



Brussel, 18.9.2020
COM(2020) 565 final

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

Een Unie van gelijkheid : EU-actieplan tegen racisme 2020-2025

We moeten spreken over racisme. En we moeten actie ondernemen. Het is altijd mogelijk om van koers te veranderen indien de bereidheid hiertoe bestaat. Ik ben blij dat ik leef in een samenleving die racisme veroordeelt. Maar we mogen hier niet stoppen. Het motto van onze Europese Unie is: “In verscheidenheid verenigd.” Het is onze taak om deze woorden en hun betekenis waar te maken.

Commissievoorzitter Von der Leyen (toespraak voor het Europees Parlement, 17 juni 2020)

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

Discriminatie op grond van ras of etnische afstamming¹ is in de Europese Unie verboden. Deze discriminatie blijft echter in onze samenleving aanwezig. Het is niet voldoende om zich uit te spreken tegen racisme. Wij moeten actief optreden tegen racisme.

Racisme² schaadt de samenleving op veel uiteenlopende manieren. In zijn meest uitgesproken vorm betekent racisme voor een groot aantal mensen in Europa dat zij geconfronteerd worden met discriminatie, waardoor hun menselijke waardigheid, hun kansen in het leven, hun welvaart en welzijn, en vaak ook hun persoonlijke veiligheid, in het gedrang komen. Discriminatie betekent ook dat de kernwaarden van de EU niet worden geëerbiedigd. Iedereen in de EU moet kunnen genieten van zijn grondrechten en fundamentele vrijheden en gelijke deelname aan de samenleving, ongeacht ras³ of etnische afstamming⁴. Onze sociale, politieke en economische kracht is afkomstig van onze eenheid in verscheidenheid — racisme verzwakt ons allemaal. De EU kan en moet meer doen om gelijke behandeling en gelijkheid voor iedereen te waarborgen.

Nu is het uur van de waarheid aangebroken. Meer dan de helft van de Europeanen is van mening dat dergelijke discriminatie in hun land wijdverbreid is⁵. Het conflict tussen onze waarden van gelijkheid en de realiteit van ingeworteld racisme kan niet worden genegeerd: de wereldwijde “Black Lives Matter”-beweging heeft er ons brutaal op gewezen. Het is tijd om te erkennen dat er sprake is van racisme en rassendiscriminatie en hiertegen op te treden, na te denken over wat we kunnen doen, op lokaal, nationaal, Europees en internationaal niveau. De EU is gebouwd op diversiteit en op het bevorderen van een samenleving van pluralisme, verdraagzaamheid en non-discriminatie: we moeten niet alleen uit verantwoordelijkheid optreden, maar ook om trouw te zijn aan onze waarden. Voor het naleven van waarden moeten we bij onszelf beginnen, in onze eigen instelling. De Commissie zal maatregelen nemen om de diversiteit van haar personeel aanzienlijk te verbeteren en ervoor te zorgen dat iedereen zich op voet van gelijkheid kan ontwikkelen en een bijdrage kan leveren aan de werkomgeving.

¹ Directe en indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming wordt gedefinieerd in artikel 2 van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (de “richtlijn rassengelijkheid”).

² Volgens Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie van de Raad van Europa 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.

³ Het gebruik van de term “ras” houdt niet in dat theorieën worden onderschreven die het bestaan van afzonderlijke menselijke rassen proberen vast te stellen.

⁴ Voor het begrip etniciteit, zie arrest van het Hof van Justitie van 16 juli 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punt 46.

⁵ Eurobarometer 2019; Discriminatie in de EU.

Racisme kan verschillende gedaantes aannemen. Openlijke uitingen van individueel racisme en rassendiscriminatie zijn de meest voor de hand liggende. Ras of etnische afstamming wordt al te vaak gebruikt als discriminatiegrond — de COVID-19-pandemie en de nasleep van terroristische aanslagen zijn slechts de meest recente gevallen waarin de schuld onterecht is gelegd bij mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren. Mensen van Aziatische en Afrikaanse afkomst, moslims, Joden en Roma zijn allemaal geconfronteerd met onverdraagzaamheid. Andere, minder expliciete vormen van racisme en rassendiscriminatie, zoals die welke gebaseerd zijn op onbewuste vooroordelen, kunnen echter even nadelig zijn. Racistische en discriminerende gedragingen kunnen verankerd zijn in sociale, financiële en politieke instellingen, met gevolgen voor de machtshefbomen en de beleidsvorming. Dit structurele racisme houdt de belemmeringen die louter het gevolg zijn van ras of etnische afstamming in stand waarmee burgers worden geconfronteerd. Elke dag kunnen mensen die onder racisme te lijden hebben, de gevolgen ervaren voor hun toegang tot banen, gezondheidszorg, huisvesting, financiering of onderwijs. Ook worden zij met geweld geconfronteerd.

Er zijn verschillende vormen van racisme, zoals tegen mensen met een donkere huidskleur gericht racisme, zigeunerhaat, antisemitisme en racisme tegen Aziaten, racisme dat verband houdt met godsdienst of levensovertuiging in gevallen zoals moslimhaat. Bij al deze vormen van racisme komt het in de praktijk erop neer dat de waarde van een persoon wordt ondermijnd door stereotypen op basis van vooroordelen. Naast godsdienst of levensovertuiging kan racisme ook samengaan met discriminatie en haat op andere gronden, zoals geslacht, seksuele gerichtheid, leeftijd, handicap, of jegens migranten. Hiermee moet rekening worden gehouden door middel van een intersectionele⁶ benadering.

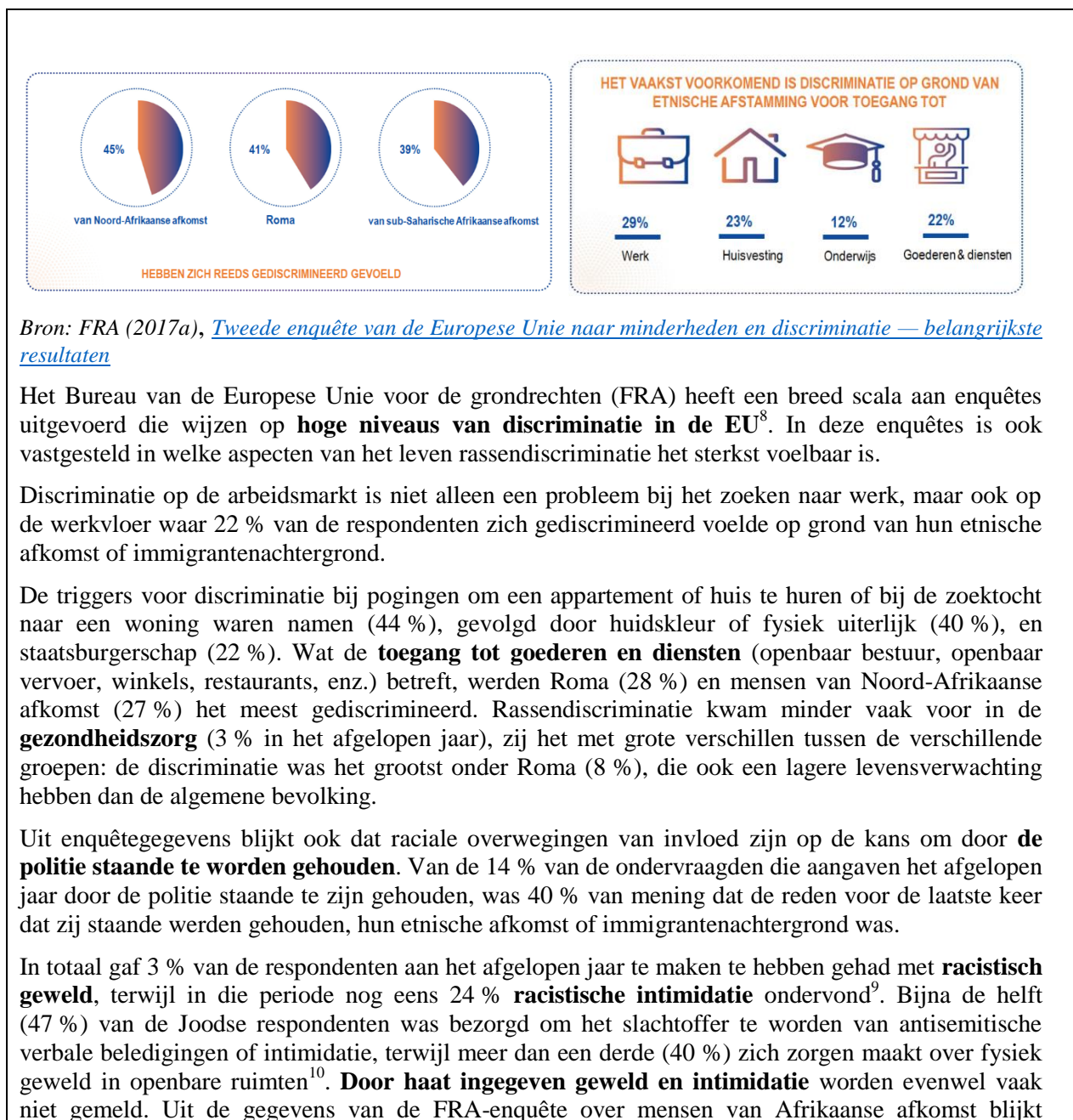
De EU beschikt over rechtsinstrumenten en een alomvattend beleid om een echte Unie van gelijkheid tot stand te brengen. Dit wordt nu versterkt op specifieke gebieden van gelijkheid⁷. De Commissie zal deze thematische inspanningen aanvullen met een overkoepelende strategie om ervoor te zorgen dat het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie in de lidstaten doeltreffend wordt toegepast en dat de rechten van het Handvest, waaronder gelijkheid en non-discriminatie, voor iedereen werkelijkheid worden.

Dit actieplan bevat een reeks maatregelen om de inspanningen op te voeren, de stem te laten horen van mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, en actoren op alle niveaus samen te brengen in een gemeenschappelijk streven om racisme doeltreffender aan te pakken en voor iedereen een leven zonder racisme en discriminatie tot stand te brengen.

⁶ Artikel 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) bepaalt: “Bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft de Unie naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid”. Het Europees Instituut voor gendergelijkheid definieert “intersectionaliteit” als een “analytisch instrument voor het bestuderen van, inzicht krijgen in en reageren op de manieren waarop sekse en gender overlap vertonen met andere persoonlijke identiteiten en hoe deze raakvlakken bijdragen aan unieke ervaringen van discriminatie”. Deze definitie is ook van toepassing op elke vorm van discriminatie.

⁷ Het gaat onder meer om de mededeling “[Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025](#)” (COM(2020)152 final), alsook een gerichte aanpak voor gelijke behandeling van Roma en LGBTI+ die dit najaar zal worden uitgerold. Daarnaast is er een EU-actieplan inzake integratie en inclusie gepland voor 2020, een nieuwe strategie voor de rechten van personen met een handicap voor 2021 en maatregelen tegen antisemitisme.

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



Bron: FRA (2017a), [Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie — belangrijkste resultaten](#)

Het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) heeft een breed scala aan enquêtes uitgevoerd die wijzen op **hoge niveaus van discriminatie in de EU**⁸. In deze enquêtes is ook vastgesteld in welke aspecten van het leven rassendiscriminatie het sterkst voelbaar is.

Discriminatie op de arbeidsmarkt is niet alleen een probleem bij het zoeken naar werk, maar ook op de werkvloer waar 22 % van de respondenten zich gediscrimineerd voelde op grond van hun etnische afkomst of immigrantenachtergrond.

De triggers voor discriminatie bij pogingen om een appartement of huis te huren of bij de zoektocht naar een woning waren namen (44 %), gevolgd door huidskleur of fysiek uiterlijk (40 %), en staatsburgerschap (22 %). Wat de **toegang tot goederen en diensten** (openbaar bestuur, openbaar vervoer, winkels, restaurants, enz.) betreft, werden Roma (28 %) en mensen van Noord-Afrikaanse afkomst (27 %) het meest gediscrimineerd. Rassendiscriminatie kwam minder vaak voor in de **gezondheidszorg** (3 % in het afgelopen jaar), zij het met grote verschillen tussen de verschillende groepen: de discriminatie was het grootst onder Roma (8 %), die ook een lagere levensverwachting hebben dan de algemene bevolking.

Uit enquêtegegevens blijkt ook dat raciale overwegingen van invloed zijn op de kans om door **de politie staande te worden gehouden**. Van de 14 % van de ondervraagden die aangaven het afgelopen jaar door de politie staande te zijn gehouden, was 40 % van mening dat de reden voor de laatste keer dat zij staande werden gehouden, hun etnische afkomst of immigrantenachtergrond was.

In totaal gaf 3 % van de respondenten aan het afgelopen jaar te maken te hebben gehad met **racistisch geweld**, terwijl in die periode nog eens 24 % **racistische intimidatie** ondervond⁹. Bijna de helft (47 %) van de Joodse respondenten was bezorgd om het slachtoffer te worden van antisemitische verbale beledigingen of intimidatie, terwijl meer dan een derde (40 %) zich zorgen maakt over fysiek geweld in openbare ruimten¹⁰. **Door haat ingegeven geweld en intimidatie** worden evenwel vaak niet gemeld. Uit de gegevens van de FRA-enquête over mensen van Afrikaanse afkomst blijkt

⁸ De cijfergegevens in het tekstvak hebben betrekking op de volgende FRA-enquêtes: [Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie — belangrijkste resultaten \(2017\)](#); [Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie. Moslims – Geselecteerde resultaten \(2017\)](#); [Ervaringen met en perceptie van antisemitisme — Tweede enquête over discriminatie van en haatmisdriven tegen Joden in de EU \(2018\)](#); [Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie, Roma – geselecteerde resultaten \(2016\)](#); [Being Black in the EU \(2018\)](#).

⁹ FRA: [Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie — belangrijkste resultaten \(2017\)](#);

¹⁰ FRA: [Ervaringen met en perceptie van antisemitisme - Tweede enquête over discriminatie van en haatmisdriven tegen Joden in de EU \(2018\)](#).

bijvoorbeeld dat bijna twee derde (64 %) van de slachtoffers van racistisch geweld het meest recente incident waarbij zij betrokken waren, niet heeft gemeld aan de politie of enige andere organisatie of dienst¹¹.

2.1. Bestrijding van racisme en rassendiscriminatie door middel van wetgeving: evaluatie en maatregelen

Vandaag zijn de maatregelen ter bestrijding van discriminatie, racisme, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid op Europees niveau gebaseerd op een vast EU-rechtskader. Zij zijn gebaseerd op een aantal bepalingen van de Verdragen¹² en op de algemene beginselen van non-discriminatie en gelijkheid, die ook in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie zijn neergelegd¹³.

De bestrijding van racisme vereist doortastend optreden op vele gebieden, maar de bescherming die de wet biedt, is cruciaal. Een alomvattend systeem van bescherming tegen discriminatie vereist in de eerste plaats een doeltreffende handhaving van het rechtskader, om ervoor te zorgen dat individuele rechten en plichten in de praktijk worden geëerbiedigd. Het betekent ook dat ervoor moet worden gezorgd dat er geen tekortkomingen zijn in deze bescherming. Naar aanleiding van recente gebeurtenissen die raciale spanningen onder de aandacht hebben gebracht, is de bezorgdheid toegenomen dat de wettelijke bescherming tegen raciale of etnische discriminatie niet doeltreffend ten uitvoer wordt gelegd. Dit houdt ook verband met de bezorgdheid over de relatie tussen rechtshandavingsinstanties en minderheden (zie punt 2.2).

De Commissie zal het bestaande rechtskader **grondig evalueren** om vast te stellen hoe de uitvoering kan worden verbeterd, of het nog steeds geschikt is voor het beoogde doel en of er tekortkomingen zijn die moeten worden verholpen. Bij deze beoordeling zal gebruik worden gemaakt van het lopende toezicht op de omzetting en tenuitvoerlegging van EU-wetgeving, met name de regelmatige dialoog met de lidstaten en het komende verslag over de tenuitvoerlegging van de richtlijn rassengelijkheid. Feedback van belanghebbenden, met name van degenen die de spreekbuis zijn van de door racisme en rassendiscriminatie getroffen personen, zal ook essentieel zijn om vast te stellen welke veranderingen nodig zijn om de omvang en de impact van het optreden van de EU te maximaliseren.

Richtlijn rassengelijkheid en organen voor gelijke behandeling

De richtlijn rassengelijkheid¹⁴ heeft al meer dan twee decennia de juridische bescherming tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming vormgegeven. De richtlijn verbiedt directe en indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming op het gebied van werkgelegenheid en beroep, onderwijs, sociale bescherming met inbegrip van gezondheidszorg, sociale voordelen en toegang tot en aanbod van voor het publiek beschikbare goederen en diensten, met inbegrip van huisvesting. De afgelopen jaren heeft de Commissie het **toezicht op de uitvoering van deze richtlijn versterkt**. Er werd bijzondere aandacht besteed aan discriminatie van Romakinderen in het onderwijs. In 2021 zal de Commissie **verslag uitbrengen over de toepassing¹⁵ van de richtlijn en tegen 2022 een**

¹¹ FRA: [Being Black in the EU \(2018\)](#).

¹² De artikelen 2 en 10 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU), de artikelen 19 en 67, lid 3, VWEU.

¹³ Met name de artikelen 20 en 21.

¹⁴ Richtlijn 2000/43/EG van de Raad.

¹⁵ Dit verslag zal samen met het verslag over Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep worden gepresenteerd.

vervolg geven met eventuele wetgeving. In het verslag zal worden nagegaan welke lessen uit de uitvoering van de richtlijn moeten worden getrokken en zullen eventuele tekortkomingen worden in kaart gebracht: een gebied dat specifiek in de context van mogelijke nieuwe wetgeving moet worden bekeken, is **rechtshandhaving**¹⁶. Het verslag zal ook helpen om richting te geven aan de verdere actie om prioriteit te geven aan **inbreukprocedures** met een grote impact.

Op grond van de richtlijn moeten alle lidstaten een instantie aanwijzen die onafhankelijke bijstand verleent aan slachtoffers van discriminatie, gelijkheid bevordert, onafhankelijke onderzoeken uitvoert en onafhankelijke verslagen en aanbevelingen uitbrengt. Deze **organen voor gelijke behandeling** zijn essentieel om ervoor te zorgen dat individuen en groepen die geconfronteerd worden met discriminatie, hun rechten ten volle kunnen uitoefenen: zij moeten in staat zijn de hun krachtens de EU-wetgeving toegewezen taken doeltreffend uit te voeren. Het EU-recht laat de lidstaten evenwel de ruimte naar eigen inzicht te bepalen welke bevoegdheden zij aan de organen voor gelijke behandeling toekennen en hoe zij de werking van die organen organiseren. Dit leidt tot grote verschillen tussen organen voor gelijke behandeling, die de Commissie in 2018 in een aanbeveling betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling probeerde af te zwakken¹⁷. De **rol en onafhankelijkheid van organen voor gelijke behandeling** en de mogelijke noodzaak van nieuwe **wetgeving om de rol van deze organen** te versterken, zullen een belangrijk thema zijn in het verslag van 2021.

De Commissie moedigt de lidstaten ook aan **strategische procesvoering**¹⁸ op nationaal niveau mogelijk te maken, in overeenstemming met de aanbeveling van de Commissie betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling en in overeenstemming met hun nationale procedureregels. Strategische procesvoering is cruciaal voor een grotere maatschappelijke bewustwording en om vooruitgang te boeken bij de verduidelijking en bescherming van de mensenrechten.

Momenteel is de antidiscriminatie wetgeving van de EU, behalve op het gebied van werkgelegenheid, beroepsopleiding en vakopleiding, alleen van toepassing op geslacht en ras of etnische afstamming¹⁹. Er bestaat geen horizontale aanpak die alle discriminatiegronden bestrijkt. Om de tekortkomingen in de bescherming tegen elke vorm van discriminatie weg te nemen, zal de Commissie zich blijven inspannen om vooruitgang te boeken bij het bereiken van unanimititeit in de Raad die vereist is voor het aannemen van het **voorstel van de Commissie van 2008 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid**²⁰.

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

¹⁶ Zie punt 2.2 over de bestrijding van discriminatie door rechtshandavingsinstanties.

¹⁷ Aanbeveling (EU) 2018/951 van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling.

¹⁸ Strategische procesvoering wordt gebruikt om geschikte zaken (“testcases”) te selecteren die voor de rechter kunnen worden gebracht om tot een specifiek resultaat te komen. Het is de bedoeling dat deze gerechtelijke procedures een positief breder effect zullen hebben op de ontwikkeling van wetgeving en beleid en een precedent zullen scheppen voor de uitkomst van soortgelijke zaken.

¹⁹ Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming; Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

²⁰ COM (2008) 426 final.

Het **kaderbesluit betreffende de bestrijding van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht**²¹ beoogt ervoor te zorgen dat ernstige uitingen van racisme en vreemdelingenhaat in de hele EU strafbaar worden gesteld met doeltreffende, evenredige en afschrikkende strafrechtelijke sancties. De doeltreffende uitvoering van dit instrument is cruciaal om ervoor te zorgen dat haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven een doeltreffende strafrechtelijke reactie krijgen en dat slachtoffers van misdrijven worden erkend en kunnen rekenen op een doeltreffende voorziening in rechte. Het kaderbesluit wordt aangevuld met de **richtlijn slachtofferrechten**²², die onder meer gericht is op gerechtigheid, bescherming en ondersteuning van slachtoffers van haatmisdrijven en haatzaaiende uitlatingen.

Sinds 2014²³ houdt de Commissie toezicht op de omzetting van het kaderbesluit in de rechtsstelsels van de EU-lidstaten. Er bestaat ernstige bezorgdheid over de mate waarin haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven in nationale strafwetboeken correct strafbaar worden gesteld. De Commissie zal prioritair alles in het werk stellen om te zorgen voor een **volledige en correcte omzetting en uitvoering** van het kaderbesluit in de hele EU, met name wanneer de definitie van haatzaaiende uitlatingen of de strafbaarstelling van haatmisdrijven niet correct in nationaal recht is omgezet en zij zal waar nodig inbreukprocedures inleiden.

Ook op het internet komt racisme voor. Het kaderbesluit noopt de lidstaten ertoe het publiekelijk aanzetten tot geweld of haat op grond van huidskleur, godsdienst, afkomst, ras of nationale of etnische afstamming strafbaar te stellen, ook wanneer de feiten online zijn gepleegd. Toch blijft het aantal **illegale haatzaaiende uitlatingen** op het internet toenemen en racistische haatzaaiende uitlatingen komen vaak voor²⁴. Vier jaar geleden heeft de Commissie de gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op het internet gelanceerd, met een vrijwillige toezegging van de IT-platforms om illegale haatzaaiende uitlatingen te beoordelen en zo nodig te verwijderen²⁵. Uit de vijfde evaluatie van de code blijkt dat er aanzienlijke vooruitgang is geboekt bij het verwijderen van haatzaaiende uitlatingen op internet²⁶. De transparantie en feedback aan gebruikers door de

²¹ 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. Dit kaderbesluit noopt de lidstaten ertoe het publiekelijk aanzetten (ook online) tot geweld of haat op grond van ras, huidskleur, godsdienst, afkomst of nationale of etnische afstamming strafbaar te stellen.

²² Richtlijn 2012/29/EU verplicht de lidstaten te zorgen voor een eerlijke en niet-discriminerende behandeling van slachtoffers van strafbare feiten, met bijzondere aandacht voor personen die het slachtoffer zijn geworden van een strafbaar feit dat is ingegeven door vooroordelen of discriminatie. Zie het document uit 2017 over de leidende beginselen voor slachtofferhulp voor de verbanden tussen de richtlijn slachtofferrechten en de bescherming die wordt geboden tegen haatmisdrijven; http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

²³ Op 1 december 2014 heeft de Commissie de bevoegdheid gekregen om toezicht te houden op de omzetting van kaderbesluiten door de lidstaten, met inbegrip van dit instrument. Zie ook het verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad van 2014 over de uitvoering van Kaderbesluit 2008/913/JBZ van de Raad betreffende de bestrijding van bepaalde vormen en uitingen van racisme en vreemdelingenhaat door middel van het strafrecht (COM (2014) 27 final).

²⁴ Uit een in 2016 uitgevoerde Eurobarometer bleek dat bijna de helft van de mensen die deelnemen aan onlinediscussies, aarzelen deel te nemen aan onlinedebatten vanwege haat en bedreigingen: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>

²⁵ De in het kader van de gedragscode opgedane ervaring heeft als basis gediend voor de werkzaamheden van de Commissie met betrekking tot de aanbeveling van 1 maart 2018 over maatregelen om illegale online-inhoud effectief te bestrijden (C(2018) 1177).

²⁶ Volgens de resultaten van de laatste monitoringexercitie die de Commissie in juni 2020 heeft gepubliceerd, beoordelen IT-bedrijven 90 % van de gemarkeerde inhoud binnen 24 uur en verwijderen zij 71 % van de inhoud die als illegale haatzaaiende uitlatingen wordt beschouwd. Meer details, met inbegrip van redenen

platforms zijn evenwel nog voor verbetering vatbaar. De Commissie zal blijven samenwerken met IT-bedrijven en deze inspanningen uitbreiden tot andere socialemediaplatforms, waaronder die welke voornamelijk door kinderen en adolescenten worden gebruikt. Voorts zal de Commissie blijven ijveren voor praktische maatregelen om haatzaaiende uitlatingen op het internet tegen te gaan en de aanvaarding van diversiteit te bevorderen.

Een volgende stap wordt gezet met de **wet inzake digitale diensten**, die tot doel heeft de verantwoordelijkheden van onlineplatforms en aanbieders van informatiediensten te vergroten en te harmoniseren en het toezicht op het inhoudsbeleid van platforms in de EU te versterken²⁷. De opties die worden bekeken, zijn onder meer verplichtingen om meldings- en actiesystemen in te voeren, alsook rapportage- en transparantieplichtingen op grond waarvan platforms informatie moeten verstrekken over hoe zij omgaan met illegale haatzaaiende uitlatingen. Dit zou niet alleen bevorderlijk zijn voor een inhoudsmoderatie waarmee de vrijheid van meningsuiting online gewaarborgd blijft, maar ook de basis vormen voor het verzamelen van gegevens over de omvang en de soorten haatzaaiende racistische uitlatingen op het internet door het maatschappelijk middenveld en beleidsmakers te helpen beleid te formuleren dat racisme doeltreffend aanpakt.

Onder auspiciën van het EU-internetforum werkt de Commissie samen met de lidstaten en internetbedrijven aan een referentielijst van verboden gewelddadige extremistische symbolen en groepen die op vrijwillige basis kan worden gebruikt om een beleid van inhoudmoderatie te onderbouwen. De referentielijst zal worden gepresenteerd op de ministeriële bijeenkomst van het EU-internetforum in december 2020.

In de **richtlijn audiovisuele mediadiensten**²⁸ zijn voorschriften opgenomen om gebruikers van audiovisuele mediadiensten en videoplatforms te beschermen tegen het aanzetten tot geweld of haat, alsook tegen discriminerende audiovisuele commerciële communicatie. Ook worden videoplatforms verplicht passende maatregelen te nemen om gebruikers te beschermen tegen racistische en xenofobe inhoud.

Benadrukt moet worden dat maatregelen die het recht op vrijheid van meningsuiting beperken, in voorkomend geval in overeenstemming moeten zijn met de vereisten van de artikelen 11 en 52 van het Handvest van de grondrechten en met de constitutionele tradities van de lidstaten.

De Commissie zal:

- rapporteren over de tenuitvoerlegging van de richtlijn rassengelijkheid in 2021;
- uiterlijk in 2022 alle wetgeving presenteren die nodig is om tekortkomingen aan te pakken, onder meer om de rol en de onafhankelijkheid van organen voor gelijke behandeling te versterken;
- zorgen voor een volledige en correcte omzetting en uitvoering van het kaderbesluit betreffende racisme en vreemdelingenhaat in de hele EU, onder meer door middel van inbreukprocedures.

De Commissie roept de lidstaten op om:

voor gemelde haatzaaiende uitlatingen, zijn te vinden op:
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf

²⁷ Mededeling [De digitale toekomst van Europa vormgeven](#) - COM(2020) 67

²⁸ Richtlijn (EU) 2018/1808 van 14 november 2018 tot wijziging van Richtlijn 2010/13/EU betreffende de coördinatie van bepaalde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in de lidstaten inzake het aanbieden van audiovisuele mediadiensten (richtlijn audiovisuele mediadiensten). De richtlijn moedigt het gebruik van coregulering en zelfregulering aan, voor zover dit door de rechtsstelsels van de lidstaten is toegestaan.

- ervoor te zorgen dat het EU-recht volledig wordt omgezet en correct wordt toegepast in de lidstaten;
- snel een akkoord te bereiken over het voorstel van de Commissie van 2008 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

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

Bestrijding van discriminatie door rechtshandavingsinstanties

Efficiënt politiewerk en eerbiediging van de grondrechten vullen elkaar aan. Rechtshandavingsinstanties zijn belangrijke actoren om ervoor te zorgen dat de wet wordt nageleefd en dat de veiligheid wordt gewaarborgd. Het erkennen van diversiteit en het waarborgen van eerlijke rechtshandhaving is essentieel bij de bestrijding van racisme. Meldingen van discriminatie bestaan evenwel reeds lang: het FRA heeft in zijn onderzoek onrechtmatige profilering en politieoptreden opgenomen²⁹. Dergelijke discriminatie kan het vertrouwen in de autoriteiten schaden en tot andere negatieve gevolgen leiden, zoals te geringe aangifte van misdrijven en weerspanning tegen de overheid.

EU-agentschappen, zoals het FRA en het Agentschap voor opleiding op het gebied van rechtshandhaving (Cepol), hebben reeds aanzienlijke middelen³⁰ vrijgemaakt om de lidstaten beter in staat te stellen ervoor te zorgen dat de grondrechten en -beginselen door overheidsactoren worden geëerbiedigd, met name op het gebied van non-discriminatie. Ook internationale organisaties hebben tot die doelstelling bijgedragen³¹.

Profilering wordt gewoonlijk en rechtmatig gebruikt door rechtshandavingsfunctionarissen om strafbare feiten te voorkomen, te onderzoeken en te vervolgen. **Profilering die leidt tot discriminatie**³² op grond van bijzondere categorieën persoonsgegevens, zoals gegevens waaruit ras of etnische afkomst blijkt, is evenwel illegaal³³. In juli 2020 waarschuwde de Europese Commissie tegen Racisme en Intolerantie (ECRI) van de Raad van Europa specifiek voor raciale profilering³⁴.

²⁹ Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie — belangrijkste resultaten (2017)

³⁰ Zie bijvoorbeeld een overzicht van de middelen en initiatieven ter ondersteuning van opleidingsprogramma's op het gebied van haatmisdrijven in de EU-lidstaten, beschikbaar op: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147

³¹ Raad van Europa; Bureau voor Democratische Instellingen en Mensenrechten van de OVSE (ODIHR).

³² “Profilering” houdt in dat mensen worden ingedeeld op basis van hun (vermeende) persoonlijke kenmerken, zoals ras of etnische afkomst, huidskleur, godsdienst of nationaliteit. Hoewel politieagenten dergelijke kenmerken in aanmerking kunnen nemen wanneer zij een persoon staande houden, kunnen zij geen van deze kenmerken gebruiken als enig of hoofdcriterium om de persoon staande te houden. Profilering die uitsluitend of hoofdzakelijk op een of meer beschermde kenmerken is gebaseerd, is directe discriminatie en is derhalve een schending van de rechten en vrijheden van het individu en is onwettig (FRA (2018), [Preventing unlawful profiling today and in the future: a guide](#) (Het voorkomen van onrechtmatige profilering vandaag en in de toekomst: een leidraad).

³³ Artikel 11, lid 3, van Richtlijn (EU) 2016/680 van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door bevoegde autoriteiten met het oog op de voorkoming, het onderzoek, de opsporing en de vervolging van strafbare feiten of de tenuitvoerlegging van straffen.

³⁴ Zie: <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/-/ecri-warns-against-racial-profiling-in-policing-and-calls-for-a-systemic-response-to-address-racism-in-all-areas>

Via de groep op hoog niveau voor de bestrijding van racisme, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid zal de Commissie de lidstaten ondersteunen bij het voorkomen van discriminerende houdingen binnen de rechtshandhaving, het ontwikkelen van de vaardigheden die nodig zijn voor onderzoek naar en vervolging van haatmisdrijven en het waarborgen van een eerlijke en adequate behandeling van slachtoffers³⁵. Dit omvat onder meer het in kaart brengen van de belangrijkste tekortkomingen en behoeften in de EU-lidstaten, en opleidingsacties om haatmisdrijven op te sporen en te vervolgen. Het FRA zal worden verzocht goede praktijken ter bevordering van een **integere uitvoering van politietaken** te verzamelen en te verspreiden, voortbouwend op zijn bestaande opleidingshandboek³⁶ en leidraad over het voorkomen van onrechtmatige profilering³⁷. Het agentschap moet ook gegevens blijven verzamelen en publiceren over de houding van de politie ten opzichte van minderheden. Cepol moet meer werk maken van alomvattende opleidingspakketten op het gebied van mensenrechten, ethiek en racisme, en de bewustwording rond een integere en inclusieve uitvoering van politietaken aanscherpen onder het middenkader en hoge politiefunctionarissen en rechtshandhavingsautoriteiten³⁸.

Het te lage aantal aangiftes van haatmisdrijven met racistische motieven³⁹ vormt een ernstige belemmering voor rechtshandhaving en beleidsvorming. In de recente EU-strategie inzake de rechten van slachtoffers⁴⁰ wordt erkend dat slachtoffers van misdrijven die tot achtergestelde of kwetsbare gemeenschappen of minderheden behoren, wellicht weinig vertrouwen hebben in overheidsinstanties, waardoor zij geen aangifte doen van misdrijven. Een veilige omgeving voor slachtoffers om misdrijven te melden is een van de vijf hoofdprioriteiten van de strategie. Diversiteit bij het personeel van rechtshandhavingdiensten en op inclusie gericht politiewerk kunnen het vertrouwen in rechtshandhavinginstanties versterken en aldus de aangifte van misdrijven verbeteren. De ECRI heeft lidstaten sterk aangemoedigd om aanwervingsprocedures te ontwikkelen die ervoor zorgen dat de samenstelling van de politie de diversiteit van de bevolking weerspiegelt, waarbij ook kaders voor de dialoog tussen de politie en leden van minderheidsgroepen tot stand moeten komen. Vertrouwen is cruciaal om de samenwerking tussen iedereen en dus de doeltreffendheid van de rechtshandhaving te verbeteren. De bestaande werkgroep voor het registreren en verzamelen van gegevens over haatmisdrijven en het aanmoedigen van aangiftes zal **belangrijke richtsnoeren ontwikkelen** over de wijze waarop slachtoffers aangespoord kunnen worden haatmisdrijven te melden, en het FRA zal in 2021 een **verslag uitbrengen over het stimuleren van aangiftes bij haatmisdrijven**.

³⁵ Met name via de nieuwe werkstroom die is ontwikkeld door de werkgroep van de Commissie voor opleiding inzake haatmisdrijven en capaciteitsopbouw voor nationale rechtshandhaving.

³⁶ FRA (2013), [Fundamental rights-based police training – A manual for police trainers](#) (Handboek voor grondrechtentraining voor de politie).

³⁷ FRA (2018), [Preventing unlawful profiling today and in the future: a guide](#) (Het voorkomen van onrechtmatige profilering vandaag en in de toekomst: een leidraad).

³⁸ Bijvoorbeeld de Europese Conferentie voor politiehoofden. Cepol zou ook een zomeracademie voor politiefunctarissen in het middenkader en toekomstige politiehoofden kunnen organiseren.

³⁹ Volgens de [Tweede enquête van de Europese Unie naar minderheden en discriminatie — belangrijkste resultaten \(2017\)](#), deed 28 % van de respondenten die te maken kregen met door haat ingegeven fysieke agressie, aangifte bij de politie of een andere organisatie of dienst van het meest recente incident van door haat ingegeven fysieke agressie in de vijf jaar voorafgaand aan de enquête. Redenen voor het te lage aantal aangiftes die in de FRA-enquêtes werden vastgesteld, zijn onder meer het gevoel dat een aangifte niets zou uithalen (34 %) en een gebrek aan vertrouwen in of angst voor de politie (28 %). FRA (2018), [Being Black in the EU](#).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

Veiligheid en beveiliging

Sommige lidstaten hebben maatregelen genomen om racistische groeperingen en hun symbolen te verbieden, vaak in het kader van wetgeving inzake haatmisdrijven, haatzaaiende uitlatingen of terrorisme, of hebben strafrechtelijke sancties vastgesteld op de ontkenning van misdaden tegen de menselijkheid en/of van de nazi- en fascistische periode, alsook op het voeren van propaganda voor terroristische groeperingen. De Commissie zal met de lidstaten samenwerken voor het ontwikkelen van een betere gemeenschappelijke kijk op de aanpak van gewelddadige extremistische groeperingen. Hierbij gaat het onder meer om **het in kaart brengen van de nationale reacties** op gewelddadig extremisme. Dit overzicht zal in november 2020 aan de bevoegde werkgroepen van de Raad worden voorgelegd. De samenwerking met de lidstaten zal worden voortgezet om tekortkomingen, beste praktijken en aanbevelingen voor de aanpak van gewelddadig extremisme in kaart te brengen, die begin 2021 moeten worden gepresenteerd.

Er moet worden gezorgd voor een betere bescherming van plaatsen waar mensen samenkomen. Hoewel dit in de eerste plaats een kwestie voor de lidstaten is, heeft de Commissie haar inspanningen in het kader van het actieplan 2017 ter ondersteuning van de bescherming van openbare ruimten opgevoerd⁴¹. De afgelopen jaren, zowel in Europa als wereldwijd, waren verschillende terroristische aanslagen gericht op mensen in gebedshuizen, vaak ingegeven door rassenhaat⁴². In de **strategie voor de Veiligheidsunie**⁴³ is uiteengezet hoe de Commissie met de particuliere sector en de regionale en lokale autoriteiten zou samenwerken om de risico's voor mensen in openbare ruimten tot een minimum te beperken.

Risico's bij nieuwe technologieën

De digitale transitie en de ontwikkeling van nieuwe technologieën bieden tal van mogelijkheden en kunnen dus ook worden ingezet voor het versterken van de strijd tegen racisme. Deze nieuwe technologieën kunnen evenwel ook gepaard gaan met nieuwe problemen op het gebied van rassengelijkheid, non-discriminatie en gelijke kansen in het algemeen, indien zij niet voldoende en terdege worden omkaderd. In het Witboek kunstmatige intelligentie van de Commissie (AI)⁴⁴ is uiteengezet hoe bepaalde toepassingen van deze zich snel ontwikkelende technologie een aantal potentiële risico's met zich brengen. Het gebruik van algoritmen kan vooroordelen op basis van ras bestendigen of zelfs versterken als gegevens om algoritmen te ontwikkelen de diversiteit van de samenleving in de EU niet weerspiegelen.

Uit studies is bijvoorbeeld gebleken dat op kunstmatige intelligentie gebaseerde gezichtsherkenningalgoritmen bij gebruik bij sommige demografische groepen, zoals vrouwen en mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, hoge misclassificatiepercentages kunnen vertonen⁴⁵. Dit kan leiden tot vertekende resultaten en

⁴¹ COM (2017) 612 final. De Commissie voorziet in een platform voor de uitwisseling van goede praktijken in het kader van het EU-forum voor de bescherming van openbare ruimten en verstrekt financiering voor de bescherming van openbare ruimten.

⁴² Bijvoorbeeld de aanslag op de moskee van Christchurch, Nieuw-Zeeland in maart 2019, de aanvallen tegen kerken in Sri Lanka in april 2019 of de schietpartij in de synagoge in Halle, Duitsland, in oktober 2019.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Witboek van de Europese Commissie over kunstmatige intelligentie - een Europese benadering op basis van excellentie en vertrouwen (COM/2020/65 final).

⁴⁵ Zie '[Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification](#)' (Gendertinten: intersectionele nauwkeurighedsverschillen in commerciële genderclassificatie).

uiteindelijk tot discriminatie⁴⁶. De Commissie en het agentschap eu-LISA werken aan gezichtsherkenningstechnologieën die in de eigen grote IT-systemen van de EU voor grensbeheer en -beveiliging kunnen worden gebruikt⁴⁷.

De EU-regels inzake gegevensbescherming bevatten reeds een aantal waarborgen met betrekking tot de verwerking van biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een natuurlijke persoon. In het aanstaande **voorstel voor een horizontaal wetgevingskader inzake AI** zal specifiek aandacht worden besteed aan het risico op vooroordelen en discriminatie in AI-systemen. Verwacht wordt dat in dit voorstel specifieke eisen worden opgenomen voor de kwaliteit van trainingsdatasets en testprocedures voor het opsporen en corrigeren van vertekeningen, die in een vroeg stadium negatieve discriminerende effecten zullen helpen voorkomen, en zullen zorgen voor voortdurende monitoring en waakzaamheid met betrekking tot de naleving van de bestaande wetgeving inzake gelijke behandeling gedurende de gehele levenscyclus van AI-systemen. Biometrische identificatie op afstand en andere intrusieve bewakingstechnologie kunnen worden beschouwd als risicovolle AI-toepassingen die aan specifieke vereisten moeten voldoen, en vooraf een conformiteitsbeoordeling moeten ondergaan.

Werkgelegenheid, onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting

Ondanks het geavanceerde rechtskader tegen discriminatie blijven ongelijkheden op het gebied van toegang tot werk, onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting bestaan en moet de wetgeving worden aangevuld met beleidsmaatregelen. Wanneer wettelijke bescherming niet volstaat, zal de Commissie racisme ook bestrijden met beleids- en financieringsprogramma's.

De **Europese pijler van sociale rechten** is erop gericht billijkheid te brengen in het dagelijkse leven van alle burgers: lerenden, werkenden, werkzoekenden of gepensioneerden; in de stad of op het platteland; ongeacht eventuele persoonlijke kenmerken, met inbegrip van ras of etnische afstamming. Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten - dat de Commissie in 2021 zal presenteren - zal de gelijkheid op de arbeidsmarkt verder ondersteunen, ook voor mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren⁴⁸. Eveneens in 2021 zal de Commissie een **kindergarantie** presenteren die erop gericht is te zorgen voor een betere sociale inclusie van alle kinderen in nood en ervoor te zorgen dat zij toegang hebben tot essentiële diensten.

Een welvarend en sociaal Europa is van ons allen afhankelijk. De COVID-19-crisis heeft evenwel ongelijkheden blootgelegd of zelfs verergerd. Door ten volle gebruik te maken van de mogelijkheden die **Next Generation EU** en **het instrument voor technische ondersteuning** voor structurele hervormingen bieden, zal de Commissie met de lidstaten samenwerken om ervoor te zorgen dat steun op gebieden als de arbeidsmarkt, onderwijs en opleiding, sociale bescherming, gezondheidszorg en huisvesting bijdraagt tot gelijkheid.

⁴⁶ Zie FRA, "[Facial Recognition technology: fundamental rights considerations in the context of law enforcement](#)" (Gezichtsherkenningstechnologie: overwegingen op het gebied van de grondrechten in het kader van rechtshandhaving).

⁴⁷ Daarbij zal worden voortgebouwd op de bestaande werkzaamheden van het Gemeenschappelijk Centrum voor Onderzoek. Het protocol zal eerst worden ontwikkeld voor het toekomstige gemeenschappelijke biometrische matchingsysteem, in het kader van de inreis- en uitreisregelingen, en zal in een volgende fase worden uitgebreid tot het Schengeninformatiesysteem.

⁴⁸ Mededeling "[Een sterk sociaal Europa voor rechtvaardige transities](#)" (COM(2020) 14 final).

In de programmeringsperiode 2021-2027 worden EU-middelen vrijgemaakt om de inspanningen te ondersteunen van de lidstaten om sociale inclusie⁴⁹ te bevorderen door te zorgen voor gelijke kansen voor iedereen en discriminatie aan te pakken. EU-middelen worden ingezet voor de bevordering van de ontwikkeling van infrastructuur en gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, gezondheidszorg en sociale zorg, huisvesting en hoogwaardige, niet-gesegregeerde en inclusieve diensten op het gebied van onderwijs en opleiding, voor iedereen, met name voor kansarme groepen.

- *Werkgelegenheid*

Op het gebied van werkgelegenheid is discriminatie op gronden van geslacht, ras of etnische afstamming, handicap, leeftijd, seksuele gerichtheid en godsdienst of overtuiging verboden. Niettemin is discriminatie op het werk of bij het zoeken naar werk echter wijdverbreid; zij kan vele vormen aannemen en bepaalde groepen meer treffen dan andere⁵⁰. Zo worden mensen van Afrikaanse afkomst geconfronteerd met een bijzonder sterke kloof tussen de kwaliteit van hun baan en hun opleidingsniveau, hetgeen tot uiting komt in een lager percentage voor betaald werk bij wie een hoger-onderwijsdiploma heeft behaald in vergelijking met de bevolking in het algemeen⁵¹. Er zijn aanwijzingen dat kandidaten die in hun curriculum vitae openlijk aangeven moslim te zijn, minder uitnodigingen voor sollicitatiegesprekken ontvangen dan even gekwalificeerde kandidaten met een “religieus neutraal” curriculum vitae⁵². Er is ook een veel hoger percentage jongeren van Noord-Afrikaanse afkomst, Afrikaanse afkomst of Roma-gemeenschappen die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen, in vergelijking met de algemene bevolking⁵³. De problemen zullen waarschijnlijk nog verergeren door de COVID-19-crisis, aangezien economische neergang de ongelijkheid doorgaans verergert. In dit verband is de volledige uitvoering en handhaving van de bestaande rechtsinstrumenten van cruciaal belang. Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten zal ook bijdragen tot een betere aanpak van discriminatie op het gebied van werkgelegenheid.

Over de juiste vaardigheden te beschikken, zou het bovendien gemakkelijker moeten maken om een baan te vinden, te blijven werken en op koers te blijven bij het veranderen van baan. Dit vereist gelijke toegang tot aanvullende bijscholingsmogelijkheden voor iedereen, ongeacht ras of etnische afkomst en andere discriminatiegronden. De Commissie heeft onlangs een **Europese vaardighedenagenda**⁵⁴ aangenomen met sociale rechtvaardigheid als hoeksteen, waaronder een **aanbeveling van de Raad inzake beroepsonderwijs en -opleiding**, waarin wordt opgeroepen om programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding

⁴⁹ Met name het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) en het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO). In het kader van het voorgestelde ESF+ moeten de lidstaten ten minste 25 % van de financiering uit het ESF+ toewijzen aan maatregelen ter bevordering van sociale inclusie en gericht op de meest behoeftigen. Een algemene doelstelling van 4 % is ook de ambitie om de meest kwetsbaren te ondersteunen. Behalve de specifieke ESF+ doelstelling kunnen diverse andere financieringsinstrumenten van de EU worden gebruikt voor de integratie van gemarginaliseerde gemeenschappen.

⁵⁰ Zie FRA (2017a) en FRA (2017b). Zo antwoordde 13 % van de moslimrespondenten op de vraag naar hun ervaringen in de 12 maanden vóór de enquête dat zij zich gediscrimineerd voelden bij het zoeken naar werk. Vergelijkbare ervaringen met discriminatie bij het zoeken naar werk werden aangetroffen bij 16 % van de Roma-respondenten en 15 % van de Noord-Afrikanen.

⁵¹ FRA (2018), [Being Black in the EU](#).

⁵² Zie het Horizon 2020-onderzoeksproject inzake groei, gelijke kansen, migratie en markten (GEMM): <http://gemm2020.eu/>

⁵³ Zo heeft in Oostenrijk tot 76 % van de jongeren van Afrikaanse afkomst geen werk, onderwijs of opleiding, tegenover 8 % onder de algemene bevolking (FRA (2018), [Being Black in the EU](#)).

⁵⁴ Mededeling [Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht](#) (COM(2020) 274 final).

inclusief te laten zijn voor kwetsbare groepen, waaronder mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren⁵⁵. Jongeren uit kansarme groepen, zoals jongeren die tot een raciale of etnische minderheid behoren of migrantenjongeren, worden geconfronteerd met extra belemmeringen bij toetreding tot de arbeidsmarkt. De **versterkte jongerengarantie** erkent dit probleem en beveelt de lidstaten aan hun inspanningen op te voeren om de meest kwetsbare jongeren beter te bereiken en de nodige aandacht te besteden aan elke vorm van discriminatie⁵⁶. Het **Europees netwerk van openbare diensten voor arbeidsvoorziening** (ODA's) zal de benaderingen van non-discriminatie in de openbare diensten voor arbeidsvoorziening in de hele EU in kaart brengen en op basis daarvan wederzijds leren bevorderen⁵⁷. Sociale ondernemingen en de sociale economie in het algemeen kunnen ook een voortrekkersrol spelen in de strijd tegen rassenongelijkheid en hun rol zal aan de orde komen in het **Europees actieplan voor de sociale economie** dat de Commissie in 2021 zal presenteren.

- *Onderwijs*

Overeenkomstig de richtlijn rassengelijkheid moeten kinderen met om het even welke raciale of etnische achtergrond gelijke toegang tot onderwijs hebben. Leerkrachten moeten worden opgeleid om met alle kinderen samen te werken en moeten rekening houden met de noden van leerlingen met verschillende achtergronden, onder meer op het gebied van rassendiscriminatie. Scholen moeten veilige havens zijn, een omgeving zonder pesten, racisme en discriminatie. Kinderen moeten in een vroeg stadium worden onderwezen over gelijkheid, respect en inclusie en in staat worden gesteld om dergelijke waarden onder hun leeftijdsgenoten en in hun gemeenschap te bevorderen⁵⁸.

Hoewel de verantwoordelijkheid voor de inhoud en organisatie van de onderwijs- en opleidingsstelsels bij de lidstaten ligt, is versterking van inclusief onderwijs een van de prioriteiten voor Europese samenwerking. Inclusie en billijkheid in het onderwijs zullen een van de prioritairere dimensies van de **Europese onderwijsruimte** zijn. Deze noodzaak voor inclusie en billijkheid geldt evenzeer voor digitaal leren en digitaal onderwijs, in het kader van het geactualiseerde **actieplan voor digitaal onderwijs** dat dit jaar moet worden ingediend. De Commissie zal in 2021 een alomvattende strategie voor de rechten van het kind presenteren, met maatregelen ter bestrijding van racisme en discriminatie. Scholen vervullen een essentiële rol bij het verminderen van raciale stereotypering en vooroordelen bij kinderen.

Jongeren kunnen ook een belangrijke rol spelen bij de bestrijding van racisme en discriminatie. De Commissie heeft samen met de lidstaten jonge Europeanen bijeengebracht via de EU-jongerendialoog, hetgeen heeft geresulteerd in 11 Europese jeugd doelstellingen⁵⁹. Deze bieden een visie op een Europa dat jongeren in staat stelt hun mogelijkheden ten volle te benutten, gelijkheid en inclusieve samenlevingen te bevorderen.

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

⁵⁶ Voorstel voor een aanbeveling van de Raad inzake een brug naar banen — Versterking van de jongerengarantie, COM (2020) 277 final.

⁵⁷ Mededeling “Ondersteuning van de werkgelegenheid voor jongeren: een brug naar banen voor de volgende generatie”, COM(2020) 276 final.

⁵⁸ <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-10-key-topics-combating-racism-a/16808b75f7>.

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals> :deze doelstellingen zijn opgenomen in de EU-strategie voor jongeren 2019-2027.

Erasmus+ financiert projecten die bijdragen tot de integratie van mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren⁶⁰. Evenzo kan het **Europees Solidariteitskorps** solidariteitsactiviteiten bevorderen die gericht zijn op de bestrijding van racisme en discriminatie, waarbij wordt ingezet op een brede participatie⁶¹. De toekomstige programma's⁶² zullen ervoor zorgen dat inspanningen worden geleverd om sociale inclusie te bevorderen en kansarmen beter te bereiken, onder meer door de belemmeringen weg te nemen waarmee ondervertegenwoordigde groepen en minderheden worden geconfronteerd bij de toegang tot de door de programma's geboden mogelijkheden, en de organisatoren en deelnemers van projecten en deelnemers in staat te stellen op begripvolle wijze met mensen met verschillende achtergronden contacten te onderhouden.

Het **netwerk voor voorlichting over radicalisering**⁶³ zal steun verlenen aan de inspanningen van leerkrachten, jeugdwerkers en de bredere gemeenschap van alle leeftijdsgroepen om polariserende debatten en stigmatiserende uitspraken in de klas aan te pakken.

- *Gezondheidszorg*

De COVID-19-crisis heeft de gevolgen van de bestaande ongelijkheden op het vlak van gezondheidszorg voor mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren⁶⁴, onder de aandacht gebracht⁶⁵. Racisme veroorzaakt trauma en kan dus ook de geestelijke gezondheid van mensen beïnvloeden. Het nieuwe **EU4Health-programma** en het Europees kankerbestrijdingsplan zullen ongelijkheden op gezondheidsgebied aanpakken door rekening te houden met de specifieke behoeften van verschillende groepen. De uitwisseling van beste praktijken tussen gezondheidswerkers in de hele EU en gesprekken met patiëntenorganisaties en het maatschappelijk middenveld zullen bijdragen tot een patiëntgerichte aanpak die rekening houdt met de specifieke behoeften van mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren. Het **EU-platform voor gezondheidsbeleid**⁶⁶ zal onder meer specifiek aandacht besteden aan het verminderen van ongelijkheden op grond van ras of etnische afstamming en zal voorstellen van het maatschappelijk middenveld doorgeven aan beleidsmakers op volksgezondheidsgebied op EU-niveau en op nationaal niveau. De **Stuurgroep voor gezondheidsbevordering, ziektepreventie en het beheersen van niet-**

⁶⁰ Met Erasmus+ zijn sinds 2014 ongeveer 26 000 projecten ondersteund (waarbij meer dan 708 000 deelnemers betrokken waren) die betrekking hebben op thema's als gelijkheid en non-discriminatie, interculturele/interreligieuze dialoog en inclusie.

⁶¹ Sinds 2018 zijn in het kader van het Europees Solidariteitskorps 2 100 projecten gesteund die verband hielden met deze thema's, waarbij meer dan 14 500 jongeren betrokken waren.

⁶² De strategie zal betrekking hebben op alle gebieden van onderwijs, opleiding en jongeren- en sportzaken. Zij zal worden uitgerold tijdens de looptijd van de toekomstige programma's van Erasmus+ en het Europees Solidariteitskorps.

⁶³ See https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/radicalisation_awareness_network/about-ran_en

⁶⁴ Volgens (FRA) EU-MIDIS II bleek dat de gezondheidsstatus van Roma-vrouwen van 50 jaar of ouder bijna tweemaal zo vaak als bij niet-Romavrouwen (respectievelijk 55 % en 29 %) als "slecht" of "zeer slecht" kon worden omschreven.

⁶⁵ Zie "The COVID-19 pandemic: power and privilege, gentrification, and urban environmental justice in the global north" (De COVID-19-pandemie: macht en privilege, gentrificatie en stedelijke ecologische rechtvaardigheid in het globale noorden", Cities & Health and National Center for Immunization and Respiratory Diseases (NCIRD).

⁶⁶ Het EU-platform voor gezondheidsbeleid (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) is een interactief instrument om de discussie over volksgezondheid te stimuleren, en om kennis en beste praktijken uit te wisselen. Via het platform komen 7 000 geregistreerde niet-gouvernementele organisaties en belanghebbenden met elkaar in contact en worden zij aangespoord om onderling en met de Commissie van gedachten te wisselen, hun expertise te bundelen in gezamenlijke verklaringen en acties onder een breed publiek bekend te maken.

overdraagbare ziekten van de Commissie⁶⁷ zal worden verzocht beste praktijken te selecteren voor de inclusie van mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, in gezondheidspreventiestrategieën die met EU-begrotingssteun worden opgeschaald. Aanvullende onderzoeksprojecten in het kader van **Horizon Europa** zouden ook tot deze werkzaamheden kunnen bijdragen. Er moet onderzoek worden gedaan naar de sociaal-economische gezondheidsdeterminanten vanuit raciale invalshoek.

- **Huisvesting**

Personen die worden geconfronteerd met rassendiscriminatie lopen een groter risico op slechte woonomstandigheden en segregatie op het gebied van huisvesting⁶⁸. Discriminatie op de woningmarkt⁶⁹ versterkt segregatie⁷⁰, met een domino-effect op de onderwijs- of werkgelegenheidskansen en, in het geval van gezinnen met kinderen, een aanzienlijk negatief effect op de ontwikkeling van kinderen.

Nationale en lokale overheden zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor maatregelen⁷¹ om sociale en residentiële segregatie⁷² te voorkomen en/of aan te pakken. **Cohesiebeleidsmiddelen**⁷³ zullen in de periode 2021-2027 belangrijke instrumenten blijven voor de ondersteuning van acties voor niet-gesegregeerde huisvesting en voor het waarborgen van toegang tot inclusieve en hoogwaardige algemene diensten. Naleving van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie blijft essentieel, met uitsluiting van financiële steun voor acties die bijdragen tot elke vorm van nieuwe segregatie. Met het renovatiegolf-initiatief van de Commissie wordt energie-efficiëntie bevorderd in sociale huisvesting en andere huisvesting voor huishoudens met een lager inkomen.

De Commissie zal:

- garanderen dat het rechtskader inzake artificiële intelligentie specifiek rekening houdt met het risico van vooroordelen en discriminatie dat eigen is aan de systemen voor artificiële intelligentie;
- gebruikmaken van beleidsmaatregelen en financieringsprogramma's voor de bestrijding van racisme en discriminatie bij de toegang tot werkgelegenheid, onderwijs en

⁶⁷ Zie https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/steeringgroup_promotionprevention_en

⁶⁸ Onderzoekdienst van het Europees Parlement, [The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia](#) (De kosten van het niet-bestaan van Europa op het gebied van gelijkheid en de strijd tegen racisme en vreemdelingenhaat).

⁶⁹ Volgens het verslag van het FRA "Being Black in Europe" leeft bijna de helft van de respondenten in overvolle woningen (45 %), tegenover 17 % van de algemene bevolking in de EU. Een tiende van de respondenten (12 %) is getroffen door ernstige woningnood, overbezette woningen met een lekkend dak, rot in de muren of ramen, zonder bad, douche en binnentoilet, of met een gebrek aan licht.

⁷⁰ Segregatie wordt gekenmerkt door de fysieke en sociale scheiding tussen leden van een gemarginaliseerde groep en leden van niet-gemarginaliseerde groepen en door ongelijke toegang tot reguliere, inclusieve en hoogwaardige diensten.
Zie http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segregati_on_en.pdf

⁷¹ Hierbij kan het gaan om een brede waaier van acties, zoals ontwikkeling van infrastructuur op het gebied van overheidsdiensten, werkgelegenheid, onderwijs en opleiding, maatregelen op het gebied van gezondheidszorg en huisvesting, en maatregelen om gemeenschappen te versterken.

⁷² Gemarginaliseerde en gesegregeerde gemeenschappen kunnen worden geïdentificeerd door armoedekaarten te ontwikkelen op basis van de nomenclatuur van territoriale eenheden voor de statistiek (NUTS) niveau 3 en lager.

⁷³ Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO), Cohesiefonds (CF) en het Europees Sociaal Fonds+ (ESF+).

- opleiding, gezondheidszorg, sociale bescherming en huisvesting;
- garanderen dat de komende alomvattende strategie inzake kinderrechten specifieke acties omvat ter bestrijding van racisme en discriminatie.

De Commissie dringt er bij de lidstaten op aan om:

- de inspanningen op te voeren om discriminerende handelwijzen bij rechtshandhavingsautoriteiten te voorkomen en de geloofwaardigheid van de rechtshandhaving tegen haatmisdrijven te vergroten;
- de nationale respons op gewelddadig extremisme en de tekortkomingen en optimale praktijken voor de bestrijding ervan in kaart te brengen.

De FRA moet gegevens verzamelen en goede praktijken verspreiden voor de bevordering van een integrale uitvoering van politietaken. CEPOL moet doeltreffende opleidingsprogramma's realiseren.

3. Structureel racisme - het onderliggende probleem aanpakken

Vaak is racisme diep geworteld in de geschiedenis van onze samenlevingen, vervlochten met culturele wortels en normen. Racisme kan tot uiting komen in de manier waarop de maatschappij functioneert, hoe de macht is verdeeld en hoe de burgers omgaan met de overheid en de openbare diensten. Racisme kan onbewust zijn en wordt vaak ervaren doordat de belangen van personen die door racisme worden getroffen, niet worden behartigd, ook zonder dat per se direct wordt geprobeerd hen uit te sluiten. Omdat de impact van structureel racisme even sterk en kwetsend kan zijn als die van individueel racisme, moet het bestaan ervan worden erkend en moeten proactieve beleidsmaatregelen ertegen worden genomen. Door een intersectioneel perspectief wordt structureel racisme beter begrepen en wordt de respons ertegen doeltreffender.

3.1. Beleidsmaatregelen om het tij te keren

Stereotypering bestrijden en geschiedenisbewustzijn bevorderen

Stereotypering kan eeuwenoud zijn, een vaste greep hebben op attitudes en de neiging hebben zichzelf in stand te houden. Al te vaak wordt stereotypering versterkt door de tendens tot sociale verdeeldheid, waardoor minderheidsgroepen anders worden benaderd dan meerderheidsgroepen, sociaal maar ook fysiek.

Vooroordelen en stereotypering kunnen in de eerste plaats worden aangepakt door de **historische wortels van racisme** te erkennen. Kolonialisme, slavernij en de holocaust maken deel uit van onze geschiedenis en hebben grote gevolgen voor onze samenleving van vandaag. Ervoor zorgen dat niet wordt vergeten is van belang om inclusie en begrip mede aan te moedigen: de EU zou bijvoorbeeld expliciet specifieke gedenkdagen in verband met racisme moeten honoreren, zoals de **Internationale Dag voor de Afschaffing van Slavernij**⁷⁴, als voorgesteld door het Europees Parlement⁷⁵. De geschiedenis en het

⁷⁴ Belangrijke data zijn bijvoorbeeld de internationale Herdenkingsdag voor de holocaust (27 januari), de internationale Dag tegen discriminatie op grond van ras (21 maart), de Europese Herdenkingsdag van de Roma-holocaust (2 augustus) en de internationale Dag voor de afschaffing van slavernij (2 december).

⁷⁵ Resolutie van het Europees Parlement van 26 maart 2019 over de grondrechten van mensen van Afrikaanse afkomst in Europa.

geschiedenisonderwijs zijn een belangrijk aandachtspunt van de onderwijsprogrammering van de **Raad van Europa**⁷⁶. In juli 2020 keurde de Raad van Europa een aanbeveling goed waarin werd opgeroepen de geschiedenis van de Roma en/of travellers op te nemen in de schoolcurricula en het onderwijsmateriaal. Als onderdeel van het EU-optreden op het gebied van **cultuur en waarden** bieden Creatief Europa en het programma Burgerschap, gelijkheid, rechten en waarden steun aan projecten die beogen belemmeringen weg te nemen en de sociale inclusie en participatie van ondervertegenwoordigde en benadeelde groepen aan te moedigen, met inbegrip van aspecten als de plaats van minderheden in de Europese samenleving en de historische erfenis van het kolonialisme.

De manier waarop personen die behoren tot een raciale of etnische minderheid in de **media** worden voorgesteld, en het feit of zij er wel zijn vertegenwoordigd, kan negatieve stereotypering versterken, een trend die nog wordt versterkt als dergelijke personen in mediaberopen ondervertegenwoordigd zijn. Onafhankelijke en pluralistische media zijn noodzakelijk voor een evenwichtig democratisch debat. De bevordering van een evenwichtig en positief discours, de vergroting van het bewustzijn en de kennis van journalisten, en het stimuleren van mediageletterdheid zijn cruciale manieren om tot inclusieve samenlevingen te helpen komen. Voortbouwend op de seminars over de Roma⁷⁷ zal de Commissie een reeks seminars ontwikkelen over raciale en etnische stereotypering, bedoeld voor journalisten, maatschappelijke organisaties en vertegenwoordigers van personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren. Daarnaast werkt de Commissie samen met de Europese Federatie van Journalisten voor een reeks online seminars die in het voorjaar van 2021 moeten plaatsvinden, voor meer bewustwording en de bevordering van een evenwichtige berichtgeving over moslims en de Islam. De culturele en creatieve sector staat voor vergelijkbare uitdagingen, zoals het probleem van de ondervertegenwoordiging bij filmmakers, of stereotypering in andere culturele producties. Anderzijds kan deze sector juist een machtige stimulans zijn voor de bevordering van gelijkheid, diversiteit en inclusie.

In 2021 en daarna, voortbouwend op de lessen die zijn getrokken uit voorbije initiatieven, zal de Commissie de bewustmaking stimuleren door gerichte communicatie-activiteiten. Hiervoor zal onder meer contact worden opgenomen met prominente figuren uit de wereld van de politiek, de sport, het bedrijfsleven of de cultuur, en zullen organisaties met een grote publiekswerking voor steun worden aangezocht.

Een van de doelen van **desinformatie** kan zijn minderheden in het bijzonder te treffen, alsook sociale onrust in het algemeen aan te wakkeren. Daarvan heeft de COVID-19-pandemie talrijke voorbeelden geboden⁷⁸. De werkzaamheden van het **Europees Waarnemingscentrum voor digitale media** om factcheckers en onderzoekers te helpen om desinformatie te ontcrachten, zullen specifiek gericht zijn op desinformatie en samenzweringen tegen minderheidsgroepen. Het terugdringen van een racistisch discours dat door desinformatie wordt verspreid, vormt ook een belangrijk onderdeel van de campagnes voor mediageletterdheid. Deze doelstellingen worden gesteund door **projecten van “Mediageletterdheid voor iedereen”**⁷⁹. Dit werk zal verder worden ontwikkeld in het

⁷⁶ Zie <https://www.coe.int/en/web/history-teaching>.

⁷⁷ Zie https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=30548.

⁷⁸ Gezamenlijke mededeling Desinformatie in verband met COVID-19 aanpakken: feiten onderscheiden van fictie, JOIN(2020) 8.

⁷⁹ Voorbereidende acties bieden steun voor nieuw educatief materiaal ter bestrijding van desinformatie en voor grotere bewustmaking omtrent de technieken die door kwaadwillige actoren op internet gewoonlijk worden gebruikt om desinformatie te creëren, te verspreiden en te vergroten.

komende actieplan voor Europese democratie en het actieplan voor de media en audiovisuele sector.

Het EU-optreden in verband met **sport** richt zich ook prioritair op projecten die stereotypering tegengaan en sociale inclusie via sport bepleiten, onder meer door samenwerking met belangrijke organisaties zoals de Europese Unie van Voetbalverenigingen (UEFA) en de Internationale Voetbalfederatie (FIFA)⁸⁰. In het kader van het programma Erasmus+ 2021-2027⁸¹ zal de specifieke aandacht voor breedtesport⁸² de deelname van personen van diverse achtergrond vergemakkelijken, met inbegrip van personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren. De cultuursector, van muziek tot cinema en uitvoerende kunsten, is een sterke stimulans voor de bevordering van inclusie en de bestrijding van racisme.

De juiste gegevens voor een geïnformeerde beleidskeuze

Correcte en vergelijkbare gegevens zijn essentieel voor beleidsmakers en het publiek om de mate en de aard van discriminatie te kunnen onderkennen en om het beleid te ontwerpen, aan te passen, te monitoren en te evalueren. Dit betekent dat **gegevens moeten worden uitgesplitst naar ras of etnische afstamming**⁸³. Vergeleken met gegevens in verband met andere vormen van discriminatie, zoals geslacht, handicap en leeftijd, zijn dergelijke gegevens echter eerder schaars. Dat komt onder meer door problemen om te komen tot een gezamenlijke methode, waar sommige lidstaten deze gegevens verzamelen, terwijl andere dit juist bewust niet doen. Het gevolg daarvan is dat veel onderzoeken zich richten op de perceptie van discriminatie of gebruikmaken van indicatoren als staatsburgerschap of geboorteland. De inzameling van betrouwbare en vergelijkbare gegevens op Europees en nationaal niveau is een essentiële voorwaarde voor doeltreffende actie.

De **FRA** speelt een belangrijke rol, bijvoorbeeld door met de Commissie samen te werken om de inspanningen van de lidstaten te ondersteunen voor een betere inzameling en registratie van gegevens in verband met haatmisdrijven. De volgende twee jaar zullen nieuwe enquêtes van de FRA het licht zien over de situatie van immigranten en afstammelingen van immigranten en over discriminatie en haatmisdrijven ten aanzien van Joden. De enquêtes van **Eurobarometer** over discriminatie⁸⁴ zullen geregeld worden voortgezet zodat veranderingen van attitudes en percepties over een zekere tijdspanne kunnen worden gemonitord.

Organen voor gelijke behandeling kunnen op nuttige wijze samenwerken om hun eigen systemen voor gegevensverzameling inzake gelijkheid te toetsen, om belemmeringen voor de doeltreffendheid en/of vergelijkbaarheid en interoperabiliteit van deze systemen aan te pakken en om na te gaan hoe zij hun gegevensinzameling het best kunnen verbeteren en

⁸⁰ De gezamenlijke initiatieven omvatten de campagnes UEFA Respect, #EqualGame en #WePlayStrong, en #stopracism en #stopviolence van de FIFA.

⁸¹ COM (2018) 367 final.

⁸² Dit wil zeggen georganiseerde sport die op lokaal niveau door amateursporters wordt beoefend, en sport voor iedereen.

⁸³ Reeds de VN-Wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en daarmee samenhangende onverdraagzaamheid van 2002 en het actieprogramma van Durban erkenden de noodzaak van een uitgesplitste gegevensverzameling voor bevolkingsstatistiek, waarbij de expliciete toestemming van de respondenten is vereist, gebaseerd op hun zelfperceptie en in overeenstemming met de mensenrechtennormen voor de bescherming van de privésfeer; https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf

⁸⁴ Volgend op de [Eurobarometer 493 van 2019 over discriminatie in de EU](#) en de voorlopers ervan.

coördineren. De Commissie zal de inspanningen ondersteunen om deze coördinatie te ontwikkelen.

Er moet echter beduidend meer werk worden gemaakt van een **nieuwe aanpak van de inzameling van gegevens over gelijkheid**. Een basisvoorwaarde voor vooruitgang in de richting van een gemeenschappelijk gegevensbestand is de volledige eerbiediging van de gegevensbeschermingswetgeving van de EU en het EU-handvest van de grondrechten. Er moet worden gezorgd voor garanties om te verhinderen dat gevoelige gegevens over gelijkheid kunnen worden herleid tot de betrokken persoon. Hiervoor is de volledige naleving noodzakelijk van de voorschriften voor gegevensbescherming, meer bepaald om alle mogelijke risico's van verkeerd gebruik of misbruik te beperken. De Commissie zal met de belangrijkste belanghebbenden een ronde tafel organiseren over gegevens over gelijkheid⁸⁵, ten einde de belemmeringen te onderzoeken voor de inzameling van gegevens die betrekking hebben op ras of etnische afstamming, en om wegen te vinden voor een meer geharmoniseerde aanpak, inclusief inzake intersectionele gegevens in verband met bijvoorbeeld godsdienst, levensbeschouwing en geslacht. Het moet de bedoeling zijn dat de **lidstaten**, met volledige eerbiediging van hun nationale context, komen tot de **inzameling van gegevens die zijn uitgesplitst naar ras of etnische afstamming**, om zowel subjectieve ervaringen van discriminatie en victimisatie, als structurele aspecten van racisme en discriminatie te verzamelen. Deze gegevens moeten volledig, betrouwbaar, regelmatig en tijdig zijn; zij moeten worden afgestemd op de onderzoeken die op EU- en nationaal niveau geschieden; alsook zowel representatief als vergelijkbaar zijn⁸⁶.

In 2021 zal **Eurostat** in de EU-arbeidskrachtenenquête een speciale module invoeren over de situatie van de arbeidsmarkt voor migranten, die ook aspecten van discriminatie op het werk zal omvatten.

De Commissie zal:

- een reeks acties uitvoeren om raciale en etnische stereotypering tegen te gaan tezamen met de media, het maatschappelijk middenveld, en vertegenwoordigers van personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren;
- actie ondernemen voor een consistente aanpak van gegevensverzameling inzake gelijkheid, meer bepaald wat betreft naar ras of etnische afstamming uitgesplitste gegevens.

De Commissie moedigt de lidstaten ertoe aan om:

- raciale en etnische stereotypering actief aan te pakken via de media, het onderwijs, cultuur en sport;
- de inzameling van gegevens die zijn uitgesplitst naar ras of etnische afstamming te verbeteren.

⁸⁵ Met inbegrip van organen voor gelijke behandeling, het maatschappelijk middenveld, de academische wereld, EU-instellingen, EU-autoriteiten zoals de Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming, het Bureau voor de grondrechten (FRA) en andere EU-agentschappen, het bedrijfsleven, instituten voor statistiek, gezondheidswerkers, internationale organisaties, vertegenwoordigers van de lidstaten, enz.

⁸⁶ Zie de [richtsnoeren](#) die zijn opgesteld in de subgroep gegevens over gelijkheid van de groep op hoog niveau inzake non-discriminatie en diversiteit. Zie ook de [beginselen en aanbevelingen van de Statistische Commissie van de VN inzake volks- en woningtellingen](#).

3.2. Uitvoeringskader: ten volle gebruik maken van EU-middelen

Optreden op lokaal, regionaal, nationaal en internationaal niveau

- Nationale actieplannen

Racisme moet op alle niveaus en op een alomvattende wijze worden aangepakt. De nationale actieplannen hebben hun deugdelijkheid bewezen voor de lidstaten om een doeltreffend antwoord te bieden op racisme en rassendiscriminatie, en tegelijk om concrete maatregelen aan te passen aan de eigen omstandigheden. Volgens het recente verslag van de FRA beschikt echter slechts ongeveer de helft van de lidstaten over dergelijke plannen⁸⁷. De Commissie moedigt **alle lidstaten ertoe aan om nationale actieplannen tegen racisme en rassendiscriminatie op te stellen en goed te keuren**. Naast de sturing van de activiteiten ter bestrijding van racisme in de nationale context kan van deze actieplannen gebruik worden gemaakt om goede praktijken tussen de lidstaten uit te wisselen.

De Commissie stelt voor met de lidstaten samen te werken om gemeenschappelijke leidende beginselen voor de nationale actieplannen vast te stellen, in nauwe samenwerking met het maatschappelijk middenveld en organen voor gelijke behandeling. Tegen eind 2021 zal de Commissie de voornaamste beginselen en elementen presenteren die zijn vereist om doeltreffende nationale actieplannen op te stellen⁸⁸. Dit kan als basis dienen voor alle lidstaten om tegen eind 2022 nationale actieplannen op te zetten en goed te keuren.

De gemeenschappelijke leidende beginselen kunnen onder meer de volgende zijn:

- ✓ opvolgen van de beleidsgebieden⁸⁹ die in dit actieplan zijn uiteengezet voor het EU-niveau, zoals wetgeving ter bestrijding van racisme, tegengaan van discriminatie door rechtshandhavingsautoriteiten of non-discriminatie in onderwijs en opleiding, werkgelegenheid, gezondheidszorg en huisvesting; gebaseerd op een alomvattende evaluatie van het optreden dat op nationaal niveau is vereist op alle gebieden die in het actieplan zijn uiteengezet;
- ✓ afgestemd op de sociale, historische en culturele context en specifieke eigenheid van het land⁹⁰ om de meest dringende behoeften aan te pakken;
- ✓ betrokkenheid van regionale en lokale autoriteiten, het maatschappelijk middenveld en organen voor gelijke behandeling bij het ontwerpen, de tenuitvoerlegging en evaluatie ervan;
- ✓ voorzien in gegevensinzameling en het vaststellen van indicatoren om vooruitgang te meten;

⁸⁷ Volgens het FRA-verslag van juni 2020 zijn 15 lidstaten in 2019 gestart met actieplannen van de overheid tegen racisme, raciale/etnische discriminatie en daarmee verband houdende onverdraagzaamheid (België, Duitsland, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Kroatië, Litouwen, Nederland, Portugal, Slowakije, Spanje, Tsjechië, het Verenigd Koninkrijk, Zweden).

⁸⁸ Deze taak zal op zich worden genomen door een nieuwe gezamenlijke subgroep die is samengesteld uit deskundigen van de groep op hoog niveau voor de bestrijding van racisme, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid en de groep op hoog niveau inzake non-discriminatie.

⁸⁹ Non-discriminatiewetgeving en de rol van de organen voor gelijke behandeling; haatpropaganda en haatmisdrijven; onwettige profilering van rechtshandhavingsautoriteiten; de risico's van nieuwe technologieën; stereotypering en geschiedenisbewustzijn; gelijke toegang tot onderwijs, werk, gezondheidszorg en huisvesting; integratie van gelijkheidsaspecten op nationaal niveau; betrokkenheid van de regionale en lokale niveaus; financiering voor de bestrijding van racisme; gegevensinzameling, dialoog met het maatschappelijk middenveld.

⁹⁰ Zoals de samenstelling van de bevolking, specifieke historische en juridische omstandigheden, de mate waarin dag na dag discriminatie voorkomt.

- ✓ gebaseerd op de praktische richtsnoeren⁹¹ van het Bureau van de Hoge Commissaris voor de mensenrechten alsook de vastgelegde sleutelementen en -beginselen voor de ontwikkeling van dergelijke plannen.

De Commissie nodigt de lidstaten uit regelmatig verslag uit te brengen over de tenuitvoerlegging van de nationale actieplannen. Hierdoor zullen goede praktijken en wederzijdse ervaringen kunnen worden uitgewisseld, en zal een voortgangsevaluatie op nationaal en EU niveau kunnen worden uitgevoerd. De Commissie stelt voor regelmatig verslag uit te brengen over de tenuitvoerlegging van de nationale actieplannen tegen racisme, met een eerste verslag tegen eind 2023.

- *Regionale en lokale niveaus inzetten voor een betekenisvolle impact op het terrein*

Lokale autoriteiten hebben een ruime ervaring met het opzetten van doeltreffende strategieën ter bestrijding van racisme en het vormen van netwerken⁹². De Commissie zal dergelijke regelingen en netwerken blijven ondersteunen⁹³. Deze thema's kunnen bijvoorbeeld worden behandeld via het **programma URBACT** (dat wordt ondersteund door het Cohesiefonds en stedelijke beleidsmakers met elkaar verbindt). Voor deze werkzaamheden kan ook een beroep worden gedaan op samenwerking met het netwerk van grote Europese steden (Eurocities) en de **Coalitie van Europese steden tegen racisme**⁹⁴ onder leiding van de Unesco. Andere lokale initiatieven, zoals het International Urban Cooperation-programma⁹⁵ of het Burgemeestersconvenant voor klimaat en energie⁹⁶, kunnen als platform dan wel als model fungeren voor een verdere ontwikkeling op stedenniveau van initiatieven ter bevordering van rassengelijkheid, naast steun voor sociale inclusie op terreinen als de aanpak van energiearmoede of toegang tot fatsoenlijke huisvesting.

De projecten in het kader van **Netwerken van steden**⁹⁷ moeten prioritair aandacht hebben voor bewustzijnsvorming en kennisopbouw over de rol in de Europese maatschappij en cultuur van personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren. Om de inspanningen van de steden voor een robuust inclusiebeleid op lokaal niveau erkenning en zichtbaarheid te verlenen, zal de Commissie jaarlijks **een Europese hoofdstad (of Europese hoofdsteden) voor inclusie en diversiteit** aanwijzen.

Plattlandsgebieden staan voor specifieke uitdagingen, zoals afgelegenheid, een relatief groot aantal nieuwkomers in de bevolking (vaak zijn plattlandsgebieden het eerste punt van aankomst voor migranten), een mogelijk gebrek aan basisdiensten en infrastructuur, en grotere armoede en werkloosheid. EU-middelen bieden een aanvulling op het nationale

⁹¹ <https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html>. De richtsnoeren zetten de landen ertoe aan om doelstellingen en maatregelen vast te stellen, verantwoordelijke overheidsorganen aan te wijzen, einddata te bepalen, prestatie-indicatoren op te nemen en te voorzien in mechanismen voor toezicht en evaluatie.

⁹² Belangrijke netwerken zijn onder meer EU-steden tegen radicalisering, Nordic Safe Cities, Strong Cities Network, en het Europese Forum voor stedelijke veiligheid.

⁹³ Zoals het partnerschap voor de inclusie van migranten en vluchtelingen in het kader van de stedelijke agenda voor de EU, zie <https://www.inclusionpartnership.com>.

⁹⁴ Zie <https://www.eccar.info/>

⁹⁵ Zie <https://iuc.eu/na/home/>

⁹⁶ Het initiatief werd in 2008 door de Commissie opgestart en vandaag is het Burgemeestersconvenant 's werelds grootste actie van steden voor klimaat en energie, actief in 59 landen en omvattende 10 117 lokale autoriteiten.

⁹⁷ Stedenpartnerschappen kunnen de samenwerking en het debat over diverse kwesties verdiepen en intensiveren https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en

optreden om de problemen van kwetsbare plattelandsgemeenschappen aan te pakken⁹⁸. Deze problemen zullen ook aan de orde komen in de komende langetermijnvisie voor plattelandsgebieden.

- *Samenwerking met de particuliere sector*

Bedrijfsorganisaties en individuele bedrijven spelen een essentiële rol om non-discriminatie, diversiteit en inclusie te garanderen. Door de ondertekening van **diversiteitshandvesten**⁹⁹ verbinden organisaties er zich vrijwillig toe om een inclusieve werkomgeving te creëren en te handhaven voor hun werknemers, ongeacht geslacht, raciale of etnische afkomst, godsdienst, leeftijd, handicap of seksuele gerichtheid. Tijdens de maand van de **Europese diversiteitshandvesten van mei 2021** zal de Commissie een evenement op hoog niveau organiseren, met beleidsmakers, bedrijfsleiders die een diversiteitshandvest hebben ondertekend, en andere belanghebbenden, om aspecten van ras en etnische afstamming in diverse strategieën te helpen integreren. Hierbij aansluitend zal een **online toolkit** worden ontwikkeld om bedrijven te helpen hun strategieën voor interne diversiteit te evalueren, gebaseerd op aanpasbare personeelsenquête, een vragenlijst die kan worden gedownload, en aanbevelingen voor een verbetering van de diversiteit in hun organisatie op basis van de resultaten van de evaluatie.

Integratie

Bij de ontwikkeling van het beleid, van sociale inclusie tot artificiële intelligentie, van de Green Deal tot digitale inclusie en van de aanpak van haatzaaiende uitlatingen tot migratiebeleid, moet de integratie van de gelijkheidsdimensie eveneens garanderen dat de EU en het nationale beleid **de belangen dienen van alle personen, ongeacht hun ras of etnische afstamming**. De Commissie zal ernaar streven te verzekeren dat de strijd tegen discriminatie op specifieke gronden en de raakvlakken met andere gronden van discriminatie, zoals geslacht, handicap, leeftijd, godsdienst of seksuele gerichtheid, worden geïntegreerd in alle vormen van EU-beleid, -wetgeving en -financieringsprogramma's. Een van de opdrachten van de nieuwe interne taskforce inzake gelijkheid is te garanderen dat alle beleidsgebieden ten volle worden bestreken. Er zullen richtsnoeren en opleidingen over integratie worden ontwikkeld om iedereen die is betrokken bij de integratie van gelijkheidsaspecten in elk stadium van de EU-interventies, te ondersteunen, en door heel de beleidscyclus van de Commissie zal een actievere raadpleging worden bevorderd van organisaties die personen vertegenwoordigen die tot een raciale of etnische minderheid behoren. Andere EU-instellingen en nationale autoriteiten worden aangemoedigd om samen te werken voor een succesvolle integratie van hulpmiddelen en werkwijzen. De lidstaten zullen via het instrument voor technische ondersteuning technische bijstand kunnen vragen om gelijkheidsaspecten te integreren in hun beleidsvorming en hervormingsprocessen.

Mobiliseren van EU-middelen

De EU-begroting biedt via zowel gerichte acties als de integratie van gelijkheidsdoelstellingen steun voor de verwezenlijking van gelijkheidsbeginselen en zal dit in de toekomst blijven doen. Degelijke programma's, een doeltreffende tenuitvoerlegging en

⁹⁸ Bijvoorbeeld wordt de ontwikkeling van inclusieve plattelandsgemeenschappen ondersteund door LEADER, het door de lokale gemeenschap gedragen "bottom-up"-instrument van het gemeenschappelijk landbouwbeleid dat wordt gefinancierd door het Europees Landbouwfonds voor plattelandontwikkeling.

⁹⁹ Momenteel zijn er in 24 lidstaten diversiteitshandvesten met meer dan 12 000 ondertekenaars (organisaties, openbare instellingen, niet-gouvernementele organisaties, universiteiten, vakbonden) en in totaal meer dan 16 miljoen werknemers; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en

verstandige combinaties van financiering binnen een robuust wettelijk kader maken een optimale benutting van de beschikbare middelen mogelijk, waardoor gegarandeerd wordt dat de middelen daar terecht komen waar zij het meest nodig zijn. Het voorstel van de Commissie voor het volgende **meerjarige financiële kader** (MFK) biedt een aantal belangrijke kansen om non-discriminatie en mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, via EU-financiering te ondersteunen. Naast het nieuwe **programma Burgerschap, gelijkheid, rechten en waarden** met specifieke doelstellingen ter bestrijding van discriminatie, racisme en vreemdelingenhaat, zullen ook andere fondsen bijdragen aan steun voor investeringen ter bevordering van gelijkheid en inclusie, zoals **Horizon Europa**.

Als onderdeel van **Next Generation EU** zal de nieuwe Faciliteit voor herstel en veerkracht steun verlenen aan investeringen en hervormingen die essentieel zijn voor een duurzaam herstel, en de economische en sociale veerkracht en de sociale samenhang stimuleren¹⁰⁰. Met deze steun worden de lidstaten in de gelegenheid gesteld om de inclusie van kwetsbare groepen te bevorderen, waaronder Roma en andere personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren.

Maatschappelijke organisaties zijn cruciale actoren in de strijd tegen racisme en discriminatie. De Commissie streeft niet alleen naar actieve samenwerking met het maatschappelijk middenveld, maar wil ook financiële steun helpen verzekeren voor niet-gouvernementele organisaties en door de lokale gemeenschap gedragen organisaties. Hiertoe zal de Commissie streven naar een **sterke partnerschapscultuur met actoren uit het maatschappelijk middenveld** ter bevordering van sociale inclusie, de grondrechten en gelijkheid, van de ontwerpfasen van het beleid tot de tenuitvoerlegging. De Commissie spoort de lidstaten aan hetzelfde te doen.

Aangezien het grootste deel van de EU-begroting door de lidstaten wordt uitgevoerd¹⁰¹, hebben de lidstaten een sleutelrol bij het ontwerpen van gericht beleid en de maximale benutting van financieringsprogramma's voor steun aan slachtoffers van racisme en discriminatie. De lidstaten worden uitgenodigd om aan deze behoeften te voldoen door gebruik te maken van fondsen in het kader van het MFK en Next Generation EU. De Commissie zal ernaar streven te garanderen dat landspecifieke problemen op het gebied van inclusie en discriminatie terdege worden aangepakt in de komende partnerschapsovereenkomsten en de beleidsplannen voor het gemeenschappelijk landbouwbeleid en dat maatregelen ter bevordering van gelijkheid en inclusie via operationele programma's ten uitvoer worden gelegd. Deze benadering wordt ook gesteund door de randvoorwaarden die van toepassing zijn op specifieke EU-fondsen die door de Commissie in 2021-2027 worden voorgesteld met het oog op respect voor de grondrechten¹⁰², met inbegrip van non-discriminatie, alsook gelijkheid, inclusie en participatie voor de Roma¹⁰³.

¹⁰⁰ Om steun te kunnen krijgen, moeten de lidstaten plannen voor herstel en veerkracht opzetten waarin onder meer de economische en sociale gevolgen van de crisis worden aangepakt.

¹⁰¹ 80% van de EU-begroting wordt uitgevoerd in gedeeld beheer met de lidstaten met slechts beperkte mogelijkheden voor de Commissie om ter plaatse acties op te zetten.

¹⁰² Door de invoering van een horizontale randvoorwaarde voor een doeltreffende toepassing en tenuitvoerlegging van het EU-handvest van de grondrechten.

¹⁰³ De lidstaten die een specifieke ESF+ doelstelling programmeren ter bevordering van de sociaal-economische integratie van gemarginaliseerde gemeenschappen zoals de Roma, moeten voldoen aan alle vereisten van bijlage IV bij [het voorstel van de Commissie voor de verordening gemeenschappelijke bepalingen 2021-2027](#) betreffende de thematische randvoorwaarden voor nationale strategische kaders voor de Roma.

Bestrijding van racisme en discriminatie in het buitenlands beleid

Racisme is een mondiaal probleem en het is van belang dat het interne en externe optreden van de EU ter voorkoming en bestrijding van racisme onderling samenhang vertonen en elkaar versterken. De strijd tegen racisme en discriminatie op om het even welke grond is een fundamentele doelstelling van de mensenrechtenagenda van de EU voor de externe betrekkingen en wordt als zodanig weerspiegeld in de relevante internationale overeenkomsten van de EU en de beleidsdocumenten van het externe optreden, waaronder het actieplan inzake mensenrechten en democratie voor 2015-2019¹⁰⁴, dat in het vervolgplan voor 2020-2024 zal worden overgenomen en in het laatste kwartaal van 2020 worden goedgekeurd. De EU-mensenrechtenrichtsnoeren inzake non-discriminatie in het extern optreden, die door de Raad in 2019 zijn aangenomen, bieden inhoudelijke en praktische sturing voor de EU-instellingen en de lidstaten in de strijd tegen racisme en rassendiscriminatie¹⁰⁵. De EU moedigt ook de uitbreidingslanden aan om zich aan te sluiten bij het EU-acquis inzake de aanpak van discriminatie, racisme en vreemdelingenhaat. Ook het handelsbeleid van de EU speelt een rol bij de bestrijding van discriminatie en racisme¹⁰⁶.

Het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie is een essentieel instrument voor de strijd van de EU tegen racisme in de samenwerkings- en politieke dialogen met de partnerlanden en de regionale en internationale organisaties. De COVID-19-crisis zal allicht de ongelijkheden verder versterken, meer bepaald in de gezondheidszorg, waar personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, alsook vluchtelingen kwetsbaarder zijn voor de gevolgen van de pandemie¹⁰⁷. Een hoge mate van ongelijkheid is ook een belemmering voor duurzame ontwikkeling en voor de verwezenlijking van de Agenda 2030 en de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling.

Wat betreft financiële steun, zijn de waarden van antiracisme, non-discriminatie en gelijkheid in al haar betekenissen stevig verankerd in het Europees instrument voor democratie en mensenrechten (EIDHR) en zijn zij een horizontale prioriteit¹⁰⁸ in het vervolginstrument van het EIDHR, nl. het Instrument voor nabuurschapsbeleid, ontwikkeling en internationale samenwerking.

De toenemende ongelijkheid als een wereldwijd fenomeen maakt het steeds meer noodzakelijk internationale partnerschappen op te zetten om deze uitdagingen gezamenlijk en op samenhangende wijze aan te gaan. Voortbouwend op dit robuuste kader voor extern optreden zullen de Commissie en de hoge vertegenwoordiger ernaar streven de partnerschappen met belangrijke internationale, regionale en bilaterale partners voor een vernieuwde aanpak van de antiracisme-agenda verder te versterken.

Behalve de specifieke ESF+ doelstelling kunnen diverse andere financieringsinstrumenten van de EU worden gebruikt voor de integratie van gemarginaliseerde gemeenschappen.

¹⁰⁴ Zie https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_en_0.pdf

¹⁰⁵ Raad van de Europese Unie, 18 maart 2019, doc. 6337/19 en doc. 6338/19.

¹⁰⁶ Bijvoorbeeld bepleit het EU-stelsel van algemene preferenties de ratificatie en tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag betreffende discriminatie (C111) en het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie en bevorderen de vrijhandelsovereenkomsten van de EU eveneens de ratificatie en tenuitvoerlegging van het IAO-verdrag betreffende discriminatie (C111).

¹⁰⁷ Zie Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties, [Addressing inequality in times of Covid-19, 28 April 2020](#).

¹⁰⁸ Zie ook "A rights-based approach encompassing all human rights, for all EU development cooperation" (SWD (2014) 152 final).

De Commissie zal:

- de belangrijkste beginselen en punten voorstellen die zijn vereist om tegen eind 2021 doeltreffende nationale actieplannen tegen racisme op te zetten, als resultaat van gemeenschappelijke werkzaamheden met de autoriteiten van de lidstaten;
- tegen eind 2023 een eerste verslag publiceren over de tenuitvoerlegging van de nationale actieplannen;
- een initiatief opzetten voor de jaarlijkse aanwijzing van Europese hoofdstad (Europese hoofdsteden) voor inclusie en diversiteit;
- in het voorjaar van 2021 een evenement op hoog niveau organiseren over de aandacht voor ras en etnische afstamming in de diversiteitsstrategieën van particuliere bedrijven;
- tezamen met de hoge vertegenwoordiger ernaar streven de partnerschappen met belangrijke internationale, regionale en bilaterale partners voor een vernieuwde aanpak van de antiracisme-agenda verder te versterken.

De Commissie moedigt de lidstaten ertoe aan om:

- tegen eind 2022 nationale actieplannen tegen racisme aan te nemen;
- te garanderen dat vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld en de organen voor gelijke behandeling worden betrokken bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van de nationale actieplannen tegen racisme.

3.3 Positieve actie door de EU: luisteren en handelen

Positieve actie kan een belangrijke rol spelen om het gebrek aan feitelijke gelijkheid in de maatschappij te verhelpen: formele gelijkheid alleen kan immers niet aan de specifieke behoeften van bepaalde groepen personen voldoen. Er kan actie worden ondernomen om de nadelen te verhelpen waarmee personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, worden geconfronteerd. De EU-wetgeving belet niet dat de lidstaten specifieke maatregelen aannemen om nadelen in verband met discriminatie op grond van ras of etnische afstamming te voorkomen of te compenseren indien er wordt voorzien in bescherming.

De lidstaten worden ook aangemoedigd om na te gaan hoe gelijkheidsaspecten verplicht kunnen worden geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden van de **overheidsinstellingen**. Door de wettelijke verplichtingen voor de overheid om gelijkheid op een proactieve en systematische manier te bevorderen, ook de **statutaire gelijkheidsverplichting**¹⁰⁹ genoemd, wordt gelijkheid in het overheidsbeleid centraal geplaatst. Deze verplichtingen zijn van belang voor de overheidsorganen als beleidsmakers, dienstenverleners, werkgevers en verstrekkers van goederen en diensten. Het is gebleken dat deze verplichtingen¹¹⁰ een doeltreffende en proactieve aanpak mogelijk maken voor het wegwerken van discriminatie en de bevordering van gelijkheid. De Commissie zal het delen van goede praktijken tussen de

¹⁰⁹ Statutaire verplichtingen omvatten: preventieve verplichtingen waardoor organisaties gehouden zijn systemen en processen op te zetten om discriminatie te voorkomen, institutionele verplichtingen waardoor organisaties gehouden zijn systemen en processen op te zetten om gelijkheid te bevorderen voor hun werknemers en de gebruikers van hun diensten, en integratieverplichtingen waardoor organisaties gehouden zijn terdege rekening te houden met de noodzaak om gelijkheid te bevorderen in de wetgeving, de begroting, de regelgeving en de beleidsvorming.

¹¹⁰ See Crowley N., [Making Europe More Equal: A legal duty?](#)

lidstaten blijven faciliteren door statutaire verplichtingen in de wetgeving vast te leggen en ten uitvoer te leggen.

Inclusieve democratieën

In de aanloop tot de verkiezingen van 2019 voor het Europees Parlement was er een groeiend bewustzijn van de belemmeringen voor democratische participatie en vertegenwoordiging van mogelijk gemarginaliseerde groepen, zoals personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren¹¹¹. Wettelijke en administratieve problemen, toegangsbelemmeringen en institutionele moeilijkheden stonden in de weg van een inclusieve democratie. Het verslag over de **verkiezingen voor het Europees Parlement in 2019**¹¹² concludeerde dat er nog vooruitgang moest worden geboekt. De Commissie heeft te kennen gegeven te willen samenwerken met de Europese politieke partijen, het Europees samenwerkingsnetwerk voor verkiezingen en het maatschappelijk middenveld om de participatie te verbeteren¹¹³. Dit zal deel uitmaken van de werkzaamheden in het kader van het actieplan voor Europese democratie en het komende verslag van de Commissie over EU-burgerschap. Dit is ook een gebied waar de gegevensinzameling over democratische participatie van minderheden essentieel is, om een beeld te krijgen van de schaal van het probleem, in volle overeenstemming met de grondrechten en de vereisten voor gegevensbescherming¹¹⁴.

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

In haar politieke beleidslijnen benadrukte voorzitter Von der Leyen het volgende: “*We hebben wellicht verschillende overtuigingen, we behoren misschien tot verschillende minderheidsgroepen, maar we moeten ervoor zorgen dat we naar elkaar luisteren, van elkaar leren en deze diversiteit omarmen.*” Beleidsmakers in de EU-instellingen en de lidstaten moeten contact zoeken met en leren van personen die dag na dag racisme ervaren. De Commissie zal prioritair aandacht hebben voor de slachtoffers van racisme en discriminatie en dit actieplan uitvoeren en monitoren met de betrokkenheid van personen die racisme en discriminatie ervaren. Tot dit doel is **regelmatig overleg en dialoog** gepland met de lidstaten, organen voor gelijke behandeling en lokale vertegenwoordigers, alsook met maatschappelijke organisaties die de zorgen van de betrokken personen ter harte nemen. Dit overleg zal niet alleen de gerichte maatregelen van dit actieplan bestrijken, maar ook van belang zijn voor de integratie van het perspectief van personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren in alle EU-beleid.

Dit betekent dat meer voeling moet worden gehouden en meer moet worden geluisterd naar de actoren van het **maatschappelijk middenveld** op het terrein. De Commissie zal regelmatig, ten minste tweemaal per jaar, een ontmoeting hebben met maatschappelijke organisaties die actief zijn in de strijd tegen racisme op Europees, nationaal en lokaal niveau, om de balans op te maken van de vooruitgang met de strijd tegen racisme. Bij deze dialoog moeten ook vertegenwoordigers van diaspora-netwerken, sociale partners¹¹⁵, politieke

¹¹¹ Zie <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu-citizen - type a report - infographics - a4 full.pdf>

¹¹² [Verslag over de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2019](#) (COM(2020) 252 final).

¹¹³ De Commissie zal een workshop over verkiezingen organiseren om optimale praktijken uit te wisselen en te bevorderen inzake inclusieve democratie om te komen tot kandidatenlijsten die de diversiteit van onze samenleving weerspiegelen. Deze workshop is gepland voor 2022 ter voorbereiding van de volgende verkiezingen voor het Europees Parlement in 2024.

¹¹⁴ Het Europees samenwerkingsnetwerk voor verkiezingen zal in september 2020 bijeenkomen om een discussie over betere gegevensinzameling te lanceren. De resultaten daarvan zullen deel uitmaken van het komende verslag over EU-burgerschap 2020 dat voor het vierde kwartaal van 2020 is gepland.

¹¹⁵ De Commissie en de economische en sociale partners hebben hun verbintenis vernieuwd om vluchtelingen en migranten te integreren (gezamenlijke verklaring tot vernieuwing van het Europees partnerschap voor

partijen, bedrijven, onderwijs- en opleidingsverstrekkers, sociaal werkers, gezondheidswerkers, academici, culturele en sportieve organisaties alsook jeugdorganisaties worden betrokken. Meer bepaald moet een stem worden gegeven aan actoren op het terrein die ervaring hebben uit de eerste hand en de juiste weg voorwaarts kunnen aangeven.

De tenuitvoerlegging van het actieplan moet een belangrijk aandachtspunt worden voor de bestaande **expertengroepen** op hoog niveau¹¹⁶. Deze expertengroepen zullen een forum bieden voor discussie, gedachtewisselingen en versterkte coördinatie en samenwerking tussen de nationale autoriteiten, het maatschappelijk middenveld en de organen voor gelijke behandeling.

Voorts zal de Commissie een **coördinator voor racismebestrijding** aanwijzen. De coördinator zal nauw contact onderhouden met personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren en hun bezorgdheden aan de Commissie meedelen. De coördinator zal overleg plegen met de lidstaten, het Europees Parlement, maatschappelijke organisaties en de academische wereld om de beleidsrespons op het gebied van antiracisme te versterken. Daarnaast zal de coördinator samenwerken met de diensten van de Commissie om het Commissiebeleid inzake de preventie en de bestrijding van racisme ten uitvoer te leggen.

De conferentie over de toekomst van Europa zal burgers uit alle geledingen van de samenleving en uit alle hoeken van de Unie de kans bieden te praten over wat hen beweegt, onder meer de grondrechten en de EU-waarden die centraal staan voor de Unie en haar toekomst.

De strijd tegen racisme in de EU eist de hoogste politieke aandacht op. De Commissie zal een **top tegen racisme** organiseren waaraan de EU-instellingen, de lidstaten, het maatschappelijk middenveld, de organen voor gelijke behandeling en organisaties op het terrein zullen deelnemen. De top zal worden georganiseerd rond de **Internationale Dag voor de uitbanning van rassendiscriminatie** op 21 maart 2021 en deze dag zal elk jaar door de Commissie worden gevierd.

De Commissie zal:

- haar dialoog met de lidstaten, de organen voor gelijke behandeling, de maatschappelijke organisaties en lokale vertegenwoordigers versterken voor de tenuitvoerlegging van dit actieplan;
- een coördinator voor racismebestrijding aanwijzen;
- in het voorjaar van 2021 een top tegen racisme organiseren.

De Commissie moedigt de lidstaten ertoe aan om:

- specifieke maatregelen aan te nemen om nadelen in verband met discriminatie op grond van ras of etnische afstamming te voorkomen of te compenseren indien er wordt voorzien in bescherming;

integratie van 7 september 2020) en zij hebben gewezen op de specifieke problemen waarmee migranten en vluchtelingen geconfronteerd worden in het kader van de COVID-19-crisis, met name dat het risico van toenemend racisme en vreemdelingenhaat extra belemmeringen kan opwerpen voor de participatie van migranten en vluchtelingen aan de arbeidsmarkt en aan de maatschappij in het algemeen. Zie: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

¹¹⁶ Met name de groep op hoog niveau voor de bestrijding van racisme, vreemdelingenhaat en andere vormen van onverdraagzaamheid en de groep op hoog niveau inzake non-discriminatie, gelijkheid en diversiteit.

- na te gaan hoe gelijkheidsaspecten verplicht kunnen worden geïntegreerd in de dagelijkse werkzaamheden van de overheidsinstellingen.

4. Eigen personele middelen van de EU

De Europese Commissie moet als werkgever het goede voorbeeld geven. Als moderne organisatie moet de Commissie een personeelsbestand hebben dat representatief is voor onze maatschappij als geheel.

Er zullen tijdens het mandaat van deze Commissie nieuwe acties¹¹⁷ worden uitgevoerd ter bevordering van diversiteit en om voor iedereen een werkplek te garanderen die vrij van discriminatie en inclusief is, ongeacht ras of etnische afstamming of huidskleur. Al deze acties zullen deel uitmaken van een groter pakket maatregelen in het kader van de komende **personeelsstrategie** die de Commissie tot een moderne overheidsinstelling zal omvormen. Er zal een **Bureau voor diversiteit en inclusie** worden opgericht binnen het directoraat-generaal Personele middelen en veiligheid om de ontwikkeling en uitvoering van alle relevante acties te overzien. Het Bureau zal ook fungeren als het contactpunt voor alle deskundigen en diensten die bijdragen tot meer diversiteit, gelijkheid en inclusie binnen alle diensten van de Commissie.

Voor het eerst zullen gegevens over de diversiteit van het personeelsbestand van de Commissie worden verzameld via een specifieke enquête inzake diversiteit en inclusie, op vrijwillige basis en anoniem. De resultaten daarvan zullen de weg banen voor een op feiten gebaseerd beleid en maatregelen in het kader van de personeelsstrategie. De enquête zal alle personeelscategorieën bestrijken en alle mogelijke gronden van discriminatie aanpakken, inclusief gegevens over ras en etnische afstamming van het personeel, in volledige overeenstemming met de voorschriften voor gegevensbescherming. De enquête zal dienen als basis om in de toekomst de geboekte vooruitgang te evalueren. Andere EU-instellingen en organen kunnen vergelijkbare stappen zetten¹¹⁸.

De verbintenis om diversiteit te bevorderen heeft betrekking op alle niveaus van de organisatie en bestrijkt derhalve personeel van alle functiegroepen en rangen. De procedures voor aanwerving en selectie van de EU-instellingen zijn in dit verband essentiële instrumenten.

Terwijl het **selectieproces** op merites is gebaseerd en een gelijkkekansenbeleid volgt, moet worden geijverd voor een grotere diversiteit bij de kandidaten. De volgende zes maanden zal een strategie worden opgezet voor gerichte communicatie¹¹⁹. Tegen eind 2020 zal het Europees Bureau voor personeelsselectie (EPSO) een oproep publiceren voor meer samenwerking met diverse deskundigenorganisaties en verenigingen die minderheden vertegenwoordigen, zal een **netwerk van partnerorganisaties inzake diversiteit** worden

¹¹⁷ Een aantal acties werd reeds ten uitvoer gelegd in het kader van de mededeling van de Commissie [A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion \(C\(2017\) 5300 final\)](#).

¹¹⁸ De Europese Dienst voor extern optreden heeft al te kennen gegeven zich bij deze specifieke enquête te willen aansluiten.

¹¹⁹ Dit impliceert onder meer ten volle gebruik te maken van de studenten-ambassadeurs voor EU careers en het programma “Terug naar school/de universiteit” om de optie van een carrière bij de EU te bevorderen bij studenten die tot een etnische of raciale minderheid behoren. Tegen eind 2020 zal een masterclass over diversiteit plaatsvinden waaraan 185 ambassadeurs voor EU Careers uit 140 universiteiten in heel Europa zullen deelnemen.

opgezet om informatie over arbeidskansen en vergelijkende onderzoeken te ontvangen. Dit netwerk zal ook van groot belang zijn voor een beter begrip van de bestaande negatieve prikkels om eventueel bij de EU-instellingen te gaan werken. In samenwerking met de lidstaten zal een **instrument voor toezicht op gelijkheid en diversiteit** worden ontwikkeld om het eventuele ontoereikende aantal kandidaten, de eventuele problemen die een deelname in de weg zouden kunnen staan, in kaart te brengen en te bepalen hoe deze tekortkomingen kunnen worden verholpen.

Om de preventie van enige vorm van discriminatie in het **aanwervingsproces** verder te versterken, zullen de humanresourcesmedewerkers deelnemen aan een **verplichte opleiding inzake onbewuste vooroordelen** en een verdere specialisatie verwerven inzake headhunting en interviewtechnieken. Dit zal worden onderbouwd door **gelijkheids- en diversiteitsscreenings** van de processen, procedures en hulpmiddelen voor aanwerving om elk mogelijk risico van vooroordelen of discriminatie en de noodzakelijke remediërende maatregelen te onderkennen. De Commissie is vastbesloten alle passende maatregelen te treffen om doeltreffende oplossingen te garanderen voor alle problemen die de gelijkheids- en diversiteitsscreenings aan het licht brengen.

De verbintenis van de Commissie tot diversiteit heeft ook betrekking op het **“Blue book”-stageprogramma** van de Commissie¹²⁰. De Commissie zal een gelijkheids- en diversiteitsscreening voor het hele programma doorvoeren met als doel in **2021 een strategie te presenteren** met specifieke doelstellingen in verband met de vertegenwoordiging van kandidaten die tot een raciale of etnische minderheid behoren. Deze doelstellingen zullen gelden voor de oproepen tot het indienen van kandidaturen in 2022.

Het zetten van extra stappen voor een grotere diversiteit binnen het personeelsbestand van de Commissie zou echter worden ondermijnd indien de werkplek zelf niet volledig inclusief was. De Commissie zal extra maatregelen toepassen voor een cultuur van inclusiviteit. De sleutelrol van het hogere en middenkader zal worden onderstreept, onder meer door het **handvest voor diversiteit en inclusie** van de Commissie¹²¹ integraal deel te laten uitmaken van de managementtoezegging van elke dienst. Elk personeelslid zal de kans krijgen regelmatig een opleiding te volgen over onbewuste vooroordelen, ook in verband met ras en etnische afstamming, en over raakvlakken met andere gronden van discriminatie. Een specifieke **campagne voor interne communicatie** zal alle aspecten bestrijken van diversiteit en inclusie, ook inzake ras en etnische afstamming. Specifieke acties voor een grotere bewustmaking bij het personeel, zoals personeelsactiviteiten of artikelen, zullen worden opgezet als onderdeel van de EU-activiteiten om belangrijke gedenkdagen in verband met racisme te honoreren. In 2021 zal het evenement de vorm aannemen van workshop “De stilte over raciale en etnische diversiteit doorbreken”, met persoonlijke verhalen van kader- en ander personeel met diverse raciale of etnische achtergrond.

Tegelijk met preventieve acties zal verder rigoureuus aandacht worden gegeven aan gevallen van discriminatie, ongelijkheid of intolerantie tijdens het aanwervingsproces of op de werkplek. Dit betekent dat kandidaten en personeelsleden zich veilig moeten voelen om alle mogelijke **oneerlijke, discriminerende of vijandige praktijken** aan te klagen. Het beleidskader van de Commissie over intimidatie wordt momenteel herzien en zal een kader bieden om alle vormen van ongewenste gedragingen op de werkplek, met inbegrip van die welke op rassendiscriminatie stoeien, aan te pakken.

¹²⁰ Besluit C(2005) 458 van de Commissie.

¹²¹ Zie Mededeling van de Commissie COM(2017) 5300.

De Commissie zal **al haar acties benchmarken** om diversiteit en inclusie te bevorderen ten aanzien van andere overheden, internationale organisaties en particuliere bedrijven en zal met de andere EU-instellingen regelmatig in dialoog treden. Er zal prioritair aandacht worden gegeven aan specifieke acties voor kandidaten en personeelsleden die tot een raciale of etnische minderheid behoren.

De Commissie zal de doeltreffendheid evalueren van de acties die zijn ondernomen om tegen 2023 de raciale en etnische diversiteit van haar personeel te verbeteren.

De Commissie zal:

- het voorbeeld geven als instelling die stappen zet om de representativiteit van haar personeelsbestand aanzienlijk te verbeteren door maatregelen in verband met aanwerving en selectie;
- andere EU-instellingen uitnodigen om stappen te zetten overeenkomstig dit actieplan teneinde diversiteit en inclusie in hun respectieve werkplekken te bevorderen.

5. Conclusie

Racisme raakt de kern van de waarden van de EU. De opvoering van de strijd tegen racisme in de EU is een gedeelde verantwoordelijkheid en vereist gezamenlijke, vastberaden en voortdurende inspanningen. De EU-instellingen, de lidstaten en de EU-agentschappen moeten hand in hand met de maatschappelijke organisaties, de sociale partners en de particuliere sector concrete vooruitgang boeken om onze samenlevingen van deze smet te ontdoen.

De Commissie nodigt alle relevante actoren en belanghebbenden uit tot een open, eerlijke en voortdurende dialoog om de verdere ontwikkeling en tenuitvoerlegging van het beleid ter bestrijding van racisme te helpen bevorderen. Als onderdeel van deze dialoog moeten de EU-instellingen en de lidstaten komen tot een nieuwe aanpak van hun relaties met het maatschappelijk middenveld en ervoor zorgen dat de stem van personen die tot een raciale of etnische minderheid behoren, gehoord wordt.

De uitvoering van de acties die hier worden gepresenteerd, zal worden gemonitord, er zal verslag over de geboekte vooruitgang worden uitgebracht en waar nodig zullen de acties worden aangepast. De Commissie roept het Europees Parlement op de uitvoering van het actieplan regelmatig te bespreken en te ondersteunen en verzoekt de Raad conclusies aan te nemen over de acties van de lidstaten voor de preventie en de bestrijding van racisme. De Commissie roept de lidstaten op tegen eind 2022 hun nationale actieplannen goed te keuren en maximaal gebruik te maken van alle beschikbare hulpmiddelen, meer bepaald de mogelijkheden die door de financieringsprogramma's worden geboden in het kader van het MFK en Next Generation EU, voor steun aan wie door racisme en discriminatie wordt getroffen. Door samen te werken zullen wij een racismevrije EU tot realiteit maken.