



Bruxelles, 18.9.2020
COM(2020) 565 final

**COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO,
AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E
AL COMITATO DELLE REGIONI**

Un'Unione dell'uguaglianza: il piano d'azione dell'UE contro il razzismo 2020-2025

Dobbiamo parlare di razzismo, ma dobbiamo anche agire. Cambiare direzione è sempre possibile se ve ne è la volontà. Sono felice di vivere in una società che condanna il razzismo, ma non dovremmo limitarci alla semplice condanna. Il motto della nostra Unione europea è "Uniti nella diversità" e il nostro compito è essere all'altezza di queste parole e dare ad esse un significato concreto.

*Presidente della Commissione europea Ursula von der Leyen
(discorso pronunciato dinanzi al Parlamento europeo il 17 giugno 2020)*

1. Introduzione: realmente "uniti nella diversità"

La discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica¹ è vietata nell'Unione europea (UE). Eppure, questo genere di discriminazione continua ad esistere nella nostra società. Non basta essere contrari al razzismo, occorre anche contrastarlo attivamente.

Il razzismo² danneggia la società in molti modi diversi. Più direttamente, ciò significa che molte delle persone che vivono in Europa sono oggetto di discriminazioni che incidono sulla loro dignità umana, sulle loro opportunità di vita, sulla loro prosperità e sul loro benessere e, spesso, anche sulla loro sicurezza personale. Per discriminazione si intende anche il mancato rispetto dei valori fondamentali dell'UE. Ognuno di noi, nell'UE, dovrebbe poter godere dei propri diritti e libertà fondamentali e partecipare alla società su base paritaria, indipendentemente dall'origine razziale³ o etnica⁴. La nostra forza sociale, politica ed economica deriva dall'essere uniti nella diversità: il razzismo, invece, ci rende tutti più deboli. L'UE può e deve fare di più per garantire pari trattamento e uguaglianza a tutti.

È il momento di prendere coscienza. Oltre la metà degli europei ritiene che questo tipo di discriminazione sia diffusa nel proprio paese⁵. Il conflitto tra i nostri valori di uguaglianza e la realtà di un razzismo inveterato non può essere ignorato: il movimento mondiale *Black Lives Matter* ce lo ha prepotentemente ricordato. È il momento di riconoscere e agire contro il dilagare del razzismo e della discriminazione razziale e di pensare a ciò che possiamo fare, impegnandoci a livello locale, nazionale, dell'UE e internazionale. L'UE si fonda sulla diversità e sulla promozione di una società caratterizzata dal pluralismo, dalla tolleranza e dalla non discriminazione: dobbiamo agire non solo per senso di responsabilità, ma anche per tener fede ai nostri valori. Poiché la difesa dei valori inizia a casa propria, occorre cominciare all'interno della nostra istituzione. La Commissione adotterà misure volte ad incrementare sensibilmente la diversità tra il personale in servizio e a garantire che tutti possano realizzarsi e dare il loro contributo in ambito lavorativo.

¹ L'articolo 2 della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica ("direttiva sull'uguaglianza razziale") fornisce una definizione di discriminazione diretta e indiretta a causa della razza o dell'origine etnica.

² Per razzismo, secondo la commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza del Consiglio d'Europa, "si intende la convinzione che un motivo quale la "razza", il colore della pelle, la lingua, la religione, la cittadinanza o l'origine nazionale o etnica giustifichi il disprezzo per una persona o un gruppo di persone o l'idea che una persona o un gruppo di persone siano superiori".

³ L'uso delle espressioni "razza" o "origine razziale" non implica l'accettazione di teorie che tentano di dimostrare l'esistenza di razze umane distinte.

⁴ Sulla nozione di origine etnica, si veda la sentenza del 16 luglio 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C-83/14, EU:C:2015:480, punto 46.

⁵ Eurobarometro 2019: La discriminazione nell'UE.

Il razzismo si manifesta in modi diversi. I più ovvi sono le espressioni palesi di razzismo individuale e di discriminazione razziale. Troppo spesso l'origine razziale o etnica diventa motivo di discriminazione: la pandemia di COVID-19 e gli attentati terroristici, con i loro strascichi, sono solo i casi più recenti in cui sono state ingiustamente accusate persone appartenenti a minoranze razziali o etniche. Le persone di origine asiatica e africana, i musulmani, gli ebrei e i rom sono stati tutti oggetto di atti di intolleranza. Ma altre forme meno esplicite di razzismo e di discriminazione razziale, come quelle basate su pregiudizi inconsci, possono essere altrettanto dannose. I comportamenti razzisti e discriminatori possono mimetizzarsi all'interno delle istituzioni sociali, finanziarie e politiche e incidere sulle leve del potere e sull'elaborazione delle politiche. Questo razzismo strutturale perpetua le barriere che si oppongono ai cittadini esclusivamente per via della loro origine razziale o etnica. Ogni giorno, chi è vittima di razzismo può percepirne l'impatto nel momento in cui cerca di accedere al mondo del lavoro, all'assistenza sanitaria, a un alloggio, a un finanziamento o all'istruzione, o quando subisce violenza.

Esistono diverse forme di razzismo: quello contro i neri, l'antiziganismo, l'antisemitismo e il razzismo contro gli asiatici o forme legate alla religione o alle convinzioni personali, come l'odio antisلمico. Tutte hanno in comune la stessa realtà: il valore dell'individuo è sminuito dagli stereotipi basati sul pregiudizio. Il razzismo può associarsi a una discriminazione o a un odio fondati, oltre che sulla religione e sulle convinzioni personali, anche su altri motivi, tra cui il genere, l'orientamento sessuale, l'età e la disabilità o la provenienza da un contesto migratorio. Si tratta di un aspetto che occorre prendere in considerazione adottando un approccio intersezionale⁶.

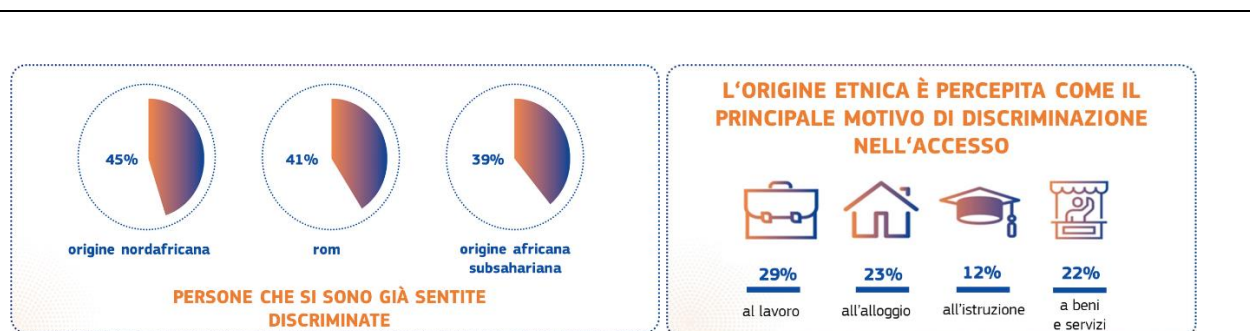
L'UE dispone di strumenti giuridici e di una politica generale che possono permetterle di costruire un'autentica Unione dell'uguaglianza e che sono in via di rafforzamento in alcuni ambiti specifici⁷. La Commissione integrerà questi sforzi settoriali presentando una strategia globale mirante a garantire che la Carta dei diritti fondamentali dell'UE sia effettivamente applicata negli Stati membri e che i diritti sanciti da tale Carta, comprese l'uguaglianza e la non discriminazione, siano una realtà per tutti.

Il presente piano d'azione definisce una serie di misure volte ad intensificare gli interventi, ad aiutare le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche a far sentire la loro voce e a riunire i soggetti interessati a tutti i livelli in uno sforzo comune mirante a contrastare il razzismo in modo più efficace e a costruire, per tutti, una vita libera dal razzismo e dalle discriminazioni.

⁶ Ai sensi dell'articolo 10 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), "nella definizione e nell'attuazione delle sue politiche e azioni, l'Unione mira a combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale". L'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere definisce l'"intersezionalità" come uno "strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e ai modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche". Questa definizione si applica anche a qualsiasi forma di discriminazione.

⁷ Si pensi, ad esempio, alla comunicazione [Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025](#) (COM(2020) 152 final), nonché alle strategie mirate per l'uguaglianza dei rom e delle persone LGBTI+ in programma per questo autunno. Sono inoltre previsti, nel 2020, un piano d'azione dell'UE sull'integrazione e l'inclusione e, nel 2021, una nuova strategia sui diritti delle persone con disabilità, oltre ad iniziative volte a contrastare l'antisemitismo.

2. Il razzismo individuale: lottare contro i danni causati alle persone e alla società



Fonte: FRA (2017a), [Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea – principali risultati](#)

L'Agenzia dell'UE per i diritti fondamentali (FRA) ha condotto una vasta serie di indagini che, oltre ad evidenziare la presenza di **livelli elevati di discriminazione all'interno dell'UE**⁸, identificano anche gli ambiti di vita in cui la discriminazione razziale si fa maggiormente sentire.

La discriminazione nel mercato del lavoro è un problema non solo nella ricerca di un impiego, ma anche quando lo si è già trovato: il 22 % degli intervistati dichiara infatti di essersi sentito discriminato sul posto di lavoro per via della propria origine etnica o della provenienza da un contesto migratorio.

Quando si cerca di prendere in affitto o di comprare un appartamento o una casa, il fattore scatenante alla base della discriminazione è il nome (44 %), seguito dal colore della pelle o dall'aspetto fisico (40 %) e dalla cittadinanza (22 %). Per quanto riguarda l'**accesso ai beni e ai servizi** (pubblica amministrazione, trasporti pubblici, negozi, ristoranti, ecc.), i rom (28 %) e le persone di origine nordafricana (27 %) subiscono le discriminazioni più forti. La discriminazione razziale risulta meno diffusa nell'**assistenza sanitaria** (3 % nell'ultimo anno), anche se con notevoli differenze tra i vari gruppi: è fortissima nei confronti dei rom (8 %), che hanno anche una minore aspettativa di vita rispetto al resto della popolazione.

I dati dell'indagine mostrano che le considerazioni di carattere razziale influiscono anche sulla probabilità di essere **fermati dalla polizia**. Del 14 % delle persone intervistate che nell'ultimo anno hanno dichiarato di essere state fermate, il 40 % collega l'ultimo fermo alla propria origine etnica o alla propria provenienza da un contesto migratorio.

Nel complesso, il 3 % degli intervistati dichiara di aver vissuto esperienze di **violenza razzista** nell'ultimo anno, mentre un altro 24 % dichiara di aver subito, nello stesso periodo, **molestie di stampo razzista**⁹. Quasi la metà (47 %) degli ebrei intervistati teme di diventare bersaglio di insulti verbali o molestie di matrice antisemita, mentre oltre un terzo (40 %) ha paura di essere aggredito fisicamente in spazi pubblici¹⁰. Spesso, tuttavia, **le violenze e le molestie motivate dall'odio** non vengono denunciate. I dati dell'indagine FRA sulle persone di origine africana, ad esempio, mostrano

⁸ Le cifre riportate nel riquadro sono tratte dalle seguenti indagini dell'agenzia: [Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea – principali risultati \(2017\)](#); [Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea. Musulmani: una selezione di risultati \(2017\)](#); [Esperienze e percezioni di antisemitismo. Seconda indagine sulla discriminazione e i reati generati dall'odio subiti dagli ebrei nella UE \(2018\)](#); [Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea. Rom: una selezione di risultati \(2016\)](#); [Essere di colore nell'UE \(2018\)](#).

⁹ FRA: [Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea – principali risultati \(2017\)](#).

¹⁰ FRA: [Esperienze e percezioni di antisemitismo. Seconda indagine sulla discriminazione e i reati generati dall'odio subiti dagli ebrei nella UE \(2018\)](#).

che quasi due terzi (64 %) delle vittime di violenza razzista non hanno denunciato alla polizia, né a qualsiasi altra organizzazione o servizio, l'episodio più recente che hanno subito¹¹.

2.1. Lottare contro il razzismo e la discriminazione razziale attraverso la legislazione: riesame e azione

Qualunque azione volta a contrastare la discriminazione, il razzismo, la xenofobia e altri tipi di intolleranza a livello europeo è basata su un quadro giuridico consolidato dell'UE, in particolare su una serie di disposizioni dei trattati¹² e sui principi generali di non discriminazione e uguaglianza, ribaditi anche dalla Carta dei diritti fondamentali dell'UE¹³.

Se è vero che la lotta al razzismo richiede trasversalmente un'azione decisa in molti settori, la protezione offerta dalla legge è fondamentale. Per un sistema globale di protezione contro la discriminazione è necessario innanzitutto che il quadro giuridico sia efficacemente applicato, così da garantire che, nella pratica, i diritti e gli obblighi individuali vengano rispettati; ma occorre anche assicurare che tale protezione non presenti lacune. I recenti episodi di tensione razziale fanno temere che le tutele giuridiche contro la discriminazione razziale o etnica non siano attuate in modo efficace. Le preoccupazioni riguardano anche il rapporto tra gli organi di contrasto e le minoranze (cfr. sezione 2.2).

La Commissione effettuerà una **valutazione globale** del quadro giuridico esistente per definire come migliorarne l'attuazione e verificare se esso continui a essere adeguato allo scopo o se presenti lacune che devono essere colmate. La valutazione si baserà sul monitoraggio, attualmente in corso, del recepimento e dell'attuazione della legislazione dell'UE, in particolare sul dialogo regolare con gli Stati membri e sulla prossima relazione riguardante l'attuazione della direttiva sull'uguaglianza razziale. Anche le osservazioni dei portatori di interessi, in particolare quelli che rappresentano le preoccupazioni delle persone vittime di razzismo e di discriminazione razziale, saranno essenziali nell'individuare ciò che occorre cambiare per massimizzare la portata e l'impatto dell'azione dell'UE.

La direttiva sull'uguaglianza razziale e gli organismi per la parità

Da oltre vent'anni la direttiva sull'uguaglianza razziale¹⁴ dà forma alla protezione giuridica contro la discriminazione fondata sulla razza o l'origine etnica. Essa vieta la discriminazione diretta e indiretta fondata sulla razza o l'origine etnica nei settori dell'occupazione e delle condizioni di lavoro, dell'istruzione, della protezione sociale, compresa l'assistenza sanitaria, delle prestazioni sociali, nonché dell'accesso ai beni e ai servizi a disposizione del pubblico, anche in materia di alloggi. In questi ultimi anni la Commissione ha rafforzato il **monitoraggio dell'attuazione di tale direttiva**, rivolgendo particolare attenzione al problema della discriminazione dei minori rom nelle scuole. Nel 2021 la Commissione **riferirà sulla sua applicazione in un'apposita relazione¹⁵ e le darà probabilmente seguito con eventuali atti legislativi entro il 2022**. La relazione valuterà quali insegnamenti trarre dall'attuazione della direttiva e individuerà eventuali lacune: uno degli ambiti da esaminare in modo specifico nel contesto di un'eventuale nuova legislazione sarà quello del **contrasto¹⁶**.

¹¹ FRA: [Essere di colore nell'UE \(2018\)](#).

¹² Articoli 2 e 10 del trattato sull'Unione europea (TUE), articolo 19 e articolo 67, paragrafo 3, del TFUE.

¹³ In particolare, gli articoli 20 e 21.

¹⁴ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio.

¹⁵ La relazione sarà presentata congiuntamente alla relazione sulla direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

¹⁶ Cfr. sezione 2.2 sulla lotta alle discriminazioni da parte delle autorità di contrasto.

La relazione servirà inoltre ad orientare un'azione mirante costantemente a rendere prioritarie le **procedure di infrazione** aventi un impatto significativo.

La direttiva sull'uguaglianza razziale impone a tutti gli Stati membri di istituire un organismo incaricato di fornire un'assistenza indipendente alle vittime di discriminazioni, promuovere la parità, svolgere inchieste indipendenti, pubblicare relazioni indipendenti e formulare raccomandazioni. Questi **organismi per la parità** sono essenziali per garantire che le persone e i gruppi discriminati possano godere pienamente dei loro diritti e dovrebbero essere in grado di svolgere efficacemente i compiti loro assegnati dalla legislazione dell'UE. Tuttavia, la discrezionalità lasciata dal diritto dell'UE agli Stati membri nel definirne i poteri e il funzionamento crea enormi differenze tra i vari organismi nazionali, che la Commissione ha cercato di ridurre mediante una raccomandazione del 2018 sulle norme ad essi applicabili¹⁷. **Il ruolo e l'indipendenza degli organismi per la parità** e l'eventuale necessità di una nuova **legislazione mirante a rafforzarne il ruolo** saranno un tema importante nella relazione del 2021.

La Commissione incoraggia inoltre gli Stati membri a permettere il ricorso al **contenzioso strategico**¹⁸ a livello nazionale, in linea con la sua raccomandazione sulle norme riguardanti gli organismi per la parità e conformemente alle rispettive norme procedurali nazionali. Il contenzioso strategico è fondamentale per sensibilizzare l'opinione pubblica e garantire un'ulteriore chiarezza e tutela dei diritti umani.

Attualmente, la legislazione dell'UE contro la discriminazione in settori diversi dall'occupazione e dalla formazione professionale si applica unicamente al sesso e all'origine razziale o etnica¹⁹ e non esiste un approccio orizzontale che copra tutti i motivi di discriminazione. Per colmare le lacune nella protezione da qualsiasi forma di discriminazione, la Commissione continuerà a incoraggiare i progressi verso l'unanimità richiesta in seno al Consiglio per l'adozione della sua **proposta del 2008 volta ad attuare la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale**²⁰.

La decisione quadro sulla lotta contro il razzismo e la xenofobia e gli altri strumenti giuridici per combattere il razzismo

La **decisione quadro sulla lotta contro il razzismo e la xenofobia mediante il diritto penale**²¹ intende garantire che gravi manifestazioni di razzismo e xenofobia siano punibili con sanzioni penali effettive, proporzionate e dissuasive in tutta l'UE. L'effettiva attuazione di questo strumento è fondamentale per far sì che l'incitamento all'odio e i reati generati

¹⁷ Raccomandazione (UE) 2018/951 della Commissione, del 22 giugno 2018, sulle norme riguardanti gli organismi per la parità.

¹⁸ Il contenzioso strategico è utilizzato per selezionare i casi idonei all'avvio di un'azione giudiziaria ("casi pilota") al fine di ottenere un risultato specifico. L'intento è che questi procedimenti giudiziari abbiano un impatto positivo più ampio sullo sviluppo del diritto e delle politiche e costituiscano un precedente per l'esito di casi analoghi.

¹⁹ Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica; direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

²⁰ COM(2008) 426 definitivo.

²¹ Decisione quadro 2008/913/GAI del Consiglio, del 28 novembre 2008, sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale. In virtù di tale decisione gli Stati membri sono tenuti a perseguire penalmente l'istigazione pubblica (anche online) alla violenza o all'odio per motivi di razza, colore della pelle, religione, ascendenza o origine nazionale o etnica.

dall'odio ricevano una risposta penale efficace e che le vittime di questi reati siano riconosciute come tali e dispongano di mezzi di ricorso efficaci. La decisione quadro è integrata dalla **direttiva sui diritti delle vittime di reato**²² che mira, tra l'altro, a garantire giustizia, protezione e sostegno alle vittime di reati basati sull'odio e sull'incitamento all'odio.

Dal 2014²³ la Commissione vigila sul recepimento della decisione quadro negli ordinamenti giuridici degli Stati membri dell'UE. La misura in cui i codici penali nazionali configurano correttamente come reato l'incitamento all'odio e i reati generati dall'odio desta gravi preoccupazioni. In via prioritaria, la Commissione si adopererà a tutto campo per garantire **il recepimento e l'attuazione completi e corretti** della decisione quadro in tutta l'UE, in particolare laddove la definizione di incitamento all'odio o la perseguibilità penale dei reati generati dall'odio non siano correttamente trasposte negli ordinamenti nazionali e, se necessario, avvierà procedure di infrazione.

Il razzismo si manifesta anche online. La decisione quadro impone agli Stati membri di perseguire penalmente l'istigazione pubblica alla violenza o all'odio per motivi di colore della pelle, religione, ascendenza, razza o origine etnica, anche quando essa avviene online. Tuttavia, **l'illecito incitamento all'odio online** è ancora in aumento e l'istigazione all'odio razziale è un fenomeno all'ordine del giorno²⁴. Quattro anni fa la Commissione ha varato il codice di condotta per lottare contro le forme illegali di incitamento all'odio online, in cui le piattaforme informatiche si sono spontaneamente impegnate ad esaminare e, se necessario, a rimuovere i contenuti illegali di incitamento all'odio²⁵. La quinta valutazione del codice mette in evidenza i notevoli progressi compiuti nell'eliminare l'incitamento all'odio online²⁶, ma le piattaforme informatiche devono ancora migliorare la trasparenza e il feedback agli utenti. La Commissione continuerà a collaborare con le società informatiche e ad estendere tali sforzi ad altre piattaforme di social media, incluse quelle principalmente utilizzate dai minori e dagli adolescenti, promuovendo nel contempo misure concrete per contrastare l'incitamento all'odio online e promuovere l'accettazione della diversità.

Il passo successivo sarà la **legge sui servizi digitali**, con cui ci si prefigge di aumentare e uniformare le responsabilità delle piattaforme online e dei fornitori di servizi informatici, rafforzando nel contempo la vigilanza sulle politiche relative ai contenuti delle piattaforme

²² La direttiva 2012/29/UE impone agli Stati membri di garantire che le vittime di reato siano trattate in modo equo e non discriminatorio, accordando particolare attenzione alle vittime di reati motivati da pregiudizi o discriminazioni. Per le connessioni tra la direttiva sui diritti delle vittime e la protezione offerta contro i reati generati dall'odio, si veda il documento del 2017 sui principi fondamentali del sostegno alle vittime: http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

²³ Il 1° dicembre 2014 la Commissione ha assunto poteri di controllo sul recepimento delle decisioni quadro da parte degli Stati membri, compreso lo strumento in questione. Si veda anche la relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio del 2014 sull'attuazione della decisione quadro 2008/913/GAI del Consiglio sulla lotta contro talune forme ed espressioni di razzismo e xenofobia mediante il diritto penale (COM(2014) 27 final).

²⁴ Da un'indagine Eurobarometro del 2016 è emerso che quasi la metà delle persone che partecipano a dibattiti su Internet esita a farlo a causa dei discorsi d'odio e delle minacce: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>

²⁵ L'esperienza acquisita nell'ambito del codice di condotta ha orientato i lavori della Commissione riguardo alla raccomandazione del 1° marzo 2018 sulle misure per contrastare efficacemente i contenuti illegali online (C (2018) 1177).

²⁶ Secondo i risultati dell'ultimo monitoraggio pubblicati dalla Commissione nel giugno 2020, le società informatiche esaminano entro 24 ore il 90 % dei contenuti segnalati e rimuovono da Internet il 71 % dei contenuti ritenuti un illecito incitamento all'odio. Maggiori dettagli, compresi i motivi dei contenuti d'odio denunciati, sono disponibili al seguente indirizzo : https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf

nell'UE²⁷. Tra le opzioni in esame figurano l'introduzione obbligatoria di sistemi di notifica e azione e obblighi di segnalazione e trasparenza che imporranno alle piattaforme di fornire informazioni sulle modalità adottate per contrastare i contenuti illegali, incluso l'incitamento all'odio. In questo modo, non solo si promuoverebbero politiche di moderazione dei contenuti a tutela della libertà di espressione online, ma si creerebbe anche una base per raccogliere dati sulla portata e sulle forme di incitamento all'odio razziale online, aiutando così la società civile e i responsabili politici a formulare politiche che affrontino efficacemente il problema del razzismo.

Sotto l'egida del Forum dell'UE su Internet, la Commissione, insieme agli Stati membri e alle società del web, sta collaborando alla redazione di un elenco di riferimento di simboli e gruppi estremisti violenti vietati, da utilizzare su base volontaria per orientare le loro politiche di moderazione dei contenuti. L'elenco sarà presentato alla riunione ministeriale del Forum dell'UE su Internet nel dicembre 2020.

La **direttiva sui servizi di media audiovisivi**²⁸ stabilisce norme che tutelano gli utenti dei servizi di media audiovisivi e delle piattaforme per la condivisione di video dall'istigazione alla violenza o all'odio, nonché da comunicazioni commerciali audiovisive discriminatorie. Impone inoltre a tali piattaforme di adottare misure adeguate per proteggere gli utenti dai contenuti razzisti e xenofobi.

Va sottolineato che qualsiasi misura che limiti il diritto alla libertà di espressione deve rispettare le norme sancite dagli articoli 11 e 52 della Carta dei diritti fondamentali, ove applicabili, e le tradizioni costituzionali degli Stati membri.

La Commissione intende:

- riferire sull'attuazione della direttiva sull'uguaglianza razziale nel 2021;
- presentare, entro il 2022, un'eventuale legislazione necessaria per ovviare alle carenze, nonché per rafforzare il ruolo e l'indipendenza degli organismi per la parità;
- garantire il recepimento e l'attuazione completi e corretti della decisione quadro sul razzismo e la xenofobia in tutta l'UE, avviando eventualmente procedure d'infrazione.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- garantire che il diritto dell'UE sia pienamente recepito e correttamente applicato negli Stati membri;
- giungere rapidamente ad un accordo sulla proposta della Commissione del 2008 di attuare la parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione o dalle convinzioni personali, dalla disabilità, dall'età o dall'orientamento sessuale.

²⁷ Comunicazione [Plasmare il futuro digitale dell'Europa](#) (COM(2020) 67).

²⁸ Direttiva (UE) 2018/1808 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 14 novembre 2018, recante modifica della direttiva 2010/13/UE, relativa al coordinamento di determinate disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri concernenti la fornitura di servizi di media audiovisivi (direttiva sui servizi di media audiovisivi). La direttiva incoraggia il ricorso alla coregolamentazione e all'autoregolamentazione, nella misura consentita dagli ordinamenti giuridici degli Stati membri.

2.2. Al di là della legislazione dell'UE: fare di più per lottare contro il razzismo nella vita di tutti i giorni

La lotta alle discriminazioni da parte delle autorità di contrasto

Un'efficace attività di polizia e il rispetto dei diritti fondamentali sono complementari. Le autorità di contrasto sono attori chiave nel garantire il rispetto della legge e la sicurezza. Per combattere il razzismo è essenziale prendere atto della diversità e garantire un'applicazione equa della legge. Le segnalazioni di atti discriminatori, tuttavia, sono ormai una consuetudine e per questo motivo la FRA ha incluso nelle sue ricerche anche la profilazione illegale e gli illeciti commessi dalle forze di polizia²⁹. Questo tipo di discriminazione può minare la fiducia nelle autorità e avere altre conseguenze negative, ad esempio lo scarso numero dei reati denunciati e la resistenza nei confronti della pubblica autorità.

Le agenzie dell'UE quali la FRA e la CEPOL (Agenzia per la formazione delle autorità di contrasto) hanno già fornito ingenti risorse³⁰ per rafforzare la capacità degli Stati membri di garantire che gli attori statali rispettino i diritti e i principi fondamentali, in particolare nel settore della non discriminazione. A tale obiettivo hanno contribuito anche alcune organizzazioni internazionali³¹.

La profilazione è comunemente e legittimamente utilizzata dai funzionari delle autorità di contrasto per prevenire, indagare e perseguire i reati. È però illegale ricorrere a **pratiche di profilazione che comportino una discriminazione**³² sulla base di categorie particolari di dati personali, quali i dati che rivelano l'origine razziale o etnica³³. Nel luglio 2020 la commissione europea contro il razzismo e l'intolleranza (ECRI) del Consiglio d'Europa ha messo specificamente in guardia contro la profilazione razziale³⁴.

Attraverso il gruppo ad alto livello sulla lotta contro il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza, la Commissione aiuterà gli Stati membri a prevenire atteggiamenti discriminatori nell'ambito delle attività di contrasto, sviluppare le competenze necessarie per indagare e perseguire i reati generati dall'odio e garantire un trattamento equo e adeguato delle vittime³⁵. In tal senso saranno previste anche una mappatura delle principali lacune ed esigenze negli Stati membri dell'UE e azioni di formazione per individuare e perseguire i

²⁹ Seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea – principali risultati (2017).

³⁰ Si veda, ad esempio, la panoramica delle risorse e delle iniziative a sostegno dei programmi di formazione sui reati generati dall'odio negli Stati membri dell'UE disponibile all'indirizzo: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147

³¹ Consiglio d'Europa; Ufficio per le istituzioni democratiche e i diritti dell'uomo dell'OSCE.

³² La profilazione comporta la categorizzazione degli individui in base alle loro caratteristiche personali (percepiti), ad esempio l'origine razziale o etnica, il colore della pelle, la religione o la cittadinanza. Gli agenti di polizia possono tener conto di queste caratteristiche nel momento in cui attuano un fermo, ma non ne possono utilizzare nessuna come unico o principale criterio per fermare una data persona. La profilazione basata esclusivamente o principalmente su una o più caratteristiche protette equivale a una discriminazione diretta e, pertanto, viola i diritti e le libertà della persona ed è illecita (FRA (2018), [Evitare la profilazione illecita oggi e in futuro: una guida](#)).

³³ Articolo 11, paragrafo 3, della direttiva (UE) 2016/680 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativa alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali da parte delle autorità competenti a fini di prevenzione, indagine, accertamento e perseguimento di reati o esecuzione di sanzioni penali, nonché alla libera circolazione di tali dati.

³⁴ Cfr. <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 In particolare, attraverso la nuova linea d'intervento sviluppata dal gruppo di lavoro della Commissione per quanto riguarda la formazione in materia di reati generati dall'odio e lo sviluppo di capacità di contrasto a livello nazionale.

reati generati dall'odio. La FRA sarà invitata a raccogliere e diffondere le buone pratiche che promuovono un'**attività di polizia equa**, basandosi sul suo manuale per i formatori³⁶ e sulla sua guida per evitare la profilazione illecita³⁷. Dovrebbe inoltre continuare a raccogliere e pubblicare dati sugli atteggiamenti della polizia nei confronti delle minoranze. La CEPOL dovrebbe accelerare le sue attività riguardanti pacchetti di formazione completi in materia di diritti umani, etica e razzismo e sensibilizzare maggiormente i funzionari di polizia di alto e medio livello e i rappresentanti delle autorità di contrasto a un'attività di polizia equa ed inclusiva³⁸.

La **scarsità di denunce** per i reati generati dall'odio con motivazioni razziste³⁹ costituisce un grave ostacolo all'applicazione della legge e all'elaborazione delle politiche. La recente strategia dell'UE sui diritti delle vittime⁴⁰ riconosce che le vittime di reato appartenenti a comunità o minoranze svantaggiate o vulnerabili possono avere scarsa fiducia nelle autorità pubbliche, il che impedisce loro di denunciare i reati. Garantire un ambiente sicuro affinché le vittime possano denunciare i reati è una delle cinque priorità fondamentali della strategia. La diversità tra lo stesso personale in servizio presso gli organi di contrasto e un'attività di polizia basata sull'inclusività possono rafforzare il livello di fiducia nelle autorità preposte e aumentare il numero delle denunce. L'ECRI ha fortemente incoraggiato gli Stati membri a sviluppare procedure di assunzione tali da garantire una composizione del corpo di polizia che rispecchi la diversità della popolazione e a definire quadri di dialogo tra la polizia e i membri dei gruppi minoritari. La fiducia è fondamentale per rafforzare la collaborazione di tutti e, quindi, l'efficacia dell'azione di contrasto. L'attuale gruppo di lavoro sulla registrazione, la raccolta di dati e l'incoraggiamento alla segnalazione dei reati generati dall'odio **elaborerà principi guida fondamentali** su come spronare le vittime a denunciare questo tipo di reati e, nel 2021, la FRA pubblicherà una **relazione sull'incoraggiamento alla segnalazione dei reati generati dall'odio**.

La sicurezza

Alcuni Stati membri hanno adottato misure per mettere al bando i gruppi razzisti e i loro simboli, spesso nel quadro di leggi sui reati generati dall'odio, sull'incitamento all'odio o sul terrorismo, oppure hanno reso penalmente perseguibili la negazione dei crimini contro l'umanità e/o commessi nel periodo nazi-fascista e la propaganda a favore dei gruppi terroristici. La Commissione collaborerà con gli Stati membri per valutare meglio, insieme, le modalità di contrasto da attuare nei confronti dei gruppi estremisti violenti. In questo senso sarà inoltre effettuata una **mappatura delle risposte nazionali** all'estremismo violento, da presentare ai gruppi di lavoro pertinenti del Consiglio nel novembre 2020. La collaborazione con gli Stati membri proseguirà anche per individuare le lacune e le migliori pratiche nella lotta contro l'estremismo violento e per mettere a punto apposite raccomandazioni da presentare all'inizio del 2021.

³⁶ FRA (2013), [Formazione del personale di polizia basata sui diritti fondamentali – Manuale per formatori di personale di polizia](#).

³⁷ FRA (2018), [Evitare la profilazione illecita oggi e in futuro: una guida](#).

³⁸ Ad esempio, mediante il congresso dei capi di polizia europei. La CEPOL potrebbe inoltre organizzare un corso estivo per funzionari di polizia di medio livello e futuri dirigenti.

³⁹ Dalla [seconda indagine su minoranze e discriminazioni nell'Unione europea – principali risultati](#) (2017) emerge che il 28 % degli intervistati vittime di aggressioni fisiche motivate dall'odio ha denunciato alla polizia o a un'altra organizzazione o servizio l'ultimo episodio di violenza subito per motivi di odio nei cinque anni precedenti l'indagine. Le indagini della FRA menzionano, tra le ragioni della scarsità di denunce, la sensazione che denunciare non cambierebbe nulla (34 %) e la mancanza di fiducia o la paura nei confronti della polizia (28 %) (FRA (2018), [Essere di colore nell'UE](#)).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

È necessario migliorare la protezione dei luoghi di aggregazione. Sebbene si tratti di un ambito rientrante principalmente nella competenza degli Stati membri, la Commissione ha intensificato le sue iniziative nel quadro del piano d'azione del 2017 per migliorare la protezione degli spazi pubblici⁴¹. Molti degli attentati terroristici, spesso motivati dall'odio razziale, che sono stati commessi in questi ultimi anni sia in Europa che nel mondo hanno avuto come bersaglio persone che si trovavano in luoghi di culto⁴². Nella **strategia per l'Unione della sicurezza**⁴³ la Commissione ha spiegato in che modo intende collaborare sia con il settore privato che con le autorità regionali e locali per ridurre al minimo i rischi per le persone negli spazi pubblici.

I rischi delle nuove tecnologie

Tra le innumerevoli opportunità che offrono, la transizione digitale e lo sviluppo delle nuove tecnologie possono servire a rafforzare la lotta contro il razzismo ma, se non sufficientemente e adeguatamente inquadrati, possono anche comportare nuove sfide per l'uguaglianza razziale e la non discriminazione e, più in generale, per le pari opportunità. Il Libro bianco della Commissione sull'intelligenza artificiale (IA)⁴⁴ ha illustrato in che modo alcuni utilizzi di queste tecnologie in rapida evoluzione implicino una serie di rischi potenziali. L'uso degli algoritmi può perpetuare o addirittura fomentare i pregiudizi razziali se i dati di addestramento non rispecchiano la diversità della società dell'UE.

Per fare un esempio, gli studi hanno dimostrato che gli algoritmi di riconoscimento facciale basati sull'IA possono comportare percentuali elevate di errori di classificazione quando sono applicati ad alcuni gruppi demografici, come le donne e le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche⁴⁵. Ne possono derivare risultati distorti e, in ultima analisi, forme di discriminazione⁴⁶. La Commissione e l'agenzia EU-LISA stanno studiando tecnologie di riconoscimento facciale da utilizzare nei grandi sistemi informatici dell'UE per la gestione delle frontiere e la sicurezza⁴⁷.

Le norme dell'UE in materia di protezione dei dati contengono già una serie di garanzie per il trattamento dei dati biometrici ai fini dell'identificazione di una persona fisica in modo univoco. L'imminente **proposta di quadro legislativo orizzontale sull'IA** affronterà specificamente il rischio di distorsioni e di discriminazioni insito nei sistemi di IA. Essa dovrebbe proporre norme specifiche, per la qualità delle serie di dati di addestramento e delle procedure di verifica ai fini dell'individuazione e della correzione delle distorsioni che

⁴¹ COM(2017) 612 final. La Commissione mette a disposizione una piattaforma per lo scambio delle buone pratiche nell'ambito del Forum dell'UE sulla protezione degli spazi pubblici e fornisce finanziamenti per tale protezione.

⁴² Si pensi agli attentati alle moschee di Christchurch, in Nuova Zelanda, nel marzo 2019, agli attentati alle chiese dello Sri Lanka nell'aprile 2019 o alla sparatoria nella sinagoga di Halle, in Germania, nell'ottobre 2019.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Libro bianco della Commissione sull'intelligenza artificiale - Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia (COM(2020) 65 final).

⁴⁵ Cfr. [*"Gender Shades: Intersectional Accuracy Disparities in Commercial Gender Classification"*](#) ("Sfumature di genere: i diversi gradi di accuratezza intersezionale nella classificazione commerciale di genere", testo disponibile solo in inglese).

⁴⁶ Cfr. FRA, [*"Facial recognition technology: fundamental rights considerations in the context of law enforcement"*](#) ("Tecnologia di riconoscimento facciale: considerazioni sui diritti fondamentali nell'ambito delle attività di contrasto", testo disponibile solo in inglese).

⁴⁷ A tal fine si baseranno sul lavoro già svolto dal Centro comune di ricerca. Il protocollo sarà elaborato innanzitutto per il futuro sistema comune di confronto biometrico, nel contesto del sistema di ingressi/uscite, e sarà esteso al sistema d'informazione Schengen in una fase successiva.

serviranno a prevenire precocemente effetti discriminatori negativi e a garantire un monitoraggio e una vigilanza continui sul rispetto della legislazione vigente in materia di uguaglianza durante l'intero ciclo di vita dell'IA. L'identificazione biometrica remota e altre tecnologie di sorveglianza intrusiva potrebbero essere annoverate tra le applicazioni di IA ad alto rischio che dovrebbero soddisfare requisiti specifici ed essere sottoposte a una valutazione di conformità ex ante.

Occupazione, istruzione, sanità e alloggio

Nonostante vi sia già un quadro giuridico avanzato contro la discriminazione, esistono ancora disparità nell'accesso all'occupazione, all'istruzione, all'assistenza sanitaria e all'alloggio e la legislazione deve essere accompagnata da misure politiche. Laddove la tutela giuridica non è sufficiente, la Commissione combatterà il razzismo anche attraverso programmi politici e di finanziamento.

Il **pilastro europeo dei diritti sociali** vuol rendere più equa la vita quotidiana dei cittadini, che siano studenti, lavoratori, alla ricerca di un lavoro o pensionati, che vivano in città o in una zona rurale, indipendentemente dalle loro caratteristiche personali, compresa l'origine razziale o etnica. Il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali, che sarà presentato dalla Commissione nel 2021, sosterrà ulteriormente l'uguaglianza nel mercato del lavoro, anche per le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche⁴⁸. Sempre nel 2021 la Commissione presenterà una **garanzia per l'infanzia** volta ad assicurare una migliore inclusione sociale di tutti i minori in stato di necessità e a garantire loro l'accesso ai servizi chiave.

La costruzione di un'Europa prospera e sociale dipende da tutti noi. La crisi della COVID-19, tuttavia, ha messo in luce o addirittura acuito le disuguaglianze. Sfruttando appieno le possibilità offerte da **Next Generation EU** e dallo **strumento di assistenza tecnica** per le riforme strutturali, la Commissione collaborerà con gli Stati membri per garantire che il sostegno in settori quali il mercato del lavoro, l'istruzione e la formazione, la protezione sociale, l'assistenza sanitaria e gli alloggi contribuisca all'uguaglianza.

Nel periodo di programmazione 2021-2027 i Fondi dell'UE sosterranno gli sforzi degli Stati membri volti a promuovere l'inclusione sociale⁴⁹ garantendo pari opportunità per tutti e lottando contro la discriminazione. Essi promuoveranno lo sviluppo delle infrastrutture e, per tutti, la parità di accesso al mercato del lavoro, all'assistenza socio-sanitaria, all'alloggio e a servizi di istruzione e formazione di qualità, inclusivi e non segregati, in particolare per i gruppi svantaggiati.

- L'occupazione

Nel settore dell'occupazione, il divieto di discriminazione riguarda i motivi di sesso, origine razziale o etnica, disabilità, età, orientamento sessuale e religione o convinzioni personali. Le discriminazioni sul posto di lavoro o nella ricerca di un'occupazione sono tuttavia diffuse, possono assumere molte forme e interessare determinati gruppi più di altri⁵⁰. Le persone di

⁴⁸ Comunicazione "[Un'Europa sociale forte per transizioni giuste](#)" (COM(2020) 14 final).

⁴⁹ In particolare, il Fondo sociale europeo Plus (FSE+) e il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR). Nell'ambito dell'FSE+ proposto, gli Stati membri dovranno destinare almeno il 25 % dei finanziamenti FSE+ a misure che promuovano l'inclusione sociale e siano rivolte alle persone che ne hanno maggiormente bisogno. Un obiettivo generale del 4 % dovrebbe inoltre riguardare il sostegno alle persone più vulnerabili. Oltre all'obiettivo specifico dell'FSE+, è possibile utilizzare diversi altri strumenti di finanziamento dell'UE per l'integrazione delle comunità emarginate.

⁵⁰ Cfr. FRA (2017a) e FRA (2017b). Ad esempio, tra gli intervistati musulmani interrogati sulle loro esperienze nei 12 mesi precedenti l'indagine, il 13 % ha risposto di essersi sentito discriminato nella ricerca

origine africana, ad esempio, notano una discrepanza particolarmente forte tra il tipo di lavoro che svolgono e il loro livello di istruzione, che si manifesta in un tasso di lavoro retribuito inferiore per le persone in possesso di un diploma di istruzione universitaria rispetto al resto della popolazione⁵¹. È comprovato che i candidati che si identificano apertamente come musulmani nel curriculum vitae ricevono meno inviti ai colloqui di lavoro rispetto a candidati altrettanto qualificati con un curriculum "neutro dal punto di vista religioso"⁵². Inoltre, il tasso di giovani di origine nordafricana, di ascendenza africana o provenienti da comunità rom che non lavorano, non studiano e non frequentano corsi di formazione è molto più elevato rispetto al resto della popolazione⁵³. I problemi sono destinati probabilmente a peggiorare con la crisi della COVID-19, poiché la recessione economica tende ad aggravare le disuguaglianze. A tale riguardo è fondamentale attuare e applicare pienamente gli strumenti giuridici esistenti. Il piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali contribuirà anch'esso a contrastare più efficacemente le discriminazioni nel settore dell'occupazione.

Avere le giuste competenze significa anche essere in grado di trovare più facilmente un'occupazione, rimanere nel mondo del lavoro e gestire il passaggio da un posto di lavoro all'altro. A tal fine è necessario che tutti abbiano pari accesso a ulteriori opportunità di riqualificazione, indipendentemente dall'origine razziale o etnica e da altri motivi di discriminazione. La Commissione ha recentemente adottato un'**agenda per le competenze per l'Europa**⁵⁴ che ha come pietra angolare l'equità sociale e che include una **raccomandazione del Consiglio relativa all'istruzione e formazione professionale (IFP)** in cui si invita a rendere inclusivi i programmi di IFP per i gruppi vulnerabili, comprese le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche⁵⁵. I giovani appartenenti a gruppi svantaggiati, ad esempio quelli appartenenti a minoranze razziali o etniche o i migranti, incontrano ulteriori ostacoli all'ingresso nel mercato del lavoro. La **garanzia per i giovani rafforzata** riconosce l'esistenza del problema e raccomanda agli Stati membri di intensificare l'impegno verso i giovani più vulnerabili e di prestare la dovuta attenzione a tutte le forme di discriminazione⁵⁶. La **rete europea dei servizi pubblici per l'impiego (SPI)** individuerà le soluzioni adottate per incoraggiare la non discriminazione all'interno dei servizi pubblici per l'impiego in tutta l'UE e, su tale base, promuoverà l'apprendimento reciproco⁵⁷. Le imprese sociali e, più in generale, l'economia sociale possono inoltre fare da apripista nel movimento contro le disuguaglianze razziali; il loro ruolo sarà esaminato nel **piano d'azione europeo per l'economia sociale** che la Commissione presenterà nel 2021.

di un lavoro. Analoghe esperienze di discriminazione nella ricerca di un lavoro sono state riscontrate tra il 16 % dei rom intervistati e il 15 % dei nordafricani.

⁵¹ FRA (2018), [Essere di colore nell'UE](#).

⁵² Cfr. progetto di ricerca Orizzonte 2020 su crescita, pari opportunità, migrazione e mercati (GEMM): <http://gemm2020.eu/>

⁵³ Ad esempio, fino al 76 % dei giovani di ascendenza africana in Austria non lavora, non studia e non frequenta corsi di formazione, rispetto all'8 % della popolazione in generale (FRA (2018), [Essere di colore nell'UE](#)).

⁵⁴ Comunicazione [Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza](#) (COM (2020) 274 final).

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

⁵⁶ Proposta di raccomandazione del Consiglio relativa a un ponte verso il lavoro, che rafforza la garanzia per i giovani (COM(2020) 277 final).

⁵⁷ Comunicazione "Sostegno all'occupazione giovanile: un ponte verso il lavoro per la prossima generazione" (COM(2020) 276 final).

- *L'istruzione*

In linea con la direttiva sull'uguaglianza razziale, i minori di qualsiasi razza o origine etnica devono avere pari accesso all'istruzione. Gli insegnanti devono essere formati a lavorare con tutti i minori ed essere sensibili alle esigenze degli alunni che provengono da contesti diversi, anche riguardo ai problemi di discriminazione razziale. Le scuole dovrebbero essere rifugi sicuri, da cui il bullismo, il razzismo e la discriminazione siano banditi. I minori dovrebbero essere educati precocemente all'uguaglianza, al rispetto e all'inclusione ed essere messi in grado di promuovere tali valori tra i loro pari e nelle loro comunità di appartenenza⁵⁸.

Se la responsabilità dei contenuti e dell'organizzazione dei sistemi di istruzione e formazione ricade sugli Stati membri, rafforzare l'istruzione inclusiva è invece una delle priorità della cooperazione dell'UE. L'inclusione e l'equità nell'istruzione saranno dimensioni prioritarie dello **spazio europeo dell'istruzione**. Questa esigenza imprescindibile di inclusione e di equità si applica anche all'apprendimento e all'istruzione digitali, nel quadro del **piano d'azione aggiornato per l'istruzione digitale** che sarà presentato quest'anno. Nel 2021 la Commissione presenterà una strategia globale sui diritti dei minori, che comprenderà azioni volte a combattere il razzismo e la discriminazione. Le scuole svolgono un ruolo fondamentale nel contribuire a ridurre gli stereotipi e i pregiudizi razziali tra i minori.

Gli stessi giovani possono svolgere un ruolo importante nella lotta contro il razzismo e la discriminazione. La Commissione, insieme agli Stati membri, ha raccolto la voce dei giovani dell'UE attraverso processi di dialogo che hanno portato alla definizione di 11 obiettivi europei per i giovani⁵⁹. Essi contengono una visione dell'Europa in cui i giovani abbiano la possibilità di realizzare appieno il loro potenziale e di promuovere l'uguaglianza e società inclusive.

Erasmus+ finanzia progetti che contribuiscono all'integrazione delle persone appartenenti a minoranze razziali o etniche⁶⁰. Analogamente, il **Corpo europeo di solidarietà** può promuovere azioni di solidarietà volte a combattere il razzismo e la discriminazione, favorendo nel contempo un'ampia partecipazione⁶¹. I programmi futuri⁶² garantiranno la realizzazione di iniziative miranti a promuovere l'inclusione sociale e a migliorare l'impegno verso chi ha meno opportunità, eliminando tra l'altro gli ostacoli incontrati dai gruppi sottorappresentati e dalle minoranze nell'accedere alle opportunità offerte dai programmi stessi e fornendo agli organizzatori e ai partecipanti ai progetti gli strumenti necessari per interagire con sensibilità con persone provenienti da contesti diversi.

La **rete di sensibilizzazione al problema della radicalizzazione**⁶³ sosterrà gli sforzi degli insegnanti, degli animatori socioeducativi e della comunità in senso lato, comprendente tutte le fasce d'età, nell'affrontare il problema dei dibattiti divisivi e dell'uso di espressioni stigmatizzanti in classe.

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_it; questi 11 obiettivi sono inclusi nella strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027.

⁶⁰ Dal 2014 Erasmus+ ha finanziato circa 26 000 progetti (con oltre 708 000 partecipanti) riguardanti temi quali l'uguaglianza e la non discriminazione, il dialogo interculturale/interreligioso e l'inclusione.

⁶¹ Su questi temi, dal 2018 sono stati finanziati, nell'ambito del Corpo europeo di solidarietà, 2 100 progetti che hanno coinvolto oltre 14 500 giovani.

⁶² La strategia riguarderà tutti i settori dell'istruzione, della formazione, della gioventù e dello sport e sarà attuata per tutta la durata dei futuri programmi Erasmus+ e Corpo europeo di solidarietà.

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

- Sanità

La crisi causata dalla pandemia di COVID-19 ha messo fortemente in evidenza⁶⁴ le conseguenze delle disuguaglianze sanitarie esistenti per le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche⁶⁵. Il razzismo provoca traumi e può quindi incidere anche sulla salute mentale delle persone. Il nuovo programma **EU4Health (UE per la salute)** e il piano europeo di lotta contro il cancro affronteranno le disuguaglianze sanitarie tenendo conto delle esigenze specifiche dei diversi gruppi. Gli scambi di migliori pratiche tra gli operatori sanitari in tutta l'UE e le discussioni con le organizzazioni di pazienti e la società civile contribuiranno a garantire un approccio incentrato sul paziente che tenga conto anche delle esigenze specifiche delle persone appartenenti a minoranze razziali o etniche. La **piattaforma per la politica sanitaria dell'UE**⁶⁶ dedicherà tra l'altro particolare attenzione alla riduzione delle disuguaglianze basate sull'origine razziale o etnica e trasmetterà le proposte della società civile ai responsabili delle politiche sanitarie a livello dell'UE e nazionale. Al **gruppo direttivo della Commissione per la promozione della salute, la prevenzione delle malattie e la gestione delle malattie non trasmissibili**⁶⁷ sarà chiesto di selezionare le migliori pratiche sull'inclusione delle persone appartenenti a minoranze razziali o etniche nelle strategie di prevenzione sanitaria, al fine di potenziarle con il sostegno del bilancio dell'UE. Potrebbero apportare un contributo a tali attività anche progetti di ricerca supplementari nell'ambito di **Orizzonte Europa**. Dovrebbero essere condotte ricerche sui determinanti socioeconomici della salute dal punto di vista razziale.

- Alloggio

Le persone vittime di discriminazione razziale sono esposte a un rischio più elevato di cattive condizioni abitative e segregazione residenziale⁶⁸. La discriminazione sul mercato degli alloggi⁶⁹ rafforza la segregazione⁷⁰, innescando una reazione a catena in termini di opportunità di istruzione o di occupazione e, nel caso di famiglie con figli, un significativo impatto negativo sullo sviluppo dei bambini.

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

⁶⁵ Stando ai risultati dell'indagine dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali EU-MIDIS II, le donne rom di età pari o superiore a 50 anni hanno dichiarato che il loro stato di salute era "cattivo" o "pessimo", un valore quasi doppio rispetto alle donne non rom (rispettivamente 55 % e 29 %).

⁶⁶ La piattaforma per la politica sanitaria dell'UE (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) è uno strumento interattivo per promuovere un dibattito sulle questioni di sanità pubblica e per condividere le conoscenze e le migliori pratiche. La piattaforma, cui partecipano 7 000 gruppi di organizzazioni non governative riconosciute e portatori di interessi, favorisce lo scambio di informazioni, sia tra i suoi membri che tra questi e la Commissione, la condivisione delle competenze attraverso dichiarazioni comuni e la divulgazione di azioni tra un ampio pubblico.

⁶⁷ Cfr. https://ec.europa.eu/health/non_communicable_diseases/steeringgroup_promotionprevention_it

⁶⁸ Servizio di ricerca del Parlamento europeo, [The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia](#) ("Il costo della non Europa nel settore dell'uguaglianza e della lotta contro il razzismo e la xenofobia").

⁶⁹ Secondo l'indagine dell'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali "Essere di colore nell'UE", quasi la metà degli intervistati vive in alloggi sovraffollati, ovvero il 45 % rispetto al 17 % del resto della popolazione dell'UE. Un decimo (12 %) vive in condizioni di grave disagio abitativo, in abitazioni sovraffollate che presentano infiltrazioni dal tetto, muri o finestre marcescenti, non hanno bagno/doccia e servizi igienici al loro interno o sono troppo buie.

⁷⁰ La segregazione è caratterizzata dalla separazione fisica e sociale dei membri di un gruppo emarginato rispetto ai membri di gruppi integrati e dalla disparità di accesso a servizi generali, inclusivi e di alta qualità. Cfr. http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segregati_on_en.pdf

Le autorità nazionali e locali sono i primi responsabili delle misure⁷¹ volte a prevenire e/o contrastare la segregazione sociale e residenziale⁷². I **fondi della politica di coesione**⁷³ rimarranno strumenti fondamentali per sostenere azioni anti-segregazione nel settore degli alloggi e garantire l'accesso a servizi di interesse generale inclusivi e di alta qualità per il periodo 2021-2027. Il rispetto della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea continuerà ad essere un requisito essenziale e le azioni che contribuiscono a creare qualsiasi forma di nuova segregazione saranno escluse dal sostegno finanziario. L'iniziativa della Commissione "Ondata di ristrutturazioni" promuoverà l'efficienza energetica nell'edilizia popolare e in altre abitazioni destinate a residenti a basso reddito.

La Commissione intende:

- garantire che il quadro legislativo in materia di intelligenza artificiale affronti specificamente il rischio di distorsioni e discriminazioni insito nei sistemi di intelligenza artificiale;
- ricorrere a misure politiche e programmi di finanziamento per combattere il razzismo e la discriminazione nell'accesso all'occupazione, all'istruzione e alla formazione, all'assistenza sanitaria, alla protezione sociale e all'alloggio;
- assicurare che l'imminente strategia globale sui diritti dei minori preveda azioni specifiche in materia di lotta contro il razzismo e la discriminazione.

La Commissione esorta gli Stati membri a:

- intensificare gli sforzi per prevenire atteggiamenti discriminatori da parte delle autorità di contrasto e rafforzare la credibilità dell'attività di contrasto contro i reati generati dall'odio;
- effettuare una mappatura delle risposte nazionali all'estremismo violento e individuare le lacune e le migliori pratiche nella lotta contro tale fenomeno.

L'Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA) dovrebbe raccogliere dati e diffondere le buone pratiche per promuovere un'attività di polizia equa. L'Agenzia dell'Unione europea per la formazione delle autorità di contrasto (CEPOL) dovrebbe mettere a punto programmi di formazione efficaci.

3. Il razzismo strutturale: affrontare il problema di fondo

Spesso il razzismo è un fenomeno radicato profondamente nella storia delle nostre società, che si intreccia con le loro radici e norme culturali. Può riflettersi nei modi in cui una società funziona, in cui il potere è ripartito e i cittadini interagiscono con lo Stato e con i servizi pubblici. Può essere inconsapevole e spesso si manifesta nella non considerazione degli interessi delle persone vittime di razzismo e non necessariamente in un tentativo diretto di esclusione. Poiché l'impatto del razzismo strutturale può essere altrettanto profondo e lesivo di quello del razzismo individuale, la sua esistenza deve essere riconosciuta e affrontata

⁷¹ Ciò può comprendere un'ampia gamma di azioni, quali lo sviluppo delle infrastrutture dei servizi pubblici, l'occupazione, l'istruzione e la formazione, misure sanitarie e abitative e l'emancipazione delle comunità.

⁷² Le comunità emarginate e segregate possono essere individuate sviluppando mappe della povertà al livello 3 e inferiore della classificazione comune delle unità territoriali per la statistica (NUTS).

⁷³ Il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), il Fondo di coesione (FC) e il Fondo sociale europeo Plus (FSE+).

mediante politiche proattive. Una prospettiva intersezionale migliora la comprensione del razzismo strutturale e rende più efficaci le risposte.

3.1. Politiche capaci di invertire la tendenza

Combattere gli stereotipi e diffondere la conoscenza della storia

Gli stereotipi possono essere vecchi di secoli, determinare con tenacia gli atteggiamenti e avere la tendenza ad autopropagarsi. Troppo spesso sono rafforzati dalla tendenza alle divisioni sociali che collocano le minoranze in uno spazio diverso dalla maggioranza, socialmente ma anche fisicamente.

I pregiudizi e gli stereotipi possono essere innanzitutto affrontati riconoscendo le **radici storiche del razzismo**. Il colonialismo, la schiavitù e l'Olocausto sono parte della nostra storia e hanno profonde conseguenze per la società di oggi. Salvaguardare la memoria è fondamentale per incoraggiare l'inclusione e la comprensione: ad esempio, l'UE dovrebbe celebrare ufficialmente le principali giornate commemorative legate al razzismo, quale la **Giornata internazionale per l'abolizione della schiavitù**⁷⁴, come ha proposto il Parlamento europeo⁷⁵. La storia e l'insegnamento della storia sono un aspetto importante della programmazione curricolare proposta dal **Consiglio d'Europa**⁷⁶. Nel luglio 2020 il Consiglio d'Europa ha adottato una raccomandazione in cui chiede l'inclusione della storia dei rom e/o dei nomadi nei curricula scolastici e nel materiale didattico. Nel quadro dell'azione dell'UE nel **campo della cultura e dei valori**, i programmi Europa creativa e Cittadinanza, uguaglianza, diritti e valori sosterranno progetti che cercano di eliminare le barriere e che incoraggiano l'inclusione sociale e la partecipazione dei gruppi sottorappresentati e svantaggiati, tenendo conto anche di aspetti quali il ruolo delle minoranze nella società europea e il retaggio storico del colonialismo.

Il modo in cui le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche sono rappresentate nei **media**, e il fatto che siano o meno rappresentate, può rafforzare gli stereotipi negativi, mentre la sottorappresentazione di tali persone nelle professioni dei media rafforza ulteriormente questa tendenza. Per un dibattito democratico equo è necessario disporre di mezzi di comunicazione indipendenti e pluralistici. Promuovere narrazioni equilibrate e positive, accrescere la consapevolezza e le conoscenze dei giornalisti e promuovere l'alfabetizzazione mediatica sono azioni fondamentali per contribuire a una società inclusiva. A partire dai seminari sui rom⁷⁷, la Commissione svilupperà una serie di altri seminari sugli stereotipi razziali ed etnici cui prenderanno parte giornalisti, membri di organizzazioni della società civile e rappresentanti delle persone appartenenti a minoranze razziali o etniche. La Commissione sta inoltre collaborando con la Federazione europea dei giornalisti su una serie di seminari online, previsti per l'inizio del 2021, intesi ad accrescere le conoscenze e a promuovere una narrazione equilibrata sui musulmani e sull'Islam. Le industrie culturali e creative devono affrontare sfide simili, come la scarsa presenza tra i registi di persone appartenenti a minoranze razziali o etniche o gli stereotipi in altre produzioni culturali. Al

⁷⁴ Tra le giornate principali figurano la Giornata internazionale della memoria delle vittime dell'Olocausto (27 gennaio), la Giornata internazionale contro la discriminazione razziale (21 marzo), la Giornata europea di commemorazione delle vittime dell'olocausto dei rom (2 agosto) e la Giornata internazionale per l'abolizione della schiavitù (2 dicembre).

⁷⁵ Risoluzione del Parlamento europeo del 26 marzo 2019 sui diritti fondamentali delle persone di origine africana in Europa.

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

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

tempo stesso, tali industrie possono essere strumenti potenti per promuovere l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione.

Nel 2021 e oltre, e sulla base degli insegnamenti tratti dalle iniziative precedenti, la Commissione promuoverà azioni di sensibilizzazione attraverso attività di comunicazione mirate che prevedono anche il coinvolgimento di personalità di alto livello del mondo politico, dello sport, dell'imprenditoria o della cultura e un invito a fornire sostegno, rivolto ad organizzazioni che agiscono su ampio raggio.

Uno degli obiettivi della **disinformazione** può essere prendere di mira alcune minoranze specifiche e fomentare disordini sociali su più ampia scala; la pandemia di COVID-19 ne ha fornito numerosi esempi⁷⁸. L'attività che l'**Osservatorio europeo dei media digitali** svolge per aiutare i verificatori di fatti e i ricercatori nella lotta contro la disinformazione si concentrerà nello specifico sulla disinformazione e sulle forme di cospirazione che prendono di mira le comunità minoritarie. Mitigare le narrazioni che hanno ad oggetto la discriminazione razziale diffuse attraverso la disinformazione è inoltre un importante aspetto delle campagne di alfabetizzazione mediatica. I progetti di "**Alfabetizzazione mediatica per tutti**"⁷⁹ sostengono tali obiettivi. Queste attività saranno ulteriormente sviluppate dal prossimo Piano d'azione europeo per la democrazia e dal Piano d'azione per i Media e l'audiovisivo.

Anche l'azione dell'UE in materia di **sport** dà la priorità a progetti che combattono gli stereotipi e promuovono l'inclusione sociale attraverso lo sport, anche in cooperazione con organizzazioni di spicco quali l'Unione delle federazioni calcistiche europee (UEFA) e la Federazione internazionale del calcio (FIFA)⁸⁰. Nell'ambito del programma Erasmus+ 2021-2027⁸¹, l'attenzione specifica agli sport di base⁸² faciliterà la partecipazione delle persone di ogni estrazione, comprese quelle appartenenti a minoranze razziali o etniche. Il settore culturale, dalla musica al cinema e alle arti dello spettacolo, dispone di grandi potenzialità per promuovere l'inclusione e combattere il razzismo.

Dati corretti per scelte politiche consapevoli

Dati accurati e comparabili sono essenziali per consentire ai responsabili politici e ai cittadini di valutare la portata e la natura delle discriminazioni subite e per progettare, adeguare, monitorare e valutare le politiche. Ciò richiede una **disaggregazione dei dati per origine etnica o razziale**⁸³. Questi dati sono tuttavia relativamente scarsi, se confrontati con quelli relativi ad altri motivi di discriminazione, quali il sesso, la disabilità e l'età. Tra gli ostacoli vi sono problemi nel definire una metodologia comune, con alcuni Stati membri che raccolgono tali dati e altri che evitano consapevolmente di farlo. Di conseguenza, molte indagini si

⁷⁸ Comunicazione congiunta "Contrastare la disinformazione sulla COVID-19 - guardare ai fatti" (JOIN (2020) 8).

⁷⁹ Le azioni preparatorie sostengono l'introduzione di nuovi materiali didattici per contrastare la disinformazione e definiscono modalità per aumentare la conoscenza delle tecniche comunemente utilizzate dai soggetti malintenzionati al fine di creare, diffondere e amplificare la disinformazione su Internet.

⁸⁰ Tra le iniziative citate figurano le campagne Respect, #EqualGame e #WePlayStrong della UEFA e le campagne #stopracism e #stopviolence della FIFA.

⁸¹ COM (2018) 367 final.

⁸² Ovvero l'attività sportiva dilettantistica organizzata e praticata a livello locale e lo "sport per tutti".

⁸³ La Conferenza mondiale delle Nazioni Unite del 2002 contro il razzismo, la discriminazione razziale, la xenofobia e l'intolleranza a essi connessa e il programma d'azione di Durban avevano già sostenuto la necessità di disporre di dati disaggregati nelle statistiche demografiche, da raccogliere con il consenso esplicito dei rispondenti, sulla base dell'autoidentificazione e in linea con le norme in materia di diritti umani a tutela della vita privata. Cfr. https://www.un.org/en/durbanreview2009/pdf/DDPA_full_text.pdf

concentrano sulla percezione della discriminazione o utilizzano indicatori come la cittadinanza o il paese di nascita. La raccolta di dati affidabili e comparabili a livello europeo e nazionale è un prerequisito essenziale per un'azione efficace.

L'**Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA)** svolge un ruolo importante, ad esempio collaborando con la Commissione nel sostenere gli sforzi degli Stati membri volti a migliorare la raccolta e la registrazione dei dati sui reati generati dall'odio. Nei prossimi due anni l'Agenzia realizzerà nuove indagini sulla situazione degli immigrati e dei loro discendenti oltre che sulla discriminazione e sui reati generati dall'odio nei confronti degli ebrei. Le indagini di **Eurobarometro** sulla discriminazione⁸⁴ continueranno ad essere condotte periodicamente in modo da poter monitorare i cambiamenti di atteggiamento e di percezione nell'arco del tempo.

Gli **organismi per la parità** possono cooperare utilmente per analizzare i loro sistemi di raccolta dei dati sulla parità, rimuovere gli ostacoli che impediscono a tali sistemi di essere efficaci e/o confrontabili e interoperabili ed esaminare come migliorare e coordinare al meglio la loro raccolta di dati. La Commissione sosterrà gli sforzi volti a sviluppare tale coordinamento.

È tuttavia necessario compiere un passo più deciso verso un **nuovo approccio alla raccolta dei dati sulla parità**. Un prerequisito per progredire verso un insieme comune di dati è il pieno rispetto delle norme costituzionali, del diritto dell'UE in materia di protezione dei dati e della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Devono essere predisposte misure di salvaguardia per garantire che dati sensibili sulla parità non possano essere ricondotti a una persona specifica. Ciò implica il pieno rispetto delle norme in materia di protezione dei dati, in particolare per attenuare i potenziali rischi di uso scorretto o abuso. La Commissione organizzerà una tavola rotonda sui dati sulla parità con la partecipazione dei principali portatori di interessi⁸⁵ al fine di esaminare gli ostacoli che si frappongono alla raccolta di dati relativi all'origine razziale o etnica e individuare percorsi verso un approccio più armonizzato, anche relativamente ai dati intersezionali riguardanti, ad esempio, la religione o le convinzioni personali e il genere. L'obiettivo è far sì che gli **Stati membri**, nel pieno rispetto dei relativi contesti nazionali, si orientino verso una **raccolta di dati disaggregati sulla base dell'origine razziale o etnica**, al fine di individuare sia le esperienze soggettive di discriminazione e vittimizzazione, sia gli aspetti strutturali del razzismo e della discriminazione. Tali dati dovrebbero essere completi, affidabili, raccolti periodicamente e tempestivamente, integrati nelle indagini nazionali e dell'UE e sia rappresentativi che comparabili⁸⁶.

Nel 2021 **Eurostat** integrerà nell'indagine sulla forza lavoro dell'UE un modulo speciale sulla situazione dei migranti nel mercato del lavoro, che comprenderà aspetti relativi alla discriminazione sul lavoro.

⁸⁴ Follow-up dell'indagine [Eurobarometro 493 del 2019 sulla discriminazione nell'UE](#) e di precedenti indagini sul tema.

⁸⁵ Compresi gli organismi per la parità, la società civile, il mondo accademico, le istituzioni dell'UE, le autorità dell'UE quali il Garante europeo della protezione dei dati, l'Agenzia dell'Unione per i diritti fondamentali e altre agenzie dell'UE, le imprese, gli istituti statistici, gli operatori sanitari, le organizzazioni internazionali, i rappresentanti degli Stati membri, ecc.

⁸⁶ Cfr. gli [orientamenti](#) elaborati dal sottogruppo sui dati sulla parità del gruppo ad alto livello sulla non discriminazione e la diversità. Per ulteriori informazioni: [Principles and recommendations for population and housing censuses](#) ("Principi e raccomandazioni relativi ai censimenti della popolazione e delle abitazioni"), Commissione statistica delle Nazioni unite.

La Commissione intende:

- realizzare, con i media, la società civile e i rappresentanti di persone appartenenti a minoranze razziali o etniche, una serie di azioni volte a contrastare gli stereotipi razziali ed etnici;
- avviare un'azione volta a promuovere un approccio coerente alla raccolta dei dati sulla parità, in particolare per quanto riguarda i dati disaggregati per origine razziale o etnica.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- affrontare attivamente la questione degli stereotipi razziali ed etnici attraverso i media, l'istruzione, la cultura e lo sport;
- migliorare la raccolta di dati disaggregati per origine razziale o etnica.

3.2. Un quadro di riferimento efficace: avvalersi appieno degli strumenti dell'UE

Azioni a livello locale, regionale, nazionale e internazionale

- Piani d'azione nazionali

Il razzismo deve essere contrastato a tutti i livelli e in modo olistico. I piani d'azione nazionali si sono rivelati un valido strumento grazie al quale gli Stati membri possono dare una risposta efficace al razzismo e alla discriminazione razziale, adattando al contempo gli interventi concreti alle circostanze specifiche. Tuttavia, secondo una recente relazione dell'Agenzia dell'Unione per i diritti fondamentali, solo la metà circa degli Stati membri dispone già di piani di questo tipo⁸⁷. La Commissione incoraggia **tutti gli Stati membri a elaborare e adottare piani d'azione nazionali contro il razzismo e la discriminazione razziale**. Oltre a orientare le attività volte a contrastare il razzismo nel contesto nazionale, i piani d'azione potrebbero essere utilizzati come strumenti per condividere le buone pratiche tra gli Stati membri.

La Commissione propone di collaborare con gli Stati membri per individuare principi guida comuni per i piani d'azione nazionali, con lo stretto coinvolgimento della società civile e degli organismi per la parità. Entro la fine del 2021 essa presenterà i principi e gli elementi fondamentali necessari per elaborare piani d'azione nazionali efficaci⁸⁸ che potrebbero servire da base a tutti gli Stati membri per elaborare e adottare piani d'azione nazionali entro la fine del 2022.

Tra i principi guida comuni potrebbe figurare il perseguimento delle azioni seguenti:

- ✓ attenersi alle linee strategiche⁸⁹ definite nel presente piano d'azione a livello dell'UE, ad esempio la legislazione per contrastare il razzismo, la lotta contro la discriminazione da

⁸⁷ Secondo la sua relazione di giugno 2020, 15 Stati membri hanno avviato nel 2019 piani d'azione governativi contro il razzismo, la discriminazione razziale/etnica e l'intolleranza che ne consegue (Belgio, Cechia, Croazia, Finlandia, Francia, Germania, Irlanda, Italia, Lituania, Paesi Bassi, Portogallo, Regno Unito, Slovacchia, Spagna e Svezia).

⁸⁸ Questo lavoro sarà portato avanti da un nuovo sottogruppo congiunto composto da esperti del gruppo ad alto livello sulla lotta contro il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza e dal gruppo ad alto livello sulla non discriminazione.

⁸⁹ Legislazione contro la discriminazione e ruolo degli organismi per la parità; incitamento all'odio e reati generati dall'odio; pratiche illecite di profilazione da parte delle autorità di contrasto; rischi legati alle nuove tecnologie; stereotipi e consapevolezza storica; parità di accesso all'istruzione, all'occupazione, all'assistenza

- parte delle autorità di contrasto o la non discriminazione in materia di istruzione e formazione, occupazione, sanità e all'alloggio; basarsi su una valutazione globale delle azioni necessarie a livello nazionale in tutti i settori indicati nel presente piano d'azione;
- ✓ adattare le azioni al contesto sociale, storico e culturale e alle specificità nazionali⁹⁰ al fine di rispondere alle esigenze più pressanti;
 - ✓ coinvolgere le autorità regionali e locali nonché la società civile e gli organismi per la parità nella concezione, attuazione e valutazione delle azioni;
 - ✓ tener conto della raccolta di dati e individuare indicatori al fine di misurare i progressi compiuti;
 - ✓ fare riferimento agli orientamenti pratici⁹¹ emessi dall'Ufficio dell'Alto Commissario delle Nazioni Unite per i diritti umani e agli elementi e ai principi fondamentali ivi individuati per elaborare tali piani.

La Commissione invita gli Stati membri a riferire periodicamente in merito all'effettiva attuazione dei piani d'azione nazionali. Ciò sarà determinante per lo scambio di buone pratiche, l'apprendimento reciproco e la valutazione dei progressi compiuti a livello nazionale e dell'UE. La Commissione propone di presentare relazioni periodiche sull'attuazione dei piani d'azione nazionali contro il razzismo, con una prima relazione prevista per la fine del 2023.

- *Mobilizzare i livelli regionale e locale per ottenere un impatto significativo sul campo*

Le autorità locali hanno molta esperienza nello sviluppo di strategie efficaci di lotta contro il razzismo e nella creazione di reti⁹². La Commissione continuerà a sostenere tali reti e programmi⁹³. Un forum di discussione potrebbe essere, ad esempio, il **programma URBACT** (che, sostenuto dai finanziamenti della politica di coesione, mette in contatto i responsabili delle politiche urbane). Queste attività possono anche avvalersi della cooperazione della rete delle grandi città europee (EUROCITIES) e della **Coalizione europea delle città contro il razzismo** guidata dall'UNESCO⁹⁴. Altre iniziative locali, come il programma di cooperazione urbana internazionale (International urban cooperation - IUC)⁹⁵ o il Patto dei sindaci per il clima e l'energia⁹⁶, potrebbero servire da piattaforma o da modello per sviluppare ulteriormente le azioni a livello delle città e promuovere l'uguaglianza razziale, oltre a sostenere l'inclusione sociale attraverso iniziative quali la lotta alla povertà energetica o l'accesso ad alloggi dignitosi.

sanitaria e all'alloggio; integrazione delle questioni di parità a livello nazionale; coinvolgimento dei livelli regionale e locale; finanziamenti per la lotta contro il razzismo; raccolta di dati e dialogo con la società civile.

⁹⁰ Quali la composizione della popolazione, le circostanze storiche e giuridiche specifiche e la portata dell'incidenza quotidiana della discriminazione.

⁹¹ <https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html>. Gli orientamenti invitano i paesi a definire obiettivi e azioni, individuare organismi statali responsabili, fissare scadenze per l'attuazione, fare uso di indicatori di efficienza e predisporre meccanismi di monitoraggio e valutazione.

⁹² Tra le reti principali figurano: "Le città dell'UE contro la radicalizzazione", "Nordic Safe Cities", la "Rete delle città forti" e il "Forum europeo per la sicurezza urbana".

⁹³ Come il partenariato sull'inclusione dei migranti e dei rifugiati nell'ambito dell'Agenda urbana, cfr. <https://www.inclusionpartnership.com>.

⁹⁴ Cfr. <https://www.eccar.info/>

⁹⁵ Cfr. <https://iuc.eu/na/home/>

⁹⁶ L'iniziativa è stata lanciata dalla Commissione nel 2008 e oggi il Patto dei sindaci è il più grande movimento al mondo di città attive nel campo dell'energia e del clima. Il Patto è operativo in 59 paesi e comprende 10 117 comuni.

I progetti di **reti di città**⁹⁷ dovrebbero in primo luogo sensibilizzare e far conoscere il ruolo che le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche svolgono nella società e nella cultura europee. Al fine di riconoscere e rendere visibili gli sforzi delle città nel mettere in atto solide politiche di inclusione a livello locale, la Commissione intende designare ogni anno **una o più capitali europee dell'inclusione e della diversità**.

Le **zone rurali** devono far fronte a sfide specifiche, quali il carattere periferico, la percentuale relativamente elevata di nuovi arrivati rispetto alla popolazione (le zone rurali sono spesso il primo luogo di insediamento dei migranti), la potenziale mancanza di servizi e infrastrutture di base e tassi di povertà e disoccupazione più elevati. I fondi dell'UE vanno ad integrare l'azione nazionale per far fronte alle sfide delle comunità rurali vulnerabili⁹⁸, cui cercherà di rispondere anche la futura visione a lungo termine per le zone rurali.

- Collaborazione con il settore privato

Le organizzazioni imprenditoriali e le singole imprese svolgono un ruolo fondamentale nel garantire la non discriminazione, la diversità e l'inclusione. Sottoscrivendo le **Carte della diversità**⁹⁹, le organizzazioni si impegnano volontariamente a creare e mantenere un ambiente di lavoro inclusivo per i loro dipendenti, a prescindere dal sesso, dall'origine razziale o etnica, dalla religione, dall'età, dalla disabilità o dall'orientamento sessuale. Durante il **mese delle Carte europee della diversità nel maggio del 2021**, la Commissione organizzerà un evento ad alto livello, cui parteciperanno responsabili politici, i responsabili delle imprese firmatarie della Carta della diversità e altri portatori di interessi, per esaminare e promuovere l'integrazione dell'origine razziale ed etnica nelle strategie in materia di diversità. A ciò farà seguito la pubblicazione di un **kit di strumenti online** per aiutare le imprese a valutare la diversità al loro interno e le loro strategie in materia di diversità mediante sondaggi tra il personale adattabili alle esigenze specifiche, un questionario scaricabile e raccomandazioni per migliorare la diversità all'interno dell'organizzazione sulla base dei risultati della valutazione.

Integrazione della parità nelle politiche

L'integrazione della dimensione della parità nell'elaborazione delle politiche - dall'inclusione sociale all'intelligenza artificiale, dal Green Deal all'inclusione digitale, dalla lotta contro l'incitamento all'odio alle politiche migratorie - garantisce, tra l'altro, che le politiche nazionali e dell'UE siano **al servizio degli interessi di tutte le persone, indipendentemente dalla loro origine razziale o etnica**. Obiettivo della Commissione è far sì che la lotta contro la discriminazione per motivi specifici - e la loro intersezione con altri motivi di discriminazione, quali il sesso, la disabilità, l'età, la religione o l'orientamento sessuale - sia integrata in tutte le politiche, in tutti gli atti legislativi e in tutti i programmi di finanziamento dell'UE. Uno dei compiti della nuova task force interna per l'uguaglianza consiste nel garantire la piena copertura di tutti i settori. Saranno messi a punto orientamenti e formazioni per sostenere tutti i soggetti coinvolti nell'integrazione della prospettiva di parità in ogni fase

⁹⁷ Nel cui ambito un partenariato tra città approfondisce e intensifica la cooperazione e il dibattito su determinati temi https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en

⁹⁸ Ad esempio, LEADER, lo strumento della politica agricola comune (PAC) gestito dalla collettività secondo un approccio dal basso e finanziato dal Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale, sostiene lo sviluppo di comunità rurali inclusive.

⁹⁹ Attualmente 24 Stati membri dispongono di Carte della diversità, con oltre 12 000 firmatari (imprese, istituzioni pubbliche, ONG, università, sindacati) e per un totale di oltre 16 milioni di dipendenti. https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_enhttps://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en

degli interventi dell'UE e sarà promossa una consultazione più attiva delle organizzazioni che rappresentano le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche lungo tutto il ciclo di elaborazione delle politiche della Commissione. Le altre istituzioni dell'UE e le autorità nazionali sono incoraggiate a cooperare per la riuscita degli strumenti e delle pratiche di integrazione. Gli Stati membri potranno chiedere assistenza tecnica per integrare la parità nei processi di elaborazione delle politiche e di riforma attraverso lo strumento di assistenza tecnica.

Mobilizzare i fondi dell'UE

Il bilancio dell'UE sostiene il conseguimento degli obiettivi in materia di uguaglianza attraverso azioni mirate e l'integrazione delle questioni connesse, e continuerà a farlo anche in futuro. Le risorse disponibili possono essere sfruttate al meglio strutturando adeguatamente i programmi, facendo un uso efficiente dei finanziamenti e combinandoli in modo intelligente nell'ambito di un quadro giuridico solido, per garantire che i fondi vadano a chi ne ha più bisogno. La proposta della Commissione relativa al prossimo **quadro finanziario pluriennale** (QFP) offre un certo numero di opportunità importanti per sostenere la lotta alla discriminazione e le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche attraverso i finanziamenti dell'UE. Oltre al nuovo **programma Cittadini, uguaglianza, diritti e valori**, che si prefigge specificamente di combattere la discriminazione, il razzismo e la xenofobia, anche altri fondi, come **Orizzonte Europa**, contribuiranno a sostenere gli investimenti a favore dell'uguaglianza e dell'inclusione.

Nell'ambito di **Next Generation EU**, il nuovo dispositivo per la ripresa e la resilienza sosterrà gli investimenti e le riforme indispensabili per una ripresa duratura promuovendo al tempo stesso la resilienza economica e sociale e la coesione sociale¹⁰⁰. Il sostegno darà agli Stati membri la possibilità di favorire l'inclusione dei gruppi vulnerabili, compresi i rom e le altre persone appartenenti a minoranze razziali o etniche.

Il ruolo delle organizzazioni della società civile è fondamentale per lottare contro il razzismo e la discriminazione. Oltre a garantire un'attiva cooperazione con la società civile, la Commissione mira anche ad assicurare un sostegno finanziario alle organizzazioni non governative e alle organizzazioni a livello di comunità. A tal fine, si adopererà per **creare una solida cultura di partenariato con gli attori della società civile**, in modo da promuovere l'inclusione sociale, i diritti fondamentali e l'uguaglianza dalla definizione all'attuazione delle politiche. La Commissione incoraggia gli Stati membri a fare altrettanto.

Gli Stati membri, cui è affidata l'attuazione della maggior parte del bilancio dell'UE¹⁰¹, sono chiamati a svolgere un ruolo determinante per definire politiche mirate e massimizzare l'uso dei programmi di finanziamento a sostegno delle vittime del razzismo e della discriminazione. Essi sono invitati a soddisfare tali esigenze utilizzando i fondi disponibili nell'ambito del QFP e di Next Generation EU. La Commissione cercherà di fare in modo che le sfide dei singoli paesi in materia di inclusione e discriminazione siano affrontate adeguatamente nei prossimi accordi di partenariato e piani della politica agricola comune, e che le misure a favore dell'uguaglianza e dell'inclusione siano attuate per mezzo di programmi operativi. È quanto richiesto anche dalle condizioni abilitanti applicabili ai fondi

¹⁰⁰ Per poter usufruire del sostegno, gli Stati membri dovranno elaborare piani per la ripresa e la resilienza onde ovviare, tra l'altro, alle ripercussioni sociali ed economiche della crisi.

¹⁰¹ L'80 % del bilancio dell'UE è attuato in gestione concorrente con gli Stati membri, con possibilità limitate per la Commissione di definire le azioni sul campo.

specifici dell'UE per il periodo 2021-2027, che la Commissione ha proposto nell'intento di garantire il rispetto dei diritti fondamentali¹⁰², comprese la non discriminazione e l'uguaglianza, l'inclusione e la partecipazione dei rom¹⁰³.

Combattere il razzismo e la discriminazione nelle politiche esterne

Il razzismo è un problema mondiale, e quindi è importante che le azioni interne ed esterne dell'UE volte a prevenire e combattere questo fenomeno siano coerenti e si rafforzino reciprocamente. In quanto obiettivo fondamentale dell'agenda dell'UE in materia di diritti umani nell'ambito delle relazioni esterne, la lotta contro il razzismo e le discriminazioni fondate su qualsiasi motivazione è presente negli accordi internazionali pertinenti conclusi dall'Unione e nei suoi documenti strategici sull'azione esterna, tra cui il piano d'azione per i diritti umani e la democrazia 2015-2019¹⁰⁴, e sarà inclusa anche nel piano d'azione 2020-2024, la cui adozione è prevista nell'ultimo trimestre del 2020. Gli orientamenti dell'UE in materia di diritti umani sulla non discriminazione nell'azione esterna, adottati dal Consiglio nel 2019, forniscono alle istituzioni e agli Stati membri dell'UE indirizzi concettuali e operativi per la lotta contro il razzismo e la discriminazione razziale¹⁰⁵. L'UE incoraggia inoltre i paesi dell'allargamento a conformarsi al suo acquis volto a combattere la discriminazione, il razzismo e la xenofobia. Anche la politica commerciale dell'UE contribuisce alla lotta contro la discriminazione e il razzismo¹⁰⁶.

La Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale è un elemento centrale della lotta contro il razzismo nella cooperazione e nei dialoghi politici dell'UE con i paesi partner e con le organizzazioni regionali e internazionali. È probabile che la crisi della COVID-19 accentui le disuguaglianze, in particolare nel settore sanitario, in quanto le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche e i rifugiati sono più vulnerabili agli effetti della pandemia sulla salute¹⁰⁷. Le forti disuguaglianze rappresentano inoltre un ostacolo allo sviluppo sostenibile e alla realizzazione dell'Agenda 2030 e degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Per quanto riguarda il sostegno finanziario, i valori della lotta al razzismo, della non discriminazione e dell'uguaglianza in tutte le sue accezioni sono parte integrante dello strumento europeo per la democrazia e i diritti umani e costituiscono una priorità

¹⁰² Con l'introduzione di una condizione abilitante orizzontale sull'effettiva applicazione e attuazione della Carta dei diritti fondamentali dell'UE.

¹⁰³ Nel programmare le azioni volte a conseguire l'obiettivo specifico dell'FSE+ relativo alla promozione dell'integrazione socioeconomica delle comunità emarginate come i rom, gli Stati membri devono soddisfare tutti i requisiti di cui all'allegato IV della [proposta della Commissione relativa al regolamento sulle disposizioni comuni per il 2021-2027](#) per quanto riguarda le condizioni tematiche abilitanti applicabili ai quadri strategici nazionali sui rom. A parte l'obiettivo specifico dell'FSE+, si possono utilizzare diversi altri strumenti di finanziamento dell'UE per favorire l'integrazione delle comunità emarginate.

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

¹⁰⁵ Consiglio dell'Unione europea, 18 marzo 2019, doc. 6337/19 e doc. 6338/19.

¹⁰⁶ Ad esempio, il sistema di preferenze generalizzate dell'UE promuove la ratifica e l'attuazione della Convenzione dell'ILO sulla discriminazione (C111) e della Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, e anche gli accordi di libero scambio dell'UE promuovono la ratifica e l'attuazione della Convenzione dell'ILO sulla discriminazione (C111).

¹⁰⁷ Cfr. Organizzazione delle Nazioni Unite per l'alimentazione e l'agricoltura, [Addressing inequality in times of Covid-19, 28 aprile 2020](#).

trasversale¹⁰⁸ del suo successore, lo strumento di vicinato, cooperazione allo sviluppo e cooperazione internazionale.

Dato che l'aumento delle disuguaglianze è un fenomeno mondiale, diventa sempre più importante stringere partenariati internazionali per affrontare queste sfide in modo coeso e coerente. Basandosi su questo solido quadro per l'azione esterna, la Commissione e l'Alto rappresentante si adopereranno per rafforzare ulteriormente i partenariati con i principali partner internazionali, regionali e bilaterali onde definire un approccio rinnovato e rafforzato al programma di lotta contro il razzismo.

La Commissione intende:

- presentare i principi e gli elementi più importanti necessari per elaborare piani d'azione nazionali efficaci in materia di lotta al razzismo entro la fine del 2021, al termine di un lavoro congiunto con le autorità degli Stati membri;
- pubblicare una prima relazione sull'attuazione dei piani d'azione nazionali entro la fine del 2023;
- istituire la designazione annuale di una o più capitali europee dell'inclusione e della diversità;
- organizzare, nella primavera del 2021, un evento ad alto livello sulla considerazione dell'origine razziale e etnica nelle strategie delle imprese private in materia di diversità;
- adoperarsi, insieme all'Alto rappresentante, per rafforzare ulteriormente i partenariati con i principali partner internazionali, regionali e bilaterali onde definire un approccio rinnovato e rafforzato al programma di lotta contro il razzismo.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- adottare piani d'azione nazionali contro il razzismo entro la fine del 2022;
- coinvolgere i rappresentanti della società civile e gli organismi per la parità nell'elaborazione, nell'attuazione e nella valutazione dei piani d'azione nazionali contro il razzismo.

3.3 Azione positiva dell'UE: ascoltare e agire

L'azione positiva può svolgere un ruolo importante nell'ovviare alla mancanza di uguaglianza sostanziale nelle società: un'uguaglianza puramente formale non basta a soddisfare le necessità specifiche di certi gruppi di persone. Agire per compensare gli svantaggi a cui sono esposte le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche è possibile. La normativa dell'UE non impedisce agli Stati membri di adottare misure specifiche per evitare o compensare gli svantaggi legati alla discriminazione per motivi di razza o di origine etnica, purché sia prevista una protezione.

Gli Stati membri sono inoltre incoraggiati a riflettere su come promuovere l'obbligo di integrare le considerazioni sull'uguaglianza nell'attività quotidiana delle **autorità pubbliche**. Gli obblighi giuridici che impongono al settore pubblico di promuovere l'uguaglianza in

¹⁰⁸ Cfr. anche *A rights-based approach encompassing all human rights, for all EU development cooperation* ("Un approccio basato sui diritti che includa tutti i diritti umani per la cooperazione allo sviluppo dell'UE", disponibile solo in inglese) (SWD (2014) 152 final).

modo proattivo e sistematico, detti anche **obblighi di legge in materia di uguaglianza**¹⁰⁹, pongono l'uguaglianza al centro delle politiche pubbliche. Si applicano alle autorità pubbliche in quanto responsabili delle politiche, erogatori di servizi, datori di lavoro e fornitori di beni e servizi e, come si è constatato¹¹⁰, consentono di adottare approcci efficaci e proattivi per eliminare le discriminazioni e promuovere l'uguaglianza. La Commissione continuerà ad agevolare la condivisione delle buone pratiche fra gli Stati membri in sede di legiferazione e di adempimento degli obblighi di legge.

Democrazie inclusive

Il periodo precedente alle elezioni del Parlamento europeo del 2019 ha visto aumentare la consapevolezza degli ostacoli alla partecipazione e alla rappresentanza democratica incontrati dai gruppi a rischio di emarginazione, come le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche¹¹¹. I problemi di natura giuridica e amministrativa, le barriere all'accessibilità e le difficoltà istituzionali costituivano ostacoli alla democrazia inclusiva. La relazione sulle **elezioni del Parlamento europeo del 2019**¹¹² concludeva che vi erano ancora dei progressi da fare. La Commissione ha espresso l'intenzione di collaborare con i partiti politici europei, la rete europea di cooperazione in materia elettorale e la società civile per migliorare la partecipazione¹¹³, un aspetto che rientrerà nel lavoro svolto nell'ambito del piano d'azione europeo per la democrazia e nella prossima relazione della Commissione sulla cittadinanza dell'UE. Questo è anche un ambito in cui sarebbe di fondamentale importanza raccogliere dati sulla partecipazione democratica delle minoranze per valutare esattamente l'entità del problema, nel pieno rispetto dei diritti fondamentali e dei requisiti in materia di protezione dei dati¹¹⁴.

Nuove strutture per imparare e ascoltare: un quadro di scambio permanente

Come sottolineato dalla Presidente von der Leyen nei suoi orientamenti politici, "*Anche se abbiamo convinzioni diverse, anche se apparteniamo a gruppi minoritari diversi, dobbiamo ascoltarci reciprocamente, imparare gli uni dagli altri e abbracciare questa diversità.*" I responsabili delle politiche nelle istituzioni dell'UE e negli Stati membri devono confrontarsi con le persone vittime di razzismo nella vita di tutti i giorni e trarre insegnamenti dalla loro esperienza. La Commissione riserverà la massima priorità all'ascolto di queste persone e coinvolgerà le vittime del razzismo e della discriminazione nell'attuazione e nel monitoraggio del piano d'azione. A tal fine, sono previsti **un dialogo e consultazioni regolari** con gli Stati membri, gli organismi per la parità, i rappresentanti a livello locale e le organizzazioni della società civile che rappresentano gli interessi delle vittime. Oltre a vertere sulle misure mirate

¹⁰⁹ Gli obblighi di legge comprendono doveri di prevenzione, che impongono alle organizzazioni di istituire sistemi e procedure per prevenire la discriminazione, doveri istituzionali, che impongono alle organizzazioni di istituire sistemi e procedure per promuovere l'uguaglianza a livello di dipendenti e utenti dei servizi, e doveri di integrazione, che impongono alle autorità pubbliche di tenere debitamente conto della necessità di promuovere l'uguaglianza in sede di legiferazione, elaborazione del bilancio, regolamentazione e definizione delle politiche.

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

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

¹¹² [Relazione sulle elezioni del Parlamento europeo del 2019](#) (COM(2020) 252 final).

¹¹³ La Commissione organizzerà un seminario sulle elezioni per scambiare e promuovere le buone pratiche in materia di democrazia inclusiva affinché le liste dei candidati rispecchino la diversità delle nostre società. Il seminario sarà organizzato nel 2022 in modo da fornire elementi utili per le prossime elezioni del Parlamento europeo, che si terranno nel 2024.

¹¹⁴ La rete europea di cooperazione in materia elettorale si riunirà nel settembre 2020 per avviare una discussione su come migliorare la raccolta di dati. I risultati della discussione saranno integrati nella relazione 2020 sulla cittadinanza dell'UE, la cui pubblicazione è prevista nel quarto trimestre di quest'anno.

annunciate nel piano d'azione, questi scambi saranno un elemento centrale del lavoro svolto per integrare le prospettive delle persone appartenenti a minoranze razziali o etniche in tutte le politiche dell'UE.

Questo significa intensificare i contatti e il dialogo con gli esponenti della **società civile** sul terreno. La Commissione incontrerà periodicamente, e almeno due volte all'anno, le organizzazioni della società civile che operano nella lotta contro il razzismo a livello europeo, nazionale e locale per valutare i progressi compiuti. Il dialogo dovrebbe coinvolgere anche rappresentanti delle reti delle diaspore, delle parti sociali¹¹⁵, dei partiti politici, delle imprese, degli istituti di istruzione e formazione, degli operatori sociali e sanitari, del mondo accademico, delle organizzazioni culturali e sportive e delle organizzazioni che si occupano dei giovani. Andrebbe data in particolare la possibilità di esprimersi agli attori che operano sul campo, la cui competenza ed esperienza di prima mano può contribuire a definire la strada giusta da seguire.

Per quanto riguarda gli **esperti**, l'attuazione del piano d'azione dovrebbe diventare una priorità importante per i gruppi ad alto livello già esistenti¹¹⁶, che costituiranno sedi per le discussioni, gli scambi e il rafforzamento del coordinamento e della cooperazione fra le autorità nazionali, la società civile e gli organismi per la parità.

La Commissione nominerà inoltre un **coordinatore antirazzismo** che opererà a stretto contatto con le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche e si farà portavoce delle loro preoccupazioni presso la Commissione. Il coordinatore interagirà con gli Stati membri, il Parlamento europeo, la società civile e il mondo accademico per rafforzare le risposte politiche in materia di lotta al razzismo. Collaborerà inoltre con i servizi della Commissione per attuare la strategia della Commissione volta a prevenire e combattere il razzismo.

La conferenza sul futuro dell'Europa offrirà ai cittadini di ogni estrazione sociale e di qualsiasi parte dell'Unione la possibilità di discutere sulle questioni che li riguardano da vicino, compresi i diritti fondamentali e i valori dell'UE che rivestono un'importanza fondamentale per la nostra Unione e per il suo futuro.

La lotta contro il razzismo nell'UE richiede la massima attenzione a livello politico. La Commissione organizzerà un **vertice contro il razzismo** con la partecipazione delle istituzioni dell'UE, degli Stati membri, della società civile, degli organismi per la parità e delle organizzazioni di base. Il vertice si terrà a margine della Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale, il 21 marzo 2021, e questa ricorrenza sarà celebrata ogni anno dalla Commissione.

La Commissione intende:

- intensificare il dialogo con gli Stati membri, gli organismi per la parità, le organizzazioni della società civile e i rappresentanti a livello locale per l'attuazione

¹¹⁵ La Commissione e le parti economiche e sociali hanno ribadito l'impegno a favorire l'integrazione dei rifugiati e dei migranti (dichiarazione congiunta del 7 settembre 2020 che rinnova il partenariato europeo per l'integrazione) e sottolineato le sfide specifiche che la crisi della COVID-19 comporta per queste persone, in particolare gli ostacoli supplementari che il rischio di un aumento del razzismo e della xenofobia potrebbe frapporre alla loro partecipazione al mercato del lavoro e alla società in generale. Cfr.: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

¹¹⁶ In particolare il gruppo ad alto livello sulla lotta contro il razzismo, la xenofobia e altre forme di intolleranza e il gruppo ad alto livello sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità.

- del presente piano d'azione;
- nominare un coordinatore antirazzismo;
- organizzare un vertice contro il razzismo nella primavera del 2021.

La Commissione invita gli Stati membri a:

- adottare misure specifiche per evitare o compensare gli svantaggi legati alla discriminazione per motivi di razza o di origine etnica, purché sia prevista una protezione;
- riflettere su come promuovere l'obbligo di integrare le considerazioni sull'uguaglianza nel lavoro quotidiano delle autorità pubbliche.

4. Le risorse umane dell'UE

In quanto datore di lavoro, la Commissione europea deve mostrare l'esempio. Per essere un'organizzazione moderna, essa ha bisogno di una forza lavoro che sia rappresentativa della nostra società nel suo complesso.

Nell'ambito del mandato di questa Commissione saranno intraprese nuove iniziative¹¹⁷ per promuovere la diversità e garantire a tutti un ambiente di lavoro non discriminatorio e inclusivo, indipendentemente dall'origine razziale o etnica o dal colore della pelle. Tutte queste iniziative faranno parte di una serie più ampia di misure, incluse nella prossima **strategia per le risorse umane**, che orienteranno la modernizzazione della Commissione in quanto amministrazione pubblica. Presso la direzione generale Risorse umane e sicurezza sarà creato un **Ufficio per la diversità e l'inclusione** incaricato di sorvegliare lo sviluppo e l'attuazione di tutte le azioni pertinenti. L'ufficio fungerà anche da "sportello unico" per tutti gli esperti e i servizi che contribuiscono a promuovere la diversità, l'uguaglianza e l'inclusione in tutti i dipartimenti della Commissione.

I dati sulla diversità del personale della Commissione saranno raccolti, per la prima volta, mediante un'indagine specifica su diversità e inclusione che sarà volontaria e anonima e i cui risultati agevoleranno la definizione di politiche e misure basate su elementi concreti nell'ambito della strategia per le risorse umane. L'indagine riguarderà tutte le categorie del personale e tutti i possibili motivi di discriminazione, compresi i dati sull'origine razziale ed etnica del personale, nel pieno rispetto delle norme sulla protezione dei dati, e costituirà una base per misurare i progressi futuri. Altre istituzioni e altri organi dell'UE potrebbero intraprendere iniziative analoghe¹¹⁸.

L'impegno a promuovere la diversità si applica a tutti i livelli dell'organizzazione e riguarda pertanto il personale di qualsiasi gruppo di funzioni e grado. Le procedure di assunzione e selezione delle istituzioni dell'UE sono strumenti fondamentali al riguardo.

Sebbene la **procedura di selezione** sia meritocratica e improntata a una politica di pari opportunità, è necessario favorire una maggiore diversità fra i candidati. Nei prossimi sei

¹¹⁷ Un certo numero di iniziative è già stato attuato nell'ambito della comunicazione della Commissione [A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion](#) ("Un luogo di lavoro migliore per tutti: dalle pari opportunità alla diversità e all'inclusione", testo non disponibile in italiano) (C(2017) 5300 final).

¹¹⁸ Il servizio europeo per l'azione esterna ha già espresso l'intenzione di partecipare a quest'indagine specifica.

mesi sarà elaborata una strategia di comunicazione mirata¹¹⁹. Entro la fine del 2020 l'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) pubblicherà un invito a presentare proposte per stimolare la collaborazione con diverse organizzazioni di esperti e associazioni rappresentative delle minoranze, e si creerà una **rete di organizzazioni partner per la diversità** che permetterà di ricevere informazioni sulle opportunità di lavoro e sui concorsi. La rete svolgerà inoltre un ruolo determinante nel migliorare la comprensione dei fattori che dissuadono dal considerare le istituzioni dell'UE come datori di lavoro potenziali. In collaborazione con gli Stati membri, si metterà a punto uno **strumento di monitoraggio dell'uguaglianza e della diversità** per individuare le eventuali carenze di candidati, i possibili ostacoli e il modo di ovviarvi.

Per rafforzare ulteriormente la prevenzione di qualsiasi discriminazione potenziale nella **procedura di assunzione**, i responsabili delle risorse umane seguiranno una **formazione obbligatoria sui pregiudizi inconsci** e acquisiranno un'ulteriore specializzazione nelle tecniche di colloquio e di ricerca di talenti. Le procedure di assunzione e gli strumenti di selezione saranno inoltre sottoposti a **controlli dell'uguaglianza e della diversità** per individuare i possibili rischi di pregiudizi o discriminazioni e le azioni correttive necessarie. La Commissione è fermamente decisa ad adottare tutte le misure del caso per ovviare efficacemente ai problemi evidenziati da tali controlli.

L'impegno della Commissione a favore della diversità si estende anche al suo **programma di tirocini Blue Book**¹²⁰. La Commissione procederà a un controllo dell'uguaglianza e della diversità dell'intero programma al fine di **presentare nel 2021 una strategia** con obiettivi specifici in termini di rappresentanza dei candidati appartenenti a minoranze razziali o etniche. Questi obiettivi si applicheranno agli inviti a presentare candidature pubblicati nel 2022.

Le ulteriori iniziative intraprese per aumentare la diversità tra il personale della Commissione perderanno tuttavia efficacia se la stessa sede di lavoro non sarà del tutto inclusiva. La Commissione adotterà misure supplementari per promuovere una cultura dell'inclusività. Si insisterà sul ruolo chiave dei dirigenti di livello elevato e intermedio, anche attraverso l'integrazione della **Carta per la diversità e l'inclusione** della Commissione¹²¹ negli impegni assunti dai responsabili di ciascun servizio. A tutti i membri del personale saranno impartite periodicamente formazioni sui pregiudizi inconsci, compresi quelli connessi all'origine razziale ed etnica, anche in collegamento con altri motivi di discriminazione. Una **campagna di comunicazione interna** specifica coprirà tutti gli aspetti della diversità e dell'inclusione, compresa l'origine razziale ed etnica. Nell'ambito delle attività dell'UE riguardanti le principali giornate commemorative sul razzismo saranno organizzate azioni di sensibilizzazione specifiche per il personale, ad esempio eventi ad hoc o articoli. L'evento del 2021 consisterà in un seminario dal titolo "Romper il silenzio sulla diversità razziale ed etnica", con storie di vita vissuta di dirigenti e membri del personale provenienti da contesti razziali o etnici diversi.

Parallelamente alle azioni di prevenzione, si continuerà a dare un seguito rigoroso ai casi di discriminazione, disuguaglianza o intolleranza durante le procedure di assunzione o sul posto

¹¹⁹ A tal fine si recluteranno, fra l'altro, gli studenti ambasciatori EU Career e si farà ricorso al programma "Back to School/University" per promuovere le opportunità di carriera nell'UE fra gli studenti appartenenti a minoranze razziali o etniche. Entro la fine del 2020 sarà organizzata una masterclass sulla diversità a cui parteciperanno 185 ambasciatori EU Career di 140 università europee.

¹²⁰ Decisione C(2005) 458 della Commissione.

¹²¹ Cfr. comunicazione C(2017) 5300 della Commissione.

di lavoro. Questo significa che nessun candidato o membro del personale dovrebbe aver paura di segnalare eventuali **pratiche ingiuste, discriminatorie o ostili**. La Commissione sta riesaminando il suo quadro strategico sulle molestie, nel cui ambito potranno essere affrontate tutte le forme di comportamenti scorretti sul luogo di lavoro, compresi quelli fondati sulla discriminazione razziale.

La Commissione **valuterà tutte le sue azioni** a sostegno della diversità e dell'inclusione confrontandole con le prassi delle altre amministrazioni pubbliche, delle organizzazioni internazionali e delle imprese private e avvierà un dialogo periodico con le altre istituzioni dell'UE. Sarà rivolta particolare attenzione alle azioni che riguardano specificamente i candidati e i membri del personale appartenenti a minoranze razziali o etniche.

La Commissione eseguirà entro il 2023 una valutazione dell'efficacia delle azioni intraprese per aumentare la diversità razziale ed etnica tra il suo personale.

La Commissione intende:

- dare l'esempio in quanto istituzione adottando misure a livello di assunzione e selezione che migliorino notevolmente la rappresentatività del suo personale;
- invitare le altre istituzioni dell'UE a prendere iniziative in linea con quelle contemplate dal presente piano d'azione per promuovere la diversità e l'inclusione nelle rispettive sedi.

5. Conclusioni

Il razzismo colpisce l'essenza stessa dei valori dell'UE. Promuovere la lotta contro il razzismo nell'UE è una responsabilità condivisa che richiede un impegno comune, deciso e costante. Le istituzioni, gli Stati membri e le agenzie dell'UE devono collaborare con le organizzazioni della società civile, le parti sociali e il settore privato per compiere progressi concreti verso l'eliminazione di questa piaga dalle nostre società.

La Commissione invita tutti gli attori e i soggetti interessati ad avviare un dialogo aperto, onesto e costante per contribuire a orientare l'ulteriore elaborazione e attuazione delle politiche di lotta al razzismo. Nell'ambito di questo dialogo, le istituzioni e gli Stati membri dell'UE devono adottare un nuovo approccio per collaborare con la società civile e garantire che le persone appartenenti a minoranze razziali o etniche possano far sentire la propria voce.

L'attuazione delle iniziative esposte nel presente documento sarà monitorata, riferendo in merito ai progressi compiuti e apportando gli adeguamenti eventualmente necessari. La Commissione invita il Parlamento europeo a discutere periodicamente e sostenere l'attuazione del piano d'azione e il Consiglio ad adottare conclusioni sulle misure degli Stati membri volte a prevenire e combattere il razzismo. La Commissione invita gli Stati membri ad adottare i piani d'azione nazionali entro la fine del 2022 e a sfruttare appieno tutti gli strumenti di cui dispongono, in particolare le possibilità offerte dai programmi di finanziamento del QFP e di Next Generation EU, per sostenere le vittime del razzismo e della discriminazione. Insieme, faremo diventare realtà il sogno di un'UE libera dal razzismo.