

Rapport

Discriminatie in het voetbal

Een perspectief vanuit de arbitrage

Discriminatie in het voetbal

Een perspectief vanuit de arbitrage

In samenwerking met het Centraal Orgaan van Voetbal Scheidsrechters (COVS)

Mulier Instituut

Rens Cremers

Tessa Visser

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

© Mulier Instituut

Utrecht, 14 mei 2023

www.mulierinstituut.nl

info@mulierinstituut.nl

Disclaimer

U mag delen uit deze publicatie overnemen op voorwaarde van bronvermelding:

Auteurs, de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

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

Over ons

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

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

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

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

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

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

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

Afkortingen & Begrippen

Afkortingen

COVS	Centraal Orgaan van Voetbal Scheidsrechters
OVIVI	Ons Voetbal Is Van Iedereen
KNVB	Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond

Begrippen

Arbitrage(functionarissen)
Alle mogelijke functies binnen de voetbal Arbitrage:
(assistent-)scheidsrechters, waarnemers, coaches en rapporteurs.

Inhoudsopgave

Discriminatie in het voetbal

Arbitrage over discriminatie in het voetbal	5
1 Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Vraagstelling	8
2 Onderzoeksmethode	9
2.1 Dataverzameling	9
2.2 Respondentenprofiel	10
3 Resultaten	12
3.1 Aandacht voor discriminatie	12
3.2 Negatieve opmerkingen en scheldpartijen	13
3.3 Discriminatie en meldingen	18
3.4 Niet melden racisme & discriminatie	21
3.5 Discriminerende uitingen & meldingen	23
3.6 Scholing & maatregelen	24
3.7 Maatregelen tegengaan discriminatie	27
Conclusie & aanbevelingen	28
Bronnen	32
Bijlagen	33

Arbitrage over discriminatie in het voetbal

Inleiding

In 2020 lanceerde de KNVB in samenwerking met diverse ministeries een actieplan tegen discriminatie en racisme in het voetbal: 'Ons Voetbal Is Van Iedereen' (OVIVI). In dit plan is een belangrijke taak weggelegd voor arbitragefunctionarissen. Het handelingsperspectief bij discriminatie is aangescherpt: er wordt verwacht dat de arbitrage vaardig is in het herkennen van discriminatie en bij signalering op gepaste wijze handelt.

Probleemstelling

De complexiteit van discriminatie zit in het feit dat deze niet altijd even eenduidig te herkennen is en niet iedereen erkent dat bepaalde uitingen een vorm van discriminatie zijn. In dit onderzoek bekijken we in hoeverre discriminatie volgens de voetbalarbitrage voorkomt in het voetbal en hoe zij bij dergelijke incidenten handelen. We bespreken welke uitingen zij wel en niet zien als discriminatie. Ook gaan we in op ervaringen van de arbitrage met de OVIVI-maatregelen.

Conclusies en aanbevelingen

Het onderzoek toont aan dat arbitragefunctionarissen signaleren en sanctioneren als belangrijke factoren zien bij het tegengaan van discriminatie. Tegelijkertijd lijkt de arbitrage discriminatie niet altijd als dusdanig te (h)erkennen. Daarbij speelt mee dat bepaalde discriminatoire uitingen in het voetbal zijn genormaliseerd. Wanneer scheidsrechters deze structurele discriminerende uitingen (h)erkennen, achten zij het daarvoor niet haalbaar ze op structurele wijze te sanctioneren.

Daarnaast is het draagvlak beperkt om kennis over discriminatie bij scheidsrechters zelf te vergroten. Daarom is het van belang scheidsrechters ervan bewust te maken dat het herkennen van discriminatie complex is en dat het daarom nodig is hun eigen kennis te vergroten.

Verder moeten we inzetten op het tegengaan van genormaliseerde (en ook minder expliciete) discriminerende uitingen binnen het voetbal. Daarbij is ook de medewerking van sleutelfiguren als bestuurders, trainers en aanvoerders in zowel het amateur- als het betaald voetbal essentieel. Hun hulp is nodig om in het voetbal een nieuwe anti-discriminatienorm te ontwikkelen en handhaven.



Inleiding

1.1 Aanleiding

In 2020 lanceerden de Ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), Justitie en Veiligheid (JenV) en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met de Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond (KNVB) een actieplan ('Aanvalsplan') tegen racisme en discriminatie in het voetbal: 'Ons voetbal is van iedereen' (OVIVI). De uitvoering van het plan verloopt via maatregelen langs drie inhoudelijke lijnen - (1) voorkomen, (2) signaleren en (3) sanctioneren - en een doorsnijdende lijn van samenwerken met bestaande en nieuwe partners en netwerken. Dit onderzoek is onderdeel van de monitoring van OVIVI (Elling, Anselma & Cremers, 2023).

Op de lijnen signaleren en sanctioneren is onder meer een belangrijke rol weggelegd voor (assistent-)scheidsrechters, coaches, waarnemers en rapporteurs (arbitragefunctionarissen). Wekelijks zijn 35.000 arbitragefunctionarissen actief om wedstrijden in goede banen te leiden. Naast het signaleren en bestraffen van fysieke overtredingen wordt daarbij van hen verwacht dat zij ingrijpen wanneer zich discriminatie voordoet op en langs het veld.

In het actieplan van de KNVB richten verschillende maatregelen zich specifiek op de arbitrage. Zo werd de rapportagetool van scheidsrechters uitgebreid en was er (bij)scholingsaanbod over discriminatie. Ook werd het tuchtrecht versterkt, het handboek competitiezaken aangepast en kwam er een speciaal aanklager discriminatie (Elling et al., 2023).

Met de invoering van de OVIVI-maatregelen is het handelingsperspectief van arbitragefunctionarissen bij discriminatie niet alleen aangescherpt, maar zijn ook de verwachtingen vergroot. Niet alleen wordt van de arbitrage verwacht dat ze vaardig zijn in het herkennen van discriminatie, maar ook dat ze op gepaste wijze handelen wanneer zij discriminatie signaleren.

De complexiteit van discriminatie zit in het feit dat deze niet altijd eenduidig te herkennen is en niet iedereen erkent dat bepaalde uitingen een vorm van discriminatie zijn. Wat de een als discriminatie ziet, ziet de ander als een onschuldige opmerking of een grapje. Zo worden 'homo' en 'mietje' in het mannenvoetbal in vergelijking met andere sporten vaker gebruikt als scheldwoord, maar is het draagvlak om dit te sanctioneren lager dan bij andere sporten (Cremers & Elling, 2022). Ditzelfde patroon zien we terug bij racistische grappen en opmerkingen (Cremers et al., 2022).

In dit onderzoek bekijken we in welke mate discriminatie volgens de voetbalarbitrage voorkomt in het voetbal en hoe zij bij dergelijke incidenten handelen. Daarbij bespreken we welke uitingen zij wel en niet zien als discriminatie. Ook gaan we in op de mate waarin arbitragefunctionarissen op de hoogte zijn van de

ingevoerde OVIVI-maatregelen en of zij vinden dat ze voldoende kennis en handvatten hebben om goed te kunnen handelen bij discriminatie.

1.2 **Vraagstelling**

In welke mate komt discriminatie volgens de voetbalarbitrage voor in het voetbal en hoe handelen zij bij dergelijke incidenten?

Onderzoeksmethode

In dit hoofdstuk beschrijven we de dataverzameling en de responsgroep op de vragenlijst.

2.1 Dataverzameling

In samenwerking met de Centrale Organisatie Voetbal Scheidsrechters (COVS) heeft het Mulier Instituut een vragenlijst opgesteld over discriminatie in het voetbal en de ervaringen van arbitragefunctionarissen met OVIVI-maatregelen. De COVS heeft de vragenlijst onder haar leden verspreid. 632 arbitragefunctionarissen hebben deze ingevuld.

De deelnemers aan de vragenlijst hebben we gevraagd of ze ook deel wilden nemen aan een verdiepende focusgroep. 51 deelnemers gaven aan hieraan te willen deelnemen. Daarop hebben we tien willekeurig geselecteerde respondenten uitgenodigd om deel te nemen aan een online focusgroep. Uiteindelijk hebben twee online focusgroepen plaatsgevonden met drie en vier respondenten (n=7). De respondenten hebben voorafgaand aan het gesprek akkoord gegeven voor deelname en geluidsopname. De focusgroepen hebben we thematisch geanalyseerd.

2.2 Respondentenprofiel

Tabel 2.1
Demografische gegevens respondenten vragenlijst (1/3)

(in procenten, n=632)

Belangrijkste functie	
Assistent-scheidsrechter	5
Scheidsrechter	75
Waarnemer	5
Coach	7
Rapporteur	8
Tijd actief	
0-5 jaar	10
6-10 jaar	17
11-20 jaar	28
21-30 jaar	27
>30 jaar	28
Zeg ik liever niet	<1
District	
Noord	20
Oost	24
Zuid I	22
Zuid II	14
West I	11
West II	14
Landelijk	16
Zeg ik liever niet	<1

Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Vragenlijst

Voor ruim drie kwart van de respondenten is (assistent-)scheidsrechter de belangrijkste arbitragefunctie die zij vervullen in het voetbal (80%, zie tabel 2.1). Hiervan waren er ruim negen op de tien (92%) ook actief in het seizoen 2021-2022 (niet in tabel).

De ruime meerderheid van de respondenten is al meer dan vijf jaar actief als arbitragefunctionaris (90%). De meerderheid is 50 jaar of ouder (71%, zie bijlage 1, tabel 1). Bijna alle respondenten identificeren zichzelf als man (99%, niet in figuur). 5 procent van de respondenten ziet zichzelf als iemand met een migratieachtergrond en/of van kleur, 4 procent als een lhbt+-persoon (zie tabel b1.1 in de bijlage). Daarnaast is de helft van de respondenten hbo- of wo-geschoold (49%).

De verschillende districten zijn relatief goed vertegenwoordigd. De vragenlijst is het vaakst ingevuld door arbitragefunctionarissen actief in de regio's Oost (24%), Zuid I (22%) en Noord (20%). Regio West I is het minst goed vertegenwoordigd (11%, zie tabel 2.1).

De meeste van de respondenten zijn actief in de seniorenmannencompetities (79%, zie tabel 2.2). Respondenten zijn minder vaak actief in vrouwen- en/of meisjes-/gemengde competities (resp. 23% en 16%). Daarnaast zijn de respondenten redelijk verspreid in het niveau waarop ze actief zijn. De grootste groep is actief in het seniorenvoetbal, 2^e-4^e klasse (44%) en/of 5^e klasse of lager (23%). Eén op de tien is actief in de hoogste regionen van het seniorenvoetbal (2^e divisie of hoger).

Tabel 2.2
Demografische gegevens respondenten vragenlijst (2/3)

(in procenten, n=632)

Competitie

Jeugdcompetitie jongens	41
Jeugdcompetities meisjes/gemengd	16
Seniorencompetitie mannen	79
Seniorencompetitie vrouwen	23
Zeg ik liever niet	1

Klasse

Jeugd, Ere- /1 ^e divisie	7
Jeugd, 2 ^e -4 ^e divisie	17
Jeugd, Hoofd-/1 ^e klasse	16
Jeugd, 2 ^e klasse en lager	17
Senioren, betaald voetbal	2
Senioren, 2 ^e -3 ^e divisie	8
Senioren, Hoofd-/1 ^e klasse	12
Senioren, 2 ^e -4 ^e klasse	44
Senioren, 5 ^e klasse en lager	23
Zeg ik liever niet	5

Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Focusgroepen

Alle zeven respondenten zijn mannelijke (assistent-)scheidsrechters. Ze fluiten tussen de 4 en 25 jaar voor de KNVB. De meesten van hen fluiten jeugdwedstrijden, een aantal fluit (ook) mannensenioren. De respondenten fluiten op relatief hoog niveau, of hebben op relatief hoog niveau gefloten. Meer dan de helft fluit wel eens dames. Vier van de respondenten zijn actief in het westen van Nederland. De overige drie fluiten in het noorden (n=1), in het oosten (n=1) en in het zuiden (n=1).

Resultaten

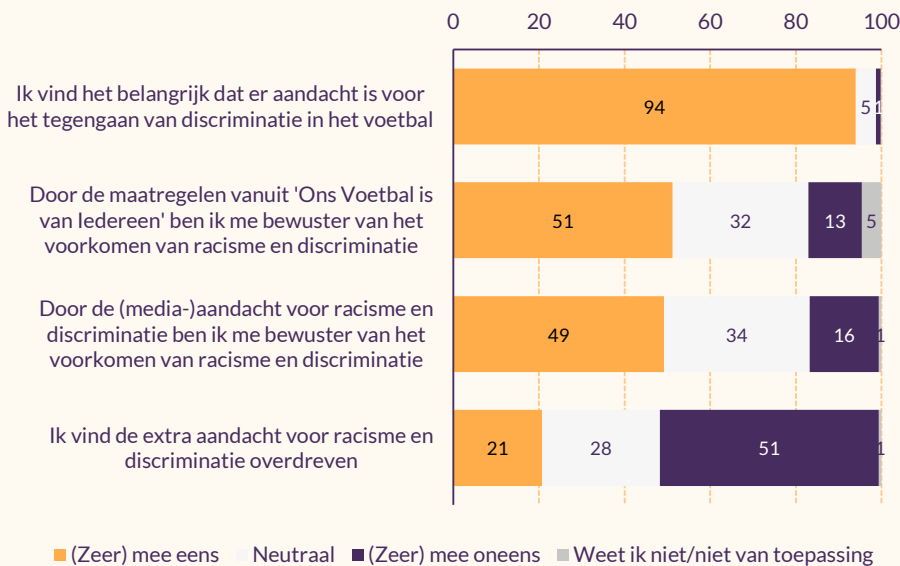
3.1 Aandacht voor discriminatie

Arbitragefunctionarissen vinden het belangrijk dat er aandacht is voor het tegengaan van discriminatie in het voetbal (zie figuur 1). Dat blijkt ook uit de focusgroepen.

Ongeveer de helft van de respondenten is van mening dat de maatregelen uit het actieplan OVIVI en/of de media-aandacht voor discriminatie en racisme in de samenleving bij hen zelf hebben bijgedragen aan meer bewustzijn. De meeste respondenten van de focusgroepen geven aan het actieplan te kennen en staan er positief tegenover. Toch hebben ze er ‘in de praktijk weinig van gemerkt’. Het zou volgens hen helpen scheidsrechters meer te betrekken bij (de uitvoering van) het actieplan.

Respondenten zijn niet eenduidig over de steun voor de aandacht die uitgaat naar racisme en discriminatie. Twee op de tien vinden deze aandacht overdreven (21%). Respondenten van de focusgroepen vinden deze aandacht niet overdreven. Volgens hen is het belangrijk aandacht aan racisme en discriminatie te (blijven) geven.

Figuur 3.1
Stellingen over discriminatie en racisme in het voetbal
 (in procenten, n=632)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

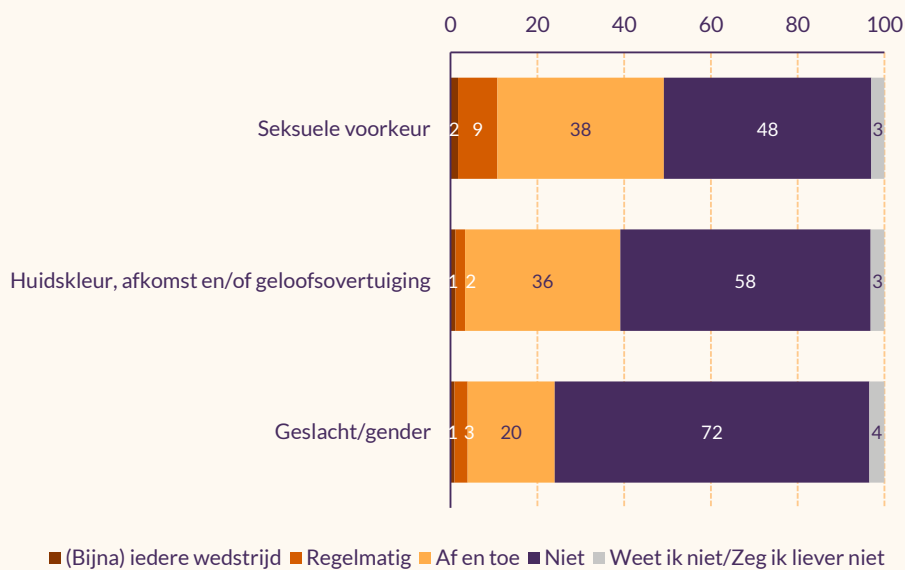
3.2 Negatieve opmerkingen en scheldpartijen

In deze paragraaf gaan we in op de mate waarin arbitragefunctionarissen tijdens hun eigen wedstrijden volgens henzelf wel eens getuige zijn geweest van opmerkingen of scheldpartijen gerelateerd aan seksuele voorkeur, huidskleur/afkomst/geloofsovertuiging of geslacht/gender. Dit duiden we als discriminerende uitingen. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat de respondenten deze uitingen ook als discriminatie zien.

Figuur 3.2

Opmerkingen of scheldpartijen tijdens wedstrijden waarin respondenten een officiële arbitragefunctie bekleedden in het seizoen 2021/2022, naar discriminatiegrond

(in procenten, n=628)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Meerderheid wel eens getuige van opmerkingen/scheldpartijen

De helft (49%) van de arbitragefunctionarissen geeft aan dat zij tijdens een wedstrijd in het seizoen 2021/2022 wel eens te maken hadden met opmerkingen of scheldpartijen gerelateerd aan seksuele voorkeur (homonegativiteit, zie figuur 3.2). Ook volgens de respondenten van de focusgroepen komt schelden met het woord homo vaak voor. Zoveel zelfs dat een aantal van hen aangeeft homo niet meer als (bewust) scheldwoord te zien.

Ook uitingen die homoseksualiteit impliciet als zwakte wegzetten, komen regelmatig voor. Een respondent benoemt als voorbeeld een jeugdspeler die na een overtreding tegen het slachtoffer zegt: **'je bent toch geen homo?'**

Arbitragefunctionarissen die alleen actief zijn in het mannen-/jongensvoetbal, geven iets vaker aan dat er homonegatieve opmerkingen worden gemaakt dan scheidsrechters die (ook) actief zijn in het vrouwen- en gemengd voetbal (resp. 50% en 43%). Dit sluit aan bij de bevindingen uit de focusgroepen, waaruit naar voren komt dat discriminatie minder voorkomt in het vrouwen- en gemengd voetbal. Deze bevindingen zijn deels in lijn met een bevraging van voerbalbestuurders en -spelers (Cremers & Elling, 2022; Cremers et al., 2022; Elling et al., 2023).

Naast homonegatieve uitingen waren vier op de tien (39%) arbitragefunctionarissen getuige van opmerkingen of scheldpartijen gerelateerd aan huidskleur, afkomst en/of geloofsovertuiging (racistisch). Ook een groot aantal respondenten geeft tijdens de focusgroep aan dergelijke vormen van racisme te hebben meegemaakt.

Zo geeft een van hen als voorbeeld een incident waarbij de trainer van de tegenstander een jeugdspeler uitschold voor **'teringzwarte'**. Een ander vertelt over een trainer die **'haal die n**** in'** tegen een van zijn spelers zei. Ook woorden als **'domme aap'**, **'knuffelmarokkaan'** en **'domme Irakees'** noemen respondenten als racistische uitingen die ze als arbitragefunctionaris hebben meegemaakt. Ze geven hierbij wel duidelijk aan dat dergelijke racistische uitingen erg weinig voorkomen.

Twee arbitragefunctionarissen halen tijdens de focusgroepen ook persoonlijke voorbeelden aan over hun (vermeende) zichtbare migratieachtergrond. Een van hen anonimiseert zichzelf op het wedstrijdformulier, omdat 'men zich heel anders (naar hem) gedraagt' als zijn naam openbaar is. Tegen de ander werden vanuit het publiek geregeld negatieve opmerkingen gemaakt omdat hij 'niet altijd gezien (wordt) als Nederlander'.

Arbitragefunctionarissen die actief zijn in het vrouwen- en gemengd voetbal geven iets vaker aan getuige te zijn geweest van racistische opmerkingen of scheldpartijen dan arbitragefunctionarissen die alleen actief waren in het mannenvoetbal (resp. 43% en 33%).

Respondenten van de focusgroepen die ook vrouwen- en gemengd voetbal fluiten, spreken dit juist tegen. Volgens hen komt racisme daar – en in aanwezigheid van vrouwen in andere rollen, bijvoorbeeld als scheidsrechter – juist minder voor. Een verklaring voor waarom juist functionarissen die ook actief zijn in het vrouwenvoetbal vaker racistische uitingen registreren, is dat zij mogelijk minder geneigd zijn dergelijke uitingen te normaliseren, omdat ze ervaren dat het in het vrouwenvoetbal minder voorkomt.

Opvallend genoeg zien we voor zowel homonegatieve als racistische uitingen geen verschil tussen scheidsrechters die wel meisjes-/vrouwenwedstrijden fluiten en scheidsrechters die alleen jongens-/mannenwedstrijden fluiten.

Arbitragefunctionarissen geven aan het minst vaak getuige te zijn van negatieve uitingen gerelateerd aan geslacht/gender: een kwart is hier wel eens getuige van geweest (24%). In de focusgroepen hebben de respondenten seksisme niet als

expliciet onderwerp aangekaart. Dat is opvallend, aangezien voetbalbestuurders juist aangeven dat seksistische grappen en opmerkingen vaker voorkomen dan dergelijke uitingen over andere groepen (Elling et al., 2023).

Totaal opmerkingen en scheldpartijen

Zes op de tien scheidsrechters geven aan dat er tijdens wedstrijden waarin zij een officiële functie bekleedden, opmerkingen of scheldpartijen voorkwamen gerelateerd aan seksuele voorkeur, huidskleur, afkomst, geloofsovertuiging en/of geslacht/gender (discriminerende uitingen; 61%, zie figuur 3.3).

Arbitragefunctionarissen in de regio West I (74%) geven relatief vaak aan dat scheldpartijen en/of opmerkingen voorkomen. In de regio Zuid I (55%) is dit percentage juist relatief laag.

Dat er verschil zit in de mate van negatieve opmerkingen en scheldpartijen, blijkt ook uit de focusgroepen. Vooral in regio West komen negatieve uitingen volgens hen meer voor dan in andere delen van het land. Dat kan volgens de respondenten komen doordat men 'in het westen toch iets mondiger is'. De respondenten zien ook verschillen naar leeftijd en niveau. Negatieve opmerkingen en scheldpartijen komen volgens hen relatief vaak voor in het jeugdvoetbal. Maar hoe hoger het niveau, hoe minder vaak dit voorkomt.

Uit de focusgroepen blijkt daarnaast dat etnische diversiteit in en tussen teams kan leiden tot negatieve opmerkingen en scheldpartijen. Zo geeft een aantal respondenten aan dat dergelijk gedrag eerder voorkomt als 'witte' teams spelen tegen 'gekleurde' teams. Of als er slechts een klein aantal niet-witte spelers in een team zit. Ze ervaren het daarom als positief dat teams steeds vaker (zeer) etnisch divers zijn.

Negatieve opmerkingen en scheldpartijen komen bovendien niet enkel vanuit spelers zelf. Tijdens de focusgroepen geven respondenten aan dat onder andere trainers en publiek zich regelmatig aan dergelijk gedrag schuldig maken.

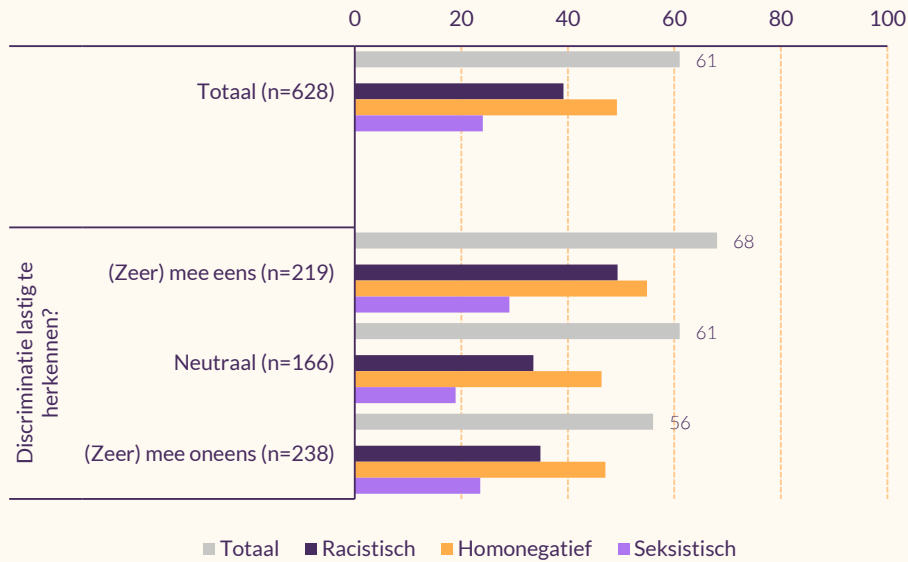
Erkennen complexiteit en prevalentie discriminerende uitingen

De mate waarin arbitragefunctionarissen het lastig vinden om discriminatie te herkennen, hangt samen met de mate waarin zij wel eens discriminerende uitingen tijdens hun wedstrijden signaleren. Functionarissen die discriminatie lastig te herkennen vinden (68%), geven significant vaker aan dat tijdens hun wedstrijd wel eens discriminerende uitingen voorkomen dan scheidsrechters die aangeven dat ze het niet lastig vinden om discriminatie te herkennen (56%, zie figuur 3.3).

Figuur 3.3

Opmerkingen of scheldpartijen tijdens wedstrijden waarin respondenten een officiële arbitragefunctie bekleedden in het seizoen 2021/2022, naar de mate waarin respondenten discriminatie lastig te herkennen vinden

(in procenten, n=628)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Wanneer we afzonderlijk kijken naar de samenhang tussen verschillende vormen van discriminatie en de mate waarin iemand het lastig vindt die te herkennen, zien we een vergelijkbaar patroon. Dit geldt het sterkst voor racistische en homonegatieve uitingen, en in mindere mate voor seksistische uitingen.

Een aantal respondenten van de focusgroepen heeft ook moeite met het herkennen van discriminatie. Dat komt onder meer door veranderingen in wat je wel en niet mag zeggen. Een respondent geeft als voorbeeld het aanspreken op uiterlijke kenmerken:

'Als ik vroeger tegen [kale mederespondent, red.] gevoetbald zou hebben en hij was zeg maar een snelle spits, dan zeggen de verdedigers "hou die kale" en daar doet niemand moeilijk over. (...) Maar op het moment dat 'ie een kleurtje heeft en er wordt gezegd "hou die zwarte", dan is het een probleem. Dat is toch wel bijzonder. Weet je, iemand wordt dan benoemd op zijn uiterlijke kenmerken en (...) als in zo'n situatie wordt gezegd "hou die zwarte" (...) [denk ik] niet dat daar iets kwaads mee wordt bedoeld, dus (...) die scheidslijn is soms wel lastig.'

Als tegenreactie hierop zegt een respondent dat 'het een mate van beschaving [is] dat we [schelden met woorden als "zwarte" en "joden", red.] niet accepteren'. Hij ziet

dus in dat schelden met ‘zwarte’ van een andere orde is dan schelden met ‘kale’, en herkent eerstgenoemde als racisme. Ook een aantal andere respondenten uit de focusgroepen geeft aan (vooral racistische) opmerkingen duidelijk te herkennen als discriminatie en hiertegen op te treden.

Intentie om te melden en prevalentie discriminerende uitingen

Functionarissen die aangeven dat ze discriminatie niet altijd melden, geven significant vaker aan dat discriminatie wel eens tijdens hun wedstrijd voorkomt (67%) dan scheidsrechters die aangeven dat ze discriminatie wel altijd melden (53%, zie figuur 3.4).

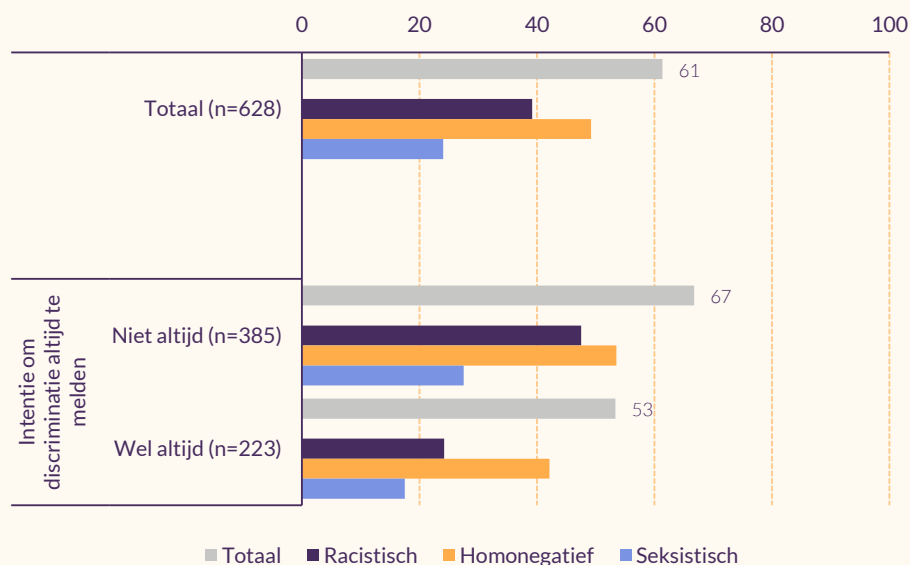
Ook hier geldt: wanneer we afzonderlijk kijken naar de samenhang met verschillende vormen van discriminatie, is deze het sterkst met racistische discriminatie, gevolgd door respectievelijk homonegatieve en seksistische discriminatie.

Daarnaast blijkt dat hoe meer vormen van discriminatie een arbitragefunctionaris wel eens signaleert tijdens zijn wedstrijd, hoe kleiner de kans is dat hij deze altijd zal melden (zie figuur b1.1 in de bijlage).

Figuur 3.4

Opmerkingen of scheldpartijen tijdens wedstrijden waarin respondenten een officiële arbitragefunctie bekleedden in het seizoen 2021/2022, naar de mate waarin respondenten de intentie hebben om discriminatie altijd te melden

(In procenten, n=628)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Intentie om te melden en herkennen discriminerende uitingen

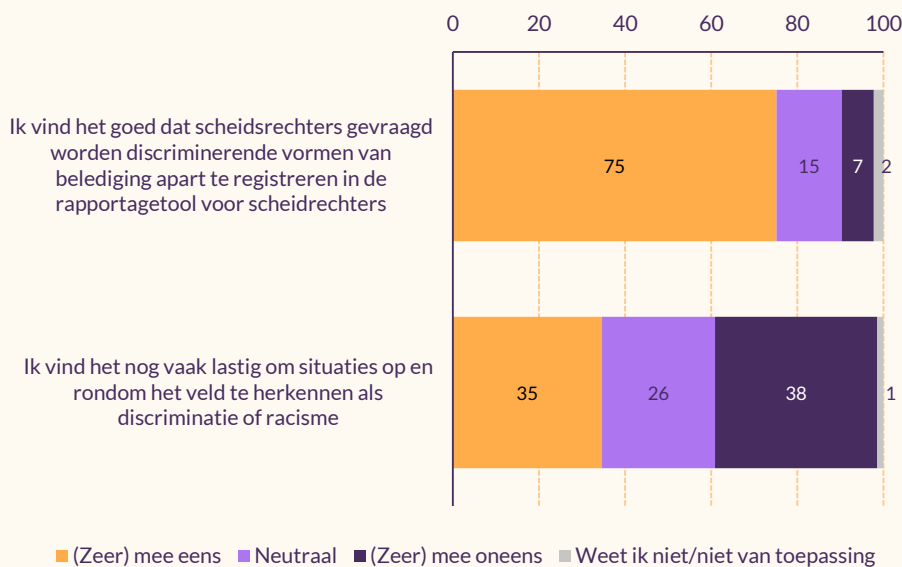
Arbitragefunctionarissen die zeggen discriminatie altijd te zullen melden, geven significant vaker aan dat ze geen problemen hebben met het herkennen van discriminatie dan scheidsrechters die zeggen discriminatie niet altijd te melden (niet in figuur).

3.3 Discriminatie en meldingen

Veel draagvlak voor registreren discriminatie

Drie kwart van de arbitrage vindt het goed dat scheidsrechters wordt gevraagd discriminatie apart te registreren in de rapportagetool voor scheidsrechters (75%, zie figuur 3.5). Tegelijkertijd geeft slechts een derde aan dat ze er helemaal geen moeite mee hebben om discriminatie en racisme op en rondom het veld te herkennen (38%).

Figuur 3.5
Stellingen over registreren en herkennen van discriminatie
(in procenten, n=632)



Bron: Mulier instituut , online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Meerderheid nog nooit melding gedaan van discriminatie

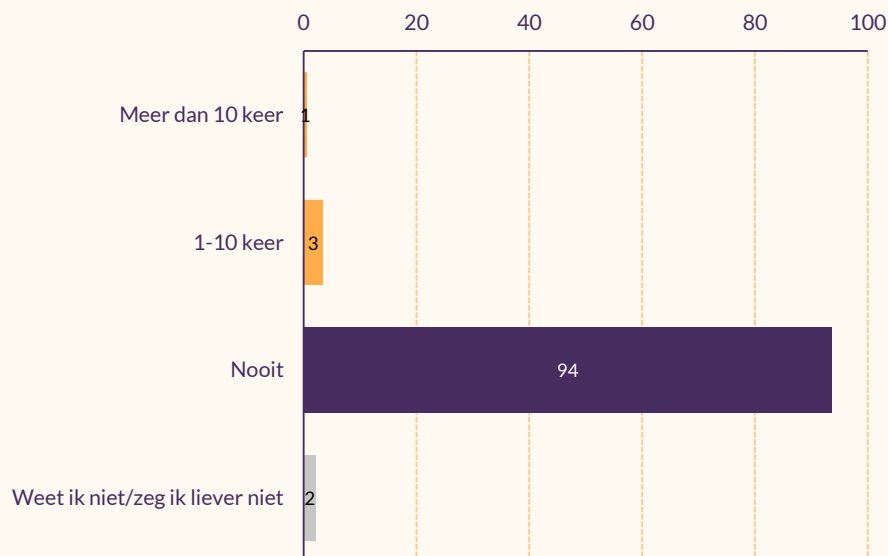
3 procent van de scheidsrechters heeft in het seizoen 2021/2022 tussen de één en tien keer melding gemaakt van discriminatie op het wedstrijdformulier. 1 procent deed dit vaker dan tien keer (zie figuur 3.6). De meerderheid heeft nog nooit melding gemaakt van discriminatie op het wedstrijdformulier (94%).

Het percentage arbitragefunctionarissen dat wel eens discriminatie gemeld heeft (4%) ligt daarmee aanzienlijk lager dan het percentage dat wel eens getuige is geweest van discriminerende uitingen (61%). Dit toont eens te meer aan dat ze dergelijke uitingen lang niet altijd als discriminatie zien of het melden niet de moeite waard vinden:

'Ik zie een opmerking als "homo" niet direct/per se als discriminatie-incident omdat het helaas vaak als hele algemene belediging wordt gebruikt. De betekenis van het woord wordt vaak vergeten. Van zulke opmerkingen zou ik niet zo snel melding maken.'

Een aantal respondenten van de focusgroep heeft wel eens een melding gemaakt, de rest nog nooit. De respondenten rapporteren in verhouding vaker ongewenst gedrag via het wedstrijdformulier. Melding maken is voor hen een uiterste en uitzonderlijke maatregel.

Figuur 3.6
Mate waarin (assistent-)scheidsrechters een melding van incidenten van racisme en discriminatie hebben gedaan in het digitale wedstrijdformulier
(in procenten, n=491)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Helft arbitrage bekend met stappenplan

Ongeveer de helft van de arbitragefunctionarissen is bekend met het stappenplan over hoe scheidsrechters moeten handelen bij discriminatie (zie, figuur b1.2 in de bijlage). 5 procent van de scheidsrechters heeft dit plan wel eens in de praktijk

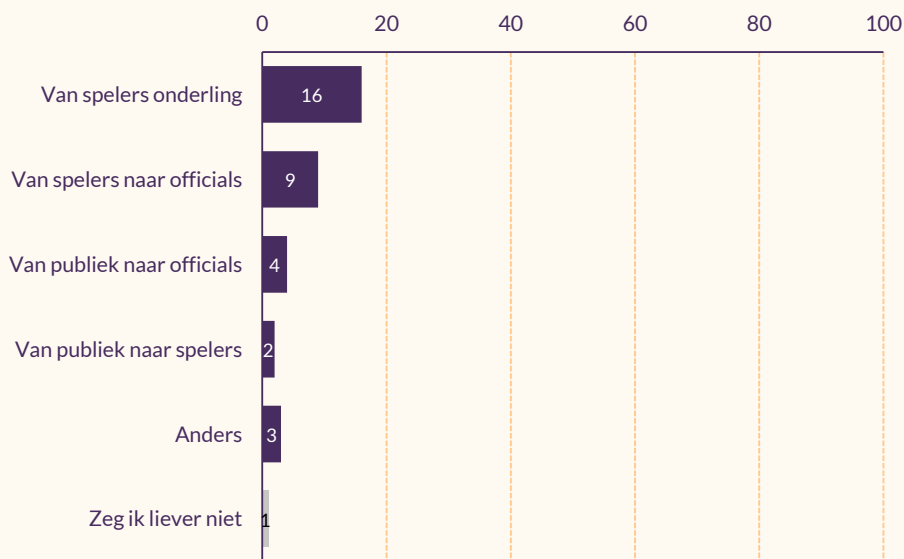
gebracht. Ongeveer vier op de tien zijn bekend met de app Discriminatiemelder (38%); vier functionarissen hebben deze wel eens gebruikt (1%, niet in figuur).

Meeste meldingen over discriminatie door spelers onderling

De 23 arbitragefunctionarissen die aangeven dat ze wel eens een melding hebben gemaakt van discriminatie, deden dat meestal over discriminerende uitingen door spelers, naar andere spelers of naar officials (n=25, zie figuur 3.7). Zes discriminatie-incidenten gingen over uitingen van het publiek.

Figuur 3.7
Rollen van de betrokkenen bij de door (assistent-)scheidsrechters gemelde discriminatie-incidenten

(in aantallen, n=23)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Discriminatie naar seksuele voorkeur het vaakst gemeld

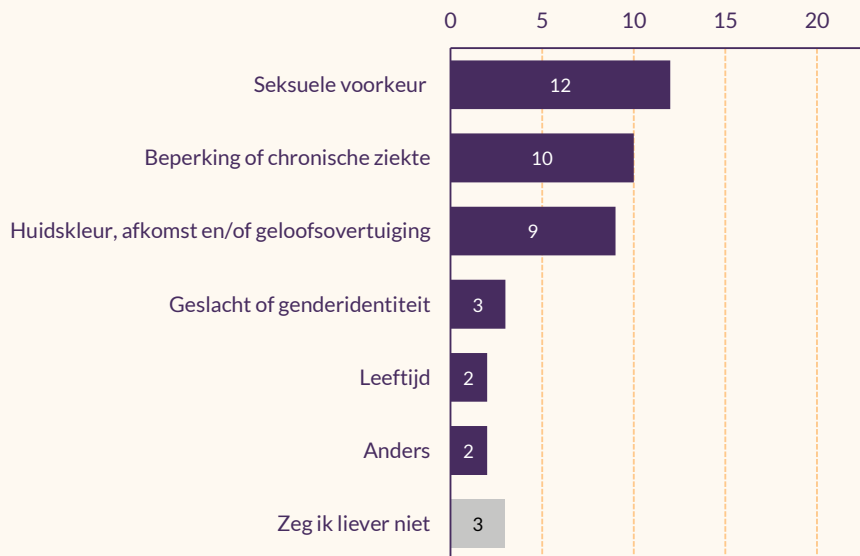
Twaalf van de 23 arbitragefunctionarissen die aangeven een melding van discriminatie te hebben gemaakt, deden dit minstens één keer op grond van seksuele voorkeur (zie figuur 3.8). Daarna was dit het vaakst op grond van beperking/chronische ziekte, huidskleur, afkomst en/of geloofsovertuiging. Geslacht of genderidentiteit noemen ze minder vaak als discriminatiegrond.

Deze verhouding komt overeen met de mate waarin scheidsrechters discriminerende uitingen over verschillende doelgroepen waarnemen (zie figuur 3.2). Wel valt op dat ze beperking/chronische ziekte relatief vaak als discriminatiegrond noemen. Deze discriminatiegrond hebben we in andere vragen niet meegenomen.

Figuur 3.8

Discriminatiegronden bij de door (assistent-)scheidsrechters gemelde discriminatie-incidenten

(in aantallen, n=23)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

3.4 Niet melden racisme & discriminatie

Een derde van de arbitragefunctionarissen meldt discriminatie altijd

Ruim een derde van de arbitragefunctionarissen geeft aan dat ze het altijd zullen melden wanneer ze racisme of discriminatie signaleren (zie figuur 3.9). Nog eens 17 procent geeft aan dat zich nog nooit een incident heeft voorgedaan (zie ook noot bij figuur 3.9). Eén op de tien weet niet of zegt liever niet wanneer ze geen melding zouden maken van discriminatie of racisme.

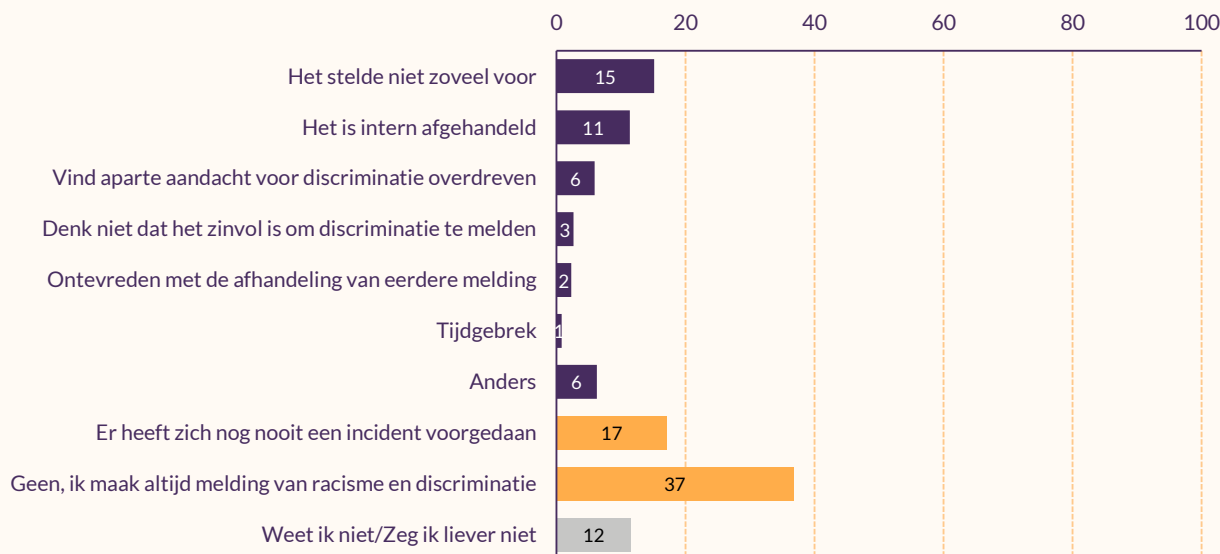
Ongeveer een derde van de arbitragefunctionarissen geeft aan dat zij redenen hebben om racisme en discriminatie niet altijd te melden. De belangrijkste redenen zijn dat het incident niet zoveel voorstelde (15%) en dat ze het intern afhandelen (11%):

'Was donkere grensrechter die werd uitgescholden meerdere keren, heb publiek aan een kant van het veld weggestuurd met medewerking van de aanvoerder. Publiek weigerde aanvankelijk heb gedreigd de wedstrijd te zullen staken als men niet weg zou gaan. Men ging daarna vrij snel wedstrijd verder zonder problemen verlopen'

Figuur 3.9

Redenen om geen melding te maken van racisme en discriminatie

(in procenten, n=607, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Noot: de reden 'Er heeft zich nog nooit een incident voorgedaan' was geen antwoordmogelijkheid, maar is door 17 procent als open antwoord in gevuld bij 'anders, namelijk'. Onduidelijk is in hoeverre de groep die zegt dat er zich nog nooit een incident heeft voorgedaan dit vervolgens wel of niet altijd zal melden.

'Probeer het altijd eerst verbaal op te lossen en dat is mij nog altijd gelukt'

'Was publiek en was blij met de oplossing na de wedstrijd met bestuur doorgesproken en geadviseerd dit soort publiek te weigeren'

Tijdens de focusgroepen is nog een andere belangrijke reden aan bod gekomen om incidenten niet te melden: onzekerheid over wat er precies is voorgevallen en wie daarbij betrokken was. De respondenten geven aan vaak geen zekerheid te hebben. Bijvoorbeeld omdat het incident in het publiek plaatsvindt of aan de andere kant van het veld. Alleen als zij zelf gezien of gehoord hebben wat er gebeurd is, hebben zij voldoende zekerheid om melding te maken:

"Als het [discriminerende gedrag, red.] uit het publiek komt, moet ik het heel erg zeker weten of het moet heel erg duidelijk zijn. Dan zou ik er zeker melding van maken, maar in de laatste 6 jaar is het niet voorgekomen."

'Die aanwijsbaarheid van echt het individu, dat speelt wel een rol.'

Volgens de respondenten ontbreekt die zekerheid vaak, wat ertoe leidt dat zij geen/weinig meldingen doen. Het ontbreken van zekerheid heeft ook invloed op of de arbitrage wel of niet overgaat tot sancties. De respondenten bestraffen alleen als zij zeker weten wie wat heeft gedaan of gezegd. Voorbeelden van sancties zijn het geven van een gele of rode kaart aan een speler of het wegsturen van een staflid of toeschouwer.

3.5 Discriminerende uitingen & meldingen

Discriminerende uitingen (h)erkennen en melden

Naar verwachting maken scheidsrechters die wel eens die wel eens een discriminerende uiting signaleren, significant vaker wel eens een melding van discriminatie op het wedstrijdformulier (6%) dan scheidsrechters die zeggen hier nooit getuige van te zijn geweest (2%, zie figuur 10). Dit geldt ook afzonderlijk voor racistische, homonegatieve en seksistische discriminatie. Daarbij valt op dat sommige scheidsrechters nooit een uiting signaleren, maar wel eens een melding hebben gedaan. Mogelijk zien zij de uitingen zoals in de vraagstelling gedefinieerd niet als een vorm van discriminatie.

Het percentage dat weleens een melding heeft gedaan is zeer klein. Een respondent uit de focusgroepen geeft een mogelijke verklaring voor het lage aantal meldingen door scheidsrechters:

'Ik denk niet dat we een expliciete behoefte hebben om [discriminerende uitingen, red.] ook nog een keer apart te gaan melden. Ik heb tenminste ook nooit die behoefte gehad. [Discriminerende meldingen, red.] [maken] heel vaak voor ons deel uit van de voetbalcultuur, dat is natuurlijk ook heel slecht, die scheldwoorden laat je langs je heen glijden. Je moet ook niet alles willen horen, bij wijze van spreken. Dat is ook onze eigen zelfbescherming.'

Intentie om altijd te melden en daadwerkelijke meldingen

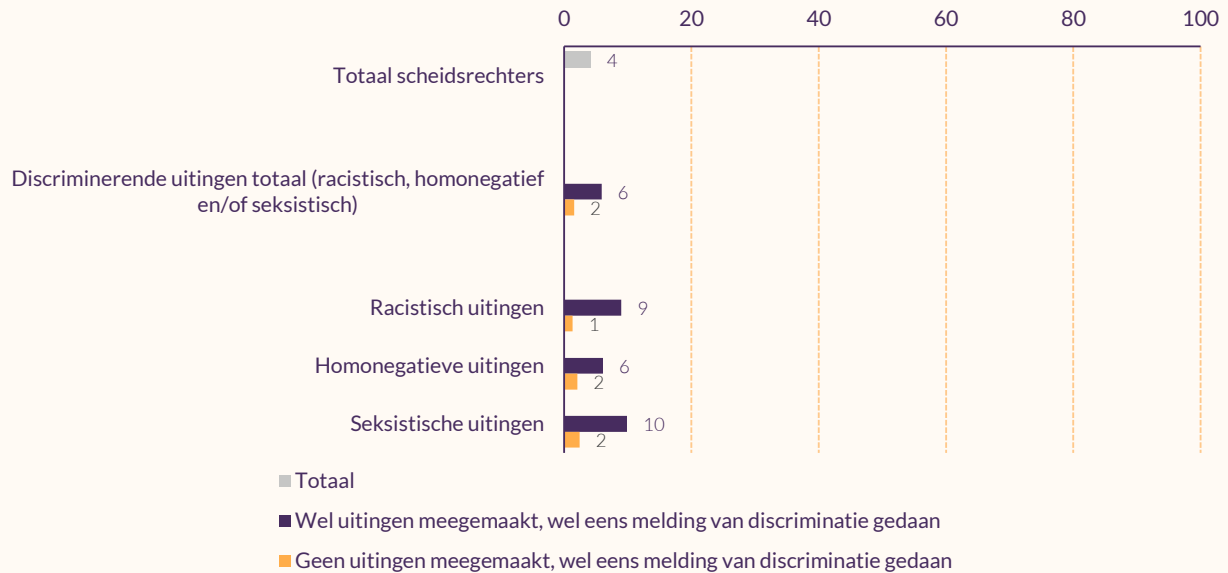
De intentie om discriminatie wel of niet altijd te melden hangt niet direct samen met de vraag of scheidsrechters daadwerkelijk wel eens een melding van discriminatie op het wedstrijdformulier hebben gedaan. Van zowel scheidsrechters die zeggen altijd te melden als scheidsrechters die zeggen niet altijd te melden, deed 4 procent wel eens een melding (zie figuur b1.3 in de bijlage).

Wanneer we dit kruisen met het meemaken van discriminerende uitingen, zien we wel een effect. Arbitragefunctionarissen die wel eens een discriminerend incident hebben meegemaakt en zeggen discriminatie altijd te melden, geven vaker aan daadwerkelijk wel eens discriminatie te hebben gemeld (niet in figuur) dan arbitrage die het meemaakte, maar zegt niet altijd te melden. Wel blijft dit effect minimaal.

Figuur 3.10

Mate waarin (assistent-)scheidsrechters die wel/geen discriminerende uitingen tijdens hun wedstrijd hebben meegemaakt wel eens een melding van discriminatie/racisme op het wedstrijdformulier hebben gedaan, naar type discriminerende uiting

(in procenten, n=491)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

3.6 Scholing & maatregelen

Kwart arbitrage volgde bijscholing over discriminatie

Ongeveer een kwart (23%) van de arbitragefunctionarissen heeft een of meerdere scholingsbijeenkomsten over racisme en discriminatie gevolgd. Drie op de tien zijn dat van plan (31%, zie figuur b1.4 in de bijlage). Deze percentages liggen het laagst bij arbitrage die actief is in de 5^e klasse en lager (9% gevolgd, 33% van plan).

Van de arbitragefunctionarissen die bijscholing hebben gevolgd, geven acht op de tien aan dat ze iets van deze bijeenkomsten geleerd hebben. Het vaakst is dat een opfrissing van de kennis over discriminatie (40%) en meer bewustzijn (31%, zie figuur 3.11):

'Dat discriminatie meer is dan alleen m.b.t. huidskleur of religie.'

Figuur 3.11

Opbrengsten scholingsbijeenkomst(en) over racisme en discriminatie volgens arbitragefunctionarissen

(in procenten, n=131, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Dit ging in sommige gevallen ook samen met meer begrip over de invloed van discriminatie op mensen:

'Het heeft mijn beeld (in positieve zin) bijgesteld van collega's. Het was heel confronterend toen een jongen uit de groep best emotioneel werd door de lompe reactie van een enkeling. Vervolgens kwam er een constructief gesprek op gang dat indruk maakte.'

Eén op de vijf geeft aan dat ze van de bijeenkomsten niks nieuws geleerd hebben. Dit kan betekenen dat deze functionarissen al voldoende parate kennis hebben over dit onderwerp, maar ook dat de scholing niet bij iedereen heeft geleid tot grotere kennis en bewustwording, ondanks dat deze niet altijd aanwezig lijken:

'De bevestiging dat het een totaal overdreven item betreft.'

'Het is mij duidelijk geworden, dat veel officials er te weinig mee doen en het onderwerp bagatelliseren dat veel officials hier weinig mee willen doen'

Bijna drie op de tien (28%) arbitragefunctionarissen hebben behoefte aan een vervolgbijeenkomst over discriminatie. Meer dan de helft geeft aan dit niet nodig te vinden (56%, niet in figuur).

Discriminatie bestraffen belangrijkste maatregel

Negen op de tien arbitragefunctionarissen zijn van mening dat er aanvullende maatregelen kunnen worden genomen om discriminatie in het voetbal tegen te gaan. Het vaakst noemen ze discriminerende uitingen of discriminerend gedrag tijdens trainingen en wedstrijden vaker bestraffen (48%, zie figuur 3.12). Juist bij deze maatregel is er een grote rol voor de arbitrage. Daarnaast noemen ze aandacht voor discriminatie(maatregelen) vanuit de KNVB vaak (43%).

Kennis vergroten, vooral bij andere partijen in het voetbal

Opvallend is dat arbitragefunctionarissen meer zien in maatregelen bij andere partijen dan bij scheidsrechters zelf. Voorlichting en workshops over discriminatie bij clubs en aandacht tijdens trainersopleidingen voor het tegengaan van discriminatie krijgen meer steun dan scheidsrechters beter opleiden over het tegengaan van discriminatie.

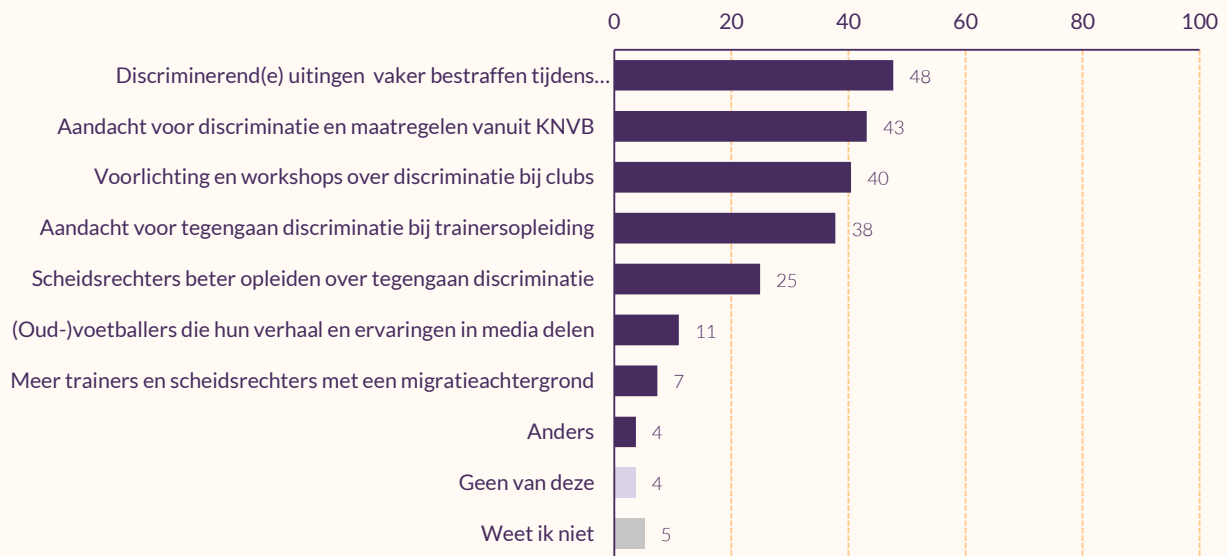
Gedeelde verantwoordelijkheid bij tegengaan discriminatie

De respondenten van de focusgroepen geven aan dat er een gedeelde verantwoordelijkheid is bij het tegengaan van discriminatie. Er wordt voor hun gevoel in de praktijk (te) veel van de arbitrage verwacht. De respondenten vinden dat onder andere trainers en bestuurders medeverantwoordelijk zijn voor het tegengaan van discriminatie op en rondom het voetbalveld. Ook zij hebben volgens hen een voorbeeldfunctie en een normerende taak.

Figuur 3.12

Maatregelen die volgens arbitragefunctionarissen bijdragen aan het tegengaan van discriminatie in het voetbal

(in procenten, n=598, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

3.7 Maatregelen tegengaan discriminatie

Voorbeeldfunctie betaald voetbal

In lijn met de antwoorden op de vragenlijst zien ook de respondenten van de focusgroepen een belangrijke rol weggelegd voor de KNVB. Ze vinden dat de KNVB vooral in het betaald voetbal het tegengaan van discriminatie moet verscherpen. Het betaald voetbal heeft volgens hen namelijk een voorbeeldfunctie:

'Betaald voetbal is een voorbeeldfunctie voor het amateurvoetbal. Alles wat daar gebeurt, dat wordt gewoon in het amateurvoetbal nagedaan.'

De uitwerking die het betaald voetbal heeft op het amateurvoetbal wordt volgens de respondenten vaak onderschat. Daarom vinden ze het belangrijk dat de KNVB discriminatie en ongewenst gedrag in het betaald voetbal hard(er) aanpakt. Bijvoorbeeld door discriminerende spreekkoren te bestraffen. Dit draagt volgens de respondenten bij aan een nieuwe norm.

Een kanttekening hierbij is dat niet alleen de KNVB hier verantwoordelijk voor is, maar dat de handhaving van in handen van de bvo's ligt. Deze moeten hier daarom een grotere rol en verantwoordelijkheid in nemen.

Conclusie & aanbevelingen

4.1 Interpretatie

Veel draagvlak, maar discriminatie herkennen lastig

Er bestaat bij arbitragefunctionarissen veel draagvlak voor aandacht en maatregelen voor het tegengaan van racisme en discriminatie. Daarbij zien zij sanctioneren als een belangrijke maatregel. Tegelijkertijd vindt een aanzienlijk deel van de arbitrage zichzelf nog niet volledig kundig in het herkennen van en juist handelen bij discriminatie op en rond het voetbalveld. Maar voor het vergroten van kennis onder de arbitrage is relatief weinig draagvlak. De meerderheid heeft ook nog geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot bijscholing (en de helft is dat ook niet van plan).

Het is niet altijd eenduidig wat wel en geen discriminatie is. Hoewel de meerderheid wel eens getuige is van bepaalde discriminerende uitingen, zegt ook een meerderheid dat zich geen discriminatie heeft voorgedaan. Ze (h)erkennen discriminerende uitingen dus niet altijd als discriminatie. Dit komt mede doordat bepaalde discriminerende uitingen zo zijn genormaliseerd dat ze vaak niet als discriminatie-incident, of als niet te handhaven, worden beschouwd.

(H)erkennen van complexiteit & discriminerende uitingen van belang

Arbitragefunctionarissen die de complexiteit van discriminatie erkennen, blijken ook vaker getuige te zijn geweest van discriminerende uitingen. Dit is op twee manieren te verklaren.

Enerzijds bestaat de mogelijkheid dat functionarissen die dergelijke uitingen meemaken, zich er daardoor bewust van worden dat de grens van waar een grapje stopt en discriminatie begint, complex is. Anderzijds is het mogelijk dat het herkennen van de complexiteit (dat een grapje misschien niet voor iedereen een grapje is) leidt tot meer bewustzijn en daarmee tot een beter vermogen om discriminerende uitingen te herkennen, ook in minder herkenbare vormen (microagressies).

Dit laatste lijkt gezien de mate waarin dergelijke uitingen in het voetbal voorkomen aannemelijker (Cremers & Elling, 2022; Cremers et al., 2022; Van Sterkenburg & Walder, 2021). Hier kunnen we op basis van dit onderzoek geen uitsluitsel over geven.

Het wel of niet waarnemen van discriminerende uitingen heeft gevolgen voor het doen van een melding. Arbitrage die wel eens discriminerende uitingen waarneemt, doet vaker een melding, al blijft het percentage laag. De intentie om discriminatie altijd te melden blijkt niet van directe invloed op het daadwerkelijk doen van een melding (alleen in combinatie met het waarnemen van discriminerende uitingen). Daarmee lijkt het erop dat functionarissen de intentie om discriminatie altijd te

melden niet in de praktijk brengen en/of dat ze discriminatie niet altijd als zodanig zien.

Daarnaast is er een groep arbitragefunctionarissen die stelt discriminatie niet complex te vinden en het altijd te zullen melden, maar die nog nooit getuige is geweest van enige discriminerende uiting of en nog nooit een melding hiervan heeft gedaan. Omdat discriminatie in de praktijk zeer complex kan zijn en microagressies veel voorkomen, is het juist bij deze 'stellige' groep de vraag in hoeverre ze over voldoende kennis en sensitiviteit beschikken om discriminatie te herkennen.

Mogelijk speelt hierbij ook 'sociale kramp' rondom het thema discriminatie een rol. Dit wil zeggen dat er spanning en ongemak over het thema bestaat, waardoor het moeilijk bespreekbaar is. Hierdoor is het lastig om acties rondom het thema uit te voeren. Externe triggers (door bijvoorbeeld scholing) zijn nodig om de kramp te verminderen en het thema in beweging te zetten (zie ook Harmsen et al., 2019).

Van de scheidsrechters die wel zeggen getuige te zijn geweest van discriminatie, heeft de meerderheid dit niet gemeld. Hoewel veel scheidsrechters aangeven discriminatie altijd te zullen melden, blijkt de praktijk weerbarstiger. Ze beoordelen incidenten als 'het melden niet waard' of lossen ze liever intern op. Het is niet uitgesloten dat ook 'intern' goede oplossingen kunnen worden gevonden (met oog op het slachtoffer). Maar op basis van dit onderzoek is niet vast te stellen of dat in deze gevallen ook daadwerkelijk gebeurt.

4.2 Conclusie

Het onderzoek toont aan dat arbitragefunctionarissen signaleren en sanctioneren als belangrijke factoren zien bij het tegengaan van discriminatie. Tegelijkertijd lijken ze discriminatie niet altijd als zodanig te (h)erkennen. Daarbij speelt mee dat bepaalde discriminatoire uitingen in het voetbal zijn genormaliseerd. Wanneer scheidsrechters deze structurele discriminerende uitingen als discriminatie (h)erkennen, achten zij het daardoor niet haalbaar ze structureel te sanctioneren.

Daarnaast is het draagvlak beperkt om kennis over discriminatie bij scheidsrechters zelf te vergroten. Daarom is het van belang het bewustzijn te vergroten dat het herkennen van discriminatie niet altijd eenduidig en dus complex is, en dat het daarom nodig is de eigen kennis te vergroten.

De uitkomsten van deze bevraging van de voetbalarbitrage zijn in lijn met de bevraging van voetballers en bestuurders (Cremers & Elling, 2022; Cremers et al., 2022). Ook zij zien het bestraffen van discriminatie en aandacht bij trainersopleidingen als belangrijke maatregelen. Tegelijkertijd is er bij verenigingsbestuurders en spelers juist weinig steun voor voorlichting op verenigingen.

Hoewel ze op dat punt dus afwijken van het perspectief van de arbitrage, is het mechanisme vergelijkbaar: er moet aandacht zijn voor discriminatie en wanneer het

voorkomt moeten we streng optreden, maar men herkent discriminatie niet altijd als zodanig. Zeker niet bij de eigen vereniging of wedstrijd. Daarnaast komt overeen dat er altijd meer steun is voormaatregelen bij anderen, in vergelijking met maatregelen die van toepassing zijn op de eigen rol, team of vereniging.

Arbitragefunctionarissen erkennen hun belangrijke rol bij het tegengaan van discriminatie, maar geven ook terecht aan dat zij een normverandering niet alleen kunnen bewerkstelligen. Wanneer bijvoorbeeld homosprekkoren in het betaald voetbal onbestraft blijven, kan niet van scheidsrechters op amateurvelden worden verwacht dat zij wel optreden tegen genormaliseerde homonegativiteit in het mannenvoetbal. Het recente zero-tolerance-beleid voor het gooien van voorwerpen op het veld toont aan dat het, met het oog op de veiligheid in en rondom stadions, wel degelijk mogelijk is om wedstrijden (tijdelijk) stil te leggen.

Er moet verder moet worden ingezet op het tegengaan van genormaliseerde (en ook minder expliciete) discriminerende uitingen binnen het voetbal. Daarbij is ook de medewerking van sleutelfiguren als bestuurders, trainers en aanvoerders in zowel het amateur- als het betaald voetbal essentieel. Hun hulp is nodig om in het voetbal een nieuwe anti-discriminatenorm te ontwikkelen en te handhaven.

4.3 Aanbevelingen

Op basis van het onderzoek doen we enkele aanbevelingen, waarbij een belangrijke, gezamenlijk rol is weggelegd voor de COVS en de KNVB.

- Vergroot de kennis over het bestaan van het stappenplan discriminatie, racisme en/of bedreiging.
- Voer gesprekken over hoe te handelen bij 'kleinere' discriminatie-incidenten. Er is veel draagvlak voor sanctioneren en melden, maar in de praktijk komt het om verschillende redenen weinig voor. Het is dus goed om te bekijken in hoeverre altijd sanctioneren en melden als noodzakelijk is. Verken de mogelijkheden tot andere gepaste oplossingen die discriminatie aanpakken, maar ook aansluiten bij de dagelijkse praktijk van de arbitrage.
- Vergroot de kennis over en bespreekbaarheid van verschillende vormen van discriminatie in het voetbal en doorbreek de 'sociale kramp' over het thema. Bijvoorbeeld met workshops of aandacht voor het thema tijdens opleidingen.
- Handel consequent en adequaat bij discriminatie in het betaaldvoetbal - op verschillende gronden, ook in het geval van spreekkoren. Het betaald voetbal heeft namelijk een sterke voorbeeldfunctie. Daar optreden vereenvoudigt de opgave voor scheidsrechters in het amateurvoetbal.



Bronnen

Cremers, R., Anselma, M., & Elling, A. (2022). Sportdeelname en ervaren racisme etnische minderheden. In V. Stevens, & J. Steenbergen (Reds.), *Samenwerking, dialoog en zelforganisatie als kiemen van een positieve sportcultuur* (pp. 48-58). Mulier Instituut.

Cremers, R., & Elling, A. (2022). Lhbt+-acceptatie op de sportvereniging, horen daar grappen bij? In V. Stevens, & J. Steenbergen (Reds.), *Samenwerking, dialoog en zelforganisatie als kiemen van een positieve sportcultuur* (pp. 62-72). Mulier Instituut.

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

Harmen, F., Elling, A., & Van Sterkenburg, J. (2019). *Racisme, sociale kramp en innerlijke drijfkrachten in het betaald voetbal*. Be.People/Mulier Instituut/Erasmus Universiteit Rotterdam.

Van Sterkenburg, J., & Walder, M. (2021). How do audiences of televised English football construct difference based on race/ethnicity? *Language and Intercultural Communication*, 21(6), 765-780.

Bijlage 1

Tabel 3.1

Demografische gegevens respondenten vragenlijst (3/3)

(in procenten, n=632)

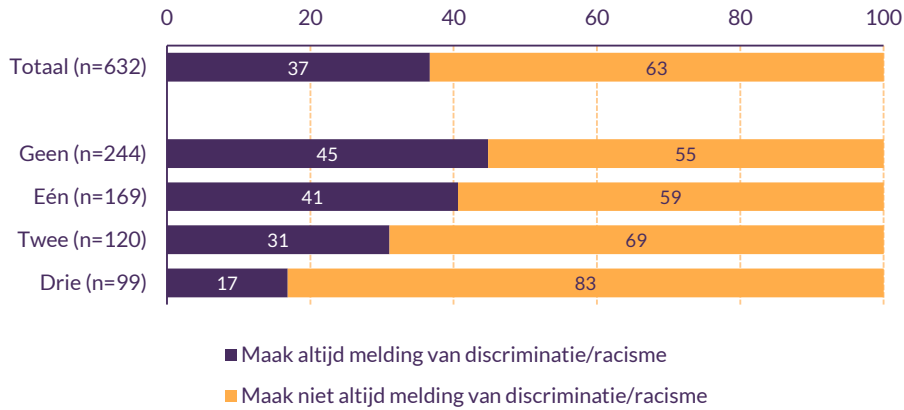
Leeftijd	
<20 jaar	1
20-34 jaar	14
35-49 jaar	14
50-64 jaar	34
>64 jaar	37
Zeg ik liever niet	<1
Geslacht/gender	
Man	99
Vrouw	1
Overig	-
Zeg ik liever niet	<1
Opleiding	
Geen, basisonderwijs, mavo/vmbo	17
Havo/vwo, mbo	32
Hbo/wo	49
Anders/zeg ik liever niet	1
Migratieachtergrond (zelfdefinitie)	
Ja	5
Nee	94
Zeg ik liever niet	2
Lhbt+-persoon (zelfdefinitie)	
Ja	4
Nee	94
Weet ik niet/zeg ik liever niet	3

Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Figuur 3.13

Mate waarin (assistent-)scheidsrechters de intentie hebben om discriminatie altijd te melden, naar aantal categorieën waarvan zij weleens getuige zijn geweest

(in procenten, n=607)

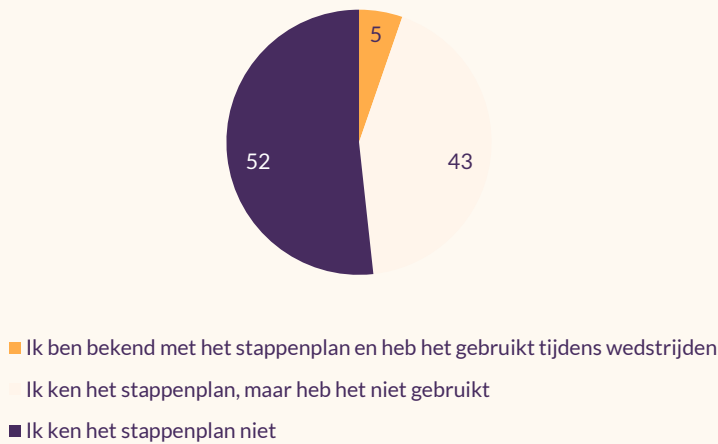


Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Figuur 3.14

Mate waarin (assistent-)scheidsrechters bekend zijn met het protocol discriminatie, racisme en/of bedreiging, hoe te handelen door scheidsrechters

(in procenten, n=491)

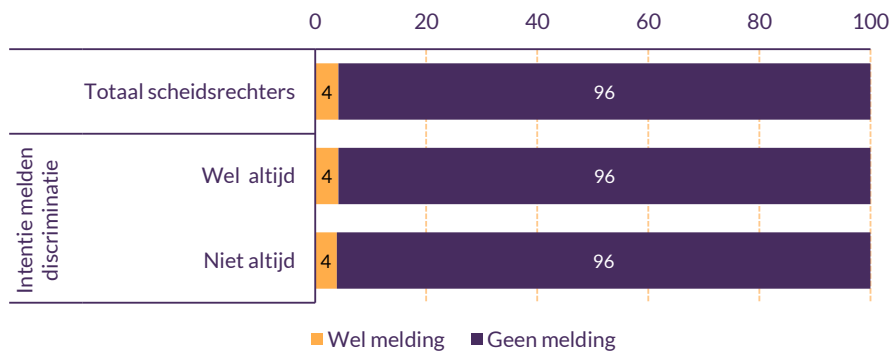


Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Figuur 3.15

Mate waarin (assistent-)scheidsrechters discriminatie hebben gemeld, naar intentie om discriminatie altijd te melden

(in procenten, n=475)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.

Figuur 3.16

Mate waarin arbitragefunctionarissen in de afgelopen twee seizoenen één of meerdere scholingsbijeenkomsten over racisme en discriminatie gevolgd hebben

(in procenten, n=604)



Bron: Mulier Instituut, online bevraging arbitrage (leden COVS), 2022.