

Veldverkenning

Respect op en om het veld

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



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?	7
2.4 Wat is homofobie?	7
2.5 Wat is seksisme?	7
2.6 Ongelijke behandeling	7
2.7 Wetten en regels omtrent discriminatie	8
2.8 Definities en landelijke cijfers	8
2.8.1 Meldingen bij RADAR en app DiscriminatieMelder	9
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. De veldverkenning	12
3.1 Aanpak van de veldverkenning	12
3.2 Analyse veldverkenning naar discriminatie en racisme in het amateurvoetbal	13
3.3 Conclusie	18
3.4 Bijvangst: andere signalen uit de veldverkenning	18
3.5 Wat is nodig om discriminatie tegen te gaan?	23
4. Meld discriminatie met app DiscriminatieMelder	24
5. Nawoord	26
6. Dankwoord	26
7. Bronvermelding	27

1. Inleiding

“Bijna de helft van de spelers in het betaald voetbal ontvangt geregeld discriminerende berichten via sociale media”, kopte de Volkskrant¹ in de zomer van 2022. Apengeluiden, intimidatie, schelden met discriminerende benamingen zoals ‘homo’ en ‘zwarte’ zijn niet nieuw. Iedereen die graag naar professioneel voetbal kijkt of regelmatig een stadion bezoekt is er mee bekend. Maar hoe zit dat in het amateurvoetbal? Vinden dezelfde vormen van racisme en discriminatie 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 deze verkenning heeft RADAR een praktische aanpak 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 raakte door andere aandachtspunten. Wij vermoedden dat de aanpak van discriminatie en 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 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 S-port, de KNVB en een flink aantal amateurvoetbalverenigingen gingen we aan de slag.

Voor u ligt de handreiking: Respect op en om het veld. Hoe ga je om met racisme en discriminatie in het amateurvoetbal?. Iedereen die iets met het amateurvoetbal heeft moet er iets mee kunnen.

- **Deel 1: Veldverkenning**
- **Deel 2: Praktische aanpak**

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 is de veldverkenning die we hebben uitgevoerd bij verschillende clubs in Nederland. Hieruit kwamen een tal van bevindingen die een helder beeld schetsen van racisme en discriminatie op de voetbalvelden. Daarbij kun je gebruik maken van het literatuuronderzoek².

Deel 2 is een praktische aanpak met een stappenplan, tips en adviezen en ons trainingsaanbod. Dit deel is ontwikkeld als antwoord op de bevindingen die wij opgehaald hebben tijdens tal van interviews, focusgesprekken, een digitale vragenlijst en verschillende voorlichtings- en trainingsbijeenkomsten. De praktische aanpak is te vinden op de website van RADAR via de link: radar.nl/respect-op-en-om-het-veld-racisme-en-discriminatie-bij-amateurvoetbalclubs-aanpakken/.

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 sportkantine 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 clubs. Voetbalclubs hoeven dit niet 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 bestrijding 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 zullen 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 <https://radar.nl/publicaties/wat-is-bekend-over-interventies-bij-discriminatie-in-het-amateurvoetbal>

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 anders behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van persoonlijke kenmerken die er in de situatie niet toe doen. Deze kenmerken worden discriminatiegronden genoemd. In artikel 1 van de grondwet staat dat discriminatie is verboden. Het is niet toegestaan om mensen ongelijk te behandelen vanwege hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of welke grond dan ook. In de wetgeving wordt sport beschouwd als een vorm van dienstverlening. Een sportvereniging of sportschool is dan aanbieder van een dienst. En zo'n aanbieder heeft de verplichting om te zorgen voor een discriminatievrije omgeving.

Discriminatie komt in verschillende vormen voor: bijvoorbeeld uitgescholden worden vanwege je afkomst of religie, niet aangenomen worden omdat je te oud bent, niet naar binnen mogen bij een club vanwege je huidskleur of gepest worden omdat je transgender bent. Daarnaast kan discriminatie zich uiten in bedreigingen en geweld.

Discriminatie kent ook subtielere vormen. Zo ziet men bijvoorbeeld dat dameselftallen anders behandeld worden dan herenelftallen. Bijvoorbeeld: het meidenteam krijgt altijd het slechtste veld en ballen van mindere kwaliteit.

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, denkwerelden en houdingen waarbij superioriteit tot uitdrukking komt richting anderen vanwege hun huidskleur, afkomst, etniciteit of religie. Het onderliggende idee is de (inmiddels achterhaalde) rassentheorie, die stelt dat mensen kunnen worden ingedeeld op basis van 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 idee van 'beter zijn' werd ontwikkeld om mensen in te delen op basis van hoe ze eruitzien en om hen een bepaalde positie te geven. Het komt voort uit onze koloniale tijd, waar veel witte Europeanen voordeel van hadden. Daarom moeten we racisme zien als een systeem dat nog steeds ongelijkheid en achterstand veroorzaakt.

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 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 opmerkingen 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 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...'

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>

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

2.8 Definities en landelijke cijfers

KIS⁷, het Kennisplatform Inclusief Leven, schreef in 2022 een overzichtsartikel⁸ met daarin cijfers over discriminatie in de sport. 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 het literatuuronderzoek naar interventies bij discriminatie in het amateurvoetbal.

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

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

2.8.1 Meldingen bij RADAR en app DiscriminatieMelder

In de periode van 2022 tot 2023 heeft RADAR cijfers van het discriminatiemeldpunt geanalyseerd. In totaal ontving RADAR 39 meldingen over voetbal, waarvan 36 incidenten in het amateurvoetbal en 3 in het betaald voetbal. Deze meldingen laten zien dat zowel spelers als toeschouwers betrokken zijn bij discriminatoir gedrag. Ook worden scheidsrechters en grensrechters genoemd als daders of slachtoffers van dergelijk gedrag. Hieronder volgen enkele geanonimiseerde meldingen om een beeld te geven van wat er tijdens voetbalwedstrijden gebeurt.

- “De aanvaller vond het nodig om mij (de grensrechter van de uit spelende 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 huidskleur 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 twintig 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 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 van de monitoring door het Mulier Instituut het literatuuronderzoek naar interventies bij discriminatie in de amateurvoetbal.

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 juist als een kans. Inzetten op dit onderwerp levert namelijk ook veel voordelen op.

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 dit thema 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 ervoor te zorgen dat iedereen mag zijn zoals diegene is.



3. De veldverkenning

3.1 Aanpak van de veldverkenning

Voor deze veldverkenning heeft RADAR eerst literatuuronderzoek gedaan naar wat er bekend is over discriminatie in het amateurvoetbal en meer specifiek over interventies bij discriminatie. Daarna hebben we leden van amateurvoetbalclubs geïnterviewd, zowel individueel als in groeps-gesprekken over discriminatie in het amateurvoetbal. We liepen er helaas tegenaan dat weinig clubs wilden meewerken aan de interviews door drukte en tijdgebrek. Hierdoor hebben we minder leden kunnen spreken dan vooraf verwacht. In een poging meer mensen te bereiken hebben we een digitale vragenlijst uitgezet. Het invullen van een vragenlijst vraagt immers minder tijd dan een interview.

In totaal hebben we in deze veldverkenning 20 leden van amateurvoetbalclubs individueel gesproken, 7 focusgroepen met in totaal 27 leden gehouden en 107 leden 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. 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. Dit wordt ook gestaafd door onderzoek van het Mulier Instituut.

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.

Driekwart van de respondenten die we spraken is man, de rest is vrouw. Hun leeftijd ligt tussen de 19 en 69 jaar. De respondenten hebben uiteenlopende rollen binnen de club. Zo spraken we met spelers, trainers, scheidsrechters, bestuursleden en vrijwilligers. In totaal hebben we gesprekken gevoerd met leden van acht verschillende clubs, vijf uit Brabant en drie uit Rotterdam. Het aantal respondenten dat we per club gesproken hebben, loopt uiteen tussen twee en negen. De respondenten die de digitale vragenlijst hebben ingevuld hebben een vergelijkbare verdeling naar gender, leeftijd en rol binnen de club. De verdeling van het aantal respondenten per club is erg scheef. In totaal hebben leden van 17 verschillende clubs de vragenlijst ingevuld, maar van slechts 5 clubs waren er meerdere respondenten. Twee clubs uit Noord-Brabant leverden samen twee derde van het aantal respondenten en zijn daarmee oververtegenwoordigd. Daarnaast is opvallend dat slechts 4 respondenten lid zijn van een club in Zuid-Holland (Rotterdam) en de overige respondenten uit Noord-Brabant komen.

Kanttekening: Een groot deel van de respondenten die we hebben gesproken heeft een witte huidskleur en geen migratieachtergrond en vrijwel niemand is (openlijk) homoseksuel. Zij ervaren zelf geen discriminatie/racisme en hebben mogelijk blinde vlekken over dit onderwerp. 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.

3.2 Analyse veldverkenning naar discriminatie en racisme in het amateurvoetbal

Vooroordelen

Wat 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.’

Ongeveer de helft van de respondenten die de digitale vragenlijst invulden, is in het seizoen 2021-2022 getuige geweest van discriminatie in het amateurvoetbal. Een kleiner deel (16%) was persoonlijk slachtoffer van discriminatie. In vrijwel alle gesprekken konden één of meerdere respondenten voorbeelden noemen van discriminatie. Hieronder gaan we in op de verschillende discriminatiegronden en vormen die genoemd worden.

Huidskleur/etnische achtergrond

Een ruime meerderheid van de respondenten (79%) die het seizoen 2021-2022 discriminatie in het amateurvoetbal hebben ervaren of hiervan getuige zijn geweest, noemt in de digitale vragenlijst huidskleur of etniciteit als discriminatiegrond. Ook in de interviews en groepsgesprekken worden vooral voorbeelden genoemd van discriminatie op grond van etnische achtergrond of huidskleur. De respondenten zijn voornamelijk getuige van discriminatie in de voorbeelden die genoemd werden. Slechts een enkele respondent in de gesprekken gaf aan zelf slachtoffer van racistische opmerkingen te zijn geweest. Het gaat in de voorbeelden met name om opmerkingen als ‘Hé k*tzwarte, oprotten’, ‘Pak die k*t-n* eens aan’, ‘Schop die bruine onderuit’, ‘vieze buitenlander’ en ‘k*-Marokkaan’. Andere voorbeelden die ter sprake komen zijn supporters die apen- en oerwoudgeluiden maken en bananen gooien naar spelers met een donkere huidskleur. Vanuit de vragenlijst wordt ook nog het voorbeeld van zwarte-pietpoppen/tekeningen in de kantine genoemd.

Een enkele keer worden voorbeelden van discriminatie/racisme in de vorm van fysiek geweld genoemd. 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.

Religie

Een enkele keer worden in de gesprekken 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. Hiervan worden door de respondenten geen voorbeelden genoemd binnen deze veldverkenning. Uit ervaring en in latere gesprekken zijn we deze voorbeelden wel tegengekomen.

Seksuele gerichtheid

Respondenten van alle clubs die we spraken, vertellen dat schelden met de term ‘homo’ (veelvuldig) gebeurt. Ze benoemen dat dit vrijwel uitsluitend als ‘algemeen’ scheldwoord gebruikt wordt, niet specifiek gericht op homoseksuele mannen. Hier wordt vrijwel nooit tegen opgetreden. 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 homoseksueel is en ook voor ‘homo’ werd uitgemaakt. Dit is een voorbeeld van homoschelden dat dus wel specifiek gericht is op een homoseksuele man.

Een paar respondenten benoemen dat het voor vrouwen in het voetbal geen probleem is om te benoemen dat zij lesbisch zijn. Toch kan ook voor lesbische vrouwen hun seksuele voorkeur aanleiding zijn voor negatieve reacties op de amateurvelden. Eén van de respondenten haalde een situatie aan waarin haar lesbische teamgenoten vervelende opmerkingen over hun seksuele gerichtheid naar hun hoofd kregen door een tegenstander op het veld.

Gebruik van ‘homo’ als scheldwoord

Schelden met de term ‘homo’ zien de meeste respondenten desgevraagd niet als een vorm van discriminatie (wanneer dit niet gericht is op iemand die daadwerkelijk homoseksueel is). Ze zien het als iets onschuldigs, omdat het niet tegen specifieke leden is gericht. Toch kunnen dit soort ‘ongerichte’ scheldwoorden of flauwe grapjes impact hebben op homoseksuele voetballers. Zo vertelt een respondent die zelf homoseksueel is, 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 het ontbreken van andere openlijk homoseksuele clubleden maakt het lastiger om uit de kast te komen. Net als het idee om de enige te zijn, en dat je dan de ‘talk of the town’ bent.

Bij sommige clubs wordt schelden met de term ‘kanker’ (wel) hard aangepakt.

Gender

Gender komt in de gesprekken een aantal keer ter sprake als grond van ongelijke behandeling. 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 vertellen twee respondenten dat er soms vervelende opmerkingen zijn 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 dat voor een jongen wordt aangezien: ‘jullie spelen met een jongen’. De uitingen worden volgens deze respondent vaak op een lompe, bijna agressieve manier gedaan. 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 seksistische opmerkingen werden gemaakt door spelers van het eerste mannenelftal die stonden te kijken. Niemand heeft daar wat van gezegd.

Escalatie

Enkele respondenten beschrijven situaties waarin slachtoffers in reactie op discriminatie/racisme geweld gebruiken. 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. Er werd volgens de respondent door niemand iets gedaan om deze racistische uitingen te stoppen. De speler raakte 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*tzwarde’ 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 groeps gesprekken.

Wie discrimineren wie? De rol van tegenstanders en toeschouwers

De meeste voorbeelden die respondenten tijdens de interviews 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 schelden tegen spelers van de uit spelende ploeg tijdens een wedstrijd bij een dorpse club zonder spelers met migratieachtergrond. Ook kwam een voorbeeld voorbij van een jeugdtrainer van kleur die door een speler van de tegenpartij ‘volledige gorilla’ werd genoemd. Verder vertelt een respondent dat het hem opvalt 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

Respondenten noemen ook voorbeelden van ervaren discriminatie en racisme door scheidsrechters. Bijvoorbeeld een racistische uitlating van een scheidsrechter waarvan door de club melding is gemaakt bij de KNVB. Respondenten delen enkele ervaringen waarin zij de scheidsrechter verwijten spelers ongelijk te behandelen. 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 dan 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.

Enkele respondenten vertellen het lastig te vinden hoe ze moeten omgaan 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.

Onbekende gedragsregels en codes

Bij veel clubs bestaat er een gedragscode of gedragsregels over hoe leden met elkaar omgaan, waarin aandacht wordt besteed aan discriminatie. Het is bij respondenten vaak niet bekend of discriminatie en racisme daarin expliciet worden benoemd. Respondenten betwijfelen of leden de regels/codes ook echt lezen. De meeste clubs hebben naast de regels een of meerdere vertrouwenspersonen bij wie je terecht kunt wanneer je discriminatie ervaart. Het is volgens respondenten 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.

Reacties op discriminatie-incidenten

Uit de gesprekken blijkt dat op verschillende manieren wordt gereageerd op incidenten van discriminatie en racisme. 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 dat 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 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.'

Verschillende belangen

Een aantal respondenten benoemt dat trainers het moeilijker vinden om in te grijpen bij discriminatie/racisme door een speler van het eigen team, wanneer het belang van de wedstrijd groter is. Eén van hen schetst de volgende situatie: 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. Dit geeft aan dat sommige trainers of clubs meer waarde lijken te hechten aan het winnen van de wedstrijd (en het kampioenschap), dan aan het uitdragen van een duidelijke norm als het gaat om discriminatie.

3.3 Conclusie

Uit de (groeps)gesprekken en reacties op de digitale vragenlijst, blijkt dat discriminatie en racisme in het amateurvoetbal in verschillende vormen voorkomen. Voorbeelden die werden aangedragen lopen uiteen van ongelijke behandeling en uitschelden tot fysiek geweld. De meerderheid van de voorbeelden had betrekking op discriminatie op grond van herkomst of huidskleur. Ook discriminatie op grond van religie, seksuele voorkeur en gender komt voor. Niet alleen spelers (met name van de tegenpartij, volgens onze respondenten) maken zich schuldig aan discriminatie, maar ook toeschouwers, scheidsrechters en trainers.

De aanpak van discriminatie lijkt bij amateurvoetbalclubs niet (hoog) op de agenda te staan. Enkele respondenten vragen zich af of discriminatie en racisme wel echt voorkomen of bagatelliseren het probleem. Een paar andere respondenten benoemen hardop dat ze eigenlijk niet weten of leden van hun club discriminatie ervaren. Er wordt bij hen op de club niet over gesproken, maar dat betekent niet dat discriminatie niet voorkomt. Schelden met 'homo' gebeurt (veelvuldig) in het amateurvoetbal. Veel respondenten zien dit niet als een probleem, omdat het (meestal) niet gericht wordt gebruikt tegen homoseksuele leden. Toch kan homoschelden of het maken van flauwe grappen over homo's tot gevolg hebben dat homoseksuele leden zich niet veilig of welkom voelen op de club of bewust hun seksuele voorkeur voor zichzelf houden.

Wanneer clubleden discriminatie herkennen en hier ook getuige van zijn, mist soms het handelingsperspectief of de moed om in te grijpen. Niet iedereen durft in actie te komen wanneer zij getuige zijn van discriminatie, uit angst om zelf slachtoffer te worden van verbaal of fysiek geweld. Ook vindt een aantal respondenten het lastig hoe ze moeten reageren in situaties waarin zij zelf geen getuige waren van een discriminatoir incident (bijvoorbeeld racistisch schelden), maar dit wel wordt benoemd door de ene partij en door de andere wordt ontkend. Voorbeelden van concrete reacties op discriminatie zijn het wegsturen van toeschouwers, het van het veld halen van spelers door scheidsrechters of trainers en het bespreken van de situatie met de tegenpartij. Een enkele keer benoemden respondenten dat zij een melding hadden gedaan bij de KNVB.

3.4 Bijvangst: andere signalen uit de veldverkenning

Interessant in de veldverkenning zijn de aanvullende gegevens die we hebben verzameld, maar waar tijdens de interviews niet specifiek naar is gevraagd. Het betreft opmerkingen die naar voren kwamen tijdens het stellen van de vragen. Deze opmerkingen vertegenwoordigen subjectieve ervaringen van individuen.

Signaal 1:

Weerstand 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 diegene het in het bestuur bracht. Meerdere keren kwam het voor dat diegene geen akkoord kreeg van het verenigingsbestuur.
- Respondenten wilden niet altijd meewerken omdat ze als klikspaan worden weggezet. Een aantal respondenten voelde zich in een spagaat. De loyaliteit naar de vereniging woog telkens zwaarder dan 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 op 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 dat ze niet bekend zijn. Sommige sleutelpersonen binnen de verenigingen kennen soms wel mannelijke leden die LHBTIQ+ zijn en erkennen hun worsteling.
- 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 generatie één van de factoren is die leidt tot discriminatie en invloed heeft op de mate van discriminatie. 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 dan jongeren als buitenstaanders. 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 witte spelers lijkt beter te zijn. Dit is een signaal dat ons via verschillende onafhankelijke kanalen werd gebracht, al hebben wij dit 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 tal van taken. Interne communicatie, die verder reikt dan het overdragen van wedstrijdprogramma'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 niet 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. Daarnaast vinden ze dat ook andere maatschappelijke onderwerpen zoals gezonde voeding, omgang met materialen, et cetera, aan bod moeten komen.

- 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. Dit wordt ook gestaafd door onderzoek van het Mulier Instituut.

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 gebrek aan halal eten in de voetbalkantine, of dat vrijwilligers met een islamitische geloofsovertuiging worden ingezet achter de bar en alcohol moeten verkopen. Veel organisaties willen graag een betere afspiegeling van hun 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.

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

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 bekend. Vooral in de campagnesfeer is de meeste ervaring. Verder lijkt er nergens op grote schaal gewerkt te worden aan diversiteit, inclusie en 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 zou beschadigd zijn; 'je hebt niets aan ze'. Dat was in het verleden zo, maar deze groep verwacht geen verandering bij de KNVB sinds de campagne 'Ons voetbal is van iedereen' (OVIVI). Ze beschouwen de huidige acties van de KNVB vooral als voor de Bühne.

Wij kiezen ervoor om het woord 'wantrouwen' te gebruiken, maar dat is in dezen 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 gemeentebestuurders

- Draagvlak onder gemeentebestuurders is wisselend. Minder betrokken bestuurders 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 beleidsbestuurders waar de projectmedewerkers contact mee hebben, die zijn juist heel betrokken en positief.
- Toenemend 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 als 'ver weg'. Daarbij hebben ze het gevoel dat ze allerlei kansen mislopen.

3.5 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 hun 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 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 betaaldvoetbalclub uit de omgeving uit te nodigen en iets te laten 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 roeyement. 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 roeyement 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.

Steunpunt RADAR: 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. RADAR werkt in [50 gemeenten](#) in Zuid-Holland en Brabant. Valt uw woonplaats buiten het werkgebied van RADAR, dan kunt u terecht bij een van de andere antidiscriminatiebureaus.

Een melding maken

- Vul het [meldformulier](#) in op de website Discriminatie.nl.
- 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. Nawoord

Dit eerste deel van de handreiking bevat 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 club, verwijzen we u naar deel twee van deze handreiking: het stappenplan, praktische tips en adviezen en ons trainingsaanbod om racisme en discriminatie tegen te gaan. Deze zijn online te vinden op de website van RADAR: radar.nl/respect-op-en-om-het-veld-racisme-en-discriminatie-bij-amateurvoetbalclubs-aanpakken/.

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!

6. 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.

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



Herziene versie, november 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**