



Bruselas, 18.9.2020
COM(2020) 565 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
CONSEJO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE
LAS REGIONES**

Una Unión de la igualdad: Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025

Tenemos que hablar del racismo. Y tenemos que actuar. Siempre es posible cambiar de dirección si hay voluntad de hacerlo. Me alegro de vivir en una sociedad que condena el racismo. Pero no debemos quedarnos ahí. La divisa de nuestra Unión Europea es: «Unida en la diversidad». Nuestra tarea es estar a la altura de estas palabras y respetar su significado.

Presidenta de la Comisión Von der Leyen, (discurso al Parlamento Europeo, 17 de junio de 2020)

1. Introducción: estar a la altura de la divisa «Unida en la diversidad»

La discriminación por motivos de origen racial o étnico¹ está prohibida en la Unión Europea (UE). Pero esa discriminación persiste en nuestra sociedad. No es suficiente con estar contra el racismo. Tenemos que oponernos activamente al racismo.

El racismo² daña a la sociedad de numerosas maneras distintas. En su forma más directa, significa que gran número de habitantes de Europa están discriminados, lo que afecta a su dignidad humana, sus oportunidades en la vida, su prosperidad y su bienestar y, muchas veces, también a su seguridad personal. Discriminación significa también un fallo en la defensa de los valores fundamentales de la UE. Cualquier persona en la UE debe poder disfrutar de sus derechos y libertades fundamentales y de una participación equitativa en la sociedad, independientemente de su origen racial³ o étnico⁴. Nuestra fortaleza social, política y económica procede de nuestra unidad en la diversidad: el racismo nos debilita a todos. La UE puede, y debe, hacer más para garantizar la igualdad de trato y la equidad para todos.

Esta es la hora de la verdad. Más de la mitad de los europeos cree que esta discriminación está muy extendida en su país⁵. No se puede ignorar el conflicto entre nuestros valores de igualdad y la realidad del racismo arraigado: el movimiento mundial «Black Lives Matter» ha servido de revulsivo. Ha llegado la hora de reconocer y de actuar contra la prevalencia del racismo y de la discriminación racial, de considerar qué podemos hacer, a nivel local, nacional, de la UE e internacional. La UE está construida sobre la diversidad y el fomento de una sociedad de pluralismo, tolerancia y no discriminación: tenemos que actuar no solo por responsabilidad, sino también por coherencia con nuestros valores. Defender nuestros valores empieza en casa, en nuestra propia institución. La Comisión tomará medidas para mejorar de forma significativa la diversidad de su propio personal y garantizar que todos puedan progresar y aportar por igual en el entorno laboral

El racismo adopta diversas formas. Las manifestaciones abiertas de racismo y discriminación racial individuales son las más evidentes. Con mucha frecuencia, se utiliza el origen racial o étnico como motivo para discriminar – la pandemia de COVID-19 y las consecuencias de los atentados terroristas no son más que los casos más recientes en los que se ha culpado

¹ La discriminación directa e indirecta por motivos de origen racial o étnico está definida en el artículo 2 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (la «Directiva sobre igualdad racial»).

² Según la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa, el racismo «se entenderá como la creencia de que, por motivo de la raza, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas».

³ El uso de los términos «origen racial» no implica la aceptación de teorías que intentan determinar la existencia de razas humanas diferentes.

⁴ Sobre el concepto de origen étnico, véase la sentencia de 16 de julio de 2015, *CHEZ Razpredelenie Bulgaria*, C- 83/14, EU:C:2015:480, apartado 46.

⁵ Eurobarómetro de 2019; Discriminación en la UE.

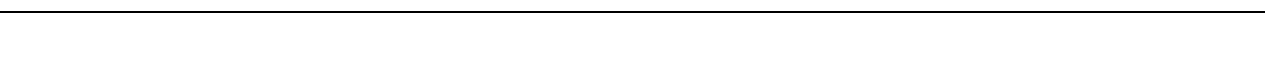
injustamente a personas de determinado origen racial o étnico minoritario. Las personas de ascendencia asiática o africana, los musulmanes, los judíos y los gitanos han sufrido la intolerancia. Pero hay otras formas de racismo y discriminación racial menos explícitas, por ejemplo, las basadas en prejuicios inconscientes, que pueden ser igualmente dañinas. El comportamiento racista y discriminatorio puede estar arraigado en las instituciones sociales, financieras y políticas, repercutiendo en todos los niveles de poder y en la elaboración de políticas. Este racismo estructural perpetúa los obstáculos que entorpecen el camino de los ciudadanos simplemente por su origen racial o étnico. A diario, las personas afectadas por el racismo sienten su impacto en su acceso al empleo, la atención sanitaria, la vivienda, la financiación o la educación, así como en casos de violencia.

Existen diferentes formas de racismo, por ejemplo, el racismo contra los negros, contra los gitanos, contra los judíos y contra los asiáticos, que se unen a la religión o las convicciones en casos como el odio a los musulmanes. Todos tienen en común la realidad de que el valor de una persona se ve socavado por estereotipos basados en prejuicios. Además de a la religión o las convicciones, el racismo también puede ir unido a la discriminación y el odio por otros motivos, como el género, la orientación sexual, la edad y la discapacidad, o ir dirigido contra los migrantes. Esto debe tenerse en cuenta a través de un enfoque intersectorial⁶.

La UE dispone de instrumentos jurídicos y de una política global para construir una auténtica Unión de la Igualdad, que ahora se refuerza en ámbitos específicos de la igualdad⁷. La Comisión completará estos esfuerzos temáticos proponiendo una estrategia global que garantice que la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE se aplique efectivamente en los Estados miembros y que los derechos de la Carta, incluidas la igualdad y la no discriminación, sean una realidad para todos.

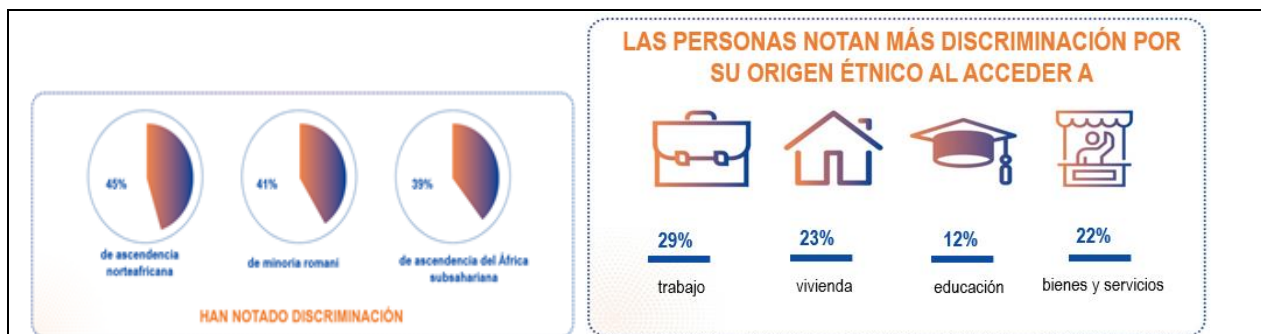
Este plan de acción establece una serie de medidas para redoblar la acción, contribuir a que se oigan las voces de personas de origen étnico o racial minoritario, y reunir a los actores a todos los niveles en un esfuerzo común por abordar el racismo de forma más eficaz y construir una vida sin racismo ni discriminación para todos.

2. Racismo ejercido por personas – Combatir el daño a las personas y a la sociedad



⁶ Según el artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), «en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». El Instituto Europeo de la Igualdad de Género define «interseccionalidad» como una «herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el sexo y el género se cruzan con otras características/identidades y cómo estas intersecciones contribuyen a experiencias complejas y únicas de discriminación». Esta definición se aplica también a cualquier forma de discriminación.

⁷ Incluye la Comunicación [Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#), COM(2020)152 final, así como planteamientos específicos para la igualdad de los gitanos y de las personas LGBTI+, que llegarán este otoño. Además, está previsto un Plan de Acción de la UE sobre Integración e Inclusión para 2020 y una nueva estrategia en materia de derechos de las personas discapacitadas para 2021, así como un trabajo contra el antisemitismo.



Fuente: FRA (2017a), [Segunda Encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación — Principales resultados](#)

La Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (FRA) ha realizado toda una serie de encuestas que indican **elevados niveles de discriminación en la UE**⁸. Las encuestas también señalaron ámbitos de la vida en los que la discriminación racial se percibe con más intensidad.

La discriminación en el mercado laboral preocupa no solo al buscar trabajo, sino también en el trabajo, donde el 22 % de quienes respondieron se ha sentido discriminado por su origen étnico o por ser inmigrante.

Los desencadenantes de la discriminación al intentar alquilar o comprar un piso o buscar casa fueron los nombres (44%), seguidos del color de la piel o el aspecto físico (40 %), y la nacionalidad (22 %). En cuanto al **acceso a bienes o servicios** (administraciones públicas, transporte público, tiendas, restaurantes, etc.), los gitanos (28 %) y las personas de ascendencia norteafricana (27 %) sufrieron el mayor nivel de discriminación. La discriminación racial fue menos común en la **asistencia sanitaria** (3 % el año pasado), aunque con grandes diferencias entre los distintos grupos: la discriminación más alta se registró entre los gitanos (8 %), cuya esperanza de vida también es inferior en comparación con la población en general.

Además, los datos de la encuesta ponen de manifiesto que las consideraciones raciales influyen en la probabilidad de **ser parado por la policía**. Del 14 % de los encuestados que respondieron que les había parado la policía el año anterior, el 40 % tenía la impresión de que esta acción se debió a su origen étnico o por ser inmigrantes.

En total, el 3 % de quienes respondieron declararon que habían sufrido **violencia racista** durante el año anterior, y un 24 % había sufrido **acoso racista** durante ese período⁹. A casi la mitad (47 %) de los encuestados judíos le preocupaba ser víctima de insultos verbales o acosos antisemitas, mientras que a más de un tercio (40 %) le preocupaba ser atacado físicamente en espacios públicos¹⁰. Sin embargo, **la violencia y el acoso motivados por el odio** con frecuencia no se denuncian. Según datos de la encuesta de la FRA sobre personas de ascendencia africana, por ejemplo, casi dos tercios (64 %) de las víctimas de violencia racista no denunciaron a la policía ni a ninguna otra organización o servicio el incidente más reciente que habían sufrido¹¹.

⁸ En el recuadro figuran las cifras de las siguientes encuestas de la FRA: [Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación — Principales resultados](#) (2017); [Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación. Musulmanes – Resultados seleccionados](#) (2017); [Experiencias y percepciones del antisemitismo - Segunda encuesta sobre la discriminación y los delitos de odio contra los judíos en la UE](#) (2018). [Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación – La población romaní: resultados principales](#) (2016); [Ser negro en la UE](#) (2018).

⁹ FRA: [Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación: resultados principales](#) (2017);

¹⁰ FRA: [Experiencias y percepciones del antisemitismo - Segunda encuesta sobre la discriminación y los delitos de odio contra los judíos en la UE](#) (2018).

¹¹ FRA: [Ser negro en la UE](#) (2018).

2.1. Combatir el racismo y la discriminación racial a través de la legislación: revisión y actuación

Actualmente, la acción para combatir la discriminación, el racismo, la xenofobia y otros tipos de intolerancia a nivel europeo depende de un marco jurídico de la UE establecido. Se basa en una serie de disposiciones de los Tratados¹², así como en los principios generales de no discriminación e igualdad, también reiterados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE¹³.

Aunque luchar contra el racismo exige una actuación decidida en numerosos ámbitos, la protección que ofrece la ley es fundamental. Un sistema global de protección contra la discriminación exige, antes que nada, la aplicación efectiva del marco jurídico, para garantizar que los derechos y obligaciones individuales se respeten en la práctica. Significa también que no existan lagunas en esta protección. Los últimos acontecimientos que han puesto de manifiesto tensiones raciales han suscitado la preocupación de que la protección jurídica frente a la discriminación racial o étnica no se aplica efectivamente. Esto también va unido a la preocupación que suscita la relación entre los cuerpos y fuerzas de seguridad y las minorías (véase la sección 2.2).

La Comisión emprenderá una **evaluación global** del marco jurídico vigente para determinar cómo mejorar su aplicación, si sigue respondiendo a su finalidad y si existen lagunas que subsanar. La evaluación se basará en la supervisión en curso de la transposición y aplicación de la legislación de la UE, en particular su diálogo periódico con los Estados miembros y su próximo informe sobre la aplicación de la Directiva sobre igualdad racial. Las observaciones de las partes interesadas, en particular de aquellos que representan el sentir de las personas afectadas por el racismo y la discriminación racial, serán esenciales para detectar qué es lo que hay que cambiar con el fin de maximizar la magnitud y el impacto de la acción de la UE.

Directiva sobre igualdad racial y organismos para la igualdad

La Directiva sobre igualdad racial¹⁴ ha configurado la protección jurídica contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico durante más de dos décadas. La Directiva prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de origen racial o étnico en los ámbitos del empleo y el ejercicio profesional, la educación, la protección social, incluida la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda. En los últimos años, la Comisión ha reforzado el **seguimiento de su aplicación**. Se ha prestado especial atención a la discriminación de los niños gitanos en la educación. En 2021, la Comisión **presentará un informe sobre la aplicación¹⁵ de la Directiva y le dará seguimiento posiblemente con otra legislación para 2022**. El informe evaluará la experiencia adquirida con la aplicación de la Directiva y señalará posibles lagunas: un aspecto que debe examinarse específicamente en el contexto de la posible nueva legislación es el del **control del cumplimiento de la ley¹⁶**. El informe contribuirá también a dar continuidad a las acciones para dar prioridad a **procedimientos de infracción** que tengan un gran impacto.

¹² Artículos 2 y 10 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y artículos 19 y 67, apartado 3, del TFUE.

¹³ En particular los artículos 20 y 21.

¹⁴ Directiva 2000/43/CE del Consejo.

¹⁵ Este informe se presentará junto con el informe sobre la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

¹⁶ Véase la sección 2.2 sobre la lucha contra la discriminación por parte de los cuerpos y fuerzas de seguridad.

La Directiva exige que todos los Estados miembros designen un organismo que preste asistencia independiente a las víctimas de discriminación, promueva la igualdad, realice encuestas independientes y elabore informes y recomendaciones. Estos **organismos para la igualdad** son fundamentales para garantizar que las personas y los grupos que sufren discriminación puedan disfrutar plenamente de sus derechos: deben poder realizar con eficacia las tareas que se les asignen en virtud de la legislación de la UE. La UE, no obstante, deja discreción a los Estados miembros en cuanto a las competencias y funcionamiento de dichos organismos. Esto ocasiona importantes diferencias entre los organismos para la igualdad nacionales, que la Comisión intentó paliar en una Recomendación sobre normas relativas a los organismos para la igualdad en 2018¹⁷. El **papel y la independencia de los organismos para la igualdad** y la posible necesidad de nueva **legislación para reforzar el papel de estos organismos** serán un tema importante en el informe de 2021.

La Comisión anima también a los Estados miembros a facilitar los **litigios estratégicos**¹⁸ a nivel nacional, en consonancia con la Recomendación de la Comisión sobre normas relativas a los organismos para la igualdad y de conformidad con sus normas procesales nacionales. Los litigios estratégicos son fundamentales para sensibilizar a la opinión pública y avanzar en la clarificación y protección de los derechos humanos.

Actualmente, la legislación de la UE contra la discriminación fuera de las esferas del empleo, el ejercicio profesional y la formación profesional solo se aplica al sexo y al origen racial o étnico¹⁹. No existe un enfoque horizontal que abarque todos los ámbitos de discriminación. Para colmar estas lagunas en la protección contra cualquier forma de discriminación, la Comisión seguirá alentando los avances en pos de la necesaria unanimidad en el Consejo para adoptar su **propuesta de 2008 para aplicar el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual**²⁰.

Decisión marco sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia y otros medios legales para combatir el racismo

La **Decisión marco sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia mediante el Derecho penal**²¹ pretende que las manifestaciones graves de racismo y xenofobia se castiguen con sanciones penales efectivas, proporcionadas y disuasorias en toda la UE. La aplicación efectiva de este instrumento es fundamental para garantizar que la incitación al odio y los delitos de odio tengan una respuesta penal eficaz y que se reconozca a las víctimas de estos delitos y se les garantice una tutela judicial efectiva. La Decisión Marco se completa con la

¹⁷ Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión de 22 de junio de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.

¹⁸ Se utilizan litigios estratégicos para seleccionar casos adecuados («casos de prueba») que llevar a los tribunales con el fin de lograr un resultado específico. El objetivo es que estos procedimientos legales tengan un impacto positivo más amplio sobre la elaboración de legislación y políticas, así como sentar un precedente para casos similares.

¹⁹ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

²⁰ COM(2008) 426 final.

²¹ Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal. Esto requiere que los Estados miembros tipifiquen como delito la incitación pública a la violencia o al odio, por motivos de raza, color, religión, ascendencia u origen nacional o étnico (también la incitación por internet).

Directiva sobre los derechos de las víctimas²² que, entre otras cosas, busca garantizar la justicia, la protección y el apoyo a las víctimas de delitos de odio y de incitación al odio.

Desde 2014²³, la Comisión ha supervisado la incorporación de la Decisión marco en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros de la UE. El grado hasta el cuál los códigos penales nacionales tipifican correctamente la incitación al odio y los delitos de odio suscita serias dudas. Como cuestión prioritaria, la Comisión hará un esfuerzo global para garantizar una **transposición y aplicación plenas y correctas** de la Decisión Marco en toda la UE, en especial cuando la definición de incitación al odio o la tipificación del delito de odio no se hayan incorporado correctamente al Derecho nacional y, cuando sea necesario, iniciará un procedimiento de infracción.

El racismo también se padece en internet. La Decisión Marco requiere que los Estados miembros tipifiquen como delito la incitación pública a la violencia o al odio, por motivos de color, religión, ascendencia u origen nacional, racial o étnico, incluso por internet. Aún así, la **incitación ilegal al odio en internet** no deja de aumentar y la incitación al odio racial ocurre con frecuencia²⁴. Hace cuatro años, la Comisión publicó el Código de Conducta para la Lucha contra la Incitación Ilegal al Odio en Internet, con un compromiso voluntario por parte de las plataformas de tecnología de la información (TI) de revisar y, si fuera necesario, suprimir, contenidos de incitación ilegal al odio²⁵. La quinta evaluación del Código muestra que se han logrado avances considerables en la eliminación de la incitación al odio en internet²⁶, pero las plataformas tienen que seguir mejorando la transparencia y la información a los usuarios. La Comisión continuará cooperando con las empresas de tecnologías de la información y ampliará su esfuerzo a otras plataformas de redes sociales, incluidas aquellas utilizadas principalmente por niños y adolescentes, y seguirá también propiciando pasos prácticos para luchar contra la incitación al odio en internet y fomentar la aceptación de la diversidad.

El siguiente paso vendrá con la **Ley de servicios digitales**, que aumentará y armonizará las responsabilidades de las plataformas en línea y los proveedores de servicios de información, y reforzará la supervisión de las políticas de contenidos de las plataformas en la UE²⁷. Entre

²² La Directiva 2012/29/UE exige que los Estados miembros garanticen un trato justo y no discriminatorio a las víctimas de delitos, con especial atención a las víctimas de delitos cometidos por prejuicios o por motivos de discriminación. Véase el Documento de 2017 sobre principios clave de apoyo a las víctimas para los vínculos entre la Directiva sobre los derechos de las víctimas y la protección concedida contra los delitos motivados por el odio; http://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=48874

²³ El 1 de diciembre de 2014, la Comisión adquirió competencias para supervisar la transposición de decisiones marco por parte de los Estados miembros, incluido este instrumento. Véase también el informe de 2014 de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal - [COM(2014) 27 final].

²⁴ Un Eurobarómetro realizado en 2016 puso de manifiesto que casi la mitad de las personas que participan en los debates en línea duda de hacerlo por el odio y las amenazas: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/media-pluralism-and-democracy-special-eurobarometer-452>

²⁵ La experiencia adquirida con el Código de Conducta inspiró el trabajo de la Comisión sobre la Recomendación de 1 de marzo de 2018 sobre medidas para combatir eficazmente los contenidos ilegales en internet [C (2018) 1177].

²⁶ Según los resultados del último ejercicio de seguimiento publicado por la Comisión en junio de 2020, las empresas de TI evalúan el 90 % del contenido señalado en las 24 horas siguientes y suprimen el 71 % del contenido que se considera incitación ilegal al odio. Más información, incluidos los motivos de odio comunicados, en la siguiente dirección: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/codeofconduct_2020_factsheet_12.pdf

²⁷ Comunicación [Configurar el futuro digital de Europa](#)- COM(2020) 67

las opciones que se barajan están la obligación de implantar sistemas de notificación y acción, así como la obligación de informar y de transparencia que obliga a las plataformas a facilitar información sobre cómo abordan los contenidos ilegales, incluida la incitación al odio. Esto no solo fomentaría políticas de moderación de contenidos que salvaguarden la libertad de expresión en internet, sino que también serviría de base para recabar datos sobre la dimensión y los tipos de incitación al odio racial en internet, ayudando a la sociedad civil y a los responsables políticos a formular políticas que combatan eficazmente el racismo.

Bajo los auspicios del Foro de Internet de la UE, la Comisión trabaja con los Estados miembros y las compañías de internet en una lista de referencia de símbolos y grupos extremistas violentos prohibidos, que se utilice de forma voluntaria para fundamentar sus políticas de moderación de contenidos. Esta lista se presentará en la reunión ministerial del Foro de la UE sobre Internet en diciembre de 2020.

La **Directiva de servicios de comunicación audiovisual**²⁸ establece los requisitos para proteger a los usuarios de los servicios de comunicación audiovisual y plataformas de intercambio de vídeos de la incitación a la violencia o al odio, así como de las comunicaciones comerciales audiovisuales discriminatorias. Obliga también a las plataformas de intercambio de vídeos a tomar las medidas adecuadas para proteger a los usuarios de contenidos racistas o xenófobos.

Hay que hacer hincapié en que cualquier medida que limite el derecho a la libertad de expresión debe respetar los requisitos establecidos en los artículos 11 y 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales, cuando proceda, y en las tradiciones constitucionales de los Estados miembros.

La Comisión:

- informará sobre la aplicación de la Directiva sobre igualdad racial en 2021;
- presentará, para 2022, toda la legislación necesaria para subsanar las deficiencias, y también para reforzar el papel y la independencia de los organismos para la igualdad;
- garantizará una transposición y aplicación plenas y correctas de la Decisión marco sobre la lucha contra el racismo y la xenofobia en toda la UE, mediante procedimientos de infracción si fuera preciso.

La Comisión insta a los Estados miembros a que:

- garanticen que la legislación de la UE se transponga plenamente y se aplique correctamente en los Estados miembros;
- alcancen rápidamente un acuerdo sobre la propuesta de la Comisión de 2008 para aplicar el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

²⁸ Directiva (UE) 2018/1808, de 14 de noviembre de 2018, por la que se modifica la Directiva 2010/13/UE sobre la coordinación de determinadas disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas a la prestación de servicios de comunicación audiovisual (Directiva de servicios de comunicación audiovisual), habida cuenta de la evolución de las realidades del mercado. La Directiva alienta el uso de la corregulación y la autorregulación en la medida en que lo permitan los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros.

2.2. Más allá de la legislación de la UE: hacer más para combatir el racismo en la vida cotidiana

Luchar contra la discriminación por parte de los cuerpos y fuerzas de seguridad

La eficacia policial y el respeto de los derechos fundamentales son complementarios. Los cuerpos y fuerzas de seguridad son elementos clave para garantizar que se obedezca la ley y se garantice la seguridad. El reconocimiento de la diversidad y la garantía de un control del cumplimiento de la ley justo es esencial para luchar contra el racismo. Sin embargo, los informes sobre discriminación no son nuevos: la FRA ha incluido en su investigación la elaboración de perfiles ilegales y la actuación policial²⁹. Esta discriminación puede dañar la confianza en las autoridades y tener otras consecuencias negativas, como la insuficiente denuncia de delitos y la resistencia a la autoridad pública.

Las agencias de la UE, como la FRA y la Agencia para la Formación Policial (CEPOL) ya han aportado importantes recursos³⁰ para mejorar la capacidad de los Estados miembros a la hora de garantizar que los agentes estatales respeten los derechos y principios fundamentales, en particular en el ámbito de la no discriminación. Las organizaciones internacionales también han contribuido a este objetivo³¹.

Los agentes de los cuerpos y fuerzas de seguridad recurren habitualmente, y de forma legítima, a la elaboración de perfiles para prevenir, investigar y enjuiciar infracciones penales. Ahora bien, **la elaboración de perfiles que da lugar a discriminación**³² por categorías especiales de datos personales, como los datos que revelan el origen racial o étnico, es ilegal³³. En julio de 2020, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia del Consejo de Europa (ECRI) advirtió específicamente contra la elaboración de perfiles raciales³⁴.

A través del Grupo de Alto Nivel sobre la Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y otras Formas de Intolerancia, la Comisión apoyará a los Estados miembros en la prevención de las actitudes discriminatorias en el ámbito policial, el desarrollo de las capacidades necesarias para la investigación y el enjuiciamiento de los delitos motivados por el odio y la garantía de un trato justo y adecuado a las víctimas³⁵. Esto incluirá un inventario de las principales

²⁹ Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación: resultados principales (2017)

³⁰ Véase, por ejemplo, una visión general de los recursos e iniciativas para apoyar los programas de formación en materia de delitos motivados por el odio en los Estados miembros de la UE, disponible en: http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=43147

³¹ Consejo de Europa; Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos de la OSCE.

³² La «elaboración de perfiles» implica clasificar a las personas en función de sus características personales (percibidas), que pueden incluir el origen racial o étnico, el color de la piel, la religión o la nacionalidad. Si bien los agentes de policía pueden tener en cuenta estas características al interpellar a una persona, no pueden utilizar ninguna de estas características como criterio único o principal para ello. La elaboración de perfiles basada exclusiva o principalmente en una o más características protegidas constituye una discriminación directa y, por tanto, viola los derechos y libertades de las personas y es ilegal (FRA (2018), [Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles en la actualidad y en el futuro](#)).

³³ Artículo 11, apartado 3, de la Directiva (UE) 2016/680, de 27 de abril de 2016, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales.

³⁴ Véase: <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 En particular, a través de la nueva línea de trabajo desarrollada por el Grupo de Trabajo de la Comisión sobre la formación en materia de delitos motivados por el odio y el desarrollo de capacidades para el control del cumplimiento de la ley nacional.

lagunas y necesidades en los Estados miembros de la UE y acciones de formación para detectar y perseguir los delitos motivados por el odio. Se invitará a la FRA a recopilar y difundir buenas prácticas que promuevan una **actuación policial justa**, basándose en su Manual de formación³⁶ y en la Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles³⁷. La Agencia también debe seguir recopilando y publicando datos sobre las actitudes policiales con respecto a las minorías. La CEPOL debe intensificar su trabajo sobre programas globales de formación en materia de derechos humanos, ética y racismo, y acrecentar la sensibilización sobre una actuación policial justa e inclusiva entre los mandos de la policía de nivel medio y superior y los representantes policiales³⁸.

El que no se denuncien suficientemente los delitos motivados por el odio de índole racista³⁹ constituye un grave obstáculo para el control del cumplimiento de la ley y la elaboración de políticas. La reciente estrategia de la UE sobre los derechos de las víctimas⁴⁰ reconoce que las víctimas de delitos pertenecientes a colectivos o minorías desfavorecidas o vulnerables pueden tener poca confianza en las autoridades públicas, lo que les frena a la hora de denunciar delitos. Conseguir un entorno seguro para que las víctimas denuncien delitos es una de las cinco prioridades clave de la estrategia. La diversidad entre el personal de las fuerzas de seguridad y unos servicios de policía inclusivos pueden mejorar el nivel de confianza en las autoridades policiales y, de este modo, la forma de denunciar delitos. La ECRI recomienda encarecidamente a los Estados miembros que desarrollen procedimientos de contratación que garanticen que la composición de la policía refleje la diversidad de la población, así como marcos para el diálogo entre la policía y los miembros de los grupos minoritarios. La confianza es clave para mejorar la cooperación de todos y, por tanto, la eficacia del cumplimiento de la ley. El grupo de trabajo existente sobre el registro de los delitos motivados por el odio, la recogida de datos y el fomento de las denuncias **elaborará unos principios rectores clave** sobre cómo animar a las víctimas a denunciar delitos motivados por el odio, y en 2021 la FRA publicará un **informe sobre el fomento de la notificación de delitos motivados por el odio**.

Prevención y seguridad

Algunos Estados miembros han tomado medidas para prohibir los grupos racistas y sus símbolos, a menudo en virtud de su legislación en materia de delitos de odio, incitación al odio o terrorismo, o han establecido sanciones penales relacionadas con la negación de crímenes contra la humanidad o el período nazi y fascista, así como con propaganda para grupos terroristas. La Comisión colaborará con los Estados miembros en pos de un mejor entendimiento sobre cómo combatir a los grupos extremistas violentos. Esto incluye un **inventario de las respuestas nacionales** al extremismo violento que se presentará a los grupos de trabajo pertinentes del Consejo en noviembre de 2020. Proseguirá el trabajo con

³⁶ FRA (2013), [Formación de las fuerzas de seguridad del Estado basada en los derechos fundamentales - Manual para formadores de las fuerzas de seguridad del Estado](#).

³⁷ FRA (2018), [Guía para prevenir la elaboración ilícita de perfiles en la actualidad y en el futuro](#).

³⁸ Por ejemplo, la Convención de Jefes de Policía Europeos. La CEPOL también podría organizar una academia de verano para agentes de policía de grado medio y futuros mandos.

³⁹ Según la [Segunda encuesta de la Unión Europea sobre las minorías y la discriminación: resultados principales](#) (2017), el 28 % de los encuestados que sufrieron agresiones físicas motivadas por el odio denunciaron el incidente más reciente de este tipo de violencia en los cinco años anteriores a la encuesta a la policía o a otra organización o servicio. Entre las razones por las que no se denuncia detectadas en las encuestas de la FRA están el sentimiento de que la denuncia no serviría para nada (34 %) o la desconfianza o el temor a la policía (28 %). FRA (2018), [Ser negro en la UE](#).

⁴⁰ COM(2020) 258 final.

los Estados miembros para señalar lagunas, buenas prácticas y recomendaciones en la lucha contra el extremismo violento, que se presentarán a principios de 2021.

Debe garantizarse mejor protección de los lugares en los que se congrega la gente. Aunque compete principalmente a los Estados miembros, la Comisión ha intensificado sus esfuerzos en el marco del Plan de acción de 2017 para contribuir a la protección de los espacios públicos⁴¹. En los últimos años, tanto en Europa como en el resto del mundo, se produjeron varios atentados terroristas contra personas en lugares de culto, a menudo motivados por el odio racial⁴². En **la Estrategia de la Unión de la Seguridad**⁴³ se explicaba cómo colaboraría la Comisión tanto con el sector privado como con las autoridades regionales y locales para minimizar los riesgos para las personas en los espacios públicos.

Los riesgos de las nuevas tecnologías

Entre las muchas oportunidades que ofrecen, la transición digital y el desarrollo de nuevas tecnologías pueden utilizarse para reforzar la lucha contra el racismo. Pero también pueden plantear nuevos retos para la igualdad y la no discriminación racial y para la igualdad de oportunidades de un modo más general, si no se acotan de manera suficiente y adecuada. El Libro Blanco de la Comisión sobre la inteligencia artificial (IA)⁴⁴ ha expuesto cómo determinados usos de esta tecnología en rápida evolución conllevan una serie de riesgos potenciales. El uso de algoritmos puede perpetuar o incluso estimular los prejuicios raciales si los datos para formar algoritmos no reflejan la diversidad de la sociedad de la UE.

Por ejemplo, los estudios han demostrado que los algoritmos de reconocimiento facial basados en la IA pueden mostrar altas tasas de clasificación errónea cuando se utilizan en algunos grupos demográficos, como las mujeres y las personas de origen racial o étnico minoritario⁴⁵. Esto puede dar lugar a resultados sesgados y, en última instancia, a discriminación⁴⁶. La Comisión y la Agencia eu-LISA están trabajando en tecnologías de reconocimiento facial que se utilizarán en los grandes sistemas TI de la UE para la gestión de fronteras y la seguridad⁴⁷.

Las normas de protección de datos de la UE ya contienen una serie de salvaguardias relativas al tratamiento de datos biométricos con el fin de identificar de manera unívoca a una persona física. La próxima **propuesta de marco legislativo horizontal sobre la IA** abordará específicamente el riesgo de sesgo y discriminación a causa de los sistemas de IA. Se espera que proponga requisitos específicos para la calidad de los conjuntos de datos de formación y los procedimientos de prueba para la detección y corrección de sesgos que sirvan para prevenir los efectos discriminatorios negativos en una fase temprana y garantizar la

⁴¹ COM(2017) 612 final. La Comisión ofrece una plataforma para el intercambio de buenas prácticas en el Foro de la UE sobre la protección de los espacios públicos y aporta financiación para la protección de los mismos.

⁴² Por ejemplo, los atentados en la mezquita de Christchurch en Nueva Zelanda, en marzo de 2019, los atentados contra iglesias en Sri Lanka en abril de 2019 o el tiroteo de la sinagoga en Halle (Alemania) en octubre de 2019.

⁴³ COM(2020) 605 final.

⁴⁴ Libro Blanco de la Comisión sobre la inteligencia artificial - un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza (COM(2020) 65 final).

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

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

⁴⁷ Se basará en el trabajo existente del Centro Común de Investigación. El protocolo se desarrollará en primer lugar para el futuro Sistema de Correspondencias Biométricas compartido, en el contexto del Sistema de Entradas y Salidas, y se ampliará al Sistema de Información de Schengen en una fase posterior.

supervisión y vigilancia continuas del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad a lo largo de todo el ciclo de vida de la inteligencia artificial. La identificación biométrica remota y otras tecnologías de vigilancia intrusiva podrían considerarse algunas de las aplicaciones de inteligencia artificial de alto riesgo que tendrían que cumplir requisitos específicos y ser sometidas a una evaluación de la conformidad *ex ante*.

Empleo, educación, salud y vivienda

A pesar del avanzado marco jurídico contra la discriminación, persisten las desigualdades en el acceso al empleo, la educación, la atención sanitaria y la vivienda, y la legislación debe completarse con medidas políticas. Cuando la protección jurídica no sea suficiente, la Comisión luchará contra el racismo también a través de programas de políticas y financiación.

El **pilar europeo de derechos sociales** tiene por objeto aportar equidad a la vida cotidiana de todos los ciudadanos, ya estén estudiando, trabajando, buscando empleo o sean jubilados; de que vivan en ciudades o en zonas rurales; independientemente de cualquier característica personal, incluido el origen racial o étnico. El Plan de acción sobre el pilar europeo de derechos sociales, que presentará la Comisión en 2021 seguirá apoyando la igualdad en el mercado laboral, también para las personas de origen racial o étnico minoritario⁴⁸. Asimismo en 2021, la Comisión presentará una **Garantía Infantil** destinada a garantizar una mejor inclusión social de todos los niños necesitados y a garantizar su acceso a servicios clave.

Tener una Europa próspera y social depende de todos nosotros. Sin embargo, la crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto, las desigualdades, o incluso las ha exacerbado. Aprovechando plenamente las posibilidades que ofrecen **Next Generation EU** y el **Instrumento de Apoyo Técnico** para las Reformas Estructurales, la Comisión colaborará con los Estados miembros para garantizar que el apoyo en ámbitos como el mercado laboral, la educación y la formación, la protección social, la asistencia sanitaria y la vivienda contribuya a la igualdad.

En el período de programación 2021-2027, los fondos de la UE apoyarán los esfuerzos de los Estados miembros para promover la inclusión social⁴⁹ garantizando la igualdad de oportunidades para todos y luchando contra la discriminación. Los fondos de la UE promoverán el desarrollo de infraestructuras y la igualdad de acceso al mercado laboral, a la asistencia sanitaria y social, a la vivienda y a servicios de alta calidad, no segregados e inclusivos en educación y formación, para todos, en particular para los grupos desfavorecidos.

- Empleo

En el ámbito del empleo, la prohibición de discriminación abarca los motivos de sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, orientación sexual y religión o convicciones. No obstante, la discriminación en el trabajo o en la búsqueda de empleo está muy extendida; puede revestir numerosas formas y afecta a determinados grupos más que a otros⁵⁰. Las personas de

⁴⁸ Comunicación sobre [Una Europa social fuerte para unas transiciones justas](#) [COM(2020) 14 final].

⁴⁹ En particular, el Fondo Social Europeo Plus (FSE +) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER). En el marco del FSE + propuesto, los Estados miembros deben asignar al menos el 25 % de la financiación del FSE + a medidas que fomenten la inclusión social y vayan destinadas a los más necesitados. Se aspira también a un objetivo global del 4 % para apoyar a los más vulnerables. Aparte del objetivo específico del FSE +, pueden utilizarse otros instrumentos de financiación de la UE para la integración de colectivos marginados.

⁵⁰ Véanse FRA (2017a) y FRA (2017b). Por ejemplo, al preguntarles por sus experiencias en los 12 meses anteriores a la encuesta, el 13 % de los encuestados musulmanes respondió que se sintió discriminado al

ascendencia africana, por ejemplo, ven una disociación especialmente marcada entre la calidad de su empleo y su nivel de educación, que se manifiesta en una tasa de trabajo peor remunerado entre las personas con un título superior en comparación con la población en general⁵¹. Hay pruebas de que a los candidatos que se identifican abiertamente como musulmanes en sus currículos los convocan a menos entrevistas de trabajo en comparación con candidatos igualmente cualificados con un curriculum vitae sin connotaciones religiosas⁵². También hay una tasa mucho mayor de jóvenes de origen norteafricano, de ascendencia africana o de comunidades gitanas que no trabajan, ni estudian ni reciben formación, en comparación con la población general⁵³. Es probable que los retos se agraven con la crisis de la COVID-19, ya que las recesiones económicas tienden a exacerbar las desigualdades. A este respecto, la plena aplicación y ejecución de los instrumentos jurídicos existentes es fundamental. El Plan de acción sobre el pilar europeo de derechos sociales también contribuirá a combatir mejor la discriminación en el ámbito del empleo.

Por otra parte, contar con las capacidades adecuadas significa poder obtener un empleo más fácilmente, conservar el empleo y navegar por las transiciones laborales. Esto requiere la igualdad de acceso a oportunidades adicionales de mejora de las capacidades para todos, independientemente del origen racial o étnico, así como de otros motivos de discriminación. La Comisión ha adoptado recientemente una **Agenda de Capacidades Europea**⁵⁴ con la justicia social como piedra angular, incluida una **Recomendación del Consejo sobre educación y formación profesionales** (EFP), en la que se pide que los programas de EFP sean inclusivos para los grupos vulnerables, incluidas las personas de origen racial o étnico minoritario⁵⁵. Los jóvenes de grupos desfavorecidos, como los pertenecientes a minorías étnicas o raciales o los migrantes, se enfrentan a obstáculos adicionales para acceder al mercado laboral. La **Garantía Juvenil reforzada** reconoce este problema y recomienda a los Estados miembros que intensifiquen el contacto con los jóvenes más vulnerables y presten la debida atención a cualquier forma de discriminación⁵⁶. La **Red Europea de Servicios Públicos de Empleo** (SPE) hará un inventario de los enfoques de no discriminación en los servicios públicos de empleo en toda la UE y fomentará el aprendizaje mutuo sobre esta base⁵⁷. Las empresas sociales y, más en general, la economía social también pueden ser pioneras en el movimiento contra la desigualdad racial, y su papel se abordará en el **Plan de acción europeo para la economía social** que presentará la Comisión en 2021.

- *Educación*

En consonancia con la Directiva sobre igualdad racial, los niños de todos los orígenes étnicos o raciales deben tener igualdad de acceso a la educación. Los profesores deben recibir formación para trabajar con todos los niños y ser sensibles a las necesidades de los alumnos

buscar trabajo. El 16 % de los gitanos encuestados y el 15 % de los norteafricanos tuvieron experiencias similares de discriminación al buscar trabajo.

⁵¹ FRA (2018), [Ser negro en la UE](#).

⁵² Véase el proyecto de investigación Horizonte 2020 sobre crecimiento, igualdad de oportunidades, migración y mercados (GEMM): <http://gemm2020.eu/>

⁵³ Por ejemplo, hasta el 76 % de los jóvenes de ascendencia africana en Austria no trabajan, ni estudian ni reciben formación, frente al 8 % de la población general (FRA (2018), [Ser negro en la UE](#)).

⁵⁴ Comunicación [Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia](#) [COM(2020) 274 final].

⁵⁵ COM(2020) 275 final.

⁵⁶ Propuesta de Recomendación del Consejo sobre Un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil (COM(2020) 277 final).

⁵⁷ Comunicación sobre Apoyo al empleo juvenil: un puente hacia el empleo para la próxima generación (COM(2020) 276 final).

de distintos orígenes, así como a las cuestiones relacionadas con la discriminación racial. Las escuelas deben ser lugares seguros, sin intimidación, racismo ni discriminación. Hay que enseñar a los niños la igualdad, el respeto y la inclusión desde pequeños y capacitarlos para promover estos valores entre sus iguales y en sus comunidades⁵⁸.

Si bien la responsabilidad del contenido y la organización de los sistemas de educación y formación recae en los Estados miembros, el refuerzo de la educación inclusiva es una de las prioridades de la cooperación de la UE. La inclusión y la equidad en la educación serán una de las dimensiones prioritarias del **Espacio Europeo de Educación**. Este imperativo de inclusión y equidad se aplica igualmente al aprendizaje y la educación digitales, en el marco del **Plan de Acción de Educación Digital actualizado** que se presentará este año. La Comisión presentará en 2021 una estrategia global sobre los derechos del niño, con medidas para luchar contra el racismo y la discriminación. Las escuelas desempeñan un papel fundamental a la hora de ayudar a reducir los estereotipos y los prejuicios raciales entre los niños.

Los jóvenes también pueden desempeñar un papel importante en la lucha contra el racismo y la discriminación. La Comisión, junto con los Estados miembros, recogió las voces de los jóvenes europeos a través del proceso de diálogo con los jóvenes de la UE, del que salieron 11 metas de la juventud europea⁵⁹. Presentan una visión de una Europa que permita a los jóvenes desarrollar todo su potencial, promover la igualdad y unas sociedades inclusivas.

Erasmus + financia proyectos que contribuyan a la integración de personas pertenecientes a minorías étnicas o raciales⁶⁰. Del mismo modo, el **Cuerpo Europeo de Solidaridad** puede promover actividades solidarias orientadas a luchar contra el racismo y la discriminación, y ampliar la participación⁶¹. Los futuros programas⁶² garantizarán el esfuerzo para promover la inclusión social y mejorar el acercamiento a las personas con menos oportunidades, entre otras cosas, abordando los obstáculos a los que se enfrentan los grupos y minorías infrarrepresentados para acceder a las oportunidades que ofrecen los programas, y equipando a los organizadores de proyectos y a los participantes para que sean sensibles a la hora de interactuar con personas de distintos orígenes.

La **Red para la Sensibilización frente a la Radicalización**⁶³ apoyará los esfuerzos de profesores, trabajadores en el ámbito de la juventud y la comunidad en general de todos los grupos de edad para hacer frente a la polarización de los debates y a la estigmatización en el aula.

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_es; [están](#) incluidas en la Estrategia de la UE para la Juventud 2019-2027.

⁶⁰ Desde 2014, Erasmus + ha apoyado unos 26 000 proyectos (con más de 708 000 participantes) que abordan temas como la igualdad y la no discriminación, el diálogo intercultural e interreligioso y la inclusión.

⁶¹ Desde 2018, el Cuerpo Europeo de Solidaridad ha apoyado 2 100 proyectos sobre estos temas, con la participación de 14 500 jóvenes.

⁶² La estrategia abarcará todos los ámbitos de la educación, la formación, la juventud y el deporte y se desarrollará a lo largo de toda la duración de los futuros programas Erasmus + y del Cuerpo Europeo de Solidaridad.

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

- *Salud*

La crisis de la COVID-19 ha puesto de manifiesto⁶⁴ las consecuencias de las desigualdades existentes en materia de salud que sufren las personas de origen racial o étnico minoritario⁶⁵. El racismo traumatiza y, por tanto, también puede afectar a la salud mental de las personas. El nuevo **Programa «La UE por la Salud»** y el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer abordarán las desigualdades en materia de salud teniendo en cuenta las necesidades específicas de los diferentes grupos. El intercambio de buenas prácticas entre profesionales sanitarios de toda la UE y los debates con las organizaciones de pacientes y la sociedad civil contribuirán a garantizar un enfoque centrado en el paciente que incluya las necesidades específicas de las personas de origen racial o étnico minoritario. La **Plataforma de Política Sanitaria de la UE**⁶⁶ prestará especial atención a la reducción de las desigualdades basadas en el origen racial o étnico y transmitirá las propuestas de la sociedad civil a los responsables de las políticas sanitarias a escala nacional y de la UE. Se pedirá al **Grupo director sobre promoción de la salud, prevención de enfermedades y gestión de las enfermedades no transmisibles**⁶⁷ que seleccione buenas prácticas sobre la inclusión de las personas de origen racial o étnico minoritario en las estrategias de prevención sanitaria que se ampliarán con el apoyo presupuestario de la UE. También podrían contribuir a esta labor otros proyectos de investigación en el marco de **Horizonte Europa**. Debe llevarse a cabo una investigación sobre los determinantes socioeconómicos de la salud desde la perspectiva racial.

- *Vivienda*

Las personas que sufren discriminación racial corren mayor riesgo de vivir en condiciones insalubres y de segregación residencial⁶⁸. La discriminación en el mercado de la vivienda⁶⁹ refuerza la segregación⁷⁰, con un efecto dominó en términos de oportunidades educativas o de empleo y, en el caso de las familias con hijos, un impacto negativo significativo en el desarrollo de los niños.

⁶⁴ Véase «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 Según (FRA) EU-MIDIS II, el porcentaje de mujeres romaníes de 50 años o más que declaraban que su estado de salud era «malo» o «muy malo» era casi el doble que el de las mujeres no romaníes (55 % y 29 %, respectivamente).

⁶⁶ La Plataforma de Política Sanitaria de la UE (<https://webgate.ec.europa.eu/hpf/>) es una herramienta interactiva para impulsar los debates sobre cuestiones de salud pública y compartir conocimientos y buenas prácticas. Reúne a 7 000 grupos de organizaciones no gubernamentales registradas y a partes interesadas, invitándoles a dialogar entre ellos y con la Comisión, poner en común su experiencia en declaraciones conjuntas y difundir acciones entre un público amplio.

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

⁶⁸ Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, [The Cost on Non-Europe in the area of Equality and the Fight against Racism and Xenophobia](#).

⁶⁹ Según el informe de la FRA «Ser negro en la UE», casi la mitad de los encuestados vive en condiciones de hacinamiento (45 %), frente al 17 % de la población general de la UE. Una décima parte de los encuestados (12 %) vive en condiciones de hacinamiento y de privación grave en la vivienda, con goteras en el tejado, podredumbre en las paredes o ventanas, sin baño/ducha ni aseo dentro de la vivienda, o en alojamientos demasiados oscuros.

⁷⁰ La segregación se caracteriza por la separación física y social de los miembros de un grupo marginado de los miembros de grupos no marginados y por un acceso desigual a servicios generales, inclusivos y de calidad. Véase http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/informat/2014/thematic_guidance_fiche_segregation_en.pdf

Las autoridades nacionales y locales son las principales responsables de las medidas⁷¹ para prevenir o solventar la segregación social y residencial⁷². Los **fondos de la política de cohesión**⁷³ seguirán siendo instrumentos clave durante el período 2021-2027 para apoyar acciones de vivienda no segregadas y garantizar el acceso a servicios generales integradores y de calidad. El cumplimiento de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE seguirá siendo esencial, excluyendo el apoyo financiero a acciones que contribuyan a crear cualquier forma de nueva segregación. La iniciativa de la Comisión «oleada de renovación» fomentará la eficiencia energética en la vivienda social y otras viviendas para rentas más bajas.

La Comisión:

- garantizará que el marco legislativo sobre la IA abordará específicamente el riesgo de sesgo y discriminación a causa de los sistemas de IA;
- utilizará medidas políticas y programas de financiación para luchar contra el racismo y la discriminación en el acceso al empleo, la educación y la formación, la asistencia sanitaria, la protección social y la vivienda;
- garantizará que la próxima estrategia global sobre los derechos del niño cuente con medidas concretas para luchar contra el racismo y la discriminación.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- redoblar esfuerzos para evitar actitudes discriminatorias por parte de las autoridades policiales y judiciales y para aumentar la credibilidad de la labor policial contra los delitos motivados por el odio;
- cartografiar las respuestas nacionales al extremismo violento y señalar las lagunas y buenas prácticas para combatirlo.

La FRA debe recopilar datos y difundir buenas prácticas que promuevan una actuación policial justa. La CEPOL debe ofrecer programas de formación eficaces.

3. Racismo estructural: abordar el problema subyacente

El racismo está a menudo profundamente arraigado en la historia de nuestras sociedades, entrelazado con sus raíces y normas culturales. Puede reflejarse en la forma en que funciona la sociedad, cómo se distribuye el poder y cómo interactúan los ciudadanos con el Estado y los servicios públicos. Puede ser inconsciente y a menudo se percibe en que no refleja los intereses de las personas afectadas por el racismo, aunque no sea necesariamente un intento directo de excluirlas. Dado que el impacto del racismo estructural puede ser tan profundo y nocivo como el racismo individual, su existencia debe reconocerse y abordarse a través de políticas proactivas. Una perspectiva interseccional profundiza en la comprensión del racismo estructural y hace que las respuestas sean más eficaces.

⁷¹ Aquí entra una amplia gama de acciones, como el desarrollo de infraestructuras en los servicios públicos, el empleo, la educación y la formación, las medidas sanitarias y de vivienda y el empoderamiento comunitario.

⁷² Pueden detectarse los colectivos marginados y segregados mediante la elaboración de mapas de la pobreza en el nivel 3 e inferiores de la Nomenclatura Común de Unidades Territoriales Estadísticas (NUTS).

⁷³ Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), Fondo de Cohesión y Fondo Social Europeo + (FSE+).

3.1. Políticas para invertir la tendencia

Luchar contra los estereotipos y sensibilizar sobre la historia

Los estereotipos pueden tener siglos de antigüedad y estar muy arraigados en las actitudes, con tendencia a autoperpetuarse. Muy a menudo, los estereotipos se ven reforzados por una tendencia hacia divisiones sociales que sitúan a las minorías en un espacio diferente de la mayoría, tanto social como físicamente.

Los prejuicios y estereotipos pueden abordarse, en primer lugar, reconociendo las **raíces históricas del racismo**. El colonialismo, la esclavitud y el Holocausto están arraigados en nuestra historia y tienen consecuencias profundas para la sociedad actual. Garantizar la memoria histórica es una parte importante del fomento de la inclusión y el entendimiento: la UE debería, por ejemplo, conmemorar explícitamente fechas emblemáticas relacionadas con el racismo, como el **Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud**⁷⁴, tal como propone el Parlamento Europeo⁷⁵. La historia y la enseñanza de la historia son un aspecto importante de la programación educativa del **Consejo de Europa**⁷⁶. En julio de 2020, el Consejo de Europa adoptó una Recomendación en la que pedía la inclusión de la historia de los gitanos o los travellers en los planes de estudios y el material didáctico de los centros escolares. Como parte de la acción de la UE en el ámbito de la **cultura y los valores**, Europa Creativa y el Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores ofrecerán apoyo a proyectos que aspiren a eliminar barreras y fomenten la inclusión social y la participación de los grupos infrarrepresentados y desfavorecidos, incluidos aspectos como el lugar de las minorías en la sociedad europea y el legado histórico del colonialismo.

La forma en que las personas de origen racial o étnico minoritario están representadas en los **medios de comunicación**, si es que están representadas, puede reforzar los estereotipos negativos, y su infrarrepresentación en las profesiones de los medios de comunicación refuerza aún más esta tendencia. Para un debate democrático equilibrado es necesario contar con unos medios de comunicación independientes y plurales. Facilitar una representación equilibrada y positiva, sensibilizando a los periodistas y mejorando su conocimiento al respecto, así como fomentar la alfabetización mediática, son formas esenciales de contribuir a unas sociedades inclusivas. Basándose en los seminarios sobre los gitanos⁷⁷, la Comisión desarrollará una serie de seminarios sobre estereotipos raciales y étnicos en los que participarán periodistas, organizaciones de la sociedad civil y representantes de personas de origen racial o étnico minoritario. Además, la Comisión está trabajando con la Federación Europea de Periodistas en una serie de seminarios en línea previstos para principios de 2021 que sensibilicen y fomenten una imagen equilibrada sobre los musulmanes y el islam. Los sectores culturales y creativos se enfrentan a retos similares, como la infrarrepresentación entre los cineastas o los estereotipos en otros productos culturales. Al mismo tiempo, estos sectores pueden ser poderosos instrumentos para vehicular la igualdad, la diversidad y la inclusión.

De 2021 en adelante, partiendo de la experiencia adquirida con iniciativas anteriores, la Comisión promoverá la sensibilización a través de actividades de comunicación específicas.

⁷⁴ Entre las fechas emblemáticas están el Día Internacional de Conmemoración del Holocausto (27 de enero), el Día Internacional contra la Discriminación Racial (21 de marzo), el Día Europeo de Conmemoración del Holocausto Gitano (2 de agosto) y el Día Internacional para la Abolición de la Esclavitud (2 de diciembre).

⁷⁵ Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de marzo de 2019, sobre los derechos fundamentales de las personas de ascendencia africana en Europa.

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

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

Esto incluirá contactar con personalidades de alto nivel de la política, el deporte, la empresa o la cultura e invitar a organizaciones de relevancia para que presten su apoyo.

Uno de los objetivos de la **desinformación** puede ser centrarse en las minorías en particular, así como fomentar la agitación social en general. La pandemia de COVID-19 ha dado numerosos ejemplos de ello⁷⁸. El trabajo del **Observatorio Europeo de los Medios de Comunicación Digitales** para apoyar a los verificadores de datos y a los investigadores en la lucha contra la desinformación se centrará, en particular, en la desinformación y las creencias conspiratorias que tienen por objeto los grupos minoritarios. Mitigar los discursos de discriminación racial difundidos a través de la desinformación es también una parte importante de las campañas de alfabetización mediática. Los proyectos de «**Alfabetización mediática para todos**»⁷⁹ apoyan estos objetivos. Este trabajo seguirá desarrollándose en el próximo plan de acción para la democracia europea y en el plan de acción para los medios de comunicación y el sector audiovisual.

La acción de la UE sobre el **deporte** da también prioridad a proyectos que contrarresten los estereotipos y promuevan la inclusión social a través del deporte, incluso en cooperación con organizaciones clave, como la Unión de Federaciones Europeas de Fútbol (UEFA) y la Federación Internacional de Asociaciones de Fútbol (FIFA)⁸⁰. En el Programa Erasmus+ 2021-2027⁸¹, la atención especial a los deportes de base⁸² facilitará que participe gente de todos los orígenes, incluso miembros de grupos raciales o étnicos minoritarios. El sector cultural, desde la música hasta el cine y las artes escénicas, es un espacio poderoso para promover la inclusión y luchar contra el racismo.

Datos adecuados para optar por políticas con conocimiento de causa

Disponer de datos precisos y comparables es esencial para que los responsables políticos y los ciudadanos puedan evaluar la magnitud y la naturaleza de la discriminación sufrida y para diseñar, adaptar, supervisar y evaluar las políticas. Para ello es necesario **desglosar los datos en función del origen étnico o racial**⁸³. Sin embargo, en comparación con los datos sobre otros motivos de discriminación, como el sexo, la discapacidad y la edad, estos datos son relativamente escasos. Entre los obstáculos figuran los problemas a la hora de establecer una metodología común, ya que algunos Estados miembros recopilan estos datos, mientras que otros evitan deliberadamente este enfoque. Como consecuencia, muchas encuestas se centran en la percepción de la discriminación o utilizan indicadores como la nacionalidad o el país de nacimiento. La recogida de datos fiables y comparables a escala europea y nacional es un requisito previo esencial para una acción eficaz.

⁷⁸ Comunicación conjunta La lucha contra la desinformación acerca de la COVID-19: contrastando los datos [JOIN (2020) 8].

⁷⁹ Las acciones preparatorias apoyan nuevos materiales educativos para luchar contra la desinformación y diseñan formas de concienciar sobre las técnicas comúnmente utilizadas por agentes malintencionados con el fin de crear, distribuir y amplificar la desinformación a través de internet.

⁸⁰ Entre las iniciativas conjuntas están las campañas UEFA Respect, #EqualGame y #WePlayStrong y las campañas FIFA #stopracism y #stopviolence.

⁸¹ COM (2018) 367 final.

⁸² Es decir, cualquier actividad deportiva organizada que practican a escala local deportistas aficionados, y el deporte para todos.

⁸³ La Conferencia Mundial de las Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia de 2002 y el Programa de Acción de Durban ya respaldaron la necesidad de recopilar datos desglosados en las estadísticas de población, con el consentimiento explícito de los encuestados, sobre la base de su autoidentificación y de conformidad con las normas en materia de derechos humanos que protegen la privacidad; https://www.un.org/es/events/pastevents/cmcr/durban_sp.pdf

La **FRA** desempeña un papel importante, por ejemplo colaborando con la Comisión para apoyar los esfuerzos de los Estados miembros por mejorar la recogida y el registro de datos sobre delitos motivados por el odio. En los próximos dos años la FRA realizará nuevas encuestas sobre la situación de los inmigrantes y descendientes de inmigrantes, y sobre la discriminación y los delitos motivados por el odio contra los judíos. Seguirán realizándose periódicamente encuestas del **Eurobarómetro** sobre la discriminación⁸⁴, de modo que los cambios de actitud y percepciones puedan ser objeto de seguimiento a lo largo del tiempo.

Los **organismos para la igualdad** pueden cooperar provechosamente en examinar sus propios sistemas de recogida de datos sobre igualdad, solventar los obstáculos que impiden que dichos sistemas sean eficaces o comparativos e interoperables, y estudiar la mejor manera de mejorar y coordinar su recogida de datos. La Comisión apoyará los esfuerzos para desarrollar dicha coordinación.

Sin embargo, es necesario un paso más significativo hacia un **nuevo enfoque de recogida de datos en materia de igualdad**. Un requisito previo para avanzar hacia un conjunto común de datos es el pleno respeto de las normas constitucionales, la legislación de la UE en materia de protección de datos y la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Deben establecerse salvaguardias para garantizar que los datos sensibles sobre igualdad no puedan relacionarse con la persona. Esto implica el pleno cumplimiento de las normas en materia de protección de datos, en particular para mitigar cualquier riesgo potencial de uso indebido o abuso. La Comisión organizará una mesa redonda sobre datos en materia de igualdad que reunirá a las principales partes interesadas⁸⁵ para examinar los obstáculos que se oponen a la recogida de datos relacionados con el origen racial o étnico y buscar vías hacia un enfoque más armonizado, en particular sobre datos interseccionales, por ejemplo, en lo que se refiere a la religión o las convicciones y al género. El objetivo debe ser que los **Estados miembros**, respetando plenamente sus contextos nacionales, avancen hacia la **recogida de datos desglosados en función del origen racial o étnico**, con el fin de captar tanto las experiencias subjetivas de discriminación y victimización como los aspectos estructurales del racismo y la discriminación. Estos datos deben ser exhaustivos, fiables, regulares y oportunos; integrarse en las encuestas nacionales y de la UE; y ser tanto representativos como comparables⁸⁶.

En 2021, en la Encuesta de Población Activa de la UE, **Eurostat** incluirá un módulo especial sobre la situación del mercado laboral de los migrantes, con aspectos relacionados con la discriminación en el trabajo.

La Comisión:

- llevará a cabo una serie de acciones para abordar los estereotipos raciales y étnicos con los medios de comunicación, la sociedad civil y los representantes de personas de origen racial o étnico minoritario;
- emprenderá acciones para impulsar un enfoque coherente en materia de recogida de datos sobre igualdad, en particular por lo que se refiere a los datos desglosados por

⁸⁴ Seguimiento del [2019 Eurobarometer 493 on Discrimination in the EU](#) y sus antecesores.

⁸⁵ Incluidos los organismos para la igualdad, la sociedad civil, el mundo académico, las instituciones de la UE, las autoridades de la UE como el Supervisor Europeo de Protección de Datos, la FRA y otras agencias de la UE, las empresas, los institutos de estadística, los trabajadores sanitarios, las organizaciones internacionales, los representantes de los Estados miembros, etc.

⁸⁶ Véanse las [Directrices](#) elaboradas en el Subgrupo de datos sobre igualdad del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad. Véanse también los «[Principios y recomendaciones para los censos de población y habitación](#)» de la [División de Estadística de las Naciones Unidas](#).

origen racial o étnico.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- abordar activamente los estereotipos raciales y étnicos a través de los medios de comunicación, la educación, la cultura y el deporte;
- mejorar la recogida de datos desglosados por origen racial o étnico.

3.2. Un marco para la obtención de resultados: aprovechar los instrumentos de la UE hasta el final

Acción a nivel local, regional, nacional e internacional

- Planes nacionales de acción

Es necesario atajar el racismo a todos los niveles y debe ser abordado de forma holística. Los planes nacionales de acción han demostrado ser para los Estados miembros una manera eficaz de ofrecer una respuesta rotunda contra el racismo y la discriminación racial, y al mismo tiempo de adaptar las acciones concretas a sus propias circunstancias. Sin embargo, según el último informe de la FRA, solo cerca de la mitad de los Estados miembros cuentan ya con dichos planes⁸⁷. La Comisión anima a **todos los Estados miembros a elaborar y adoptar planes nacionales de acción contra el racismo y la discriminación racial**. Además de orientar el trabajo de la lucha contra el racismo en el contexto nacional, los planes de acción podrían utilizarse como herramientas para compartir buenas prácticas entre Estados miembros.

La Comisión propone trabajar con los Estados miembros para identificar principios rectores comunes para los planes nacionales de acción, con una estrecha participación de la sociedad civil y los organismos de igualdad. A finales de 2021, la Comisión presentará los principios fundamentales y los elementos necesarios para elaborar planes nacionales de acción eficaces⁸⁸. Esto podría servir de base para que todos los Estados miembros elaboren y adopten planes nacionales de acción de aquí a finales de 2022.

Los principios rectores comunes podrían incluir los siguientes elementos:

- ✓ seguir los ámbitos políticos⁸⁹ establecidos en este plan de acción en relación con el nivel de la UE, como la legislación para combatir el racismo, la lucha contra la discriminación ejercida por los cuerpos y fuerzas de seguridad o la no discriminación en educación y formación, empleo, sanidad y vivienda; basarse en una evaluación exhaustiva de las

⁸⁷ Según el informe de la FRA de 2020 (junio de 2020, FRA), quince Estados miembros han promovido planes de acción gubernamentales contra el racismo, la discriminación racial o étnica y la intolerancia asociada en 2019 (Alemania, Bélgica, Chequia, Croacia, Eslovaquia, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Lituania, Países Bajos, Portugal, Suecia y Reino Unido).

⁸⁸ Este trabajo se llevará a cabo con un nuevo subgrupo mixto compuesto por expertos del Grupo de Alto Nivel sobre la Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y otras Formas de Intolerancia y del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación.

⁸⁹ Legislación en materia de no discriminación y papel de los organismos para la igualdad; incitación al odio y delitos de odio; elaboración ilícita de perfiles por parte de los cuerpos y fuerzas de seguridad; riesgos que plantean las nuevas tecnologías; estereotipos y conciencia histórica; acceso equitativo a la educación, el empleo, la sanidad y la vivienda; integración de las cuestiones relativas a la igualdad de género a nivel nacional; implicación de los niveles regional y local; financiación para la lucha contra el racismo; recogida de datos y diálogo con la sociedad civil.

medidas necesarias a nivel nacional en todos los ámbitos establecidos en el plan de acción;

- ✓ ajustarse al contexto social, histórico y cultural y a las características específicas del país⁹⁰ para hacer frente a las necesidades más apremiantes;
- ✓ lograr la participación de las autoridades regionales y locales, así como de la sociedad civil y de los organismos para la igualdad en su concepción, implementación y evaluación;
- ✓ incluir la recogida de datos y la identificación de indicadores para medir los avances;
- ✓ basarse en la Guía práctica⁹¹ de la Oficina de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, así como en los elementos y principios clave identificados sobre cómo elaborar dichos planes.

La Comisión invita a los Estados miembros a informar periódicamente sobre la aplicación efectiva de los planes nacionales de acción. Esto resultará muy útil para el intercambio de buenas prácticas, el aprendizaje mutuo y para realizar una valoración del progreso a nivel nacional y de la UE. La Comisión propone elaborar informes periódicos sobre la aplicación efectiva de los planes nacionales de acción contra el racismo y presentar el primer informe a finales de 2023.

- *Mobilización de los niveles regional y local para lograr efectos significativos sobre el terreno*

Las autoridades locales tienen mucha experiencia en la elaboración de estrategias eficaces para luchar contra el racismo y en la creación de redes⁹². La Comisión seguirá apoyando estos programas y redes⁹³. Por ejemplo, estos temas podrían debatirse a través del **programa URBACT** (apoyado por la financiación de la política de cohesión y que conecta a los responsables de políticas urbanas). Este trabajo también puede basarse en la cooperación con la red de las principales ciudades europeas (EUROCITIES) y con la **coalición europea de ciudades contra el racismo**⁹⁴, liderada por la UNESCO. Otras iniciativas locales, como el programa Internacional de Cooperación Urbana (IUC)⁹⁵ o el Pacto de los Alcaldes para el Clima y la Energía⁹⁶ podrían servir también de plataformas o de modelos para seguir desarrollando acciones a nivel de las ciudades que fomenten la igualdad racial, además de apoyar la inclusión social mediante ámbitos como la lucha contra la pobreza energética o el acceso a una vivienda digna.

Los proyectos de las **redes de ciudades**⁹⁷ deben dar prioridad a la sensibilización y la creación de conocimiento sobre el papel en la sociedad y la cultura europeas de las personas

⁹⁰ Como la composición de la población, circunstancias históricas y jurídicas específicas, y el grado de prevalencia cotidiana de la discriminación.

⁹¹ <https://www.refworld.org/docid/5566debe4.html>. La Guía insta a los países a fijar metas y medidas, designar órganos responsables del Estado, establecer un calendario de fechas propuestas, incluir indicadores de resultados y prever mecanismos de seguimiento y evaluación.

⁹² Entre las redes principales figuran las Ciudades de la UE contra la Radicalización, las Ciudades Nórdicas Seguras, la Red de Ciudades Fuertes y el Foro Europeo para la Seguridad Urbana.

⁹³ Como la Asociación sobre la Inclusión de los Migrantes y Refugiados en el marco de la Agenda Urbana para la UE - véase <https://www.inclusionpartnership.com>.

⁹⁴ Véase <https://www.eccar.info/>

⁹⁵ Véase <https://iuc.eu/na/home/>

⁹⁶ La iniciativa fue lanzada por la Comisión en 2008 y actualmente el Pacto de los Alcaldes es el mayor movimiento mundial de ciudades activas en el ámbito de la energía y el clima, que funciona en 59 países y comprende 10 117 autoridades locales.

⁹⁷ En los que una asociación de ciudades profundiza e intensifica su cooperación y debate sobre determinados problemas https://eacea.ec.europa.eu/europe-for-citizens/funding_en

de origen racial o étnico minoritario. Con el fin de dar reconocimiento y visibilidad a los esfuerzos de las ciudades por implantar políticas de inclusión sólidas a nivel local, la Comisión pondrá en marcha con carácter anual la designación de la **Capital Europea de la Inclusión y la Diversidad**.

Las **zonas rurales** se enfrentan a problemas específicos, como su lejanía, la proporción relativamente elevada de recién llegados en la población (suelen ser el primer punto de llegada de los emigrantes), una potencial falta de servicios e infraestructuras básicos, y unos índices más altos de pobreza y desempleo. Los fondos de la UE complementan la acción nacional para hacer frente a los retos de las comunidades rurales vulnerables⁹⁸ que la futura visión a largo plazo para las zonas rurales también intentará remediar.

- *Colaboración con el sector privado*

Las organizaciones empresariales y las empresas individuales tiene un papel clave que desempeñar a la hora de garantizar la no discriminación, la diversidad y la inclusión. Al adherirse a las **Cartas de la Diversidad**⁹⁹, las organizaciones se comprometen voluntariamente a crear y mantener un entorno de trabajo inclusivo para sus empleados, independientemente de su sexo, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad u orientación sexual. **En mayo de 2021**, durante el **mes europeo de las Cartas de la Diversidad**, la Comisión organizará un evento de alto nivel que reunirá a los responsables políticos, los máximos responsables de las empresas firmantes de las Cartas de la Diversidad y otras partes interesadas para examinar y fomentar la consideración del origen racial y étnico en las estrategias de diversidad. A esto se unirá un **conjunto de herramientas en línea** para ayudar a las empresas a evaluar su diversidad interna y estrategias de diversidad basadas en encuestas del personal ajustables, un cuestionario descargable y recomendaciones para mejorar la diversidad en su organización sobre la base de los resultados de la evaluación.

Integración

A la hora de elaborar políticas, desde la inclusión social hasta la IA, desde el Pacto Verde hasta la inclusión digital, y desde la forma de evitar la incitación al odio hasta las políticas de inmigración, la integración de la dimensión de igualdad también incluye garantizar que las políticas nacionales y de la UE **redundan en interés de todas las personas, sea cual sea su origen racial o étnico**. La Comisión procurará garantizar que la lucha contra la discriminación por motivos concretos y sus interrelaciones con otros motivos de discriminación, como el sexo, la discapacidad, la edad, la religión o la orientación sexual, esté integrada en todas las políticas, la legislación y los programas de financiación de la UE. Una de las tareas del nuevo Grupo de Trabajo sobre la Igualdad es garantizar la plena cobertura de todos los ámbitos estratégicos. Se elaborarán directrices y formación en materia de integración en apoyo de todos los interesados en la integración de una perspectiva de igualdad en todas las fases de las intervenciones de la UE, y se fomentará que las organizaciones que representan a personas de origen racial o étnico minoritario sean consultadas de forma más activa a lo largo de todo el proceso de elaboración de las políticas de la Comisión. Las otras instituciones de la UE y las autoridades nacionales deben también

⁹⁸ Por ejemplo Leader, el instrumento de la política agrícola común (PAC) que parte de la comunidad, financiado por el Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural, apoya el desarrollo de comunidades rurales inclusivas.

⁹⁹ Actualmente hay Cartas de Diversidad en veinticuatro Estados miembros con más de 12 000 firmantes (empresas, instituciones públicas, organizaciones no gubernamentales, universidades, sindicatos) y más de 16 millones de empleados en total; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management_en

participar en las herramientas y prácticas de integración satisfactoria.

Los Estados miembros podrán obtener asistencia técnica para integrar la igualdad en los procesos de elaboración de políticas y reformas a través del Instrumento de Apoyo Técnico.

Mobilización de fondos de la UE

El presupuesto de la UE apoya y seguirá apoyando el logro de objetivos de igualdad, tanto a través de las acciones propuestas como de la integración. Con unos programas bien diseñados, una ejecución eficiente y unas combinaciones inteligentes de financiación dentro de un marco jurídico sólido se puede sacar el máximo partido de los recursos disponibles, garantizando que los fondos lleguen a quienes más los necesitan. La propuesta de la Comisión para el próximo **marco financiero plurianual** (MFP) ofrece una serie de oportunidades importantes para apoyar la no discriminación y a las personas de origen racial o étnico minoritario a través de la financiación de la UE. Si bien el nuevo **programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores** cuenta con objetivos específicos para luchar contra la discriminación, el racismo y la xenofobia, hay otros fondos que también contribuirán a apoyar inversiones que promuevan la igualdad y la inclusión, como **Horizonte Europa**.

Como parte de **NextGenerationEU**, el nuevo Mecanismo de Recuperación y Resiliencia apoyará las inversiones y reformas esenciales para lograr una recuperación duradera y fomentará la resiliencia económica y social y la cohesión social¹⁰⁰. Este apoyo a los Estados miembros brindará la posibilidad de fomentar la inclusión de grupos vulnerables, incluidos los gitanos y otras personas de origen racial o étnico minoritario.

Las organizaciones de la sociedad civil son agentes cruciales en la lucha contra el racismo y la discriminación. El objetivo de la Comisión es, además de garantizar una cooperación activa con la sociedad civil, contribuir también a garantizar el apoyo financiero a las organizaciones no gubernamentales y a las organizaciones de base comunitaria. Para conseguirlo, la Comisión tratará de **crear una sólida cultura de asociación con los agentes de la sociedad civil** que promueva la inclusión social, los derechos fundamentales y la igualdad desde la concepción de las políticas hasta la fase de aplicación. La Comisión insta a los Estados miembros a que actúen del mismo modo.

Puesto que la mayor parte del presupuesto de la UE es ejecutado por los Estados miembros¹⁰¹, estos desempeñan un papel fundamental a la hora de diseñar políticas específicas y maximizar el uso de los programas de financiación para apoyar a las personas afectadas por el racismo y la discriminación. Se invita a los Estados miembros a que respondan a estas necesidades recurriendo a los fondos del MFP y de Next Generation EU. La Comisión velará por que los retos específicos de cada país en el ámbito de la inclusión y la discriminación se aborden adecuadamente en los próximos acuerdos de asociación y planes de la política agrícola común, y por que las medidas de fomento de la igualdad y la inclusión se apliquen por medio de programas operativos. Esta actuación también cuenta con el respaldo de las condiciones favorables aplicables a fondos específicos de la UE en 2021-

¹⁰⁰ Para poder recibir el apoyo, los Estados miembros tendrán que diseñar planes de recuperación y resiliencia que aborden, entre otras cosas, las consecuencias económicas y sociales de la crisis.

¹⁰¹ El 80 % del presupuesto de la UE se ejecuta en régimen de gestión compartida con los Estados miembros, por lo que la Comisión tiene pocas posibilidades de diseñar acciones sobre el terreno.

2027, propuestos por la Comisión para garantizar el respeto de los derechos fundamentales¹⁰², como la no discriminación, la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos¹⁰³.

Lucha contra el racismo y la discriminación en las políticas exteriores

El racismo es un problema mundial y es importante que las actuaciones internas y externas de la UE para prevenir y combatir el racismo sean coherentes y se refuercen mutuamente. La lucha contra el racismo y la discriminación por cualquier motivo es un objetivo fundamental de la agenda de derechos humanos en las relaciones exteriores de la UE y, como tal, está reflejada en los pertinentes acuerdos internacionales y documentos de política de acción exterior de la UE, incluido el plan de acción sobre derechos humanos y democracia 2015-2019¹⁰⁴, y será incluida en el que suceda a este para el período 2020-2024, que se adoptará en el último trimestre de 2020. Las Directrices de la UE sobre derechos humanos relativas a la no discriminación en la política exterior, adoptadas por el Consejo en 2019, ofrecen a las instituciones de la UE y los Estados miembros orientación conceptual y operativa en la lucha contra el racismo y la discriminación racial¹⁰⁵. Así mismo, la UE insta a los países de la ampliación a que cumplan el acervo de la UE en materia de lucha contra la discriminación, el racismo y la xenofobia. La política comercial de la UE también desempeña un papel importante a la hora de atajar la discriminación y el racismo¹⁰⁶.

El Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial es crucial para el combate de la UE contra el racismo en la cooperación y los diálogos políticos con los países socios y las organizaciones regionales e internacionales. Es muy probable que la crisis de la COVID-19 agrave aún más las desigualdades, en particular en el ámbito de la salud, donde las personas de origen racial o étnico minoritario y los refugiados son más vulnerables a los efectos de la pandemia¹⁰⁷. Los altos niveles de desigualdad también representan un obstáculo para el desarrollo sostenible y para la consecución de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Por lo que se refiere a la ayuda financiera, los valores de la lucha contra el racismo, la no discriminación y la igualdad, en todos los sentidos, están firmemente arraigados en el Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos y constituyen una prioridad transversal¹⁰⁸ en su sucesor: el Instrumento de Vecindad, Desarrollo y Cooperación Internacional.

¹⁰² Mediante la introducción de una condición favorable horizontal en relación con la aplicación e implementación efectivas de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE.

¹⁰³ Los Estados miembros que programen el objetivo específico Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para promover la integración socioeconómica de las comunidades marginadas, como la romaní, deben cumplir los requisitos del anexo IV de la [propuesta de la Comisión de Reglamento sobre disposiciones comunes 2021-2027](#) relativa a las condiciones favorables temáticas para los marcos estratégicos nacionales de la población romaní. Aparte del objetivo específico del FSE+, pueden utilizarse otros instrumentos de financiación de la UE para la integración de las comunidades marginadas.

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

¹⁰⁵ Consejo de la Unión Europea, 18 de marzo de 2019, docs. 6337/19 y 6338/19.

¹⁰⁶ Por ejemplo, el Sistema de Preferencias Generalizadas de la UE promueve la ratificación y aplicación del Convenio de la OIT sobre la Discriminación (C111) y el Convenio Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial y los acuerdos de libre comercio de la UE también promueven la ratificación y aplicación del Convenio de la OIT sobre la Discriminación (C111).

¹⁰⁷ Véase Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura, [Addressing inequality in times of COVID-19](#) [Abordar la desigualdad en tiempos de COVID-19], 28 de abril de 2020.

¹⁰⁸ Véase también «Un planteamiento basado en los derechos que abarque todos los derechos humanos para la cooperación al desarrollo de la UE», [SWD(2014) 152 final].

El aumento de las desigualdades es un fenómeno mundial, por lo que es cada vez más importante establecer asociaciones internacionales para hacer frente a estos retos de forma conjunta y coherente. Partiendo de este sólido marco de acción exterior, la Comisión y el Alto Representante procurarán seguir reforzando las asociaciones con socios clave a nivel internacional, regional y bilateral, buscando un nuevo enfoque revitalizado de la agenda contra el racismo.

La Comisión:

- presentará los principios y elementos fundamentales necesarios para elaborar planes nacionales de acción eficaces contra el racismo de aquí a finales de 2021, como resultado de un trabajo conjunto con las autoridades de los Estados miembros;
- publicará un primer informe sobre la aplicación de los planes nacionales de acción para finales de 2023;
- pondrá en marcha la designación anual de la(s) Capital(es) Europea(s) de la Inclusión y la Diversidad;
- organizará un evento de alto nivel sobre la consideración del origen racial y étnico en las estrategias de diversidad de las empresas privadas en la primavera de 2021;
- en colaboración con el Alto Representante procurará seguir reforzando las asociaciones con socios clave a nivel internacional, regional y bilateral hacia un nuevo enfoque revitalizado de la agenda contra el racismo.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- adoptar planes nacionales de acción eficaces contra el racismo de aquí a finales de 2022;
- garantizar que los representantes de la sociedad civil y los organismos para la igualdad participen en el diseño, la aplicación y la evaluación de los planes nacionales de acción contra el racismo.

3.3 Acción positiva de la UE: escuchar y actuar

La acción positiva puede desempeñar un papel importante para subsanar la falta de igualdad sustancial en las sociedades: la igualdad formal por sí sola no puede dar respuesta a las necesidades específicas de determinados grupos de personas. Se pueden adoptar medidas para compensar las desventajas a las que están expuestas las personas de origen racial o étnico minoritario. El Derecho de la UE no impide a los Estados miembros adoptar medidas específicas para evitar o compensar desventajas relacionadas con la discriminación por motivos de origen racial o étnico para los que se prevé una protección.

También se anima a los Estados miembros a que señalen maneras de promover la obligación de integrar las consideraciones de igualdad en la actividad cotidiana de las **autoridades públicas**. Las obligaciones legales del sector público para promover la igualdad de manera proactiva y sistemática, también denominadas **obligaciones estatutarias en materia de igualdad**¹⁰⁹, sitúan la igualdad en el centro de las políticas públicas. Son relevantes para

¹⁰⁹ Entre las obligaciones estatutarias figuran las obligaciones preventivas que obligan a las organizaciones a establecer sistemas y procedimientos para evitar la discriminación, las obligaciones institucionales que obligan a las organizaciones a establecer sistemas y procedimientos para promover la igualdad entre trabajadores y usuarios de servicios, y las obligaciones de integración que exigen a las autoridades públicas

autoridades públicas como responsables políticos, proveedores de servicios, empleadores y adjudicadores de bienes y servicios. Se ha llegado a la conclusión¹¹⁰ de que tales obligaciones permiten adoptar enfoques eficaces y proactivos para eliminar la discriminación y promover la igualdad. La Comisión seguirá facilitando el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros a la hora de legislar y aplicar las obligaciones estatutarias.

Democracias inclusivas

En vísperas de las elecciones al Parlamento Europeo de 2019, hubo una mayor concienciación sobre los obstáculos a la participación democrática y la representación de grupos vulnerables a la marginación, como las personas de origen racial o étnico minoritario¹¹¹. Los retos jurídicos y administrativos, las barreras de acceso y las dificultades institucionales obstaculizaban la existencia de una democracia integradora. El informe sobre las **elecciones al Parlamento Europeo de 2019**¹¹² llegaba a la conclusión de que aún quedaba mucho por hacer. La Comisión manifestó su intención de trabajar con los partidos políticos europeos, la Red Europea de Cooperación Electoral y la sociedad civil para mejorar la participación¹¹³, como parte de los trabajos del Plan de Acción Europeo para la Democracia y del próximo informe de la Comisión sobre la ciudadanía de la UE. Este es también un ámbito en el que la recogida de datos sobre la participación democrática de las minorías sería fundamental para visualizar la magnitud del problema, respetando plenamente los derechos fundamentales y los requisitos de protección de datos¹¹⁴.

Nuevas estructuras para escuchar y aprender: un marco permanente para el intercambio

En sus orientaciones políticas, la presidenta Von der Leyen, subrayó: *Podemos tener distintas creencias, podemos pertenecer a distintos grupos minoritarios, pero tenemos que asegurarnos de que nos escuchamos mutuamente, aprendemos los unos de los otros y asumimos esta diversidad*. Los responsables políticos de las instituciones de la UE y de los Estados miembros deben ponerse en contacto con las personas que sufren el racismo a diario y aprender de ellas. La Comisión dará prioridad a escuchar a los afectados y aplicará y supervisará este plan de acción con la participación de personas que sufren racismo y discriminación. A tal fin, prevé **la consulta y el diálogo periódicos** con los Estados miembros, los organismos para la igualdad y los representantes locales, así como con las organizaciones de la sociedad civil que representan las preocupaciones de las personas afectadas. Estos diálogos no solo tratarán las medidas específicas anunciadas en este plan de acción, sino que también serán fundamentales para la labor de integración de las consideraciones relativas a las personas de origen racial o étnico minoritario en todas las políticas de la UE.

que tengan debidamente en cuenta la necesidad de promover la igualdad en la legislación, la presupuestación, la regulación y la elaboración de políticas.

¹¹⁰ Véase Crowley N., *Making Europe More Equal: A legal duty?* [Hacer que Europa sea más igualitaria: ¿una obligación legal?]

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

¹¹² [Informe sobre las elecciones al Parlamento Europeo de 2019](#) (COM(2020) 252 final).

¹¹³ La Comisión organizará un taller sobre las elecciones para intercambiar y fomentar buenas prácticas en materia de democracia integradora con el objetivo de elaborar listas de candidatos que reflejen la diversidad de nuestras sociedades. Este taller está previsto para 2022 con el fin de fundamentar las próximas elecciones al Parlamento Europeo de 2024.

¹¹⁴ La Red Europea de Cooperación Electoral se reunirá en septiembre de 2020 para abrir un debate sobre la mejora de la recogida de datos. El resultado de este debate formará parte del informe sobre la ciudadanía de la UE de 2020, previsto para el cuarto trimestre de 2020.

Esto significa llegar a los agentes de la **sociedad civil** sobre el terreno y colaborar más con ellos. La Comisión se reunirá periódicamente, como mínimo dos veces al año, con organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la lucha contra el racismo a escala europea, nacional y local para hacer balance de los avances en dicha lucha. Este diálogo también debe incluir a representantes de redes de la diáspora, interlocutores sociales¹¹⁵, partidos políticos, empresas, educadores y formadores, trabajadores sociales, profesionales sanitarios, universidades, organizaciones culturales y deportivas, así como organizaciones juveniles. En particular, debe dar voz a los agentes de base que tienen conocimientos y experiencia de primera mano para definir el camino a seguir.

Por lo que se refiere a los **expertos**, la aplicación del plan de acción debe convertirse en un objetivo importante de los grupos de alto nivel existentes¹¹⁶. Dichos grupos serán foros para el debate, el intercambio y el refuerzo de la coordinación y la cooperación entre las autoridades nacionales, la sociedad civil y los organismos para la igualdad.

Además, la Comisión nombrará un **coordinador para la lucha contra el racismo**. El coordinador mantendrá un estrecho contacto con personas de origen racial o étnico minoritario y transmitirá sus preocupaciones a la Comisión. El coordinador interactuará con los Estados miembros, el Parlamento Europeo, la sociedad civil y el mundo académico para reforzar las respuestas políticas en el ámbito de la lucha contra el racismo. Además, el coordinador aunará sus esfuerzos con los servicios de la Comisión para aplicar la política de prevención y lucha contra el racismo de la Comisión.

La Conferencia sobre el Futuro de Europa ofrecerá a los ciudadanos de todos los ámbitos de la vida y de todos los rincones de nuestra Unión la oportunidad de debatir lo que les importa, incluidos los derechos fundamentales y los valores de la UE que son fundamentales para nuestra Unión y su futuro.

La lucha contra el racismo en la UE requiere la máxima atención política. La Comisión organizará una **cumbre contra el racismo** con la participación de las instituciones de la UE, los Estados miembros, la sociedad civil, los organismos para la igualdad y las organizaciones de base. La cumbre tendrá lugar en torno al **Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial**, el 21 de marzo de 2021, y este día será celebrado cada año por la Comisión.

La Comisión:

- intensificará su diálogo con los Estados miembros, los organismos para la igualdad, las organizaciones de la sociedad civil y los representantes locales para la aplicación de este plan de acción;
- nombrará un coordinador para la lucha contra el racismo;
- organizará una cumbre contra el racismo en la primavera de 2021.

¹¹⁵ La Comisión y los interlocutores económicos y sociales han renovado su compromiso con la integración de los refugiados y migrantes (Declaración conjunta sobre la renovación de la Asociación Europea para la Integración, de 7 de septiembre de 2020) y han destacado los retos específicos a los que se enfrentan los migrantes y refugiados con la crisis de la COVID-19, en particular que el riesgo de aumento del racismo y la xenofobia puede representar obstáculos adicionales para su participación en el mercado laboral y en la sociedad en general. Véase: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/european-dialogue-skills-and-migration/european-partnership-integration_en.

¹¹⁶ En particular, el Grupo de Alto Nivel sobre la Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y otras Formas de Intolerancia y del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad.

La Comisión insta a los Estados miembros a:

- adoptar medidas específicas para evitar o compensar las desventajas relacionadas con la discriminación por motivos de origen racial o étnico para los que se prevé una protección;
- señalar maneras de promover la obligación de integrar las consideraciones de igualdad en la labor cotidiana de las autoridades públicas.

4. Recursos humanos propios de la UE

La Comisión Europea, como empleador, tiene que dar ejemplo. Para ser una organización moderna, la Comisión necesita un personal representativo del conjunto de nuestra sociedad.

Bajo el mandato de esta Comisión, se llevarán a cabo nuevas acciones¹¹⁷ para promover la diversidad y garantizar un lugar de trabajo sin discriminación e inclusivo para todas las personas, independientemente de su origen racial o étnico o de su color de piel. Todas estas acciones formarán parte de un conjunto más amplio de medidas de la próxima **estrategia de recursos humanos** que configurará la modernización de la Comisión como administración pública. Se creará una **Oficina de Diversidad e Inclusión** dentro de la Dirección General de Recursos Humanos y Seguridad para supervisar el desarrollo y la aplicación de todas las acciones pertinentes. La Oficina también funcionará como una «ventanilla única» para todos los expertos y servicios que contribuyan a promover la diversidad, la igualdad y la inclusión en todos los departamentos de la Comisión.

Los datos sobre la diversidad del personal de la Comisión se recogerán, por primera vez, a través de una encuesta específica sobre diversidad e inclusión, que será voluntaria y anónima. Sus resultados allanarán el camino a políticas y medidas basadas en pruebas en el marco de la estrategia de recursos humanos. La encuesta abarcará todas las categorías de personal y se centrará en todos los posibles motivos de discriminación, incluidos los datos sobre el origen racial y étnico del personal, respetando plenamente las normas sobre protección de datos. Servirá además de base para medir los avances en el futuro. Otras instituciones y órganos de la UE podrían adoptar medidas similares¹¹⁸.

El compromiso de fomentar la diversidad se aplica a todos los niveles de la organización y, por tanto, abarca al personal de todos los grupos de funciones y grados. Los procesos de contratación y selección en las instituciones de la UE son instrumentos clave para ello.

Aunque el **proceso de selección** se basa en los méritos y sigue una política de igualdad de oportunidades, es necesario apoyar una mayor diversidad entre los candidatos. En los próximos seis meses se pondrá en marcha una estrategia de comunicación específica¹¹⁹. De aquí a finales de 2020, la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) pondrá en

¹¹⁷ Ya se han llevado a cabo una serie de acciones en el marco de la Comunicación de la Comisión titulada [A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion](#) [Un lugar de trabajo mejor para todos: de la igualdad de oportunidades a la diversidad y la inclusión] [C(2017) 5300 final].

¹¹⁸ El Servicio Europeo de Acción Exterior ya ha manifestado su intención de participar en esta encuesta concreta.

¹¹⁹ Gracias a ella se podrá sacar partido de los estudiantes embajadores de carreras profesionales en la UE y del programa «Back to School/University» para promover la opción de las carreras profesionales en la UE entre los estudiantes de origen racial o étnico minoritario. A finales de 2020 tendrá lugar una clase magistral sobre la diversidad, que reunirá a 185 estudiantes embajadores de carreras profesionales en la UE procedentes de 140 universidades de toda Europa.

marcha una convocatoria para fomentar la cooperación con diferentes organizaciones de expertos y asociaciones representativas de las minorías, así como **una red de organizaciones asociadas a la diversidad** creada para recibir información sobre oportunidades de empleo y concursos. Esta red también será fundamental para comprender mejor los desincentivos existentes a la hora de considerar a las instituciones de la UE como posibles empleadores. Se desarrollará **un instrumento de seguimiento de la igualdad y la diversidad**, en cooperación con los Estados miembros, para detectar posibles lagunas en los solicitantes, posibles factores de bloqueo y cómo abordarlos.

Con el fin de reforzar la prevención de cualquier posible discriminación en el **proceso de contratación**, los profesionales de recursos humanos participarán en una **formación obligatoria sobre prejuicios inconscientes** y adquirirán una mayor especialización en técnicas de *headhunting* y entrevistas. Todo ello estará respaldado por **análisis de la igualdad y la diversidad** de los procesos, procedimientos y herramientas de contratación, con el fin de identificar cualquier posible riesgo de prejuicio o discriminación y las medidas correctoras necesarias. La Comisión está firmemente comprometida a adoptar todas las medidas necesarias para solucionar de manera eficaz los problemas que puedan detectarse en los análisis de igualdad y diversidad.

El compromiso de la Comisión con la diversidad también es extensible al **programa de prácticas** del libro azul de la Comisión¹²⁰. La Comisión llevará a cabo un análisis de igualdad y diversidad de todo el programa con el fin de **presentar en 2021 una estrategia** con objetivos específicos en términos de representación de solicitantes de origen racial o étnico minoritario. Estos objetivos se aplicarán a las candidaturas que se publicarán en 2022.

No obstante, la adopción de medidas adicionales para ampliar la diversidad del personal de la Comisión no tendría sentido si el propio lugar de trabajo no fuera plenamente inclusivo. La Comisión aplicará medidas adicionales en pos de una cultura de la integración. Se hará hincapié en el papel fundamental de los directores y directivos intermedios, entre otras cosas a la hora de hacer que la **Carta de la Diversidad y la Inclusión** de la Comisión¹²¹ sea parte integrante del compromiso de gestión de todos los servicios. Se ofrecerá a todo el personal formación periódica sobre los prejuicios inconscientes, incluidos los relacionados con el origen racial y étnico y también en su interacción con otros motivos de discriminación. Una **campana de comunicación interna** específica abarcará todos los aspectos de la diversidad y la inclusión, incluso los relativos al origen racial y étnico. Se organizarán actividades de sensibilización especiales para el personal, como actos o artículos destinados al personal, como parte de las actividades de la UE en los días señalados para conmemorar fechas clave vinculadas al racismo. En 2021, este acto consistirá en un taller con el título «Romper el silencio sobre la diversidad racial y étnica» con historias personales de directivos y otros miembros del personal de diversos orígenes raciales o étnicos.

En paralelo con las medidas preventivas, se seguirán supervisando muy de cerca los casos de discriminación, desigualdad o intolerancia durante el proceso de contratación o en el lugar de trabajo. Esto significa que los candidatos y los miembros del personal no deben temer denunciar cualquier posible **práctica injusta, discriminatoria u hostil**. El marco político de la Comisión sobre el acoso está siendo objeto de revisión y proporcionará un marco para abordar todas las formas de comportamientos desagradables en el lugar de trabajo, incluidos los motivados por la discriminación racial.

¹²⁰ Decisión C(2005) 458 de la Comisión.

¹²¹ Véase la Comunicación C(2017) 5300 final de la Comisión.

La Comisión realizará una **evaluación comparativa de todas sus acciones** para hacer avanzar la diversidad y la inclusión con las de otras administraciones públicas, organizaciones internacionales y empresas privadas y mantendrá un diálogo periódico con las demás instituciones de la UE. Se prestará una atención prioritaria a las acciones específicas para los solicitantes y el personal de origen racial o étnico minoritario.

La Comisión llevará a cabo una evaluación de la eficacia de las acciones emprendidas para aumentar la diversidad racial y étnica de su personal de aquí a 2023.

La Comisión:

- dará ejemplo, como institución, tomando medidas para mejorar de forma significativa la representatividad de su personal a través de medidas destinadas a la contratación y selección;
- invitará a otras instituciones de la UE a tomar medidas de acuerdo con las del presente plan de acción con objeto de fomentar la diversidad y la inclusión en sus respectivos lugares de trabajo.

5. Conclusión

El racismo ataca el centro de los valores de la UE. Intensificar la lucha contra el racismo en la UE es una responsabilidad compartida que exige esfuerzos conjuntos, resueltos y constantes. Las instituciones de la UE, los Estados miembros y las agencias de la UE, en colaboración con las organizaciones de la sociedad civil, los interlocutores sociales y el sector privado, deben trabajar juntos para lograr avances concretos hacia la eliminación de esta lacra de nuestras sociedades.

La Comisión invita a todos los agentes y partes interesadas pertinentes a entablar un diálogo abierto, honesto y continuo para contribuir a inspirar el nuevo desarrollo y aplicación de políticas de lucha contra el racismo. Como parte de este diálogo, las instituciones y los Estados miembros de la UE necesitan aportar un enfoque nuevo sobre el modo de interactuar con la sociedad civil y garantizar que se escuchen las voces de las personas con un origen racial o étnico minoritario.

La ejecución de las acciones aquí presentadas será objeto de seguimiento, sus progresos objeto de informes y ellas mismas serán adaptadas cuando sea necesario. La Comisión invita al Parlamento Europeo a debatir y apoyar periódicamente la ejecución del plan de acción y al Consejo a adoptar conclusiones sobre las acciones de los Estados miembros para evitar y luchar contra el racismo. La Comisión pide a los Estados miembros que adopten sus planes nacionales de acción de aquí a finales de 2022 y que maximicen el uso de todos los instrumentos de que disponen, en particular de las posibilidades que ofrecen los programas de financiación en el marco del MFP y de NextGenerationEU, para apoyar a las personas afectadas por el racismo y la discriminación. Trabajando juntos haremos realidad una Unión Europea sin racismo.