



Bruxelles, 18.9.2020
COM(2020) 565 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

**O Uniune a egalității: Planul de acțiune al UE de combatere a rasismului pentru
perioada 2020-2025**

Trebuie să vorbim despre rasism. Și trebuie să luăm măsuri. Schimbarea direcției este întotdeauna posibilă dacă există voință în acest sens. Mă bucur că trăiesc într-o societate care condamnă rasismul. Dar nu ar trebui să ne mulțumim doar cu acest lucru. Deviza Uniunii noastre Europene este: „Uniți în diversitate”. Sarcina noastră este de a ne ridica la înălțimea acestor cuvinte și de a le transforma în realitate.

Președinta Comisiei, Ursula von der Leyen (discurs susținut în fața Parlamentului European, 17 iunie 2020)

1. Introducere: întreprinderea de acțiuni pentru a ne ridica la înălțimea devizei „Uniți în diversitate”

Discriminarea pe motive de origine rasială sau etnică¹ este interzisă în Uniunea Europeană (UE), însă acest tip de discriminare persistă în societatea noastră. Nu este suficient să afirmăm că suntem împotriva rasismului, trebuie să luăm măsuri pentru a-l combate.

Rasismul² dăunează societății în multe moduri. În modul cel mai direct, acest lucru se traduce în faptul că persoanele care trăiesc în Europa se confruntă cu discriminarea, ceea ce le afectează demnitatea umană, oportunitățile pe care le au în viață, prosperitatea, starea de bine și, adesea, inclusiv siguranța personală. Discriminarea înseamnă, de asemenea, nerespectarea valorilor de bază ale UE. Toți cei care trăiesc în UE ar trebui să se poată bucura de drepturile și libertățile lor fundamentale și de participare egală în societate, indiferent de originea lor rasială³ sau etnică⁴. Dacă forța noastră socială, politică și economică provine din unitatea noastră în diversitate, în schimb rasismul ne slăbește pe toți. UE poate și trebuie să depună mai multe eforturi pentru a asigura un tratament egal și egalitate pentru toți.

Este un moment de bilanț. Peste jumătate dintre europeni consideră că acest tip de discriminare este larg răspândită în țara lor⁵. Conflictul dintre valorile noastre referitoare la egalitate și realitatea cu care ne confruntăm, a unui rasism puternic înrădăcinat, nu poate fi ignorat: mișcarea mondială „Black Lives Matter” (Viețile persoanelor de culoare contează) ne-a reamintit acest lucru. A sosit momentul să recunoaștem prevalența rasismului și a discriminării rasiale și să acționăm împotriva acestora, să analizăm ce putem face și să ne implicăm la nivel local, național, la nivelul UE și la nivel internațional. UE se întemeiază pe diversitate și pe promovarea unei societăți a pluralismului, a toleranței și a nediscriminării: nu trebuie să acționăm doar pentru că acest lucru este responsabilitatea noastră, ci și pentru a ne respecta valorile. Respectarea valorilor noastre începe acasă, în propria noastră instituție. Comisia va lua măsuri pentru a îmbunătăți în mod semnificativ diversitatea personalului său și pentru a se asigura că toți membrii personalului său se pot împlini profesional și pot contribui în mod egal la locul de muncă.

¹ Discriminarea directă și indirectă bazată pe originea rasială sau etnică este definită la articolul 2 din Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică („Directiva privind egalitatea rasială”).

² Potrivit Comisiei Europene împotriva Rasismului și Intoleranței din cadrul Consiliului Europei, rasismul „înseamnă convingerea că un motiv precum rasa, culoarea, limba, religia, cetățenia sau originea națională ori etnică justifică disprețuirea unei persoane sau a unui grup de persoane ori noțiunea de superioritate a unei persoane sau a unui grup de persoane”.

³ Utilizarea termenului „origine rasială” nu implică acceptarea teoriilor care încearcă să stabilească existența unor rase umane separate.

⁴ În ceea ce privește noțiunea de „etnie”, a se vedea hotărârea din 16 iulie 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, punctul 46.

⁵ Eurobarometru 2019; Discriminarea în UE.

Rasismul se prezintă sub diverse forme. Manifestările deschise de rasism individual și de discriminare rasială sunt cele mai evidente. De mult prea multe ori, originea rasială sau etnică este folosită ca motiv de discriminare – pandemia de COVID-19 și perioadele de după atacurile teroriste sunt doar cele mai recente cazuri în care s-a dat vina pe nedrept pe persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară. Atât persoanele de origine asiatică și africană, cât și musulmanii, evreii și romii au avut de suferit de pe urma intoleranței. Alte forme de rasism și discriminare rasială, mai puțin explicite, precum cele bazate pe prejudecățile de care oamenii nu sunt conștienți, pot fi însă la fel de dăunătoare. Comportamentele rasiste și discriminatorii pot ajunge să fie înrădăcinate în instituțiile sociale, financiare și politice, având un impact asupra pârgghiilor puterii și a elaborării politicilor. Acest rasism structural perpetuează barierele pe care le întâmpină cetățenii exclusiv din cauza originii lor rasiale sau etnice. În fiecare zi, persoanele afectate de rasism îi pot simți impactul asupra accesului lor la locuri de muncă, la asistență medicală, la locuințe, la finanțare sau la educație și pot fi victime ale unor cazuri de violență.

Există diferite forme de rasism – de exemplu, rasismul îndreptat împotriva persoanelor de culoare ori a romilor, antisemitismul și rasismul îndreptat împotriva persoanelor asiatice ori rasismul legat de religie sau de convingeri, ca în cazul islamofobiei. Toate aceste forme de rasism au un numitor comun, și anume faptul că valoarea unei persoane este subminată de stereotipuri bazate pe prejudecăți. Pe lângă rasismul legat de religie sau de convingeri, există și cel căruia i se adaugă discriminarea și ura din alte motive, inclusiv din motive de gen, orientare sexuală, vârstă, handicap, precum și rasismul îndreptat împotriva migranților. Acest lucru trebuie să fie luat în considerare printr-o abordare intersecțională⁶.

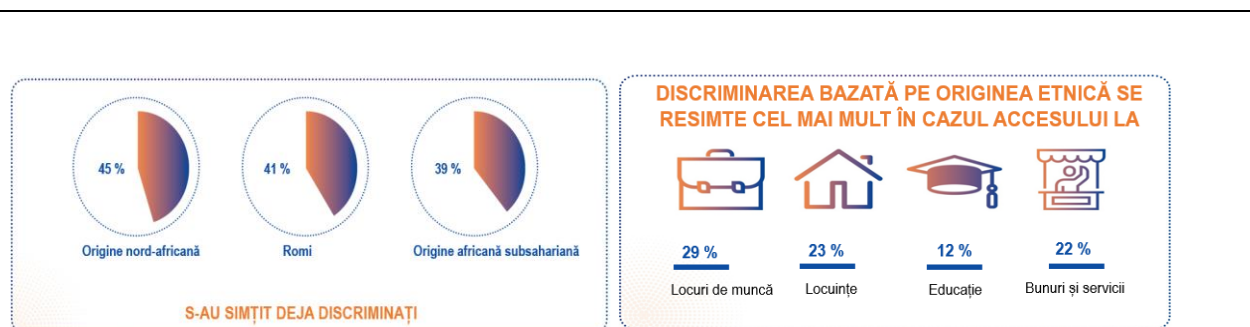
UE dispune de instrumente juridice și de o politică cuprinzătoare pentru a construi o Uniune a egalității veritabilă. În prezent, acestea sunt în curs de consolidare în anumite domenii ale egalității⁷. Comisia va completa aceste eforturi tematice prin prezentarea unei strategii globale prin care să se asigure că în statele membre se aplică efectiv Carta drepturilor fundamentale a UE și că drepturile prevăzute în cartă, inclusiv egalitatea și nediscriminarea, sunt o realitate pentru toți.

Prezentul plan de acțiune stabilește o serie de măsuri menite să intensifice acțiunile întreprinse, să facă auzite vocile persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară și să reunească actorii de la toate nivelurile într-un efort comun de combatere mai eficace a rasismului și de creare a unei vieți fără rasism și discriminare pentru toți.

⁶ Articolul 10 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că: „În definiția și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea caută să combată orice discriminare pe motive de sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală”. Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați definește „intersecționalitatea” ca fiind un „instrument analitic de studiere, înțelegere și abordare a modurilor în care sexul și genul se intersectează cu alte caracteristici/identități personale și a modului în care aceste intersecții contribuie la experiențe de discriminare unice”. Această definiție se aplică în egală măsură tuturor formelor de discriminare.

⁷ Printre acestea se numără comunicarea „[O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025](#)”, [COM(2020) 152 final], căreia i se vor adăuga în această toamnă abordări specifice în materie de egalitate privind romii și persoanele LGBTI+. În plus, în 2020 este prevăzut să se adopte și un plan de acțiune al UE privind integrarea și incluziunea, iar în 2021 este planificată o nouă strategie privind drepturile persoanelor cu handicap și elaborarea de documente privind combaterea antisemitismului.

2. Rasismul analizat din punctul de vedere al persoanelor afectate de acesta – combaterea prejudecăților aduse persoanelor și societății



Sursa: FRA (2017a), [Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea – principalele rezultate](#).

Agencia pentru Drepturi Fundamentale a UE (FRA) a realizat o gamă largă de sondaje, acestea indicând existența unor **niveluri ridicate ale discriminării în UE**⁸. Sondajele au identificat, de asemenea, în ce domenii ale vieții se resimte cel mai puternic discriminarea rasială.

Discriminarea pe piața forței de muncă este un motiv de îngrijorare nu numai atunci când se caută un loc de muncă, ci și la locul de muncă, unde 22 % din respondenți s-au simțit discriminați din cauza originii lor etnice sau a faptului că proveneau dintr-o familie de imigranți.

Conform respondenților, factorii care declanșau discriminarea atunci când doreau să închirieze sau să cumpere un apartament sau o casă erau numele (44 %), urmat de culoarea pielii sau aspectul fizic (40 %) și cetățenia (22 %). În ceea ce privește **accesul la bunuri și servicii** (administrație publică, transport public, magazine, restaurante etc.), romii (28 %) și persoanele de origine nord-africană (27 %) s-au confruntat cu nivelul de discriminare cel mai ridicat. Discriminarea rasială a fost mai puțin întâlnită în domeniul **asistenței medicale** (3 % în ultimul an), existând însă diferențe majore între diferitele grupuri: nivelul de discriminare cel mai ridicat a fost resimțit de romii (8 %), care au, de altfel, o speranță de viață mai scăzută în comparație cu populația generală.

Conform datelor sondajelor, considerentele rasiale influențează, de asemenea, probabilitatea de a fi **oprit de către poliție**. Un procent de 14 % din persoanele intervievate au declarat că au fost oprite de poliție în ultimul an, 40 % din ele considerând că ultima dată când au fost oprite acest lucru a avut drept cauză originea lor etnică sau faptul că proveneau dintr-o familie de imigranți.

În total, 3 % din respondenți au declarat că au fost victimele unor acte de **violență rasială** în ultimul an, iar 24 % au făcut obiectul unor acte de **hărțuire rasială** în aceeași perioadă⁹. Aproape jumătate (47 %) dintre respondenții evrei erau îngrijorați că ar putea deveni victime ale unei insulte verbale sau ale unui act de hărțuire antisemită, în timp ce peste o treime (40 %) erau îngrijorați că ar putea fi atacați fizic în spațiile publice¹⁰. Cu toate acestea, adesea **violența și hărțuirea motivate de ură** rămân neraportate. De exemplu, datele din sondajul FRA privind persoanele de origine africană arată

⁸ Cifrele din casetă se referă la următoarele sondaje ale FRA: [Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea – principalele rezultate \(2017\)](#); [Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea. Musulmanii – câteva constatări \(2017\)](#); [Experiențe și percepții ale antisemitismului – Al doilea sondaj privind discriminarea și infracțiunile motivate de ură îndreptate împotriva evreilor în UE \(2018\)](#); [Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea: romii – câteva constatări \(2016\)](#); „Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE” (2018).

⁹ FRA: [Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea – principalele rezultate \(2017\)](#).

¹⁰ FRA: [Experiențe și percepții ale antisemitismului – Al doilea sondaj privind discriminarea și infracțiunile motivate de ură îndreptate împotriva evreilor în UE \(2018\)](#).

faptul că aproape două treimi (64 %) din victimele violenței rasiale nu au raportat poliției sau oricărei alte organizații sau oricărui alt serviciu incidentul cel mai recent a cărui victimă au fost¹¹.

2.1. Combaterea rasismului și a discriminării rasiale prin intermediul legislației: revizuire și acțiune

În prezent, acțiunile de combatere a discriminării, a rasismului, a xenofobiei și a altor tipuri de intoleranță la nivel european se bazează pe un cadru juridic consacrat al UE. Acesta se întemeiază pe o serie de dispoziții ale tratatelor¹², precum și pe principiile generale ale nediscriminării și egalității, reafirmate, de asemenea, în Carta drepturilor fundamentale a UE¹³.

Deși combaterea rasismului necesită acțiuni hotărâte în numeroase domenii, protecția oferită de lege este esențială. Instituirea unui sistem cuprinzător de protecție împotriva discriminării necesită, înainte de toate, asigurarea aplicării efective a cadrului juridic, pentru ca drepturile și obligațiile individuale să fie respectate în practică. Instituirea unui astfel de sistem necesită, de asemenea, asigurarea faptului că nu există lacune în privința acestei protecții. Evenimentele recente care au evidențiat tensiuni rasiale au generat preocupări cu privire la faptul că protecțiile juridice împotriva discriminării rasiale sau etnice nu ar fi puse în aplicare în mod eficace. Acest lucru este legat, de asemenea, de preocupări cu privire la relația dintre organismele de aplicare a legii și minorități (a se vedea secțiunea 2.2 de mai jos).

Comisia va efectua o **evaluare amplă** a cadrului juridic existent pentru a identifica modalități de îmbunătățire a punerii sale în aplicare și pentru a stabili dacă acesta mai este adecvat scopului și dacă există lacune care trebuie eliminate. Această evaluare se va baza pe rezultatele monitorizării continue a transpunerii și punerii în aplicare a legislației UE, în special pe cele ale dialogului periodic dintre Comisie și statele membre, precum și pe viitorul său raport privind punerea în aplicare a Directivei privind egalitatea rasială. Feedbackul părților interesate, în special din partea celor care reprezintă preocupările persoanelor afectate de rasism și discriminare rasială, va fi, de asemenea, esențial pentru a identifica ce trebuie schimbat pentru a maximiza amploarea și impactul acțiunii UE.

Directiva privind egalitatea rasială și organismele de promovare a egalității

Directiva privind egalitatea rasială¹⁴ conturează de peste două decenii protecția juridică împotriva discriminării pe motive de origine rasială sau etnică. Aceasta interzice discriminarea directă și indirectă pe motive de origine rasială sau etnică în domeniile încadrării în muncă și ocupării forței de muncă, educației, protecției sociale, inclusiv în domeniul asistenței medicale, avantajului social, precum și al accesului la bunuri și servicii aflate la dispoziția publicului și al furnizării acestora, inclusiv locuințe. În ultimii ani, Comisia a consolidat **monitorizarea punerii sale în aplicare**. S-a pus un accent deosebit pe discriminarea împotriva copiilor romi în educație. În 2021, Comisia va prezenta un **raport privind aplicarea¹⁵ directivei, urmând ca până în 2022 să propună orice eventuale acte legislative necesare**. Raportul va stabili ce învățăminte ar trebui desprinse din punerea în

¹¹ FRA: „Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE” (2018).

¹² Articolele 2 și 10 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE), articolul 19 și articolul 67 alineatul (3) din TFUE.

¹³ Mai exact, la articolele 20 și 21.

¹⁴ Directiva 2000/43/CE a Consiliului.

¹⁵ Acest raport va fi prezentat împreună cu raportul referitor la Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

aplicare a directivei și va identifica eventualele lacune: unul dintre domeniile care va fi avut în vedere în mod specific în contextul eventualelor noi acte legislative este **asigurarea respectării legii**¹⁶. Raportul va fi, de asemenea, o sursă de informații pentru acțiunea continuă de prioritizare a **procedurilor de constatare a neîndeplinirii obligațiilor** care au un impact major.

Directiva prevede obligația tuturor statelor membre de a desemna un organism care să le ofere asistență independentă victimelor discriminării, să promoveze egalitatea, să efectueze sondaje independente și să emită rapoarte și recomandări independente. Aceste **organisme de promovare a egalității** sunt esențiale pentru asigurarea faptului că persoanele și grupurile care se confruntă cu discriminarea pot beneficia pe deplin de drepturile pe care le au: aceste organisme ar trebui să fie în măsură să își îndeplinească în mod eficace sarcinile care le revin în temeiul legislației UE. Cu toate acestea, dreptul UE lasă la latitudinea statelor membre competențele și funcționarea organismelor de promovare a egalității. Din acest motiv, există diferențe majore între organismele naționale de promovare a egalității, diferențe pe care Comisia a încercat să le atenueze în 2018 într-o recomandare privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității¹⁷. **Rolul și independența organismelor de promovare a egalității** și nevoia potențială de noi **acte legislative de consolidare a rolului acestor organisme** vor fi o temă importantă a raportului din 2021.

De asemenea, Comisia încurajează statele membre să permită **litigiile strategice**¹⁸ la nivel național, în conformitate cu Recomandarea Comisiei privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității și cu normele lor procedurale naționale. Litigiile strategice sunt esențiale pentru creșterea gradului de sensibilizare a opiniei publice și pentru realizarea de progrese în ceea ce privește clarificarea și protecția drepturilor omului.

În prezent, în afară de domeniile ocupării forței de muncă și formării profesionale și vocaționale, legislația UE de combatere a discriminării se aplică numai în cazul discriminării bazate pe sex și origine rasială sau etnică¹⁹. Nu există o abordare orizontală care să acopere toate motivele discriminării. Pentru a elimina lacunele în materie de protecție împotriva oricărei forme de discriminare, Comisia va continua să încurajeze progresele în direcția obținerea unanimității necesare în Consiliu pentru a adopta **propunerea sa din 2008 cu privire la punerea în aplicare a principiului tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală**²⁰.

Decizia-cadru privind combaterea rasismului și a xenofobiei și alte mijloace legale de combatere a rasismului

¹⁶ A se vedea secțiunea 2.2 privind combaterea discriminării de către autoritățile de aplicare a legii.

¹⁷ Recomandarea (UE) 2018/951 a Comisiei din 22 iunie 2018 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității.

¹⁸ Litigiile strategice sunt utilizate pentru a selecta cazurile corespunzătoare („cazurile-test”) pentru care să se introducă o acțiune în instanță astfel încât să se obțină un anumit rezultat. Intenția este ca aceste proceduri judiciare să aibă un impact pozitiv mai amplu asupra legislației și a elaborării politicilor, precum și să stabilească un precedent pentru hotărârile în cazuri similare.

¹⁹ Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică; Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

²⁰ COM(2008) 426 final.

Decizia-cadru privind combaterea rasismului și a xenofobiei prin intermediul dreptului penal²¹ vizează asigurarea faptului că manifestările grave de rasism și xenofobie se pedepsesc cu sancțiuni penale efective, proporționale și disuasive în întreaga UE. Punerea în aplicare efectivă a acestui instrument este esențială pentru a se asigura faptul că discursurile de incitare la ură și infracțiunile motivate de ură primesc un răspuns penal eficace și că victimele infracțiunilor sunt recunoscute și beneficiază de o cale de atac eficace. Decizia-cadru este completată de **Directiva privind drepturile victimelor**²², care, printre altele, urmărește să asigure faptul că victimelor infracțiunilor motivate de ură și ale discursurilor de incitare la ură li se face dreptate și li se acordă protecție și sprijin.

Din 2014²³, Comisia monitorizează transpunerea deciziei-cadru în sistemele juridice ale statelor membre ale UE. Există preocupări serioase cu privire la măsura în care codurile penale naționale incriminează în mod corect discursurile de incitare la ură și infracțiunile motivate de ură. Ca măsură prioritară, Comisia va depune eforturi ample pentru a asigura **transpunerea și punerea în aplicare deplină și corectă** a deciziei-cadru în întreaga UE, în special atunci când definiția discursului de incitare la ură sau incriminarea infracțiunilor motivate de ură nu sunt transpuse corect în legislația națională, și, în cazurile necesare, va lansa proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor.

Rasismul se manifestă și în mediul online. Directiva-cadru prevede obligația statelor membre de a incrimina incitarea publică la violență sau la ură pe motive de culoare a pielii, religie, descendență sau origine națională ori etnică, inclusiv atunci când incitarea are loc online. Cu toate acestea, **discursurile ilegale de incitare la ură din mediul online** continuă să se înmulțească, iar discursurile rasiste de incitare la ură au devenit o practică frecventă²⁴. În urmă cu patru ani, Comisia a lansat Codul de conduită privind combaterea discursului ilegal de incitare la ură din mediul online, platformele de informare tehnologică (IT) angajându-se în mod voluntar să examineze și, dacă este necesar, să elimine conținutul ilegal ce constă în discursuri de incitare la ură²⁵. Deși cea de a cincea evaluare a codului arată că s-au înregistrat progrese considerabile în ceea ce privește eliminarea din mediul online a discursurilor de

²¹ Decizia-cadru 2008/913/JAI a Consiliului din 28 noiembrie 2008 privind combaterea anumitor forme și expresii ale rasismului și xenofobiei prin intermediul dreptului penal. Aceasta prevede obligația statelor membre de a incrimina incitarea publică la violență sau la ură pe criterii de rasă, culoare a pielii, religie, descendență sau origine națională ori etnică (inclusiv online).

²² Directiva 2012/29/UE prevede obligația statelor membre de a asigura un tratament echitabil și nediscriminatoriu pentru victimele infracțiunilor, acordând o atenție deosebită victimelor infracțiunilor comise ca urmare a prejudcărilor sau din motive discriminatorii. Pentru legăturile dintre Directiva privind drepturile victimelor și protecția acordată împotriva infracțiunilor motivate de ură, a se vedea documentul din 2017 referitor la principiile esențiale ale sprijinului acordat victimelor; http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874.

²³ La 1 decembrie 2014, Comisia a dobândit competențe de supraveghere a transunerii de către statele membre a deciziilor-cadru, inclusiv a acestui instrument. A se vedea, de asemenea, Raportul din 2014 al Comisiei către Parlamentul European și Consiliu privind punerea în aplicare a Deciziei-cadru 2008/913/JAI a Consiliului privind combaterea anumitor forme și expresii ale rasismului și xenofobiei prin intermediul dreptului penal [COM(2014) 27 final].

²⁴ Conform unui sondaj Eurobarometru realizat în 2016, aproape jumătate dintre persoanele care participă la discuții online ezită să se implice în dezbateri online din cauza urii și a amenințărilor: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>.

²⁵ Experiența dobândită în cadrul codului de conduită a fost utilizată în activitatea Comisiei de elaborare a Recomandării din 1 martie 2018 privind măsuri de combatere eficace a conținutului ilegal online [C(2018) 1177].

incitare la ură²⁶, platformele trebuie să mai efectueze îmbunătățiri în ceea ce privește transparența și feedbackul către utilizatori. Comisia va continua să coopereze cu întreprinderile din domeniul IT și să extindă aceste eforturi la alte platforme de comunicare socială, inclusiv la cele utilizate în principal de copii și adolescenți, precum și să promoveze măsuri concrete de combatere a discursurilor de incitare la ură din mediul online și să încurajeze acceptarea diversității.

Următorul pas îl va constitui **actul legislativ privind serviciile digitale**, care va spori și armoniza responsabilitățile platformelor online și ale furnizorilor de servicii de informare și va consolida supravegherea în UE a politicilor referitoare la conținut ale platformelor²⁷. Printre opțiunile avute în vedere se numără instituirea de obligații de a implementa sisteme de notificare și de acțiune, precum și obligații de raportare și transparență care să le impună platformelor să furnizeze informații cu privire la măsurile pe care le iau în privința conținutului ilegal, inclusiv al discursurilor de incitare la ură. Acest act legislativ nu numai că ar promova politici de moderare a conținutului care să protejeze libertatea de exprimare online, dar ar oferi, de asemenea, un temei juridic pentru colectarea datelor privind amploarea și tipurile de discursuri de incitare la ură rasiste din mediul online, ajutând astfel societatea civilă și factorii de decizie să formuleze politici care să combată în mod eficace rasismul.

Sub egida Forumului UE pentru internet, Comisia colaborează cu statele membre și societățile care oferă servicii de internet cu privire la o listă de referință a simbolurilor și a grupărilor extremiste violente interzise care să fie utilizată în mod voluntar la stabilirea politicilor lor de moderare a conținutului. Aceasta urmează să fie prezentată la reuniunea ministerială dedicată Forumului UE pentru internet din decembrie 2020.

Directiva serviciilor mass-media audiovizuale²⁸ prevede obligații de a-i proteja pe utilizatorii platformelor care oferă servicii mass-media audiovizuale și de partajare a materialelor video împotriva incitării la violență sau a urii, precum și împotriva comunicărilor comerciale audiovizuale discriminatorii. De asemenea, directiva menționată prevede obligația platformelor de partajare a materialelor video să ia măsuri adecvate pentru a-i proteja pe utilizatori împotriva conținutului rasist și xenofob.

Ar trebui subliniat faptul că orice măsură care limitează dreptul la libertatea de exprimare trebuie să respecte obligațiile prevăzute la articolele 11 și 52 din Carta drepturilor fundamentale, în cazurile aplicabile, și tradițiile constituționale ale statelor membre.

Comisia:

- va elabora în 2021 un raport referitor la punerea în aplicare a Directivei privind egalitatea rasială;
- va prezenta, până în 2022, orice act legislativ necesar pentru a remedia deficiențele, inclusiv pentru a consolida rolul și independența organismelor de promovare a egalității;

²⁶ Conform rezultatelor celui mai recent exercițiu de monitorizare, publicat de Comisie în iunie 2020, întreprinderile din domeniul IT analizează în termen de 24 de ore 90 % din conținutul semnalat și elimină 71 % din conținutul considerat discurs ilegal de incitare la ură. Mai multe detalii, inclusiv motivele care stau la baza discursurilor de incitare la ură raportate, sunt disponibile la adresa: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf.

²⁷ Comunicarea „**Conturarea viitorului digital al Europei**” - COM(2020) 67.

²⁸ Directiva (UE) 2018/1808 din 14 noiembrie 2018 de modificare a Directivei 2010/13/UE privind coordonarea anumitor dispoziții stabilite prin acte cu putere de lege sau acte administrative în cadrul statelor membre cu privire la furnizarea de servicii mass-media audiovizuale (Directiva serviciilor mass-media audiovizuale). Directiva încurajează utilizarea coreglementării și a autoreglementării, în măsura permisă de sistemele juridice ale statelor membre.

- va asigura transpunerea și punerea în aplicare deplină și corectă a Deciziei-cadru privind rasismul și xenofobia în întreaga UE, inclusiv prin intermediul procedurilor de constatare a neîndeplinirii obligațiilor.

Comisia încurajează statele membre:

- să se asigure că dreptul UE este transpus în totalitate și aplicat în mod corespunzător în statele membre;
- să ajungă rapid la un acord referitor la propunerea Comisiei din 2008 de a pune în aplicare principiul tratamentului egal al persoanelor indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală.

2.2. Alte măsuri decât adoptarea de acte legislative ale UE - mai multe eforturi pentru combaterea rasismului în viața de zi cu zi

Combaterea discriminării de către autoritățile de aplicare a legii

Activitățile polițienești eficiente și respectarea drepturilor fundamentale sunt complementare. Autoritățile de aplicare a legii sunt actori-cheie în asigurarea securității și a respectării legii. Recunoașterea diversității și asigurarea aplicării echitabile a legii sunt esențiale pentru combaterea rasismului. Cu toate acestea, de mult timp se raportează acte de discriminare: FRA a inclus activitățile ilegale de creare de profiluri și acțiunile polițienești ilegale în activitatea sa de cercetare²⁹. O astfel de discriminare poate afecta încrederea în autorități și poate conduce la alte rezultate negative, cum ar fi subraportarea infracțiunilor și opunerea de rezistență față de autoritatea publică.

Agențiile UE, cum ar fi FRA și Agenția pentru Formare în Materie de Aplicare a Legii (CEPOL), au contribuit deja cu resurse semnificative³⁰ la întărirea capacității statelor membre de a asigura respectarea drepturilor și principiilor fundamentale de către actorii statali, în special în domeniul nediscriminării. La acest obiectiv au contribuit și organizațiile internaționale³¹.

Crearea de profiluri este utilizată în mod obișnuit și legitim de agenții responsabili cu asigurarea respectării legii pentru a preveni, a investiga și a urmări penal infracțiunile. Cu toate acestea, **crearea de profiluri care duce la discriminare**³², bazată pe categorii speciale de date cu caracter personal, cum ar fi datele care dezvăluie originea rasială sau etnică, este ilegală³³. În iulie 2020, Comisia Europeană împotriva Rasismului și Intoleranței din cadrul

²⁹ Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea – principalele rezultate (2017).

³⁰ A se vedea, de exemplu, prezentarea generală a resurselor și a inițiativelor de sprijinire a programelor de formare în materie de infracțiuni motivate de ură în statele membre ale UE, disponibilă la adresa: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147.

³¹ Consiliul Europei; Biroul OSCE pentru Instituții Democratice și Drepturile Omului.

³² „Crearea de profiluri” implică clasificarea persoanelor în funcție de caracteristicile lor personale (astfel cum sunt percepute), care pot include originea rasială sau etnică, culoarea pielii, religia sau cetățenia. Dacă agenții de poliție pot avea în vedere astfel de caracteristici atunci când opresc o persoană, în schimb nu pot utiliza niciuna dintre aceste caracteristici ca singurul sau principalul criteriu de oprire a persoanei respective. Crearea de profiluri care se bazează exclusiv sau în principal pe una sau mai multe caracteristici protejate constituie discriminare directă și, prin urmare, încalcă drepturile și libertățile persoanelor și este ilegală [FRA (2018), [Ghid de prevenire a creării ilegale de profiluri acum și în viitor](#)].

³³ Articolul 11 alineatul (3) din Directiva (UE) 2016/680 a Parlamentului European și a Consiliului din 27 aprilie 2016 privind protecția persoanelor fizice referitor la prelucrarea datelor cu caracter personal de către autoritățile competente în scopul prevenirii, depistării, investigării sau urmării penale a infracțiunilor sau al executării pedepselor.

Consiliului Europei (ECRI) a emis în mod specific o avertizare cu privire la crearea de profiluri rasiale³⁴.

Prin intermediul Grupului la nivel înalt pentru combaterea rasismului, a xenofobiei și a altor forme de intoleranță, Comisia va sprijini statele membre să prevină atitudinile discriminatorii în cadrul asigurării respectării legii, să dezvolte competențele necesare pentru cercetarea și urmărirea penală a infracțiunilor motivate de ură și să asigure tratarea victimelor în mod echitabil și corespunzător³⁵. În acest scop se vor efectua o cartografiere a principalelor lacune și nevoi ale statelor membre ale UE, precum și acțiuni de formare pentru detectarea și urmărirea penală a infracțiunilor motivate de ură. FRA va fi invitată să colecteze și să disemineze bune practici de promovare a unor **activități polițienești echitabile**, pe baza manualului³⁶ său de formare și a ghidului său privind prevenirea creării ilegale de profiluri³⁷. De asemenea, agenția ar trebui să colecteze și să publice în continuare date privind atitudinile poliției față de minorități. CEPOL ar trebui să își intensifice activitatea de elaborare de pachete de formare cuprinzătoare privind drepturile omului, etica și rasismul, precum și să sensibilizeze în mai mare măsură cadrele de conducere medii și superioare din cadrul poliției și reprezentanții autorităților de aplicare a legii cu privire la necesitatea ca activitățile polițienești să fie echitabile și favorabile incluziunii³⁸.

Subraportarea infracțiunilor motivate de ură care au și o componentă rasistă³⁹ reprezintă un obstacol important în calea asigurării respectării legii și a procesului de elaborare a politicilor. Strategia recentă a UE privind drepturile victimelor⁴⁰ recunoaște faptul că este posibil ca nivelul de încredere în autoritățile publice al victimelor infracțiunilor care fac parte din comunități defavorizate sau vulnerabile ori din rândul minorităților să fie scăzut, împiedicându-le astfel să raporteze infracțiunile. Una dintre cele cinci priorități-cheie ale strategiei este crearea unui mediu în care victimele să se simtă în siguranță pentru a raporta infracțiunile. Diversitatea membrilor personalului din cadrul serviciilor de aplicare a legii și activitățile polițienești favorabile incluziunii pot consolida nivelul de încredere în autoritățile de aplicare a legii și, prin urmare, pot îmbunătăți raportarea infracțiunilor. ECRI a încurajat ferm statele membre să elaboreze proceduri de recrutare care să asigure faptul că structura poliției reflectă diversitatea populației, precum și să instituie cadre de dialog între poliție și membrii grupurilor minoritare. Încrederea este esențială pentru îmbunătățirea cooperării dintre toate părțile și, prin urmare, a eficacității asigurării respectării legii. Grupul de lucru existent privind înregistrarea, colectarea de date și încurajarea raportării infracțiunilor motivate de ură va **elabora principii directe cheie** privind modul de încurajare a

³⁴ A se vedea: <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 În special prin intermediul noului flux de lucru elaborat de Grupul de lucru al Comisiei privind formarea și consolidarea capacităților autorităților de aplicare a legii în ceea ce privește infracțiunile motivate de ură.

³⁶ FRA (2013), [Formare pentru politisti din perspectiva drepturilor fundamentale – Manual pentru formatorii polițiștilor](#).

³⁷ FRA (2018), [Ghid de prevenire a creării ilegale de profiluri acum și în viitor](#).

³⁸ De exemplu, Convenția șefilor polițiilor din Europa. CEPOL ar putea organiza, de asemenea, o academie de vară pentru cadrele de conducere medii din poliție și viitorii lideri.

³⁹ În conformitate cu [cel de Al doilea sondaj al Uniunii Europene privind minoritățile și discriminarea – principalele rezultate](#) (2017), 28 % din respondenții care au fost victime ale unor atacuri fizice motivate de ură au raportat cel mai recent incident de violență motivată de ură poliției, altei organizații sau altui serviciu în perioada de cei cinci ani care a precedat sondajul. Printre motivele subraportării care au fost identificate în sondajele FRA se numără sentimentul că raportarea nu ar schimba cu nimic lucrurile (34 %) și lipsa de încredere în poliție ori teama de aceasta (28 %). FRA (2018), [„Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE”](#).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

victimelor pentru a raporta infracțiunile motivate de ură, iar FRA va publica în 2021 un **raport privind încurajarea raportării infracțiunilor motivate de ură**.

Siguranță și securitate

Unele state membre au întreprins acțiuni pentru a interzice grupurile rasiste și simbolurile acestora, adesea în temeiul legislației privind infracțiunile motivate de ură, discursurile de incitare la ură sau terorismul, ori au instituit sancțiuni penale legate de negarea crimelor împotriva umanității și/sau a perioadei naziste și fasciste, precum și de propaganda în favoarea grupărilor teroriste. Comisia va colabora cu statele membre în vederea stabilirii unei mai bune înțelegeri comune cu privire la modul de abordare a grupărilor extremiste violente. Această colaborare include o **cartografiere a răspunsurilor naționale** la extremismul violent, care va fi prezentată grupurilor de lucru relevante ale Consiliului în noiembrie 2020. Colaborarea cu statele membre va continua să identifice lacunele, bunele practici și recomandările cu privire la combaterea extremismului violent, care urmează să fie prezentate la începutul anului 2021.

Trebuie asigurată o mai bună protecție a locurilor unde se adună un număr mare de persoane. Deși această problemă este, în principal, de competența statelor membre, Comisia și-a intensificat eforturile depuse în cadrul planului de acțiune din 2017 de sprijinire a protecției spațiilor publice⁴¹. În ultimii ani, atât în Europa, cât și la nivel mondial, mai multe atacuri teroriste au vizat persoanele aflate în lăcașuri de cult, aceste atacuri fiind adesea motivate de ură rasială⁴². În **Strategia privind o uniune a securității**⁴³ s-a explicat modul în care Comisia ar urma să concluzioneze atât cu sectorul privat, cât și cu autoritățile regionale și locale pentru a reduce la minimum riscurile la care sunt expuse persoanele în spațiile publice.

Riscurile inerente noilor tehnologii

Printre numeroasele oportunități pe care le oferă tranziția digitală și dezvoltarea noilor tehnologii se numără și faptul că acestea pot fi utilizate pentru a consolida lupta împotriva rasismului. Acestea pot însă să genereze și noi provocări în ceea ce privește egalitatea rasială și nediscriminarea, precum și egalitatea de șanse, dintr-o perspectivă mai generală, dacă nu sunt încadrate suficient și în mod corespunzător. Cartea albă a Comisiei privind inteligența artificială (IA)⁴⁴ a stabilit care sunt riscurile potențiale ale anumitor utilizări ale acestei tehnologii care evoluează rapid. Utilizarea algoritmilor poate perpetua sau chiar stimula prejudecățile rasiale dacă datele de antrenare a algoritmilor nu reflectă diversitatea societății UE.

De exemplu, studiile au demonstrat că algoritmi de recunoaștere facială bazată pe IA pot prezenta rate ridicate de clasificare eronată atunci când sunt utilizați pe anumite grupuri demografice, cum ar fi femeile și persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară⁴⁵. Acest lucru poate duce la rezultate distorsionate și, în ultimă instanță, la discriminare⁴⁶. Comisia și

⁴¹ COM (2017) 612 final. Comisia oferă o platformă pentru schimbul de bune practici în cadrul Forumului UE privind protecția spațiilor publice și oferă finanțare pentru protecția spațiilor publice.

⁴² De exemplu, atacurile din martie 2019 asupra moscheilor din Christchurch, Noua Zeelandă, atacurile din aprilie 2019 asupra bisericilor din Sri Lanka sau atacul armat din octombrie 2019 asupra sinagogii din Halle, Germania.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Cartea albă a Comisiei privind inteligența artificială – O abordare europeană axată pe excelență și încredere [COM(2020) 65 final].

⁴⁵ A se vedea [„Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification”](#).

⁴⁶ A se vedea FRA, [„Tehnologia de recunoaștere facială: considerații legate de drepturile fundamentale în contextul asigurării aplicării legii”](#).

agenția EU-LISA lucrează la elaborarea de tehnologii de recunoaștere facială care să fie utilizate în sistemele informatice de mari dimensiuni ale UE pentru gestionarea și securitatea frontierelor⁴⁷.

Normele UE în materie de protecție a datelor conțin deja o serie de garanții privind prelucrarea datelor biometrice în scopul identificării univoce a unei persoane fizice. Viitoarea **propunere de cadru legislativ orizontal privind IA** va aborda în mod specific riscul de erori sistematice și discriminare din sistemele IA. Se preconizează că se vor propune cerințe specifice pentru calitatea antrenării seturilor de date și pentru procedurile de testare și corectare a erorilor sistematice, care vor servi la prevenirea din timp a efectelor discriminatorii negative și că se va asigura o monitorizare și o vigoare continuă în ceea ce privește conformitatea cu legislația existentă în materie de egalitate pe tot parcursul ciclului de viață al IA. Identificarea biometrică de la distanță și alte tehnologii de supraveghere intruzivă ar putea fi considerate aplicații IA cu grad ridicat de risc, care vor trebui să îndeplinească cerințe specifice și să fie supuse unei evaluări *ex ante* a conformității.

Ocuparea forței de muncă, educația, sănătatea și locuințele

În pofida cadrului juridic avansat împotriva discriminării, continuă să existe inegalități în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, educație, asistență medicală și locuințe, iar legislația trebuie să fie susținută de măsuri de politică. În cazurile în care protecția juridică nu este suficientă, Comisia va combate rasismul și prin politici și programe de finanțare.

Pilonul european al drepturilor sociale are ca obiectiv asigurarea echității în viața de zi cu zi a tuturor cetățenilor, indiferent dacă aceștia învață, lucrează, își caută un loc de muncă sau sunt pensionari; indiferent dacă trăiesc la oraș sau într-o zonă rurală și indiferent de caracteristicile personale, inclusiv de originea rasială sau etnică. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, care urmează să fie prezentat de Comisie în 2021, va sprijini și mai mult egalitatea pe piața forței de muncă, inclusiv în cazul persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară⁴⁸. Tot în 2021, Comisia va prezenta o **Garanție pentru copii**, care va avea drept obiectiv asigurarea unei mai bune incluziuni sociale a tuturor copiilor aflați într-o situație dificilă și a accesului acestora la servicii-cheie.

Construirea unei Europe prospere și sociale depinde de noi toți. Cu toate acestea, criza provocată de pandemia de COVID-19 a evidențiat sau chiar a adâncit inegalitățile. Comisia va colabora cu statele membre, utilizând pe deplin posibilitățile oferite de instrumentul „**Next Generation EU**” și de **Instrumentul de sprijin tehnic** pentru reforme structurale, pentru a asigura faptul că sprijinul acordat în domenii precum piața forței de muncă, educația și formarea, protecția socială, asistența medicală și locuințele contribuie la egalitate.

În perioada de programare 2021-2027, fondurile UE vor sprijini eforturile statelor membre de promovare a incluziunii sociale⁴⁹, prin asigurarea egalității de șanse pentru toți și combaterea discriminării. Fondurile UE vor promova dezvoltarea infrastructurii și accesul egal la piața

⁴⁷ Aceasta se va baza pe activitatea existentă a Centrului Comun de Cercetare. Protocolul va fi elaborat mai întâi pentru viitorul sistem comun de comparare a datelor biometrice, instituit în contextul Sistemului de intrare/ieșire, și va fi extins, într-o etapă ulterioară, la Sistemul de informații Schengen.

⁴⁸ Comunicarea „[O Europă socială puternică pentru tranziții juste](#)” [COM(2020) 14 final].

⁴⁹ În special Fondul social european Plus (FSE+) și Fondul european de dezvoltare regională (FEDR). În cadrul FSE+ propus, statele membre trebuie să aloce cel puțin 25 % din finanțarea FSE+ măsurilor care promovează incluziunea socială și care vizează persoanele care au cea mai mare nevoie de sprijin. Se propune, de asemenea, un obiectiv global de alocare a 4 % din finanțarea sprijinirii persoanelor celor mai vulnerabile. În afară de obiectivul specific al FSE+, pentru integrarea comunităților marginalizate pot fi utilizate o serie de alte instrumente de finanțare ale UE.

forței de muncă, la asistență medicală și socială, la locuințe și la servicii de înaltă calitate, nesegregate și favorabile incluziunii în domeniul educației și formării, pentru toți, în special pentru grupurile defavorizate.

- *Ocuparea forței de muncă*

În domeniul ocupării forței de muncă, interzicerea discriminării acoperă următoarele motive: sexul, originea rasială sau etnică, handicapul, vârsta, orientarea sexuală și religia sau convingerile. Cu toate acestea, discriminarea la locul de muncă sau atunci când se caută un loc de muncă este larg răspândită; aceasta poate lua numeroase forme și afectează anumite grupuri mai mult decât altele⁵⁰. De exemplu, persoanele de origine africană constată o discrepanță foarte mare între calitatea locului de muncă și nivelul lor de educație, și anume există mai multe persoane de origine africană cu studii superioare care sunt mai puțin remunerate comparativ cu populația generală care are studii superioare⁵¹. Există dovezi că persoanele care își depun candidatura pentru un loc de muncă și se identifică în mod deschis drept musulmani în CV-ul lor primesc mai puține invitații la interviuri de angajare în comparație cu candidații la fel de calificați, dar care au un CV „neutru din punct de vedere religios”⁵². De asemenea, în comparație cu populația generală, rata tinerilor de origine nord-africană, de origine africană sau din rândul comunităților de romi care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare este mult mai mare⁵³. Este probabil ca provocările să se agraveze odată cu criza cauzată de pandemia de COVID-19, deoarece încetinirea creșterii economice are tendința de a exacerba inegalitățile. În acest sens, punerea în aplicare deplină și asigurarea respectării tuturor instrumentelor juridice existente sunt esențiale. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale va contribui, de asemenea, la o mai bună abordare a discriminării în domeniul ocupării forței de muncă.

În plus, deținerea competențelor adecvate înseamnă o mai mare ușurință de a găsi un loc de muncă, de a rămâne încadrat în muncă și de a face față tranziției de la un loc de muncă la altul. În acest scop este necesar un acces egal la oportunități suplimentare de sporire a nivelului de competențe pentru toate persoanele, indiferent de originea lor rasială sau etnică și indiferent de alte motive de discriminare. Comisia a adoptat recent o **agendă pentru competențe în Europa**⁵⁴, a cărei piatră de temelie este echitatea socială și care include o propunere de **recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională** (EFP), în care se solicită ca programele EFP să fie favorabile incluziunii grupurilor vulnerabile, inclusiv a persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară⁵⁵. Tinerii din grupurile defavorizate, cum ar fi tinerii cu origine rasială sau etnică minoritară sau tinerii migranți, se confruntă cu obstacole suplimentare în calea intrării pe piața forței de muncă.

⁵⁰ A se vedea FRA (2017a) și FRA (2017b). De exemplu, atunci când au fost întrebați despre experiențele lor din cele 12 luni anterioare sondajului, 13 % din respondenții musulmani au răspuns că s-au simțit discriminați atunci când și-au căutat un loc de muncă. Experiențe similare în ceea ce privește discriminarea la căutarea unui loc de muncă au avut și 16 % din respondenții romi și 15 % din respondenții de origine nord-africană.

⁵¹ FRA (2018), „[Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE](#)”.

⁵² A se vedea proiectul de cercetare Orizont 2020 privind creșterea economică, egalitatea de șanse, migrația și piețele (GEMM): <http://gemm2020.eu/>

⁵³ De exemplu, un procent de până la 76 % din tinerii de origine africană din Austria nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, în timp ce în rândul populației generale acest procent este de 8 % [FRA (2018) , „[Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE](#)”].

⁵⁴ Comunicarea [Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței](#), [COM(2020) 274 final].

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

Garanția pentru tineret consolidată recunoaște această problemă și recomandă ca statele membre să intensifice acțiunile de informare a tinerilor celor mai vulnerabili și să acorde atenția cuvenită tuturor formelor de discriminare⁵⁶. **Rețeaua europeană a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM)** va cartografia abordările în materie de nediscriminare din cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă din UE și, pe această bază, va încuraja învățarea reciprocă⁵⁷. Întreprinderile sociale și economia socială în sens mai larg pot fi, de asemenea, deschizătoare de drumuri în cadrul mișcării împotriva inegalității rasiale, iar rolul lor va fi abordat în **Planul de acțiune european pentru economia socială**, care urmează să fie prezentat de Comisie în 2021.

- *Educația*

În conformitate cu Directiva privind egalitatea rasială, copiii trebuie să aibă acces egal la educație, indiferent de originea lor rasială sau etnică. Profesorii trebuie să fie formați să lucreze cu toți copiii și să fie atenți la nevoile elevilor cu origini diferite, inclusiv cu privire la aspectele legate de discriminarea rasială. Școlile ar trebui să fie un loc în care elevii să se simtă în siguranță, în care să nu existe hărțuire, rasism și discriminare. Copiii ar trebui să fie învățați de timpuriu ce este egalitatea, respectul și incluziunea și să li se ofere mijloacele necesare pentru a promova aceste valori în rândul colegilor lor și în cadrul comunităților lor⁵⁸.

Deși responsabilitatea pentru conținutul și organizarea sistemelor de învățământ și formare le revine statelor membre, consolidarea educației favorabile incluziunii este una dintre prioritățile cooperării UE. Incluziunea și echitatea în educație se vor număra printre prioritățile **spațiului european al educației**. Acest imperativ al incluziunii și echității se aplică în egală măsură învățării și educației digitale, în temeiul **Planului de acțiune actualizat pentru educația digitală**, care urmează să fie prezentat anul acesta. Comisia va prezenta în 2021 o strategie amplă privind drepturile copilului, care va include acțiuni de combatere a rasismului și a discriminării. Școlile au un rol esențial în reducerea stereotipurilor și a prejudecăților rasiale în rândul copiilor.

Tinerii pot juca, la rândul lor, un rol important în combaterea rasismului și a discriminării. Comisia, împreună cu statele membre, au colectat opinii ale tinerilor europeni prin intermediul dialogului UE cu tinerii, în urma căruia au fost stabilite 11 obiective europene pentru tineret⁵⁹. Acestea prezintă o viziune a unei Europe care le permite tinerilor să își realizeze pe deplin potențialul, să promoveze egalitatea și societăți favorabile incluziunii.

Erasmus+ finanțează proiecte care contribuie la integrarea persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară⁶⁰. De asemenea, **Corpul european de solidaritate** poate promova activități de solidaritate menite să combată rasismul și discriminarea, precum și o participare largă⁶¹.

⁵⁶ Propunere de recomandare a Consiliului privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” [COM(2020) 277 final].

⁵⁷ Comunicarea „Sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: o punte către locuri de muncă pentru generația viitoare [COM(2020) 276 final].

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

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy/youthgoals> Acestea sunt incluse în Strategia UE pentru tineret aferentă perioadei 2019-2027.

⁶⁰ Din 2014, Erasmus+ a sprijinit aproximativ 26 000 de proiecte (care au implicat peste 708 000 de participanți) care au abordat teme precum egalitatea și nediscriminarea, dialogul intercultural/interconfesional și incluziunea.

⁶¹ Din 2018, în cadrul Corpului european de solidaritate au beneficiat de sprijin 2 100 de proiecte pe aceste teme, la care au participat peste 14 500 de tineri.

Viitoarele programe⁶² vor asigura faptul că se întreprind eforturi de promovare a incluziunii sociale și de îmbunătățire a informării persoanelor cu mai puține oportunități, printre altele prin abordarea barierelor cu care se confruntă grupurile subreprezentate și minoritățile în ceea ce privește accesul la oportunitățile oferite de programe și prin pregătirea organizatorilor de proiecte și a participanților să interacționeze cu persoanele cu origini diferite într-o manieră adaptată în mod corespunzător.

Rețeaua UE pentru sensibilizarea publicului cu privire la radicalizare⁶³ va sprijini eforturile cadrelor didactice, ale lucrătorilor din domeniul tineretului și ale comunității mai largi de toate vârstele să abordeze în sălile de clasă dezbaterile polarizante și discursurile care stigmatizează.

- *Sănătatea*

Criza cauzată de pandemia de COVID-19 a adus consecințele inegalităților în materie de sănătate existente cu care se confruntă persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară⁶⁴ în centrul atenției⁶⁵. Rasismul provoacă traume și poate, prin urmare, să afecteze sănătatea mintală. Noul **program „UE pentru sănătate”** și planul european de combatere a cancerului vor aborda inegalitățile în materie de sănătate prin luarea în considerare a nevoilor specifice ale diferitelor grupuri. Schimbul de bune practici între profesioniștii din domeniul sănătății din întreaga UE și discuțiile cu organizațiile pacienților și cu societatea civilă vor contribui la asigurarea unei abordări orientate către pacient, care să acopere nevoile specifice ale persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară. **Platforma UE privind politica în domeniul sănătății**⁶⁶ va pune un accent special pe reducerea inegalităților bazate pe originea rasială sau etnică și va transmite factorilor de decizie din domeniul sănătății de la nivelul UE și de la nivel național propuneri din partea societății civile. Se va solicita **Grupului de coordonare al Comisiei privind promovarea sănătății, prevenirea bolilor și gestionarea bolilor netransmisibile**⁶⁷ să aleagă bunele practici referitoare la incluziunea persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară din strategiile de prevenire din domeniul sănătății care să fie extinse cu ajutorul sprijinului bugetar din partea UE. La această activitate ar putea contribui și proiecte de cercetare din cadrul programului **Orizont Europa**. Ar trebui să se întreprindă activități de cercetare cu privire la factorii socioeconomici care influențează, din perspectivă rasială, sănătatea.

⁶² Strategia va acoperi toate domeniile educației, formării, tineretului și sportului. Aceasta va fi aplicată pe toată durata viitoarelor programe din cadrul Erasmus+ și al Corpului european de solidaritate.

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

⁶⁴ Potrivit sondajului EU-MIDIS II efectuat de FRA, aproape de două ori mai multe (55 %) femei de etnie romă cu vârsta de cel puțin 50 de ani au raportat că starea lor de sănătate este „proastă” sau „foarte proastă” comparativ cu femeile din aceeași categorie de vârstă care nu sunt de etnie romă (29 %).

⁶⁵ A se vedea „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).

⁶⁶ Platforma UE privind politica în domeniul sănătății (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) este un instrument interactiv de impulsare a discuțiilor cu privire la problemele de sănătate publică și de schimb de cunoștințe și de bune practici. Aceasta reunește 7 000 de organizații neguvernamentale și părți interesate înregistrate, care sunt invitate să facă schimb de experiență între ele și cu Comisia, să își pună în comun expertiza în cadrul unor declarații comune și să disemineze acțiuni în rândul unui public larg.

⁶⁷ A se vedea https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/steeringgroup_promotionprevention_en

- *Locuințele*

Persoanele care se confruntă cu discriminarea rasială sunt expuse unui risc mai mare de a avea condiții de locuit precare și de segregare rezidențială⁶⁸. Discriminarea pe piața locuințelor⁶⁹ consolidează segregarea⁷⁰, ceea ce are un efect de domino asupra oportunităților în materie de educație sau de angajare și, în cazul familiilor cu copii, are un impact negativ semnificativ asupra dezvoltării copiilor.

Autoritățile naționale și cele locale sunt principalele responsabile de măsurile⁷¹ de prevenire și/sau de abordarea segregării sociale și locative⁷². **Fondurile politicii de coeziune**⁷³ vor rămâne instrumente-cheie în perioada 2021-2027 pentru sprijinirea acțiunilor de nesegregare în domeniul locuințelor și pentru asigurarea accesului la servicii de bază favorabile incluziunii și de înaltă calitate. Respectarea Cartei drepturilor fundamentale a UE va rămâne esențială, excluzându-se acordarea de sprijin financiar pentru acțiunile care contribuie la crearea oricărei forme de segregare nouă. Inițiativa Comisiei „Valul de renovări ale clădirilor” va consolida eficiența energetică în locuințele sociale și în alte locuințe pentru persoanele cu venituri mici.

Comisia:

- va asigura abordarea în mod specific în cadrul legislativ orizontal privind IA a riscului de erori sistematice și discriminare din sistemele IA;
- va utiliza măsuri de politică și programe de finanțare pentru combaterea rasismului și a discriminării în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, educație și formare, asistență medicală, protecție socială și locuințe;
- se va asigura că viitoarea strategie amplă privind drepturile copilului va conține acțiuni specifice de combatere a rasismului și a discriminării.

Comisia solicită statele membre:

- să își intensifice eforturile de prevenire a atitudinilor discriminatorii în rândul autorităților de aplicare a legii și să stimuleze credibilitatea acțiunilor de asigurare a respectării legii ce vizează combaterea infracțiunilor motivate de ură;
- să cartografieze răspunsurile naționale la extremismul violent și să identifice lacunele și bunele practici în privința combaterii acestuia.

⁶⁸ Serviciul de Cercetare al Parlamentului European, [The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia](#).

⁶⁹ Potrivit raportului FRA „Ce înseamnă să fii persoană de culoare în UE”, aproape jumătate dintre respondenți trăiesc în locuințe supraaglomerate (45 %), în timp ce în rândul populației generale din UE acest procent este de 17 %. O zecime (12 %) dintre respondenți trăiesc în condiții de privare severă de locuință, în locuințe supraaglomerate cu acoperișul deteriorat, cu pereți sau ferestre cu mușgai, fără baie/duș și fără toaletă înăuntrul locuinței ori trăiesc în locuințe foarte întunecoase.

⁷¹ Aceasta poate include o gamă largă de acțiuni, cum ar fi dezvoltarea infrastructurii în serviciile publice, ocuparea forței de muncă, educație și formare, măsuri în domeniul sănătății și al locuințelor, precum și capacitatea comunității.

⁷² Comunitățile marginalizate și segregate pot fi identificate prin elaborarea unor „hărți ale sărăciei” în Nomenclatorul unităților teritoriale de statistică (NUTS) de nivelul 3 și mai mic.

⁷³ Fondul european de dezvoltare regională (FEDR), Fondul de coeziune și Fondul social european + (FSE+).

FRA ar trebui să colecteze date și să disemineze bune practici de promovare a unor activități polițienești echitabile. CEPOL ar trebui să ofere programe de formare eficiente.

3. Rasismul structural - abordarea problemei subiacente

Adesea, rasismul este adânc ancorat în istoria societăților noastre, fiind strâns legat de rădăcinile sale culturale și de normele sale. Acesta se poate reflecta în modul în care funcționează societatea, în modul în care este distribuită puterea și în modul în care cetățenii interacționează cu statul și cu serviciile publice. Rasismul poate fi inconștient și se manifestă adesea prin neluarea în considerare a intereselor persoanelor afectate de rasism, chiar dacă nu există neapărat o încercare directă de excludere a acestora. Întrucât impactul rasismului structural poate fi la fel de profund și de nociv ca cel al rasismului individual, existența sa trebuie recunoscută și acesta trebuie să fie abordat prin politici proactive. O perspectivă intersecțională aprofundează înțelegerea rasismului structural și permite răspunsuri mai eficiente.

3.1. Politici menite să schimbe situația

Combaterea stereotipurilor și sensibilizarea cu privire la istorie

Stereotipurile pot fi vechi de secole, rămânând ancorate în atitudinile oamenilor și având tendința de a se perpetua. De mult prea multe ori, stereotipurile sunt accentuate de o tendință spre diviziuni sociale care plasează minoritățile în alt spațiu decât majoritatea, atât din punct de vedere social, cât și fizic.

Prejudecățile și stereotipurile pot fi abordate, în primul rând, prin recunoașterea **rădăcinilor istorice ale rasismului**. Colonialismul, sclavia și Holocaustul fac parte din istoria noastră și au consecințe profunde pentru societatea de azi. Asigurarea comemorării acestora reprezintă o parte importantă a încurajării incluziunii și a înțelegerii: UE ar trebui, de exemplu, să marcheze în mod explicit zilele comemorative cheie legate de rasism, cum ar fi **Ziua Internațională pentru Abolirea Sclaviei**⁷⁴, astfel cum a propus Parlamentul European⁷⁵. Istoria și predarea istoriei ocupă un loc important în programele⁷⁶ cu caracter educațional ale **Consiliului European**. În iulie 2020, Consiliul European a adoptat o recomandare prin care solicita includerea istoriei romilor și/sau a nomazilor în programele școlare și în materialele didactice. Ca parte a acțiunii UE din domeniul **culturii și valorilor**, programele „Europa creativă” și „Cetățenie, egalitate, drepturi și valori” vor oferi sprijin pentru proiecte care urmăresc eliminarea barierelor și care încurajează incluziunea socială și participarea grupurilor subreprezentate și dezavantajate, inclusiv aspecte precum locul minorităților în societatea europeană și moștenirea istorică a colonialismului.

Modul în care sunt prezentate în **mass-media** persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară - sau faptul că nu sunt prezentate - poate accentua stereotipurile negative, subreprezentarea lor în profesiile din domeniul mass-mediei contribuind la consolidarea în continuare a acestei tendințe. Pentru a avea o dezbatere democratică echilibrată, este nevoie

⁷⁴ Printre aceste zile-cheie se numără Ziua Internațională a Comemorării Holocaustului (27 ianuarie), Ziua Internațională împotriva Discriminării Rasiale (21 martie), Ziua Europeană de Comemorare a Holocaustului Romilor (2 august) și Ziua Internațională pentru Abolirea Sclaviei (2 decembrie).

⁷⁵ Rezoluția Parlamentului European din 26 martie 2019 referitoare la drepturile fundamentale ale persoanelor de origine africană în Europa.

⁷⁶ A se vedea <https://www.coe.int/en/web/history-teaching>.

de o mass-media independentă și pluralistă. Promovarea unor relatări echilibrate și pozitive, creșterea gradului de sensibilizare și de cunoaștere a jurnaliștilor, precum și promovarea educației în domeniul mass-mediei sunt modalități cruciale de a contribui la crearea unor societăți favorabile incluziunii. Pe baza seminarelor privind romii⁷⁷, Comisia va elabora o serie de seminare privind stereotipurile etnice și rasiale, la care vor participa jurnaliști, organizații ale societății civile și reprezentanți ai persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară. În plus, Comisia colaborează cu Federația Europeană a Jurnaliștilor în ceea ce privește o serie de seminare online planificate pentru începutul anului 2021, pentru a încuraja sensibilizarea și pentru a promova relatări echilibrate despre musulmani și islam. Industria culturală și cea creativă se confruntă cu provocări similare, cum ar fi subreprezentarea în rândul regizorilor sau stereotipuri legate de alte producții culturale. În același timp, aceste industrii pot fi vehicule puternice de promovare a egalității, a diversității și a incluziunii.

În 2021 și în anii următori și pe baza învățămintelor desprinse din inițiativele anterioare, Comisia va promova sensibilizarea prin intermediul unor activități de comunicare specifice. Aceste activități vor include implicarea unor personalități din lumea politică, a sportului, a afacerilor sau a culturii și invitarea organizațiilor cu o largă influență să își ofere sprijinul.

Unul dintre obiectivele **dezinformării** poate fi acela de a viza în special minoritățile, precum și, la nivel mai general, de a alimenta tensiunile sociale. Pandemia de COVID-19 a oferit numeroase exemple în acest sens⁷⁸. Activitatea **Observatorului european al mass-mediei digitale** de sprijinire a verificatorilor de fapte și a cercetătorilor în combaterea dezinformării se va concentra în mod specific asupra dezinformării și conspirațiilor care vizează comunitățile minoritare. Reducerea diseminării discursurilor care promovează discriminarea rasială prin dezinformare constituie, de asemenea, o componentă importantă a campaniilor de educație în domeniul mass-mediei. **Proiectele „Educație în domeniul mass-mediei pentru toți”**⁷⁹ sprijină aceste obiective. Această activitate va fi dezvoltată în continuare în cadrul viitorului Plan de acțiune pentru democrația europeană și al Planului de acțiune pentru sectorul mass-media și audiovizual.

Și acțiunile UE privind **sportul** acordă prioritate proiectelor care combat stereotipurile și promovează incluziunea socială prin sport, inclusiv în cooperare cu organizații-cheie precum Uniunea Asociațiilor Europene de Fotbal (UEFA) și Federația Internațională de Fotbal (FIFA)⁸⁰. Atenția deosebită acordată în cadrul programului Erasmus+ pentru perioada 2021-2027⁸¹ activităților sportive pentru toți⁸² va facilita participarea tuturor, indiferent de origine, inclusiv a celor cu origine rasială sau etnică minoritară. Sectorul cultural, de la muzică la cinema și arta spectacolului, joacă un rol important în promovarea incluziunii și combaterea rasismului.

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

⁷⁸ Comunicarea comună „Combaterea dezinformării în legătură cu COVID-19 – Asigurarea unei informări corecte” [JOIN(2020) 8].

⁷⁹ Acțiunile pregătitoare sprijină elaborarea de noi materiale educaționale ce vizează combaterea dezinformării și conceperea unor modalități de sensibilizare cu privire la tehnicile utilizate de regulă de către actorii răuvoitori pentru a crea, a distribui și a amplifica dezinformarea prin intermediul internetului.

⁸⁰ Printre inițiativele comune se numără campaniile UEFA Respect, #EqualGame și #WePlayStrong, precum și campaniile FIFA #stopracism și #stopviolence.

⁸¹ COM(2018) 367 final.

⁸² Și anume sportul organizat care este practicat la nivel local de sportivi amatori și „sportul de masă”.

Date corecte pentru opțiuni de politică adoptate în cunoștință de cauză

Datele fiabile și comparabile sunt esențiale pentru ca factorii de decizie și publicul să poată evalua amploarea și natura discriminării suferite și pentru conceperea, adaptarea, monitorizarea și evaluarea politicilor. Acest lucru necesită **defalcarea datelor pe origine etnică sau rasială**⁸³. În comparație cu datele privind alte motive de discriminare, cum ar fi sexul, handicapul și vârsta, aceste date sunt însă relativ puține. Printre obstacole se numără problemele în stabilirea unei metodologii comune, unele state membre colectând astfel de date, în timp ce altele evită în mod conștient această abordare. Prin urmare, numeroase sondaje se axează pe percepția discriminării sau utilizează date de substituție, precum cetățenia sau țara de origine. Colectarea de date fiabile și comparabile la nivel european și național este o condiție prealabilă esențială pentru întreprinderea unor acțiuni eficiente.

FRA joacă un rol important, de exemplu, prin colaborarea cu Comisia pentru a sprijini eforturile statelor membre de îmbunătățire a colectării și înregistrării datelor privind infracțiunile motivate de ură. În următorii doi ani se vor efectua noi sondaje FRA privind situația imigranților și a urmașilor imigranților, precum și privind discriminarea și infracțiunile motivate de ură îndreptate împotriva evreilor. Sondajele **Eurobarometru** privind discriminarea⁸⁴ vor fi efectuate în continuare periodic, astfel încât să se poată monitoriza modificările atitudinilor și ale percepțiilor de-a lungul timpului.

Organismele de promovare a egalității pot coopera în mod util pentru a-și examina propriile sisteme de colectare a datelor privind egalitatea, pentru a aborda barierele din cauza cărora aceste sisteme nu sunt eficiente și/sau comparative și interoperabile și pentru a analiza cele mai bune modalități de îmbunătățire și de coordonare a colectării datelor. Comisia va sprijini eforturile de dezvoltare a unei astfel de coordonări.

Sunt necesare însă măsuri mai ferme către o **nouă abordare în ceea ce privește colectarea datelor privind egalitatea**. O condiție prealabilă pentru realizarea de progrese către un set comun de date este respectarea deplină a normelor constituționale, a legislației UE privind protecția datelor și a Cartei drepturilor fundamentale a UE. Este necesar să se instituie garanții care să asigure faptul că nu se poate stabili nicio legătură între datele sensibile privind egalitatea și o anumită persoană. Acest lucru implică respectarea deplină a normelor în materie de protecție a datelor, în special pentru a atenua orice eventuale riscuri de utilizare incorectă sau abuzivă. Comisia va organiza o masă rotundă pe tema datelor privind egalitatea, care va reuni principalele părți interesate⁸⁵ pentru a examina obstacolele din calea colectării de date referitoare la originea rasială sau etnică și pentru a identifica căile de urmat către o abordare mai armonizată, inclusiv în cazul datelor intersectoriale referitoare la, de exemplu, religie sau convingeri și gen. Respectând pe deplin contextele lor naționale, **statele membre** ar trebui să treacă la **colectarea de date defalcate pe origine rasială sau etnică**, pentru a reflecta atât experiențele subiective de discriminare și victimizare, cât și aspectele structurale

⁸³ Conferința mondială a ONU împotriva rasismului, discriminării rasiale, xenofobiei și a intoleranței asociate acestora din 2002 și Programul de acțiune de la Durban au recunoscut deja necesitatea colectării de date defalcate în statisticile privind populația, cu consimțământul explicit al respondenților, pe baza propriei identificări și cu respectarea standardelor privind drepturile omului care protejează viața privată; https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf.

⁸⁴ Acestea se înscriu în continuarea [Sondajului Eurobarometru 493 din 2019 privind discriminarea în UE](#) și a sondajelor precedente.

⁸⁵ Inclusiv organismele de promovare a egalității, societatea civilă, mediul academic, instituțiile UE, autoritățile UE, cum ar fi Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor, FRA și alte agenții ale UE, întreprinderile, institutele de statistică, lucrătorii din domeniul sănătății, organizațiile internaționale, reprezentanții statelor membre etc.

ale rasismului și ale discriminării. Aceste date ar trebui să fie cuprinzătoare, fiabile, regulate și actuale, ar trebui să fie integrate în sondajele UE și în cele naționale și ar trebui să fie reprezentative și comparabile⁸⁶.

În 2021, **Eurostat** va include în ancheta asupra forței de muncă a UE (EU-LFS), un modul special privind situația migranților pe piața forței de muncă, ce va cuprinde aspecte legate de discriminarea la locul de muncă.

Comisia:

- va întreprinde o serie de acțiuni pentru a aborda stereotipurile rasiale și etnice împreună cu mass-media, cu societatea civilă și cu reprezentanții persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară;
- va lansa acțiuni pentru a promova o abordare coerentă în materie de colectare a datelor privind egalitatea, în special referitor la datele defalcate pe origine rasială sau etnică.

Comisia încurajează statele membre:

- să abordeze în mod activ stereotipurile rasiale și etnice prin intermediul mass-mediei, al educației, al culturii și al sportului;
- să amelioreze colectarea de date defalcate pe origine rasială sau etnică.

3.2. Un cadru pentru realizarea obiectivelor: valorificarea la maximum a instrumentelor UE

Acțiuni la nivel local, regional, național și internațional

- Planuri naționale de acțiune

Este necesar ca rasismul să fie combătut la toate nivelurile și acesta ar trebui să fie abordat în mod holistic. Planurile naționale de acțiune s-au dovedit a fi un instrument util cu ajutorul căruia statele membre pot oferi un răspuns eficace la rasism și la discriminarea rasială, adaptând, în același timp, acțiunile concrete la propria lor situație. Cu toate acestea, conform raportului prezentat recent de FRA, numai aproximativ jumătate dintre statele membre au deja astfel de planuri⁸⁷. Comisia încurajează **toate statele membre să elaboreze și să adopte planuri naționale de acțiune împotriva rasismului și a discriminării rasiale**. Pe lângă orientarea eforturilor de combatere a rasismului în contextul național, planurile de acțiune ar putea fi utilizate ca instrumente pentru schimbul de bune practici între statele membre.

Comisia propune să colaboreze cu statele membre pentru a identifica principii directe comune pentru planurile de acțiune naționale, cu implicarea strânsă a societății civile și a organismelor de promovare a egalității. Până la sfârșitul anului 2021, Comisia va prezenta principalele principii și elemente necesare pentru elaborarea unor planuri naționale de acțiune

⁸⁶ A se vedea [orientările](#) elaborate în cadrul subgrupului pentru datele privind egalitatea din cadrul Grupului la nivel înalt pentru nediscriminare și diversitate. A se vedea, de asemenea, documentul elaborat de Comisia pentru statistică a ONU, intitulat „[Principles and recommendations for population and housing censuses](#)”.

⁸⁷ Conform raportului FRA din 2020 (iunie 2020, FRA), 15 state membre au pus în aplicare, în 2019, planuri de acțiune guvernamentale împotriva rasismului, a discriminării rasiale/etnice și a intoleranței asociate acestora (Belgia, Croația, Cehia, Finlanda, Franța, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Țările de Jos, Portugalia, Slovacia, Suedia, Spania și Regatul Unit).

eficace⁸⁸. State membre ar putea să se bazeze pe aceste principii și elemente, astfel încât, până la sfârșitul anului 2022, toate statele membre să elaboreze și să adopte planuri naționale de acțiune.

Principiile directe comune ar putea include următoarele elemente:

- ✓ urmarea domeniilor de politică⁸⁹ stabilite în prezentul plan de acțiune la nivelul UE, cum ar fi legislația împotriva rasismului, combaterea discriminării de către autoritățile de aplicare a legii sau nediscriminarea în ceea ce privește educația și formarea, ocuparea forței de muncă, sănătatea și locuințele; bazarea pe o evaluare cuprinzătoare a acțiunilor necesare la nivel național în toate domeniile prevăzute în prezentul plan de acțiune;
- ✓ adaptarea la contextul social, istoric și cultural și la caracteristicile naționale⁹⁰ pentru a răspunde celor mai stringente nevoi;
- ✓ implicarea autorităților regionale și a celor locale, precum și a societății civile și a organismelor de promovare a egalității în conceperea, punerea în aplicare și evaluarea planurilor naționale de acțiune;
- ✓ includerea colectării de date și identificarea de indicatori pentru a măsura progresele;
- ✓ utilizarea ghidului practic⁹¹ elaborat de Oficiul Înaltului Comisar al Națiunilor Unite pentru Drepturile Omului, precum și a elementelor și a principiilor esențiale identificate cu privire la modul de elaborare a unor astfel de planuri.

Comisia invită statele membre să prezinte în mod regulat rapoarte cu privire la punerea în aplicare a planurilor naționale de acțiune. Acest lucru va contribui la schimbul de bune practici, la învățarea reciprocă și la o evaluare a progreselor la nivel național și la nivelul UE. Comisia propune să prezinte în mod regulat rapoarte cu privire la punerea în aplicare a planurilor naționale de acțiune împotriva rasismului, primul raport urmând să fie prezentat la sfârșitul anului 2023.

- ***Mobilizarea nivelului local și a celui regional pentru un impact semnificativ pe teren***

Autoritățile locale au o vastă experiență în ceea ce privește elaborarea unor strategii eficiente de combatere a rasismului și crearea de rețele⁹². Comisia va continua să sprijine astfel de scheme și de rețele⁹³. De exemplu, aceste subiecte ar putea fi discutate în cadrul **programului URBACT** (care beneficiază de fonduri ale politicii de coeziune și care asigură

⁸⁸ Această activitate va fi continuată cu ajutorul unui nou subgrup comun, alcătuit din experți ai Grupului la nivel înalt pentru combaterea rasismului, a xenofobiei și a altor forme de intoleranță și ai Grupului la nivel înalt pentru nediscriminare.

⁸⁹ Legislație privind nediscriminarea și rolul organismelor de promovare a egalității; discursuri de incitare la ură și infracțiuni motivate de ură; crearea ilegală de profiluri de către autoritățile de aplicare a legii; riscuri generate de noile tehnologii; stereotipuri și sensibilizare istorică; accesul egal la educație, locuri de muncă, asistență medicală și locuințe; integrarea preocupărilor privind egalitatea la nivel național; implicarea nivelului local și a celui regional; finanțarea combaterii rasismului; colectarea de date, dialogul cu societatea civilă.

⁹⁰ Cum ar fi structura populației, circumstanțele istorice și juridice specifice și prevalența discriminării în viața de zi cu zi.

⁹¹ <https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html>. Ghidul practic invită țările să stabilească obiective și acțiuni, să desemneze organismele de stat responsabile, să stabilească date-țintă, să includă indicatori de performanță și să prevadă mecanisme de monitorizare și evaluare.

⁹² Printre principalele rețele se numără „Orașele UE împotriva radicalizării”, „Nordic Safe Cities”, rețeaua „Orașe puternice” și Forumul european pentru securitate urbană.

⁹³ Cum ar fi Parteneriatul privind incluziunea migranților și a refugiaților din cadrul Agendei urbane a UE, a se vedea <https://www.inclusionpartnership.com>.

conectarea factorilor de decizie de la nivel urban). Această activitate se poate baza și pe cooperarea cu rețeaua marilor orașe europene (EUROCITIES) și cu **Coaliția europeană a orașelor împotriva rasismului**, sub egida UNESCO⁹⁴. Alte inițiative locale, cum ar fi programul de cooperare urbană internațională (IUC)⁹⁵ sau Convenția primarilor pentru climă și energie⁹⁶, ar putea servi fie ca platforme, fie ca modele pentru dezvoltarea în continuare a acțiunii întreprinse la nivel de orașe în materie de promovare a egalității rasiale, pe lângă sprijinul acordat incluziunii sociale prin intermediul unor măsuri cum ar fi combaterea sărăciei energetice sau accesul la o locuință decentă.

Proiectele **rețelelor de orașe**⁹⁷ ar trebui să acorde prioritate sensibilizării și consolidării cunoștințelor cu privire la rolul persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară în societatea și cultura europeană. Pentru a recunoaște și a face vizibile eforturile depuse de orașe pentru a pune în aplicare politici de incluziune solide la nivel local, Comisia va lansa desemnarea anuală a **uneia sau a mai multor capitale europene ale incluziunii și diversității**.

Zonele rurale se confruntă cu provocări specifice, cum ar fi depărtarea, proporțiile relativ ridicate ale nou-veniților în cadrul populației (aceste zone sunt adesea primele puncte de sosire ale migranților), o potențială lipsă de servicii și de infrastructuri de bază și rate mai ridicate ale sărăciei și ale șomajului. Fondurile UE completează acțiunile întreprinse la nivel național pentru a răspunde provocărilor cu care se confruntă comunitățile rurale vulnerabile⁹⁸, pe care viitoarea viziune pe termen lung pentru zonele rurale va încerca, de asemenea, să le remedieze.

- *Colaborarea cu sectorul privat*

Organizațiile de afaceri și întreprinderile joacă un rol esențial în ceea ce privește asigurarea nediscriminării, a diversității și a incluziunii. Prin semnarea **cartelor diversității**⁹⁹, organizațiile se angajează în mod voluntar să creeze și să mențină un mediu de lucru favorabil incluziunii pentru toți angajații lor, indiferent de sex, origine rasială sau etnică, religie, vârstă, handicap sau orientare sexuală. **În mai 2021**, cu ocazia **lunii europene a cartelor diversității**, Comisia va organiza un eveniment la nivel înalt care va reuni factori de decizie, directori executivi ai organizațiilor care au semnat carte ale diversității și alte părți interesate, pentru a examina și a promova luarea în considerare a originii rasiale și etnice în strategiile privind diversitatea. În urma evenimentului, va fi pus la dispoziție un **set de instrumente online** care va ajuta întreprinderile să își evalueze diversitatea internă și strategiile privind diversitatea, pe baza unor sondaje individualizate în rândul personalului, a unui chestionar care va putea fi descărcat și a unor recomandări pentru îmbunătățirea diversității organizației, formulate în funcție de rezultatele evaluării.

⁹⁴ A se vedea <https://www.eccar.info/>.

⁹⁵ A se vedea <https://iuc.eu/na/home/>.

⁹⁶ Inițiativa a fost lansată de Comisie în 2008, Convenția primarilor fiind astăzi cea mai amplă mișcare mondială a orașelor în domeniile energiei și climei, desfășurându-și activitatea în 59 de țări și reunind 10 117 autorități locale.

⁹⁷ În cadrul cărora există un parteneriat între orașe care aprofundează și consolidează cooperarea și dezbateră cu privire la anumite aspecte https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en.

⁹⁸ De exemplu, LEADER, instrumentul comunitar ascendent din cadrul politicii agricole comune (PAC), finanțat din Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală, sprijină dezvoltarea comunităților rurale favorabile incluziunii.

⁹⁹ În prezent, există carte ale diversității în 24 de state membre; cartele diversității au peste 12 000 de semnatori (întreprinderi, instituții publice, organizații neguvernamentale, universități, sindicate) și de acestea beneficiază, în total, peste 16 milioane de angajați; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en.

O abordare integratoare

Atunci când elaborează politici, de la incluziunea socială la IA, de la Pactul verde la incluziunea digitală și de la combaterea discursului de incitare la ură la politicile în materie de migrație, integrarea dimensiunii egalității implică, de asemenea, asigurarea faptului că politicile UE și cele naționale **servesc interesele tuturor, indiferent de originea lor rasială sau etnică**. Comisia va urmări să se asigure că lupta împotriva discriminării pe motive specifice și interacțiunile acestora cu alte motive de discriminare, cum ar fi sexul, handicapul, vârsta, religia sau orientarea sexuală, sunt integrate în toate politicile, actele legislative și programele de finanțare ale UE. Una dintre sarcinile noului Grup operativ intern pentru egalitate este de a asigura acoperirea completă a tuturor domeniilor de politică. Se vor elabora orientări și activități de formare privind aplicarea unei abordări integratoare, pentru a ajuta toate părțile implicate să integreze perspectiva egalității în fiecare etapă a intervențiilor UE și va fi promovată consultarea mai activă, pe parcursul întregului ciclu de elaborare a politicilor Comisiei, a organizațiilor care reprezintă persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară. Celelalte instituții ale UE și autoritățile naționale sunt încurajate să coopereze în ceea ce privește dezvoltarea unor instrumente și a unor practici de integrare eficiente. Statele membre vor putea solicita asistență tehnică pentru a integra egalitatea în procesele de elaborare a politicilor și de reformă, prin intermediul Instrumentului de sprijin tehnic.

Mobilizarea fondurilor UE

Bugetul UE sprijină și va continua să sprijine realizarea obiectivelor în materie de egalitate, atât prin acțiuni specifice, cât și printr-o abordare integratoare a egalității. Programele bine concepute, o punere în aplicare eficientă și modalitățile de finanțare combinate în mod inteligent, sprijinite de un cadru juridic solid pot contribui la valorificarea la maximum a resurselor disponibile, asigurând faptul că fondurile ajung acolo unde este cea mai mare nevoie de ele. Propunerea Comisiei privind următorul **cadru financiar multianual** (CFM) prevede o serie de posibilități importante de a sprijini nediscriminarea și persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară, prin intermediul finanțării din partea UE. Cu toate că noul **program „Cetățeni, egalitate, drepturi și valori”** prevede obiective specifice de combatere a discriminării, a rasismului și a xenofobiei, și alte fonduri vor contribui la sprijinirea investițiilor care promovează egalitatea și incluziunea, de exemplu prin intermediul programului „**Orizont Europa**”.

În cadrul instrumentului „**Next Generation EU**”, noul Mecanism de redresare și reziliență va sprijini investițiile și reformele esențiale pentru o redresare durabilă și va promova reziliența economică și socială, precum și coeziunea socială¹⁰⁰. Acest sprijin va oferi statelor membre posibilități de a promova incluziunea grupurilor vulnerabile, printre care se numără romii și alte persoane cu origine rasială sau etnică minoritară.

Organizațiile societății civile sunt actori esențiali în lupta împotriva rasismului și a discriminării. Comisia urmărește nu numai să asigure cooperarea activă cu societatea civilă, ci și să contribuie la asigurarea sprijinului financiar pentru organizațiile neguvernamentale și organizațiile de la nivelul comunităților. În acest scop, Comisia va urmări **să creeze o cultură puternică a parteneriatului cu actorii societății civile**, pentru a promova incluziunea socială, drepturile fundamentale și egalitatea, de la elaborarea politicilor până la etapa de punere în aplicare. Comisia încurajează statele membre să acționeze în același mod.

¹⁰⁰ Pentru a beneficia de sprijin, statele membre vor trebui să elaboreze planuri de redresare și reziliență care să abordeze, printre altele, efectele economice și sociale ale crizei.

Întrucât cea mai mare parte a bugetului UE este executată de statele membre¹⁰¹, acestea au un rol-cheie în ceea ce privește elaborarea unor politici specifice și utilizarea la maximum a programelor de finanțare pentru a sprijini persoanele afectate de rasism și discriminare. Statele membre sunt invitate să răspundă acestor nevoi prin utilizarea fondurilor disponibile în temeiul cadrului financiar multianual și al instrumentului „Next Generation EU”. Comisia va urmări să se asigure că provocările specifice fiecărei țări în ceea ce privește incluziunea și discriminarea sunt abordate în mod corespunzător în viitoarele acorduri de parteneriat și planuri din cadrul politicii agricole comune, precum și că măsurile de promovare a egalității și a incluziunii sunt puse în aplicare prin intermediul programelor operaționale. Aceste obiective sunt susținute și de condițiile favorizante aplicabile fondurilor specifice ale UE în perioada 2021-2027, propuse de Comisie, care vizează să asigure respectarea drepturilor fundamentale¹⁰², inclusiv nediscriminarea, precum și egalitatea, incluziunea și participarea romilor¹⁰³.

Combaterea rasismului și a discriminării în cadrul politicilor externe

Rasismul este o problemă mondială și este important ca acțiunile interne și cele externe ale UE în materie de prevenire și combatere a rasismului să fie coerente și să se susțină reciproc. Lupta împotriva rasismului și a discriminării pe orice motiv reprezintă un obiectiv fundamental al agendei UE privind drepturile omului în relațiile externe; prin urmare, acest obiectiv se reflectă în acordurile internaționale și în documentele de politică externă relevante ale UE, inclusiv în Planul de acțiune privind drepturile omului și democrația pentru perioada 2015-2019¹⁰⁴, și urmează să fie inclus în succesorul acestuia pentru perioada 2020-2024, care va fi adoptat în ultimul trimestru al anului 2020. Orientările UE în domeniul drepturilor omului privind nediscriminarea în acțiunea externă, adoptate de Consiliu în 2019, oferă instituțiilor UE și statelor membre îndrumări teoretice și practice în lupta împotriva rasismului și a discriminării rasiale¹⁰⁵. De asemenea, UE încurajează țările implicate în procesul de aderare să respecte acquis-ul UE privind combaterea discriminării, a rasismului și a xenofobiei. Politica comercială a UE joacă, de asemenea, un rol în combaterea discriminării și a rasismului¹⁰⁶.

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială are un rol esențial pentru lupta UE împotriva rasismului în cadrul cooperării și al dialogurilor politice cu țările partenere și cu organizațiile regionale și internaționale. Este probabil ca criza provocată de pandemia de COVID-19 să sporească și mai mult inegalitățile, în special în ceea ce privește sănătatea, întrucât persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară și refugiații

¹⁰¹ 80 % din bugetul UE este executat în gestiune partajată cu statele membre, iar Comisia are posibilități limitate de a elabora acțiuni pe teren.

¹⁰² Prin introducerea unei condiții favorizante orizontale privind aplicarea și implementarea efectivă a Cartei drepturilor fundamentale a UE.

¹⁰³ Statele membre care programează obiectivul specific al FSE+ privind promovarea integrării socioeconomice a comunităților marginalizate, cum ar fi romii, trebuie să îndeplinească toate cerințele prevăzute în anexa IV la [propunerea Comisiei de Regulament privind dispozițiile comune pentru perioada 2021-2027](#), în ceea ce privește condițiile favorizante tematice aplicabile cadrelor strategice naționale pentru romi. În afară de obiectivul specific al FSE+, mai multe alte instrumente de finanțare ale UE pot fi utilizate pentru integrarea comunităților marginalizate.

A se vedea

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

¹⁰⁵ Consiliul Uniunii Europene, 18 martie 2019, doc. 6337/19 și doc. 6338/19.

¹⁰⁶ De exemplu, sistemul generalizat de preferințe tarifare al UE promovează ratificarea și punerea în aplicare a Convenției OIM privind discriminarea (C111) și a Convenției internaționale privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, iar acordurile de liber schimb ale UE promovează, de asemenea, ratificarea și punerea în aplicare a Convenției OIM privind discriminarea (C111).

sunt mai vulnerabili la efectele pandemiei¹⁰⁷. Nivelurile ridicate de inegalitate reprezintă, de asemenea, un obstacol în calea dezvoltării durabile și a realizării Agendei 2030 și a obiectivelor de dezvoltare durabilă.

În ceea ce privește sprijinul financiar, valorile antirasismului, nediscriminării și egalității, în toate sensurile sale, sunt ferm integrate în Instrumentul european pentru democrație și drepturile omului și reprezintă o prioritate transversală¹⁰⁸ a succesoriului său, Instrumentul de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională.

Inegalitățile în creștere reprezintă un fenomen mondial, prin urmare este cu atât mai important să se construiască parteneriate internaționale care să abordeze aceste provocări prin eforturi comune și în mod coerent. Pe baza acestui cadru solid de acțiune externă, Comisia și Înalțul Reprezentant vor urmări să consolideze și mai mult parteneriatele cu principalii parteneri internaționali, regionali și bilaterali, în vederea unei noi abordări revitalizezate a agendei de combatere a rasismului.

Comisia:

- va prezenta, până la sfârșitul anului 2021, principalele principii și elemente necesare pentru elaborarea unor planuri naționale de acțiune eficace împotriva rasismului, ca rezultat al colaborării cu autoritățile statelor membre;
- va elabora, până la sfârșitul anului 2023, un prim raport privind punerea în aplicare a planurilor naționale de acțiune;
- va lansa desemnarea anuală a uneia sau a mai multor capitale europene ale incluziunii și diversității;
- va organiza, în primăvara anului 2021, un eveniment la nivel înalt pe tema includerii aspectelor legate de originea rasială și etnică în strategiile privind diversitatea ale întreprinderilor private;
- împreună cu Înalțul Reprezentant, va urmări să consolideze și mai mult parteneriatele cu principalii parteneri internaționali, regionali și bilaterali, în vederea unei noi abordări revitalizezate a agendei de combatere a rasismului.

Comisia încurajează statele membre:

- să adopte, până la sfârșitul anului 2022, planuri naționale de acțiune împotriva rasismului;
- să se asigure că reprezentanții societății civile și organismele de promovare a egalității sunt implicate în elaborarea, punerea în aplicare și evaluarea planurilor naționale de acțiune împotriva rasismului.

3.3 O acțiune pozitivă ale UE: a asculta și a acționa

Acțiunea pozitivă poate juca un rol important pentru a remedia lipsa unei egalități efective în cadrul societăților: egalitatea formală nu este suficientă pentru a răspunde nevoilor specifice ale anumitor grupuri. Este posibil să se ia măsuri pentru a compensa dezavantajele la care sunt expuse persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară. Legislația UE nu împiedică

¹⁰⁷ A se vedea documentul „[Addressing inequality in times of Covid-19](#)”, 28 aprilie 2020”, elaborat de Organizația Națiunilor Unite pentru Alimentație și Agricultură.

¹⁰⁸ A se vedea, de asemenea, documentul „O abordare bazată pe drepturi, care să cuprindă toate drepturile omului, pentru cooperarea pentru dezvoltare a UE” [SWD(2014) 152 final].

statele membre să adopte măsuri specifice pentru a preveni sau pentru a compensa dezavantajele legate de discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică, atunci când există dispoziții în materie de protecție.

De asemenea, statele membre sunt încurajate să identifice modalități de a promova obligațiile de integrare a aspectelor legate de egalitate în activitatea de zi cu zi a **autorităților publice**. Obligațiile legale impuse sectorului public de a promova egalitatea într-un mod proactiv și sistematic, denumite și **obligații legale în materie de egalitate**¹⁰⁹, plasează egalitatea în centrul politicii publice. Acestea sunt aplicabile autorităților publice în calitate de factori de decizie, de furnizori de servicii, de angajatori și de achizitori de bunuri și servicii. S-a constatat¹¹⁰ că aceste obligații permit adoptarea unor abordări eficiente și proactive în ceea ce privește eliminarea discriminării și promovarea egalității. Comisia va continua să faciliteze schimbul de bune practici între statele membre în ceea ce privește adoptarea și punerea în aplicare a obligațiilor legale.

Democrații favorabile incluziunii

Perioada premergătoare alegerilor din 2019 pentru Parlamentul European a fost caracterizată de un nivel sporit de sensibilizare cu privire la obstacolele în calea participării democratice și a reprezentării grupurilor expuse riscului de marginalizare, cum ar fi persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară¹¹¹. Problemele juridice și administrative, barierele în materie de accesibilitate și dificultățile instituționale împiedicau realizarea unei democrații favorabile incluziunii. Raportul privind **alegerile din 2019 pentru Parlamentul European**¹¹² a concluzionat că erau necesare eforturi suplimentare. Comisia și-a exprimat intenția de a colabora cu partidele politice europene, cu Rețeaua europeană de cooperare privind alegerile și cu societatea civilă în scopul de a îmbunătăți participarea¹¹³, iar această colaborare va face parte din măsurile întreprinse în cadrul Planului de acțiune pentru democrația europeană și al viitorului raport al Comisiei privind cetățenia UE. Și acesta este un domeniu în care colectarea de date privind participarea democratică a minorităților ar fi esențială pentru a identifica amploarea problemei, cu respectarea deplină a drepturilor fundamentale și a cerințelor în materie de protecție a datelor¹¹⁴.

Noi structuri pentru a asculta și a învăța: un cadru permanent pentru dialog

În Orientările sale politice, președinta von der Leyen a subliniat că „*[e]ste posibil să avem convingeri diferite și să aparținem unor grupuri minoritare diferite, dar trebuie să ne asigurăm că ne ascultăm unii pe alții, că învățăm unii de la alții și că acceptăm cu brațele deschise această diversitate*”. Factorii de decizie din instituțiile UE și din statele membre

¹⁰⁹ Obligațiile legale includ obligații de prevenire, care impun organizațiilor să instituie sisteme și procese pentru a preveni discriminarea, obligații instituționale, care impun organizațiilor să instituie sisteme și procese de promovare a egalității pentru angajați și pentru utilizatorii de servicii, precum și obligații de integrare, care impun autorităților publice să țină seama în mod corespunzător de necesitatea de a promova egalitatea în procesele de legiferare, de întocmire a bugetului, de reglementare și de elaborare a politicilor.

¹¹⁰ A se vedea Crowley N., „[Making Europe More Equal: A legal duty?](#)”.

¹¹¹ A se vedea https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu-citizen_type_a_report_infographics_a4_full.pdf

¹¹² [Raport privind alegerile pentru Parlamentul European din 2019](#) [COM(2020) 252 final].

¹¹³ Comisia va organiza un atelier pe tema alegerilor, în cadrul căruia se va face schimb de bune practici privind democrația favorabilă incluziunii și vor fi promovate bunele practici în acest domeniu, cu obiectivul asigurării unor liste de candidați care să reflecte diversitatea societăților noastre. Atelierul este planificat pentru 2022, astfel încât să contribuie la procesul de reflecție în perspectiva următoarelor alegeri parlamentare europene din 2024.

¹¹⁴ Rețeaua europeană de cooperare privind alegerile se va reuni în septembrie 2020 pentru a lansa o discuție referitoare la optimizarea colectării datelor. Rezultatul acestei discuții va fi inclus în Raportul din 2020 privind cetățenia UE, planificat pentru cel de al patrulea trimestru al anului 2020.

trebuie să intre în dialog cu persoanele care se confruntă cu rasismul în viața de zi cu zi și să învețe din experiența acestora. Comisia va acorda prioritate ascultării persoanelor afectate și va pune în aplicare și va monitoriza prezentul plan de acțiune, implicând persoanele care se confruntă cu rasismul și discriminarea. În acest scop, Comisia prevede **consultări și dialoguri regulate** cu statele membre, cu organismele de promovare a egalității și cu reprezentanții de la nivel local, precum și cu organizațiile societății civile care reprezintă preocupările persoanelor afectate. Dialogurile nu vor aborda numai măsurile specifice anunțate în prezentul plan de acțiune, ci vor avea un rol central în ceea ce privește eforturile depuse pentru ca perspectiva persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară să fie integrată în toate politicile UE.

Acest lucru presupune dialogul și o colaborare mai strânsă la fața locului cu actorii **societății civile**. Comisia se va întâlni cu regularitate, de cel puțin două ori pe an, cu organizațiile societății civile implicate în lupta împotriva rasismului la nivel european, național și local, pentru a face bilanțul progreselor înregistrate în acest domeniu. La dialog ar trebui să participe, de asemenea, reprezentanți ai rețelelor diasporei, ai partenerilor sociali¹¹⁵, ai partidelor politice, ai întreprinderilor, ai furnizorilor de educație și formare, ai lucrătorilor sociali, ai personalului medical, ai mediului academic, ai organizațiilor culturale și sportive și ai organizațiilor pentru tineret. În special, vocea actorilor de la fața locului care au expertiză și experiență directă ar trebui să se facă auzită în definirea căii de urmat.

În ceea ce privește **experții**, grupurile la nivel înalt existente¹¹⁶ ar trebui să acorde o atenție specială punerii în aplicare a planului de acțiune. Aceste grupuri vor oferi un cadru pentru dezbateri, pentru schimburi de opinii, precum și pentru o coordonare și o cooperare consolidate între autoritățile naționale, societatea civilă și organismele de promovare a egalității.

De asemenea, Comisia va numi un **coordonator antirasism**. Coordonatorul va colabora strâns cu persoanele cu origine rasială sau etnică minoritară și va transmite Comisiei preocupările acestora. Coordonatorul va interacționa cu statele membre, cu Parlamentul European, cu societatea civilă și cu mediul academic pentru a consolida măsurile de politică în domeniul combaterii rasismului. În plus, acesta își va uni forțele cu serviciile Comisiei pentru a pune în aplicare politica Comisiei privind prevenirea și combaterea rasismului.

Conferința privind viitorul Europei le va oferi cetățenilor din toate categoriile sociale și de pe întreg teritoriul Uniunii noastre posibilitatea de a discuta chestiunile care sunt importante pentru ei, inclusiv drepturile fundamentale și valorile UE care sunt esențiale pentru Uniunea noastră și pentru viitorul acesteia.

Combaterea rasismului în UE necesită o atenție politică maximă. Comisia va organiza o **reuniune la nivel înalt împotriva rasismului**, la care vor participa instituțiile UE, statele membre, societatea civilă, organismele de promovare a egalității și organizațiile locale. Reuniunea la nivel înalt va fi organizată în apropierea **Zilei Internaționale pentru**

¹¹⁵ Comisia și partenerii economici și sociali și-au reînnoit angajamentul față de integrarea refugiaților și a migranților (Declarația comună din 7 septembrie 2020 privind reînnoirea Parteneriatului european pentru integrare) și au evidențiat provocările specifice cu care se confruntă migrații și refugiații în contextul crizei provocate de COVID-19, în special faptul că riscul intensificării rasismului și a xenofobiei poate reprezenta un obstacol suplimentar în calea participării acestora pe piața muncii și în societate în general. A se vedea: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

¹¹⁶ În special Grupul la nivel înalt pentru combaterea rasismului, a xenofobiei și a altor forme de intoleranță și Grupul la nivel înalt pentru nediscriminare, egalitate și diversitate.

Eliminarea Discriminării Rasiale din 21 martie 2021, zi care va fi marcată în fiecare an de către Comisie.

Comisia:

- își va consolida dialogul cu statele membre, cu organismele de promovare a egalității, cu organizațiile societății civile și cu reprezentanții de la nivel local pentru punerea în aplicare a prezentului plan de acțiune;
- va numi un coordonator antirasism;
- va organiza, în primăvara anului 2021, o reuniune la nivel înalt împotriva rasismului.

Comisia încurajează statele membre:

- să adopte măsuri specifice pentru a preveni sau pentru a compensa dezavantajele legate de discriminarea pe motive de rasă sau origine etnică, atunci când există dispoziții în materie de protecție;
- să identifice modalități de a promova obligațiile de integrare a aspectelor legate de egalitate în activitatea de zi cu zi a autorităților publice.

4. Resursele umane ale UE

Comisia Europeană, în calitate de angajator, trebuie să dea exemplu. Pentru a fi o organizație modernă, Comisia are nevoie de o forță de muncă reprezentativă pentru întreaga noastră societate.

În cursul mandatului actualei Comisii vor fi puse în aplicare noi acțiuni¹¹⁷ de promovare a diversității și de asigurare a unui loc de muncă nediscriminatoriu și favorabil incluziunii pentru toți, indiferent de originea rasială sau etnică sau de culoarea pielii. Toate aceste acțiuni vor face parte dintr-un set mai larg de măsuri incluse în viitoarea **strategie privind resursele umane**, care va impulsiona modernizarea Comisiei în calitate de administrație publică. În cadrul Direcției Generale Resurse Umane și Securitate va fi creat un **Oficiu pentru diversitate și incluziune**, care va monitoriza dezvoltarea și punerea în aplicare a tuturor acțiunilor relevante. Oficiul va constitui, de asemenea, un „ghișeu unic” pentru toți experții și pentru toate serviciile care contribuie la promovarea diversității, a egalității și a incluziunii în toate departamentele Comisiei.

Pentru prima dată, se vor colecta date privind diversitatea personalului Comisiei prin intermediul unui sondaj dedicat diversității și incluziunii, care va fi voluntar și anonim. Rezultatele acestui sondaj vor contribui la adoptarea unor politici și măsuri bazate pe dovezi în cadrul strategiei privind resursele umane. Sondajul se va adresa tuturor categoriilor de personal și va acoperi toate motivele posibile de discriminare, inclusiv în ceea ce privește originea rasială și etnică a personalului, în deplină conformitate cu normele privind protecția datelor. Datele colectate vor servi drept bază pentru măsurarea progreselor în viitor. Alte instituții și organisme ale UE ar putea lua măsuri similare¹¹⁸.

¹¹⁷ O serie de acțiuni au fost deja puse în aplicare în temeiul Comunicării Comisiei intitulată „[Un loc de muncă mai bun pentru toți: de la șanse egale la diversitate și incluziune](#)” [C(2017) 5300 final].

¹¹⁸ Serviciul European de Acțiune Externă și-a exprimat deja intenția de a se alătura acestui sondaj specific.

Angajamentul de a promova diversitatea se aplică la toate nivelurile organizației și, prin urmare, acoperă personalul din toate grupele de funcții și gradele. Procesele de recrutare și selecție ale instituțiilor UE sunt instrumente esențiale în acest sens.

Deși **procesul de selecție** este bazat pe merite și pe o politică a egalității de șanse, este necesar să se sprijine o diversitate sporită a candidaților. În următoarele șase luni va fi pusă în aplicare o strategie de comunicare specifică¹¹⁹. Până la sfârșitul anului 2020, Oficiul European pentru Selecția Personalului (EPSO) va lansa un apel pentru a încuraja cooperarea cu diferite organizații de experți și asociații care reprezintă minoritățile, precum și o **rețea de organizații partenere care promovează diversitatea**, înființată pentru comunicarea informațiilor cu privire la oportunitățile de angajare și concursuri. Această rețea va fi, de asemenea, esențială pentru o mai bună înțelegere a obstacolelor actuale care descurajează luarea în considerare a posibilității de a lucra în cadrul instituțiilor UE. În cooperare cu statele membre, se va dezvolta un **instrument de monitorizare a egalității și a diversității** pentru a identifica potențialele lacune la nivelul solicitanților și eventualii factori de blocaj, precum și modalitățile de a aborda aceste probleme.

Pentru a consolida și mai mult modalitățile de prevenire a oricărei eventuale discriminări în **procesul de recrutare**, personalul din domeniul resurselor umane va participa la **activități obligatorii de formare privind prejudecățile neconștientizate** și va efectua o specializare suplimentară în tehnicile de recrutare a talentelor și de intervievare. Aceste măsuri vor fi susținute de **verificări privind egalitatea și diversitatea** proceselor, a procedurilor și a instrumentelor de recrutare pentru a identifica orice eventuale riscuri de prejudecăți sau discriminare, precum și acțiunile de remediere necesare. Comisia este ferm hotărâtă să ia toate măsurile care se impun pentru a asigura remedierea eficace a problemelor identificate de verificările privind egalitatea și diversitatea.

Angajamentul Comisiei de a asigura diversitatea include și **programul de stagii** al Comisiei, „Blue Book”¹²⁰. Comisia va efectua o verificare a egalității și a diversității întregului program, cu scopul de a **prezenta în 2021 o strategie** cu obiective specifice în ceea ce privește reprezentarea candidaților cu origine rasială sau etnică minoritară. Aceste obiective se vor aplica cererilor de candidaturi care vor fi lansate în 2022.

Măsurile suplimentare menite să extindă diversitatea personalului Comisiei ar fi însă mai puțin eficace dacă locul de muncă în sine nu este pe deplin favorabil incluziunii. Comisia va pune în aplicare măsuri suplimentare în direcția unei culturi a incluziunii. Va fi subliniat rolul central al cadrelor de conducere de nivel superior și mediu, de exemplu prin integrarea **Cartei privind diversitatea și incluziunea** a Comisiei¹²¹ în angajamentul în materie de management al fiecărui serviciu. Întregul personal va beneficia de activități regulate de formare cu privire la prejudecățile neconștientizate, inclusiv în legătură cu originea rasială și etnică, precum și cu privire la intersecția acestora cu alte motive de discriminare. O **campanie de comunicare internă** dedicată acestui subiect va aborda toate aspectele diversității și ale incluziunii, inclusiv în ceea ce privește rasa și originea etnică. În cadrul activităților UE pentru a marca principalele zile comemorative legate de rasism, vor fi organizate acțiuni specifice de sensibilizare a personalului, cum ar fi evenimente sau articole.

¹¹⁹ Aceasta va include mobilizarea unor studenți-ambasadori ai „EU Careers” și utilizarea programului „Înapoi la școală/universitate” pentru a promova opțiunile de carieră în instituțiile UE în rândul studenților cu origine rasială sau etnică minoritară. Până la sfârșitul anului 2020, se va organiza un seminar privind diversitatea, la care vor participa 185 de ambasadori ai „EU Careers” din 140 de universități din întreaga Europă.

¹²⁰ Decizia C(2005) 458 a Comisiei.

¹²¹ A se vedea Comunicarea C(2017) 5300 a Comisiei.

În 2021, evenimentul va lua forma unui atelier intitulat „Ruperea tăcerii privind diversitatea etnică și rasială”, care va pune în evidență poveștile personale ale cadrelor de conducere și ale membrilor personalului cu diverse origini rasiale sau etnice.

În paralel cu acțiunile preventive, vor fi monitorizate în continuare în mod riguros cazurile de discriminare, inegalitate sau intoleranță în contextul procesului de recrutare sau la locul de muncă. Aceasta înseamnă că toți candidații și membrii personalului ar trebui să se simtă în siguranță pentru a raporta eventualele **practici nedrepte, discriminatorii sau ostile**. Cadrul de politică privind hărțuirea al Comisiei, care este în curs de revizuire, va oferi o bază pentru abordarea tuturor formelor de comportament nedorit la locul de muncă, inclusiv a celor întemeiate pe discriminarea rasială.

Comisia va **compara toate acțiunile sale** pentru a promova diversitatea și incluziunea cu acțiunile altor administrații publice, organizații internaționale și întreprinderi private și se va angaja într-un dialog regulat cu celelalte instituții ale UE. Se va acorda o atenție prioritară acțiunilor care îi vizează în mod specific pe candidații și pe membrii personalului cu origine rasială sau etnică minoritară.

Până în 2023, Comisia va efectua o evaluare a eficacității acțiunilor întreprinse pentru a consolida diversitatea rasială și etnică a personalului său.

Comisia:

- va da un exemplu, ca instituție, prin întreprinderea de acțiuni pentru a îmbunătăți în mod semnificativ reprezentativitatea personalului său, prin intermediul unor măsuri care să vizeze recrutarea și selecția;
- va invita celelalte instituții ale UE să acționeze în conformitate cu măsurile prevăzute în prezentul plan de acțiune, pentru a promova diversitatea și incluziunea la locul de muncă.

5. Concluzie

Rasismul afectează însăși esența valorilor UE. Intensificarea măsurilor de combatere a rasismului în UE reprezintă o responsabilitate partajată care necesită eforturi comune, hotărâte și continue. Instituțiile UE, statele membre și agențiile UE, împreună cu organizațiile societății civile, cu partenerii sociali și cu sectorul privat, trebuie să colaboreze pentru a realiza progrese concrete în vederea eliminării acestui flagel din societățile noastre.

Comisia invită toți actorii și toate părțile interesate relevante să se angajeze într-un dialog deschis, sincer și continuu pentru a contribui la dezvoltarea în continuare și la punerea în aplicare a politicilor de combatere a rasismului. În cadrul acestui dialog, instituțiile UE și statele membre trebuie să găsească noi modalități de a interacționa cu societatea civilă și de a se asigura că vocile persoanelor cu origine rasială sau etnică minoritară sunt auzite.

Punerea în aplicare a acțiunilor menționate în prezentul document va fi monitorizată, progresele înregistrate vor face obiectul unor rapoarte și acțiunile vor fi adaptate, dacă va fi necesar. Comisia invită Parlamentul European să discute în mod regulat și să sprijine punerea în aplicare a prezentului plan de acțiune, iar Consiliul să adopte concluzii privind acțiunile statelor membre în materie de prevenire și combatere a rasismului. Comisia invită statele membre să adopte planurile naționale de acțiune până la sfârșitul anului 2022 și să utilizeze la maximum toate instrumentele pe care le au la dispoziție, în special posibilitățile oferite de programele de finanțare prevăzute de cadrul financiar multianual și de instrumentul „Next

Generation EU”, pentru a sprijini persoanele afectate de rasism și discriminare. Împreună, vom reuși ca idealul unei Uniuni Europene fără rasism să devină realitate.