



Briselē, 18.9.2020.
COM(2020) 565 final

**KOMISIJAS PAZIŅOJUMS EIROPAS PARLAMENTAM, PADOMEI, EIROPAS
EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI,**

**Savienība, kurā valda līdztiesība: ES rasisma apkarošanas rīcības plāns 2020.–2025.
gadam**

Mums jārunā par rasismu. Un mums jārīkojas. Vienmēr ir iespējams mainīt virzienu, ja ir vēlme to darīt. Esmu gandarīta dzīvot sabiedrībā, kas nosoda rasismu. Bet mums nevajadzētu pie tā apstāties. Mūsu Eiropas Savienības moto ir: “Vienoti dažādībā”. Mūsu uzdevums ir attaisnot šajos vārdos ietvertās cerības un iedzīvināt tos.

Komisijas priekšsēdētāja fon der Leiena (runa Eiropas Parlamentā, 2020. gada 17. jūnijs).

1. Ievads: būt “Vienoti dažādībā”

Eiropas Savienībā (ES) ir aizliegta diskriminācija rasu vai etniskās piederības dēļ¹. Tomēr šāda diskriminācija joprojām mūsu sabiedrībā pastāv. Nepietiek ar to, ka esam pret rasismu. Mums ir aktīvi jācīnās pret to.

Rasisms² nodara kaitējumu sabiedrībai daudzos un dažādos veidos. Konkrētāk rasisms nozīmē, ka daudzi cilvēki, kas dzīvo Eiropā, saskaras ar diskrimināciju, kas ietekmē viņu cilvēka cieņu, izredzes dzīvēt, labklājību un labjutību, kā arī bieži vien arī viņu personisko drošību. Diskriminācija nozīmē arī to, ka netiek ievērotas ES vērtības. Ikvienam Eiropas Savienībā vajadzētu būt iespējai izmantot savas pamattiesības un brīvības, kā arī vienlīdzīgas līdzdalības iespēju sabiedrības dzīvē neatkarīgi no rasu³ vai etniskās piederības⁴. Mūsu sociālais, politiskais un ekonomiskais spēks izriet no mūsu vienotības dažādībā – rasisms novājina mūs visus. ES var darīt vairāk un tai ir jā dara vairāk, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi un vienlīdzību visiem.

Tagad ir laiks novērtēt situāciju. Vairāk nekā puse eiropiešu uzskata, ka šāda diskriminācija viņu valstī ir plaši izplatīta⁵. Nedrīkst ignorēt konfliktu starp mūsu līdztiesības vērtībām un iesakņotā rasisma realitāti: globālā kustība “Melnādaino cilvēku dzīvība ir svarīga” (*Black Lives Matter*) ir kalpojusi kā spilgts atgādinājums. Ir pienācis laiks atzīt rasisma un rasu diskriminācijas izplatību un vērsties pret to, apsvērt, ko mēs varam darīt, iesaistoties vietējā, valsts, ES un starptautiskā līmenī. ES pamatā ir dažādība un plurālisma, iecietības un nediskriminēšanas sabiedrības veicināšana: mums jā rīkojas ne tikai tāpēc, ka tas ir mūsu pienākums, bet arī tāpēc, lai paliktu uzticīgi mūsu vērtībām. Vērtību ievērošana sākas pašu mājās, mūsu iestādē. Komisija veiks pasākumus, lai ievērojami dažādotu savu darbinieku sastāvu un nodrošinātu, ka visi var vienlīdz pilnveidoties un dot ieguldījumu darba vidē.

Rasisms izpaužas dažādos veidos. Atklātas individuālā rasisma un rasu diskriminācijas izpausmes ir vispildīgākās. Pārāk bieži par diskriminācijas iemeslu kļūst rasu vai etniskā piederība – Covid-19 pandēmija un teroristu uzbrukumi ir tikai nesenākie gadījumi, kad vaina ir netaisnīgi uzvelta cilvēkiem ar rasu vai etnisko piederību minoritātei. Āzijas un Āfrikas izcelsmes cilvēki, musulmaņi, ebreji un romi ir cietuši no neiecietības. Tomēr tikpat postoši var būt arī citi mazāk viennozīmīgi rasisma un rasu diskriminācijas veidi, piemēram, tādi,

¹ Tieša un netieša diskriminācija rasu vai etniskās piederības dēļ ir definēta 2. pantā Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīvā 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Rasu vienlīdzības direktīva).

² Eiropas Padomes iestāde Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību uzskata, ka rasisms “ir pārliecība, ka tāds iemesls kā “rase”, ādas krāsa, valoda, reliģija, valstspiederība vai valstiskā vai etniskā piederība attaisno necieņu pret personu vai personu grupu vai personas vai personu grupas pārākuma jēdzienu”.

³ Termina “rases piederība” lietošana nenozīmē, ka tiek pieņemtas teorijas, ar kuru palīdzību notiek mēģinājumi noteikt atsevišķu cilvēku rasu pastāvēšanu.

⁴ Attiecībā uz etniskās piederības jēdzienu sk. spriedumu, 2015. gada 16. jūlijs, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, 46. punkts.

⁵ Eurobarometrs (2019); diskriminācija ES.

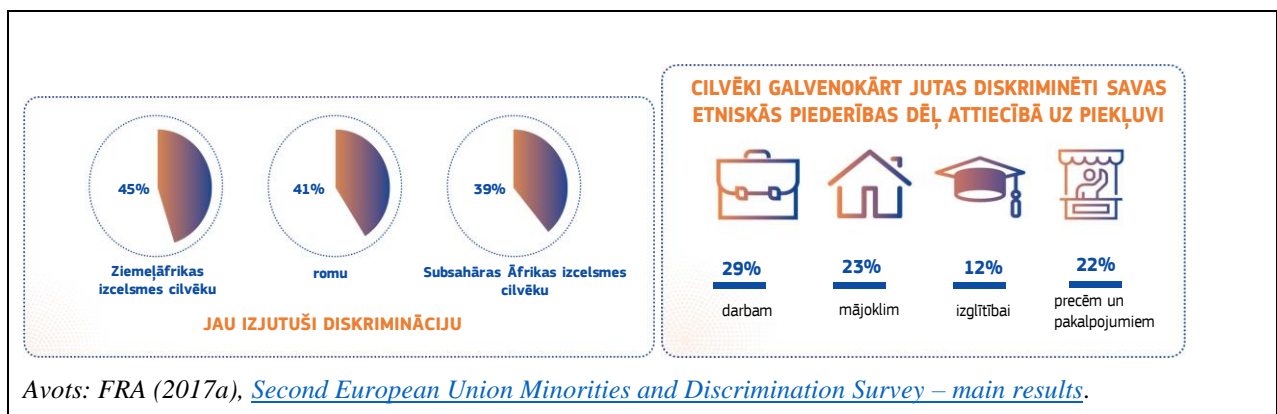
kuru pamatā ir neapzināti aizspriedumi. Rasistiska un diskriminējoša rīcība var būt iesakņojusies sociālajās, finanšu un politiskajās institūcijās, ietekmējot varas sviras un politikas veidošanu. Ar šo strukturālo rasismu tiek saglabāti šķēršļi, kas pilsoņiem radīti tikai viņu rasu vai etniskās piederības dēļ. Katru dienu rasisma skartie cilvēki var uz savas ādas sajūst, kā tas ietekmē viņu piekļuvi darbavietām, veselības aprūpei, mājokļiem, finansējumam vai izglītībai, kā arī kā vardarbības gadījumus.

Pastāv dažādi rasisma veidi – rasisms pret melnādainajiem cilvēkiem, neiecietība pret čigāņiem, antisemitisms un pret Āzijas izcelsmes cilvēkiem vērstas rasisms; tas saistīts ar reliģiju vai pārliecību tādos gadījumos kā naids pret musulmaņiem. Visiem ir kopīga realitāte, ka personas vērtību mazina uz aizspriedumiem balstīti stereotipi. Papildus reliģijai vai pārliecībai rasisms var būt saistīts arī ar diskrimināciju un naidu citu iemeslu dēļ, tostarp dzimuma, seksuālās orientācijas, vecuma un invaliditātes dēļ, vai ar diskrimināciju un naidu pret migrantiem. Tas ir jāņem vērā, izmantojot intersekcionalo⁶ pieeju.

ES ir ieviesti tiesību instrumenti un visaptveroša politika patiesas Savienības, kurā valda līdztiesība, izveidei. Tas tagad tiek pastiprināts konkrētās līdztiesības jomās⁷. Komisija papildinās šos tematiskos centienus, nākot klajā ar visaptverošu stratēģiju, lai nodrošinātu, ka ES Pamattiesību harta tiek efektīvi piemērota dalībvalstīs un ka hartā noteiktās tiesības, tostarp vienlīdzība un nediskriminēšana, ir īstenojamas visiem.

Šajā rīcības plānā ir paredzēta virkne pasākumu, lai pastiprinātu rīcību, palīdzētu sadzirdēt cilvēkus ar rases vai etnisko piederību minoritātei un apvienotu visu līmeņu dalībniekus kopīgos centienos efektīvāk risināt rasisma problēmu un veidot dzīvi bez rasisma un diskriminācijas visiem.

2. Rasisms individuālā līmenī – cilvēkiem un sabiedrībai nodarītā kaitējuma novēršana



⁶ Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 10. pantu, “nosakot un īstenojot savu politiku un darbības, Savienība tiecas apkarot diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ”. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts “intersekcionalitāti” definē kā “analītisku rīku, kas palīdz pētīt, izprast un reaģēt uz veidiem, kādos dzimums un dzimte ir savstarpēji saistīti ar citām personiskām īpašībām/identitātēm un kā šī savstarpējā saistība ietekmē unikālus diskriminācijas gadījumus”. Šī definīcija attiecas arī uz jebkāda veida diskrimināciju.

⁷ Tas ietver paziņojumu [Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam](#) (COM(2020) 152 final), kā arī mērķtiecīgas pieejas attiecībā uz romiem un LGBTI+ līdztiesību (sekos šā gada rudenī). Turklāt ir plānots ES rīcības plāns integrācijai un iekļaušanai 2020. gadam un jauna stratēģija personu ar invaliditāti tiesību jomā 2021. gadam, kā arī darbs antisemitisma apkarošanas jomā.

ES Pamattiesību aģentūra (*FRA*) ir veikusi dažādus apsekojumus kas liecina par **augstu diskriminācijas līmeni ES**⁸. Apsekojumos arī tika noteiktas tās dzīves jomas, kurās rasu diskriminācija ir jūtama visvairāk.

Diskriminācija darba tirgū rada bažas, tai izpaužoties ne tikai darba meklējumos, bet arī darbā, jo 22 % respondentu jūtas diskriminēti etniskās vai imigrantu izcelsmes dēļ.

Mēģinot īrēt vai iegādāties dzīvokli vai māju, personas tika diskriminētas sava vārda (44 %), ādas krāsas vai fiziskā izskata (40 %) un pilsonības (22 %) dēļ. Attiecībā uz piekļuvi **precēm un pakalpojumiem** (valsts pārvalde, sabiedriskais transports, veikali, restorāni utt.) romi (28 %) un Ziemeļāfrikas izcelsmes cilvēki (27 %) saskārās ar visaugstāko diskriminācijas līmeni. Rasu diskriminācija **veselības aprūpē** bija mazāk izplatīta (pagājušajā gadā 3 %), tomēr ar lielām atšķirībām starp dažādām grupām: vislielākā diskriminācija bija romu vidū (8 %), kuriem arī ir mazāks paredzamais mūža ilgums salīdzinājumā ar pārējiem iedzīvotājiem.

Apsekojumu dati arī liecina, ka rasu apsvērumi ietekmē iespējamību, ka personas **apturēs policija**. No 14 % aptaujāto, kuri teica, ka pagājušajā gadā viņus ir apturējusi policija, 40 % uzskatīja, ka pēdējo reizi tas ir noticis viņu etniskās vai imigrantu izcelsmes dēļ.

Kopumā 3 % respondentu norādīja, ka pēdējā gadā ir saskārušies ar **rasistisku vardarbību**, un vēl 24 % šajā laikposmā piedzīvoja **rasistiskus aizskārumus**⁹. Gandrīz puse (47 %) ebreju respondentu puda bažas par to, ka varētu kļūt par antisemitisku verbālu apvainojumu vai aizskārumu upuriem, savukārt vairāk nekā trešdaļa (40 %) ir noraizējušies par fizisku uzbrukumu sabiedriskās vietās¹⁰. Tomēr bieži vien nemaz netiek ziņots par **naida motivētu vardarbību un aizskaršanu**. *FRA* apsekojumu dati par Āfrikas izcelsmes cilvēkiem, piemēram, liecina, ka gandrīz divas trešdaļas (64 %) rasistiskas vardarbības upuru nav ziņojuši policijai, citai organizācijai vai dienestam par nesenāko incidentu, ar ko viņi saskārušies¹¹.

2.1. Rasisma un rasu diskriminācijas apkarošana, izmantojot tiesību aktus: pārskatīšana un rīcība

Šodien rīcība diskriminācijas, rasisma, ksenofobijas un citu neiecietības veidu apkarošanai Eiropas līmenī balstās uz iedibinātu ES tiesisko regulējumu. Tā pamatā ir vairāki Līgumu noteikumi¹², kā arī vispārējie nediskriminēšanas un vienlīdzības principi, kas atkārtoti apstiprināti arī ES Pamattiesību hartā¹³.

Lai gan rasisma apkarošanai ir nepieciešama apņēmīga rīcība daudzās jomās, tiesību aktu sniegtā aizsardzība ir ļoti svarīga. Lai izveidotu visaptverošu sistēmu aizsardzībai pret diskrimināciju, pirmkārt un galvenokārt ir efektīvi jāpanāk tiesiskā regulējuma izpilde, lai nodrošinātu, ka praksē tiek ievērotas individuālās tiesības un pienākumi. Tas nozīmē arī to, ka jānodrošina, lai šajā aizsardzībā nebūtu trūkumu. Nesenie notikumi, kas liecina par rasistisku spriedzi, ir raisījuši bažas, ka tiesiskā aizsardzība pret rasu vai etnisku

⁸ Ierāmējumā norādītie skaitļi pamatojas uz šādiem *FRA* apsekojumiem: [Second European Union Minorities and Discrimination Survey – main results \(2017\)](#); [Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Muslims – Selected findings \(2017\)](#); [Antisemitisma pieredze un uztvere – Otrais pētījums par diskrimināciju un naida noziegumiem pret ebrejiem Eiropas Savienībā \(2018\)](#); [Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums – Rezultātu izlase par romiem \(2016\)](#); [Being Black in the EU \(2018\)](#).

⁹ *FRA*: [Second European Union Minorities and Discrimination Survey – main results \(2017\)](#).

¹⁰ *FRA*: Antisemitisma pieredze un uztvere – Otrais pētījums par diskrimināciju un naida noziegumiem pret ebrejiem Eiropas Savienībā (2018).

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

¹² Līguma par Eiropas Savienību (LES) 2. un 10. pants, LESD 19. pants un 67. panta 3. punkts.

¹³ Jo īpaši 20. un 21. pants.

diskrimināciju netiek efektīvi īstenota. Tas ir saistīts arī ar bažām par attiecībām starp tiesībaizsardzības iestādēm un minoritātēm (sk. 2.2. iedaļu).

Komisija veiks spēkā esošā tiesiskā regulējuma **visaptverošu novērtējumu**, lai noteiktu, kā uzlabot īstenošanu, un to, vai tas joprojām atbilst paredzētajam mērķim un vai ir jānovērš trūkumi. Šā novērtējuma pamatā būs ES tiesību aktu transponēšanas un īstenošanas pastāvīgā uzraudzība, jo īpaši regulārais dialogs ar dalībvalstīm un gaidāmais ziņojums par Rasu vienlīdzības direktīvas īstenošanu. Ieinteresēto personu atsauksmes, jo īpaši tās, kurās paustas rasisma un rasu diskriminācijas skarto personu bažas, arī būs būtiskas, lai noteiktu, kas ir jāmaina, lai maksimāli vairotu ES rīcības apjomu un ietekmi.

Rasu vienlīdzības direktīva un līdztiesības iestādes

Rasu vienlīdzības direktīva¹⁴ vairāk nekā divdesmit gadus ir veidojusi tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ. Tā aizliedz tiešu un netiešu diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ tādās jomās kā nodarbinātība un profesija, izglītība, sociālā aizsardzība, tostarp veselības aprūpe, sociālās priekšrocības, kā arī piekļuve precēm un pakalpojumiem, kas pieejami sabiedrībai, tostarp mājokļiem, un to nodrošināšana. Pēdējos gados Komisija ir pastiprinājusi tās **īstenošanas uzraudzību**. Īpaša uzmanība tika pievērsta romu bērnu diskriminācijai izglītībā. Komisija 2021. gadā **ziņos par direktīvas piemērošanu¹⁵ un līdz 2022. gadam veiks turpmākus pasākumus, izmantojot iespējamus tiesību aktus**. Ziņojumā tiks izvērtēta pieredze, kas gūta, īstenojot direktīvu, un identificēti visi trūkumi; viena no jomām, kas jāaplūko īpaši saistībā ar iespējamiem jauniem tiesību aktiem, ir **tiesībaizsardzība¹⁶**. Ziņojums arī palīdzēs iegūt informāciju turpmākai rīcībai, lai par prioritārām noteiktu **pārskatīšanas procedūras**, kurām ir būtiska ietekme.

Direktīvā noteikts, ka visām dalībvalstīm jāizraugās iestāde, kas sniegtu neatkarīgu palīdzību diskriminācijas upuriem, veicinātu vienlīdzību, veiktu neatkarīgus apsekojumus un izdotu neatkarīgus ziņojumus un ieteikumus. Šīm **līdztiesības iestādēm** ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu, ka indivīdi un grupas, kas saskaras ar diskrimināciju, var pilnībā izmantot savas tiesības; tām būtu jāspēj efektīvi veikt uzdevumus, kas tām uzticēti saskaņā ar ES tiesību aktiem. Tomēr ES tiesību aktos dalībvalstīm ir atstāta rīcības brīvība attiecībā uz līdztiesības iestāžu pilnvarām un darbību. Tas rada būtiskas atšķirības starp valstu līdztiesības iestādēm, ko Komisija centās mazināt 2018. gadā ieteikumā par līdztiesības iestāžu standartiem¹⁷. **Līdztiesības iestāžu loma un neatkarība**, kā arī iespējamā vajadzība pēc jauniem **tiesību aktiem, lai stiprinātu šo iestāžu lomu**, būs svarīgs temats 2021. gada ziņojumā.

Komisija arī mudina dalībvalstis atvieglot **stratēģisku tiesvedību¹⁸** valsts līmenī saskaņā ar Komisijas ieteikumu par līdztiesības iestāžu standartiem un saskaņā ar valsts procesuālajiem noteikumiem. Stratēģiskā tiesvedība ir būtiska, lai palielinātu sabiedrības informētību un veicinātu cilvēktiesību skaidrošanu un aizsardzību.

Pašlaik tie ES tiesību akti diskriminācijas novēršanas jomā, kas neattiecas uz nodarbinātību, profesionālo apmācību un arodmācībām, attiecas tikai uz dzimumu un rasu vai etnisko

¹⁴ Padomes Direktīva 2000/43/EK.

¹⁵ Šis ziņojums tiks iesniegts kopā ar ziņojumu par Padomes Direktīvu 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

¹⁶ Sk. 2.2. sadaļu par tiesībaizsardzības iestāžu veikto diskriminācijas apkarošanu.

¹⁷ Komisijas Ieteikums (ES) 2018/951 (2018. gada 22. jūnijs) par līdztiesības iestāžu standartiem.

¹⁸ Stratēģiskā tiesvedība tiek izmantota, lai izvēlētos piemērotas lietas ("testa lietas"), ar kurām vērsties tiesā, lai panāktu konkrētu iznākumu. Mērķis ir panākt, lai šīm tiesvedībām būtu plašāka pozitīva ietekme uz tiesību aktu un politikas attīstību, kā arī lai radītu precedentu iznākumam līdzīgās lietās.

piederību¹⁹. Trūkst horizontālas pieejas, kas aptvertu visus diskriminācijas veidus. Lai novērstu nepilnības aizsardzībā pret jebkāda veida diskrimināciju, Komisija turpinās veicināt virzību uz vajadzīgo vienprātību Padomē, lai pieņemtu **2008. gada priekšlikumu par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas**²⁰.

Pamatlēmums par cīņu pret rasismu un ksenofobiju un citi juridiski līdzekļi cīņā pret rasismu

Pamatlēmuma par krimināltiesību izmantošanu cīņā pret rasismu un ksenofobiju²¹ mērķis ir nodrošināt, ka nopietnas rasisma un ksenofobijas izpausmes ir sodāmas ar efektīviem, samērīgiem un preventīviem kriminālsodiem visā ES. Šā instrumenta efektīvai īstenošanai ir būtiska nozīme, lai nodrošinātu, ka naida runa un naida noziegumi tiek efektīvi krimināli sodīti un ka noziegumos cietušie tiek atzīti un viņiem tiek nodrošināti efektīvi tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Pamatlēmumu papildina **Cietušo tiesību direktīva**²², kuras mērķis cita starpā ir nodrošināt taisnīgumu, aizsardzību un atbalstu cietušajiem no naida noziegumiem un naida runas.

Kopš 2014. gada²³ Komisija ir uzraudzījusi pamatlēmuma transponēšanu ES dalībvalstu tiesību sistēmās. Pastāv nopietnas bažas par to, cik lielā mērā valstu kriminālkodeksos ir pareizi noteikta kriminālatbildība par naida runu un naida noziegumiem. Komisija prioritārā kārtā veiks visaptverošus centienus, lai nodrošinātu **pilnīgu un pareizu pamatlēmuma transponēšanu un īstenošanu** visā ES, jo īpaši gadījumos, kad naida runas definīcija vai kriminālatbildības noteikšana par naida noziegumiem nav pareizi transponēta valsts tiesību aktos, un vajadzības gadījumā sāks pārkāpuma procedūras.

Rasisms ir pieredzēts arī tiešsaistē. Pamatlēmumā prasīts, ka dalībvalstīm ir jānosaka kriminālatbildība par sabiedrības kūdīšanu uz vardarbību vai naidu rases, ādas krāsas, reliģijas, izcelsmes, nacionālās, rasu vai etniskās piederības dēļ, tostarp, ja darbības veiktas tiešsaistē. Tomēr joprojām turpina pieaugt **nelikumīgu naidu runu daudzums tiešsaistē**, un rasistiska naida runa ir izplatīta parādība²⁴. Pirms četriem gadiem Komisija ierosināja Rīcības kodeksu cīņai pret nelikumīgiem naidīgiem izteikumiem tiešsaistē, un informācijas tehnoloģiju (IT) platformas brīvprātīgi apņēmas pārskatīt un vajadzības gadījumā dzēst

¹⁹ Padomes Direktīva 2000/43/EK (2000. gada 29. jūnijs), ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības; Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu.

²⁰ COM(2008) 426, galīgā redakcija.

²¹ Padomes Pamatlēmums 2008/913/TI (2008. gada 28. novembris) par krimināltiesību izmantošanu cīņā pret noteiktiem rasisma un ksenofobijas veidiem un izpausmēm. Tas nozīmē, ka dalībvalstīm ir jānosaka kriminālatbildība par sabiedrības kūdīšanu uz vardarbību vai naidu rases, ādas krāsas, reliģijas, izcelsmes, nacionālās vai etniskās piederības dēļ (tostarp tiešsaistē).

²² Direktīvā 2012/29/ES noteikts, ka dalībvalstīm jānodrošina taisnīga un nediskriminējoša attieksme pret noziegumos cietušajiem, īpašu uzmanību pievēršot tādos noziegumos cietušajiem, kas izdarīti aizspriedumu vai diskriminējošu motīvu dēļ. Attiecībā uz saikni starp Cietušo tiesību direktīvu un aizsardzību pret naida noziegumiem sk. 2017. gada dokumentu par galvenajiem principiem cietušo atbalstam; http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

²³ Komisija 2014. gada 1. decembrī ieguva pilnvaras pārraudzīt pamatlēmumu, tostarp šā instrumenta, transponēšanu dalībvalstīs. Sk. arī Komisijas 2014. gada ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par Padomes Pamatlēmuma 2008/913/TI par krimināltiesību izmantošanu cīņā pret noteiktiem rasisma un ksenofobijas veidiem un izpausmēm īstenošanu (COM (2014) 27 final).

²⁴ Eiropabarometra aptauja 2016. gadā parādīja, ka gandrīz puse no cilvēkiem, kas piedalās tiešsaistes diskusijās, naida un draudu dēļ vilcinās iesaistīties tiešsaistes debatēs: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>

nelikumīgu naidīgu izteikumu saturu²⁵. Lai gan rīcības kodeksa piektais novērtējums liecina, ka ir panākts ievērojams progress naidīgu izteikumu izskaušanā tiešsaistē²⁶, platformām joprojām ir jāuzlabo pārredzamība un atgriezeniskā saite ar lietotājiem. Komisija turpinās sadarboties ar IT uzņēmumiem un paplašināt šos centienus, tos attiecinot arī uz citām sociālo plašsaziņas līdzekļu platformām, tostarp tām, kuras galvenokārt izmanto bērni un pusaudži, kā arī turpinās veicināt praktiskus pasākumus, lai apkarotu naidīgus izteikumus tiešsaistē un veicinātu dažādības pieņemšanu.

Nākamais pasākums tiks veikts ar **digitālo pakalpojumu tiesību aktu**, ar ko tiks palielināti un saskaņoti tiešsaistes platformu un informācijas pakalpojumu sniedzēju pienākumi un pastiprināta platformu satura politikas pārraudzība ES²⁷. Apsveramie risinājumi ietver pienākumus ieviest paziņošanas un rīcības sistēmas, kā arī ziņošanas un pārredzamības pienākumus, saskaņā ar kuriem platformām ir jāsniedz informācija par to, kā tās vēršas pret nelikumīgu saturu, tostarp nelikumīgām naida runām. Tas ne tikai veicinātu satura moderācijas politiku, kas aizsargā vārda brīvību tiešsaistē, bet arī nodrošinātu pamatu datu vākšanai par rasistisku naida runu apmēru un veidiem tiešsaistē, palīdzot pilsoniskajai sabiedrībai un politikas veidotājiem formulēt politiku, kas efektīvi vērsta pret rasismu.

ES Interneta foruma paspārnē Komisija sadarbojas ar dalībvalstīm un interneta uzņēmumiem, lai izveidotu tādu atsauces sarakstu ar aizliegtiem vardarbīga ekstrēmisma simboliem un grupām, kas jāizmanto brīvprātīgi, lai iekļautu savā satura moderācijas politikā. Ar to paredzēts iepazīstināt ES Interneta foruma ministru sanāksmē 2020. gada decembrī.

Audiovizuālo mediju pakalpojumu direktīvā²⁸ ir noteiktas prasības audiovizuālo mediju pakalpojumu un video koplietošanas platformu lietotāju aizsardzībai pret kūdīšanu uz vardarbību vai naidu, kā arī pret diskriminējošiem audiovizuāliem komercpaziņojumiem. Tā arī uzliek par pienākumu video koplietošanas platformām veikt atbilstošus pasākumus, lai aizsargātu lietotājus no rasistiska un ksenofobiska satura.

Būtu jāuzsver, ka visos pasākumos, kas ierobežo tiesības uz vārda brīvību, attiecīgā gadījumā ir jāievēro Pamattiesību hartas 11. un 52. pantā noteiktās prasības un dalībvalstu konstitucionālās tradīcijas.

Komisija:

- ziņos par Rasu vienlīdzības direktīvas īstenošanu 2021. gadā;
- līdz 2022. gadam iesniegs visus tiesību aktus, kas vajadzīgi, lai novērstu trūkumus, tostarp stiprinātu līdztiesības iestāžu lomu un neatkarību;
- nodrošinās Pamatlēmuma par cīņu pret rasismu un ksenofobiju pilnīgu un pareizu transponēšanu un īstenošanu visā ES, tostarp izmantojot pārkāpuma procedūras.

Komisija mudina dalībvalstis:

²⁵ Pieredze, kas gūta saistībā ar rīcības kodeksu, palīdzēja Komisijai darbā pie 2018. gada 1. marta Ieteikuma par pasākumiem efektīvai cīņai pret nelikumīgu saturu tiešsaistē (C (2018) 1177).

²⁶ Saskaņā ar jaunākā uzraudzības pasākuma rezultātiem, ko Komisija publicēja 2020. gada jūnijā, IT uzņēmumi 24 stundu laikā novērtē 90 % no iezīmēta satura un dzēš 71 % no satura, ko uzskata par nelikumīgiem naidīgiem izteikumiem. Sīkāka informācija, tostarp naida, par ko ziņots, iemesli, ir pieejami šādā tīmekļa vietnē: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf

²⁷ Paziņojums [Eiropas digitālās nākotnes veidošana](#) - COM(2020) 67.

²⁸ Direktīva (ES) 2018/1808 (2018. gada 14. novembris), ar ko, ņemot vērā mainīgos tirgus apstākļus, groza Direktīvu 2010/13/ES par to, lai koordinētu dažus dalībvalstu normatīvajos un administratīvajos aktos paredzētus noteikumus par audiovizuālo mediju pakalpojumu sniegšanu (Audiovizuālo mediju pakalpojumu direktīva). Direktīva veicina kopregulēšanas un pašregulēšanas izmantošanu, ciktāl to pieļauj dalībvalstu tiesību sistēmas.

- nodrošināt ES tiesību aktu pilnīgu transponēšanu un pareizu piemērošanu dalībvalstīs;
- strauji panākt vienošanos par Komisijas 2008. gada priekšlikumu par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas.

2.2. Pasākumi ārpus ES tiesību aktiem – darīt vairāk, lai risinātu rasisma problēmu ikdienas dzīvē

Tiesībaizsardzības iestāžu veiktā diskriminācijas apkarošana

Efektīva policijas darbība un pamattiesību ievērošana papildina viena otru. Tiesībaizsardzības iestādēm ir vislielākā nozīme, lai nodrošinātu, ka tiesību akti tiek ievēroti un ka tiek garantēta drošība. Cīņā pret rasismu ir svarīgi atzīt dažādību un nodrošināt taisnīgu tiesībaizsardzību. Tomēr ziņojumi par diskrimināciju ir seni: *FRA* savos pētījumos²⁹ ir iekļāvusi nelikumīgu profilēšanu un policijas darbības. Šāda diskriminācija var iedragāt uzticēšanos iestādēm un radīt citus negatīvus rezultātus, piemēram, nepietiekamu ziņošanu par noziegumiem un pretestību valsts iestādēm.

ES aģentūras, piemēram, *FRA* un Tiesībaizsardzības apmācības aģentūra (*CEPOL*), jau ir devušas ievērojamus resursus³⁰, lai uzlabotu dalībvalstu spēju nodrošināt, ka valsts dalībnieki ievēro pamattiesības un principus, jo īpaši nediskriminēšanas jomā. Arī starptautiskās organizācijas³¹ ir veicinājušas šā mērķa sasniegšanu.

Tiesībaizsardzības amatpersonas parasti un likumīgi izmanto profilēšanu, lai novērstu noziedzīgus nodarījumus, izmeklētu tos un sauktu pie atbildības par tiem. Tomēr **profilēšana, kas izraisa diskrimināciju**³², pamatojoties uz īpašu kategoriju personas datiem, piemēram, datiem, kas atklāj rasu vai etnisko piederību, ir nelikumīga³³. Eiropas Padomes iestāde Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību (*ECRI*) 2020. gada jūlijā īpaši brīdināja pret rasu profilēšanu³⁴.

Ar augsta līmeņa grupas rasisma, ksenofobijas un citu neiecietības veidu apkarošanas jautājumos starpniecību Komisija atbalstīs dalībvalstis, lai novērstu diskriminējošu attieksmi tiesībaizsardzības jomā, attīstītu vajadzīgās prasmes naida noziegumu izmeklēšanai un kriminālvajāšanai par tiem un nodrošinātu taisnīgu un pienācīgu attieksmi pret cietušajiem³⁵. Tas ietvers galveno trūkumu un vajadzību apzināšanu ES dalībvalstīs un apmācības

²⁹ *Second European Union Minorities and Discrimination Survey – main results* (2017).

³⁰ Sk., piemēram, pārskatu par resursiem un iniciatīvām naida noziegumu apkarošanas apmācības programmu atbalstam ES dalībvalstīs, kas pieejams: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147

³¹ Eiropas Padome; EDSO Demokrātisku iestāžu un cilvēktiesību birojs.

³² “Profilēšana” ietver cilvēku iedalīšanu kategorijās pēc viņu (uztvertajām) personiskajām pazīmēm, kas var ietvert rasu vai etnisko piederību, ādas krāsu, reliģiju vai valstspiederību. Lai gan policijas darbinieki var ņemt vērā šādas pazīmes, apturot individu, viņi nevar izmantot nevienu no šīm pazīmēm kā vienīgo vai galveno kritēriju, lai apturētu individu. Profilēšana, kuras pamatā ir tikai vai galvenokārt viena vai vairākas aizsargātas pazīmes, ir tieša diskriminācija, un tādejādi tiek pārkāptas indivīda tiesības un brīvības, un tā ir nelikumīga (*FRA* (2018), *Preventing unlawful profiling today and in the future: a guide*).

³³ 11. panta 3. punkts Direktīvā (ES) 11/3 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi, ko veic kompetentās iestādes, lai novērstu, izmeklētu, atklātu noziedzīgus nodarījumus vai sauktu pie atbildības par tiem vai izpildītu kriminālsodus, un par šādu datu brīvu apriti.

³⁴ Sk.: <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>

³⁵ Jo īpaši izmantojot jauno darba virzienu, ko izstrādājusi Komisijas darba grupa par apmācību saistībā ar naida noziegumiem un valsts tiesībaizsardzības spēju veidošanu.

pasākumus, lai atklātu naida noziegumus un veiktu kriminālvajāšanu par tiem. *FRA* tiks aicināta apkopot un izplatīt labu praksi, kas veicina **taisnīgu policijas darbību**, pamatojoties uz spēkā esošo apmācības rokasgrāmatu³⁶ un rokasgrāmatu par nelikumīgas profilēšanas novēršanu³⁷. Aģentūrai būtu arī jāturpina vākt un publicēt datus par policijas attieksmi pret minoritātēm. *CEPOL* būtu jāpastiprina darbs pie visaptverošiem apmācību piedāvājumiem par cilvēktiesībām, ētiku un rasismu un jāpalielina vidējā līmeņa un vecāko policijas darbinieku un tiesībsardzības iestāžu pārstāvju informētība par taisnīgu un iekļaujošu policijas darbību³⁸.

Nepietiekama ziņošana par naida noziegumiem ar rasistisku motivāciju³⁹ ir nopietns šķērslis tiesībsardzībai un politikas veidošanai. Nesenajā ES stratēģijā par cietušo tiesībām⁴⁰ ir atzīts, ka noziegumos cietušajiem, kas pieder pie nelabvēlīgā situācijā esošām vai neaizsargātām kopienām vai minoritātēm, var būt maza uzticēšanās valsts iestādēm, un tas liedz viņiem ziņot par noziegumiem. Viena no stratēģijas piecām galvenajām prioritātēm ir droša vide cietušajiem, kuri ziņo par noziegumiem. Tiesībsardzības iestāžu darbinieku dažādība un iekļaujoša policijas darbība var pastiprināt uzticēšanās līmeni tiesībsardzības iestādēm un tādējādi uzlabot ziņošanu par noziegumiem. *ECRI* stingri mudināja dalībvalstis izstrādāt darbā pieņemšanas procedūras, kas nodrošinātu, ka policijas sastāvs atspoguļo iedzīvotāju dažādību, kā arī izveidot sistēmas dialogam starp policiju un minoritāšu grupu locekļiem. Uzticēšanās un ticamība ir būtiski svarīgas, lai uzlabotu sadarbību starp visiem un līdz ar to arī tiesībsardzības efektivitāti. Pašreizējā darba grupa naida noziegumu reģistrēšanas, datu vākšanas un ziņošanas veicināšanas jautājumos **izstrādās galvenos pamatprincipus**, kā mudināt cietušos ziņot par naida noziegumiem, un *FRA* 2021. gadā nāks klajā ar **ziņojumu par naida noziegumu ziņošanas veicināšanu**.

Drošība un drošums

Dažas dalībvalstis ir veikušas pasākumus, lai aizliegtu rasistiskus grupējumus un to simbolus, bieži vien saskaņā ar tiesību aktiem par naida noziegumiem, naida runu vai terorismu, vai ir noteikušas kriminālsankcijas saistībā ar noziegumu pret cilvēci un/vai nacistiskā un fašistiskā perioda noliegšanu, kā arī teroristu grupu propagandu. Komisija sadarbosies ar dalībvalstīm, lai panāktu labāku kopīgu izpratni par to, kā vērsties pret vardarbīgiem ekstrēmistu grupējumiem. Tas ietver **pārskatu par valstu reakciju** uz vardarbīgu ekstrēmismu, kas jāiesniedz attiecīgajām Padomes darba grupām 2020. gada novembrī. Turpināsies kopīgs darbs ar dalībvalstīm, lai apzinātu trūkumus, paraugpraksi un ieteikumus cīņā pret vardarbīgu ekstrēmismu, ar kuriem paredzēts nākt klajā 2021. gada sākumā.

Jānodrošina labāka to vietu aizsardzība, kurās pulcējas daudz cilvēku. Lai gan jautājums galvenokārt ir dalībvalstu kompetencē, Komisija ir pastiprinājusi centienus saskaņā ar 2017.

³⁶ *FRA* (2013), [Uz pamattiesībām balstīta policijas darbinieku apmācība – Rokasgrāmata policijas darbinieku apmācītājiem](#).

³⁷ *FRA* (2018), [Preventing unlawful profiling today and in the future: a guide](#).

³⁸ Piemēram, Eiropas Policijas priekšnieku konvencija. *CEPOL* varētu organizēt arī vidēja līmeņa policijas darbinieku un nākamo vadītāju vasaras akadēmiju.

³⁹ Saskaņā ar apsekojumu [Second European Union Minorities and Discrimination Survey – main results \(2017\)](#) 28 % respondentu, kas saskārušies ar naida motivētiem fiziskiem uzbrukumiem, ziņoja policijai, citai organizācijai vai dienestam par nesenāko naida motivētas vardarbības gadījumu piecu gadu laikā pirms apsekojuma. *FRA* apsekojumos konstatētie nepietiekamas ziņošanas iemesli ietver viedokli, ka ziņošana neko nemainītu (34 %), un neuzticēšanos policijai vai bailes no tās (28 %). *FRA* (2018), [Being Black in the EU](#).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

gada rīcības plānu, lai atbalstītu sabiedrisku vietu aizsardzību⁴¹. Pēdējos gados gan Eiropā, gan visā pasaulē vairāki teroristu uzbrukumi bija vērsti pret cilvēkiem kulta vietās, un to pamatā bieži bija rasu naidis⁴². **Drošības savienības stratēģijā**⁴³ ir paskaidrots, kā Komisija sadarbosies gan ar privāto sektoru, gan ar reģionālajām un vietējām iestādēm, lai mazinātu risku cilvēkiem sabiedriskās vietās.

Riski saistībā ar jaunajām tehnoloģijām

Līdzās daudzajām digitālās pārejas un jaunu tehnoloģiju izstrādes piedāvātajām iespējām tās var izmantot, lai pastiprinātu cīņu pret rasismu. Tomēr tās var arī radīt jaunas problēmas rasu līdztiesībai un nediskriminēšanai un iespēju vienlīdzībai kopumā, ja tās nav pietiekami un pienācīgi reglamentētas. Komisijas Baltajā grāmatā par mākslīgo intelektu⁴⁴ ir izklāstīts, kā konkrēti šīs tehnoloģijas, kas strauji attīstās, izmantošanas veidi ietver vairākus potenciālus riskus. Algoritmu izmantošana var saglabāt vai pat stimulēt rasu aizspriedumus, ja dati algoritmu izstrādei neatspoguļo ES sabiedrības dažādību.

Piemēram, pētījumi ir parādījuši, ka uz mākslīgo intelektu balstīti sejas atpazīšanas algoritmi var uzrādīt augstus nepareizas klasifikācijas rādītājus, ja tos izmanto dažās demogrāfiskās grupās, piemēram, sievietēm un cilvēkiem ar rasu vai etnisko piederību minoritātei⁴⁵. Tā var iegūt neobjektīvus rezultātus, un tas galu galā var izraisīt diskrimināciju⁴⁶. Komisija un aģentūra *eu-LISA* strādā pie sejas atpazīšanas tehnoloģijām, kas izmantojamas ES lielajās IT sistēmās robežu pārvaldībai un drošībai⁴⁷.

ES datu aizsardzības noteikumi jau ietver vairākus aizsardzības pasākumus attiecībā uz biometrisku datu apstrādi fiziskas personas unikālas identifikācijas nolūkā. Gaidāmajā **priekšlikumā par horizontālu tiesisko regulējumu mākslīgā intelekta jomā** uzmanība īpaši tiks veltīta neobjektivitātes un diskriminācijas riskam, kas var rasties mākslīgā intelekta sistēmās. Paredzams, ka tiks ierosinātas īpašas prasības attiecībā uz apmācības datu kopu kvalitāti un neobjektivitātes noteikšanas un koriģēšanas testēšanas procedūrām, kas agrīnā posmā palīdzēs novērst negatīvu diskriminējošu ietekmi un nodrošināt nepārtrauktu uzraudzību un modrību attiecībā uz atbilstību spēkā esošajiem tiesību aktiem līdztiesības jomā visā mākslīgā intelekta darbības ciklā. Attālinātu biometrisku identifikāciju un citas intruzīvas uzraudzības tehnoloģijas varētu uzskatīt par augsta riska mākslīgā intelekta lietojumprogrammām, kurām būtu jāatbilst konkrētām prasībām un kurām būtu jāveic *ex ante* atbilstības novērtējums.

Nodarbinātība, izglītība, veselība un mājokļi

Neraugoties uz uzlaboto tiesisko regulējumu, kas vērsti pret diskrimināciju, joprojām pastāv nevienlīdzība attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai, izglītībai, veselības aprūpei un mājokļiem,

⁴¹ COM(2017) 612 final. Komisija nodrošina platformu labas prakses apmaiņai ES forumā par sabiedrisku vietu aizsardzību un sniedz finansējumu sabiedrisku vietu aizsardzībai.

⁴² Piemēram, uzbrukumi mošejai Kraistčērčā, Jaunzēlandē, 2019. gada martā, uzbrukumi baznīcām Šrilankā 2019. gada aprīlī vai sinagogas apšaude Hallē, Vācijā, 2019. gada oktobrī.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Komisijas Baltā grāmata par mākslīgo intelektu. Eiropiska pieeja – izcilība un uzticēšanās” (COM(2020) 65 final).

⁴⁵ Sk. [Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification](#).

⁴⁶ Sk. *FRA*, [Facial recognition technology: fundamental rights considerations in the context of law enforcement](#).

⁴⁷ Tas balstīsies uz Kopīgā pētniecības centra pašreizējo darbu. Protokolu vispirms izstrādās topošajai kopējai biometrisku datu salīdzināšanas sistēmai saistībā ar iecelšanas/izceļošanas sistēmu, un nākamajā posmā to attiecinās arī uz Šengenas informācijas sistēmu.

un tiesību akti ir jāatbalsta ar politikas pasākumiem. Ja tiesiskā aizsardzība nav pietiekama, Komisija apkaros rasismu, izmantojot arī politiku un finansēšanas programmas.

Eiropas sociālo tiesību pīlāra mērķis ir nodrošināt taisnīgumu ikviena iedzīvotāja ikdienas dzīvē neatkarīgi no tā, vai viņš mācās, strādā, meklē darbu vai ir pensijā, dzīvo pilsētā vai lauku apvidū, neatkarīgi no personiskajām pazīmēm, tostarp rasu vai etniskās piederības. Ar rīcības plānu attiecībā uz Eiropas sociālo tiesību pīlāru, ar ko Komisija nāks klajā 2021. gadā, vēl vairāk tiks atbalstīta līdztiesība darba tirgū, tostarp attiecībā uz cilvēkiem ar rasu vai etnisko piederību minoritātei⁴⁸. Tāpat 2021. gadā Komisija nāks klajā ar **Garantiju bērniem**, kuras mērķis būs nodrošināt labāku sociālo iekļaušanu visiem bērniem, kam tā nepieciešama, un nodrošināt viņiem piekļuvi galvenajiem pakalpojumiem.

Mums visiem ir jāpieliek pūles, lai Eiropā valdītu labklājība un sociāls taisnīgums. Tomēr Covid-19 krīze ir parādījusi vai pat saasinājusi nevienlīdzību. Pilnībā izmantojot iespējas, ko piedāvā *Next Generation EU* un **tehniskā atbalsta instruments** strukturālajām reformām, Komisija sadarbosies ar dalībvalstīm, lai nodrošinātu, ka atbalsts tādās jomās kā darba tirgus, izglītība un apmācība, sociālā aizsardzība, veselības aprūpe un mājokļi veicina vienlīdzību.

2021.–2027. gada plānošanas periodā ES fondi atbalstīs dalībvalstu centienus veicināt sociālo iekļaušanu⁴⁹, nodrošinot vienlīdzīgas iespējas visiem un apkarojot diskrimināciju. ES fondi veicinās infrastruktūras attīstību un vienlīdzīgu piekļuvi darba tirgum, veselības un sociālajai aprūpei, mājokļiem un augstas kvalitātes, nenošķirti un iekļaujošiem pakalpojumiem izglītībā un apmācībā visiem, jo īpaši nelabvēlīgā situācijā esošām grupām.

- **Nodarbinātība**

Nodarbinātības jomā diskriminācijas aizliegums attiecas uz dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, invaliditāti, vecumu, dzimumorientāciju un reliģiju vai pārliecību. Tomēr diskriminācija darbā vai darba meklējumos ir plaši izplatīta; tā var izpausties dažādos veidos un ietekmēt atsevišķas grupas vairāk nekā citas⁵⁰. Piemēram, Āfrikas izcelsmes cilvēki saskata īpaši lielu neatbilstību starp viņu nodarbinātības kvalitāti un izglītības līmeni, kas izpaužas kā zemāks apmaksātā darba rādītājs to cilvēku vidū, kuriem ir augstākā izglītība, salīdzinājumā ar pārējiem iedzīvotājiem⁵¹. Ir pierādījumi, ka kandidāti, kuri savā dzīves aprakstā (*curriculum vitae*) atklāti norāda, ka ir musulmaņi, saņem mazāk uzaicinājumu uz darba intervijām nekā vienlīdz kvalificēti kandidāti ar “reliģiski neitrālu” dzīves aprakstu⁵². Salīdzinājumā ar pārējiem iedzīvotājiem ir daudz augstāks to jauniešu īpatsvars ar Ziemeļāfrikas, Āfrikas vai romu kopienas izcelsmi, kas nestrādā, nemācās vai neapgūst arodu⁵³. Paredzams, ka problēmas saasināsies līdz ar Covid-19 krīzi, jo ekonomikas

⁴⁸ Paziņojums [Spēcīga sociālā Eiropa taisnīgai pārejai](#) (COM(2020) 14 final).

⁴⁹ Konkrēti Eiropas Sociālais fonds Plus (ESF+) un Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF). Saskaņā ar ierosināto ESF+ dalībvalstīm vismaz 25 % no ESF+ finansējuma ir jāpiešķir pasākumiem, kas veicina sociālo iekļaušanu un ir vērsti uz tām personām, kam tas visvairāk nepieciešams. Vispārējais mērķis – 4 % – ir arī mērķis atbalstīt visneaizsargātākās personas. Papildus ESF+ konkrētajam mērķim marginalizēto iedzīvotāju grupu integrācijai var izmantot vairākus citus ES finansēšanas instrumentus.

⁵⁰ Sk. *FRA* (2017a) un *FRA* (2017b). Piemēram, atbildot uz jautājumu par savu pieredzi 12 mēnešu laikā pirms aptaujas, 13 % musulmaņu respondentu atbildēja, ka viņi jūtas diskriminēti, meklējot darbu. Līdzīga pieredze saistībā ar diskrimināciju darba meklējumos tika konstatēta 16 % romu respondentu un 15 % Ziemeļāfrikas izcelsmes cilvēku vidū.

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

⁵² Sk. “Apvāršņa 2020” pētniecības projektu “Izaugsme, iespēju vienlīdzība, migrācija un tirgi” (*GEMM*): <http://gemm2020.eu/>

⁵³ Piemēram, Austrijā līdz 76 % Āfrikas izcelsmes jauniešu nestrādā, nemācās vai neapgūst arodu, salīdzinot ar 8 % iedzīvotāju vidū kopumā (*FRA* (2018), [Being Black in the EU](#)).

lejupslīdei ir tendence saasināt nevienlīdzību. Šajā sakarā izšķiroša nozīme ir spēkā esošo juridisko instrumentu pilnīgai īstenošanai un izpildei. Turklāt rīcības plāns attiecībā uz Eiropas sociālo tiesību pīlāru palīdzēs labāk novērst diskrimināciju nodarbinātības jomā.

Tāpat arī pareizās prasmes nozīmē, ka ir vieglāk atrast darbu, palikt darba tirgū un pāriet no vienas darbavietas uz citu. Tam nepieciešama vienlīdzīga piekļuve profesionālās pilnveides iespējām visiem cilvēkiem neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības vai citiem aspektiem, uz kuriem var būt balstīta diskriminācija. Komisija nesēn pieņēma **Eiropas prasmju programmu**⁵⁴, kuras stūrakmens ir sociālais taisnīgums, ieskaitot **Padomes ieteikumu par profesionālo izglītību un apmācību** (PIA), kurā pausts aicinājums nodrošināt, lai PIA programmas būtu iekļaujošas attiecībā uz neaizsargātām grupām, tostarp cilvēkiem ar rasu vai etnisko piederību minoritātei⁵⁵. Jaunieši no nelabvēlīgā situācijā esošām grupām, piemēram, jaunieši ar rasu vai etnisko piederību minoritātei vai jaunieši migranti saskaras ar papildu šķēršļiem ienākšanai darba tirgū. **Pastiprinātajā garantijā jauniešiem** šī problēma ir atzīta un dalībvalstīm ir ieteikts pastiprināti vērsties pie visneaizsargātākajiem jauniešiem un pievērst pienācīgu uzmanību visu veidu diskriminācijai⁵⁶. **Eiropas valstu nodarbinātības dienestu tīkls** apzinās valstu nodarbinātības dienestos visā ES piemērotās pieejas nediskriminēšanai un veicinās savstarpēju mācīšanos uz šā pamata⁵⁷. Arī sociālie uzņēmumi un sociālā ekonomika kopumā var būt celmlauži cīņā pret rasu nevienlīdzību, un to loma tiks apskatīta **Eiropas rīcības plānā sociālajai ekonomikai**, ar ko Komisija nāks klajā 2021. gadā.

- *Izglītība*

Saskaņā ar Rasu vienlīdzības direktīvu bērniem ar jebkuru rasu vai etnisko piederību jābūt vienlīdzīgai piekļuvei izglītībai. Skolotāji ir jāapmāca strādāt ar visiem bērniem un ņemt vērā dažādas izcelsmes skolēnu vajadzības, tostarp jautājumos, kas skar rasu diskrimināciju. Skolām vajadzētu būt drošām patvēruma vietām, bez iebiedēšanas, rasisma un diskriminācijas. Bērni būtu savlaicīgi jāizglīto tādos jautājumos kā līdztiesība, cieņa un iekļaušana, un viņiem vajadzētu būt spējīgiem veicināt šādas vērtības savu vienaudžu un kopieniu vidū⁵⁸.

Lai gan par izglītības un apmācības sistēmu saturu un organizāciju ir atbildīgas dalībvalstis, iekļaujošas izglītības stiprināšana ir viena no ES sadarbības prioritātēm. Iekļaušana un taisnīgums izglītībā būs viena no **Eiropas izglītības telpas** prioritārajām dimensijām. Šis iekļaušanas un taisnīguma pienākums vienlīdz attiecas arī uz digitālo mācīšanos un izglītību saskaņā ar atjaunināto **digitālās izglītības rīcības plānu**, kas tiks iesniegts šogad. Komisija 2021. gadā nāks klajā ar visaptverošu stratēģiju par bērnu tiesībām, kurā būs iekļautas darbības rasisma un diskriminācijas apkarošanai. Skolām ir būtiska loma, palīdzot mazināt rasu stereotipus un aizspriedumus bērnu vidū.

Arī jauniešiem var būt svarīga loma cīņā pret rasismu un diskrimināciju. Komisija kopā ar dalībvalstīm apkopoja Eiropas jauniešu viedokļus, izmantojot ES jaunatnes dialoga procesus,

⁵⁴ Paziņojums [Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un izturētspējai](#) (COM(2020) 274 final).

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

⁵⁶ Priekšlikums Padomes Ieteikumam “Tilts uz nodarbinātību – Garantijas jauniešiem pastiprināšana” (COM(2020)277 final).

⁵⁷ Paziņojums “Jauniešu nodarbinātības atbalsts – tilts uz darbvietām nākamajai paaudzei” (COM(2020) 276 final).

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

kuru rezultātā tika sasniegti 11 Eiropas jaunatnes mērķi⁵⁹. Tie sniedz redzējumu par Eiropu, kas ļauj jauniešiem pilnībā īstenot savu potenciālu, veicina vienlīdzību un iekļaujošu sabiedrību.

Ar programmu “Erasmus+” finansē projektus, kas veicina cilvēku ar rasu vai etnisku piederību minoritātei integrāciju⁶⁰. Tāpat **Eiropas Solidaritātes korpuss** var veicināt solidaritātes aktivitātes, kas vērstas uz cīņu pret rasismu un diskrimināciju, un plašu līdzdalību⁶¹. Turpmākās programmas⁶² nodrošinās, ka tiek pieliktas pūles, lai veicinātu sociālo iekļaušanu un uzlabotu to cilvēku informēšanu, kuriem ir mazāk iespēju, cita starpā novēršot šķēršļus, ar kuriem saskaras nepietiekami pārstāvētas grupas un minoritātes, lai piekļūtu programmu piedāvātajām iespējām, un dodot iespēju projektu organizētājiem un dalībniekiem diskrēti mijiedarboties ar cilvēkiem no dažādām vidēm.

Radikalizācijas izpratnes tīkls⁶³ atbalstīs skolotāju, jaunatnes darbinieku un plašākas visu vecuma grupu kopienas darbu saistībā ar polarizējošām debatēm un stigmatizējošu runu klasē.

- *Veselība*

Covid-19 krīze ir parādījusi⁶⁴, kādas sekas ir pašreizējai veselības aprūpes jomā vērojamajai nevienlīdzībai, no kuras cieš cilvēki ar rasu vai etnisko piederību minoritātei⁶⁵. Rasisms rada traumu un tādējādi var ietekmēt arī cilvēku garīgo veselību. Jaunā **programma “ES Veselība”** un Eiropas plāns cīņai pret vēzi palīdzēs novērst nevienlīdzību veselības jomā, ņemot vērā dažādu grupu īpašās vajadzības. Paraugprakses apmaiņa starp veselības aprūpes speciālistiem visā ES un diskusijas ar pacientu organizācijām un pilsonisko sabiedrību palīdzēs nodrošināt uz pacientiem orientētu pieeju, kas aptver cilvēku ar rasu vai etnisko piederību minoritātei īpašās vajadzības. **ES Veselības politikas platformā**⁶⁶ īpaša uzmanība tiks pievērsta tādas nevienlīdzības mazināšanai, kuras pamatā ir rasu vai etniskā piederība, un pilsoniskās sabiedrības priekšlikumi tiks nodoti ES un valsts līmeņa veselības politikas veidotājiem. **Komisijas Veselības veicināšanas, slimību profilakses un nepārnēsājamo slimību pārvaldības koordinācijas grupa**⁶⁷ tiks aicināta izvēlēties labāko praksi attiecībā uz

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals;Tie> ir iekļauti ES jaunatnes stratēģijā 2019.–2027. gadam.

⁶⁰ Kopš 2014. gada ar programmu “Erasmus+” ir atbalstīti aptuveni 26 000 projektu (kuros iesaistīti vairāk nekā 708 000 dalībnieku) tādās jomās kā līdztiesība un nediskriminēšana, starpkultūru/starpreliģiju dialogs un iekļaušana.

⁶¹ Kopš 2018. gada Eiropas Solidaritātes korpusa ietvaros šajās jomās ir atbalstīti 2100 projekti, kuros iesaistīti vairāk nekā 14 500 jauniešu.

⁶² Stratēģija aptvers visas izglītības, apmācības, jaunatnes un sporta jomas. To īsteno visu turpmāko “Erasmus+” un Eiropas Solidaritātes korpusa programmu darbības laiku.

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

⁶⁴ Sk. *The COVID-19 pandemic: power and privilege, gentrification, and urban environmental justice in the global north*, Cities & Health and National Center for Immunization and Respiratory Diseases (NCIRD).

⁶⁵ Saskaņā ar (FRA) EU-MIDIS II datiem romu sievietes vecumā no 50 gadiem gandrīz divreiz biežāk nekā sievietes, kas nav romu sievietes (attiecīgi 55 % un 29 %), ziņoja, ka viņu veselības stāvoklis ir “slikts” vai “ļoti slikts”.

⁶⁶ ES Veselības politikas platforma (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) ir interaktīvs instruments, lai veicinātu diskusijas par sabiedrības veselības problēmām un apmainītos ar zināšanām un paraugpraksi. Tajā apvienojušās 7000 reģistrētu nevalstisko organizāciju grupas un ieinteresētās personas, aicinot apmainīties ar pieredzi savā starpā un ar Komisiju, lai apvienotu zināšanas kopīgos paziņojumos un vērstu darbības uz plašu auditoriju.

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

to, kā veselības profilakses stratēģijās, kuras jāizvērs ar ES budžeta atbalstu, iekļaut cilvēkus ar rasu vai etnisko piederību minoritātei. Arī papildu pētniecības projekti pamatprogrammas “**Apvārsnis Eiropa**” ietvaros varētu dot ieguldījumu šajā darbā. Būtu jāveic pētījumi par veselības sociālekonomiskajiem faktoriem no rasu viedokļa.

- **Mājokļi**

Personas, kas saskaras ar rasu diskrimināciju, ir vairāk pakļautas sliktu dzīves apstākļu un mājokļa segregācijas riskam⁶⁸. Diskriminācija mājokļu tirgū⁶⁹ pastiprina segregāciju⁷⁰, radot domino efektu izglītības vai nodarbinātības iespēju ziņā un – ģimeņu ar bērniem gadījumā – būtisku negatīvu ietekmi uz bērnu attīstību.

Valsts un vietējās iestādes ir galvenās atbildīgās par pasākumiem⁷¹, kas veicami, lai novērstu sociālo un mājokļu segregāciju un atrisinātu šo problēmu⁷². **Kohēzijas politikas fondi**⁷³ 2021.–2027. gada periodā joprojām būs galvenie instrumenti, lai atbalstītu darbības tādu mājokļu jomā, kas nav nošķirti, un nodrošinātu piekļuvi iekļaujošiem un kvalitatīviem vispārējiem pakalpojumiem. Joprojām būtiska būs atbilstība ES Pamattiesību hartai, izņemot finansiālu atbalstu darbībām, kas veicina jebkāda veida jaunas segregācijas radīšanu. Komisijas “renovācijas viļņa” iniciatīva veicinās energoefektivitāti sociālajos mājokļos un citos mājokļos, kuros dzīvo cilvēki ar mazākiem ienākumiem.

Komisija:

- nodrošinās, ka tiesiskajā regulējumā mākslīgā intelekta jomā uzmanība īpaši tiks veltīta neobjektivitātes un diskriminācijas riskam, kas var rasties mākslīgā intelekta sistēmās;
- izmantos politikas pasākumus un finansēšanas programmas, lai apkarotu rasismu un diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi nodarbinātībai, izglītībai un apmācībai, veselības aprūpei, sociālajai aizsardzībai un mājokļiem;
- nodrošinās, ka gaidāmajā visaptverošajā stratēģijā par bērnu tiesībām tiks iekļautas konkrētas darbības rasisma un diskriminācijas apkarošanai.

Komisija mudina dalībvalstis:

- pastiprināt centienus, lai novērstu diskriminējošu attieksmi tiesībaizsardzības iestādēs un palielinātu uzticamību tiesībaizsardzības darbam pret nauda noziegumiem;
- veidot pārskatu par valsts reakciju uz vardarbīgu ekstrēmismu un noteikt trūkumus un paraugpraksi tā apkarošanā.

⁶⁸ Eiropas Parlamenta Izpētes dienests, [The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia](#).

⁶⁹ Saskaņā ar FRA ziņojumu *Being Black in Europe* gandrīz puse respondentu dzīvo pārapdzīvotos mājokļos (45 %) salīdzinājumā ar 17 % no visiem ES iedzīvotājiem. Desmitā daļa respondentu (12 %) dzīvo ļoti sliktos sadzīves apstākļos, pārapdzīvotos mājokļos ar cauru jumtu, puvī sienās vai logos, bez vannas/dušas un iekštelpu tualetes vai pārāk tumšā mājoklī.

⁷⁰ Segregāciju raksturo marginalizētas grupas locekļu fiziska un sociāla nošķiršana no nemarginalizētu grupu locekļiem un nevienlīdzīga piekļuve vispārējiem, iekļaujošiem un kvalitatīviem pakalpojumiem. Sk. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segreatio_n_en.pdf

⁷¹ Tie var ietvert plašu darbību klāstu, piemēram, sabiedrisko pakalpojumu infrastruktūras attīstību, pasākumus nodarbinātības, izglītības un apmācības, veselības un mājokļu jautājumos un iespēju nodrošināšanu kopienai.

⁷² Marginalizētās un nošķirtās kopienas var identificēt, izstrādājot “nabadzības” kartes statistiski teritoriālo vienību klasifikācijas (NUTS) 3. līmenī un zemākā līmenī.

⁷³ Eiropas Reģionālās attīstības fonds (ERAF), Kohēzijas fonds (KF) un Eiropas Sociālais fonds Plus (ESF+).

FRA būtu jāapkopo dati un jāizplata laba prakse, kas veicina taisnīgu policijas darbību. *CEPOL* būtu jānodrošina efektīvas apmācību programmas.

3. Strukturālais rasisms – pamatproblēmas risināšana

Rasisms bieži vien ir dziļi iesakņojies mūsu sabiedrības vēsturē un ir saistīts ar tās kultūras saknēm un normām. To var redzēt veidā, kā darbojas sabiedrība, kā tiek sadalīta vara un kā iedzīvotāji mijiedarbojas ar valsti un sabiedriskajiem pakalpojumiem. Tas var būt neapzināts un bieži vien izpaužas tādējādi, ka netiek aizstāvētas rasisma skarto cilvēku intereses, pat ja ne vienmēr tas ir tiešs mēģinājums atstumt. Tā kā strukturālā rasisma ietekme var būt tikpat nopietna un kaitīga kā individuālais rasisms, ir jāatzīst tā pastāvēšana un tas ir jānovērš, izmantojot proaktīvu politiku. Interseksionālā perspektīva padziļina izpratni par strukturālo rasismu un padara atbildes pasākumus efektīvākus.

3.1. Pārmaiņu rīcībpolitikas

Stereotipu apkarošana un vēstures izpratnes veidošana

Stereotipi var būt gadsimtiem seni, iesīkstējuši un ar tendenci būt pašpietiekamiem. Pārāk bieži stereotipus pastiprina sociālās sašķeltības tendence, kas minoritātes nobīda atsevišķā telpā, nošķirot no vairākuma gan sociālajā, gan arī fiziskajā ziņā.

Aizspriedumus un stereotipus, pirmkārt, var risināt, atzīstot rasisma vēsturiskās saknes. Koloniālisms, verdzība un holokausti ir iesakņoti mūsu vēsturē un būtiski ietekmē sabiedrību šodien. Atceres nodrošināšana ir svarīgs elements iekļaušanas un sapratnes veicināšanā: piemēram, ES būtu skaidri jānorāda galvenās ar rasismu saistītās piemiņas dienas, kā **Starptautiskā verdzības izskaušanas diena**⁷⁴, kā to ierosinājis Eiropas Parlaments⁷⁵. Vēsture un vēstures mācīšana ir svarīgs jautājums **Eiropas Padomes** izglītības programmās⁷⁶. Eiropas Padome 2020. gada jūlijā pieņēma ieteikumu, kurā aicināja iekļaut romu un/vai *Travellers* vēsturi skolu mācību programmās un mācību materiālos. Kā daļa no ES rīcības **kultūras un vērtību** jomā programma “Radošā Eiropa” un programma “Pilsonība, vienlīdzība, tiesības un vērtības” piedāvās atbalstu projektiem, kuru mērķis ir novērst šķēršļus un kuri veicina nepietiekami pārstāvētu un nelabvēlīgā situācijā esošu grupu sociālo iekļaušanu un līdzdalību, tostarp tādus aspektus kā minoritāšu vieta Eiropas sabiedrībā un koloniālisma vēsturiskais mantojums.

Veids, kādā **plašsaziņas līdzekļos** tiek attēloti cilvēki ar rases vai etnisko piederību minoritātei, un tas, vai viņi vispār tiek vai netiek attēloti, var pastiprināt negatīvos stereotipus, jo viņu nepietiekama pārstāvība plašsaziņas līdzekļu profesijās vēl vairāk pastiprina šo tendenci. Līdzsvarotām demokrātiskām debatēm ir vajadzīgi neatkarīgi un plurālistiski plašsaziņas līdzekļi. Līdzsvarota un pozitīva vēstījuma veicināšana, žurnālistu informētības un zināšanu palielināšana, kā arī plašsaziņas līdzekļu lietotprasmes veicināšana ir izšķirīgi svarīgs devums iekļaujošai sabiedrībai. Pamatojoties uz semināriem par romiem⁷⁷, Komisija

⁷⁴ Galvenās dienas ir Starptautiskā holokausta piemiņas diena (27. janvāris), Starptautiskā diena pret rasu diskrimināciju (21. marts), Eiropas romu holokausta piemiņas diena (2. augusts) un Starptautiskā verdzības izskaušanas diena (2. decembris).

⁷⁵ Eiropas Parlamenta 2019. gada 26. marta rezolūcija par afrikāņu izcelsmes cilvēku pamattiesībām Eiropā.

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

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

izstrādās virkni semināru par rasu un etniskajiem stereotipiem, pulcējot kopā žurnālistus, pilsoniskās sabiedrības organizācijas un cilvēku ar rases vai etnisko piederību minoritātei pārstāvjus. Turklāt Komisija sadarbojas ar Eiropas Žurnālistu federāciju saistībā ar virkni tiešsaistes semināru, kas plānoti 2021. gada sākumā, lai veicinātu informētību un līdzsvarotu informācijas izklāstu par musulmaņiem un islāmu. Kultūras un radošās nozares saskaras ar līdzīgām problēmām, piemēram, nepietiekamu pārstāvību filmu veidotāju vidū vai stereotipiem citos kultūras produktos. Tajā pašā laikā šīs nozares var būt spēcīgs līdzeklis līdztiesības, daudzveidības un iekļaušanas veicināšanai.

Komisija 2021. gadā un turpmāk, pamatojoties uz pieredzi, kas gūta no iepriekšējām iniciatīvām, veicinās izpratnes veidošanu, izmantojot mērķtiecīgus komunikācijas pasākumus. Tas ietvers iespēju uzrunāt augsta līmeņa pārstāvjus politiskā, sportā, uzņēmējdarbībā vai kultūras jomā un aicinājumu organizācijām ar plašu auditoriju sniegt atbalstu.

Viens no **dezinformācijas** mērķiem var būt jo īpaši vērsties pret minoritātēm, kā arī plašāk kurināt sociālos nemierus. Covid-19 pandēmija sniedza tam daudzus piemērus⁷⁸. **Eiropas Digitālo plašsaziņas līdzekļu novērošanas centra** darbā, atbalstot faktu pārbaudītājus un pētniekus cīņā pret dezinformāciju, īpaša uzmanība tiks pievērsta dezinformācijai un sazvērestību teorijām, kas vēstas uz minoritāšu kopienām. Plašsaziņas līdzekļu lietotprasmes kampaņās svarīga nozīme ir arī rasu diskriminācijas vēstījuma mazināšanai, kas tiek izplatīts ar dezinformācijas palīdzību. Projekti **“Plašsaziņas līdzekļu lietotprasme visiem”**⁷⁹ atbalsta šos mērķus. Šo darbu turpinās izvērst gaidāmajā Eiropas demokrātijas rīcības plānā un plašsaziņas līdzekļu un audiovizuālās jomas rīcības plānā.

ES rīcībā **sporta** jomā prioritāte arī tiek piešķirta projektiem, kas vērsas pret stereotipiem un veicina sociālo iekļaušanu ar sporta palīdzību, tostarp sadarbībā ar tādām nozīmīgām organizācijām kā Eiropas Futbola asociāciju savienība (*UEFA*) un Starptautiskā Futbola asociāciju federācija (*FIFA*)⁸⁰.

Saskaņā ar 2021.–2027. gada programmu “Erasmus+”⁸¹ īpaša uzmanība tautas sportam⁸² ļaus vieglāk piedalīties cilvēkiem no jebkuras vides, tostarp cilvēkiem ar rases vai etnisko piederību minoritātei.

Kultūras nozare, sākot ar mūziku un beidzot ar kino un skatuves mākslu, ir spēcīga joma iekļaušanas veicināšanai un rasisma apkarošanai.

Pareizie dati apzinātai rīcībpolitikas izvēlei

Precīzi un salīdzināmi dati ir būtiski, lai politikas veidotāji un sabiedrība varētu novērtēt diskriminācijas apmēru un raksturu, kā arī lai izstrādātu, pielāgotu, uzraudzītu un novērtētu

⁷⁸ Kopīgs paziņojums “Ar Covid-19 saistītās dezinformācijas apkarošana, pamatojoties uz faktiem”, (JOIN(2020) 8).

⁷⁹ Sagatavošanas darbības atbalsta jaunus izglītojošus materiālus dezinformācijas apkarošanai un izstrādā paņēmienus, kā palielināt informētību par metodēm, ko parasti izmanto ļaunprātīgi dalībnieki, lai radītu, izplatītu un vairotu dezinformāciju internetā.

⁸⁰ Kopīgās iniciatīvas ietver *UEFA Respect*, *#EqualGame* un *#WePlayStrong* kampaņas un *FIFA #stopracism* un *#stopviolence* kampaņas.

⁸¹ COM(2018) 367, *final*.

⁸² proti, organizēts sports, ar ko vietējā līmenī nodarbojas sportisti amatieri, un “visiem pieejams sports”.

rīcībpolitikas. Tādēļ dati ir **jāsadala pēc etniskās vai rasu izcelsmes**⁸³. Tomēr salīdzinājumā ar datiem par citiem diskriminācijas pamatiem, piemēram, dzimumu, invaliditāti un vecumu, šādu datu ir salīdzinoši maz. Šķēršļi ir kopīgas metodikas izveides problēmas, jo dažas dalībvalstis vāc šādus datus, savukārt citas apzināti izvairās no šādas pieejas. Tā rezultātā daudzos apsekojumos galvenā uzmanība ir pievērsta tam, kā tiek uztverta diskriminācija, vai tiek izmantoti aizstājēji, piemēram, pilsonība vai dzimšanas valsts. Uzticamu un salīdzināmu datu vākšana Eiropas un valstu līmenī ir būtisks efektīvas rīcības priekšnoteikums.

Svarīga loma ir **Pamattiesību aģentūrai**, piemēram, sadarbībā ar Komisiju tā atbalsta dalībvalstu centienus uzlabot datu vākšanu un reģistrēšanu par naida noziegumiem. Nākamajos divos gados notiks jauni Pamattiesību aģentūras apsekojumi par imigrantu un imigrantu pēcnācēju stāvokli, kā arī par diskrimināciju un naida noziegumiem pret ebrejiem. Arī turpmāk periodiski tiks veiktas **Eiroparometra** aptaujas par diskrimināciju⁸⁴, lai laika gaitā varētu uzraudzīt attieksmes un uztveres izmaiņas.

Līdztiesības iestāžu sadarbība var būt lietderīga, lai pārbaudītu savas līdztiesības datu vākšanas sistēmas, novērstu šķēršļus, kas traucē šādām sistēmām būt efektīvām un/vai salīdzinošām un sadarbībspējīgām, un apsvērtu, kā vislabāk uzlabot un koordinēt savu datu vākšanu. Komisija atbalstīs centienus attīstīt šādu koordināciju.

Tomēr ir vajadzīgs nopietnāks solis uz priekšu ceļā uz **jaunu pieeju datu vākšanai par līdztiesību**. Priekšnoteikums virzībai uz kopīgu datu kopumu ir pilnīga konstitucionālo normu, ES datu aizsardzības tiesību aktu un ES Pamattiesību hartas ievērošana. Ir jāievieš aizsardzības pasākumi, lai nodrošinātu, ka sensitīvus līdztiesības datus nevar sasaistīt atpakaļ ar indivīdu. Tas nozīmē pilnīgu atbilstību datu aizsardzības noteikumiem, jo īpaši, lai mazinātu jebkādu iespējamu ļaunprātīgas izmantošanas risku. Komisija organizēs apaļā galda diskusiju par līdztiesības datiem, kurā pulcēsies galvenās ieinteresētās personas⁸⁵, lai izpētītu šķēršļus tādu datu vākšanai, kas saistīti ar rasi vai etnisko izcelsmi, un noteiktu veidus, kā panākt saskaņotāku pieeju, tostarp attiecībā uz krusteniskajiem datiem, piemēram, attiecībā uz reliģiju vai ticību un dzimumu. Būtu jāizvirza mērķis, lai **dalībvalstis**, pilnībā ņemot vērā savu nacionālo kontekstu, virzītos uz tādu **datu vākšanu, kas sadalīti pēc rasu vai etniskās piederības**, lai aptvertu gan subjektīvo diskriminācijas un viktimizācijas pieredzi, gan rasisma un diskriminācijas strukturālos aspektus. Šiem datiem vajadzētu būt visaptverošiem, uzticamiem, regulāriem un savlaicīgiem; integrētiem ES un valstu apsekojumos; gan reprezentatīviem, gan salīdzināmiem⁸⁶.

Eurostat 2021. gadā rīkos ES darbaspēka apsekojumu (ES DSA), kas ir īpašs modulis par migrantu situāciju darba tirgū, kurā būs iekļauti aspekti saistībā ar diskrimināciju darbā.

⁸³ Jau 2002. gadā notikušajā ANO Pasaules konferencē pret rasismu, rasu diskrimināciju, ksenofobiju un ar to saistīto neiecietību un Durbanas rīcības programmā tika apstiprināta vajadzība apkopot iedzīvotāju statistikā sadalītus datus, kas jāvāc ar respondentu nepārprotamu piekrišanu, pamatojoties uz viņu pašidentificēšanu un ievērojot cilvēktiesību standartus, kas aizsargā privātumu; https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf

⁸⁴ Turpmākie pasākumi saistībā ar [Eiroparometra 2019. gada aptauju Nr. 493 par diskrimināciju ES](#) un tās priekšgājējām.

⁸⁵ Aptverot līdztiesības struktūras, pilsoniskā sabiedrība, akadēmisko aprindu pārstāvji, ES institūcijas, ES iestādes, piemēram, Eiropas Datu aizsardzības uzraudzītājs, Pamattiesību aģentūra un citas ES aģentūras, uzņēmumi, statistikas institūti, veselības aprūpes darbinieki, starptautiskās organizācijas, dalībvalstu pārstāvji utt.

⁸⁶ Sk. [pamatnostādnes](#), kuras sagatavojusi Augsta līmeņa grupas nediskriminācijas un dažādības jautājumos apakšgrupa par līdztiesības datiem. Skatīt arī [ANO Statistikas komisijas "Iedzīvotāju un mājojumu skaitīšanas principus un ieteikumus"](#).

Komisija:

- veiks virkni pasākumu, lai vērstos pret rasu un etniskajiem stereotipiem, iesaistot plašsaziņas līdzekļus, pilsonisko sabiedrību un cilvēku ar rases vai etnisko piederību minoritātei pārstāvjus;
- uzsāks pasākumus, lai veicinātu konsekventu pieeju datu vākšanai par līdztiesību, jo īpaši attiecībā uz datiem, kas sadalīti pēc rasu vai etniskās piederības.

Komisija mudina dalībvalstis:

- aktīvi vērsties pret rasu un etniskajiem stereotipiem, izmantojot plašsaziņas līdzekļus, izglītību, kultūru un sportu;
- uzlabot pēc rases vai etniskās piederības sadalītu datu vākšanu.

3.2. Īstenošanas sistēma: ES rīku pilnīga izmantošana

Rīcība vietējā, reģionālā, valsts un starptautiskā līmenī

- Valstu rīcības plāni

Rasisms ir jāapkaro visos līmeņos, un tas būtu jārisina holistikā veidā. Valstu rīcības plāni ir izrādījušies veiksmīgs veids, kā dalībvalstis var efektīvi reaģēt uz rasismu un rasu diskrimināciju, vienlaikus pielāgojot konkrētas darbības saviem apstākļiem. Tomēr saskaņā ar neseno *FRA* ziņojumu tikai aptuveni pusei dalībvalstu jau ir šādi plāni⁸⁷. Komisija mudina **visas dalībvalstis izstrādāt un pieņemt valsts rīcības plānus pret rasismu un rasu diskrimināciju**. Rīcības plānus varētu izmantot ne tikai kā norādes darbam ar rasisma apkarošanu valsts kontekstā, bet arī kā instrumentus labas prakses apmaiņai starp dalībvalstīm.

Komisija ierosina sadarboties ar dalībvalstīm, lai noteiktu kopējus pamatprincipus valstu rīcības plāniem, cieši iesaistot pilsonisko sabiedrību un līdztiesības iestādes. Līdz 2021. gada beigām Komisija nāks klajā ar galvenajiem principiem un elementiem, kas vajadzīgi, lai izstrādātu efektīvus valstu rīcības plānus⁸⁸. Tas varētu kalpot par pamatu tam, lai visas dalībvalstis līdz 2022. gada beigām izstrādātu un pieņemtu valsts rīcības plānus.

Kopīgie pamatprincipi varētu ietvert:

- ✓ ievērot ES līmeņa rīcības plānā noteiktās politikas jomas⁸⁹, piemēram, tiesību akti rasisma apkarošanai, diskriminācijas apkarošana no tiesībaizsardzības iestāžu puses vai diskriminācijas novēršana izglītībā un apmācībā, nodarbinātībā, veselības aprūpē un

⁸⁷ Saskaņā ar *FRA* 2020. gada ziņojumu (*FRA*, 2020. gada jūnijs) 15 dalībvalstis 2019. gadā ir ierosinājušas valdības rīcības plānus pret rasismu, rasu/etnisku diskrimināciju un ar to saistītu neiecietību (Apvienotā Karaliste, Beļģija, Čehija, Francija, Horvātija, Itālija, Īrija, Lietuva, Nīderlande, Portugāle, Slovākija, Somija, Spānija, Vācija un Zviedrija).

⁸⁸ Šo darbu turpinās jaunā apvienotā apakšgrupa, kuras sastāvā būs eksperti no ES Augsta līmeņa grupas rasisma, ksenofobijas un citu neiecietības veidu apkarošanas jautājumos un ES Augsta līmeņa grupas nediskriminācijas jautājumos.

⁸⁹ Diskriminācijas aizlieguma tiesību akti un līdztiesības iestāžu loma; naida runa un naida noziegumi; tiesībaizsardzības iestāžu veikta nelikumīga profilēšana; riski, ko rada jaunās tehnoloģijas; stereotipi un vēstures izpratne; vienlīdzīga piekļuve izglītībai, nodarbinātībai, veselības aprūpei, mājokļiem; līdztiesības jautājumu integrēšana valsts līmenī; reģionālo un vietējo līmeņu iesaistīšana; finansējums cīņai pret rasismu; datu vākšana, dialogs ar pilsonisko sabiedrību.

mājokļu jomā; pamatoties uz visaptverošu novērtējumu par rīcību, kas vajadzīga valsts līmenī visās šajā rīcības plānā izklāstītajās jomās;

- ✓ pielāgoties sociālajam, vēsturiskajam un kultūras kontekstam un valstu īpatnībām⁹⁰, lai risinātu vissteidzamākās vajadzības;
- ✓ iesaistīt reģionālās un vietējās iestādes, kā arī pilsonisko sabiedrību un līdztiesības iestādes to izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā;
- ✓ aptvert datu vākšanu un rādītāju noteikšanu progresa novērtēšanai;
- ✓ balstīties uz praktiskiem norādījumiem⁹¹, ko piedāvā Apvienoto Nāciju Organizācijas Augstā cilvēktiesību komisāra birojs, kā arī uz apzinātajiem galvenajiem elementiem un principiem šādu plānu izstrādei.

Komisija aicina dalībvalstis regulāri ziņot par valstu rīcības plānu efektīvu īstenošanu. Tas būs noderīgs, lai apmainītos ar labu praksi, savstarpēji mācītos un novērtētu progresu valstu un ES līmenī. Komisija ierosina regulāri ziņot par valstu rīcības plānu rasisma apkarošanai īstenošanu, pirmo ziņojumu sagatavojot 2023. gada beigās.

- *Reģionālā un vietējā līmeņa iesaiste, lai panāktu jēgpilnu ietekmi uz vietās*

Vietējām iestādēm ir liela pieredze efektīvu stratēģiju izstrādē cīņai pret rasismu un tīklu veidošanā⁹². Komisija turpinās atbalstīt šādas shēmas un tīklus⁹³. Piemēram, šos tematus varētu apspriest, izmantojot **URBACT programmu** (ko atbalsta ar kohēzijas politikas finansējumu un sasaistot pilsētu politikas veidotājus). Šā darba pamatā var būt arī sadarbība ar lielāko Eiropas pilsētu tīklu (**EUROCITIES**) un UNESCO vadīto **Eiropas pilsētu koalīciju pret rasismu**⁹⁴. Citas vietējās iniciatīvas, piemēram, Starptautiskās pilsētu sadarbības (**IUC**) programma⁹⁵ vai Pilsētu mēru pakts klimata un enerģētikas jomā⁹⁶, varētu vai nu kalpot par platformām vai modeļiem, lai turpinātu attīstīt pilsētu līmeņa pasākumus rasu līdztiesības veicināšanai, kā arī atbalstītu sociālo iekļaušanu tādās jomās kā enerģētiskās nabadzības novēršana vai pienācīga mājokļa pieejamība.

Pilsētu tīkla⁹⁷ projektos prioritāte būtu jāpiešķir informētības veicināšanai un zināšanu uzlabošanai par to cilvēku lomu Eiropas sabiedrībā un kultūrā, kuru rase vai etniskā piederība ir minoritāte. Lai atzītu un padarītu redzamus pilsētu centienus īstenot stabilu integrācijas politiku vietējā līmenī, Komisija uzsāks ikgadēju **Eiropas Integrācijas un dažādības galvaspilsētu** izraudzīšanu.

Lauku apvidi saskaras ar īpašām problēmām, piemēram, nošķirtību, salīdzinoši lielu jaunpienācēju īpatsvaru iedzīvotāju vidū (tie bieži vien ir migrantu pirmais ierašanās punkts),

⁹⁰ Piemēram, iedzīvotāju sastāvs, īpaši vēsturiskie un juridiskie apstākļi un diskriminācijas izplatības pakāpe ikdienā.

⁹¹ <https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html>. Norādījumos valstis tiek aicinātas noteikt mērķus un darbības, izraudzīties atbildīgās valsts iestādes, noteikt termiņus, iekļaut izpildes rādītājus un paredzēt uzraudzības un novērtēšanas mehānismus.

⁹² Galvenie tīkli ir ES pilsētas pret radikalizāciju, Ziemeļvalstu drošās pilsētas, Spēcīgo pilsētu tīkls un Eiropas Pilsētvides drošības forums.

⁹³ Piemēram, Partnerība migrantu un bēgļu iekļaušanai saskaņā ar ES pilsētprogrammu, sk. <https://www.inclusionpartnership.com>.

⁹⁴ Sk. <https://www.eccar.info/>

⁹⁵ Sk. <https://iuc.eu/na/home/>

⁹⁶ Šo iniciatīvu Komisija uzsāka 2008. gadā, un šodien Pilsētu mēru pakts ir pasaulē lielākā to pilsētu kustība, kuras aktīvi darbojas enerģētikas un klimata jomā, kas darbojas 59 valstīs un aptver 10 117 vietējo pašvaldību.

⁹⁷ Kurā pilsētu partnerība padziļina un pastiprina sadarbību un debates par konkrētiem jautājumiem https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en

iespējamu pamatpakalpojumu un infrastruktūras trūkumu un augstāku nabadzības un bezdarba līmeni. ES fondi papildina valstu rīcību, lai risinātu neaizsargātu lauku kopienu problēmas⁹⁸, ko centīsies novērst arī gaidāmais ilgtermiņa redzējums attiecībā uz lauku apvidiem.

- *Sadarbība ar privāto sektoru*

Uzņēmēju organizācijām un atsevišķiem uzņēmumiem ir būtiska nozīme diskriminācijas aizlieguma, daudzveidības un iekļaušanas nodrošināšanā. Parakstot **daudzveidības hartas**⁹⁹, organizācijas brīvprātīgi apņemas radīt un uzturēt saviem darbiniekiem iekļaujošu darba vidi neatkarīgi no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas, vecuma, invaliditātes vai seksuālā orientācijas. **Eiropas daudzveidības hartas mēnesī 2021. gada maijā** Komisija organizēs augsta līmeņa pasākumu, kurā pulcēsies politikas veidotāji, Daudzveidības hartas parakstītāju izpilddirektori un citas ieinteresētās personas, lai pārskatītu un veicinātu rasu un etniskās piederības ņemšanu vērā daudzveidības stratēģijās. Tam sekos **tiešsaistes rīkkopa**, kas palīdzēs uzņēmumiem novērtēt to iekšējo daudzveidību un daudzveidības stratēģijas, pamatojoties uz pielāgojamām personāla aptaujām, lejupielādējamu anketu un ieteikumiem, kā, pamatojoties uz novērtējuma rezultātiem, uzlabot daudzveidību savā organizācijā.

Integrēta pieeja

Izstrādājot rīcībpolitikas, no sociālās iekļaušanas līdz mākslīgajam intelektam, no zaļā kursa līdz digitālajai iekļaušanai un no naida runas apkarošanas līdz migrācijas politikai, līdztiesības aspekta integrēšana ietver arī to, ka ES un valstu politikai ir **jākalpo visu cilvēku interesēm neatkarīgi no viņu rases vai etniskās piederības**. Komisija centīsies nodrošināt, lai visās ES politikas jomās, tiesību aktos un finansēšanas programmās būtu integrēta uz konkrētajiem pamatiem balstītas diskriminācijas apkarošana un šo pamatu mijiedarbība ar citiem diskriminācijas pamatiem, kā dzimums, invaliditāte, vecums, reliģija vai seksuālā orientācija. Viens no jaunās iekšējās darba grupas līdztiesības jautājumos uzdevumiem ir nodrošināt visu politikas jomu pilnīgu aptvērumu. Tiks izstrādāti norādījumi un apmācība par integrēšanu, lai atbalstītu visus, kas iesaistīti līdztiesības aspekta integrēšanā visos ES intervences posmos, un visā Komisijas politikas izstrādes ciklā tiks veicināta aktīvāka apspriešanās ar organizācijām, kas pārstāv personas ar rases vai etnisko piederību minoritātei. Citas ES iestādes un valstu iestādes tiek mudinātas sadarboties, lai nodrošinātu veiksmīgas integrēšanas instrumentus un praksi. Dalībvalstis, izmantojot Tehniskā atbalsta instrumentu, varēs griezties pēc tehniskās palīdzības, lai integrētu līdztiesību politikas veidošanas un reformu procesos.

ES līdzekļu izmantošana

ES budžets atbalsta un turpinās atbalstīt līdztiesības mērķu sasniegšanu, izmantojot gan mērķtiecīgas darbības, gan integrēšanu. Labi izstrādātas programmas, optimāla īstenošana un pārdomāta finansējuma apvienošana stabilā tiesiskajā regulējumā ļauj gūt maksimālu labumu no pieejamajiem resursiem, nodrošinot, ka līdzekļi sasniedz tos, kam tie ir visvairāk vajadzīgi. Komisijas priekšlikums nākamajai **daudzgadu finanšu shēmai** (DFS) sniedz vairākas svarīgas iespējas ar ES finansējumu atbalstīt diskriminācijas aizliegumu un cilvēkus

⁹⁸ Piemēram, *LEADER*, uz kopienām balstīts augšupējs kopējās lauksaimniecības politikas (KLP) instruments, ko finansē no Eiropas Lauksaimniecības fonda lauku attīstībai, atbalsta iekļaujošu lauku kopienu attīstību.

⁹⁹ Pašlaik 24 dalībvalstīs ir spēkā daudzveidības hartas, kurām ir vairāk nekā 12 000 parakstītāju (uzņēmumi, valsts iestādes, nevalstiskās organizācijas, universitātes, arodbiedrības) un kopumā tās aptver vairāk nekā 16 miljonus darbinieku; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en

ar rases vai etnisko piederību minoritātei. Lai gan jaunajai programmai “**Pilsoņi, vienlīdzība, tiesības un vērtības**” ir konkrēti mērķi diskriminācijas, rasisma un ksenofobijas apkarošanai, arī citi fondi palīdzēs atbalstīt investīcijas, kas veicina līdztiesību un iekļaušanu, piemēram, “**Apvārsnis Eiropa**”.

Kā daļa no *Next Generation EU* jaunais atveseļošanas un noturības mehānisms atbalstīs investīcijas un reformas, kas ir būtiskas, lai panāktu noturīgu atveseļošanu, un veicinās ekonomisko un sociālo noturību un sociālo kohēziju¹⁰⁰. Šis atbalsts dos dalībvalstīm iespēju veicināt neaizsargātu grupu, tostarp romu un citu cilvēku ar rases vai etnisko piederību minoritātei, iekļaušanu.

Pilsoniskās sabiedrības organizācijas ir būtiski dalībnieki cīņā pret rasismu un diskrimināciju. Komisijas mērķis ir ne tikai nodrošināt aktīvu sadarbību ar pilsonisko sabiedrību, bet arī palīdzēt nodrošināt finansiālu atbalstu nevalstiskām organizācijām un kopienu organizācijām. Šajā nolūkā Komisija centīsies **izveidot spēcīgu partnerības kultūru ar pilsoniskās sabiedrības dalībniekiem**, lai veicinātu sociālo iekļaušanu, pamattiesības un līdztiesību no politikas izstrādes līdz īstenošanas posmam. Komisija mudina dalībvalstis darīt to pašu.

Tā kā lielāko daļu ES budžeta īsteno dalībvalstis¹⁰¹, tām ir būtiska nozīme, izstrādājot mērķtiecīgas rīcībpolitikas un maksimāli izmantojot finansēšanas programmas, lai atbalstītu tos, kurus skar rasisms un diskriminācija. Dalībvalstis tiek aicinātas risināt šīs vajadzības, izmantojot DFS un *Next Generation EU* līdzekļus. Komisija centīsies nodrošināt, ka valstu specifiskās problēmas iekļaušanas un diskriminācijas jomā tiek pienācīgi risinātas turpmākajos partnerattiecību nolīgumos un kopējās lauksaimniecības politikas plānos un ka, izmantojot darbības programmas, tiek īstenoti līdztiesības un iekļaušanas veicināšanas pasākumi. To atbalsta arī Komisijas ierosinātie veicinošie nosacījumi, kas piemērojami konkrētiem ES fondiem 2021.–2027. gadā un kuru mērķis ir nodrošināt pamattiesību ievērošanu¹⁰², tostarp diskriminācijas aizliegumu, kā arī romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību¹⁰³.

Rasisma un diskriminācijas apkarošana ārpolitikā

Rasisms ir globāla problēma, un ir svarīgi, lai ES iekšējās un ārējās darbības rasisma novēršanai un apkarošanai būtu saskaņotas un savstarpēji pastiprinātu viena otru. Cīņa pret rasismu un diskrimināciju jebkādu iemeslu dēļ ir ES cilvēktiesību programmas ārējo attiecību jomā pamatmērķis, kas kā tāds atspoguļots visos ES starptautiskajos nolīgumos un ārējās darbības politikas dokumentos, tostarp Rīcības plānā par cilvēktiesībām un demokrātiju 2015.–2019. gadam¹⁰⁴, un tas tiks iekļauts pēctecīgajā rīcības plānā 2020.–2024. gadam, ko paredzēts pieņemt 2020. gada pēdējā ceturksnī. ES cilvēktiesību pamatnostādnes par nediskriminēšanu ārējā darbībā, kuras Padome pieņēma 2019. gadā, sniedz konceptuālas un operatīvas norādes ES iestādēm un dalībvalstīm cīņā pret rasismu un rasu diskrimināciju¹⁰⁵.

¹⁰⁰ Lai saņemtu atbalstu, dalībvalstīm būs jāizstrādā atveseļošanas un noturības plāni, cita starpā pievēršoties krīzes ekonomiskajām un sociālajām sekām.

¹⁰¹ Dalītā pārvaldībā ar dalībvalstīm tiek īstenoti 80 % no ES budžeta, un Komisijai ir ierobežotas iespējas izstrādāt darbības uz vietas.

¹⁰² Ieviešot horizontālu veicinošu nosacījumu par ES Pamattiesību hartas efektīvu piemērošanu un īstenošanu.

¹⁰³ Dalībvalstīm, kuras veic plānošanu par ESF+ konkrēto mērķi veicināt marginalizēto kopienu, piemēram, romu, sociālekonomisko integrāciju, ir jāizpilda visas prasības, kas noteiktas IV pielikumā [Komisijas priekšlikumā Kopīgo noteikumu regulai 2021.–2027. gadam](#) attiecībā uz tematiskiem veicinošiem nosacījumiem valsts stratēģiskajiem satvariem romu jautājumos. Papildus ESF+ konkrētajam mērķim marginalizēto kopienu integrācijai var izmantot vairākus citus ES finansēšanas instrumentus.

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

¹⁰⁵ Eiropas Savienības Padome, 2019. gada 18. marts, dok. 6337/19 un dok. 6338/19.

ES arī mudina paplašināšanās procesa valstis ievērot ES *acquis* attiecībā uz diskriminācijas, rasisma un ksenofobijas novēršanu. ES tirdzniecības politikai ir nozīme arī diskriminācijas un rasisma apkarošanā¹⁰⁶.

Starptautiskajai konvencijai par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu ir būtiska nozīme ES cīņā pret rasismu attiecībā uz sadarbību un politiskajiem dialogiem ar partnervalstīm un reģionālām un starptautiskām organizācijām. Covid-19 krīze, visticamāk, vēl vairāk saasinās nevienlīdzību, jo īpaši veselības jomā, kurā cilvēki ar rases vai etnisko piederību minoritātei un bēgļi ir neaizsargātāki pret pandēmijas sekām¹⁰⁷. Augsts nevienlīdzības līmenis ir arī šķērslis ilgtspējīgai attīstībai un Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam un ilgtspējīgas attīstības mērķu sasniegšanai.

Attiecībā uz finansiālo atbalstu rasisma novēršanas, diskriminācijas aizlieguma un vienlīdzības vērtības visās to izpausmēs ir stingri nostiprinātas Eiropas Demokrātijas un cilvēktiesību instrumentā un ir transversāla prioritāte¹⁰⁸ tā pēctecīgajā instrumentā, proti, Kaimiņattiecību, attīstības sadarbības un starptautiskās sadarbības instrumentā.

Pieaugošā nevienlīdzība ir globāla parādība, tāpēc arvien svarīgāk ir veidot starptautiskas partnerības, lai kopīgi un saskaņoti risinātu šīs problēmas. Pamatojoties uz šo stingro ārējās darbības satvaru, Komisija un Augstais pārstāvis centīsies vēl vairāk stiprināt partnerības ar galvenajiem starptautiskajiem, reģionālajiem un divpusējiem partneriem, lai panāktu jaunu un atjauninātu pieeju rasisma apkarošanas programmai.

Komisija:

- kopīgā darba ar dalībvalstu iestādēm rezultātā nāks klajā ar galvenajiem principiem un elementiem, kas vajadzīgi, lai līdz 2021. gada beigām izstrādātu efektīvus valstu rīcības plānus cīņai pret rasismu;
- līdz 2023. gada beigām izdos pirmo ziņojumu par valstu rīcības plānu īstenošanu;
- sāks katru gadu nominēt Eiropas Integrācijas un dažādības galvaspilsētu(-as);
- rīkos 2021. gada pavasarī augsta līmeņa pasākumu par rasu un etniskās izcelsmes apsvērumiem privāto uzņēmumu daudzveidības stratēģijās;
- kopā ar Augsto pārstāvi centīsies vēl vairāk stiprināt partnerības ar galvenajiem starptautiskajiem, reģionālajiem un divpusējiem partneriem, lai panāktu jaunu un atjauninātu pieeju rasisma apkarošanas programmai.

Komisija mudina dalībvalstis:

- līdz 2022. gada beigām pieņemt valsts rīcības plānus cīņai pret rasismu;
- nodrošināt, ka pilsoniskās sabiedrības pārstāvji un līdztiesības iestādes tiek iesaistītas valsts rīcības plānu cīņai pret rasismu izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā.

¹⁰⁶ Piemēram, ES vispārējā preferenču sistēma veicina SDO Konvencijas par diskrimināciju (C111) un Starptautiskās konvencijas par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu ratifikāciju un īstenošanu, turklāt arī ES brīvās tirdzniecības nolīgumi veicina SDO Konvencijas par diskrimināciju (C111) ratifikāciju un īstenošanu.

¹⁰⁷ Sk. Apvienoto Nāciju Organizācijas Pārtikas un lauksaimniecības organizācija, "[Nevienlīdzības novēršana Covid-19 laikos](#)", 2020. gada 28. aprīlis.

¹⁰⁸ Sk. arī dokumentu "A rights-based approach encompassing all human rights, for all EU development cooperation" ("Uz tiesībām balstīta pieeja, kas aptver visas cilvēktiesības saistībā ar jebkuru ES attīstības sadarbību", (SWD (2014) 152 final).

3.3 Pozitīva ES rīcība: ieklausīšanās un rīcība

Pozitīvai rīcībai var būt svarīga nozīme, lai novērstu patiesu līdztiesības trūkumu sabiedrībā: formāla līdztiesība vien nevar apmierināt konkrētu cilvēku grupu īpašās vajadzības. Var veikt pasākumus, lai kompensētu nelabvēlīgos apstākļus, ar kuriem saskaras personas ar rases vai etnisko piederību minoritātei. ES tiesību akti neliedz dalībvalstīm pieņemt īpašus pasākumus, lai novērstu vai kompensētu nelabvēlīgos apstākļus, kas saistīti ar diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes dēļ, ja ir paredzēta aizsardzība.

Dalībvalstis tiek arī mudinātas apzināt veidus, kā veicināt pienākumu integrēt līdztiesības apsvērumus valsts iestāžu ikdienas darbā. Publiskā sektora juridiskie pienākumi proaktīvi un sistemātiski veicināt līdztiesību, ko dēvē arī par **likumiskajiem līdztiesības pienākumiem**¹⁰⁹, nosaka, ka līdztiesība ir sabiedriskās politikas centrā. Tie attiecas uz valsts iestādēm kā politikas veidotājiem, pakalpojumu sniedzējiem, darba devējiem un preču un pakalpojumu iepirkumu veicējiem. Ir konstatēts, ka šādi pienākumi¹¹⁰ ļauj īstenot efektīvu un proaktīvu pieeju diskriminācijas izskaušanai un līdztiesības veicināšanai. Komisija turpinās veicināt labas prakses apmaiņu starp dalībvalstīm, pieņemot tiesību aktus par likumiskajiem pienākumiem un īstenojot tos.

Iekļaujoša demokrātija

Pirms 2019. gada Eiropas Parlamenta vēlēšanām palielinājās informētība par demokrātiskās līdzdalības un pārstāvības šķēršļiem attiecībā uz grupām, kuras ir pakļautas marginalizācijai, piemēram, cilvēkiem ar rases vai etnisko piederību minoritātei¹¹¹. Juridiskas un administratīvas problēmas, šķēršļi pieejamībai un institucionālas grūtības kavēja iekļaujošu demokrātiju. Ziņojumā par **Eiropas Parlamenta 2019. gada vēlēšanām**¹¹² secināts, ka vēl ir daudz darāmā. Komisija pauda nodomu sadarboties ar Eiropas politiskajām partijām, Eiropas sadarbības tīklu vēlēšanu jautājumos un pilsonisko sabiedrību, lai uzlabotu līdzdalību¹¹³, un tas būs daļa no darba saskaņā ar Eiropas demokrātijas rīcības plānu un gaidāmo Komisijas ziņojumu par ES pilsonību. Šī ir arī joma, kurā datu vākšana par minoritāšu demokrātisko līdzdalību būtu svarīga, lai noteiktu problēmas mērogu, pilnībā ievērojot pamattiesības un datu aizsardzības prasības¹¹⁴.

Jaunas struktūras, lai uzklautu un mācītos: pastāvīga viedokļu apmaiņas sistēma

Savās politiskajās pamatnostādņēs priekšsēdētāja fon der Leijena uzsvēra, ka “*mums var būt atšķirīgi uzskati, varam piederēt pie dažādām minoritāšu grupām, bet mums jāgādā, lai mēs ieklausītos viens otrā, mācītos cits no cita un pieņemtu šo daudzveidību.*”

¹⁰⁹ Likumiskie pienākumi ietver preventīvus pienākumus, saskaņā ar kuriem organizācijām ir jāizveido sistēmas un procesi, lai novērstu diskrimināciju, institucionālos pienākumus, saskaņā ar kuriem organizācijām ir jāizveido sistēmas un procesi, lai veicinātu darbinieku un pakalpojumu lietotāju līdztiesību, un tādu pienākumu integrēšanu, saskaņā ar kuriem valsts iestādēm ir pienācīgi jāņem vērā vajadzība veicināt līdztiesību tiesību aktu pieņemšanā, budžeta plānošanā, regulēšanā un politikas veidošanā.

¹¹⁰ Skatīt Crowley N., *Making Europe More Equal: A legal duty?* (“Padarīt Eiropu vienlīdzīgāku: juridisks pienākums?”)

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

¹¹² *Ziņojums par Eiropas Parlamenta 2019. gada vēlēšanām* — COM(2020) 252 final

¹¹³ Komisija organizēs darbsemināru par vēlēšanām, lai apmainītos ar paraugpraksi iekļaujošas demokrātijas jomā un veicinātu to pārņemšanu ar mērķi izveidot kandidātu sarakstus, kas atspoguļo mūsu sabiedrību daudzveidību. Šis darbseminārs ir plānots 2022. gadā, lai sniegtu informāciju nākamajām Eiropas Parlamenta vēlēšanām 2024. gadā.

¹¹⁴ Eiropas sadarbības tīkls vēlēšanu jautājumos tiksies 2020. gada septembrī, lai sāktu diskusiju par labāku datu vākšanu. Tikšanās rezultāti tiks iekļauti 2020. gada ziņojumā par ES pilsonību, ko plānots pieņemt 2020. gada ceturtajā ceturksnī.

Politikas veidotājiem ES iestādēs un dalībvalstīs ir jāiesaistās un jāmacās no cilvēkiem, kuri ikdienā saskaras ar rasismu. Komisija prioritāti piešķirs cietušo uzklaušanai un īstenošanai pārraudzīs šo rīcības plānu, iesaistot cilvēkus, kuri saskaras ar rasismu un diskrimināciju. Šajā nolūkā tā paredz **regulāras apspriedes un dialogu** ar dalībvalstīm, līdztiesības iestādēm un vietējā līmeņa pārstāvjiem, kā arī ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kas pārstāv skarto personu bažas. Šie dialogi attieksies ne tikai uz šajā rīcības plānā paziņotajiem mērķtiecīgajiem pasākumiem, bet tiem būs arī galvenā nozīme darbā, lai visās ES politikas jomās integrētu to cilvēku perspektīvu, kuru rases vai etniskā piederība ir minoritāte.

Tas nozīmē uzrunāt **pilsoniskās sabiedrības** dalībniekus uz vietas un vairāk sadarboties ar tiem. Komisija regulāri un vismaz divas reizes gadā tiksies ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām, kas aktīvi cīnās pret rasismu Eiropas, valstu un vietējā līmenī, lai izvērtētu paveikto cīņā pret rasismu. Šajā dialogā būtu jāiesaista arī diasporas tīklu pārstāvji, sociālie partneri¹¹⁵, politiskās partijas, uzņēmumi, izglītības un apmācības sniedzēji, sociālie darbinieki, veselības aprūpes speciālisti, akadēmiskās aprindas, kultūras un sporta organizācijas, kā arī jauniešu organizācijas. Tajā jo īpaši būtu jānodrošina iespēja izteikties vietējiem dalībniekiem, kuriem ir tiešas zināšanas un pieredze, lai noteiktu pareizo turpmāko virzību.

Attiecībā uz **ekspertiem** rīcības plāna īstenošanai būtu jāklūst par svarīgu jautājumu esošajās augsta līmeņa grupās¹¹⁶. Tās būs forumi diskusijām, apmaiņai un pastiprinātai koordinācijai un sadarbībai starp valstu iestādēm, pilsonisko sabiedrību un līdztiesības struktūrām.

Turklāt Komisija iecels **rasisma apkarošanas koordinatoru**. Koordinators cieši sadarbosies ar cilvēkiem ar rases vai etnisko piederību minoritātei un ziņos par viņu bažām Komisijai. Koordinators sadarbosies ar dalībvalstīm, Eiropas Parlamentu, pilsonisko sabiedrību un akadēmiskajām aprindām, lai stiprinātu politiskos risinājumus rasisma apkarošanas jomā. Turklāt koordinators apvienos spēkus ar Komisijas dienestiem, lai īstenotu Komisijas politiku rasisma novēršanai un apkarošanai.

Konference par Eiropas nākotni sniegs iedzīvotājiem no visiem sabiedrības slāņiem un visiem mūsu Savienības stūriem iespēju apspriest viņiem svarīgos jautājumus, tostarp pamattiesības un ES vērtības, kas ir svarīgas mūsu Savienībai un tās nākotnei.

Cīņai pret rasismu ES ir jāpievērš vislielākā politiskā uzmanība. Komisija rīkos **samitu pret rasismu**, iesaistot ES iestādes, dalībvalstis, pilsonisko sabiedrību, līdztiesības iestādes un vietējās organizācijas. Samitu rīkos ap **Starptautisko rasu diskriminācijas izskaušanas dienu**, kas ir 2021. gada 21. martā, un šo dienu Komisija atzīmēs katru gadu.

Komisija:

- stiprinās dialogu ar dalībvalstīm, līdztiesības iestādēm, pilsoniskās sabiedrības organizācijām un vietējā līmeņa pārstāvjiem, lai īstenotu šo rīcības plānu;

¹¹⁵ Komisija un ekonomiskie un sociālie partneri ir atjaunojuši apņemšanos integrēt bēgļus un migrantus (2020. gada 7. septembra kopīgais paziņojums, ar ko atjauno Eiropas integrācijas partnerību) un uzsvēruši īpašās problēmas, ar kurām saskaras migranti un bēgļi saistībā ar Covid-19 krīzi, jo īpaši to, ka rasisma un ksenofobijas palielināšanās risks var radīt papildu šķēršļus viņu dalībai darba tirgū un sabiedrībā kopumā. Sk.: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

¹¹⁶ Jo īpaši ES augsta līmeņa grupa rasisma, ksenofobijas un citu neiecietības veidu apkarošanas jautājumos un Augsta līmeņa grupa nediskriminācijas, līdztiesības un dažādības jautājumos.

- iecels rasisma apkarošanas koordinators;
- rīkos 2021. gada pavasarī samitu pret rasismu.

Komisija mudina dalībvalstis:

- pieņemt īpašus pasākumus, lai novērstu vai kompensētu nelabvēlīgos apstākļus, kas saistīti ar diskrimināciju rases vai etniskās izcelsmes dēļ, ja ir paredzēta aizsardzība;
- apzināt veidus, kā veicināt pienākumu integrēt līdztiesības apsvērumus valsts iestāžu ikdienas darbā.

4. ES cilvēkresursi

Eiropas Komisijai kā darba devējam jābūt piemērs. Lai Komisija būtu moderna organizācija, tai ir vajadzīgs darbaspēks, kas pārstāv mūsu sabiedrību kopumā.

Saskaņā ar šīs Komisijas pilnvarām tiks īstenoti jauni pasākumi¹¹⁷, lai veicinātu daudzveidību un nodrošinātu no diskriminācijas brīvu un iekļaujošu darba vietu visiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu rases, etniskās izcelsmes vai ādas krāsas. Visas šīs darbības būs daļa no plašāka pasākumu kopuma gaidāmajā **cilvēkresursu stratēģijā**, kas būs Komisijas kā publiskas pārvaldes institūcijas modernizācijas pamatā. Cilvēkresursu un drošības ģenerāldirektorātā tiks izveidots **Daudzveidības un integrācijas birojs**, lai pārraudzītu visu attiecīgo darbību izstrādi un īstenošanu. Birojs arī nodrošinās “vienas pieturas aģentūru” visiem ekspertiem un dienestiem, kas sekmē daudzveidību, līdztiesību un iekļaušanu visos Komisijas departamentos.

Īpašā daudzveidības un iekļaušanas apsekojumā, kas būs brīvprātīgs un anonīms, **pirmo reizi tiks vākti dati par Komisijas darbinieku daudzveidību**. Tā rezultāti brūgēs ceļu uz pierādījumiem balstītām rīcībpolitikām un pasākumiem saskaņā ar cilvēkresursu stratēģiju. Apsekojums aptvers visas darbinieku kategorijas un pievērsīsies visiem iespējamiem diskriminācijas pamatiem, ietverot datus par darbinieku rases un etnisko izcelsmi, pilnībā ievērojot datu aizsardzības noteikumus. Tas kalpos par pamatu progresa novērtēšanai nākotnē. Līdzīgas darbības varētu veikt arī citas ES iestādes un struktūras¹¹⁸.

Apņemšanās veicināt daudzveidību attiecas uz visiem organizācijas līmeņiem, un tādējādi tā attiecas visu funkciju grupu un pakāpju darbiniekiem. Šajā ziņā nozīmīgi instrumenti ir ES iestāžu darbā pieņemšanas un atlases procesi.

Lai gan **atlases process** ir balstīts uz nopelniem un tas atbilst vienlīdzīgu iespēju politikai, ir jāatbalsta lielāka kandidātu daudzveidība. Nākamajos sešos mēnešos tiks izstrādāta mērķtiecīgas komunikācijas stratēģija¹¹⁹. Līdz 2020. gada beigām Eiropas Personāla atlases birojs (EPSO) izsludinās uzaicinājumu veicināt sadarbību ar dažādām ekspertu organizācijām un apvienībām, kas pārstāv minoritātes, un **daudzveidības partnerorganizāciju tīklu**, kas izveidots, lai saņemtu informāciju par darba iespējām un konkursiem. Šim tīklam būs arī

¹¹⁷ Saskaņā ar Komisijas paziņojumu [“A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion”](#)(C(2017) 5300 final) (“Labāka darba vieta visiem: no vienlīdzīgām iespējām līdz daudzveidībai un iekļaušanai”) jau ir īstenoti vairāki pasākumi:

¹¹⁸ Eiropas Ārējās darbības dienests jau ir paudis nodomu pievienoties šim īpašajam apsekojumam.

¹¹⁹ Tas ietvers ES studentu karjeras vēstnieku un programmas “Atpakaļ uz skolu/universitāti” izmantošanu, popularizējot ES karjeras iespējas studentiem ar mazākumtautību etnisko vai rasu izcelsmi. Līdz 2020. gada beigām notiks meistarklase par daudzveidību, kurā pulcēsies 185 ES karjeras vēstnieki no 140 universitātēm visā Eiropā.

izšķiroša nozīme, lai labāk izprastu pastāvošos šķēršļus, kas liedz uzskatīt ES iestādes par iespējamiem darba devējiem. Sadarbībā ar dalībvalstīm tiks izstrādāts **līdztiesības un daudzveidības uzraudzības instruments**, lai apzinātu iespējamās nepilnības pieteikumu iesniedzēju vidū, iespējamās bloķējošos faktorus un to, kā tos varētu novērst.

Lai vēl vairāk stiprinātu jebkādas iespējamās diskriminācijas novēršanu **darbā pieņemšanas procesā**, cilvēkresursu speciālisti piedalīsies **obligātajā apmācībā par neapzinātiem aizspriedumiem** un apgūs papildu specializāciju talantīgu cilvēku pieņemšanai darbā un intervēšanas tehnikā. To papildinās **līdztiesības un daudzveidības pārbaudes** darbā pieņemšanas procesos, procedūrās un instrumentos, lai noteiktu jebkādu iespējamu neobjektivitātes vai diskriminācijas risku un nepieciešamās korektīvās darbības. Komisija ir cieši apņēmusies veikt visus atbilstīgos pasākumus, lai nodrošinātu efektīvu risinājumu līdztiesības un daudzveidības pārbaudēs konstatētajām problēmām.

Komisijas apņemšanās veicināt daudzveidību attiecas arī uz Komisijas “zilās grāmatas” **stažēšanās programmu**¹²⁰. Komisija veiks visas programmas līdztiesības un daudzveidības pārbaudi, lai **2021. gadā iesniegtu stratēģiju** ar konkrētiem mērķiem attiecībā uz to pieteikuma iesniedzēju pārstāvību, kuru rase vai etniskā piederība ir minoritāte. Šie mērķi attieksies uz uzaicinājumiem iesniegt pieteikumus, kas tiks izsludināti 2022. gadā.

Tomēr papildu pasākumi, lai paplašinātu Komisijas darbinieku daudzveidību, būs apdraudēti, ja darba vieta pati par sevi nav pilnībā iekļaujoša. Komisija īsteno papildu pasākumus, lai veicinātu iekļautības kultūru. Tiks uzsvērta augstākā un vidējā līmeņa vadītāju būtiskā loma, tostarp padarot Komisijas **daudzveidības un iekļaušanas hartu**¹²¹ par katra dienesta vadības saistību neatņemamu daļu. Visiem darbiniekiem tiks piedāvātas regulāras mācības par neapzinātiem aizspriedumiem, tostarp saistībā ar rasi un etnisko piederību, kā arī par mijiedarbību ar citiem diskriminācijas pamatiem. Īpaša **iekšēja komunikācijas kampaņa** aptvers visus daudzveidības un iekļaušanas aspektus, tostarp rasu un etnisko izcelsmi. Kā daļa no ES pasākumiem tiks īstenotas īpašas personāla informētības veicināšanas darbības, piemēram, personāla pasākumi vai raksti, lai atzīmētu galvenās ar rasismu saistītās piemiņas dienas. Pasākums 2021. gadā notiks darbsemināra veidā “Kā pārtraukt klusēšanu par rasu un etnisko daudzveidību”, kurā ar savu personīgo pieredzi dalīsies vadītāji un darbinieki ar dažādu rasu vai etnisko piederību.

Kopā ar preventīviem pasākumiem Komisija turpinās stingri sekot līdzi diskriminācijas, nevienlīdzības vai neiecietības gadījumiem darbā pieņemšanas procesā vai darbavietā. Tas nozīmē, ka pieteikuma iesniedzējiem un darbiniekiem būtu jājūtas drošiem, lai ziņotu par jebkādu iespējamu **negodīgu, diskriminējošu vai naidīgu praksi**. Komisijas politikas satvars par aizskarošu izturēšanos tiek pārskatīts, un tas nodrošinās satvaru, lai novērstu visus nevēlamas uzvedības veidus darbavietā, tostarp tos, ko veicina rasu diskriminācija.

Komisija **novērtēs visas savas darbības**, lai veicinātu daudzveidību un iekļaušanu, salīdzinot tās ar citām valsts pārvaldes iestādēm, starptautiskām organizācijām un privātiem uzņēmumiem, un iesaistīsies regulārā dialogā ar citām ES iestādēm. Prioritāra uzmanība tiks pievērsta pasākumiem, kas īpaši attiecas uz pieteikuma iesniedzējiem un darbiniekiem ar rases vai etnisko piederību minoritātei.

Komisija izvērtēs, cik efektīvas ir darbības, kas veiktas, lai līdz 2023. gadam uzlabotu savu darbinieku rasu un etnisko daudzveidību.

¹²⁰ Komisijas Lēmums C(2005)458.

¹²¹ Sk. Komisijas paziņojumu C(2017) 5300.

Komisija:

- rādīs piemēru kā iestāde, kas sper soļus uz priekšu, lai ievērojami uzlabotu Komisijas darbinieku reprezentativitāti, veicot pasākumus, kas vērsti uz pieņemšanu darbā un darbinieku atlasī;
- aicinās citas ES iestādes veikt pasākumus saskaņā ar šo rīcības plānu, lai veicinātu daudzveidību un iekļaušanu to attiecīgajās darba vietās.

5. Secinājums

Rasisms apdraud ES vērtību pamatus. Cīņas pret rasismu veicināšana Eiropas Savienībā ir kopīga atbildība un prasa kopīgus, apņēmīgus un pastāvīgus centienus. ES iestādēm, dalībvalstīm un ES aģentūrām partnerībā ar pilsoniskās sabiedrības organizācijām, sociālajiem partneriem un privāto sektoru ir kopīgi jāstrādā, lai gūtu konkrētus panākumus ceļā uz to, lai likvidētu šo postu mūsu sabiedrībā.

Komisija aicina visus attiecīgos dalībniekus un ieinteresētās personas iesaistīties atklātā, godīgā un pastāvīgā dialogā, lai palīdzētu sniegt informāciju turpmākai politikas izstrādei un īstenošanai cīņā pret rasismu. Šā dialoga ietvaros ES iestādēm un dalībvalstīm ir jāievieš jauna pieeja attiecībā uz to, kā tās sadarbojas ar pilsonisko sabiedrību, un jānodrošina, ka tiek uzklauts cilvēku ar rases vai etnisko piederību minoritātei viedoklis.

Šeit izklāstīto darbību īstenošana tiks uzraudzīta, par progresu tiks ziņots un pasākumi vajadzības gadījumā tiks pielāgoti. Komisija aicina Eiropas Parlamentu regulāri apspriest un atbalstīt rīcības plāna īstenošanu un Padomi pieņemt secinājumus par dalībvalstu darbībām rasisma novēršanai un apkarošanai. Komisija aicina dalībvalstis līdz 2022. gada beigām pieņemt valstu rīcības plānus un maksimāli izmantot visus to rīcībā esošos instrumentus, jo īpaši iespējas, ko piedāvā DFS un *Next Generation EU*, lai atbalstītu tos, kurus skar rasisms un diskriminācija. Strādājot kopā, mēs izskaudīsim rasismu Eiropas Savienībā.