dat een overtreding door een witte speler door toeschouwers wordt gezien 'in het teken van voetbal', maar dat op eenzelfde overtreding van een van zijn jongens de reactie is 'dat is die Turk' of 'zie je, typisch weer een zwarte'.

Scheidsrechters

Er zijn ook voorbeelden van ervaren discriminatie en racisme door scheidsrechters. Bijvoorbeeld racistische uitlatingen waarvan melding is gemaakt bij de KNVB. Meerdere keren wordt de scheidsrechter ongelijke behandeling verweten. Zoals in de wedstrijd waarin volgens de respondent 'iedereen met een kleurtje met een kaart van het veld werd gestuurd. Om niks'. Of dat de scheidsrechter spelers van het ene team anders behandelt bij hetzelfde gedrag als spelers van het andere team. De respondent licht toe: 'Die spelers voelen dat. En ja, het is heel moeilijk om aan mensen uit te leggen die dat niet kunnen voelen.' Ervaren discriminatie is niet altijd heel direct of concreet, maar zit soms in kleine dingen. Zo zegt een respondent: 'Wij moeten gewoon harder ons best doen. Dat vind ik heel jammer. Dus het zijn echt de kleine dingetjes waar bij ons wel op gelet wordt en bij de tegenstander niet. Het is anders.'

Een andere respondent beschrijft dat een scheidsrechter de digitale passen van spelers van zijn club, waarvan de grote meerderheid van de leden een migratieachtergrond heeft, uitvoerig controleert en die van de tegenpartij niet. Hiermee wordt de indruk gewekt dat het ene team onbetrouwbaar is en gecontroleerd moet worden. Dit geeft aan dat er met twee maten gemeten wordt door de scheidsrechter.

Bij een andere club vertelt een respondent dat er op de club waar hij lid van is scheidsrechters rondlopen die in zijn ogen partijdig zijn. Deze scheidsrechters zouden eerder voor de tegenstander fluiten wanneer dat een overwegend Turks of Marokkaans team is, dan voor de eigen club.

Scheidsrechters worden weleens voor (k*)racist uitgemaakt, wanneer spelers het niet eens zijn met hoe diegene fluit.

Meerdere respondenten vertellen het lastig te vinden hoe ze om moeten gaan met situaties waarin spelers aangeven discriminatoir of racistisch bejegend te zijn, maar dit niet door scheidsrechter en/of trainers is gehoord en wordt ontkend door de tegenstander.

Religie

Een enkele keer worden ervaringen van discriminatie op grond van religie gedeeld. Het gaat hierbij om bejegening met termen als 'is er weer zo'n islamitische partij die komt opdagen' en 'zo'n IS-team'. Ook in de digitale vragenlijst benoemt iemand dat er 'altijd wel iets geroepen wordt over onze Turkse en Marokkaanse jongens over hun geloof'.

We hebben ook gevraagd naar antisemitisme. Hier worden door de respondent geen voorbeelden genoemd binnen deze veldverkenning. Uit ervaring en in latere gesprekken zijn we deze voorbeelden wel tegengekomen.

Seksuele gerichtheid

Schelden met de term 'homo' gebeurt bij de meeste clubs (veelvuldig). Over het algemeen wordt dit als 'algemeen' scheldwoord gebruikt, niet specifiek gericht op homoseksuele mannen. Hier wordt vrijwel nooit iets tegen gedaan. Volgens een van de respondenten komt dat doordat schelden met 'homo' de meeste spelers niet persoonlijk raakt. Net als in het profvoetbal, lijken bij amateurclubs maar weinig mannen openlijk homoseksueel te zijn. Een respondent die de digitale vragenlijst heeft ingevuld, schreef dat een vriend van hem homo is en daar ook voor werd uitgemaakt. Dit is een voorbeeld van homoschelden dat dus wel specifiek gericht is op een homoseksuele man.

Veel respondenten benoemen dat het voor vrouwen in het voetbal geen probleem is om te benoemen dat zij lesbisch zijn. Toch haalde één van de respondenten een situatie aan waarin haar lesbische teamgenoten vervelende opmerkingen over hun seksuele geaardheid naar hun hoofd kregen door een tegenstander op het veld.

Gender

Gender komt in de gesprekken een aantal keer ter sprake als grond van discriminatie. Een respondent benoemt dat het moeilijk is om een (goede) scheidsrechter aan te stellen voor meisjesvoetbal. Volgens hem willen sommige scheidsrechters geen meisjes fluiten, omdat 'die niet zouden kunnen voetballen'. Een enkeling benoemt op de club een beetje te moeten vechten voor het meisjesvoetbal, voor wat betreft trainingstijden en veldindeling. En ook bij de keuze voor nieuwe tenues werd geen rekening gehouden met dameskleding/dameslijn.

Daarnaast zijn er soms opmerkingen naar meisjes die er jongensachtig uitzien, bijvoorbeeld 'pot' en 'jongen'. Ook wordt door ouders en trainers weleens vervelend gereageerd op het meespelen van een meisje die voor een jongen wordt aangezien: 'jullie spelen met een jongen'. De uitingen zijn volgens deze respondent vaak op een lompe, bijna agressieve manier. En het meisje is daar dan gewoon bij en kan alles horen.

Een andere respondent vertelt dat er bij een wedstrijd van het eerste dameselftal behoorlijk sexistische opmerkingen werden gemaakt door spelers van het eerste mannenelftal die stonden te kijken. Niemand heeft daar wat over gezegd.

In de digitale vragenlijst is als voorbeeld van discriminatie op grond van gender genoemd dat een trainer zich vrouwenvriendelijk gedraagt. Een speler wordt door deze trainer openlijk gediscrimineerd in de kleedkamer en ook buitengesloten van wedstrijden.

Reacties op discriminatie-incidenten

Op incidenten van discriminatie en racisme wordt op verschillende manieren gereageerd. Ouders die zich discriminatoir uiten langs de lijn worden soms weggestuurd, spelers worden door scheidsrechter of trainer van het veld gehaald en soms worden situaties met de tegenpartij besproken. Een enkele keer wordt melding gedaan bij de KNVB. Er zijn echter ook discriminatie-incidenten waarbij reacties uitblijven.

Angst om in te grijpen

Uit verschillende gesprekken blijkt dat mensen die getuige zijn van discriminatie of racisme hier niet altijd op durven te reageren uit angst om zelf slachtoffer te worden van (verbaal) geweld. Zo vertelde een clubscheidsrechter dat hij blij is altijd thuis te fluiten. In wedstrijden bij een andere club zou hij misschien niet altijd durven ingrijpen. 'Ik denk inderdaad dat als je neutraal ergens naartoe gaat en er staan vijfhonderd man langs de lijn, dat het gewoon langs je benen naar beneden loopt. En dat je dan ook zoiets zal hebben van "jongen, ik vind het goed".'

Ook een andere respondent benoemt dat scheidsrechters angst kunnen ervaren om bepaalde beslissingen op het veld te nemen. 'En dat is een troef voor de scheidsrechter. Zodra die zoiets opmerkt, als hij zelf natuurlijk ook neutraal is, om daar gelijk de kop in te drukken. Zo van: "jongens, als ik dit nog een keer hoor, dan stop ik de wedstrijd en dan gaan de punten naar de tegenstander die bejegend wordt", zeg maar... Maar dan moet je zorgen dat die scheidsrechter ook nog veilig thuiskomt. En dat is het, ja. Wie is daar zo moedig voor?'

Een scheidsrechter vertelt dat hij zelf duidelijk weet waar zijn grenzen liggen en er geen moeite mee heeft om een wedstrijd stil te leggen wanneer er sprake is van discriminatie of racisme. Hij denkt dat zijn eigen biculturele achtergrond daarin een rol speelt. Maar volgens hem zijn er heel veel scheidsrechters die niet durven in te grijpen. Dit wordt onderschreven door een ander clublid. Hij geeft aan dat er situaties zijn geweest waarin een scheidsrechter wel ingreep, maar dat de situatie vervolgens uit de hand is gelopen. Mensen weten dit en zijn daardoor wel eens angstig om te reageren.

Een vrouwelijke speelster die getuige was van seksistische opmerkingen van mannelijke clubleden jegens het damesteam, durfde daar niks van te zeggen. 'Niemand die zegt van "nou jongens, kom op." Ikzelf ook niet hoor. Ik denk: ja, dan trek ik mijn mond open en dan krijg ik al die gasten over me heen. Dank je de koekoek.'

Afhankelijk van omstandigheden

Een aantal respondenten vertelt dat het al dan niet ingrijpen bij gevallen van discriminatie of racisme te maken kan hebben met de context of de omstandigheden waarin dit gebeurt. Wanneer je als nummer twee in de competitie speelt tegen de nummer één en voor staat, dan is het voor sommige trainers lastiger om hun beste speler van het veld te halen wanneer deze zich discriminatoir of racistisch uit, dan wanneer je tegen een lager geplaatst team speelt. Ook de beslissing om als team van het veld te stappen wanneer een of meerdere van je spelers slachtoffer zijn van discriminatie, is in deze situatie moeilijker volgens sommige leden.

In welke mate (h)erkennen leden discriminatie en racisme?

Deze vraag is lastig te beantwoorden. De meeste respondenten geven in de gesprekken aan dat discriminatie en racisme door leden van de eigen club niet of nauwelijks voorkomt. Als er voorbeelden zijn van discriminatie en racisme komt dat vooral vanuit de tegenstander (spelers, scheidsrechter, toeschouwers). Andere respondenten vragen zich hardop af of ze eigenlijk wel weten of leden van de club discriminatie ervaren. Een respondent zegt: 'Ik denk spelers die mogelijkterwijs last gehad zouden kunnen hebben van discriminatie in de afgelopen jaren, daarover misschien nooit bevraagd zijn. Zolang zij er zelf niet mee naar buiten komen, denken wij dat er niks aan de hand is. En misschien is dat ook zo, he. Dat weten we niet.'

Kanttekening: Een groot deel van de respondenten die we hebben gesproken heeft een witte huidskleur en geen migratieachtergrond en vrijwel niemand is (openlijk) homoseksueel. Zij ervaren zelf geen discriminatie/racisme en hebben mogelijk blinde vlekken over dit onderwerp. Tegelijkertijd zijn ze zich bewust van incidenten uit het verleden en kennen de verhalen. Ze erkennen racisme en discriminatie ook, maar herkennen het vaak niet. Ook kunnen respondenten een drempel ervaren om discriminatie binnen de club te benoemen in een (groeps)gesprek. Sociaal wenselijke antwoorden zijn niet helemaal uit te sluiten.

Vooroordelen

Wat wel duidelijk wordt in de gesprekken is dat er veel vooroordelen bestaan over clubs/teams. Bijvoorbeeld dat clubs in de stad en/of clubs met veel spelers met een migratieachtergrond 'harder', 'mondiger' of 'agressiever' zijn. 'Ja, er zijn bepaalde ploegen waarvan ze van tevoren al zeggen: "oh, er zitten zoveel Marokkanen in of weet ik veel wat, en dat zal wel weer ruzie worden". Of 'Dat was altijd een beetje een cliché, als je dan naar een club in X of zo moest, dan moesten we bij wijze van spreken met een kogelvrij vest, dat vooroordeel een beetje.'

Niet serieus genomen

Discriminatie en racisme worden door sommige respondenten gebagatelliseerd of in twijfel getrokken. Dit gebeurt met name bij witte clubleden zonder migratieachtergrond. Zo zei een van de clubleden dat het 'ook wel vaak mensen met een ander kleurtje zijn, die zichzelf eerder gediscrimineerd voelen dan het werkelijk is.' Een andere respondent is van mening dat alles nu erger wordt gemaakt dan het is. 'Want wat is nou echt racisme? Ik roep uit emotie weleens allemaal dingen. Is het gemeend? Negen van de tien keer niet. Alles wordt nu uit zijn proportie getrokken.' Een andere respondent benoemt juist dat er soms best wel iets meer begrip mag zijn voor hoe een ander iets ervaart, want 'je hoeft niet een hakenkruis te dragen of een nazi te zijn om af en toe iets te zeggen wat als discriminerend of racistisch kan worden ervaren'.

Iemand anders benoemt dat we allemaal een dikkere huid moeten krijgen. Of dat jeugdleden ook weerbaar gemaakt moeten worden: 'Ik snap dat ze gekwetst worden tot in de haarvaten bij wijze van spreken als opmerkingen rondom achtergrond of etniciteit gemaakt worden. Maar dan heb je een zwaar leven, je moet op een of andere manier je ook harden, of ja wat minder kwetsbaar opstellen.' Weer een andere respondent is van mening dat 'mensen met een ander kleurtje, zichzelf wel eerder gediscrimineerd voelen dan dat het daadwerkelijk is.' Een blinde vlek voor sommigen is dat ook mensen met een migratieachtergrond elkaar kunnen discrimineren. Een respondent vertelt dat een Marokkaanse man zich gediscrimineerd voelde, 'maar dat is niet aan de orde, want het zijn allebei buitenlandse mensen, zal ik maar zeggen'.

Gebruik van 'homo' als scheldwoord

Schelden met de term 'homo' zien de meeste respondenten niet als een vorm van discriminatie (wanneer dit niet gericht is op iemand die daadwerkelijk homoseksueel is). Het draagt echter niet bij aan een veilige clubcultuur voor LHBTIQ+ personen. Veel respondenten lijken dit verband niet te zien en zien homoschelden als iets onschuldigs (omdat het niet tegen specifieke homoseksuele leden gericht is). Bij sommige clubs wordt schelden met de term 'kanker' hard aangepakt.

Een respondent die zelf homoseksueel is, vertelt dat hij vermoedelijk eerder uit de kast was gekomen als hij niet op voetbal had gezeten. Flauwe grappen maken volgens hem uit wanneer je worstelt met je seksuele gerichtheid. 'Je interpreteert dat dan als: ik kijk wel uit hier, want ik word al belachelijk gemaakt terwijl ze het nog niet eens weten.' Ook ontbreken van andere openlijk homoseksuele clubleden maakt het lastiger om uit de kast te komen. Het idee om de enige te zijn, en dat je dan de 'talk of the town' bent.

Onbekend maakt onbemind

Bij veel clubs bestaat er een gedragscode of gedragsregels over hoe leden met elkaar omgaan. Het is vaak niet bekend of discriminatie en racisme daarin expliciet worden benoemd. Respondenten betwijfelen of leden dit ook echt lezen. De meeste clubs hebben ook een of meerdere vertrouwenspersonen, bij wie je terecht kunt wanneer je discriminatie ervaart. Het is echter niet bij alle leden bekend dat de club vertrouwenspersonen heeft en wie dat dan zijn. Verschillende respondenten benoemen dat er bij hun club weinig aandacht is voor discriminatie. 'Pas op het moment dat er iets gebeurt, gaan ze aan de slag.'

Wat ook opvalt is dat er vaak wel regels, beleid of interventies zijn (geweest), maar dat ze niet bekend zijn of dat na verloop van tijd de aandacht hiervoor verslapt.

3.2 Bijvangst: andere signalen uit de veldverkenning

Interessant in de veldverkenning is aanvullende informatie die we opgehaald hebben, maar waar niet specifiek naar gevraagd werd tijdens de interviews. Het zijn opmerkingen die werden gemaakt naar aanleiding van de vragen. Dit zijn subjectieve ervaringen van individuen.

Signaal 1:

Weerstanden van voetbalverenigingen: discriminatie en racisme is een taboe in het (amateur)voetbal

- Ja zeggen, nee doen. Vertegenwoordigers van een voetbalvereniging die toezeggen om mee te doen met het project. Vervolgens: radiostilte. Wat we ook probeerden. Soms werden we nog aan het lijntje gehouden van: "... ja, komt in orde, je hoort van me...", maar niets van dat.
- Individuen zijn enthousiast, onderzoek wordt afgeschoten door het bestuur / draagvlak in de organisatie. Onderzoek wordt via de formele weg geautoriseerd. Een aantal keren maakten we mee, dat verenigingen, uit monde van de voorzitter of een ander bestuurslid toezegging deed om mee te doen. Deze persoon was enthousiast. Tot het moment dat hij/zij het in het bestuur bracht. Meerdere keren kwam het voor dat hij/zij geen akkoord kreeg van het verenigingsbestuur.

- Respondenten wilden niet altijd meewerken omdat ze als klikspaan weg worden gezet. Een aantal respondenten voelde zich in een spagaat. De loyaliteit naar de vereniging woog telkens zwaarder dan het meewerken aan het interview. Sommige gaven aan geen klikspaan te willen zijn.
- Een vereniging die graag wilde meewerken aan het project, maar geen enquêtes wilde verzenden via hun mailinglijst. Het bestuur wilde de leden niet lastigvallen met deze zaken, want de mailinglijst werd alleen gebruikt voor 'voetbalgerelateerde' zaken.
- Een vereniging liet ons, via een omweg, weten niet mee te willen werken aan het project. Het bestuur vond dat ze alles al aardig in orde hadden. Ze hadden al 'een vertrouwenspersoon enzo...'. Bovendien wilden ze geen discussies los maken die er niet waren.
- Wisselende reacties op cultuurverandering door damesteams (bestuursfuncties hoofdzakelijk ingevuld door mannen). Sommige clubleden benoemen meteen dat de vereniging gezelliger is geworden. Vaak ook dat, met name vaders, zich nu meer inhouden langs de lijn. Maar bijna evenveel leden vinden geen verschil met vroeger. We merken ook een duidelijke onderwaardering van meisjes- en damesvoetbal.
- LHBTIQ+ is minder taboe. Vergeleken met zo'n vijf jaar geleden, ziet RADAR bij zowel amateur als betaald voetbal, een verschil in erkenning van homofobie in het voetbal. Vroeger zeiden voetballers resoluut dat LHBTIQ+ personen er in het voetbal niet waren, behalve bij de damesteams. Nu wordt gezegd dat ze er waarschijnlijk wel zijn, maar ze niet bekend zijn. Sommige sleutelpersonen binnen de verenigingen kennen soms wel mannelijke leden die LHBTIQ+ zijn en erkennen de worsteling van deze mensen.
- Wisselende reacties platteland versus stad. Een signaal dat RADAR al jaren veelvuldig ontvangt is dat de discriminatie- en racismeproblematiek in het buitengebied veel groter is dan in de stedelijke gebieden. Met name verenigingen met veel leden van kleur en/of met een migratie-achtergrond meldden dit. Noch tijdens onze veldverkenning, noch tijdens onze kennismakings- en randgesprekken hebben wij dit verschil kunnen constateren. We zien wel dat verenigingen met veel leden van kleur en/of migratieachtergrond de problematiek herkennen en urgent vinden. Ze zijn vaak geneigd om deze stelling te beamen. Concreter zijn het dan meestal incidenten in het verleden die voor dit gevoel zorgen.
- Witte verenigingen zien discriminatie-problematiek aanzienlijk minder. Voor zover wij dat konden signaleren is daar geen verschil met die desbetreffende verenigingen in de regio en in de stad.

Signaal 2:

Generatieverschillen spelen een rol

Uit de interviews komt naar voren dat één van de factoren die leidt tot discriminatie en de mate van discriminatie gerelateerd zijn aan generatie. Er zouden verschillende opvattingen zijn over racisme en discriminatie tussen generaties. Een van de geïnterviewden gaf aan dat onder de jongere voetballers racisme en discriminatie minder voorkomt. Jongere voetballers met een autochtone achtergrond zouden frequenter in contact komen met mensen met een migratie- of biculturele achtergrond. Ze groeien vaker samen op, in tegenstelling tot de generaties voor hun

of generaties die een relatief witte omgeving kennen. De oudere generaties zien mensen met een biculturele achtergrond vaker als buitenstaanders in tegenstelling tot jongeren. Daarnaast geven enkele geïnterviewden ook aan dat discriminatie te maken heeft met opvoeding en dat discriminerend gedrag wordt overgedragen door opvoeders (die zijn van een oudere generatie) naar de jongere generatie. Het onderwerp genderidentiteit en seksuele voorkeuren werd 'vroeger' helemaal niet besproken. Dit is ook een onderwerp wat meer besproken wordt in de jongere generatie.

Signaal 3:

Discriminatie bij selectieteams

Spelers en selectieteams van kleur geven aan harder te moeten werken dan hun witte teamgenoten. Spelers van kleur ervaren dat hun etniciteit een rol speelt in het niet opgenomen worden in de selectie. De trainersstaf van hogergeplaatste voetbalverenigingen bestaat meestal uit witte mannen. Ook de relatie van de trainers met ouders van de witte spelers lijkt beter te zijn. Dit is een signaal dat ons via verschillende onafhankelijke kanalen werd gebracht, dit hebben wij nergens op waarheid kunnen staven. Dit signaal werd ons wel zeer nadrukkelijk en vanuit verschillende onafhankelijke bronnen gemeld, waardoor wij het relevant vinden om te noemen.

Signaal 4:

Communicatie wordt 'erbij' gedaan

Veel clubs kennen een tal aan taken. Interne communicatie, die verder reikt dan het overdragen van wedstrijdschema's aan de clubleden en andere voetbalgerelateerde zaken, is niet altijd goed geborgd binnen een club. In de interviews horen we veel terug dat 'men er niet van op de hoogte is' of 'het zal er wel zijn, maar ik weet niet waar', refererend aan de documenten over normen en waarden. De stellingname tegen racisme en discriminatie moet vooral goed zichtbaar zijn: 'op een groot spandoek bijvoorbeeld, of een poster in de kantine.' Men is niet altijd volledig op de hoogte van bestaand clubbeleid. Ook als die wel opgesteld is door bijvoorbeeld de normen-en-waardencommissie.

- Voetbalverenigingen vinden dat de aanpak van discriminatie en racisme onderdeel moet zijn van een breder beleid. Bijvoorbeeld: waarden & normen of sportiviteit & respect. Ze vinden ook dat alle discriminatiegronden meegenomen moeten worden, dus niet alleen racisme, homofobie of seksisme, maar ook andere maatschappelijke onderwerpen zoals gezonde voeding, omgang met materialen, et cetera.
- Clubs staan onder druk om mee te werken aan de veldverkenning door drukte en tijdgebrek. Verenigingsbesturen staan voor veel uitdagingen; quarantaine door covid, financiële tekorten ontstaan door weggevallen kantine-inkomsten, ledenterugloop door covid, afname vrijwilligers na covid, financiële moeilijkheden door de energiecrisis. Een traject voor diversiteit en inclusie verdwijnt naar de achtergrond door deze urgente uitdagingen. Laat staan een aanpak van racisme en discriminatie. De toenemende druk op clubs komt zeker voor, maar niet overal. Er zijn ook clubs die sterker uit de coronaperiode zijn gekomen. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat de problemen hoeven te worden gebagatelliseerd, maar er zijn meerdere perspectieven.⁹ Dit wordt ook gestaafd door onderzoek van het Mulier Instituut.

⁹ Bron: <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/27372/coronamaatregelen-en-sociale-ongelijkheid-in-het-amateurvoetbal/>

Signaal 5:

Werving van vrijwilligers

Sommige clubs willen graag meer vrijwilligers van kleur maar weten deze niet te werven. Dat heeft er deels mee te maken dat de omgeving van de voetbalclub niet goed bij hen past. Denk hierbij aan halal eten in de voetbalkantine of het inzetten van vrijwilligers met een islamitische geloofsovertuiging bij de verkoop van alcohol achter de bar. Veel organisaties willen graag een betere afspiegeling van club zijn, maar hebben moeite vrijwilligers te boeien, binden en behouden. Daarnaast zie je dat bij voetbalclubs in wijken met een lage sociaaleconomische status, er veel potentiële vrijwilligers werken in sectoren die afhangen van flexcontracten, continudiensten of zwaar fysiek werk zoals de zorg of bouw. De potentiële beschikbaarheid van vrijwilligers staat hierdoor onder druk. Opvoeders hebben bijvoorbeeld meerdere banen, werken in de nacht of kunnen geen betrouwbare inzetbaarheid garanderen. Sociale klasse en arbeidspositie spelen hierbij dus een grote rol. Zo speelt bijvoorbeeld het hebben van een auto mee. Opvoeders met een auto zijn eerder geneigd hun kinderen en andere clubleden te brengen naar uitwedstrijden.

Daarnaast wordt niet altijd helder gecommuniceerd over de verwachtingen omtrent vrijwilligerswerk bij de club. Takenpakketten zijn diffuus en er is geen (duidelijk) vrijwilligersbeleid. Dit werpt drempels op om aan de slag te gaan bij clubs die het des te harder nodig hebben. Bij meer welvarende clubs, vaak in witte wijken of dorpen, zijn die problemen minder, ondanks dat een structureel vrijwilligersprobleem wel herkend wordt.

Signaal 6:

Behoeft bij verenigingen aan preventieve best practices

Vrijwel elk bestuur, elke trainer, elke scheidsrechter wil graag concreet weten hoe ze discriminatie en racisme kunnen aanpakken. Welke vereniging weet hoe het moet? In feite staan we nog aan de voet van jarenlange trajecten van trial & error. Er zijn perspectievolle interventies die bekend zijn. Vooral in de campagnesfeer is de meeste ervaring. Verder lijkt er nergens op grote schaal gewerkt te worden aan diversiteit, inclusie, tegengaan van discriminatie en racisme in het amateurvoetbal.

Signaal 7:

Wantrouwen naar de KNVB

Er zijn veel spelers met een wantrouwen naar de KNVB toe. Ze vinden dat de KNVB niets doet met meldingen of niet open staat voor concrete acties. Het melden van incidenten zou op niets uitlopen en de vertrouwensrelatie beschadigd zijn; 'je hebt niets aan ze'. Dat was in het verleden zo, maar deze groep verwacht geen verandering bij de KNVB sinds OVIVI. Ze beschouwen de huidige acties van de KNVB vooral voor de bühne.

Wij kiezen ervoor om het woord 'wantrouwen' te gebruiken, maar dat is in deze eigenlijk een understatement. Dit wantrouwen neigt naar afschuw en haat richting KNVB.

- Campagne van de KNVB is (deels) onbekend (OVIVII). Gedurende de looptijd van het project was de OVIVI-campagne van de KNVB vrijwel altijd onbekend bij besturen en/of betrokken leden van de amateurverenigingen. Dit betrof met name het trainingsprogramma, wel zijn clubs bekend met de #OneLove band.

Signaal 8:

Draagvlak gemeenteambtenaren

- Draagvlak onder gemeenteambtenaren is wisselend. Minder betrokken ambtenaren zouden *off the record* tegen voetbalbestuurders zeggen dat een onderzoek naar racisme en discriminatie in het amateurvoetbal onzin is. Dit geldt nadrukkelijk niet voor de beleidsambtenaren waar de projectmedewerkers contact mee hebben, die zijn juist heel betrokken en positief.
- Toenemende commitment colleges en gemeenteraden. Sinds de laatste gemeenteraadsverkiezingen zien we dat verschillende colleges en gemeenteraden met discriminatie en racisme in het amateurvoetbal aan de slag willen. Met name gemeenteraden (vaak unaniem) erkennen het probleem en vinden dat de amateurverenigingen ermee aan de slag moeten.

Noot: Bij gemeenten van circa 25.000 inwoners zien we dat gevoel van urgentie minder.

Signaal 9 (21 maart 2022, Rotterdam):

Gemeenten gaan willekeurig om met clubs

Voetbalverenigingen met veel leden van kleur stellen dat de gemeente willekeurig omgaat met voetbalverenigingen. Deze verenigingen ervaren de gemeente als een organisatie die op afstand staat, een die ze niet goed kunnen bereiken. In 'rijke wijken' zie je moderne en goed onderhouden velden en sportaccommodaties. In 'armere wijken' zie je dat de accommodaties slecht onderhouden zijn en niet dezelfde faciliteiten hebben. Er lijkt hier geen beleid op te zijn. De relatie van de club met de gemeente bepaalt uiteindelijk hoe goed ze gefaciliteerd worden. Deze verenigingen ervaren een grote afstand tussen hen en de gemeente. Ze ervaren Rotterdam Sportsupport als een goede organisatie, maar de gemeente én de daarbij horende netwerken voelen ze als 'ver weg'. Daarbij hebben ze het gevoel dat ze allerlei kansen mislopen.

3.3 Wat is nodig om discriminatie tegen te gaan?

Volgens enkele respondenten is er helemaal niets nodig om discriminatie en racisme tegen te gaan. Zij zijn van mening dat er geen probleem is of 'dat mensen niet zo snel op zijn of haar tenen getrapt moeten zijn'. Een respondent lijkt zelfs tegen maatregelen te zijn: 'geen onnodige vuurtjes aanwakkeren natuurlijk. Iets wat er niet is. Het zou zonde zijn om daar dit zo op te laaien, terwijl er niks is.'

Respondenten die hier wel ideeën over hadden, noemden onder meer:

- Het onderwerp meer bespreekbaar maken.
- Discriminatie expliciet noemen in je gedragscodes.
- Het stappenplan vanuit de KNVB voor scheidsrechters, over wat zij moeten doen als er discriminatie optreedt, duidelijk maken naar de teams en leden van de club.
- Een cursus/training voor trainers over hoe je kunt handelen in gevallen van discriminatie en hoe je dit bespreekbaar kunt maken in je team.
- Bewustwording creëren. Bijvoorbeeld door middel van een spel (voor jeugdspelers). Of door een speler van een betaald voetbalclub uit de omgeving die iets komt vertellen over dit onderwerp. Thema-avond met een goede spreker.

- Elkaar aanspreken. Verschillende respondenten benoemden echter dit zelf niet te doen uit angst voor negatieve reacties.
- Sancties, bijvoorbeeld in de vorm van boetes, schorsing en royement. En dan ook duidelijk naar iedereen communiceren wat de sancties zijn, zodat mensen hopelijk twee keer nadenken voordat ze iets zeggen of doen. Een schorsing vanuit de KNVB kan voorkomen dat iemand bij royement gewoon bij een andere club kan gaan voetballen.
- Actief de dialoog zoeken met spelers die slachtoffer van discriminatie zouden kunnen worden.
- Hardere aanpak door scheidsrechters. Meteen fluiten en duidelijke grenzen stellen, zowel naar spelers als naar toeschouwers. Ook het spel stilleggen. En bijvoorbeeld bij incidenten na waarschuwingen punten naar de tegenstander. Aandachtspunt hierbij is de veiligheid van de scheidsrechter: 'Weet je, dat ie niet wordt gelyncht ofzo.'
- Waarnemers op de velden.
- Omgaan met diversiteit als onderdeel van de scheidsrechtersopleiding van de KNVB.
- Toetsingsmechanismen creëren om vast te stellen of er daadwerkelijk gediscrimineerd wordt. / Het verzamelen van data, per jaar bijhouden hoe vaak je met discriminatie te maken krijgt en wat er dan mee gebeurt.
- Bij een melding of signaal van discriminatie door een bepaalde club, een periode 'undercover' bij die club langsgaan om te kijken of dat daadwerkelijk gebeurt.

Zoals eerder genoemd zijn een aantal maatregelen reeds geïmplementeerd bij clubs. Ze hebben alleen niet altijd het gewenste effect. Dat is soms vanwege het gebrek aan communicatie en herhaling van de boodschap, angst, mensentekort of andere redenen.



4. Meld discriminatie met app DiscriminatieMelder

Meld racisme en discriminatie met de app DiscriminatieMelder. Niet alleen als het jou treft, maar ook als je getuige bent. Hiermee help je de bewustwording te vergroten en discriminatie en racisme aan te pakken. Want als we niets doen, verandert er ook niets. Als melder kun je daarbij rekenen op de steun van een antidiscriminatievoorziening, zoals RADAR. Onze klachtbehandelaars luisteren naar je verhaal en adviseren over eventuele vervolgstappen. Anoniem melden kan ook. Door de samenwerking met de KNVB kan nu ook gericht actie worden ondernomen bij incidenten in voetbalstadions en bij verenigingen in het amateurvoetbal. Download DiscriminatieMelder in de [App Store](#) en bij [Google Play](#).

RADAR's Meldpunt: professionele ondersteuning bij discriminatie

Discriminatie raakt mensen persoonlijk en kan nadelige gevolgen hebben voor onder andere hun werk, financiële situatie en sociale leven. Het steunpunt van RADAR is er speciaal voor slachtoffers van discriminatie. Onze gespecialiseerde klachtbehandelaars bieden een luisterend oor en geven persoonlijke ondersteuning. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit:

- informatie over wetgeving;
- advies over mogelijke vervolgstappen;
- bemiddelen met bijvoorbeeld een werkgever;
- begeleiding bij procedures.

Ondersteuning door RADAR is kosteloos. Alle informatie wordt strikt vertrouwelijk behandeld.

Een melding maken

- Vul het meldformulier in op de website.
- Neem telefonisch contact op met het steunpunt via: 010 – 411 39 11
- Stuur een e-mail naar discriminatie@radar.nl

Heb je als professional zelf vragen of wil je meer informatie, dan gaan we graag met je in gesprek.

Meer weten over discriminatie? Bekijk de animatie op YouTube: <https://youtu.be/oVvijePi9X4>

5. Literatuuronderzoek: wat is bekend over interventies bij discriminatie in het amateurvoetbal?

In de periode 2010-2021 zijn er diverse beleidsinterventies ondernomen om discriminatie en/of racisme aan te pakken in het voetbal. Veel van deze interventies maken deel uit van nationale beleidsprogramma's om ongewenst gedrag in het voetbal of breedtesport in het algemeen uit te bannen. De meest recente daarvan is 'Ons voetbal is van iedereen' dat op 8 februari 2021 werd gelanceerd. Dit beleidsprogramma bestaat uit een pakket van ruim 20 maatregelen en interventies en richt zich zowel op het betaald voetbal als het amateurvoetbal. Van 2011 tot en met 2018 liep het programma 'Naar een veiliger sportklimaat' van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) waarin werd ingezet op het voorkomen van ongewenst gedrag en het stimuleren van gewenst gedrag in de breedtesport. Na afloop van het programma 'Naar een veiliger sportklimaat' werd door het ministerie van VWS een nieuw beleidsprogramma geïnitieerd: 'Nationaal Sportakkoord'. Dit Nationaal Sportakkoord is door het ministerie van VWS, NOC*NSF en Vereniging Sport en Gemeenten (VSG) op 29 juni 2018 ondertekend en liep tot en met 2021. Al deze beleidsprogramma's zijn door het Mulier Instituut gemonitord.

De beleidsprogramma's 'Naar een veiliger sportklimaat' en 'Nationaal Sportakkoord' hebben een meer algemene doelstelling dan het beleidsprogramma 'Ons voetbal is van iedereen' dat specifiek is opgezet om discriminatie en racisme aan te pakken. Hieronder wordt een inventariserend overzicht gegeven van de interventies tegen discriminatie die deze programma's bevatten.

Daarbij wordt de volgende indeling gebruikt:

1. training en voorlichting
2. signaleren
3. sanctioneren

5.1 Bestaande trainingen en voorlichting

In de bovengenoemde beleidsprogramma's zijn diverse interventies ingezet die zich richten op voorlichten en trainen.

5.1.1 Ons voetbal is van iedereen – voorlichting en training

Het programma 'Ons voetbal is van iedereen' bevat vier interventies die erop gericht zijn mensen voor te lichten of te trainen. Te weten:

1. Publiekscampagne #OneLove
2. Trainingsprogramma's voor clubs
3. Scholing voor officials en medewerkers tuchtzaken
4. Fair Play-trajecten bij clubs en op scholen

Publiekscampagne #OneLove

De meest ambitieuze daarvan is de publiekscampagne ‘Discriminatie hoort niet thuis in het voetbal en bannen we samen uit’. Deze campagne begon op 26 september 2021 onder de titel ‘#OneLove, Voetbal verbindt’. De campagne ging van start in de vorm van een advertentie met een open brief in vier landelijke dagbladen en een video voor socialemediakanalen. Diverse bekende (oud)spelers, trainers, scheidsrechters en coryfeeën spelen een rol in de (online) promotie van de campagne. De publiekscampagne is dus vooral normstellend: het draagt de boodschap uit om niet te discrimineren. De resultatenmonitor geeft aan dat de campagne is ingestoken met een positieve, verbindende boodschap, maar de bekendheid van deze boodschap was aanvankelijk beperkt (Elling et al, 2023).

Incidenten rondom de campagne hebben de bekendheid (inter)nationaal binnen en buiten het voetbal vergroot. Voorbeelden hiervan zijn het niet willen dragen van de #OneLove aanvoedersband door enkele Betaald Voetbal Organisatie-aanvoeders in het kader van Coming Out-dag en dreigende sancties vanuit de FIFA tegen spelers bij het dragen van de band tijdens het WK in Qatar. De KNVB sprak zich vaker uit bij negatieve incidenten en onder amateurclubs groeide de bekendheid en omarming van de #OneLove-boodschap voor inclusie en tegen discriminatie.

Trainingsprogramma's voor clubs

De KNVB heeft 50 procesbegeleiders diversiteit en inclusie voor clubs aangesteld en geschoold onder meer met medewerking van de Anne Frank Stichting. Het programma kent diverse modules en wordt aangeboden in een vorm die aansluit bij de behoefte van de club. De focus ligt bij bestuurders, trainers en officials. Indien de coronamaatregelen het toelieten, bleef de doelstelling om het trainingsprogramma jaarlijks bij 200 amateurclubs (in totaal 600) en binnen drie jaar bij alle 34 betaald-voetbalorganisaties uit te zetten. Bij de start van de trainingen wordt bij verenigingen die deelnemen een inventarisatie gemaakt over wat voor hen de aanleiding vormde om over racisme en discriminatie in gesprek te gaan. Ook wordt bekeken in hoeverre specifieke doelgroepen aansluiten bij de trainingen op de verenigingen. Om inzicht te krijgen in hoeverre de trainingsprogramma's het gewenste effect opleveren, voert de KNVB momenteel gesprekken met verenigingsbestuurders die ervaring hebben met een succesvolle aanpak van racisme en discriminatie op hun vereniging. Getracht wordt om op basis van deze gesprekken de succesvolle elementen van hun aanpak vast te stellen en deze elementen te gebruiken als indicatoren bij het meten van de mate van effectiviteit van het trainingsprogramma.

De resultatenmonitor laat zien dat eind 2022 de in het actieplan beoogde 600 clubs nog niet zijn bereikt (Elling, Cremers & Anselma, 2023). Dat heeft grotendeels met de coronacrisis te maken. Digitale sessies waren voor amateurclubs geen reële alternatieven. Het geringe bereik van clubs was mede het gevolg van een voornamelijk reactieve benadering door procesbegeleiders en verenigingsondersteuners. Vanwege beperkte kennis en expertise van medewerkers over discriminatie en inclusie en de gevoeligheid van deze thematiek, bestond hierover handelingsverlegenheid. Uiteindelijk waren nauwelijks procesbegeleiders actief bij clubs om hen te begeleiden bij het tegengaan van discriminatie. Daarom werd het aantal procesbegeleiders in de zomer van 2022 teruggebracht tot ongeveer 20, die daadwerkelijk actief zijn en van elkaar kunnen leren.

Scholing voor officials en medewerkers tuchtzaken

De KNVB heeft 80 arbitrage docenten opgeleid en er zijn themabijeenkomsten over discriminatie en racisme ontwikkeld. Scholing van de 5.000 scheidsrechters is uitgesteld naar 2021; 500 arbiters namen deel aan een (online) bijeenkomst.

Fair Play-trajecten bij clubs en op scholen

De Anne Frank Stichting heeft haar sinds 2015 bestaande Fair Play-trajecten doorontwikkeld en ondanks corona 512 jongeren in 22 workshops bereikt in 2020; beoogd waren 1.000 jongeren in 40 workshops. Via Fair Play worden leerlingen en jongeren geconfronteerd met moslimdiscriminatie, homodiscriminatie en antisemitisme. Fair Play daagt jongeren uit na te denken over hun eigen handelen (Anne Frank Stichting, 2021). De resultatenmonitor laat zien dat de doelstelling om jaarlijks 1.000 jongeren te bereiken ruimschoots is gehaald door de Anne Frank Stichting (Elling, Cremers & Anselma, 2023). Het bereik onder amateurverenigingen bleef achter vanwege de coronacrisis en een beperkte benadering van en belangstelling vanuit clubs.

5.1.2 Interventies ter signalering (toezicht, rapportage, klachtbehandeling)

Bij interventies ter signalering van discriminatie en racisme gaat het met name om interventies die ervoor zorgen dat ongewenst gedrag waaronder discriminatie en racisme gezien en gerapporteerd worden.

Interventie: Ons voetbal is van iedereen - signalering

Het programma 'Ons voetbal is van iedereen' bevat vier interventies gericht op signalering:

1. Uitbreiding subsidieregeling sportaccommodaties;
2. Meldingsapp discriminatie;
3. Rapportagetool voor scheidsrechters;
4. Verkenning naar innovatieve technologische oplossingen om personen die zich (racistisch) discriminerend uitlaten in stadions, te identificeren.

Uitbreiding subsidieregeling sportaccommodaties

Deze regeling zorgt ervoor dat voetbalverenigingen meer kunnen investeren in de fysieke veiligheidsstructuur waaronder toezichtcamera's. Een investering kan leiden tot een veiligere sportomgeving, maar zal naar verwachting uiteindelijk, maar in (zeer) beperkte mate leiden tot gedragsverandering bij sporters en daarmee tot minder (racistische) discriminatie op sportaccommodaties (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021).

Meldingsapp discriminatie

Begin 2021 is er een speciale meldingsapp voor supporters en andere betrokkenen in het voetbal beschikbaar die is doorontwikkeld op basis van de sinds 2018 werkzame app 'Meld discriminatie nu' van antidiscriminatiebureau RADAR (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021). Over het seizoen 2021/2022 registreerde de KNVB in totaal 333 unieke meldingen van discriminatie, vooral via het (digitale) wedstrijdformulier van de scheidsrechter (47%). 19% kwam via de meldingsapp (Elling, Cremers & Anselma, 2023).

Rapportagetool voor scheidsrechters

In het amateur- en betaald voetbal kunnen scheidsrechters racistische uitingen en spreekkoren beter registreren door uitbreiding van een discriminatiebepaling in de rapportagetool (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021). Over het seizoen 2021/2022 registreerde de KNVB in totaal 333 unieke meldingen van discriminatie, vooral via het (digitale) wedstrijdformulier van de scheidsrechter (47%) (Elling, Cremers & Anselma, 2023).

Verkenning naar innovatieve technologische oplossingen om personen die zich (racistisch) discriminerend uitlaten in stadions, te identificeren (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021). In het voetbalseizoen 2022/2023 doen drie verschillende onderzoeksconsortia proeven met technologische hulpmiddelen in de stadions van Feyenoord, PSV en PEC Zwolle. Eind 2022 startte een nieuwe pilot bij ADO Den Haag om het bestaande systeem verder te ontwikkelen (Elling, Cremers & Anselma, 2023). In het Feyenoord-stadion worden verschillende combinaties van beeld en geluid getest om ongewenst gedrag beter te kunnen voorspellen en tegengaan. Het product van dit consortium zet in op tekstherkenning en visuele herkenning van positieve en negatieve emoties. Bij PSV hangen geluidscamera's om positieve en daarvan afwijkende geluiden, zoals racistische opmerkingen, te herkennen en signaleren. Door het inzetten van specifieke geluidsfeedback wordt getracht de emotie van supporters (fan engagement) te beïnvloeden. Voorbeelden zijn het versterken van een positieve stemming door onder meer feestelijke liederen te spelen met ondersteunende tekst- en/of lichteffecten. Universiteit Tilburg doet onderzoek naar deze technologische oplossingen (Elling, Cremers & Anselma, 2023).

Interventie: Naar een veiliger sportklimaat - signalering

Het beleidsprogramma 'Naar een veiliger sportklimaat' bevat een groot aantal interventies gericht op signalering in de breedtesport (inclusief voetbal). Vanaf het begin van beleidsprogramma wordt ingezet op het aanstellen en trainen van vertrouwenscontactpersonen (VCP) bij bonden en verenigingen. In het geval van ervaren grensoverschrijdend seksueel gedrag kunnen leden van de vereniging of bond deze VCP in vertrouwen nemen. Sinds 2016 hebben alle sportbonden een vertrouwenspersoon aangesteld. In 2017 had 56% van alle verenigingen een vertrouwenscontactpersoon aangesteld. In 2008 was dit nog 21% (Romijn. & Van Kalmthout, 2017).

5.1.3. Sanctioneren (protocollen, tuchtrecht, strafrecht)

Bij interventies ter sanctionering van discriminatie en racisme gaat het met name om interventies die ervoor zorgen dat daders ter verantwoording worden gehouden en worden gestraft.

Ons voetbal is van iedereen - sanctioneren

Het programma 'Ons voetbal is van iedereen' bevat acht interventies gericht op sanctionering, waarvan er de volgende betrekking hebben op het amateurvoetbal:

1. Kennis over strafmogelijkheden vergroten;
2. Strafeis Openbaar Ministerie (OM);
3. Digitale meldplicht;
4. Instellen speciale aanklagers.

Kennis over strafmogelijkheden vergroten

In maart was een live bijeenkomst voor 150 professionals en in november een online bijeenkomst voor bestuurders en het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) en de Rijksuniversiteit Groningen ontwikkelen een online kennisdossier (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021). In 2022 heeft het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) de adviestool Wet bestrijding voetbalvandalisme en overlast (Wet MBVEO) opgeleverd. (link: <https://hetccv.nl/onderwerpen/wet-bestrijding-voetbalvandalisme-en-overlast/adviestool-overlastwet/>) (Elling, Cremers & Anselma, 2023).

Strafeis Openbaar Ministerie (OM)

Voor het beledigen van personen met een discriminerend karakter wordt de strafeis vanuit het OM met maximaal 100 procent verhoogd (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021). De resultatenmonitor geeft een overzicht van (aangescherpte) vastgestelde strafeisen tuchtcommissies bij discriminerend gedrag supporters in en rond voetbalstadions (Elling, Cremers & Anselma, 2023, pag 46).

Digitale meldplicht

De digitale faciliteit voor het kunnen uitvoeren van een digitale meldplicht voor ernstige ordeverstoorers tijdens voetbalwedstrijden was gepland voor einde seizoen 2020-2021 (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021). Pas eind 2022 is door de stuurgroep digitale meldplicht het besluit genomen om te starten met een prototype van de digitale meldplicht app en de Justitiële Informatiedienst (Justid) is hiermee gestart in januari 2023. Het doel van deze eerste proof-of-conceptfase is het bouwen van de app en het toetsen van de technische haalbaarheid van de oplossing. Daarna worden besluiten genomen over het al dan niet doorgaan van een pilot- en een implementatiefase (Elling, Cremers & Anselma, 2023).

Instellen speciale aanklagers

In het amateur- en betaald voetbal zijn speciale aanklagers voor discriminatie benoemd die in het dagelijks leven officier van justitie zijn, zodat opvolging van deze overtredingen door experts gebeurt (Elling, Cremers, Stevens, & Anselma, 2021). De in het eerste jaar doorgevoerde protocollaire aanpassingen in het tuchtrecht van de KNVB door de aparte benoeming van specifieke aanklagers discriminatie en verzwaarde strafeisen hebben vooral in het amateurvoetbal geleid tot effectievere opvolging van beledigingen met een discriminatoir karakter. In het seizoen 2021/2022 werden 313 discriminatiezaken voorgelegd aan de speciaal aanklagers discriminatie. 90 procent van de zaken met een bestraffing werd via een schikkingsvoorstel door de ondersteunende medewerkers afgehandeld. Ruim een derde van de zaken werd geseponneerd, waarvan het merendeel vanwege gebrek aan bewijs. Er wordt toegewerkt naar een (nog) meer uniforme aanpak in de beoordeling door tuchtcommissies (Elling, Cremers & Anselma, 2023).

Naar een veiliger sportklimaat (VSK) - sanctioneren

Het beleidsprogramma 'Naar een veiliger sportklimaat' (VSK) bevat een groot aantal interventies gericht op sanctionering in de breedtesport (inclusief voetbal):

Protocollen effectieve aanpak excessen

In 2018 is sinds de start van het VSK-programma het aandeel bestuurders dat aangeeft een protocol of standaardprocedure (in ontwikkeling) te hebben gegroeid van 43% naar 54%. Van de resterende 46% die geen protocol (in ontwikkeling) heeft, zegt 8% dat dit wel nodig is. Bij

trainers en arbitrerend kader is er sprake van een vergelijkbare verhouding aan- en afwezigheid van protocollen (Romijn & Van Kalmthout, 2018).

Bestuurlijke reactie op (zwaar) ongewenst gedrag

Het gaat om de volgende reacties: het gedrag is besproken met ouders, er is een waarschuwing gegeven aan ouders, er is een andere sanctie opgelegd, er is melding gemaakt bij de bond, er is aangifte gedaan bij de politie. In de 2017 monitor geven 72% van de ondervraagde bestuurders aan actie te hebben ondernomen op klachten die zij ontvingen over discriminatie (72%) (Romijn & Van Kalmthout, 2017).

5.2. Wat is bekend over effecten van interventies?

Hieronder wordt een overzicht gegeven van wat bekend is over wat werkt om discriminatie en racisme te voorkomen of te bestrijden. Welke mechanismen hebben effect en onder welke voorwaarden? Daarbij wordt met name ingegaan op die interventies die daadwerkelijk in de hierboven beschreven beleidsprogramma's zijn ingezet. Daarbij wordt de volgende indeling gebruikt: (1) trainingsprogramma's; (2) normstellende interventies.

Trainingsprogramma's

In het algemeen kan worden gesteld dat bij interventies in de vorm van trainingen gericht op het verminderen van een discriminerende houding (bias) tegen etnische minderheden of andere gediscrimineerde groepen er rekening moet worden gehouden met een zestal zaken (Vink, Van der Toorn, Jansen, & Ellemers, 2020). Deze zijn:

- 1.** Zulke trainingsprogramma's zijn geen wondermiddelen. Creëer de juiste context.
- 2.** Op korte termijn kunnen trainingen effectief zijn, maar op lange termijn is dit onduidelijk. Bedenk in hoeverre een training op de lange termijn bijdraagt aan het bereiken van diversiteitsdoelen.
- 3.** Actieve trainingen werken beter dan passieve trainingen.
- 4.** Trainingsprogramma's kunnen ook averechtse effecten hebben. Breng mogelijke averechtse effecten in kaart en monitor weerstand.
- 5.** Een training die zich richt op bias jegens één specifieke groep (bijvoorbeeld jegens een etnisch groep) kan het verkeerde signaal afgeven. Dus betrekking meerdere vormen van bias in trainingen.
- 6.** Er zijn tegenstrijdige effecten van het verplicht stellen van de training en de samenstelling van de deelnemers. Maak trainingen niet verplicht, maar wees duidelijk waarom deelname belangrijk is en creëer een veilige omgeving tijdens trainingen. Als trainingen worden ingezet is het dus van belang om rekening te houden met deze randvoorwaarden.

5.3 Normstellende interventies

Voorlichting

Interventies waarin mensen zien of horen dat iemand uit hun groep (hun sportclub bijvoorbeeld) een norm stellen door discriminatie af te keuren, zijn effectief bij het bestrijden van discriminatie (Felten et al, 2020). Een sociale norm is de perceptie van wat typisch of wenselijk

is in een bepaalde groep of situatie. De sociale norm heeft een sterke invloed op het gedrag van mensen. Wanneer mensen denken dat anderen om hen heen (vrienden, collega's, buurtgenoten, of clubgenoten) discriminatie afkeuren dan gaan mensen minder discrimineren. Het werkzame mechanisme gaat als volgt: als mensen zien of horen dat mensen die zij rekenen tot hun 'eigen groep' discriminatie afkeuren, dan proberen zij minder te discrimineren. Hun motivatie om niet te discrimineren is als het ware vergroot.

De publiekscampagne 'Discriminatie hoort niet thuis in het voetbal en bannen we samen uit' kan worden aangeduid als normstellende voorlichtingscampagne. Deze campagne ging van start op 26 september 2021 onder de titel '#OneLove, Voetbal verbindt'. De campagne ging van start in de vorm van een advertentie met een open brief in vier landelijke dagbladen en een video voor socialemediakanalen. Diverse bekende (oud)spelers, trainers, scheidsrechters en coryfeeën spelen een rol in de (online) promotie van de campagne.

Opstellen regels en sanctioneren

Het is opvallend dat in de nationale beleidsprogramma's behoorlijk wordt ingezet op regelgeving en sanctionering om discriminatoir en ander ongewenst gedrag in het voetbal of sport uit te bannen. Daarbij gaat het onder meer om de volgende concrete interventies: bestuurlijke reactie op (zwaar) ongewenst gedrag, protocollen effectieve aanpak excessen, het vergroten van kennis over strafmogelijkheden bij bestuurders, strafeis Openbaar Ministerie, scholing voor officials en medewerkers tuchtzaken, het instellen van speciale aanklagers in het amateur- en betaald voetbal.

Interventies gericht op signaleren van discriminerend gedrag, zoals klachtenprocedures, staan ook vaak in functie van sanctioneren. Immers, signalen over discriminatie via een klachtenregeling leiden vaak tot het handhaven van regels en sanctionering van discriminerend gedrag. Onderzoeken tonen aan dat door het invoeren van wetten en regels ter bescherming van minderheidsgroepen, mensen ook positief van houding veranderen (Felten et al, 2020). Onderzoek naar de aanpak van discriminatie in de breedtesport in Canada en Verenigd Koninkrijk geeft aan dat een efficiënt proces voor het melden en behandelen van klachten over discriminatie en bewustwording hierover bij de leden van de sportclubs uiterst belangrijk is om het probleem aan te kunnen pakken.

Internationaal onderzoek

In het buitenland is wel onderzoek gedaan naar de effectiviteit van beleidsinitiatieven gericht op de aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag. Zo is er in het Verenigd Koninkrijk onderzoek gedaan naar het antiracisme-initiatief is 'Show Racism The Red Card', een organisatie die als doel heeft racisme aan te pakken door middel van educatieve programma's. Het onderzoek toont echter geen bewijs voor de effectiviteit van educatieve programma's op de lange termijn (Dixon, Lowes, & Gibbons, 2016). Ook zou bij de metingen van het effect van dergelijke programma's niet gekeken worden naar andere invloeden (bijvoorbeeld ouders, media, rolmodellen et cetera) die een beduidende rol spelen in de periode na de training. De onderzoekers stellen dat een veel grotere educatieve campagne nodig is om racisme in de voetbalwereld aan te pakken.

Naast onderzoek over specifieke beleidsinitiatieven zijn er ook onderzoeken die proberen de kennis over antidiscriminatie-initiatieven in diverse landen bij elkaar te brengen en te beoordelen. Een onderzoek dat zicht richt op het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Italië en de antidiscrimi-

natie-acties die hier zijn genomen binnen de amateursporten (Mauro, 2008) concludeert dat in elk van deze landen de antiracisme- en antidiscriminatiestrategie bestaat uit:

1. het monitoren van discriminatievoorvallen;
2. transparante en systematische disciplinaire maatregelen voor personen die schuldig zijn aan discriminatie;
3. het ontwikkelen en implementeren van educatieve activiteiten voor alle individuen betrokken bij de sport en wedstrijden.

Dit komt overeen met de beleidsprogramma's die in Nederland zijn uitgevoerd of nog in uitvoering zijn.

Onderzoek dat ingaat op de amateursport in Australië en het Verenigd Koninkrijk concludeert dat er veel aandacht is voor het creëren van een inclusieve sportcultuur en het proactief aanpakken van ongewenst gedrag zoals discriminatie door spelers, supporters, trainers en officials in deze landen (Oliver en Lusted, 2015). Toch blijft de breedtesport een omgeving waarin openlijk gediscrimineerd wordt. Volgens de auteurs van dit onderzoek heeft dit te maken met blijvende kwesties en uitdagingen. Een voorbeeld hiervan is dat clubs hun leden niet voldoende op de hoogte brengen van hun beleid en hoe zij meldingen kunnen maken van discriminatie. Clubs maar ook bestuursorganen zouden meer gestuurd moeten worden kwesties van discriminatie niet te negeren of verantwoordelijkheid naar andere personen of organisaties over te hevelen. Een efficiënt proces voor het melden en behandelen van klachten over discriminatie en bewustwording hierover bij de leden van de sportclubs is uiterst belangrijk om het probleem aan te kunnen pakken.

5.4 Conclusie literatuuronderzoek

In Nederland zijn de interventies die deel uitmaken van beleidsprogramma's gericht op de aanpak van discriminatie en ander ongewenst gedrag in de breedtesport vooral normstellend van aard. Het gaat daarbij om normstelling via voorlichting en normstelling via regelgeving en klachtbehandeling. Daarnaast worden er trainingsprogramma's uitgevoerd die moeten leiden tot meer deskundigheid en sensibiliteit op het gebied van discriminatie en discriminatiebestrijding.

Normstelling is bewezen effectief bij het bestrijden van discriminatie. Daarbij moet wel met diverse voorwaarden rekening worden gehouden. Zo werkt normstelling bij voorlichting vooral als de boodschap wordt uitgedragen door iemand die tot de omgeving wordt gerekend. Bij regelgeving en klachtenbehandeling is voortdurend onderhoud van belang. Sportclubs moeten hun leden op de hoogte brengen van de regels en hoe zij meldingen kunnen maken van discriminatie.

Bij het aanbieden van trainingsprogramma's gericht op het vergroten van meer deskundigheid en sensibiliteit op het gebied van discriminatie en discriminatiebestrijding moet rekening worden gehouden met diverse randvoorwaarden zoals dat mensen niet moeten worden verplicht deel te nemen en dat in zulke trainingen aandacht is voor alle discriminatiegronden.

6. Literatuurlijst

Naast ons literatuuronderzoek zijn er nog tal van andere onderzoeken op dit onderwerp. Hieronder vindt u een beknopt overzicht van het Mulier Instituut.

Monitor 'ons voetbal is van iedereen' - aanvalsplan tegen racisme en discriminatie in het voetbal via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/27347/monitor-ons-voetbal-is-van-ieder-een-aanvalsplan-tegen-racisme-en-discriminatie-in-het-voetbal/>

Samenwerking, dialoog en zelforganisatie als kiemen van een positieve sportcultuur via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/26930/samenwerking-dialoog-en-zelforganisatie-als-kiemen-van-een-positieve-sportcultuur>

Sportgedrag en ervaren racisme etnische minderheden via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/26471/sportgedrag-en-ervaren-racisme-etnische-minderheden>

Racisme in het betaald mannenvoetbal via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/26258/racisme-in-het-betaald-mannenvoetbal>

Homo-acceptatie in het betaald mannenvoetbal via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/26139/homo-acceptatie-in-het-betaald-mannenvoetbal>

Sportdeelname en ervaringen van transgender personen via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/25802/sportdeelname-en-ervaringen-van-transgender-personen>

'Grappig bedoelde opmerkingen die benadrukken dat ik als homo toch minder ben.' via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/25761/grappig-bedoelde-opmerkingen-die-benadrukken-dat-ik-als-homo-toch-minder-ben>

Homoacceptatie op de sportvereniging via <https://www.mulierinstituut.nl/publicaties/26464/homoacceptatie-op-de-sportvereniging/>

7. Bronvermelding

Anne Frank Stichting (2021), 'Fair Play', Web page. Geraadpleegd op:

<https://www.annefrank.org/nl/educatie/product/27/fair-play/>

Dixon, K., Lowes, J., & Gibbons, T. (2016). 'Show Racism The Red Card: Potential barriers to the effective implementation of the anti-racist message'. Soccer & Society, 17(1), 140-154.

Geraadpleegd op: <https://doi.org/10.1080/14660970.2014.919280>

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.

Utrecht: Mulier Instituut . Geraadpleegd op: <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=10257&m=1612518738&action=file.download>

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

Instituut. Geraadpleegd op: <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=11237&m=1679661603&action=file.download>

Felten, H., Taouanza, I., Broekroelofs, R., Vijlbrief, A. en Cankor, E. (2020). Wat werkt bij het verminderen van discriminatie. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS).

Geraadpleegd op: https://www.kis.nl/sites/default/files/wat-werkt-bij-het-verminderen-van-discriminatie-def_0.pdf

KNVB (2021). Ons voetbal is van iedereen. Samen zetten we discriminatie buitenspel. Zeist:

KNVB, 2021. Geraadpleegd op: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-c183bf9b-c930-4de4-9c38-3901d8ad9bf0/pdf>

Mauro, M. (2018). 'Tackling racism and discrimination in grassroots sport: The case of football'. In D. Hassan & C. Acton (eds.). Sport and contested identities: Contemporary issues and debates. New York: Routledge.

Romijn, D. & Van Kalmthout, J. (2017). VSK Monitor 2017 Voortgangsrapportage Actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat'. Utrecht: Mulier Instituut. Geraadpleegd op : <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=8202&m=1509634573&action=file.download>

Romijn, D. & Van Kalmthout, J. (2018). VSK Monitor 2018 Voortgangsrapportage Actieplan 'Naar een veiliger sportklimaat'. Utrecht: Mulier Instituut. Geraadpleegd op: <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=9234&m=1542276813&action=file.download>

Vink, M., Toorn, J. van der, Jansen, W. & Ellemers, N. (2020). Over de (on)zin van anti-bias trainingsprogramma's : 6 wetenschappelijke inzichten en praktische aanbevelingen. Utrecht: Universiteit Utrecht, 2020. Geraadpleegd op: https://nederlandseinclusiviteitsmonitor.nl/wp-content/uploads/2020/10/UU_InstituutGak_Handreiking_AntiBiasTrainingsprogrammas.pdf

8. Nawoord

Dit eerste deel van de handreiking bevatte de bevindingen uit onze veldverkenning naar racisme en discriminatie in het amateurvoetbal. Als u praktisch aan de slag wilt met het tegengaan van racisme en discriminatie bij uw clubs, verwijzen we u naar deel twee van deze handreiking: Interventies, tools en trainingen om racisme en discriminatie tegen te gaan.

In het tweede deel delen wij enkele preventie-activiteiten waar de clubs gebruik van kunnen maken zoals:

- Voorwaarden voor een succesvolle aanpak: hoe herken je racisme en discriminatie?
- Interventie 1: Creëer urgentie en draagvlak
- Interventie 2: Aan de slag met beleid en borging
- Interventie 3: Zeg er wat van!
- Menukaart: aanbod door partners van RADAR
- Best practices

We willen met klem benadrukken dat u er niet alleen voor staat. RADAR helpt graag. In het tweede deel van de handreiking vindt u dan ook een menukaart met al ons aanbod op dit gebied evenals het aanbod van andere partijen. Ook kunt u gebruikmaken van RADAR's meldpunt en de DiscriminatieMelder app.

We wensen u veel succes!

9. Dankwoord

Voor het tot stand komen van deze handreiking bedanken wij het VSB fonds, de Gemeente Tilburg, Gemeente Roosendaal, Gemeente 's Hertogenbosch, Gemeente Rotterdam en Gemeente Moerdijk en de gemeentelijke sportbedrijven; Rotterdam Sportsupport, Sport in Tilburg, Sport-Service Noord-Brabant, Meer Moerdijk en Sport en de KNVB.

Daarnaast gaat onze speciale dank uit naar de leden van onze klankbordgroep; prof. Jacco van Sterkenburg (Erasmus University), Rens Cremers (Mulier Instituut), Karin Blankenstein en Beau de Leeuw (John Blankenstein Foundation), Ineke Kalkman (Rotterdam Sportsupport), Sue van Soest (VSBfonds), Remy Kalalo (Gemeente Tilburg), Desiree Bax (Gemeente Roosendaal), Marc Keltelaars (Politie MWB Zeeland), Hanna Kernkamp (EFDN), Michel van Ginkel en Werner ter Avest (KNVB Zeist) voor het meelesen en ons voorzien van feedback op het werkdocument.



Juni 2023

Over RADAR

Antidiscriminatiebureau RADAR heeft 40 jaar ervaring in het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Meer weten? Ga naar onze website: www.radar.nl



**vóór gelijke behandeling
tegen discriminatie**