



Brussel, 25.9.2024
COM(2024) 419 final

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE RAAD,
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN
DE REGIO'S**

**Verslag over de uitvoering van het EU-actieplan tegen racisme 2020-2025 en over
nationale actieplannen tegen racisme en discriminatie**

1. Inleiding: het motto “In verscheidenheid verenigd”¹ waarmaken

In het eerste **EU-actieplan tegen racisme 2020-2025** (hierna “het actieplan” genoemd), dat in september 2020 werd aangenomen², wordt eraan herinnerd dat rassendiscriminatie nog steeds een smet is, met negatieve gevolgen voor de hele samenleving. Voor de Europese Unie (EU) is discriminatie op grond van ras of etnische afstamming niet alleen uitdrukkelijk verboden op grond van de wetgeving, maar ook een schending van onze gemeenschappelijke waarden, onze open en democratische samenleving, en de rechtsstaat.

Het actieplan is een belangrijk initiatief van de Europese Commissie om de strijd tegen racisme³ en rassendiscriminatie in de hele EU en daarbuiten op te voeren. Het biedt een alomvattend kader voor de **bevordering van non-discriminatie, gelijkheid, diversiteit en pluralisme** in de EU-lidstaten en bevat een reeks maatregelen om racisme aan te pakken op verschillende gebieden, waaronder rechtshandhaving, onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting en gezondheid. In het actieplan wordt benadrukt dat het **rechtskader van de EU inzake gelijkheid, non-discriminatie en haatzaaiende uitlatingen moet worden versterkt**, onder meer door middel van doeltreffende handhavingsmechanismen, en wordt gewezen op het belang van bewustmaking en de bestrijding van stereotypen en onverdraagzaamheid in samenwerking met sociale en traditionele media.

Dit verslag⁴ geeft een overzicht van de vooruitgang die is geboekt bij de uitvoering van het actieplan en biedt de lidstaten richtsnoeren voor de ontwikkeling en uitvoering van doeltreffende nationale actieplannen tegen racisme, waarbij de structuur van het actieplan wordt gevolgd.

Door de terroristische aanslagen in Israël op 7 oktober 2023, met de daaropvolgende rampzalige humanitaire situatie als gevolg van de oorlog in Gaza⁵, is er sprake van veel meer racisme en haatzaaiende uitlatingen en zijn antisemitisme en moslimhaat wereldwijd sterk toegenomen, ook in de EU. De daaruit voortvloeiende polarisatie, desinformatie en negatieve stereotypering vormen uitdagingen voor de strijd tegen racisme en haat. De toename van haat,

¹ In dit verslag wordt verwezen naar “ras en etnische afstamming” in overeenstemming met het EU-actieplan tegen racisme en de EU- en internationale juridische terminologie. De Commissie onderschrijft echter de consensus dat “rassen” louter gebaseerd zijn op sociaal geconstrueerde ideeën en verwerpt het idee van biologische “rassen”. Aangezien de verwijzing naar ras niet altijd betrekking heeft op de sociale constructie van racialisering, en onder verwijzing naar het door de Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid (ECRI) gehanteerde concept “racialisering”, is de Commissie van mening dat de verwijzing naar “geracialiseerde groepen” de essentie van racisme als maatschappelijk probleem nauwkeuriger weergeeft.

² Het EU-actieplan tegen racisme 2020-2025;

³ Volgens de Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid van de Raad van Europa (ECRI) staat “racisme” voor de overtuiging dat een grond zoals “ras”, huidskleur, taal, geloof, nationaliteit of nationale of etnische afstamming volstaat om neer te zien op een persoon of op een groep personen, of voor een persoon of een groep personen volstaat om zich superieur te achten. Zie algemene aanbeveling nr. 7.

⁴ De input voor de voorbereiding van dit verslag is onder meer afkomstig van verschillende uitwisselingen en raadplegingen met de lidstaten, organisaties van het maatschappelijk middenveld en andere belanghebbenden. Deze omvatten een verzoek om input, een gerichte raadpleging van belanghebbenden en twee vragenlijsten voor de lidstaten. Met het verslag wordt ook voortgebouwd op gegevens die zijn verzameld door het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) en in het kader van de speciale Eurobarometer over discriminatie.

⁵ Conclusies van de Europese Raad van 22 maart 2024.

en van antisemitisme en moslimhaat in het bijzonder, werd door de Commissie onmiddellijk aangepakt, met name in de mededeling “Geen plaats voor haat: een verenigd Europa tegen haat”⁶.

⁶ Mededeling “Geen plaats voor haat: een verenigd Europa tegen haat”.

Zwart zijn in de EU/Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie⁷

In 2022 hield het FRA zijn derde EU-enquête over immigranten en nakomelingen van immigranten en in oktober 2023 publiceerde het vervolgens zijn tweede editie van het verslag “Being Black in Europe”.

Uit de resultaten van de enquête van 2022 blijkt niet dat sprake is van enige vooruitgang. In vergelijking met 2016 vermeldden de respondenten een hogere mate van rassendiscriminatie op alle gebieden van het leven. In totaal is de prevalentie van rassendiscriminatie over twaalf maanden gestegen van 24 tot 34 %. Zij is toegenomen bij het zoeken naar huisvesting, het zoeken naar een baan, op het werk en in het onderwijs. Zo is de prevalentie van discriminatie over twaalf maanden op de woningmarkt gestegen van 6 % in 2016 tot 28 % in 2022. Er is geen vooruitgang geboekt op het gebied van racistische intimidatie of geweld. Net als in 2016 verklaarde 30 % van de respondenten in de vijf jaar voorafgaande aan de enquête te maken te hebben gehad met racistische intimidatie en 4 % met een racistische aanval.

2. Racisme door individuen — aanpakken van de schade aan mensen en de samenleving



Deel van de Europeanen dat zegt dat het prima te vinden als een van hun kinderen een liefdesrelatie zou hebben met een...

Roma: 51 %
zwarte persoon: 68 %
Aziaat: 70 %

2.1 Bestrijding van racisme en rassendiscriminatie door middel van wetgeving

Een sterk en doeltreffend rechtskader dat gelijkheid en individuele rechten bevordert en mensen tegen discriminatie beschermt, is een eerste vereiste voor de bestrijding van racisme. De Commissie **blijft toezien op de volledige uitvoering van de desbetreffende wetgeving in de lidstaten en, indien nodig, inbreukprocedures inleiden.**

Richtlijn rassengelijkheid en organen voor gelijke behandeling

De uitvoering van de richtlijn rassengelijkheid is een hoeksteen van het actieplan. De Commissie heeft het toezicht op de uitvoering van de richtlijn door de lidstaten derhalve voortgezet. Er lopen formele inbreukprocedures tegen drie lidstaten en in 2023 heeft de Commissie een van deze lopende zaken aanhangig gemaakt bij het Europees Hof van Justitie⁸.

In maart 2021 heeft de Commissie **een verslag over de toepassing van de richtlijn gepubliceerd**⁹. In dit verslag werd gewezen op de noodzaak van een scherper toezicht door de lidstaten op de uitvoering van de richtlijn, met name wat de bescherming tegen represailles en de toepassing van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties betreft. Om deze werkzaamheden te ondersteunen, is de Commissie eind 2023 begonnen met een studie om het

⁷ [Being Black in the EU — Experiences of people of African descent](#)

⁸ [Discriminatie van Romakinderen op school.](#)

⁹ [Verslag over de toepassing van de richtlijn rassengelijkheid.](#)

rechtskader inzake sancties in alle EU-lidstaten te analyseren en de praktische uitvoering ervan te onderzoeken.

Daarnaast heeft **de Commissie in 2022 een studie gepubliceerd over mogelijke juridische en niet-juridische lacunes in de bescherming tegen raciale of etnische discriminatie**¹⁰, waarin gegevens werden verzameld over de gebieden waarop zich gevallen van discriminatie voordoen, met inbegrip van gevallen waarbij rechtshandavingsinstanties betrokken zijn. **In de studie werden het aanhouden en fouilleren en het gebruik van geweld door de politie aangemerkt** als gebieden waarop discriminatie werd ervaren. In de studie werd gepleit voor een verdere verzameling van bewijsmateriaal en de bevordering van goede praktijken op dit gebied, dat onder de bevoegdheid van de lidstaten valt. Bijgevolg publiceerde het FRA in 2024 het verslag “Addressing racism in policing”¹¹.

In december 2022 stelde de Commissie maatregelen voor om de rol en onafhankelijkheid van nationale organen voor gelijke behandeling te versterken. De voorgestelde richtlijnen werden in het voorjaar van 2024 door de wetgevers aangenomen en traden in juni 2024 in werking¹². Met de nieuwe bindende normen worden de onafhankelijkheid en middelen van organen voor gelijke behandeling versterkt en **worden de lidstaten verplicht om organen voor gelijke behandeling sterkere bevoegdheden te verlenen om slachtoffers van discriminatie doeltreffend bij te staan en de antidiscrimatieregels in de praktijk te helpen handhaven**. De nieuwe regels hebben ook tot doel de rol van organen voor gelijke behandeling te ontwikkelen om discriminatie in de eerste plaats te voorkomen, rekening houdend met specifieke situaties van benadeling die het gevolg zijn van intersectionele discriminatie en met bijzondere aandacht voor groepen wier toegang tot informatie kan worden belemmerd.

Kaderbesluit betreffende de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat en andere rechtsmiddelen ter bestrijding van racisme

In het EU-actieplan wordt het belang benadrukt van een volledige en correcte omzetting door de lidstaten van het **kaderbesluit betreffende de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht**¹³. Het kaderbesluit beoogt ervoor te zorgen dat ernstige uitingen van door racisme en vreemdelingenhaat ingegeven haatmisdrijven of haatzaaiende uitlatingen in de hele EU worden bestraft met doeltreffende, evenredige en afschrikkende strafrechtelijke sancties. Sinds 2020 heeft de Commissie stappen ondernomen om te zorgen voor een correcte en volledige omzetting ervan en **heeft zij 13 inbreukprocedures ingeleid** tegen lidstaten die het kaderbesluit niet volledig en nauwkeurig in de nationale wetgeving hadden omgezet¹⁴. Zes van deze lidstaten hebben hun wetgeving volledig in overeenstemming gebracht met het kaderbesluit en de zaken werden

¹⁰ [Richtlijn rassengelijkheid; studie naar mogelijk lacunes](#).

¹¹ [Addressing Racism in Policing](#).

¹² [Richtlijn betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van arbeid en beroep, Richtlijn betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling ongeacht ras](#).

¹³ [Kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad van 28 november 2008 betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht](#)

¹⁴ [Inbreukenpakket voor december, Inbreukenpakket voor januari, Inbreukenpakket voor april, Inbreukenpakket voor maart](#).

afgesloten. Vier andere lidstaten hebben vooruitgang geboekt en wijzigen momenteel hun wetgeving.

In december 2021 heeft de Commissie, om iets te doen aan het beperkte aantal gronden voor haat dat onder het kaderbesluit valt en om te zorgen voor gelijke bescherming van alle slachtoffers van haat, een mededeling aangenomen die aanleiding moet geven tot een besluit van de Raad om de huidige lijst van “EU-misdrijven” uit te breiden tot haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven¹⁵. Als deze mededeling wordt goedgekeurd, zou de Commissie wetgeving kunnen voorstellen om het materiële strafrecht inzake haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven te harmoniseren.

Haat in de samenleving bestrijden

Om de uitdaging van toenemende haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven het hoofd te bieden, namen de Commissie en de hoge vertegenwoordiger in december 2023 een gezamenlijke mededeling aan getiteld “Geen plaats voor haat: een verenigd Europa tegen haat”. De mededeling heeft tot doel de inspanningen van de EU ter bestrijding van haat in al zijn vormen op te voeren door het optreden op verschillende beleidsterreinen te versterken en door middel van een maatschappijbrede aanpak. Als rechtstreekse follow-up van de mededeling heeft de Commissie een Europees burgerpanel over de bestrijding van haat in de samenleving¹⁶ georganiseerd, waar 150 burgers uit alle EU-lidstaten spraken over maatregelen om haat en onverdraagzaamheid te bestrijden. Dit resulteerde in 21 aanbevelingen naar aanleiding waarvan de Commissie heeft toegezegd follow-upmaatregelen te nemen. Dergelijke aanbevelingen zijn ook gericht op maatregelen om racisme en discriminatie aan te pakken door middel van onderwijs en bewustmaking en in de digitale ruimte.

2.2 Verder gaan dan wat in de EU-wetgeving is vastgelegd — meer inspanningen leveren om racisme in het dagelijks leven aan te pakken



- 61 % van de Europeanen zegt dat discriminatie op grond van huidskleur wijdverbreid is in hun land
- Bijna de helft van de mensen van Afrikaanse afkomst heeft te maken met rassendiscriminatie; dit percentage is toegenomen van 39 % in 2016 tot 45 % in 2022

Bestrijding van discriminatie door rechtshandavingsinstanties

Vertrouwen in ambtenaren, rechtshandavingsinstanties en politie- en veiligheidsdiensten is essentieel voor een goed functionerende samenleving en is een voorwaarde voor sociale cohesie. Het te weinig melden van haatmisdrijven, raciale en etnische discriminatie en andere gerelateerde incidenten houdt deels verband met een gebrek aan vertrouwen in de verantwoordelijke autoriteiten. Dit wantrouwen neemt toe wanneer er sprake is van raciale vooroordelen of van intimidatie door politiefunctionarissen of andere overheidsfunctionarissen. Het erkennen van diversiteit en het waarborgen van de grondrechten in het kader van rechtshandhaving zijn daarom van essentieel belang voor de bestrijding van racisme.

¹⁵ [Uitbreiding van de lijst van EU-misdrijven tot haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven](#)

¹⁶ [Panel over de bestrijding van haat in de samenleving](#)

Het verslag van het FRA van 2024 getiteld “Addressing racism in policing”¹⁷ is de eerste EU-brede studie waarin uitvoerig wordt gekeken naar de rechtskaders, waarin de tekortkomingen in verband met de beleidsrespons en doeltreffend toezicht worden geanalyseerd en waarin praktijken worden geschetst die gericht zijn op de bestrijding van racisme bij de politie. Het verslag bevat gegevens over racisme bij de politie en documenten waaruit blijkt dat racisme bij de politie discriminerende profileringspraktijken, ongepaste racistische communicatie en buitensporig gebruik van geweld omvat.

Het Agentschap van de Europese Unie voor opleiding op het gebied van rechtshandhaving (Cepol) heeft bijgedragen aan de bestrijding van racisme en discriminatie door middel van een jaarlijkse opleiding over haatmisdrijven en over slachtoffers van haatmisdrijven, en biedt daarnaast elk jaar, in samenwerking met het FRA, verschillende webinars aan over haatmisdrijven, met bijzondere aandacht voor verschillende minderheden. Er wordt ook aandacht besteed aan staandehouding en fouillering door de politie en aan raciale profilering. Haatmisdrijven zijn een van de onderwerpen die rechtshandhavingsambtenaren kunnen kiezen en in verband waarmee de uitwisseling met een collega in een andere lidstaat kan plaatsvinden in het kader van het uitwisselingsprogramma van Cepol.

Daarnaast heeft Cepol een workshop aangeboden over de gevolgen van de terroristische aanslagen in heel Israël op 7 oktober 2023, met de daaropvolgende rampzalige humanitaire situatie in Gaza, voor de veiligheid in de EU, met bijzondere aandacht voor joodse en moslimgemeenschappen.

Tijdens de raadpleging meldden **organisaties van het maatschappelijk middenveld en organen voor gelijke behandeling een sterke toename van het aantal gevallen van buitensporig gebruik van geweld door rechtshandhavingsinstanties** in sommige lidstaten, met zelfs de tragische dood van personen uit raciale etnische minderheden tot gevolg. De lidstaten worden daarom aangemoedigd **hun inspanningen voort te zetten en op te voeren om discriminerende houdingen onder rechtshandhavingsambtenaren te voorkomen**. Zij worden ook aangemoedigd om het internationale rechtskader inzake het gebruik van geweld door rechtshandhavingsinstanties¹⁸ toe te passen, onder meer door met inbreng van nationale mensenrechteninstellingen en organen voor gelijke behandeling gerichte opleidingen voor politie- en rechtshandhavingsfunctionarissen verder te ontwikkelen.

Veiligheid en beveiliging

De Commissie heeft de dreiging van gewelddadig extremisme als gevolg van racistische ideologieën aangepakt door middel van de werkzaamheden van het EU-internetforum (EUIF)¹⁹ en het netwerk voor voorlichting over radicalisering (RAN)²⁰. Het onlangs opgerichte EU-kenniscentrum voor de preventie van radicalisering²¹ zal voortbouwen op de

¹⁷ [Addressing Racism in Policing](#)

¹⁸ [Internationale normen OHCHR](#).

¹⁹ Op het EU-internetforum kunnen regeringen van de EU-lidstaten, de internetsector en andere partners samenkomen om de uitdagingen die samenhangen met kwaadwillige en illegale online-inhoud te bespreken en aan te pakken. [EU-Internetforum](#).

²⁰ Het [netwerk voor voorlichting over radicalisering](#) (deskundigen van het RAN) brengt eerstelijns werkers uit heel Europa met elkaar in contact om kennis, ervaringen uit de eerste hand en benaderingen uit te wisselen om gewelddadig extremisme in al zijn vormen te voorkomen en te bestrijden.

²¹ [The EU Knowledge Hub: Radicalisation Prevention 2.0](#)

werkzaamheden van het RAN om de EU-steun te verhogen om de uitdagingen van racisme en vreemdelingenhaat die tot radicalisering en geweld leiden, het hoofd te bieden.

In november 2021 creëerde het EUIF, met de steun van de lidstaten en Europol, een **kennispakket van gewelddadige rechtse extremistische groeperingen, symbolen en manifestaties die in de EU-lidstaten verboden zijn**, dat regelmatig wordt geactualiseerd, om de vrijwillige inspanningen van technologiebedrijven op het gebied van inhoudsmoderatie te vergemakkelijken. Voorts werd een studie gestart om na te gaan in hoeverre algoritmen terroristische en gewelddadige extremistische inhoud voor onlinegebruikers versterken²². In de studie wordt ook onderzocht in hoeverre borderline-inhoud — zoals bepaalde vormen van haatzaaiende uitlatingen, desinformatie en andere vormen van legale, maar schadelijke inhoud die tot radicalisering en rekrutering kunnen leiden — wordt versterkt.

In dit verband heeft het EUIF ook een **Handbook of Borderline Content ontwikkeld**²³, met voorbeelden en definities van dit soort inhoud voor technologieplatforms op het gebied van inhoudsmoderatie om gebruikers te beschermen tegen racistische, antisemitische en anti-islamitische borderline-inhoud online.

In mei 2024 onderzocht het RAN de impact van gewelddadige rechts-extremistische verhalen op het sociale debat. Ter bestrijding van verhalen die doordringen tot verschillende domeinen, zoals sport, media, politiek en onlineplatforms, helpt het om kritisch denken en mediageletterdheid in lesprogramma's te integreren teneinde de vatbaarheid voor racistische ideologieën te verminderen. Begrip bijbrengen voor uiteenlopende standpunten en de verantwoordelijkheid van de media bevorderen kan onkritische verspreiding van extremistische inhoud voorkomen.

Risico's van nieuwe technologieën aanpakken

Het gebruik van AI kan negatieve gevolgen hebben voor de grondrechten, zoals het recht op non-discriminatie, aangezien algoritmen vertekend kunnen zijn of in de loop van de tijd kunnen worden, wat kan leiden tot discriminatie op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs, sociale zekerheid en rechtshandhaving²⁴. Toepassing van AI-instrumenten bij rechtshandhaving kan leiden tot een toename van raciale profilering. De Europese Unie stelde in mei 2024 het eerste EU-regelgevingskader voor AI vast, dat voorziet in een analyse en classificatie van AI-systemen in verschillende toepassingen op basis van het risico dat zij voor gebruikers vormen²⁵. AI-systemen met een hoog risico moeten voldoen aan een reeks vereisten voordat zij in de handel kunnen worden gebracht. Dit moet de transparantie vergroten en de risico's voor de veiligheid en de grondrechten tot een minimum beperken. Daarbij gaat het onder meer om mogelijke vooroordelen en discriminatie in AI-systemen met een hoog risico, zoals systemen die worden gebruikt door rechtshandhaving, aanwerving, onderwijs en gezondheidszorg. Bovendien verbiedt de AI-verordening het gebruik van AI voor **voorspellend politiewerk** op basis van profilering en systemen die **biometrische gegevens** gebruiken om mensen in te delen op basis van specifieke categorieën zoals ras, godsdienst of seksuele geaardheid.

²² Onderzoek naar de rol en het gebruik van algoritmische versterking.

²³ EUIF Year in Review 2022.

²⁴ Verordening artificiële intelligentie,

²⁵ EU-verordening artificiële intelligentie.

Met *de digitaledienstenverordening* worden illegale online-inhoud en desinformatie aangepakt, met inbegrip van racistische haatzaaiende uitlatingen, en wordt schade voorkomen die door de verspreiding van illegale inhoud kan worden veroorzaakt. Sinds 2016 werkt de Commissie samen met de aanbieders van belangrijke platforms op grond van de gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op het internet²⁶. Een van de belangrijkste toezeggingen van de deelnemende platforms is om meldingen over vermeende illegale haatzaaiende uitlatingen in de meeste gevallen binnen 24 uur te beoordelen en de inhoud indien nodig snel te verwijderen. Met de code zijn sinds de lancering belangrijke resultaten geboekt en nieuwe platforms aangetrokken, waaronder TikTok, LinkedIn, Viber en Twitch. Na de inwerkingtreding van de digitaledienstenverordening hebben de ondertekenaars een herziene versie van de gedragscode ingediend ter verbetering van de capaciteit om met gebruik van waarschuwingsmechanismen te voorkomen dat haatzaaiende uitlatingen viraal gaan.

Werkgelegenheid, onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting

De EU is beleidsmaatregelen en financieringsprogramma's blijven gebruiken voor de bestrijding van racisme en rassendiscriminatie bij de toegang tot reguliere werkgelegenheid, onderwijs en opleiding, gezondheidszorg, sociale bescherming en niet-gesegregerde huisvesting.

Tijdens het raadplegingsproces wezen belanghebbenden uit het maatschappelijk middenveld erop dat de **levenskwaliteit van mensen uit raciale en etnisch minderheden de afgelopen jaren niet aanzienlijk is verbeterd**. Zij worden nog steeds geconfronteerd met uitdagingen bij de toegang tot betaalbare en adequate huisvesting. De ernstige economische gevolgen van de COVID-19-pandemie en de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne hebben gemarginaliseerde gemeenschappen op onevenredige wijze getroffen, waarbij zij te maken kregen met hogere huurprijzen, energierekeningen en kosten van levensonderhoud²⁷.

De nationale en lokale autoriteiten dragen de primaire verantwoordelijkheid voor het voorkomen en aanpakken van sociale ongelijkheid en het bestrijden van segregatie op het gebied van huisvesting en onderwijs. Het is van essentieel belang dat de lidstaten ervoor zorgen dat **beleid en programma's voor sociale inclusie op doeltreffende wijze gericht zijn op mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren en deze mensen bereiken**, en dat hiermee hun toegang tot reguliere niet-gesegregerde diensten wordt bevorderd.

Werkgelegenheid

Mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, worden vaak gediscrimineerd bij het zoeken naar een baan of opleiding.

Met hun unanieme goedkeuring van de aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma in maart 2021²⁸ hebben de lidstaten zich ertoe verbonden maatregelen uit te werken om discriminatie te bestrijden en uit te bannen. Het gaat onder meer om maatregelen om het bewustzijn over niet-discriminerende werkgelegenheid en de

²⁶ De gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op internet

²⁷ Zie bijvoorbeeld: The impact of the COVID-19 crisis on vulnerable groups in the EU, The impact of COVID-19 on households' income in the EU.

²⁸ Aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma, 12 maart 2021.

toegang tot werk te vergroten en om activeringsmaatregelen, evenals om het opleiden van werkgevers om discriminatie en de onderliggende oorzaken ervan aan te pakken.

Voorts heeft het actieplan voor integratie en inclusie 2021-2027 (APII)²⁹ tot doel de uitdagingen het hoofd te bieden waarmee migranten en burgers met een migratieachtergrond worden geconfronteerd. Met deze strategie worden de belangrijkste belemmeringen voor de integratie aangepakt waarmee onderdanen van derde landen op belangrijke gebieden (huisvesting, onderwijs, werkgelegenheid en gezondheidszorg) worden geconfronteerd.

Onderwijs

Een ongelijke toegang tot kwalitatief hoogwaardig inclusief regulier onderwijs houdt sociaaleconomische verschillen tussen raciale en etnische scheidslijnen in stand. Mensen van Afrikaanse afkomst verlaten vaker voortijdig de school en volgen minder tertiair onderwijs³⁰. Het bieden van gelijke onderwijskansen in combinatie met gerichte steun om groepsspecifieke belemmeringen voor de toegang aan te pakken, kan helpen om een gelijk speelveld tot stand te brengen. Bovendien kan het onderwijs vooroordelen en stereotypen bestrijden door kritisch denken te bevorderen en diversiteit in leerplannen en lesmateriaal te bevorderen.

Het verbeteren van kwaliteit, kansengelijkheid, inclusie en succes voor iedereen is de eerste prioriteit van het **strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese onderwijsruimte (EEA)**³¹. De werkgroepen van het strategisch kader van de EEA (2021-2025)³² hebben de uitwisseling mogelijk gemaakt van informatie over praktijken waarmee verschillende vormen van discriminatie en vooroordelen in en door middel van onderwijs en opleiding worden aangepakt — waaronder racisme, discriminatie op grond van etnische of raciale afkomst, sociale en territoriale ongelijkheden en intersectionele discriminatie³³.

De **aanbeveling van de Raad over trajecten naar succes op school**³⁴ werd in november 2022 aangenomen met als doel alle verdieners in staat te stellen hun volledige potentieel te benutten, voortijdig schoolverlaten terug te dringen, de prestaties op het gebied van basisvaardigheden te verbeteren en het welzijn op school voor alle lerenden te bevorderen, ongeacht hun sociaal-economische, culturele of persoonlijke achtergrond. De aanbeveling omvat steunmaatregelen voor groepen die het risico lopen op uitsluiting en ondermaatse prestaties, zoals raciale en etnische minderheden en leerlingen met een migratieachtergrond.

²⁹ [Actieplan voor integratie en inclusie](#)

³⁰ [Being Black in the EU — Experiences of people of African descent](#)

³¹ [Resolutie van de Raad betreffende een strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte en verder \(2021-2030\)](#).

³² [Werkgroepen van het strategisch kader van de Europese Onderwijsruimte](#)

³³ [Tackling different forms of discrimination in and through education and training](#).

³⁴ [Aanbeveling van de Raad over trajecten naar succes op school](#).

Gezondheid

De COVID-19-pandemie heeft de bestaande ongelijkheden op gezondheidsgebied vergroot, met name voor mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren³⁵.

Racisme kan gevolgen hebben voor de geestelijke gezondheid van slachtoffers³⁶. In de **mededeling betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid**³⁷ wordt benadrukt hoe discriminatie op verschillende gronden, waaronder ras of etnische afstamming, gevolgen heeft voor de geestelijke gezondheid. Met het EU4Health-programma worden acties¹³ ondersteund om het bewustzijn, de uitwisseling van kennis en de capaciteitsopbouw op het gebied van geestelijke gezondheid te bevorderen, rekening houdend met de behoeften van kwetsbare migrantenpopulaties en Roma-gemeenschappen.

Huisvesting

Mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, lopen een groter risico op slechte woonomstandigheden en segregatie op het gebied van huisvesting. Met name twee groepen hebben te maken met ruimtelijke en sociale segregatie: Roma en migranten. Deze problemen kunnen een domino-effect hebben in termen van onderwijs- of werkgelegenheidskansen en, in het geval van gezinnen met kinderen, ook een aanzienlijk negatief effect op de ontwikkeling van kinderen. Daar komt bij dat groepen in kwetsbare situaties te maken hebben met de beperkte beschikbaarheid en de slechte kwaliteit van sociale huisvesting.

Met de in oktober 2023 aangenomen conclusies van de Raad over maatregelen om gelijke toegang voor Roma tot adequate en gedesegregeerde huisvesting te waarborgen, en om gesegregeerde nederzettingen aan te pakken³⁸, hebben de lidstaten zich ertoe verbonden ten volle gebruik te maken van EU-middelen om gelijke toegang tot adequate en niet-gesegregeerde huisvesting te vergemakkelijken.

Om de stijging van de huizenprijzen en huren aan te pakken, werd in de politieke beleidslijnen van de Europese Commissie de ontwikkeling van het plan voor betaalbare huisvesting aangekondigd³⁹.

³⁵ Bijvoorbeeld: [Exploring the Effects of the COVID-19 Pandemic on Mental Health and Well-Being of Migrant Populations in Europe](#), [Emerging findings on the impact of COVID-19 on black and minority ethnic people](#), [Disparities in COVID-19 Outcomes by Race, Ethnicity, and Socioeconomic Status](#).

³⁶ Uit een meta-analyse en een systematische evaluatie is gebleken dat er een significant verband is tussen racisme en slechte gezondheid. Dat verband is bijzonder sterk wat betreft de geestelijke gezondheid en minder uitgesproken voor de lichamelijke gezondheid. Verschillende studies duiden op de negatieve gevolgen van rassendiscriminatie voor de geestelijke gezondheid, met name in verband met de ontwikkeling van affectstoornissen, psychotische stoornissen en verslavingsstoornissen. Schouler-Ocak e.a., (2021); Racism and mental health and the role of mental health professionals, in: *European Psychiatry* 64, blz. 42-50.

³⁷ [Mededeling betreffende een alomvattende aanpak van geestelijke gezondheid](#).

³⁸ [Conclusies van de Raad over maatregelen om gelijke toegang voor Roma tot adequate en gedesegregeerde huisvesting te waarborgen, en om gesegregeerde nederzettingen aan te pakken](#).

³⁹ [Politieke beleidslijnen 2024-2029](#).

3. Structureel racisme — het onderliggende probleem aanpakken

Met het actieplan wordt **structureel racisme** aangepakt dat belemmeringen in stand houdt waarmee mensen louter vanwege hun ras of etnische afkomst te maken hebben. Racisme, ongelijkheid en discriminatie verminderen de kansengelijkheid en leiden vanaf jonge leeftijd tot slechtere resultaten op alle gebieden gedurende het hele leven van een persoon. Dit blijkt uit segregatie in het onderwijs, minder tijd in het onderwijs, beperkte carrièremogelijkheden en discriminatie op de woningmarkt en bij de toegang tot goederen en diensten. De cumulatieve effecten van structureel racisme op ieder individu kunnen leiden tot een leven onder de armoedegrens en tot verminderde sociale mobiliteit.

Racisme kan gepaard gaan met discriminatie op andere gronden, zoals godsdienst of overtuiging, geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd of handicap. De EU heeft daarom een intersectionele aanpak van de kwestie gevolgd waarbij aandacht wordt besteed aan de combinatie van verschillende discriminatiegronden om het begrip van structureel racisme te verdiepen en ervoor te zorgen dat de respons doeltreffender is.

3.1 Beleidsmaatregelen om het tij te keren

Stereotypering bestrijden en geschiedenisbewustzijn bevorderen

Voortbouwend op eerdere gebeurtenissen en op de resolutie van het Europees Parlement over de antiracismedemonstraties na de dood van George Floyd⁴⁰ in Minneapolis (Verenigde Staten) in mei 2020, is de **Commissie de aandacht van het publiek blijven vestigen op racisme en rassendiscriminatie en is zij deze fenomenen publiekelijk blijven veroordelen**, bv. door politieke evenementen op hoog niveau te organiseren en herdenkingsdagen in acht te nemen.

In november 2023 organiseerde het **voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie** in samenwerking met de Europese Commissie en het FRA een conferentie over “**Anti-racism in the European Union: people of African descent — recognition, justice, and development**”, die was afgestemd op het internationaal decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst (2015-2024) van de VN⁴¹ en de Verklaring en het actieprogramma van Durban van 2001.

Op 5 december 2023 herdenken de Commissie en het Europees Parlement gezamenlijk de **Europese Dag voor de Afschaffing van Slavernij**. Het evenement was gericht op het belang van het erkennen van de historische wortels van racisme en op het verkennen van initiatieven om in het reine te komen met de erfenis van kolonialisme en slavernij.

De Commissie wees ook op herdenken als een belangrijk aspect van het bevorderen van inclusie en begrip, het bestrijden van stereotypen en het vergroten van het bewustzijn. In het kader van het programma “Burgers, gelijkheid, rechten en waarden” (CERV) verleent de Commissie steun aan projecten op het gebied van herdenken in Europa, waarbij de erfenis van het kolonialisme zowel binnen als buiten de EU wordt onderzocht.

De juiste gegevens voor een geïnformeerde beleidskeuze

⁴⁰ [Antiracismedemonstraties na de dood van George Floyd](#).

⁴¹ [International Decade for People of African Descent \(2015-2024\)Unesco](#).

Sommige lidstaten staan niet toe dat gegevens over etniciteit worden verzameld, terwijl andere lidstaten inspanningen hebben geleverd om dergelijke gegevens te verzamelen, bv. met de hulp van gemeenschapsorganisaties. Nationale gegevensreeksen over gelijkheid, voor zover deze bestaan, zijn niet goed vergelijkbaar.

Gegevens zijn niettemin essentieel voor het inventariseren van zowel structurele aspecten van racisme en discriminatie als subjectieve ervaringen. Via het actieplan 2020-2025 heeft de Commissie de lidstaten aangemoedigd om toe te werken naar een geharmoniseerde aanpak van de verzameling van gegevens over gelijkheid, met een uitsplitsing naar ras of etnische afkomst. Op basis van de daaropvolgende werkzaamheden van de subgroep inzake gegevens over gelijkheid heeft de Commissie **richtsnoeren voor de verzameling en het gebruik van gegevens over gelijkheid op basis van ras of etnische afkomst**⁴² gepresenteerd.

Eurostat nam het initiatief om een taskforce statistieken over gelijkheid en non-discriminatie op te richten⁴³ om samen met de lidstaten, de belangrijkste gebruikers en andere gegevensproducenten te werken aan vollediger en beter vergelijkbare statistieken over gelijkheid en non-discriminatie. De taskforce zal naar verwachting richtsnoeren en aanbevelingen ontwikkelen voor een betere vergelijkbaarheid van de statistieken over gelijkheid en non-discriminatie in de lidstaten; methoden en beste praktijken voorstellen om de dekking uit te breiden tot verschillende groepen die het risico lopen te worden gediscrimineerd; en complementariteiten vaststellen en de coördinatie met andere gegevensproducenten ondersteunen. De taskforce wil zijn werkzaamheden tegen eind 2026 afronden.

3.2 Uitvoeringskader — ten volle gebruikmaken van EU-middelen

Optreden op lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau

De bestrijding van racisme in de EU is een gedeelde verantwoordelijkheid en vereist gezamenlijke inspanningen met de lidstaten. Daarom heeft **de Commissie alle lidstaten ook aangemoedigd om nationale actieplannen tegen racisme en rassendiscriminatie vast te stellen** en heeft zij richtsnoeren verstrekt om hen in dit proces te ondersteunen. De toezegging om specifieke nationale actieplannen tegen racisme aan te nemen, werd benadrukt in de **conclusies van de Raad over de bestrijding van racisme en antisemitisme**⁴⁴ van maart 2022.

Nationale actieplannen

Volgens de raadpleging die aan dit verslag ten grondslag ligt, zijn specifieke nationale **actieplannen belangrijk voor de strijd tegen racisme** en moeten zij in alle lidstaten worden ontwikkeld en uitgevoerd. Met deze actieplannen wordt voorzien in een alomvattend overheidsbeleid voor de bevordering van raciale gelijkheid⁴⁵ en aangetoond dat de lidstaten hebben besloten de uitdagingen aan te pakken waarmee zij worden geconfronteerd bij het uitbannen van rassendiscriminatie⁴⁶. Zij helpen de lidstaten ook om relevante internationale verplichtingen op het gebied van de mensenrechten in de praktijk te brengen.

⁴² [Guidance Note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin.](#)

⁴³ [Eurostat's Equality and Non-Discrimination Statistics Task Force meets.](#)

⁴⁴ [Raad neemt conclusies aan over bestrijding van racisme en antisemitisme.](#)

⁴⁵ [OHCHR:nationale actieplannen tegen racisme.](#)

⁴⁶ [Developing national action plans against racial discrimination.](#)

Elf lidstaten — België, Duitsland, Ierland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Letland, Malta, Portugal, Finland en Zweden — hebben al een specifiek nationaal actieplan tegen racisme aangenomen, en Denemarken, Italië, Luxemburg, Hongarije en Oostenrijk werken aan een dergelijk plan. In Tsjechië, Denemarken, Estland, Kroatië, Litouwen, Luxemburg, Hongarije, Oostenrijk, Roemenië en Slowakije zijn antiracismemaatregelen momenteel opgenomen in andere nationale actieplannen, bv. op het gebied van mensenrechten of sociale integratie⁴⁷.

Uit de raadpleging van de lidstaten is gebleken dat er verschillende uitdagingen zijn bij de planning en uitvoering van het antiracismebeleid. In de meeste lidstaten is er geen **specifiek budget toegewezen** voor de uitvoering van de nationale actieplannen. In sommige lidstaten worden activiteiten uit het nationale actieplan gefinancierd door ministeries naargelang van hun portefeuille, of via projectfinanciering, en uitgevoerd door niet-gouvernementele instellingen. Hoewel de meeste lidstaten **talrijke verschillende belanghebbenden lijken te betrekken bij coördinatie-, raadplegings- of adviesmechanismen**, blijft het onduidelijk in hoeverre zij de deelname van de getroffen gemeenschappen en hun vertegenwoordigers hebben gewaarborgd.

De lidstaten hebben bestaande gegevensbronnen met informatie over ras of etnische afkomst niet stelselmatig geïnventariseerd en **gebruikten op verschillende manieren uitgesplitste gegevens over gelijkheid** als input voor de ontwikkeling en het toepassingsgebied van actieplannen. Ook bij de inspanningen om de uitvoering van de actieplannen te monitoren worden gegevens op verschillende manieren benut.

De betekenis en interpretaties van het begrip “structureel racisme” verschillen van lidstaat tot lidstaat, waardoor de meeste lidstaten vrij versnipperde maatregelen hebben genomen en sommige lidstaten helemaal geen bepalingen tegen structureel racisme kennen. Hetzelfde geldt voor de toepassing van een intersectionele aanpak van de bestrijding van racisme. Wanneer wordt uitgegaan van intersectionaliteit, gaat het meestal alleen om gender als grond voor discriminatie. De Commissie zal met de lidstaten blijven werken aan de ontwikkeling van haalbare stappen om structureel racisme aan te pakken en zij heeft de OESO opgedragen mogelijke indicatoren te ontwikkelen.

Tijdens het raadplegingsproces benadrukten belanghebbenden, en met name organisaties uit het maatschappelijk middenveld, dat het actieplan relevant is voor de uitdagingen waarmee migranten en vluchtelingen worden geconfronteerd. Racisme en vreemdelingenhaat vormen een extra belemmering voor de integratie van migranten in de samenleving, en negatieve houdingen ten opzichte van migranten moeten worden aangepakt in het kader van een nationaal actieplan tegen racisme.

⁴⁷ De informatie is gebaseerd op de gerichte raadpleging van belanghebbenden van de lidstaten, die deel uitmaakte van een breder raadplegingsproces. Bulgarije, Cyprus en Nederland hebben niet deelgenomen aan de gerichte raadpleging van belanghebbenden, terwijl Polen en Slovenië nog geen nationale afgevaardigden in de subgroep hebben aangewezen en dus ook niet aan de raadpleging hebben deelgenomen.

In het EU-actieplan tegen racisme wordt verwezen naar 15 lidstaten met nationale actieplannen. Deze instrumenten verschillen echter qua titels en behandelde aspecten. Sommige worden duidelijk aangemerkt als actieplannen tegen racisme, maar andere hebben een ander bereik of worden mogelijk niet als volwaardige actieplannen beschouwd. Het totale aantal dat in deze mededeling wordt genoemd en het totale aantal actieplannen tegen racisme zijn dan ook niet vergelijkbaar. Zie voor een gedetailleerde analyse van tien lidstaten de door het Europees Parlement uitgevoerde studie: [Protection against racism, xenophobia and racial discrimination, and the EU Anti-racism Action Plan](#).

Om de lidstaten bij te staan, heeft de Commissie een **subgroep voor de nationale uitvoering van het EU-actieplan tegen racisme** opgericht, bestaande uit **deskundigen uit** de lidstaten en waarnemers⁴⁸ in het kader van de groep op hoog niveau voor de bestrijding van racisme, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid⁴⁹ en de groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit⁵⁰. De subgroep ontwikkelt beleidsinstrumenten om te helpen bij alle fasen van de uitvoering van een actieplan op nationaal, regionaal of lokaal niveau. Zij organiseert ook bijeenkomsten met meerdere belanghebbenden om goede praktijken uit te wisselen en besprekingen te voeren om de situatie van mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, te verbeteren. Daarnaast behandelt de subgroep cruciale hedendaagse problemen, waaronder de toename van moslimhaat.

In nauwe samenwerking met de Commissie en het FRA heeft de subgroep **in 2021 gemeenschappelijke richtsnoeren voor nationale actieplannen tegen racisme en rassendiscriminatie**⁵¹ gepubliceerd. In 2022 stelde de subgroep een **controlelijst op voor de toepassing van de gemeenschappelijke leidende beginselen, evenals een instrument voor verslaglegging over de uitvoering van nationale actieplannen tegen racisme**⁵². Beide beleidsinstrumenten zijn door de lidstaten goedgekeurd in de twee bovengenoemde groepen op hoog niveau⁵³.

Daarnaast heeft de Commissie **veelbelovende praktijken** van de lidstaten met betrekking tot de processen van nationale actieplannen en acties ter bestrijding van racisme verzameld en zal zij deze binnenkort publiceren.

Regionale en lokale niveaus inzetten voor een betekenisvolle impact ter plaatse

De Commissie financiert de Coalitie van Europese steden tegen racisme (ECCAR), een netwerk van steden die ervaringen uitwisselen om hun beleid ter bestrijding van racisme, discriminatie en vreemdelingenhaat te verbeteren. Met de werkzaamheden van ECCAR wordt de uitvoering van het actieplan specifiek op lokaal niveau ondersteund.

Met het Stedelijk Europa-initiatief, dat door de Commissie via indirect beheer wordt beheerd, wordt de stedenagenda voor het EU-partnerschap “Cities of Equality”⁵⁴ ondersteund. Dit partnerschap, dat in 2024 van start ging, is gericht op de ontwikkeling van alomvattende en inclusieve benaderingen om gelijkheid in stedelijke gebieden te bevorderen.

Steden en regio's spelen ook een belangrijke rol bij de totstandbrenging van een inclusieve omgeving voor hun burgers. Om de aandacht te vestigen op hun inspanningen en toezeggingen, is de Commissie in 2022 gestart met de aanwijzing van Europese hoofdsteden van inclusie en diversiteit — de **jaarlijkse Europese Award voor hoofdsteden van Inclusie**

⁴⁸ Bureau voor de grondrechten, Europese Commissie tegen Racisme (Raad van Europa), Noorwegen.

⁴⁹ EU-groep op hoog niveau voor de bestrijding van racisme, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid.

⁵⁰ Groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit.

⁵¹ Gemeenschappelijke richtsnoeren voor nationale antiracisme-actieplannen.

⁵² Controlelijst voor de toepassing van de gemeenschappelijke leidende beginselen en instrument voor verslaglegging over de uitvoering van nationale actieplannen tegen racisme.

⁵³ De gemeenschappelijke leidende beginselen werden in december 2021 vastgesteld en de controlelijst en het instrument voor de verslaglegging werden in november 2022 goedgekeurd.

⁵⁴ Cities of Equality.

en Diversiteit⁵⁵, die alle discriminatiegronden bestrijkt: geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid, alsook intersectionaliteit.

Samenwerking met de particuliere sector

Sinds 2020 is in het kader van **de EU-maand van de diversiteit**⁵⁶ meer bekendheid gegeven aan het belang van diversiteit en inclusie op de werkplek, en meer in het algemeen in de samenleving. In 2021 was de EU-maand van de diversiteit bijvoorbeeld gericht op raciale en etnische diversiteit op de werkplek en de vraag waarom deze diversiteit belangrijk is voor het bedrijfsleven. Tijdens de EU-maand van de diversiteit 2023 lanceerde de Europese Commissie een EU-zelfbeoordelingsinstrument voor diversiteit⁵⁷ voor werkgevers en organisaties in de publieke en particuliere sector.

In november 2021 hield het **EU-platform van diversiteitshandvesten** een virtuele rondetafelconferentie over racisme en het EU-actieplan tegen racisme en de impact ervan om de aandacht te vestigen op de werkzaamheden van de EU op het gebied van racismebestrijding en de samenwerking met werkgevers. Daarop volgde in mei 2023 een workshop over het opbouwen van antiracistische en religieus inclusieve organisaties.

Integratie

De Commissie heeft **antiracisme in al haar beleidsterreinen geïntegreerd** en de lidstaten bovendien verzocht hun initiatieven te beoordelen vanuit een perspectief van antiracisme en antiracismemaatregelen in al hun beleidsterreinen op te nemen. Dit betekent dat rekening moet worden gehouden met potentiële vooroordelen op basis van ras — die bewust of onbewust kunnen zijn — en patronen van discriminatie in de regels, normen en processen die zij toepassen, en in hun houdingen en gedragingen.

Structuren zijn essentieel om de institutionalisering, samenhang en duurzaamheid van het antiracismebeleid van de Commissie te waarborgen en te ondersteunen.

De **taskforce Gelijkheid**⁵⁸ van de Commissie, bestaande uit vertegenwoordigers (“gelijkheidscoördinatoren”) van alle directoraten-generaal van de Commissie en de Europese Dienst voor extern optreden, blijft een belangrijke rol spelen om ervoor te zorgen dat de doelstellingen van het actieplan tegen racisme in al het EU-beleid worden weerspiegeld. De taskforce heeft het mogelijk gemaakt om gelijkheidsgronden, waaronder ras of etnische afkomst, consequent te integreren in beleidsinitiatieven en interne maatregelen van de Commissie. Het werken met verschillende gronden voor gelijkheid in het kader van een gezamenlijke aanpak heeft ook de weg vrijgemaakt voor intersectionaliteit in de beleidsvorming en wetgeving.

Voorbeelden van de integratie van racismebestrijding in het EU-beleid zijn:

Kinderrechten — De EU-strategie voor de rechten van het kind, aangenomen op 24 maart 2021⁵⁹, en de aanbeveling van de Commissie over geïntegreerde systemen voor

⁵⁵ [Europese Award voor hoofdsteden van Inclusie en Diversiteit 2024.](#)

⁵⁶ [Europese maand van de diversiteit.](#)

⁵⁷ [Diversiteit en inclusie binnen uw organisatie beoordelen.](#)

⁵⁸ [De taskforce Gelijkheid van de Europese Commissie.](#)

⁵⁹ [De EU-strategie voor de rechten van het kind en de Europese kindergarantie.](#)

kinderbescherming⁶⁰ moedigen de lidstaten aan hun kindbeschermingssystemen verder te ontwikkelen en te versterken, zodat deze beter geïntegreerd en inclusiever worden, teneinde te voorzien in uiteenlopende behoeften van kinderen aan bescherming tegen elke vorm van geweld. In de aanbeveling wordt benadrukt dat het bevorderen van gelijkheid en inclusie in onze samenleving een belangrijk instrument is om geweld te voorkomen.

Vervoer — De Commissie heeft een netwerk van diversiteitsambassadeurs op het gebied van vervoer opgezet om een bijdrage te leveren aan de agenda van de Commissie ter bevordering van gelijkheid en diversiteit in het vervoer, overeenkomstig de doelstellingen van de strategie voor duurzame en slimme mobiliteit⁶¹. Het netwerk heeft tot doel het bewustzijn te vergroten en het voortouw te nemen bij maatregelen, initiatieven of acties ter bevordering van gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit in het vervoer, zowel met betrekking tot de werknemers in de vervoerssector als de gebruikers van het vervoer⁶². De Commissie heeft een praktisch handboek voor het integreren van gelijkheid in mobiliteit en vervoer⁶³ ontwikkeld om personeel te helpen bij het integreren van gelijkheid in hun dagelijkse werk en daarmee te voldoen aan hun verplichtingen om gelijkheid te bevorderen en discriminatie te bestrijden.

Onderzoek en innovatie - In het pact voor onderzoek en innovatie in Europa van 2021⁶⁴, een van de belangrijkste pijlers van de nieuwe Europese onderzoeksruimte⁶⁵, wordt duidelijk bevestigd dat gelijke kansen en inclusiviteit kernwaarden en -beginselen zijn, en wordt onderstreept dat het wegnemen van ongelijkheden, met inbegrip van ongelijkheden die verband houden met ras of etnische afstamming, prioriteiten voor gezamenlijk optreden zijn. In 2023 werd in de aanbeveling van de Raad betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemerstalenten in Europa⁶⁶ het Europees Handvest voor Onderzoekers⁶⁷ ingevoerd; ongelijkheid werd verder aangepakt door het omarmen van diversiteit tot een van de centrale beginselen ervan te maken. In het Handvest wordt het belang benadrukt van het erkennen en bestrijden van discriminatie op alle gronden, met inbegrip van ras of etnische afstamming, en wordt erop gewezen dat onbewuste vooroordelen bij aanwerving, bevordering en beoordeling moeten worden erkend en gecompenseerd.

Mobiliseren van EU-middelen

Verschillende EU-programma's bieden financieringsmogelijkheden voor projecten ter bevordering van de waarden van racismebestrijding en non-discriminatie. Er is specifieke financiering beschikbaar in het kader van het EU-programma "**Burgers, gelijkheid, rechten en waarden**" (CERV)⁶⁸, dat onder meer tot doel heeft discriminatie, racisme, vreemdelingenhaat en onverdraagzaamheid tegenover migranten op alle niveaus in de samenleving te bestrijden en te voorkomen, onder meer door vertrouwen te kweken tussen

⁶⁰ Aanbeveling van de Commissie over de ontwikkeling en versterking van geïntegreerde systemen voor kindbescherming.

⁶¹ Mobiliteitsstrategie.

⁶² Diversiteitsambassadeurs voor de vervoerssector.

⁶³ Handbook for equality mainstreaming.

⁶⁴ Pact voor onderzoek en innovatie in Europa.

⁶⁵ Een nieuwe EOR voor onderzoek en innovatie.

⁶⁶ Aanbeveling van de Raad betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa.

⁶⁷ Europees Handvest voor Onderzoekers.

⁶⁸ Programma "Burgers, gelijkheid, rechten en waarden".

individuen, gemeenschappen en nationale autoriteiten. In 2023 werd met goed gevolg een nieuwe prioriteit ingevoerd op het gebied van migratie, dekolonisatie en multiculturele Europese samenlevingen.

In de periode 2021-2027 zijn **middelen van het cohesiebeleid**⁶⁹ beschikbaar ter ondersteuning van de inspanningen van de lidstaten om sociale inclusie te stimuleren door gelijke toegang tot algemene diensten voor gemarginaliseerde groepen, zoals Roma en mensen met een migratieachtergrond, te bevorderen.

Met het **Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO)** wordt de ontwikkeling ondersteund van infrastructuur, uitrusting en toegang tot reguliere diensten op het gebied van werkgelegenheid, gezondheidszorg, sociale zorg, niet-gesegregeerde huisvesting en onderwijs. Deze investeringen moeten ook ten goede komen aan gemarginaliseerde groepen, waaronder Roma en mensen met een migratieachtergrond, en er moeten specifieke acties worden geprogrammeerd om hun toegang tot de reguliere niet-gesegregeerde infrastructuur en diensten te bevorderen.

In 2021 publiceerde de Commissie de geactualiseerde **toolkit over het gebruik van EU-middelen voor de integratie van mensen met een migratieachtergrond** voor de periode 2021-2027⁷⁰, die tot doel heeft een complementair gebruik van EU-fondsen te bevorderen, met name het EFRO, het ESF+ en het Fonds voor asiel, migratie en integratie (AMIF).

Met de **herstel- en veerkrachtfaciliteit**⁷¹ worden hervormingen en investeringen ondersteund om de gelijke kansen en inclusie te verbeteren van mensen uit kwetsbare groepen. Zo helpt de herstel- en veerkrachtfaciliteit de lidstaten om onverdraagzaamheid en discriminatie aan te pakken door te investeren in de persoonlijke ontwikkeling van jongeren uit minderheidsgroepen, zoals Roma in Bulgarije en Griekenland, door onderwijs- en dagopvangvoorzieningen te creëren in gemeenschappen met een aanzienlijke Romabevolking, en om de toegang tot beroepsopleiding en de integratie van ouders op de arbeidsmarkt te bevorderen (bv. in Roemenië en Slowakije).

In het kader van **Horizon Europa**⁷², het financieringsprogramma van de EU voor onderzoek en innovatie, worden ook initiatieven gefinancierd ter bestrijding van racisme, discriminatie en vreemdelingenhaat door middel van steun voor onderzoek en projecten waarmee inclusiviteit, verdraagzaamheid en democratische waarden worden bevorderd of waarmee racisme als een kwestie van civiele veiligheid wordt aangepakt. Dit omvat financiering in het kader van de thematische cluster “Cultuur, creativiteit en inclusieve samenleving” om de raciale, etnische en religieuze gelijkheid te versterken, alsook in het kader van de cluster “Digitaal, industrie en ruimte”, die specifiek gericht is op de aanpak van gender, ras en andere vooroordelen op het gebied van AI. In het kader van de cluster “Civiele beveiliging voor de samenleving” wordt bijvoorbeeld onderzoek naar de bestrijding van misbruik van de onlinegokcultuur door extremistische of haatzaaiende uitlatingen gefinancierd.

⁶⁹ Met name het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO) en het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+).

⁷⁰ Toolkit over het gebruik van EU-middelen voor de integratie van mensen met een migratieachtergrond.

⁷¹ Herstel- en veerkrachtfaciliteit

⁷² Horizon Europa - het financieringsprogramma van de EU voor onderzoek en innovatie.

Het allereerste kader voor inclusie maatregelen in het Erasmus+-programma⁷³ en het Europees Solidariteitskorps⁷⁴ werd in 2021 ingevoerd, evenals een inclusie- en diversiteitsstrategie, om de toegang voor kansarme personen te vergemakkelijken. Naast projecten op het gebied van onderwijs en jeugd bevorderen de **sportacties van het Erasmus+-programma** sociale inclusie en gelijkheid in en door sport. Racisme en haatzaaiende uitlatingen blijven echter een probleem in de sport, van de profsport tot de basis. Daarom financiert de Europese Commissie samen met de Raad van Europa een project over de bestrijding van haatzaaiende uitlatingen in de sport.

Projecten waarmee racisme en discriminatie worden aangepakt, komen ook in aanmerking voor financiering in het kader van het **programma Creatief Europa**⁷⁵, in het kader van de prioriteit “inclusie”, die tot doel heeft de samenleving te versterken en de sociale inclusie in en door middel van cultuur voor mensen die tot minderheden en sociaal gemarginaliseerde groepen behoren, te verbeteren.

Met het **instrument voor technische ondersteuning** (TSI)⁷⁶ worden racisme en discriminatie aangepakt door kwetsbare groepen te ondersteunen en overheidsdiensten beter in staat te stellen problemen met betrekking tot gelijkheid aan te pakken. Met het instrument worden bijvoorbeeld projecten in Estland, Portugal en Malta gefinancierd die een betere bescherming beogen van slachtoffers van misdrijven, waaronder raciaal gemotiveerde haatmisdrijven.

Vanaf 2024 zal het TSI de organen voor gelijke behandeling in België, Portugal en Finland verder ondersteunen bij de ontwikkeling van, het toezicht op en de uitrol van oplossingen op het gebied van artificiële intelligentie (AI), en de impact van AI op gelijkheidskwesties beoordelen, in overeenstemming met de EU-verordening artificiële intelligentie.

Bestrijding van racisme en discriminatie in het buitenlands beleid

Racisme is een mondiaal probleem en het is van belang dat de maatregelen binnen en buiten de EU ter voorkoming en bestrijding van racisme onderling samenhang vertonen en elkaar versterken. Met het oog op een coherente aanpak van racisme en sterke internationale allianties werkt de Commissie nauw samen met relevante internationale organisaties, zoals het OHCHR, de ECRI en de OESO⁷⁷. Het **Internationaal Verdrag inzake de uitbanning**

⁷³ [Home — Erasmus+](#).

⁷⁴ [Europees Solidariteitskorps](#).

⁷⁵ [Creatief Europa — Cultuur en creativiteit](#).

⁷⁶ [Instrument voor technische ondersteuning](#) (Technical Support Instrument — TSI)

⁷⁷ Via zijn regionale bureau voor Europa heeft het Bureau van de Hoge Commissaris voor de mensenrechten (OHCHR) de Commissie ondersteund bij het opstellen van gemeenschappelijke richtsnoeren voor nationale actieplannen.

De Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid (ECRI) van de Raad van Europa is een van de belangrijkste gesprekspartners van de EU-coördinator voor racismebestrijding. Als lid van de subgroep voor de nationale uitvoering van het EU-actieplan tegen racisme heeft de ECRI bijgedragen aan de ontwikkeling van de beleidsinstrumenten van de subgroep.

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) is een actief lid van de subgroep en ontwikkelt indicatoren om structureel racisme op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid, huisvesting en rechtshandhaving te helpen monitoren. Het project is een van de verschillende antiracismeprojecten die worden gefinancierd door het programma “Burgers, gelijkheid, rechten en waarden” (CERV).

De EU-coördinator voor racismebestrijding heeft samengewerkt met verschillende mensenrechtenmechanismen en deelgenomen aan VN-initiatieven zoals de intergouvernementele werkgroep van de VN voor de doeltreffende uitvoering van de Verklaring en het actieprogramma van Durban (werkgroep), de lopende

van alle vormen van rassendiscriminatie (ICERD) blijft de basis voor de inspanningen van de EU om racisme op mondiaal, regionaal en nationaal niveau te voorkomen, te bestrijden en uit te bannen. In multilaterale fora en in politieke en mensenrechtendialogen met partnerlanden. De EU blijft pleiten voor universele ratificatie van het ICERD en de volledige en effectieve uitvoering ervan.

De bestrijding van alle vormen van discriminatie op welke grond dan ook, met inbegrip van de bestrijding van racisme, is een belangrijke prioriteit van het mensenrechtenbeleid van de EU in het externe optreden, zoals blijkt uit het **EU-actieplan inzake mensenrechten en democratie**⁷⁸. In september 2022 hebben de Europese Dienst voor extern optreden (EDEO) en de diensten van de Commissie een online-evenement georganiseerd met collega's in multilaterale delegaties⁷⁹ om de belangrijkste uitdagingen en **kansen voor een doeltreffendere en zichtbaardere EU-aanpak van racismebestrijding** te bespreken en om de samenwerking met de Commissie te versterken om ervoor te zorgen dat racismebestrijding doeltreffend kan worden behandeld in multilaterale fora.

Met het **instrument voor nabuurschapsbeleid, ontwikkeling en internationale samenwerking (NDICI)**⁸⁰ worden activiteiten ondersteund ter voorkoming of bestrijding van alle vormen van racisme, via programma's op de brede gebieden van mensenrechten, gelijkheid en non-discriminatie, governance en justitie. In veel landen maken de preventie van en respons op racisme ook deel uit van mensenrechtendialogen en wordt hier regelmatig toezicht gehouden. Er zijn op regionaal en mondiaal niveau NDICI-middelen beschikbaar die onder meer bestemd zijn voor het versterken van de capaciteit van het maatschappelijk middenveld om racisme te bestrijden. In 2023 heeft de Commissie middelen toegewezen aan mondiale projecten ter bestrijding van discriminatie en verschillende vormen van racisme, waaronder 5,5 miljoen EUR voor de ondersteuning van de vrijheid van godsdienst of overtuiging in de hele wereld.

3.3 Positieve actie van de EU — luisteren en optreden

Inclusieve democratieën

Maatschappelijke organisaties en mensenrechtenverdedigers moeten op een effectieve manier bijdragen aan het besluitvormingsproces van de overheden, waarvoor de nodige infrastructuur, capaciteit en middelen nodig zijn, volgens de beginselen van toegankelijkheid, transparantie en inclusiviteit. In de **aanbeveling over de betrokkenheid van burgers**⁸¹, die is aangenomen in het kader van het pakket voor de verdediging van de democratie, moedigde de Commissie de lidstaten aan om de **daadwerkelijke participatie van het maatschappelijk middenveld** in elke fase, van ontwerp tot uitvoering, te bevorderen, om effectieve en zinvolle participatie te ontwikkelen, te ondersteunen en te realiseren, onder meer door specifieke financiering toe te wijzen. De aanbeveling over maatschappelijke betrokkenheid is van bijzonder belang voor de samenwerking met maatschappelijke organisaties tegen racisme.

werkzaamheden in verband met het internationaal decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst en de agenda voor transformatieve verandering.

⁷⁸ [EU-actieplan inzake mensenrechten en democratie](#) |.

⁷⁹ EDEO Straatsburg, Parijs, Wenen, Genève en New York.

⁸⁰ [Instrument voor nabuurschapsbeleid, ontwikkeling en internationale samenwerking – Europa in de wereld](#).

⁸¹ [Aanbeveling van de Commissie over het bevorderen van betrokkenheid en effectieve participatie van burgers en maatschappelijke organisaties](#).

Nieuwe structuren om te luisteren en te leren: een permanent kader voor uitwisselingen

In 2021 heeft de Commissie haar allereerste **coördinator voor racismebestrijding**⁸² benoemd om te zorgen voor de algemene monitoring en uitvoering van het actieplan, om de mainstreaming van antiracismemaatregelen te vergemakkelijken en om op te treden als belangrijkste contactpunt voor het antiracismebeleid van de Commissie. De coördinator werkt nauw samen met de coördinator voor de bestrijding van moslimhaat, de coördinator voor de bestrijding van antisemitisme en de bevordering van het Joodse leven, en het team dat de gelijkheid, integratie en participatie van de Roma coördineert. De benoeming van de coördinator voor racismebestrijding verbeterde de samenwerking met organisaties van het maatschappelijk middenveld en gemeenschapsorganisaties.

Om **samen te werken met en te leren van mensen die te maken hebben met racisme** en rassendiscriminatie en om de deelname te versterken van maatschappelijke organisaties die werken met en optreden namens mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, heeft de Commissie in juni 2021 het **permanente forum voor maatschappelijk organisaties tegen racisme**⁸³ opgericht. Het forum is geraadpleegd over de gemeenschappelijke leidende beginselen voor nationale actieplannen tegen racisme en voor de controlelijst en het instrument voor de verslaglegging.

Zoals aangekondigd in het actieplan heeft de **Commissie** in 2021 een Europese top over racismebestrijding georganiseerd, met nauwe betrokkenheid van het maatschappelijk middenveld en organen voor gelijke behandeling. In 2022 organiseerde de Europese Commissie in samenwerking met de interfractiewerkgroep racismebestrijding en diversiteit van het Europees Parlement en met de Europese Commissie tegen Racisme en Onverdraagzaamheid van de Raad van Europa de tweede Europese top over racismebestrijding. Tijdens de top werd stilgestaan bij de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie en aandacht besteed aan de voorbereiding en goedkeuring van nationale actieplannen tegen racisme en rassendiscriminatie en de belangrijke rol van jongeren, en met name jongeren uit raciale en etnische minderheden, bij de bestrijding van racisme en discriminatie.

Hoewel belanghebbenden uit het maatschappelijk middenveld zich bij de openbare raadpleging positief uitlieten over de oprichting van het permanent forum, achtten zij ook verdere maatregelen nodig om ervoor te zorgen dat maatschappelijke ruimten veilig en inclusief zijn voor alle gemeenschappen en minderheden.

De coördinator voor racismebestrijding **werkt nauw samen met organisaties van het maatschappelijk middenveld en met de lidstaten en steunt** de goedkeuring van nationale actieplannen tegen racisme. De coördinator **werkt ook samen met instellingen en andere belanghebbenden**, waaronder het Europees Parlement, organen voor gelijke behandeling, de academische wereld en internationale organisaties, om de beleidsrespons te verbeteren.

⁸² De coördinator (van de Commissie) voor de bestrijding van racisme —.

⁸³ Leden van het permanente forum van maatschappelijke organisaties tegen racisme.

4. Eigen personele middelen van de EU

In het actieplan werd benadrukt dat de Europese Commissie zich er als werkgever toe verbindt het goede voorbeeld te geven en ervoor te zorgen dat haar personeelsbestand representatief is voor de diversiteit van de Europese bevolking. Zij zet zich ook in voor een inclusieve werkcultuur waarin iedereen kan gedijen en zijn potentieel ten volle kan benutten, ongeacht achtergrond of persoonlijke kenmerken. In 2020 heeft de Commissie binnen haar **directoraat-generaal Personele Middelen en Veiligheid een Bureau voor diversiteit en inclusie**⁸⁴ opgericht om toezicht te houden op de ontwikkeling en uitvoering van relevante initiatieven. Dit begon met een uitgebreide enquête naar diversiteit en inclusie onder het personeel in maart 2021⁸⁵. De resultaten van de enquête werden gebruikt als input voor de nieuwe personeelsstrategie van de Commissie die in 2022 werd aangenomen, en om een empirische basis te vormen voor de ontwikkeling van een geactualiseerd actieplan voor diversiteit en inclusie 2023-2024⁸⁶.

De Commissie is goed gevorderd met de uitvoering van het actieplan, dat gericht is op horizontale acties ter ondersteuning van managers, een gestructureerd leer- en ontwikkelingsprogramma, bewustmakingsactiviteiten, communicatie en een verbeterde gegevensverzameling en benchmarking. Daarnaast bevat het actieplan gerichte acties ter ondersteuning van specifieke groepen personeel. Zo organiseert het Bureau voor diversiteit en inclusie interne personeelsevenementen of bewustmakingsactiviteiten ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de Uitbanning van Rassendiscriminatie, waarbij de nadruk ligt op ervaringen van personeelsleden met racisme op de werkplek. Het bureau heeft ook nauw samengewerkt met **Diversité Europe**, een in 2021 opgerichte **EU-personeelsvereniging** die de belangen en zorgen van personeelsleden die tot een raciale of etnische minderheid behoren, vertegenwoordigt.

De Commissie heeft diversiteit ook bevorderd in haar **“Blue Book”-stageprogramma**: in september 2022 publiceerde zij op haar website een diversiteits- en inclusiestrategie⁸⁷ voor de stage, die zowel gericht was op outreach als op een herziening van de selectiecriteria om het programma aantrekkelijker te maken en het toegankelijker te maken voor ondervertegenwoordigde groepen.

In 2023 heeft de Commissie ook haar **beleid ter bestrijding van intimidatie vernieuwd en een nieuwe functie (hoofd vertrouwenspersoon) in het leven geroepen** voor het toezicht op de uitvoering en verdere ontwikkeling van dit beleid in de Commissie. In het vernieuwde beleid wordt erkend dat discriminatie de vorm van intimidatie kan aannemen.

Om een diversere talentenpool voor de overheidsdiensten van de EU aan te trekken, heeft het Europees Bureau voor personeelsselectie (EPSO) in 2020 een oproep gedaan voor samenwerking met alle diversiteitsorganisaties in de EU, waarbij zij werden uitgenodigd zich aan te sluiten bij een databank van partnerorganisaties, die door EPSO wordt bijgehouden. EPSO heeft twee gelijkheids- en diversiteitsenquêtes gehouden om gegevens te verzamelen over de diversiteit van zijn kandidatenpool en in mei 2022 een **actieplan voor gelijkheid en**

⁸⁴ [De mens eerst — Diversiteit en inclusie](#)

⁸⁵ [EPSO-enquête over diversiteit — Belangrijkste resultaten \(2022\)](#)

⁸⁶ [Diversiteit en inclusie op de werkplek.](#)

⁸⁷ [Diversity and Inclusion strategy — European Commission’s Blue Book traineeships scheme.](#)

diversiteit vastgesteld om meer diverse kandidaten aan te trekken. Tegelijkertijd verzocht EPSO organisaties die mensen vertegenwoordigen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, om de factoren in kaart te brengen die de betrokkenen zouden kunnen beletten te solliciteren via EU Careers⁸⁸ en om na te gaan wat hieraan zou kunnen worden gedaan.

⁸⁸ Identifying potential blocking factors to EU careers.

5. Conclusie

De belanghebbenden waren zeer ingenomen met de goedkeuring van het eerste EU-actieplan tegen racisme, dat wordt geacht zowel aanleiding te hebben gegeven tot de vaststelling van nationale actieplannen tegen racisme als het debat over de aanpak van racisme in al zijn vormen, met inbegrip van de structurele dimensie ervan, te hebben aangezwengeld.

In het actieplan werden de lidstaten aangemoedigd hun nationale actieplannen tegen racisme te ontwikkelen en uit te voeren. Een goede samenwerking met en tussen de lidstaten, met de steun van de Commissie, heeft de vaststelling van gedeelde methoden vergemakkelijkt door middel van gemeenschappelijke beleidsinstrumenten, de uitwisseling van veelbelovende praktijken en wederzijds leren.

Bij de vaststelling en uitvoering van nationale actieplannen **trachten de lidstaten te zorgen voor** een zinvolle deelname van getroffen gemeenschappen, structureel racisme te herkennen en aan te pakken, oog te hebben voor een **intersectioneel perspectief** en **voldoende financiering toe te wijzen** voor de inspanningen op nationaal, regionaal en lokaal niveau ter bestrijding van racisme.

Sinds de goedkeuring van het actieplan hebben verschillende crises geleid tot meer racisme, vreemdelingenhaat en haat jegens verschillende groepen. Uit de beschikbare gegevens, die nog steeds schaars zijn, blijkt dat individueel en structureel racisme nog steeds voorkomt. Belanghebbenden verklaarden dat de situatie van mensen die met racisme worden geconfronteerd, niet is verbeterd. Om een samenleving zonder racisme, discriminatie en ongelijkheid te bevorderen, moet de Commissie, samen met de lidstaten en andere relevante belanghebbenden, meer inspanningen leveren om alle vormen van racisme aan te pakken.

Het **verzamen van betrouwbare en vergelijkbare gegevens over gelijkheid, met inbegrip van indicatoren over ras en etnische afkomst**, is van cruciaal belang om een licht te werpen op racistische en discriminerende patronen en structuren. Het is daarom belangrijk dat de lidstaten **de verzameling van gegevens over gelijkheid op alle territoriale niveaus** verder verbeteren en er bij alle belanghebbenden op aandringen samen te werken bij het verzamelen van gegevens met het oog op gelijkheid en non-discriminatie door te benadrukken dat er waarborgen bestaan bij het verzamelen van gevoelige gegevens en dat dergelijke gegevens uitsluitend worden verzameld om verbetering te brengen in de situatie van mensen die de gevolgen ondervinden van raciale en etnische discriminatie.

De Commissie zal met Cepol, FRA en het Europees Grens- en kustwachtagentschap (Frontex) blijven samenwerken om opleidingen voor rechtshandhavingsambtenaren over onbewuste vooroordelen te ontwikkelen en aan te bieden, en zal nauw samenwerken met de lidstaten om **nationale inspanningen te ondersteunen om een eerlijk en niet-discriminerend politieoptreden te waarborgen**.

De tot dusver geboekte vooruitgang dient als basis waarop de EU en haar lidstaten moeten voortbouwen om het actieplan volledig uit te voeren. Het is absoluut noodzakelijk om vaart te houden in het proces en om de beleidsmaatregelen, praktijken en initiatieven die doeltreffend zijn gebleken, te blijven versterken, zeker nu raciale discriminatie toeneemt.

De strijd tegen racisme vereist vastberadenheid en inzet op de lange termijn. Er wordt vooruitgang geboekt door **racismebestrijding te integreren** in verschillende beleidsmaatregelen en door specifieke structuren en mechanismen op te zetten om racisme aan te pakken. In het actieplan werd de nadruk gelegd op nauwe **samenwerking tussen de**

Commissie en alle belanghebbenden. De regelmatige dialoog met het maatschappelijk middenveld is een **belangrijk partnerschap** gebleken. Dankzij deze betekenisvolle betrokkenheid heeft de Commissie waardevolle inzichten verworven van organisaties van het maatschappelijk middenveld die een voortrekkersrol spelen in de strijd tegen racisme.

Zoals uitgesproken in de politieke richtsnoeren voor het nieuwe mandaat 2024-2029 blijft de **Commissie vastbesloten een samenleving te bevorderen die vrij is van racisme, discriminatie en ongelijkheid** en de nationale inspanningen te ondersteunen om een Unie van gelijkheid tot stand te brengen waarin iedereen gelijke kansen heeft door een antiracismestrategie te ontwikkelen.