



Bryssel den 18.9.2020
COM(2020) 565 final

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET,
RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT
REGIONKOMMITTÉN**

En jämlikhetsunion: EU:s handlingsplan mot rasism 2020-2025

Vi måste tala om rasism och vi måste agera. Det går alltid att vända utvecklingen om viljan finns. Jag är glad att leva i ett samhälle som fördömer rasism. Vi bör dock inte göra halt där. Europeiska unionens motto är ”förenade i mångfalden”. Vi är skyldiga att leva upp till vårt motto och att ge det en mening.

EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen (tal till Europaparlamentet den 17 juni 2020)

1. Inledning: leva upp till vårt motto ”förenade i mångfalden”

Diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung¹ är förbjuden i Europeiska unionen (EU). Ändå förekommer sådan diskriminering i vårt samhälle. Det räcker inte att vara mot rasism. Vi måste aktivt motverka rasism.

Rasism² skadar samhället på många olika sätt. Det mest uppenbara är att många EU-invånare utsätts för diskriminering som påverkar deras mänskliga värdighet, möjligheter i livet, välstånd och välbefinnande och ofta även deras personliga säkerhet. Diskriminering är också ett misslyckande att upprätthålla EU:s grundläggande värden. Alla människor i EU bör få åtnjuta sina grundläggande fri- och rättigheter och kunna delta i samhällslivet på lika villkor utan hänsyn till ras³ eller etniskt ursprung⁴. Vår sociala, politiska och ekonomiska styrkeposition följer av att vi är förenade i mångfalden – rasism försvagar oss alla. EU kan och måste göra mer för att säkerställa likabehandling och jämlikhet för alla.

Det är nu dags att sätta stopp. Över hälften av EU:s befolkning anser att rasdiskrimineringen är utbredd i deras hemländer⁵. Konflikten mellan våra jämlikhetsvärden och verklighetens inrotade rasism går inte att bortse från. Den världsomspännande rörelsen *Black Lives Matter* har tjänat som en tydlig påminnelse. Det är dags att erkänna och vidta åtgärder mot den rasism och rasdiskriminering som förekommer och att överväga vad som kan göras på lokal och nationell nivå och på EU-nivå och internationell nivå. EU bygger på mångfald och främjande av ett pluralistiskt samhälle präglad av tolerans och icke-diskriminering. Vi måste agera, inte bara därför att det är vårt ansvar, utan även för att stå fast vid våra värden. Vi måste börja med att upprätthålla våra värden hemma och i våra egna institutioner. Kommissionen kommer att vidta åtgärder för att i betydande grad öka mångfalden bland sin personal och säkerställa att alla kan utvecklas och bidra i arbetet på lika villkor.

Rasism förekommer i olika former. Den mest uppenbara formen är när en person öppet för fram tankar om rasism eller ger uttryck för rasdiskriminering. Ras eller etniskt ursprung används alltför ofta som grund för diskriminering. Covid-19-pandemin och efterdyningarna av terroristattacker är bara de senaste fallen där skulden utan orsak har riktats mot människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung. Människor av asiatisk eller afrikansk härstamning, muslimer, judar och romer har alla utsatts för intolerans.

¹ Direkt och indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung definieras i artikel 2 i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (nedan kallat *likabehandlingsdirektivet*).

² Enligt Europarådets europeiska kommission mot rasism och intolerans avses med *rasism* övertygelsen att en sådan grund som ras, hudfärg, språk, religion, medborgarskap eller nationellt eller etniskt ursprung motiverar kränkning av en människa eller grupp av människor, eller en uppfattning om att vara överordnad någon annan eller en grupp av människor

³ Användningen av termen *ras* innebär inte ett godtagande av teorier som försöker fastställa att det finns skilda människoraser.

⁴ För begreppet *etnicitet*, se domen av den 16 juli 2015 i mål *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, punkt 46.

⁵ Eurobarometer 2019, diskriminering i EU.

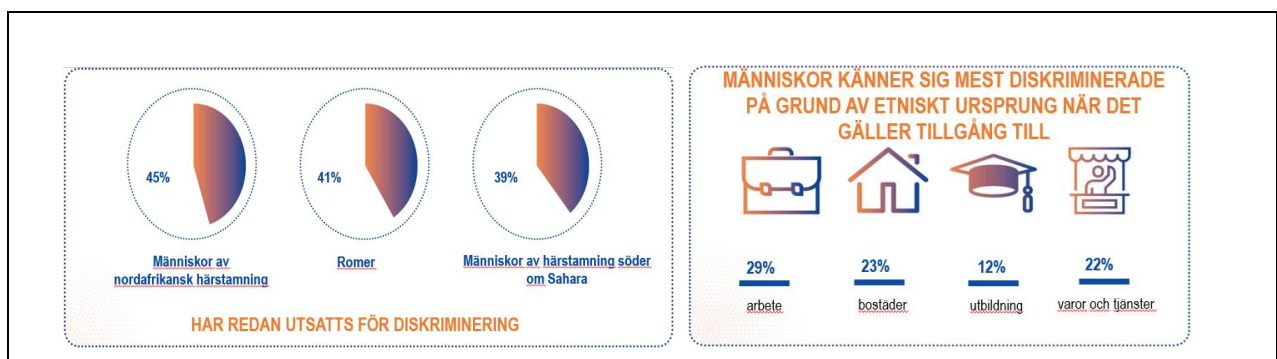
Men andra, mindre explicita former av rasism och rasdiskriminering, som t.ex. grundas på omedvetna fördomar, kan orsaka lika mycket skada. Rasistiska och diskriminerande beteenden kan vara inbäddade i sociala, finansiella och politiska institutioner och påverka maktförhållanden och det politiska beslutsfattandet. Denna strukturella rasism upprätthåller hinder för människor enbart på grund av deras ras eller etniska ursprung. Varje dag kan människor som utsätts för rasism känna av konsekvenserna när det gäller tillgång till arbetstillfällen, hälso- och sjukvård, bostäder, finansiering eller utbildning, och möta våld.

Det finns olika former av rasism, t.ex. rasism riktad mot svarta, antiziganism, antisemitism och rasism som riktas mot människor med asiatiskt ursprung, eller rasism kopplad till religion eller övertygelse när det gäller hat som riktas mot muslimer. Alla dessa former av rasism kommer till uttryck på så sätt att en persons värde undergrävs genom stereotyper som grundas på fördomar. Utöver religion eller övertygelse kan rasism också kombineras med diskriminering och hat på andra grunder, t.ex. kön, sexuell läggning, ålder och funktionsnedsättning, eller riktas mot migranter. Detta måste beaktas genom ett intersektionellt⁶ tillvägagångssätt.

EU har rättsliga instrument och en heltäckande politik för att kunna bygga en verklig jämlikhetsunion. Politiken förstärks nu på specifika jämlikhetsområden⁷. Kommissionen kommer att komplettera dessa områdesspecifika insatser genom att lägga fram en övergripande strategi för att säkerställa att EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna faktiskt tillämpas i medlemsstaterna och att rättigheterna i stadgan, inklusive jämlikhet och icke-diskriminering, förverkligas för alla människor.

Den här handlingsplanen innehåller en rad åtgärder för att öka insatserna, bidra till att lyfta fram åsikter från människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung samt samla aktörer på alla nivåer i en gemensam strävan att vidta mer ändamålsenliga åtgärder mot rasism och se till att alla får leva ett liv utan rasism och diskriminering.

2. Individuell rasism – att motverka skada för människor och samhället



⁶ Enligt artikel 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen vid ”utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet [...] söka bekämpa all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning”. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) definierar *intersektionalitet* som ett analysverktyg för att studera, förstå och reagera på hur kön och genus samvarierar med andra personliga egenskaper/identiteter och hur dessa samvariationer bidrar till unika erfarenheter av diskriminering. Denna definition gäller alla former av diskriminering.

⁷ Här ingår meddelandet [En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025](#), COM(2020)152 final, samt riktade strategier som rör romer och hbtq-personer och jämlikhet under hösten. Vidare planeras en EU-handlingsplan om integration och inkludering för 2020, en ny strategi som rör rättigheter för människor med funktionsnedsättning under 2021 samt arbete mot antisemitism.

Källa: FRA (2017a), [Second European Union Minorities and Discrimination Survey – main results](#)

EU:s byrå för grundläggande rättigheter (FRA) har genomfört många olika undersökningar som visar att det förekommer **omfattande diskriminering i EU**⁸. De visar också på vilka områden i livet rasdiskriminering främst kommer till uttryck.

Diskriminering på arbetsmarknaden förekommer inte bara när människor söker arbete, utan även på arbetsplatsen, där 22 % av de tillfrågade kände sig utsatta för diskriminering på grund av etniskt ursprung eller invandrarbakgrund.

Faktorer som ledde till diskriminering när människor försöker hyra eller köpa en lägenhet eller ett hus var namn (44 %), följt av hudfärg eller fysiskt utseende (40 %) samt medborgarskap (22 %). När det gäller **tillgång till varor och tjänster** (t.ex. offentlig förvaltning, kollektivtrafik, affärer eller restauranger) var det främst romer (28 %) och människor av nordafrikansk härstamning (27 %) som utsattes för diskriminering. Rasdiskriminering förekom i mindre utsträckning inom **hälso- och sjukvården** (3 % under det senaste året). Det var dock stora skillnader mellan olika grupper. Diskriminering av romer var vanligast (8 %). Romer har även en lägre förväntad livslängd än befolkningen i allmänhet.

Uppgifterna från undersökningarna visar också att rasrelaterade överväganden påverkar sannolikheten att bli **stoppad av polisen**. Av de 14 % i undersökningen som uppgav att de blivit stoppade av polisen under det senaste året ansåg 40 % att de senast stoppats på grund av deras etniska ursprung eller invandrarbakgrund.

Sammantaget uppgav 3 % av de tillfrågade att de hade utsatts för **rasistiskt våld** under det senaste året, och under samma period hade 24 % utsatts för **rasistiska trakasserier**⁹. Nästan hälften (47 %) av de tillfrågade judarna var oroliga för att utsättas för antisemitiska förolämpningar eller trakasserier, och mer än en tredjedel (40 %) var oroliga för att utsättas för fysiska angrepp på offentliga platser¹⁰. **Våld och trakasserier som drivs av hat** anmäls dock sällan. Uppgifter från FRA-undersökningen om människor av afrikansk härstamning visar exempelvis att nästan två tredjedelar (64 %) av dem som utsatts för rasistiskt våld inte anmälde den senaste incident de utsatts för till polisen eller till någon annan organisation eller enhet¹¹.

2.1. Åtgärder mot rasism och rasdiskriminering genom lagstiftning: översyn och insatser

För närvarande grundas åtgärderna mot diskriminering, rasism, främlingsfientlighet och andra typer av intolerans på europeisk nivå på ett fastställt EU-regelverk. Regelverket bygger på vissa bestämmelser i fördragen¹² och på de allmänna principerna om icke-diskriminering och jämlikhet, vilka även kommer till uttryck i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna¹³.

⁸ Uppgifterna i fältet kommer från följande FRA-undersökningar: [Second European Union Minorities and Discrimination Survey – main results \(2017\)](#), [Europeiska unionens andra undersökning av minoriteter och diskriminering: Muslimer – resultat i urval \(2017\)](#), [Erfarenheter av och uppfattningar om antisemitism – Andra undersökningen om diskriminering av och hatbrott mot judar i EU \(2018\)](#), [Europeiska unionens andra undersökning av minoriteter och diskriminering: Romer – resultat i urval \(2016\)](#), [Att vara svart i EU \(2018\)](#).

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

¹⁰ FRA: [Erfarenheter av och uppfattningar om antisemitism – Andra undersökningen om diskriminering av och hatbrott mot judar i EU \(2018\)](#).

¹¹ FRA: [Att vara svart i EU \(2018\)](#).

¹² Artiklarna 2 och 10 i fördraget om Europeiska unionen (EU-fördraget), artiklarna 19 och 67.3 i EUF-fördraget.

¹³ Särskilt artiklarna 20 och 21.

Arbetet mot rasism kräver bestämda åtgärder på många områden, men det skydd som lagstiftningen ger är viktigast. Ett heltäckande system för skydd mot diskriminering kräver först och främst att det faktiskt säkerställs att regelverket följs och att de enskildas rättigheter och skyldigheter respekteras i praktiken. Det förutsätter också att det inte finns några luckor i detta skydd. Genom den senaste tidens händelser som tydliggjort rasrelaterade spänningar har det dock ifrågasatts om det rättsliga skyddet mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung tillämpas effektivt. Detta är även kopplat till en oro över förhållandet mellan brottsbekämpande myndigheter och minoriteter (se avsnitt 2.2 nedan).

Kommissionen kommer att göra en **allmän bedömning** av det befintliga regelverket för att fastställa hur tillämpningen kan förbättras och om regelverket fortfarande är ändamålsenligt eller om det finns brister som bör åtgärdas. Bedömningen kommer att bygga på den fortlöpande övervakningen av införlivandet och tillämpningen av EU-lagstiftningen, särskilt kommissionens regelbundna dialog med medlemsstaterna och kommissionens kommande rapport om tillämpningen av likabehandlingsdirektivet. Återkoppling från berörda parter, särskilt från företrädare för människor som utsatts för rasism och rasdiskriminering, kommer också att vara viktig för att fastställa vad som behöver förändras för att EU:s insatser ska blir så omfattande och verkningsfulla som möjligt.

Likabehandlingsdirektivet och jämlikhetsorgan

Likabehandlingsdirektivet¹⁴ har i mer än två årtionden format det rättsliga skyddet mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung. Direktivet förbjuder direkt och indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung när det gäller anställning och yrkesutövning, utbildning, socialt skydd och hälso- och sjukvård, sociala förmåner samt tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. Under senare år har kommissionen förstärkt **övervakningen av tillämpningen av regelverket**. Fokus har särskilt legat på diskriminering av romska barn i utbildningen. Under 2021 kommer kommissionen att **rapportera om tillämpningen av¹⁵ direktivet och följa upp arbetet med eventuell lagstiftning senast 2022**. Denna rapport kommer att innehålla en bedömning av de lärdomar som kan dras av tillämpningen av direktivet och vilka brister som kan finnas. Något som särskilt kommer att undersökas i samband med eventuell ny lagstiftning är **rättstillämpningen¹⁶**. Rapporten kommer också att ligga till grund för fortsatta åtgärder i syfte att prioritera **överträdelseförfaranden** som ger stora effekter.

Enligt direktivet ska alla medlemsstater utse ett organ som på ett oberoende sätt ska bistå personer som utsatts för diskriminering samt främja jämlikhet, genomföra oberoende undersökningar och utfärda oberoende rapporter och rekommendationer. Dessa **jämlikhetsorgan** är viktiga för att säkerställa att enskilda personer och grupper som utsätts för diskriminering kan åtnjuta alla sina rättigheter. De bör kunna utföra de uppgifter de tilldelats genom EU-lagstiftningen på ett ändamålsenligt sätt. Enligt EU-rätten är det dock medlemsstaterna som själva ska fastställa jämlikhetsorganens befogenheter och funktionssätt. Detta leder till stora skillnader mellan nationella jämlikhetsorgan, vilka kommissionen har försökt att minska genom en rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan från 2018¹⁷.

¹⁴ Rådets direktiv 2000/43/EG.

¹⁵ Rapporten kommer att läggas fram tillsammans med rapporten om rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet.

¹⁶ Se avsnitt 2.2 om de brottsbekämpande myndigheternas arbete mot diskriminering.

¹⁷ Kommissionens rekommendation (EU) 2018/951 av den 22 juni 2018 om standarder för jämlikhetsorgan.

Jämlikhetsorganens roll och oberoende och det eventuella behovet av ny **lagstiftning för att stärka jämlikhetsorganens roll** kommer att vara viktiga frågor i 2021 års rapport.

Kommissionen uppmantrar också medlemsstaterna att möjliggöra **strategiska rättsprocesser**¹⁸ på nationell nivå i enlighet med kommissionens rekommendation om standarder för jämlikhetsorgan och i överensstämmelse med nationell processrätt. Strategiska rättsprocesser är nyckeln till att öka allmänhetens medvetenhet och till att tydliggöra och förbättra skyddet av de mänskliga rättigheterna.

Utöver anställning, yrkesutövning och yrkesinriktad utbildning gäller för närvarande EU:s antidiskrimineringslagstiftning endast diskriminering på grund av kön, ras och etniskt ursprung¹⁹. Det saknas ett övergripande tillvägagångssätt som omfattar alla diskrimineringsgrunder. För att åtgärda bristerna i skyddet mot all form av diskriminering kommer kommissionen att fortsätta att uppmantra framsteg mot den enhällighet som krävs i rådet för att anta det förslag som kommissionen lade fram **2008 om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning**²⁰.

Rambeslutet om bekämpande av rasism och främlingsfientlighet och andra rättsmedel för att motverka rasism

Rambeslutet om bekämpande av rasism och främlingsfientlighet enligt strafflagstiftningen²¹ ska säkerställa att allvarliga uttryck för rasism och främlingsfientlighet beläggs med effektiva, proportionella och avskräckande straffrättsliga sanktioner i hela EU. Den faktiska tillämpningen av rambeslutet är nyckeln till att säkerställa att hatpropaganda och hatbrott får effektiva straffrättsliga påföljder och att de som utsätts för sådant erkänns som brottsoffer och ges ett effektivt rättsmedel. Rambeslutet kompletteras med **direktivet om brottsoffers rättigheter**²², som bland annat ska säkerställa rättvisa, skydd och stöd för personer som har utsatts för hatbrott och hatpropaganda.

Kommissionen har sedan 2014²³ övervakat införlivandet av rambeslutet i EU-medlemsstaternas rättsordningar. Det finns en allvarlig oro över i vilken utsträckning hatpropaganda och hatbrott på ett korrekt sätt kriminaliseras i den nationella straffrätten.

¹⁸ Strategiska rättsprocesser används för att välja ut mål som är lämpliga (testfall) att driva i domstol för att uppnå ett specifikt resultat. Avsikten är att dessa rättsliga förfaranden ska ge positiva och mer omfattande effekter på utvecklingen av lagstiftning och politik samtidigt som de utgör prejudikat för utgången av liknande mål.

¹⁹ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

²⁰ KOM(2008) 426 slutlig.

²¹ Rådets rambeslut 2008/913/RIF av den 28 november 2008 om bekämpande av vissa former av och uttryck för rasism och främlingsfientlighet enligt strafflagstiftningen. Enligt detta rambeslut ska medlemsstaterna kriminalisera offentlig uppmaning till våld eller hat på grund av ras, hudfärg, religion, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung (inklusive på nätet).

²² Enligt direktiv 2012/29/EU ska medlemsstaterna säkerställa en rättvis och icke-diskriminerande behandling av brottsoffer, med särskild uppmärksamhet på personer som utsatts för brott som begåtts med diskriminerande motiv. När det gäller kopplingarna mellan direktivet om brottsoffers rättigheter och skyddet mot hatbrott, se dokumentet om huvudprinciperna för stöd till brottsoffer från 2017 på http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

²³ Kommissionen fick den 1 december 2014 befogenheter att övervaka medlemsstaternas införlivande av rambeslut, bland annat detta rambeslut. Se även 2014 års rapport från kommissionen till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av rådets rambeslut 2008/913/RIF om bekämpande av vissa former av och uttryck för rasism och främlingsfientlighet enligt strafflagstiftningen (COM(2014) 27 final).

Kommissionen kommer att prioritera en omfattande insats för att säkerställa ett **fullständigt och korrekt införlivande och genomförande** av rambeslutet i hela EU, särskilt i de fall då definitionen av hatpropaganda eller kriminaliseringen av hatbrott inte har införlivats korrekt i nationell rätt, och vid behov inleda överträdelseförfaranden.

Rasism förekommer också på nätet. Enligt rambeslutet ska medlemsstaterna även kriminalisera offentlig uppmaning till våld eller hat på grund av ras, hudfärg, religion, härstamning eller nationellt eller etniskt ursprung när brotten begås på nätet. Ändå ökar fortfarande den **olagliga hatpropagandan på nätet** samtidigt som rasistisk hatpropaganda är vanligt förekommande²⁴. Kommissionen presenterade för fyra år sedan en uppförandekod för att motverka olaglig hatpropaganda på nätet, med ett frivilligt åtagande för it-plattformar att granska och om nödvändigt ta bort olaglig hatpropaganda²⁵. Den femte utvärderingen av uppförandekoden visar att det har gjorts betydande framsteg när det gäller att ta bort hatpropaganda från nätet²⁶. Plattformarna måste dock fortfarande förbättra sin öppenhet och återkoppling till användarna. Kommissionen kommer att fortsätta att samarbeta med it-företagen och utvidga dessa insatser till andra plattformar för sociala medier, inklusive sådana som främst används av barn och ungdomar, samt fortsätta att främja praktiska åtgärder som motverkar hatpropaganda på nätet och främjar acceptans av mångfald.

Nästa steg är **lagen om digitala tjänster**, som ska öka och harmonisera ansvaret hos nätbaserade plattformar och leverantörer av informationstjänster samt stärka tillsynen av plattformarnas innehållspolicy i EU²⁷. Andra alternativ som övervägs är skyldigheter att tillhandahålla system för anmälan och åtgärder och krav på rapportering och transparens som ålägger plattformarna att informera om hur de hanterar olagligt innehåll, inklusive hatpropaganda. Detta skulle inte bara främja regler för innehållsmoderering som säkerställer yttrandefriheten på nätet, utan även ge en grund för insamling av uppgifter om omfång och typer av rasistisk hatpropaganda på nätet, till hjälp för civilsamhället och beslutsfattare vid utformningen av strategier som effektivt motverkar rasism.

Inom ramen för EU:s internetforum arbetar kommissionen tillsammans med medlemsstaterna och internetföretagen med en referensförteckning över förbjudna våldsbejakande extremistsymboler och grupper som på frivillig basis kan användas som underlag för företagens regler för innehållsmoderering. Den kommer att presenteras vid ministermötet inom EU:s internetforum i december 2020.

I direktivet om audiovisuella medietjänster²⁸ fastställs krav som ska skydda dem som använder audiovisuella medietjänster och videodelningsplattformar från uppmaning till våld

²⁴ En Eurobarometerundersökning som genomfördes 2016 visade att nästan hälften av dem som deltar i nätdiskussioner tvekar att medverka i debatter på nätet på grund av hat och hotelser: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>

²⁵ De erfarenheter som samlats inom ramen för uppförandekoden låg till grund för kommissionens arbete med rekommendationen av den 1 mars 2018 om åtgärder för att effektivt bekämpa olagligt innehåll online (C (2018) 1177).

²⁶ Enligt resultaten av den senaste övervakning som kommissionen offentliggjorde i juni 2020 bedömer it-företagen 90 % av flaggat innehåll inom 24 timmar och tar bort 71 % av det innehåll som anses utgöra olaglig hatpropaganda. Närmare information, inklusive grunder för rapporterat hat, finns på https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf

²⁷ Meddelandet *Att forma EU:s digitala framtid*, COM(2020) 67.

²⁸ Direktiv (EU) 2018/1808 av den 14 november 2018 om ändring av direktiv 2010/13/EU om samordning av vissa bestämmelser som fastställs i medlemsstaternas lagar och andra författningar om tillhandahållande av audiovisuella medietjänster (direktivet om audiovisuella medietjänster). I direktivet uppmuntras samreglering och självreglering i den utsträckning som medlemsstaternas rättsordningar tillåter.

eller hat och från diskriminerande audiovisuella kommersiella meddelanden. Enligt direktivet ska videodelningsplattformarna även vidta lämpliga åtgärder för att skydda användare från rasistiskt och främlingsfientligt innehåll.

Det bör framhållas att alla åtgärder som begränsar yttrandefriheten i förekommande fall måste uppfylla kraven i artiklarna 11 och 52 i stadgan om de grundläggande rättigheterna och följa medlemsstaternas konstitutionella traditioner.

Kommissionen kommer att göra följande:

- Rapportera om tillämpningen av likabehandlingsdirektivet under 2021.
- Senast 2022 lägga fram eventuell lagstiftning som krävs för att åtgärda bristerna, inklusive för att stärka jämlikhetsorganens roll och oberoende.
- Säkerställa ett fullständigt och korrekt genomförande av rambeslutet om rasism och främlingsfientlighet i hela EU, inklusive genom överträdelseförfaranden.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att

- säkerställa ett fullständigt införlivande och en korrekt tillämpning av EU-rätten i medlemsstaterna,
- snarast nå en överenskommelse om kommissionens förslag från 2008 om genomförande av principen om likabehandling av personer oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

2.2. Utöver EU-lagstiftningen – ökade insatser mot vardagsrasism

De brottsbekämpande myndigheternas arbete mot diskriminering

Ett effektivt polisarbete och iakttagandet av de grundläggande rättigheterna kompletterar varandra. De brottsbekämpande myndigheterna är viktiga aktörer för att se till att lagen följs och trygghet säkerställs. Erkännande av mångfald och säkerställande av en rättvis brottsbekämpning är av avgörande betydelse för att bekämpa rasism. Rapporter om diskriminering är dock något som förekommit länge. Byrån för grundläggande rättigheter (FRA) har inkluderat olaglig profilering och polisinsatser i sin forskning²⁹. Sådan diskriminering kan minska förtroendet för myndigheterna och få andra negativa konsekvenser, t.ex. underrapportering av brott och motstånd mot offentliga myndigheter.

EU:s organ, t.ex. Byrån för grundläggande rättigheter (FRA) och Byrån för utbildning av tjänstemän inom brottsbekämpning (Cepol), har redan bidragit med betydande resurser³⁰ för att öka medlemsstaternas möjligheter att säkerställa att de statliga organen iakttar de grundläggande rättigheterna och principerna, särskilt när det gäller icke-diskriminering. Även internationella organisationer har bidragit i detta syfte³¹.

Profilering används ofta och för berättigade ändamål av personal vid brottsbekämpande myndigheter för att förhindra, utreda och lagföra brott. **Profilering som leder till diskriminering**³² på grundval av särskilda kategorier av personuppgifter, t.ex. uppgifter som

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

³⁰ Se t.ex. översikten över resurser och initiativ till stöd för utbildningsprogram för att motverka hatbrott i EU:s medlemsstater på http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147

³¹ Europarådet, OSSE:s kontor för demokratiska institutioner och mänskliga rättigheter.

³² Profilering innebär att människor kategoriseras på grundval av sina (uppfattade) personliga egenskaper, vilka kan inbegripa ras eller etniskt ursprung, hudfärg, religion eller nationalitet. Poliserna kan beakta sådana egenskaper när de stoppar en person, men får inte använda någon av dessa egenskaper som det enda eller

avslöjar ras eller etniskt ursprung, är dock olaglig³³. I juli 2020 varnade Europeiska kommissionen mot rasism och intolerans (Ecri) vid Europarådet särskilt för rasprofilering³⁴.

Kommissionen kommer genom högnivågruppen för bekämpande av rasism, främlingsfientlighet och andra former av intolerans att stödja medlemsstaternas arbete med att förebygga diskriminerande attityder inom brottsbekämpning, utveckla den kompetens som krävs för utredning och lagföring av hatbrott och säkerställa en rättvis och adekvat behandling av brottsoffer³⁵. I detta ingår en kartläggning av de huvudsakliga bristerna och behoven i EU:s medlemsstater samt utbildning för att avslöja och lagföra hatbrott. Byrån för grundläggande rättigheter (FRA) kommer att uppmanas att samla in och sprida god praxis för att främja ett **rättvist polisväsende** på grundval av sin befintliga handledning³⁶ och vägledning för utbildning om förebyggande av olaglig profilering³⁷. Byrån bör också fortsätta att samla in och offentliggöra uppgifter om polisens attityder mot minoriteter. Byrån för utbildning av tjänstemän inom brottsbekämpning (Cepol) bör öka sitt arbete med heltäckande utbildningspaket om mänskliga rättigheter, etik och rasism samt öka medvetenheten om ett rättvist och inkluderande polisväsende hos poliser på mellannivå och högre nivå och företrädare för brottsbekämpning³⁸.

Underrapportering av hatbrott med rasistiska motiv³⁹ är ett stort hinder för brottsbekämpningen och beslutsfattare. I EU:s nya strategi för brottsoffers rättigheter⁴⁰ framhålls att brottsoffer som tillhör mindre gynnade eller utsatta grupper eller minoriteter kan ha lägre förtroende för offentliga myndigheter, vilket gör att de inte anmäler brott. En av de fem huvudprioriteringarna i strategin är en trygg miljö för brottsoffer att anmäla brott. Mångfald bland personalen i brottsbekämpande enheter och ett inkluderande polisväsende kan öka förtroendet för brottsbekämpande myndigheter och därmed leda till att fler brott anmäls. Ecri har i hög grad uppmanat medlemsstaterna att utforma rekryteringsförfaranden som säkerställer att sammansättningen av polispersonalen återspeglar befolkningens mångfald samt ramar för dialog mellan polisen och personer i minoritetsgrupper. Förtroende och tillit är avgörande för att förbättra samarbetet mellan alla och därmed effektivisera brottsbekämpningen. Arbetsgruppen för rapportering av hatbrott, uppgiftsinsamling och främjande av anmälan av brott kommer att **utforma viktiga vägledande principer** för hur

huvudsakliga kriteriet för att stoppa personen. Profilering som enbart eller huvudsakligen grundas på en eller flera skyddade egenskaper utgör direkt diskriminering. Den kränker därmed den enskilda personens fri- och rättigheter och är därför olaglig (FRA (2018), [Preventing unlawful profiling today and in the future: a guide](#)).

³³ Artikel 11.3 i direktiv (EU) 2016/680 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behöriga myndigheters behandling av personuppgifter för att förebygga, förhindra, utreda, avslöja eller lagföra brott eller verkställa straffrättsliga påföljder.

³⁴ Se <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 Särskilt genom det nya arbetsflöde som utformats av kommissionens arbetsgrupp för utbildning i frågor som rör hatbrott och kapacitetsuppbyggnad för nationell brottsbekämpning.

³⁶ FRA (2013), [Polisutbildning om grundläggande rättigheter – En handbok för polisutbildare](#)

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

³⁸ T.ex. kongressen för europeiska polischefer. Cepol skulle också kunna anordna sommarutbildning för poliser på mellannivå och framtida chefer.

³⁹ Enligt undersökningen [Second European Union Minorities and Discrimination Survey – main results \(2017\)](#) hade 28 % av de tillfrågade som utsatts för hatrelaterade fysiska angrepp anmält den senaste händelsen av hatrelaterat våld under de fem år som föregick undersökningen till polisen eller till någon annan organisation eller enhet. Enligt FRA:s undersökningar var orsakerna till underrapportering bland annat att de tillfrågade ansåg att en anmälan inte skulle leda till något (34 %) eller att personerna saknade förtroende eller var rädda för polisen (28 %). FRA (2018), [Att vara svart i EU](#).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

man uppmuntrar brottsoffer att anmäla hatbrott och Byrån för grundläggande rättigheter (FRA) kommer att offentliggöra en **rapport om uppmuntran till anmälan av hatbrott** under 2021.

Trygghet och säkerhet

Vissa medlemsstater har vidtagit åtgärder för att förbjuda rasistiska grupper och deras symboler, ofta med stöd av lagstiftning mot hatbrott, hatpropaganda eller terrorism, eller har fastställt straffrättsliga påföljder vid förnekande av brott mot mänskligheten och/eller under den nazistiska och fascistiska tiden och för propaganda för terroristgrupper. Kommissionen kommer att arbeta tillsammans med medlemsstaterna för en bättre gemensam förståelse av hur våldsamma extremistgrupper ska hanteras. I detta ingår en **kartläggning av nationella åtgärder** mot våldsbejakande extremism som ska läggas fram för relevanta arbetsgrupper i rådet i november 2020. I samarbetet med medlemsstaterna kommer kommissionen att fortsätta att fastställa brister, bästa praxis och rekommendationer för att motverka våldsbejakande extremism som ska läggas fram i början av 2021.

Det måste säkerställas ett bättre skydd av platser där människor samlas. Trots att skydd av offentliga platser främst är en fråga för medlemsstaterna har kommissionen ökat sina insatser inom ramen för 2017 års handlingsplan till stöd för skyddet av offentliga platser⁴¹. Under senare år har flera terroristattacker riktats mot gudstjänstlokaler, både i Europa och runt om i världen. Många av dessa hade rasistiskt hat som motiv⁴². I **strategin för en säkerhetsunion**⁴³ förklaras hur kommissionen bör samarbeta både med den privata sektorn och med regionala och lokala myndigheter för att i så stor utsträckning som möjligt minska risker för människor på offentliga platser.

Risker med ny teknik

Den digitala omställningen och utvecklingen av ny teknik ger många möjligheter som också kan utnyttjas för att stärka kampen mot rasism. I brist på tillräcklig och ändamålsenlig reglering kan dock denna omställning och utveckling även innebära nya utmaningar när det gäller jämlikhet mellan olika folkgrupper, icke-diskriminering och mer allmänt lika möjligheter. I kommissionens vitbok om artificiell intelligens⁴⁴ beskrivs hur viss användning av denna teknik i snabb utveckling medför ett antal potentiella risker. Användningen av algoritmer kan upprätthålla eller till och med ge näring åt rasistiska fördomar om de data som används för att träna algoritmerna inte återspeglar mångfalden i samhället i EU.

Studier har t.ex. visat att algoritmer för ansiktigenkänning som grundas på artificiell intelligens i hög grad kan vara missvisande när de används på vissa befolkningsgrupper, t.ex. kvinnor och människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung⁴⁵. Detta kan leda till missvisande resultat som kan ge upphov till diskriminering⁴⁶. Kommissionen och Europeiska unionens byrå för den operativa förvaltningen av stora it-system inom området

⁴¹ COM(2017) 612 final. Kommissionen tillhandahåller en plattform för utbyte av god praxis inom ramen för EU:s forum om skydd av offentliga platser och finansierar skydd av offentliga platser.

⁴² T.ex. attackerna mot en moské i Christchurch i Nya Zeeland i mars 2019, attackerna mot kyrkor i Sri Lanka i april 2019 eller skjutningen vid en synagoga i Halle i Tyskland i oktober 2019.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Kommissionens vitbok om artificiell intelligens – *En EU-strategi för spetskompetens och förtroende* (COM(2020) 65 final).

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

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

frihet, säkerhet och rättvisa (EU-Lisa) arbetar med teknik för ansiktsigenkänning för användning i EU:s egna stora it-system för gränsförvaltning och säkerhet⁴⁷.

EU:s dataskyddsbestämmelser innehåller redan vissa skyddsåtgärder när det gäller behandling av biometriska uppgifter i syfte att entydigt identifiera en fysisk person. Det kommande **förslaget om en övergripande rättslig ram för artificiell intelligens** kommer särskilt att behandla risken för snedvridning och diskriminering i system för artificiell intelligens. Det förväntas föreslås särskilda kvalitetskrav för datauppsättningar i utbildningen och testförfaranden för att upptäcka och justera snedvridning som i ett tidigt skede ska förhindra negativa diskriminerande effekter och säkerställa fortlöpande övervakning och tillsyn för efterlevnad av gällande jämlikhetslagstiftning i hela livscykeln för artificiell intelligens. Biometrisk fjärridentifiering och annan inkräktande övervakningsteknik skulle kunna ingå bland högrisktillämpningar för artificiell intelligens som måste uppfylla särskilda krav och genomgå en förhandsbedömning för att säkerställa att de uppfyller kraven.

Sysselsättning, utbildning, hälsa och bostäder

Trots den avancerade lagstiftningen mot diskriminering råder det fortfarande bristande jämlikhet när det gäller tillgång till sysselsättning, utbildning, hälso- och sjukvård och bostäder. Lagstiftningen måste därför kompletteras med politiska åtgärder. Där det rättsliga skyddet är otillräckligt kommer kommissionen även att bekämpa rasism genom politiska åtgärder och finansieringsprogram.

Den **europiska pelaren för sociala rättigheter** ska säkerställa rättvisa i vardagen för alla medborgare, oavsett om de studerar, arbetar, söker jobb eller är pensionärer, eller om de bor i städer eller på landsbygden, utan åtskillnad när det gäller personliga egenskaper, inklusive ras eller etniskt ursprung. I den handlingsplan inom ramen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter som kommissionen ska lägga fram under 2021 kommer ytterligare stöd att ges till jämlikhet på arbetsmarknaden, inklusive för människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung⁴⁸. Kommissionen kommer även under 2021 att presentera en **barngaranti** som ska säkerställa bättre social inkludering för alla behövande barn och se till att de får tillgång till grundläggande tjänster.

Ett välmående och socialt Europa är beroende av oss alla. Genom covid-19-krisen har dock ojämlikheten tydliggjorts och även förvärrats. Med fullt utnyttjande av de möjligheter som ges genom **Next Generation EU** och **instrumentet för tekniskt stöd** för strukturreformer kommer kommissionen att samarbeta med medlemsstaterna för att säkerställa att stödet på sådana områden som arbetsmarknad, allmän och yrkesinriktad utbildning, socialt skydd, hälso- och sjukvård och bostäder bidrar till ökad jämlikhet.

Under programperioden 2021–2027 kommer EU-fonderna att stödja medlemsstaternas insatser för att främja social inkludering⁴⁹ genom att säkerställa lika möjligheter för alla och motverka diskriminering. EU-fonderna kommer att främja utveckling av infrastruktur samt lika tillgång till arbetsmarknaden, hälso- och sjukvård och social omsorg, bostäder och icke-

⁴⁷ Detta kommer att bygga vidare på det arbete som utförs vid Gemensamma forskningscentrumet. Protokollet kommer först att utvecklas för det framtida gemensamma systemet för biometrisk matchning inom ramen för in- och utresesystem. Det kommer i ett senare skede även att utvidgas till Schengens informationssystem.

⁴⁸ Meddelandet [Ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar](#), COM(2020) 14 final.

⁴⁹ Särskilt Europeiska socialfonden (ESF+) och Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf). Inom ramen för förslaget till ESF+ ska medlemsstaterna fördela minst 25 % av medlen från fonden till åtgärder som främjar social inkludering inriktade på de mest behövande. Ambitionen är också ett allmänt mål att 4 % av stödet ska gå till de mest utsatta. Utöver för de särskilda målen inom ESF+ kan flera andra av EU:s finansieringsinstrument användas för integration av marginaliserade grupper.

segregerade och inkluderande tjänster av hög kvalitet för alla på utbildningsområdet, särskilt för mindre gynnade grupper.

- *Sysselsättning*

På sysselsättningsområdet omfattar diskrimineringsförbudet grunderna kön, ras eller etniskt ursprung, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning samt religion eller övertygelse. Ändå förekommer ofta diskriminering i arbetslivet eller i samband med jobsökande. Diskriminering kan ske i många former och påverkar vissa grupper mer än andra⁵⁰. Människor av afrikansk härstamning upplever exempelvis en särskilt stor skillnad mellan kvaliteten på deras sysselsättning och deras utbildningsnivå, vilket tar sig uttryck i att personer med högskoleexamen har lägre lön än samma grupp i befolkningen i allmänhet⁵¹. Det finns uppgifter som visar att arbetsökande som öppet identifierar sig som muslimer i sina meritförteckningar får färre kallelser till anställningsintervjuer än arbetsökande med samma kvalifikationer men med en neutral meritförteckning vad gäller religion⁵². Det är även en mycket större andel ungdomar med nordafrikanskt ursprung, av afrikansk härstamning eller från romska grupper som varken arbetar eller deltar i utbildning än i befolkningen i allmänhet⁵³. Utmaningarna kommer sannolikt att öka i samband med covid-19-krisen, eftersom konjunktursvackor ofta leder till ökad ojämlikhet. I detta avseende är det avgörande att den befintliga lagstiftningen tillämpas och efterlevs fullt ut. Handlingsplanen inom ramen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter kommer också att bidra till en bättre hantering av diskriminering på sysselsättningsområdet.

Människor med rätt kompetens får dessutom lättare ett jobb och kan lättare stanna kvar i arbete och byta jobb. Detta förutsätter lika tillgång till kompletterande möjligheter till kompetensutveckling för alla, oavsett ras eller etniskt ursprung eller andra diskrimineringsgrunder. Kommissionen har nyligen antagit en **europaisk kompetensagenda**⁵⁴ med social rättvisa som hörnsten, inklusive ett förslag till **rådets rekommendation om yrkesutbildning** med en uppmaning till att yrkesinriktade program ska vara inkluderande för utsatta grupper, inklusive för människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung⁵⁵. Ungdomar i mindre gynnade grupper, t.ex. ungdomar med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung eller med invandrarbakgrund har det svårare att ta sig in på arbetsmarknaden. Detta problem framhålls i den **förstärkta ungdomsgarantin**, där medlemsstaterna rekommenderas att öka sina insatser för att nå ut till de mest utsatta ungdomarna och vederbörligen uppmärksamma all form av diskriminering⁵⁶. **Europeiska nätverket för offentliga arbetsförmedlingar** kommer att kartlägga tillvägagångssätt för icke-diskriminering vid offentliga arbetsförmedlingar i hela EU och på

⁵⁰ Se FRA (2017a) och FRA (2017b). När personerna tillfrågades om sina erfarenheter under de tolv månaderna före undersökningen svarade 13 % av muslimerna att de kände sig diskriminerade när de sökte arbete. Liknande erfarenheter av diskriminering vid jobsökande konstaterades bland 16 % av romerna och 15 % av nordafrikanerna.

⁵¹ FRA (2018), *Att vara svart i EU*.

⁵² Se forskningsprojektet *Growth, Equal Opportunities, Migration and Markets (GEMM)* inom Horisont 2020: <http://gemm2020.eu/>

⁵³ I Österrike var exempelvis upp till 76 % av alla ungdomar av afrikansk härstamning varken i arbete eller utbildning, jämfört med 8 % i befolkningen i allmänhet (FRA (2018), *Att vara svart i EU*).

⁵⁴ Meddelandet *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2020) 274 final).

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

⁵⁶ Förslag till rådets rekommendation om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti (COM(2020) 277 final).

denna grundval främja ömsesidigt lärande⁵⁷. De sociala företagen, och mer allmänt den sociala ekonomin, kan också vara banbrytare i kampen mot rasrelaterad ojämlikhet. Deras roll kommer att tas upp i den **europiska handlingsplan för sociala företag** som kommissionen ska lägga fram under 2021.

- *Utbildning*

I enlighet med likabehandlingsdirektivet ska alla barn oavsett ras eller etniskt ursprung ha lika tillgång till utbildning. Lärare måste utbildas för att kunna arbeta med alla barn och vara lyhörda för behov hos elever med olika bakgrund, inklusive i frågor som rör rasdiskriminering. Skolorna ska vara trygga platser utan mobbning, rasism och diskriminering. Barn bör i tidig ålder få undervisning i frågor som rör jämlikhet, respekt och inkludering och ges möjlighet att främja sådana värden bland sina kamrater och i sina grupper⁵⁸.

Medan medlemsstaterna ansvarar för sina egna utbildningssystemens innehåll och organisation är en prioritering i EU-samarbetet att stärka den inkluderande utbildningen. En inkluderande och rättvis utbildning kommer att vara en prioriterad aspekt i det **europiska området för utbildning**. Denna nödvändiga inkludering och rättvisa gäller även digitalt lärande och digital utbildning inom ramen för den uppdaterade **handlingsplan för digital utbildning** som ska läggas fram i år. Kommissionen kommer under 2021 att lägga fram en övergripande strategi för barns rättigheter, med åtgärder för att motverka rasism och diskriminering. Skolorna spelar en avgörande roll när det gäller att bidra till att minska rasstereotyper och fördomar bland barn.

Ungdomar kan också spela en viktig roll för att motverka rasism och diskriminering. Kommissionen har tillsammans med medlemsstaterna inhämtat åsikter från europeiska ungdomar genom EU:s ungdomsdialogprocess, vilket har utmynnat i elva europeiska ungdomsmål⁵⁹. Dessa mål ger en vision av EU som gör det möjligt för ungdomar att förverkliga alla sina möjligheter, vilket främjar jämlikhet och inkluderande samhällen.

Genom **Erasmus+** finansieras projekt som bidrar till att främja integration av människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung⁶⁰. Även **Europeiska solidaritetskåren** kan främja solidaritetsverksamhet som inriktas på att motverka rasism och diskriminering och främja ett brett deltagande⁶¹. De framtida programmen⁶² kommer att säkerställa att det görs insatser som främjar social inkludering och bättre när ut till människor med sämre förutsättningar, bland annat genom åtgärder för att undanröja hinder för underrepresenterade grupper och minoriteter när det gäller tillgång till de möjligheter som programmen erbjuder, och ge dem som anordnar och deltar i projekten verktyg för att på ett hänsynsfullt sätt kunna interagera med människor med olika bakgrund.

⁵⁷ Meddelandet *Stöd till ungdomssysselsättning: en väg till jobb för nästa generation* (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>. Målen ingår i EU:s ungdomsstrategi för 2019–2027.

⁶⁰ Genom Erasmus+ har sedan 2014 stöd beviljats till omkring 26 000 projekt (med över 708 000 deltagare) där sådana frågor som jämlikhet och icke-diskriminering, dialog mellan olika kulturer och olika religioner och inkludering tagits upp.

⁶¹ Sedan 2018 har 2 100 projekt beviljats stöd inom ramen för Europeiska solidaritetskåren i dessa frågor, med deltagande av över 14 500 ungdomar.

⁶² Strategin kommer att omfatta alla utbildnings-, ungdoms- och idrottsområden. Den kommer att tillämpas under hela den tid som de kommande programmen för Erasmus+ och Europeiska solidaritetskåren genomförs.

Nätverket för kunskapsspridning om radikaliseri⁶³ kommer att stödja lärare, ungdomsarbetare och samhället i stort i alla åldersgrupper när det gäller att hantera polariserande debatter och stigmatiserande propaganda i klassrum.

- **Hälsa**

Covid-19-krisen har satt fokus på konsekvenserna av den nuvarande ojämlikhet på hälsoområdet som drabbat människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung^{64,65}. Rasism orsakar trauma och kan därför även påverka människors psykiska hälsa. I det nya **programmet EU för hälsa** och den europeiska planen för cancerbekämpning kommer ojämlikhet i hälsa att tas upp genom att man beaktar olika gruppers särskilda behov. Utbyte av bästa praxis mellan hälso- och sjukvårdspersonal i hela EU och diskussioner med patientorganisationer och civilsamhället kommer att bidra till att säkerställa ett patientinriktat tillvägagångssätt som inkluderar särskilda behov hos människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung. **EU:s folkhälsoplattform**⁶⁶ kommer att inbegripa särskilt fokus på att minska sådan ojämlikhet som grundas på ras eller etniskt ursprung och på att vidarebefordra förslag från civilsamhället till beslutsfattare på hälsoområdet på EU-nivå och nationell nivå. **Kommissionens styrgrupp för främjande av hälsa, förebyggande av sjukdomar och hantering av icke-överförbara sjukdomar**⁶⁷ kommer att uppmanas att välja ut bästa praxis för inkludering av människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung i de hälsofrämjande strategier som ska utvidgas med hjälp av stöd från EU-budgeten. Andra forskningsprojekt inom **Horisont Europa** skulle också kunna bidra till detta arbete. Forskning bör bedrivas om socioekonomiska hälsotvå faktorer ur rås perspektiv.

- **Bostäder**

Personer som utsätts för rasdiskriminering löper större risk att få dåliga bostadsförhållanden och att hamna i segregerade bostadsområden⁶⁸. Diskriminering på bostadsmarknaden⁶⁹ förstärker segregationen⁷⁰ och återverkar på sysselsättnings- och utbildningsmöjligheter. För barnfamiljer kan det leda till betydande negativa konsekvenser för barnens utveckling.

Det är i huvudsak de nationella och regionala myndigheterna som ansvarar för åtgärder⁷¹ för att förhindra och/eller hantera social segregation och segregering på bostadsmarknaden⁷². **De**

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

⁶⁴ Enligt (FRA) EU-MIDIS II uppgav romska kvinnor över 50 år sitt hälsotillstånd som ”dåligt” eller ”mycket dåligt”, en andel som nästan är dubbelt så hög som för andra kvinnor (55 % jämfört med 29 %).

⁶⁵ Se *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 EU:s folkhälsoplattform (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) är en interaktiv plattform som ska främja diskussion om folkhälsofrågor, kunskapsdelning och bästa praxis. Den samlar 7 000 registrerade grupper av icke-statliga organisationer och berörda parter i syfte att diskutera med varandra och med kommissionen, samla sin sakkunskap i gemensamma uttalanden och sprida sina åtgärder i en vid krets.

⁶⁷ Se https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/steeringgroup_promotionprevention_sv

⁶⁸ Europaparlamentets utredningstjänst, *The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia*

⁶⁹ Enligt FRA-rapporten *Att vara svart i EU* bodde nästan hälften av de tillfrågade trångt (45 %), jämfört med 17 % av EU:s befolkning i allmänhet. En tiondel av de tillfrågade (12 %) bodde trångt i bostäder med allvarliga brister, t.ex. läckande tak, röta i väggar eller fönster, saknade badrum, dusch eller toalett eller hade en för mörk bostad.

⁷⁰ Segregation präglas av att människor i marginaliserade grupper lever fysiskt och socialt åtskilt från människor i andra grupper och inte har samma tillgång till vanliga, inkluderande och högkvalitativa tjänster. Se http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segregation_en.pdf

⁷¹ Detta kan omfatta många olika typer av åtgärder, t.ex. utveckling av infrastruktur i offentlig förvaltning och åtgärder som rör sysselsättning, utbildning, hälsa, bostäder och lokal egenmakt.

sammanhållningspolitiska medlen⁷³ kommer även under perioden 2021–2027 att fortsätta att vara de viktigaste instrumenten för att stödja åtgärder mot bostadssegregation och säkerställa tillgång till vanliga och inkluderande tjänster av hög kvalitet. Det är även fortsättningsvis viktigt att man iakttar EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och utesluter ekonomiskt stöd till åtgärder som bidrar till ny segregation. Kommissionens initiativ till en renoveringsvåg kommer att främja energieffektivitet i offentligt subventionerade bostäder och andra bostäder för låginkomsttagare.

Kommissionen kommer att göra följande:

- Säkerställa att den rättsliga ramen för artificiell intelligens särskilt beaktar risken för att befästa fördomar och diskriminering i systemen för artificiell intelligens.
- Använda politiska åtgärder och finansieringsprogram för att motverka rasism och diskriminering i fråga om tillgång till sysselsättning, utbildning, hälso- och sjukvård, socialt skydd och bostäder.
- Säkerställa att den nya heltäckande strategin för barns rättigheter innehåller särskilda åtgärder för att motverka rasism och diskriminering.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att

- öka sina insatser för att förebygga diskriminerande attityder hos brottsbekämpande myndigheter och att öka det brottsbekämpande arbetets trovärdighet när det gäller hatbrott.
- kartlägga nationella åtgärder mot våldsbejakande extremism och identifiera brister och god praxis i arbetet mot sådan extremism.

FRA bör samla in uppgifter och sprida god praxis som främjar ett rättvist polisväsende. Cepol bör utforma effektiva utbildningsprogram.

3. Strukturell rasism – att åtgärda grundproblemet

Rasism är ofta djupt inbakad i våra samhällens historia och sammanflätad med deras kulturella rötter och normer. Den kan återspeglas i hur samhället fungerar, makten fördelas och medborgarna interagerar med staten och offentlig förvaltning. Den kan vara omedveten och kommer ofta till uttryck genom bristande återspeglning av intressen hos de människor som utsätts för rasism, inte nödvändigtvis i direkt uteslutningssyfte. Eftersom konsekvenserna av strukturell rasism kan vara lika djupa och orsaka lika stor skada som individuell rasism måste man erkänna att strukturell rasism förekommer och vidta åtgärder mot sådan rasism genom proaktiva strategier. Ett intersektionellt perspektiv ökar förståelsen av strukturell rasism och gör att åtgärderna blir effektivare.

⁷² Marginaliserade och segregerade grupper kan identifieras genom att man gör fattigdomskartor enligt nomenklaturen för statistiska territoriella enheter (Nuts) på nivå 3 och på lägre nivåer.

⁷³ Europeiska regionala utvecklingsfonden (Eruf), Sammanhållningsfonden och Europeiska socialfonden+ (ESF+).

3.1. Strategier för att vända utvecklingen

Bekämpa stereotyper och öka den historiska medvetenheten

Stereotyper kan vara sekelgamla och hålla ett fast grepp om attityder. De är ofta självförstärkande. Alltför ofta förstärks stereotyper av en tendens till att skapa sociala klyftor som sätter minoriteter i ett annat socialt och fysiskt rum än majoriteten.

Fördomar och stereotyper kan först och främst åtgärdas genom att man erkänner **rasismens historiska rötter**. Kolonialismen, slaveriet och förintelsen är inbakade i vår historia och har djupgående konsekvenser för dagens samhälle. Att säkerställa hågkomst är en viktig del av att främja inkludering och förståelse. EU bör exempelvis uttryckligen uppmärksamma viktiga minnesdagar kopplade till rasism, t.ex. **Internationella dagen till minne av slaveriet och dess avskaffande**⁷⁴, vilket föreslagits av Europaparlamentet⁷⁵. Historia och historieundervisning är en viktig del i **Europarådets** utbildningsprogram⁷⁶. I juli 2020 antog Europarådet en rekommendation med en uppmaning till att inkludera romernas och/eller de resandes historia i skolornas läroplaner och läromedel. Som en del av EU:s insatser på området för **kultur och värden** kommer Kreativa Europa och programmet om medborgarskap, jämlikhet, rättigheter och värden att erbjuda stöd till projekt som syftar till att undanröja hinder och som uppmuntrar till social inkludering och medverkan av underrepresenterade och mindre gynnade grupper, inklusive sådana aspekter som minoriteternas plats i det europeiska samhället och kolonialismens historiska arv.

Porträtteringen av människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung i **medier**, om de över huvud taget är representerade, kan förstärka negativa stereotyper. Deras underrepresentation i medier kan förstärka ytterligare denna trend. Oberoende och pluralistiska medier är nödvändiga för en balanserad demokratisk debatt. Att främja balanserade och positiva berättelser som ökar journalisternas medvetenhet och kunskaper och främjar mediekompetens är avgörande aspekter som bidrar till inkluderande samhällen. Kommissionen kommer på grundval av seminarierna om romer⁷⁷ att utforma en rad seminarier om stereotyper grundade på ras och etnisk tillhörighet med deltagande av journalister, organisationer i civilsamhället och företrädare för olika minoriteter vad gäller ras eller etniskt ursprung. Kommissionen arbetar dessutom tillsammans med Europeiska journalistfederationen med en rad webbseminarier som planeras i början av 2021 i syfte att främja medvetenhet och balanserade berättelser om muslimer och islam. De kulturella och kreativa sektorerna har liknande utmaningar, t.ex. underrepresentation bland filmskapare eller stereotyper i andra kulturuttryck. Samtidigt kan dessa sektorer utgöra kraftfulla verktyg för att främja jämlikhet, mångfald och inkludering.

På grundval av de lärdomar som dragits av tidigare initiativ kommer kommissionen från och med 2021 att främja åtgärder för ökad medvetenhet genom riktad kommunikation. Det kommer att röra sig om kommunikation riktad till personer på hög nivå inom politik, idrott, näringsliv eller kultursektorn och uppmaning till stöd från organisationer som når ut till många människor.

⁷⁴ Viktiga dagar är minnesdagen med anledning av förintelsen (27 januari), den internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering (21 mars), den europeiska minnesdagen för förintelsen av romer (2 augusti) och den internationella dagen till minne av slaveriet och dess avskaffande (2 december).

⁷⁵ Europaparlamentets resolution av den 26 mars 2019 om grundläggande rättigheter för personer av afrikansk härkomst i Europa.

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

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

Ett av målen med **desinformation** kan vara att särskilt inrikta sig på minoriteter och underblåsa social oro mer allmänt. Covid-19-pandemin har gett många exempel på detta⁷⁸. Arbetet i det **europiska observatoriet för digitala medier** till stöd för faktagranskare och forskare i syfte att motarbeta desinformation kommer särskilt att inriktas på desinformation och konspirationsteorier som riktas till minoritetsgrupper. Att minska spridningen av rasdiskriminerande berättelser via desinformation är också en viktig del i kampanjerna för mediekompetens. **Projekt inom ramen för Mediekompetens för alla**⁷⁹ stöder dessa mål. Detta arbete kommer att vidareutvecklas i EU:s kommande handlingsplaner för demokrati och för medier och audiovisuella medier.

I EU-insatserna på **idrottsområdet** prioriteras också projekt som motverkar stereotyper och främjar social inkludering genom idrott, inklusive i samarbete med sådana viktiga organisationer som Europeiska fotbollsförbundet (UEFA) och Internationella fotbollsförbundet (FIFA)⁸⁰. Under perioden 2021–2027 kommer det särskilda fokus som läggs på idrott på gräsrotsnivå i Erasmus+⁸¹⁸² att underlätta deltagande för alla, inklusive människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung. Kultursektorn – t.ex. musik, biografier och scenkonst – är ett viktigt området för att främja inkludering och bekämpa rasism.

Korrekt uppgifter för välgrundade politiska beslut

Korrekt och jämförbara uppgifter är nödvändiga för att beslutsfattarna och allmänheten ska kunna bedöma diskrimineringens omfattning och karaktär och för att kunna utforma, anpassa, övervaka och utvärdera politiken. Detta förutsätter **data uppdelade efter ras eller etniskt ursprung**⁸³. Jämfört med uppgifter om andra diskrimineringsgrunder, t.ex. kön, funktionsnedsättning och ålder, är sådana uppgifter relativt knappa. Det beror bland annat på att det är svårt att fastställa en gemensam metod, eftersom vissa medlemsstater samlar in sådana uppgifter medan andra medveten inte gör så. Många undersökningar inriktas därför på uppfattad diskriminering eller använder proxyvariabler som medborgarskap eller födelseland. Insamling av tillförlitliga och jämförbara uppgifter på europeisk och nationell nivå är en nödvändig förutsättning för ändamålsenliga åtgärder.

FRA spelar en viktig roll, t.ex. genom sitt arbete tillsammans med kommissionen för att stödja medlemsstaternas insatser för att förbättra insamlingen och registreringen av uppgifter om hatbrott. Under de kommande två åren kommer FRA att genomföra nya undersökningar av situationen för invandrare och barn till invandrare och om diskriminering och hatbrott som riktas mot judar. **Eurobarometerundersökningar** om diskriminering⁸⁴ kommer även

⁷⁸ Gemensamt meddelande, *Gripa in mot covid-19-desinformation – Kolla fakta*, JOIN(2020) 8.

⁷⁹ De förberedande åtgärderna stöder nytt utbildningsmaterial för att motverka desinformation och utveckling av nya sätt att öka medvetenheten om teknik som ofta används av illvilliga aktörer för att skapa, sprida och förstärka desinformation på internet.

⁸⁰ Bland de gemensamma initiativen ingår t.ex. UEFA-kampanjerna #EqualGame och #WePlayStrong och FIFA-kampanjerna #stopracism och #stopviolence.

⁸¹ COM(2018) 367 final.

⁸² Dvs. organiserad amatöriddrott som utövas på lokal nivå och idrott för alla.

⁸³ Redan vid FN:s världskonferens mot rasism, rasdiskriminering, främlingsfientlighet och intolerans 2002 och i Durbanhandlingsprogrammet framhölls behovet av disaggregerad uppgiftsinsamling i befolkningsstatistiken, grundat på uttryckligt tillstånd av de tillfrågade och på självidentifikation och i enlighet med standarderna för mänskliga rättigheter när det gäller integritetsskydd. https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf

⁸⁴ Som uppföljning till [2019 års Eurobarometer 493 om diskriminering i EU](#) och dess föregångare.

fortsättningsvis att genomföras regelbundet så att förändrade attityder och uppfattningar kan följas över tiden.

Jämlikhetsorganen kan med fördel samarbeta för att granska sina egna system för insamling av uppgifter om jämlikhet och för att åtgärda sådant som gör att systemen inte är effektiva och/eller jämförbara eller kompatibla samt för att överväga hur man på bästa sätt förbättrar och samordnar uppgiftsinsamlingen. Kommissionen kommer att stödja åtgärder för att utveckla sådan samordning.

Det krävs dock betydande framsteg mot en **ny metod för insamling av uppgifter om jämlikhet**. En förutsättning för framsteg mot en gemensam datauppsättning är ett fullständigt iakttagande av konstitutionella normer, EU:s dataskyddslagstiftning och EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna. Det måste finnas skyddsåtgärder som säkerställer att känsliga uppgifter om jämlikhet inte kan spåras till enskilda personer. Detta innebär att dataskyddsbestämmelserna måste iakttas fullt ut, särskilt för att minska eventuella risker för felaktig användning eller missbruk. Kommissionen kommer att anordna ett rundabordssamtal om uppgifter om jämlikhet med deltagande av viktiga berörda parter⁸⁵ i syfte att undersöka hinder för insamling av uppgifter som rör ras eller etniskt ursprung och att fastställa hur man uppnår ett mer harmoniserat tillvägagångssätt, inklusive intersektionella uppgifter när det till exempel gäller religion eller övertygelse och kön. Målet bör vara att **medlemsstaterna**, med full respekt för sina nationella förhållanden, gör framsteg mot **insamling av uppgifter uppdelade efter ras eller etniskt ursprung** för att man ska kunna få en bild av såväl subjektiva erfarenheter av diskriminering och repressalier som av rasismens och diskrimineringens strukturella aspekter. Dessa uppgifter bör vara heltäckande, tillförlitliga, regelbundna och aktuella, integrerade i EU-undersökningar och nationella undersökningar och både representativa och jämförbara⁸⁶.

Under 2021 kommer **Eurostat** att köra en särskild modul i EU:s arbetskraftsundersökning om arbetsmarknadssituationen för migranter, vilken kommer att omfatta aspekter som rör diskriminering i arbetslivet.

Kommissionen kommer att göra följande:

- Genomföra en rad insatser för att motverka stereotyper grundade på ras och etnisk tillhörighet tillsammans med medier, civilsamhället och företrädare för minoriteter vad gäller ras eller etniskt ursprung.
- Vidta åtgärder för att följa ett enhetligt tillvägagångssätt för insamling av uppgifter om jämlikhet, särskilt när det gäller uppgifter uppdelade efter ras eller etniskt ursprung.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att

- aktivt motverka stereotyper grundade på ras och etnisk tillhörighet via medier, utbildning, kultur och idrott,
- förbättra insamlingen av uppgifter uppdelade efter ras eller etniskt ursprung.

⁸⁵ Inklusive jämlikhetsorgan, civilsamhället, den akademiska världen, EU-institutioner, EU-myndigheter som Europeiska datatillsynsmannen, FRA och andra EU-organ, näringslivet, statistikbyråer, hälso- och sjukvårdspersonal, internationella organisationer och företrädare för medlemsstaterna etc.

⁸⁶ Se de [riktlinjer](#) som utarbetats i arbetsgruppen för uppgifter om jämlikhet inom högnivågrupp för icke-diskriminering, jämlikhet och mångfald. Se även [FN:s statistikkommissions principer och rekommendationer för befolknings- och bostadsundersökningar](#)

3.2. Ramar för genomförandet: utnyttja EU-verktygen fullt ut

Åtgärder på lokal, regional, nationell och internationell nivå

- Nationella handlingsplaner

Rasism måste motverkas på alla nivåer och hanteras på ett övergripande sätt. Nationella handlingsplaner har visat sig vara ett framgångsrikt sätt för medlemsstaterna att på ett effektivt sätt vidta åtgärder mot rasism och rasdiskriminering samtidigt som de konkreta åtgärderna anpassas till de egna förhållandena. Enligt den rapport som FRA nyligen lade fram har dock bara omkring hälften av medlemsstaterna redan sådana planer⁸⁷. Kommissionen uppmanar **alla medlemsstater att utforma och anta nationella handlingsplaner mot rasism och rasdiskriminering**. Utöver att vägleda arbetet mot rasism i ett nationellt sammanhang kan handlingsplanerna även användas för att sprida god praxis mellan medlemsstaterna.

Kommissionen föreslår samarbete med medlemsstaterna för att fastställa gemensamma riktlinjer för nationella handlingsplaner i nära samverkan med civilsamhället och jämställdhetsorganen. Kommissionen kommer senast i slutet av 2021 att lägga fram de huvudsakliga principer och aspekter som krävs för att ta fram ändamålsenliga nationella handlingsplaner⁸⁸. Detta skulle kunna ligga till grund för alla medlemsstaters utarbetande och antagande av nationella handlingsplaner senast i slutet av 2022.

De gemensamma riktlinjerna skulle kunna

- ✓ följa de politikområden⁸⁹ som anges i denna handlingsplan för åtgärder på EU-nivå, t.ex. lagstiftning för att motverka rasism, motverka diskriminering hos brottsbekämpande myndigheter eller främja icke-diskriminering när det gäller allmän och yrkesinriktad utbildning, sysselsättning, hälsa och bostäder, grundas på en allmän bedömning av de åtgärder som behövs på nationell nivå på alla de områden som anges i denna handlingsplan,
- ✓ anpassas till det sociala, historiska och kulturella sammanhanget och till landsspecifika förhållanden⁹⁰ för att åtgärda de mest trängande behoven,
- ✓ involvera regionala och lokala myndigheter, civilsamhället och jämlikhetsorgan i utformningen, genomförandet och utvärderingen av planerna,
- ✓ inbegripa uppgiftsinsamling och fastställande av indikatorer för att mäta framstegen,
- ✓ bygga på praktisk vägledning⁹¹ från kontoret för FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter och på de viktigaste aspekter och principer som fastställts för utformningen av sådana planer.

⁸⁷ Enligt 2020 års rapport från FRA (juni 2020, FRA) hade 15 medlemsstater tagit initiativ till statliga handlingsplaner mot rasism, rasdiskriminering/etnisk diskriminering och relaterad intolerans under 2019 (Belgien, Tjeckien, Tyskland, Spanien, Finland, Frankrike, Kroatien, Irland, Italien, Litauen, Nederländerna, Portugal, Sverige, Slovakien och Storbritannien).

⁸⁸ Detta arbete kommer att fortsätta i en ny gemensam arbetsgrupp sammansatt av experter från högnivågruppen för bekämpande av rasism, främlingsfientlighet och andra former av intolerans och högnivågruppen för icke-diskriminering.

⁸⁹ Antidiskrimineringslagstiftning och jämställdhetsorganens roll, hatpropaganda och hatbrott, olaglig profilering hos brottsbekämpande myndigheter, risker med ny teknik, stereotyper och historisk medvetenhet, lika tillgång till utbildning, sysselsättning, hälso- och sjukvård och bostäder, integrering av jämlikhetsfrågor på nationell nivå, medverkan av regionala och lokala aktörer, finansiering för att motverka rasism, uppgiftsinsamling samt dialog med civilsamhället.

⁹⁰ T.ex. befolkningssammansättningen, särskilda historiska och rättsliga förhållanden och omfattningen av vardaglig diskriminering.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att regelbundet rapportera om genomförandet av de nationella handlingsplanerna. Detta kommer att vara av avgörande betydelse för utbytet av god praxis, det ömsesidiga lärandet och bedömningen av framsteg på nationell nivå och EU-nivå. Kommissionen föreslår regelbunden rapportering om genomförandet av de nationella handlingsplanerna mot rasism, med en första rapport i slutet av 2023.

- ***Mobilisera regionala och lokala aktörer för meningsfulla resultat på fältet***

De lokala myndigheterna har stor erfarenhet av att utforma ändamålsenliga strategier mot rasism och att bygga nätverk⁹². Kommissionen kommer att fortsätta att stödja sådana strategier och nätverk⁹³. Dessa frågor kan t.ex. diskuteras inom ramen för **Urbact-programmet** (som stöds genom medel från Sammanhållningsfonden och kopplar samman beslutsfattare inom stadspolitik). Detta arbete kan också bygga på samarbete med nätverket för europeiska storstäder (Eurocities) och den **europeiska koalitionen av städer mot rasism**⁹⁴ som leds av Unesco. Andra lokala initiativ, t.ex. programmet för internationellt samarbete mellan städer (IUC)⁹⁵ eller borgmästaravtalet för klimat och energi⁹⁶, skulle kunna tjäna som plattformar eller modeller för vidareutveckling av åtgärder för ökad jämlikhet ur ett rasperspektiv i städer, utöver stöd till social inkludering t.ex. genom åtgärder mot energifattigdom eller tillgång till anständiga bostäder.

Projekten inom ramen för **stadsnätverket**⁹⁷ bör prioritera ökad medvetenhet och ökade kunskaper om den roll människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung spelar i det europeiska samhället och den europeiska kulturen. För att erkänna och tydliggöra städernas insatser för att införa robusta inkluderingsstrategier på lokal nivå kommer kommissionen att varje år utse en eller flera **europeiska huvudstäder för inkludering och mångfald**.

Landsbygdsområden har särskilda utmaningar, t.ex. avlägset läge, relativt hög andel nyanlända i befolkningen (ofta migranternas första ankomstplats), potentiell brist på grundläggande service och infrastruktur samt mer utbredd fattigdom och arbetslöshet. EU-fonderna kompletterar de nationella åtgärder för att anta utmaningarna för utsatta grupper på landsbygden⁹⁸ som den långsiktiga visionen för landsbygdsområden också kommer att syfta till att råda bot på.

- ***Arbeta med den privata sektorn***

Näringslivsorganisationer och enskilda företag har en viktig funktion att fylla för att säkerställa icke-diskriminering, mångfald och inkludering. Genom att underteckna s.k.

⁹¹ <https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html> Vägledningen uppmanar alla länder att fastställa mål och åtgärder, utse ansvariga statliga organ, fastställa måldatum, inbegripa resultatindikatorer och föreskriva övervaknings- och utvärderingsformer.

⁹² Till de viktigaste nätverken hör nätverken EU-städer mot radikaliserings, Nordic Safe Cities, Strong Cities Network och European Forum for Urban Security.

⁹³ T.ex. partnerskapet för inkludering av migranter och flyktingar inom ramen för EU:s agenda för städer, se <https://www.inclusionpartnership.com>.

⁹⁴ Se <https://www.eccar.info/>

⁹⁵ Se <https://iuc.eu/na/home/>

⁹⁶ Initiativet lanserades av kommissionen under 2008. Borgmästaravtalet hör i dag till världens största stadsrörelser för klimat och energi och omfattar 59 länder och 10 117 lokala myndigheter.

⁹⁷ När ett stadspartnerskap fördjupar och intensifierar sitt samarbete och debatten i vissa frågor, https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en

⁹⁸ T.ex. Leader, instrumentet för lokalt baserade projekt som initieras nerifrån inom ramen för den gemensamma jordbrukspolitiken och som finansieras genom Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling, stöder utveckling av inkluderande samhällen på landsbygden.

mångfaldsstadgor⁹⁹ gör organisationerna ett frivilligt åtagande att skapa och bibehålla en inkluderande arbetsmiljö för sina anställda utan åtskillnad vad gäller kön, ras eller etniskt ursprung, religion, ålder, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Kommissionen kommer under **månaden för europeiska mångfaldsstadgor i maj 2021** att anordna ett evenemang på hög nivå med deltagande av beslutsfattare, verkställande direktörer som undertecknat mångfaldsstadgor och andra berörda parter i syfte att granska och främja hänsynstagande till ras och etniskt ursprung i olika strategier. Detta kommer att följas upp med **webbaserade verktyg** som ska hjälpa företagen att bedöma sin interna mångfald och sina mångfaldsstrategier på grundval av anpassbara personalundersökningar, ett formulär som kan hämtas från nätet samt rekommendationer för att förbättra mångfalden i organisationerna på grundval av resultaten av bedömningen.

Integrera jämlikhetsperspektivet

Vid utformningen av strategier – t.ex. för social inkludering eller artificiell intelligens, den gröna given eller digital inkludering, åtgärder mot hatpropaganda eller migrationspolitik – innebär integrering av jämlikhetsperspektivet även att man säkerställer att EU-politiken och den nationella politiken **tillvaratar intressen för alla människor, oavsett ras eller etniskt ursprung**. Kommissionen kommer att sträva efter att säkerställa att kampen mot diskriminering på specifika grunder och sambandet med andra diskrimineringsgrunder, t.ex. kön, funktionsnedsättning, ålder, religion eller sexuell läggning, integreras i all EU-politik, all EU-lagstiftning och alla EU:s finansieringsprogram. En av uppgifterna för den nya interna arbetsgruppen för jämlikhet är att se till att alla politikområden omfattas. Vägledning och utbildning om integrering av jämlikhetsperspektivet kommer att utformas för att stödja alla som är involverade i detta arbete i varje etapp av EU:s insatser, och ett mer aktivt samråd med organisationer som företräder människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung kommer att främjas i hela kommissionens policycykel. Övriga EU-institutioner och de nationella myndigheterna uppmuntras att samarbeta för att ta fram ändamålsenliga verktyg och metoder för jämlikhetsintegrering. Medlemsstaterna kommer att kunna söka tekniskt stöd till stöd för jämlikhetsintegrering i det politiska beslutsfattandet och reformprocesser genom instrumentet för tekniskt stöd.

Mobilisera EU-medel

EU-budgeten stöder och kommer att fortsätta att stödja förverkligandet av jämlikhetsmål, både genom riktade och allmänna åtgärder. Genom väl utformade program, effektivt genomförande och intelligenta finansieringslösningar inom ramen för en robust lagstiftning kan resurserna utnyttjas på bästa sätt och säkerställa att medlen kommer de mest behövande till godo. Kommissionens förslag till nästa **långtidsbudget** ger ett antal viktiga möjligheter att stödja icke-diskriminering och människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung genom EU-finansiering. I det nya **programmet för medborgarskap, jämlikhet, rättigheter och värden** ingår särskilda mål i syfte att motverka diskriminering, rasism och främlingsfientlighet. Investeringar som främjar jämlikhet och inkludering kommer även att stödjas genom andra EU-medel t.ex. inom **Horisont Europa**.

Som en del av **Next Generation EU** kommer den nya faciliteten för återhämtning och resiliens att stödja investeringar och reformer som är väsentliga för långsiktig återhämtning

⁹⁹ Det finns för närvarande mångfaldsstadgor i 24 medlemsstater, vilka undertecknats av mer än 12 000 signatärer (företag, offentliga institutioner, icke-statliga organisationer, universitet och fackliga organisationer) och omfattar sammanlagt över 16 miljoner anställda, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en

och främja ekonomisk och social resiliens och social sammanhållning¹⁰⁰. Detta stöd kommer att ge medlemsstaterna möjlighet att främja inkludering av utsatta grupper, inklusive romer och andra människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung.

Civilsamhällets organisationer är aktörer av avgörande betydelse i kampen mot rasism och diskriminering. Kommissionen vill inte bara säkerställa ett aktivt samarbete med civilsamhället, utan även bidra till att trygga ekonomiskt stöd för icke-statliga organisationer och lokala sammanslutningar. Kommissionen kommer därför att sträva efter att **skapa ett starkt partnerskap med aktörer i civilsamhället** för att främja social inkludering, grundläggande rättigheter och jämlikhet, från utformningen av politiken till det praktiska genomförandet. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att göra samma sak.

Eftersom merparten av EU-budgeten genomförs av medlemsstaterna¹⁰¹ spelar de en nyckelroll när det gäller att utforma riktade strategier och till fullo utnyttja finansieringsprogrammen för att stödja dem som utsätts för rasism och diskriminering. Medlemsstaterna uppmanas att möta dessa behov genom att använda medel inom ramen för långtidsbudgeten och instrumentet Next Generation EU. Kommissionen kommer att sträva efter att säkerställa att de landsspecifika utmaningarna i fråga om inkludering och diskriminering vederbörligen tas upp i kommande partnerskapsavtal och i handlingsplaner inom ramen för den gemensamma jordbrukspolitikerna samt att åtgärder som främjar jämlikhet och inkludering genomförs via operativa program. Detta stöds också genom de nödvändiga villkor för specifika EU-fonder under perioden 2021–2027 som kommissionen föreslagit och som ska säkerställa iakttagande av de grundläggande rättigheterna¹⁰², inklusive icke-diskriminering, jämlikhet för romer, inkludering och delaktighet¹⁰³.

Motverka rasism och diskriminering i extern politik

Rasism är ett globalt problem. Det är därför viktigt att EU:s interna och externa insatser förhindrar och bekämpar rasism och att de är samstämmiga och förstärker varandra. Kampen mot rasism och diskriminering oavsett grund är ett grundläggande mål i EU:s agenda för mänskliga rättigheter i de yttre förbindelserna och återspeglas som sådant i relevanta internationella avtal som ingås av EU och i policydokument som rör externa åtgärder, inklusive i handlingsplanen för mänskliga rättigheter och demokrati 2015–2019¹⁰⁴ samt i dess efterföljare för perioden 2020–2024 som ska antas under det sista kvartalet 2020. EU:s riktlinjer om mänskliga rättigheter – icke-diskriminering inom de yttre åtgärderna, som antogs av rådet 2019, ger begreppsmässig och operativ vägledning för EU-institutionerna och medlemsstaterna i kampen mot rasism och rasdiskriminering¹⁰⁵. EU uppmuntrar även kandidatländer och potentiella kandidatländer att rätta sig efter EU:s regelverk när det gäller

¹⁰⁰ För att få stöd måste medlemsstaterna utforma planer för återhämtning och resiliens som bland annat tar upp de ekonomiska och sociala konsekvenserna av krisen.

¹⁰¹ 80 % av EU:s budget genomförs via s.k. delad förvaltning med medlemsstaterna, där kommissionen har begränsade möjligheter att påverka åtgärderna på fältet.

¹⁰² Genom införandet av ett horisontellt nödvändigt villkor om faktisk tillämpning och genomförande av EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna.

¹⁰³ Medlemsstaternas programplanering av särskilda mål inom ESF+ för att främja socioekonomisk integration av marginaliserade grupper såsom romer måste uppfylla alla krav i bilaga IV till [kommissionens förslag till förordning om gemensamma bestämmelser för fonderna under perioden 2021–2027](#) när det gäller de tematiska nödvändiga villkoren för nationella strategiska ramar som rör romer. Utöver för de särskilda målen inom ESF+ kan flera andra av EU:s finansieringsinstrument användas för integration av marginaliserade grupper.

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

¹⁰⁵ Europeiska unionens råd, 18 mars 2019, dokumenten 6337/19 och 6338/19.

hantering av diskriminering, rasism och främlingsfientlighet. EU:s handelspolitik fyller också en funktion i kampen mot diskriminering och rasism¹⁰⁶.

Den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering står i centrum för EU:s kamp mot rasism i samarbetet och den politiska dialogen med partnerländer och regionala och internationella organisationer. Covid-19-krisen kommer sannolikt att leda till ökad ojämlikhet, särskilt när det gäller hälsa, där människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung och flyktingar är mer utsatta för konsekvenserna av pandemin¹⁰⁷. Omfattande ojämlikhet utgör också ett hinder för hållbar utveckling, genomförandet av FN:s agenda 2030 och förverkligandet av FN:s mål för hållbar utveckling.

När det gäller finansiellt stöd är antirasism, icke-diskriminering och jämlikhet i alla bemärkelser fast förankrade i det europeiska instrumentet för demokrati och mänskliga rättigheter. Dessa värden utgör en övergripande prioritering¹⁰⁸ i det efterföljande instrumentet för grannskapspolitik, utvecklingsamarbete och internationellt samarbete.

Ökad ojämlikhet är ett globalt fenomen, vilket gör det ännu viktigare att bygga internationella partnerskap för att anta dessa utmaningar gemensamt och på ett samstämmigt sätt. Kommissionen och EU:s utrikesrepresentant kommer att bygga vidare på denna robusta ram för externa åtgärder och sträva efter att förstärka partnerskapen med viktiga internationella, regionala och bilaterala partner för ett nytt och vitaliserat tillvägagångssätt i arbetet mot rasism.

Kommissionen kommer att göra följande:

- Lägga fram de viktigaste principer och aspekter som krävs för ändamålsenliga nationella handlingsplaner mot rasism senast i slutet av 2021 som ett resultat av samarbetet med medlemsstaternas myndigheter.
- Offentliggöra en första rapport om genomförandet av de nationella handlingsplanerna senast i slutet av 2023.
- Varje år utse en eller flera europeiska huvudstäder för inkludering och mångfald.
- Anordna ett evenemang på hög nivå om hänsynstagande till ras och etniskt ursprung i privata företags strategier för mångfald under våren 2021.
- Tillsammans med EU:s utrikesrepresentant sträva efter att förstärka partnerskapen med viktiga internationella, regionala och bilaterala partner för ett nytt och vitaliserat tillvägagångssätt i arbetet mot rasism.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att

- anta nationella handlingsplaner mot rasism senast i slutet av 2022,
- säkerställa att företrädare för civilsamhället och jämlikhetsorgan medverkar i utformningen, genomförandet och utvärderingen av de nationella handlingsplanerna mot rasism.

¹⁰⁶ EU:s allmänna preferenssystem främjar exempelvis ratifikation och genomförande ILO:s konvention nr 111 om diskriminering och den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering. Även EU:s frihandelsavtal främjar ratifikation och genomförande av ILO:s konvention nr 111 om diskriminering.

¹⁰⁷ Se FN:s livsmedels- och jordbruksorganisation, [Addressing inequality in times of Covid-19, 28 April 2020](#)

¹⁰⁸ Se även arbetsdokumentet från kommissionen avdelningar A *rights-based approach encompassing all human rights, for all EU development cooperation* (SWD(2014) 152 final).

3.3 Aktiva EU-insatser: lyssna och agera

Aktiva insatser kan spela en viktig roll när det gäller att råda bot på bristande faktisk jämlikhet i våra samhällen. Enbart formell jämlikhet kan inte tillgodose specifika behov i vissa befolkningsgrupper. Insatser kan göras för att kompensera de nackdelar som människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung drabbas av. EU-rätten hindrar inte att medlemsstaterna antar särskilda åtgärder för att undvika eller kompensera negativa aspekter av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung i de fall då det finns skyddsbestämmelser.

Medlemsstaterna uppmanas också att identifiera olika sätt att främja skyldigheter att integrera jämlikhetsaspekter i de **offentliga myndigheternas** dagliga verksamhet. Rättsliga skyldigheter för den offentliga sektorn att proaktivt och systematiskt främja jämlikhet, dvs. **lagstadgade jämlikhetsskyldigheter**¹⁰⁹ sätter jämlikhet i fokus för den offentliga verksamheten. De är relevanta för offentliga myndigheter i egenskap av beslutsfattare, tjänsteleverantörer, arbetsgivare och varu- och tjänsteproducenter. Sådana skyldigheter har konstaterats¹¹⁰ kunna möjliggöra ändamålsenliga och proaktiva tillvägagångssätt för att undanröja diskriminering och främja jämlikhet. Kommissionen kommer att fortsätta att underlätta spridning av god praxis mellan medlemsstaterna när det gäller lagstiftning om och tillämpning av lagstadgade skyldigheter.

Inkluderande demokratier

Under tiden före 2019 års val till Europaparlamentet ökade medvetenheten om de hinder som finns för demokratisk medverkan och representation för grupper som löper risk för marginalisering, t.ex. människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung¹¹¹. Rättsliga och administrativa utmaningar, hinder för deltagande och institutionella svårigheter stod i vägen för en inkluderande demokrati. I rapporten om **2019 års val till Europaparlamentet**¹¹² konstaterades att det fortfarande behövde göras framsteg. Kommissionen tillkännagav sin avsikt att samarbeta med de europeiska politiska partierna, det europeiska nätverket för valsamarbete och civilsamhället i syfte att öka deltagandet¹¹³, vilket kommer att ske inom ramen för den europeiska handlingsplanen för demokrati och kommissionens kommande rapport om EU-medborgarskap. Detta är också ett område där uppgiftsinsamling om minoriteters demokratiska deltagande skulle vara av avgörande betydelse för att fastställa problemets omfattning, med fullt iakttagande av de grundläggande rättigheterna och kraven på uppgiftsskydd¹¹⁴.

¹⁰⁹ I de lagstadgade skyldigheterna ingår förebyggande skyldigheter som ålägger organisationer att upprätta system och processer för att förhindra diskriminering, institutionella skyldigheter som ålägger organisationer att upprätta system och processer för att främja jämlikhet för anställda och tjänsteanvändare samt integreringsskyldigheter som ålägger offentliga myndigheter att ta vederbörlig hänsyn till behovet av att främja jämlikhet i lagstiftningsarbetet, budgetarbetet, regleringsarbetet och beslutsfattandet.

¹¹⁰ Se Crowley N., *Making Europe More Equal: A legal duty?*

¹¹¹ Se https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/eu-citizen_-_type_a_report_-_infographics_-_a4_full.pdf

¹¹² *Rapport om 2019 års val till Europaparlamentet* (COM(2020) 252 final).

¹¹³ Kommissionen kommer att anordna ett seminarium om valet för att utbyta och främja bästa praxis för inkluderande demokrati med sikte på kandidatlistor som återspeglar mångfalden i våra samhällen. Seminariet planeras till 2022 inför nästa val till Europaparlamentet 2024.

¹¹⁴ Det europeiska nätverket för valsamarbete kommer att sammanträda i september 2020 för att inleda en diskussion om bättre uppgiftsinsamling. Resultatet att detta kommer att utgöra en del av 2020 års rapport om EU-medborgarskap som planeras för det fjärde kvartalet 2020.

Nya strukturer för att lyssna och lära: en permanent ram för utbyte

EU-kommissionens ordförande Ursula von der Leyen underströk följande i sina politiska riktlinjer: *Vi kanske har olika uppfattningar eller hör till olika minoritetsgrupper, men vi måste se till att lyssna på varandra, lära av varandra och omfamna denna mångfald.* Beslutsfattare vid EU:s institutioner och i medlemsstaterna måste möta och lära av människor som utsätts för vardagsrasism. Kommissionen kommer att prioritera att man lyssnar på de drabbade och kommer att genomföra och övervaka denna handlingsplan med medverkan av människor som utsätts för rasism och diskriminering. I handlingsplanen ingår därför **regelbundet samråd och fortlöpande dialog** med medlemsstaterna, jämlikhetsorganen och lokala företrädare och med de organisationer i civilsamhället som företräder de utsatta människorna. Dessa dialoger kommer inte bara att omfatta riktade åtgärder enligt handlingsplanen, utan kommer även att stå i centrum för arbetet med integrering av perspektiv från människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung i all EU-politik.

Detta inbegriper att man når ut till och ökar samarbetet med aktörer i **civilsamhället** på fältet. Kommissionen kommer att regelbundet, och minst två gånger om året, träffa organisationer i civilsamhället som arbetar för att motverka rasism på europeisk, nationell och lokal nivå för att göra lägesbedömningar av framstegen i kampen mot rasism. Denna dialog bör också inbegripa företrädare för diasporanätverk, arbetsmarknadens parter¹¹⁵, politiska partier, näringslivet, utbildningsanordnare, socialarbetare, hälso- och sjukvårdspersonal, den akademiska världen, kultur- och idrottsorganisationer och ungdomsorganisationer. Den bör särskilt ge en röst åt gräsrotsaktörer, som har direkt sakkunskap och erfarenhet för att kunna staka ut den rätta vägen framåt.

När det gäller **experter** bör genomförandet av handlingsplanen bli en viktig fokuspunkt för befintliga högnivågrupper¹¹⁶. De kommer att tillhandahålla forum för diskussion, utbyte och förstärkt samordning och samarbete mellan nationella myndigheter, civilsamhället och jämlikhetsorganen.

Kommissionen kommer vidare att utse en **samordnare för antirasism**. Samordnaren kommer att ha ett nära samarbete med människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung och ska vidarebefordra deras farhågor till kommissionen. Samordnaren ska interagera med medlemsstaterna, Europaparlamentet, civilsamhället och den akademiska världen för att stärka de strategiska åtgärderna mot rasism. Samordnaren kommer dessutom att samarbeta med kommissionens avdelningar för att genomföra kommissionens politik för att förebygga och motverka rasism.

Konferensen om Europas framtid kommer att ge människor från alla delar av samhället i hela unionen möjlighet att diskutera det som är betydelsefullt för dem, inklusive grundläggande rättigheter och EU-värden som är centrala för vår union och dess framtid.

¹¹⁵ Kommissionen och parterna i näringslivet och på arbetsmarknaden har förnyat sitt åtagande när det gäller integration av flyktingar och migranter (*Joint Statement renewing the European Partnership for Integration of 7 September 2020*) och lyft fram de specifika utmaningar som migranter och flyktingar står inför i samband med covid-19-krisen, särskilt att risken för ökad rasism och främlingsfientlighet kan vara ytterligare ett hinder för deras deltagande på arbetsmarknaden och i samhället i allmänhet. Se https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en

¹¹⁶ Särskilt högnivågruppen för bekämpande av rasism, främlingsfientlighet och andra former av intolerans och högnivågruppen för icke-diskriminering, jämlikhet och mångfald.

Kampen mot rasism i EU kräver högsta politiska uppmärksamhet. Kommissionen kommer att anordna ett **toppmöte mot rasism** med deltagande av EU:s institutioner, medlemsstaterna, civilsamhället, jämlikhetsorganen och gräsrotsorganisationer. Toppmötet kommer att anordnas kring **Internationella dagen för avskaffande av rasdiskriminering** den 21 mars 2021, som kommissionen varje år kommer att uppmärksamma.

Kommissionen kommer att göra följande:

- Stärka dialogen med medlemsstaterna, jämlikhetsorganen, civilsamhällets organisationer och lokala företrädare för genomförandet av denna handlingsplan.
- Utse en samordnare för antirasism.
- Anordna ett toppmöte mot rasism under våren 2021.

Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att

- anta särskilda åtgärder för att undvika eller kompensera negativa aspekter av diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung i de fall då det finns skyddsbestämmelser.
- identifiera olika sätt att främja skyldigheter att integrera jämlikhetsaspekter i de offentliga myndigheternas dagliga arbete.

4. EU:s egen personal

EU-kommissionen måste i egenskap av arbetsgivare föregå med gott exempel. För att kunna vara en modern organisation måste kommissionen ha personal som är representativ för vårt samhälle som helhet.

Under denna kommissions mandatperiod kommer nya åtgärder¹¹⁷ att vidtas för att främja mångfald och säkerställa en diskrimineringsfri och inkluderande arbetsplats för alla utan åtskillnad vad gäller ras, etniskt ursprung eller hudfärg. Alla dessa åtgärder kommer att ingå i de mer omfattande insatserna inom ramen för den nya **personalstrategi** som ska modernisera kommissionen som offentlig förvaltning. Vid generaldirektoratet för personal och säkerhet kommer det att inrättas **ett kontor för mångfald och inkludering** som ska övervaka utvecklingen och genomförandet av alla relevanta åtgärder. Kontoret kommer också att fungera som en central kontaktpunkt för alla experter och avdelningar som bidrar till att främja mångfald, jämlikhet och inkludering i alla kommissionsavdelningar.

Uppgifter om mångfald bland kommissionens personal kommer för första gången att samlas in genom en särskild undersökning om mångfald och inkludering, som kommer att vara frivillig och anonym. Undersökningsresultaten ska bana väg för evidensbaserade strategier och åtgärder inom ramen för personalstrategin. Undersökningen kommer att omfatta alla personalkategorier och alla möjliga diskrimineringsgrunder, inklusive uppgifter om ras eller etniskt ursprung bland personalen, med fullständigt iakttagande av reglerna för uppgiftsskydd. Den kommer att ligga till grund för att mäta kommande framsteg. Andra EU-institutioner och EU-organ skulle kunna vidta liknande åtgärder¹¹⁸.

¹¹⁷ En rad åtgärder har redan genomförts inom ramen för kommissionens meddelande [A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion](#) (2017) 5300 final).

¹¹⁸ Europeiska utrikestjänsten har redan meddelat sin avsikt att ansluta sig till denna särskilda undersökning.

Åtagandet att främja mångfald gäller alla nivåer i organisationen och personal i alla tjänstegrupper och lönegrader. EU-institutionernas rekryterings- och urvalsprocesser är i detta avseende viktiga instrument.

Eftersom **urvalsprocessen** grundas på meriter och följer en politik för lika möjligheter måste ökad mångfald bland kandidater stödjas. Under de kommande sex månaderna kommer det att införas en strategi för riktad kommunikation¹¹⁹. Europeiska rekryteringsbyrån (Epsa) kommer senast i slutet av 2020 att offentliggöra en inbjudan för att främja samarbete med olika expertorganisationer och expertsammanslutningar som företräder minoriteter, och ett **nätverk för partnerorganisationer för mångfald** som upprättas för att ta emot information om lediga tjänster och uttagsprov. Detta nätverk kommer också att spela en avgörande roll när det gäller att öka kunskaperna om vad som hindrar människor från att betrakta EU-institutionerna som potentiella arbetsgivare. Ett **verktyg för jämlikhets- och mångfaldsövervakning** kommer att utvecklas i samarbete med medlemsstaterna för att fastställa eventuell avsaknad av kandidater och möjliga avhållande faktorer och hur detta kan åtgärdas.

För att ytterligare stärka förebyggandet av potentiell diskriminering i **rekryteringsprocessen** kommer de personalansvariga att delta i **obligatorisk utbildning om omedvetna fördomar** och fördjupa sina kunskaper när det gäller rekrytering till ledande befattningar och intervjumetoder. Detta kommer att kompletteras med **granskningar av jämlikhets- och mångfaldsperspektivet** i processer, förfarande och verktyg för rekrytering, i syfte att fastställa eventuella risker i fråga om fördomar eller diskriminering och de korrigeringsåtgärder som behövs vidtas. Kommissionen är fast besluten att vidta alla lämpliga åtgärder för att på ett effektivt sätt åtgärda de problem som identifieras genom granskningar av jämlikhets- och mångfaldsperspektivet.

Kommissionens mångfaldsåtagande gäller även institutionens **praktikprogram**¹²⁰. Kommissionen kommer att granska jämlikhets- och mångfaldsperspektivet i hela programmet i syfte att **under 2021 lägga fram en strategi** med särskilda mål för representation av sökande med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung. Dessa mål kommer att gälla för ansökningsomgångar från och med 2022.

De kompletterande åtgärderna i syfte att öka mångfalden bland kommissionens personal skulle dock undergrävas om själva arbetsplatsen inte är helt inkluderande. Kommissionen kommer att vidta kompletterande åtgärder för en inkluderande arbetsmiljö. Den avgörande roll som chefer på högre nivå och på mellannivå spelar kommer att understrykas, bland annat genom att kommissionens **mångfalds- och inkluderingsstadga** kommer att ingå¹²¹ som en del av ledningens åtagande i alla tjänstegrenar. All personal kommer att erbjudas regelbunden utbildning om omedvetna fördomar, inklusive när det gäller ras och etniskt ursprung och i samvariation med andra diskrimineringsgrunder. En särskild **intern kommunikationskampanj** kommer att ta upp alla aspekter av mångfald och inkludering, inklusive ras och etniskt ursprung. Särskilda informationskampanjer för personalen, t.ex. genom personalevenemang eller artiklar i media riktade till personalen, kommer att organiseras som en del av EU:s verksamhet när viktiga minnesdagar kopplade till rasism

¹¹⁹ Strategin kommer att innebära utnyttjande av EU:s studentambassadörer och programmet *Back to School/Back to University* när det gäller att främja möjligheten till EU-karriär bland studenter med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung. En masterclass för mångfald kommer att hållas i slutet av 2020 med deltagande av 185 studentambassadörer från 140 universitet runt om i Europa.

¹²⁰ Kommissionens beslut C(2005) 458.

¹²¹ Se kommissionens meddelande C(2017) 5300.

uppmärksammas. Under 2021 kommer evenemanget att utformas som ett seminarium om att bryta tystnaden när det gäller rasrelaterad och etnisk mångfald genom personliga berättelser av chefer och personal med olika bakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung.

Tillsammans med de förebyggande åtgärderna kommer fall som rör diskriminering, ojämlikhet eller intolerans under rekryteringsprocessen eller på arbetsplatsen att fortsätta att följas upp noga. Detta innebär att sökanden och personal bör känna sig trygga att anmäla all **orättvis, diskriminerande eller avståndstagande praxis**. Kommissionens policy för trakasserier håller på att ses över och kommer att utmynna i en ram som ska motverka alla former av oönskat beteende på arbetsplatsen, inklusive beteenden med rötter i rasdiskriminering.

Kommissionen kommer att **jämföra alla sina åtgärder** för ökad mångfald och inkludering med åtgärder hos offentliga förvaltningar, internationella organisationer och privata företag och kommer att inleda en regelbunden dialog med andra EU-institutioner. I första hand kommer uppmärksamheten att riktas på åtgärder som särskilt gäller sökanden och personal med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung.

Kommissionen kommer senast i slutet av 2023 att göra en bedömning av hur ändamålsenliga de åtgärder som vidtagits har varit för att öka mångfalden vad gäller ras och etniskt ursprung bland institutionens personal.

Kommissionen kommer att göra följande:

- Föregå med gott exempel som institution genom att vidta åtgärder för att i hög grad förbättra representativiteten i kommissionens personal genom åtgärder som inriktas på rekrytering och urval.
- Uppmana övriga EU-institutioner att vidta åtgärder i överensstämmelse med åtgärderna i denna handlingsplan för att främja mångfald och inkludering på sina respektive arbetsplatser.

5. Slutsats

Rasismen berör EU:s grundläggande värden. Att främja kampen mot rasism i EU är ett gemensamt ansvar som kräver gemensamma, resoluta och fortlöpande ansträngningar. EU:s institutioner, medlemsstaterna och EU:s byråer och organ måste samarbeta i partnerskap med civilsamhällets organisationer, arbetsmarknadens parter och den privata sektorn för att göra konkreta framsteg när det gäller att eliminera detta gissel i våra samhällen.

Kommissionen uppmanar alla relevanta aktörer och berörda parter att inleda en öppen, uppriktig och fortlöpande dialog som bidrar till underlag för att vidareutveckla och genomföra strategier för att motverka rasism. Som en del av denna dialog måste EU-institutionerna och medlemsstaterna utforma ett nytt tillvägagångssätt för samarbetet med civilsamhället och säkerställa att människor med minoritetsbakgrund vad gäller ras eller etniskt ursprung får komma till tals.

Genomförandet av de åtgärder som presenteras här kommer att övervakas. Framstegen kommer att rapporteras och åtgärderna anpassas vid behov. Kommissionen uppmanar Europaparlamentet att regelbundet diskutera och stödja genomförandet av handlingsplanen, och uppmanar rådet att anta slutsatser om medlemsstaternas åtgärder för att förebygga och motverka rasism. Kommissionen uppmanar medlemsstaterna att anta sina nationella handlingsplaner senast i slutet av 2022 och så långt som möjligt utnyttja alla tillgängliga

verktyg, särskilt de möjligheter som erbjuds genom finansieringsprogrammen inom ramen för långtidsbudgeten och Next Generation EU, för att stödja människor som utsätts för rasism och diskriminering. Genom samarbete förverkligar vi ett EU fritt från rasism.