

Брюксел, 15 октомври 2026 г.
(OR. en)

14386/26

SOC 656
ANTIDISCRIM 93

БЕЛЕЖКА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Съвета
№ предх. док.:	14191/1/26 REV 1
Относно:	Проект за заключения на Съвета относно равенството като двигател на икономическия растеж и конкурентоспособността в ЕС

1. Председателството представи проект за заключения на Съвета относно равенството като двигател на икономическия растеж и конкурентоспособността в ЕС.
2. Заключенията бяха разгледани от работна група „Социални въпроси“ на заседанията ѝ от 3 юли, 24 юли, 7 септември и 25 септември 2026 г.
3. Комитетът на постоянните представители разгледа текста на заседанията си от 7 и 14 октомври 2026 г.
4. След допълнителни разговори председателството е с разбирането, че е постигнато принципно съгласие по проекта за текст, поместен в приложението към настоящата бележка.¹ Във връзка с това Съветът (EPSCO) се приканва да одобри на заседанието си на 19 октомври 2026 г. поместения в приложението към настоящия документ проект за заключения.

¹ Точките са преномерирани последователно.

**Проект за заключения на Съвета относно
равенството като двигател на икономическия растеж и конкурентоспособността в ЕС**

КАТО ПРИПОМНЯ, ЧЕ:

1. Равенството и недискриминацията са основополагащи ценности на Европейския съюз, залегнали в Договорите за Европейския съюз и в Хартата на основните права на Европейския съюз.
2. В рамките на заявената от нея цел за изграждане на Съюз на равенство Комисията изготви стратегии, насочени към борба с дискриминацията, премахване на пречките пред участието и насърчаване на равенството и приобщаването. ЕС е приел и всеобхватна рамка от законодателни актове за насърчаване на равенството и за забрана на дискриминацията.
3. В Европейския стълб на социалните права и в свързания с него план за действие се определят принципите на равните възможности, равенството между половете, предотвратяването на бедността и социалното изключване, приобщаването на хората с увреждания и качественото и финансово достъпно образование и грижи в ранна детска възраст (ОГРДВ) като основни елементи на конкурентоспособността и устойчивия и приобщаващ модел на растеж. В съобщението на Комисията от 22 юли 2026 г. относно Европейския стълб на социалните права неравенствата, справедливостта и равните възможности се определят като приоритетна област за по-нататъшни действия и се подчертава, че продължаващите неравенства представляват структурни пречки пред сближаването, устойчивостта, иновациите и конкурентоспособността на Съюза.

4. В стратегията на Комисията за борба с бедността и укрепената Европейска гаранция за децата се подчертава, че цената на бездействието в борбата с бедността е висока и многостранна. Бедността подкопава социалното сближаване, благосъстоянието на децата и равните възможности, отслабва демокрацията и възпрепятства реализирането на икономическия потенциал на Европа. Тя играе роля и за запазването на неравностойното положение от поколение на поколение. Предразсъдъците и стигматизирането могат да поставят конкретни групи в неравностойно положение още от самото начало и през целия живот. Жените, децата и групите в уязвимо положение са изложени на по-голям риск от бедност или социално изключване в сравнение с други групи от населението.
5. В Стратегията на Комисията за подобряване на прилагането на Хартата на основните права в Европейския съюз за периода 2020 – 2030 г. се изтъква отново ангажиментът да се гарантира, че институциите на Съюза и държавите членки прилагат пълноценно Хартата.
6. В представените от Комисията компас за конкурентоспособността на ЕС, Съобщение относно Съюза на уменията и Пътна карта за качествени работни места (която проправя пътя за предстоящия Акт за качествени работни места) се подчертава, че конкурентната сила на Европа се крие в гражданите, които живеят в нея. В компаса за конкурентоспособността се отбелязва, че е изключително важно да бъдат създадени условия, в които всеки има равни шансове за успех. В него се отчитат многобройните и разнообразни пречки пред навлизането в пазара на труда и оставането в него, с които се сблъскват жените, младите хора и по-възрастните граждани, които желаят да продължат да бъдат икономически активни, както и хората с увреждания и другите недостатъчно представени групи.

7. В доклада на високо равнище на Енрико Лета относно бъдещето на единния пазар и в доклада на Марио Драги относно европейската конкурентоспособност се подчертава, че социалните основи на Съюза, базата от умения и приобщаването на всички таланти оказват все по-голямо влияние върху икономическата мощ на Европа. В доклада на Драги се подчертава, че усилията на ЕС да усъвършенства конкурентното си предимство трябва да се ръководят от европейските ценности, които следва да бъдат допълнително подсилени от неговите действия. Като се отбелязва, че продължаващата дискриминация, пред която са изправени определени групи, независимо дали въз основа на пол, увреждане, етническа принадлежност или други фактори, възпрепятства пълноценното им участие в единния пазар и подкопава обещанието за възможност за всички, в доклада на Лета се призовава за целенасочени действия, подновено финансиране и щателен мониторинг за премахване на системните пречки. Пътната карта „Една Европа, един пазар“, подписана от Съвета, Европейската комисия и Европейския парламент, предоставя план за постигане на решителен напредък в укрепването на европейската конкурентоспособност.

КАТО ОТЧИТА, ЧЕ:

8. Укрепването на конкурентоспособността, устойчивостта и производителността е от първостепенно значение за икономическите перспективи на Европейския съюз.
9. Констатациите в доклада „Заетост и социални тенденции в Европа за 2025 г.“² показват, че приблизително 51 милиона души в трудоспособна възраст остават извън пазара на труда, включително около 32 милиона жени.
10. Дискриминацията и неравенствата, включително неравенството между половете, продължават да създават структурни пречки пред пълноценното, равноправно и съдържателно участие на пазара на труда. Оползотворяването на потенциала на цялото население, включително като се гарантира, че всеки има равни възможности да участва пълноценно в икономическия, политическия, културния и социалния живот, ще допринесе за изграждането на по-конкурентоспособно, приобщаващо и сплотено общество, укрепвайки по този начин демократичната устойчивост.

² [Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion](#) (Заетост и социални тенденции в Европа за 2025 г. - ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“).

Равенството като фактор за конкурентоспособността

11. Недискриминацията и равенството, включително равенството между половете, имат решаващо значение не само за реализирането и защитата на всички човешки права и основни свободи, но и като основни икономически фактори, допринасящи пряко за по-голямото участие на пазара на труда, производителността и иновациите. Когато хората се сблъскват с пречки пред заетостта, лидерството, предприемачеството или развитието на умения, икономиките не успяват да използват пълноценно наличния човешки капитал. Като насърчава разнообразна работна сила и гарантира, че всеки има равни възможности да развива уменията си и да реализира своя потенциал, Европейският съюз превръща ценностите си в конкурентно предимство.
12. Както гласи Хартата на основните права на Европейския съюз, и по-конкретно член 21 от нея, „Забранена е всяка форма на дискриминация, основана по-специално на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други мнения, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация.“ Съдът на Европейския съюз (Съдът на ЕС) също е предоставил съдебна практика за тълкуване на тези основания за дискриминация. Наличието на дискриминация, както и различните основания, поради които тя може да бъде изпитана, включително характеристиките, които тези основания обхващат, често се отбелязват от Съвета. Освен това Агенцията на Европейския съюз за основните права, Европейският институт за равенство между половете, Европейският икономически и социален комитет, Европейският комитет на регионите и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound) са отбелязвали или документирали, че в ЕС е налице дискриминация на тези основания, включително дискриминация въз основа на характеристики като пола и идентичност.

13. ОИСР³ посочва, че дискриминацията въз основа на етническа принадлежност, раса, религия, увреждане, възраст, сексуална ориентация и полова идентичност води до значителни лични, социални и икономически разходи и възпрепятства равенството на възможностите, включително като:
- а. отслабва икономическия потенциал и социалното сближаване, като влияе отрицателно върху заетостта, доходите, образователните постижения, политическото и гражданското участие и здравето⁴, както и
 - б. създава предизвикателства за правителствата, произтичащи от увеличените публични разходи, включително за предоставянето на услуги като здравеопазване, дългосрочни грижи и социална подкрепа, както и вследствие на загубата на приходи в резултат от мултиплициращия ефект на по-ниските заплати върху потреблението и данъчните приходи.
14. От друга страна, насърчаването на равенството укрепва социалното сближаване, като същевременно генерира икономически ползи⁵. Например, данните на ОИСР показват, че подобряването на равенството на доходите стимулира дългосрочния растеж на БВП⁶.
15. В усилията за изграждане на основан на доказателства подход за повишаване на конкурентоспособността изготвянето и изпълнението на политики, които предлагат равни възможности за всички, могат да бъдат подобрени чрез ефективно използване на всички налични данни и подобряване събирането, обработването, дезагрегирането и анализа на данни във връзка с равенството и недискриминацията, включително чрез отчитане на интерсекционалната дискриминация и чрез подобряване на достъпа до административни данни. Данните за трудовия пазар и прогнозирането на уменията също могат да предоставят важна информация.

³ OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025 (ОИСР, Борба с дискриминацията в Европейския съюз, 2025 г.).

⁴ OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025 (ОИСР, Борба с дискриминацията в Европейския съюз, 2025 г.).

⁵ European Parliamentary Research Service (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022 – 2032) (Служба на ЕП за парламентарни изследвания, Увеличаване на европейската добавена стойност във време на глобални предизвикателства: съпоставяне на цената на „отказа от Европа“ (2022 – 2032 г.), [EPRS_STU\(2023\)734690_EN.pdf](https://www.eprs.parliament.eu/en/publications/EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf).

⁶ OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All, OECD Publishing (ОИСР (2015 г.) Всички заедно: защо по-малко неравенство е от полза за всички, OECD Publishing).

16.⁷ Продължаващите неравенства както по отношение на достъпа до образование, така и по отношение на резултатите от ученето на всички равнища създават риск от затвърждаване на неравностойното положение в различните поколения, отслабване на социалното сближаване и намаляване на дългосрочния икономически потенциал на Европа, като ограничават възможностите на хората за пълноценно, равноправно и съдържателно участие в обществото и на пазара на труда. Целенасочените национални образователни политики и адекватните социални трансфери са от съществено значение за преодоляването на тези неравенства.

17. В областта на равенството между половете:

- а. Въпреки известния напредък, отбелязан през последното десетилетие, заплатите и равнището на заетост на жените остават по-ниски от тези на мъжете и те продължават да бъдат значително по-слабо представени на ръководни и управленски позиции, включително в политиката. Използването на потенциала на всички жени като работници, предприемачи и лидери е от първостепенно значение за икономическия растеж на ЕС. Равенството между половете на корпоративни ръководни длъжности е свързано с по-добри резултати на дружествата⁸. Освен това то може да окаже благоприятно въздействие върху устойчивостта на икономиките в контекста на структурни промени, като например екологичния и цифровия преход⁹.
- б. Значителните подобрения по отношение на равенството между половете биха могли да създадат до 10,5 милиона работни места и да повишат равнището на заетост в ЕС до 80% до 2050 г.¹⁰ Освен че отговаря на неотложната необходимост равенството между половете да се утвърди като основно право, насърчаването на равенството между половете се явява предпоставка за устойчив растеж, демократична устойчивост и дългосрочна конкурентоспособност. И действително, то представлява инвестиция с висока възвръщаемост с потенциал да увеличи БВП на глава от населението в ЕС с до 9,6%, което се равнява на 3,15 трилиона евро до 2050 г.

⁷ Вж. Резолюция на Съвета относно втория цикъл на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование (2026 – 2030 г.).

⁸ Вж. напр. S&P Global (2019). Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability (S&P Global, 2019 г., Въпреки че все още са недостатъчно представени, жените на ръководни постове допринасят за повишаването на рентабилността).

⁹ European Commission (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality, Anne Kingma and Anneleen Vandeplass, Economic Brief 071, March 2022 (Европейска комисия, 2022 г., Макроикономическите ползи от равенството между половете, Ане Кингма и Анелеен Вандеплас, Икономически справки 071, март 2022 г.).

¹⁰ Вж. уебстраницата на EIGE [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#) (Икономически ползи от равенството между половете в Европейския съюз | Европейски институт за равенство между половете).

- в. За да се преодолеят продължаващата неравнопоставеност и неравенства между половете, през 2025 г. Европейската комисия прие Пътната карта за правата на жените, както и придружаващата я Декларация за принципите за общество с равенство между половете, която беше одобрена от всички държави членки. В стратегията на Комисията за равенство между половете за периода 2026 – 2030 г. се очертават действия за прилагане на осемте принципа на пътната карта.
- г. Преодоляването на неравнопоставеността между половете по отношение на заетостта¹¹, работното време¹², заплащането¹³ и пенсиите¹⁴, което изисква преодоляване на структурните фактори, като например неравномерното разпределение на неплатените грижи и подкрепа, свързаните с пола стереотипи, професионалната сегрегация и основаното на пола насилие срещу жените, е от първостепенно значение за изграждането на по-справедлива икономика, за гарантирането на икономическа независимост и самодостатъчност на жените през целия живот, за защитата на групите, изложени на по-голям риск от бедност през целия живот, и за изкореняването на бедността. Разликата в заетостта между половете например е особено силно изразена при групи като майките (особено самотните майки), жените, полагащи грижи за по-възрастни роднини, жените с двойна отговорност за полагане на грижи, по-възрастните жени, жените мигранти, жените, изправени пред етническа и расова дискриминация (включително жените от ромски произход¹⁵), жените с увреждания и жените в селските райони и най-отдалечените региони. Разликата в пенсиите между половете се влияе от прекъсвания в кариерата, свързани с отговорностите за полагане на грижи и работата на непълно работно време. В резултат на тази разлика възрастните жени получават по-ниски пенсии и са изправени пред по-висок риск от бедност в сравнение с мъжете.

-
- ¹¹ През 2024 г. равнището на заетост при мъжете в трудоспособна възраст в ЕС надхвърли това при жените с 10,0 процентни пункта. Вж. уебстраницата на Евростат [Gender statistics - Statistics Explained - Eurostat](#) (Статистически данни по пол – Статистиката в достъпна форма – Евростат).
- ¹² OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024 (ОИСР, Равенство между половете и икономически растеж: минали постижения и бъдещ потенциал), Работни документи на ОИСР – Социално развитие, заетост и миграция, № 304, 2024 г.).
- ¹³ Средната разлика в заплащането между половете в ЕС е 11,1%. Вж. уебстраницата на Евростат [Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat](#) (Статистически данни за разликата в заплащането между половете – Статистиката в достъпна форма – Евростат) (2024 г.).
- ¹⁴ Средната разлика в пенсиите между половете в ЕС е 24,5%. Вж. уебстраницата на Евростат [Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#) (Пенсиите на жените с 25% по-ниски от пенсиите на мъжете през 2024 г. – Новинарски статии – Евростат).
- ¹⁵ Като отчита многообразието сред ромите, терминът „роми“ се използва като общо понятие за обозначаване на множество различни групи с ромски произход, като например роми, синти, кале, цигани, романичели и бояши/рудари. Той обхваща също така групи като ашкали, гюпти, източни групи (сред които дом, лом, ром и абдал), както и странстващите общности, в това число пътуващи общности (Travellers), йениши и групите, обозначени с административния термин „Gens du voyage“ („пътуващи хора“), както и хората, които се самоопределят като цигани („gypsies“, „tsiganes“ или „tziganes“), без да се отричат специфичните характеристики на тези групи.

- д. Съществуващите мерки за намаляване на неравнопоставеността между половете включват мерки за постигане на равновесие между професионалния и личния живот, като например посочените в Директива (ЕС) 2019/1158 относно равновесието между професионалния и личния живот, Директива (ЕС) 2022/2381 за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и правните разпоредби и политики относно равното заплащане и условията на труд, включително Директива (ЕС) 2023/970 относно прозрачността в заплащането, както и мерки за предотвратяване и борба с всички форми на основано на пола насилие срещу жени, което продължава да бъде основна пречка пред пълноценното, равноправно и съдържателно участие на жените на пазара на труда; съществуващите мерки за борба с насилието включват мерките, предвидени в Директива (ЕС) 2024/1385 относно борбата с насилието над жени и домашното насилие.
- е. В анализ на Eurofound се подчертава също, че инструментите за прозрачност на заплащането могат да послужат като стратегически инструмент за повишаване на конкурентоспособността чрез по-ефективно привличане и задържане на таланти, повишаване на резултатите на служителите и улесняване на внедряването на технологии и развитието на работната сила.¹⁶

¹⁶ Вж. уебстраницата на Eurofound [Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound](#) (Равносметка: допълнителен опит при прилагането и ефективността във връзка с прозрачността на заплащането между половете | Eurofound).

- ж. Анализът на Eurofound показва, че подходящата организация на работното време и подкрепящата социална инфраструктура дават възможност за по-добро равновесие между професионалния и личния живот и по-пълноценно участие на пазара на труда, като ползите обхващат не само работниците, но и предприятията и обществото като цяло¹⁷. Както се подчертава в стратегията на Комисията за равенство между половете, много жени се мъчат да съчетаят професионалния и личния си живот, тъй като продължават да поемат несъразмерно голяма част от неплатените грижи и домакинските задължения в сравнение с мъжете. В този контекст създаването на условия за равни възможности при достъпа до пазара на труда, включително за всички лица, полагащи грижи, предполага отчитане на различните преживявания, свързани с бременността, майчинството, бащинството и родителството, както и с грижите за възрастни хора и други лица, нуждаещи се от грижи.
- з. Жените извършват несъразмерно голям дял от неплатения труд по полагане на грижи и домакинска работа през целия си живот, което е една от основните причини жените да работят на непълно работно време или да са икономически неактивни. Освен това те са свръхпредставени в професиите, свързани с полагането на грижи¹⁸. Очаква се търсенето на грижи в ЕС да нарасне¹⁹ поради фактори като демографските промени и натиска на пазара на труда. Тъй като услугите за полагане на грижи са неразделна част от социалната инфраструктура, инвестициите в този сектор са от съществено значение за гарантиране на конкурентоспособността, както и на равенството между половете.

¹⁷ Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2026 (Eurofound (2026 г.), Европейско проучване на условията на труд за 2024 г.: общ преглед, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2026 г.).

¹⁸ Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, April 2025 (Eurofound, Към общество, предоставящо грижи: преодоляване на разликата между жените и мъжете по отношение на полагането на грижи, април 2025 г.).

¹⁹ Eurofound (2025), Unpaid care in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg (Eurofound (2025 г.), Неплатени грижи в ЕС, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург).

- и. Въпреки подобряването на резултатите за децата и за други нуждаещи се от грижи лица, наличието на финансово приемливи, достъпни и качествени ОГРДВ, както и на качествени дългосрочни услуги за полагане на грижи и подкрепа също оказва силно положително въздействие върху заетостта на родителите и лицата, полагачи грижи, по-специално жените. Политиките за отпуск за полагане на грижи и други мерки за съчетаване на професионалния, семейния и личния живот, включително мерки за насърчаване на равното споделяне на неплатения труд за полагане на грижи и за подкрепа между жените и мъжете, също са от решаващо значение, тъй като допринасят за социалното сближаване, устойчивото демографско развитие, устойчивостта на пазара на труда и дългосрочната конкурентоспособност на Европейския съюз.
- й. Разликата между половете в сферата на инвестициите²⁰, която се дължи на структурни, поведенчески и институционални пречки, оказва отрицателно въздействие върху възможностите на жените за предприемачество и лидерство, като по този начин ограничава иновационния потенциал на Европа. Проучванията показват, че стартиращите предприятия, ръководени от жени, са икономически по-успешни и устойчиви и че наличието на по-голям дял ръководени от жени стартиращи предприятия би допринесъл за иновациите²¹. Въпреки това понастоящем разпределението на рисковия капитал е силно неравномерно: на всеки инвестирани 100 евро, по-малко от 3 евро отиват за екипи, ръководени от жени. За да се преодолее разликата между половете в сферата на инвестициите, е необходимо да се преодолеят предубежденията по отношение на пола при вземането на финансови решения и де се подобри достъпът на жените до бизнес мрежи и инвеститори.

²⁰ European Commission, The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds, October 2025 (Европейска комисия, Разликата между половете в сферата на инвестициите засяга както ръководените от жени дружества, така и ръководените от жени инвестиционни фондове, октомври 2025 г.).

²¹ European Investment Bank, „Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense“ (Европейска инвестиционна банка, Подкрепа за жените предприемачи: данни от проучването, обосноваващи подкрепата).
<https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>

- к. Бързият напредък на цифровите технологии и ИИ има широкообхватни последици за бъдещето на труда. Той притежава положителен потенциал и може да се използва активно за постигане на напредък по отношение на равенството между половете във всички области и за преодоляване на системните пропуски. Реализирането на този потенциал изисква още да бъде насърчавано участието на жените в разработването и внедряването на ИИ, като по този начин им се даде възможност активно да оформят тази технология и да допринасят за иновациите и конкурентоспособността на Съюза. Важно е обаче инструменти като основаното на ИИ набиране и управление на персонал да бъдат надеждни и да се проектират, внедряват и наблюдават по начин, който е съобразен с равенството между половете и ориентиран към човека. Това предполага подход, основан на „безопасност още при проектирането“, ефективен човешки надзор, отчитане на правата на човека, интегриране на принципа на равенство между половете, редовна оценка на предубежденията, разработване на недискриминационни системи с ИИ и контролирано използване на висококачествени и представителни данни. Без подходящи гаранции инструментите с ИИ и тези с цифрови технологии могат да окажат отрицателно въздействие върху равенството и да увеличат предразсъдъците и дискриминацията на различни основания, да затвърдят съществуващите стереотипи, свързани с пола, неравенството между половете и цифровото разделение и да засилят предубежденията по отношение на пола и други интерсекционални предубеждения. Важно е потребителите не само да притежават технически умения, но и да са преминали обучение по борба с дискриминацията. От съществено значение е, да се гарантира, че цифровият преход е съобразен с равенството между половете, ако Европа иска да избегне възпроизвеждането на съществуващите неравенства в нововъзникващите сектори и да разшири резерва от таланти, необходим за водена от иновациите конкурентоспособност.
- л. Както Съветът отбеляза в заключенията си относно предотвратяването и борбата с кибернасилието срещу момичета, важно е жените и момичетата да бъдат защитени онлайн, включително срещу насилие, подпомогнато от ИИ. Кибернасилието срещу жени и момичета има значителни социални, политически и икономически последици, които застрашават демокрацията и конкурентоспособността.

- м. Освен това, предвид продължаващата хоризонтална и вертикална професионална сегрегация на пазара на труда в ЕС, е вероятно технологичните промени да оказват различно въздействие върху жените и мъжете. Например, макар че все по-широкото разпространение на дистанционната работа, което се дължи на цифровизацията, може да предложи на жените по-голяма гъвкавост, то може също така да затвърди свързаните с пола стереотипи и неравностойните модели на споделяне на грижите и домашния труд. Без целенасочени мерки за борба с половите стереотипи и за осигуряване на равен достъп до образование и работни места в областите на НТИМ²², както и до умения в сферата на цифровите технологии и изкуствения интелект, подкрепени от образование и възможности за преквалификация и повишаване на квалификацията през целия живот, и без мерки за подобряване на задържането на работа и кариерното развитие на жените в областта на НТИМ, съществува риск секторните различия и неравенството между половете в областта на цифровите технологии да се задълбочат. Според Европейския институт за равенство между половете (EIGE) преодоляването на неравнопоставеността между половете в областта на НТИМ би допринесло за увеличаване на БВП с 820 милиарда евро и би генерирало до 1 200 000 работни места до 2050 г.²³ Важно е също да се осигури равен достъп до областите на HEAL²⁴ и да се насърчат повече мъже да избират кариера в този сектор и други професии, свързани с полагането на грижи. Един съобразен с равенството между половете подход към уменията и към политиките в областта на НТИМ и HEAL може да осигури подкрепа както за равенството, така и за конкурентоспособността, като намали сегрегацията, подобри съответствието между уменията и нуждите на пазара на труда и направи нововъзникващите сектори по-приобщаващи и устойчиви.

²² Наука, технологии, инженерство и математика.

²³ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#) (Икономически ползи от равенството между половете в Европейския съюз | Европейски институт за равенство между половете).

²⁴ Здравеопазване, образование, администрация, грамотност.

18. В областта на равнопоставеността на ЛГБТИ²⁵:

- а. Третото проучване относно ЛГБТИК на Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) е установило, че „днес в ЕС много от лицата със сексуална ориентация на лесбийки, гейове, бисексуални, асексуални или пансексуални лица, и/или определена полова идентичност, транссексуалните жени и мъже, небинарните лица и лицата с различаваща се джендър идентичност, както и интерсексуалните лица с различаващи се полови характеристики или изразяване на джендър идентичността си, са подложени на дискриминация, тормоз и насилие или изолация и изключване заради идентичността си.“ Освен това, според FRA 19% от респондентите са били подложени на дискриминация в областта на заетостта (при търсене на работа или на работното място). Тази цифра е двойно по-висока при транссексуалните жени (43%) и транссексуалните мъже (35%). Проучването показва също така дискриминация в области като образованието, здравеопазването, жилищното настаняване и социалния живот.
- б. В Стратегията на Комисията за равнопоставеност на ЛГБТИК+ за 2026—2030 г. се подчертава, че „овластяването на ЛГБТИК+ лицата ... насърчава предприемачеството и иновациите и стимулира устойчивия икономически растеж. Например градовете, които са гостоприемни и приобщават ЛГБТИК+ лицата, имат по-силни „иновационни екосистеми“, по-голяма концентрация на умения и таланти, по-високи равнища на предприемачество и по-добро качество на живот.“

²⁵ В този текст съкращенията ЛГБТИ, ЛГБТИК и ЛГБТИК+ се използват в зависимост от терминологията, използвана в конкретния документ, инициатива или област на политиката, към която се прави препратка. Според Стратегията на Комисията за равнопоставеност на ЛГБТИК+ за 2026—2030 г. „ЛГБТИК+ лицата са хора:

- които изпитват привличане към други от своя собствен джендър (лесбийки, гейове) или към всеки джендър (бисексуални);
- чиято джендър идентичност и/или експресия не отговаря на техния пол при раждането (транс, небинарни);
- родени с полови характеристики, които не отговарят на обичайното определение за мъжки или женски пол (интерсексуални);
- чиято идентичност не се вписва в бинарна класификация на сексуалността и/или джендъра (куиър);
- които се идентифицират с други сексуални ориентации или джендър идентичности, които не са изрично обхванати от съкращението ЛГБТИК (знак „+“).

- в. Анализ на ОИСР²⁶ показва, че правната интеграция на ЛГБТИ се свързва положително с икономическото развитие и че държавите, които са въвели най-широки правни гаранции за ЛГБТИ, постигат по-добри резултати по отношение на БВП на глава от населението.
- г. Проучване на Световната банка относно икономическата цена на стигматизирането и изключването на ЛГБТ²⁷ е установило, че дискриминацията срещу тази група води до по-ниска производителност и ръст на производството, неефективни инвестиции в човешки капитал, което се дължи на по-ниска възвращаемост на образованието и дискриминация в образователната среда, пропуснатата производителност в резултат на различия в здравеопазването, свързани с изключването, и разходи за социални и здравни услуги, произтичащи от необходимостта да се преодолеят последиците от изключването.

19. В областта на уврежданията:

- а. Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания (UNCRPD), по която всички държави членки и ЕС са страни, задължава страните да предприемат всички ефективни и необходими мерки за насърчаване, защита и гарантиране на пълноценното и равноправно упражняване на правата на човека и основните свободи от страна на хората с увреждания чрез подходящи мерки и услуги за подкрепа. В допълнение към мерките за борба с дискриминацията това включва гарантиране на самоопределение за хората с увреждания, както и достъпност и разумни улеснения във всички области на живота, въз основа на принципа на универсалния дизайн, включително в областите на заетостта, образованието, независимия живот, обучението, достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги.

²⁶ [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD](#) (Отвъд дъгата? Пътят към приобщаването на ЛГБТИ | ОИСР).

²⁷ [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India](#) (Икономическата цена на стигматизирането и изключването на ЛГБТИ: практически пример от Индия).

- б. През 2024 г. едва 51,8% от хората с увреждания са имали работа в сравнение със 71,8% от хората без увреждания²⁸. За да се даде възможност на хората с увреждания да правят избор по отношение на работата на равна основа с останалите, е необходимо да се премахнат пречките пред участието им на пазара на труда. Пречките, които оказват отрицателно въздействие върху разликата в заетостта между хората с увреждания и хората без увреждания, включват погрешни схващания относно разходите за адаптиране на работното място и за предоставяне на разумни улеснения. Липсата на приобщаващо и достъпно образование и обучение (включително повишаване на квалификацията и преквалификация), на набиране на персонал, на работа и напредване в кариерата също са основни пречки пред участието на пазара на труда. Освен това, не само, че е по-малко вероятно жените с увреждания да участват в работната сила²⁹, но те са и непропорционално представени в заетостта на непълно работно време³⁰, което често не е по техен избор и оказва отрицателно въздействие върху тяхната икономическа независимост. Жените с увреждания могат да бъдат изложени на повишен риск от насилие, което от своя страна оказва отрицателно въздействие и върху тяхната финансова самостоятелност и икономическа независимост.
- в. Мерките за изпълнение, като например посочените в пакета на Комисията за заетостта на хората с увреждания, който беше подсилен наскоро, могат да осигурят равен достъп до висококачествени и устойчиви работни места на отворения пазар на труда за хората с увреждания, като по този начин подкрепят тяхната икономическа автономност и социално приобщаване и същевременно предоставят възможност на работодателите и икономиките да се възползват от по-широк и по-разнообразен резерв от таланти.

²⁸ Вж. страницата на Евростат [Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat](#) (Разлика в заетостта за жените и хората с увреждания - новинарски статии - Евростат).

²⁹ Европейски институт за равенство между половете, Индекс за равенството между половете.

³⁰ Eurofound (Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд), 2023 г. Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper, Eurofound, Dublin (Eurofound (2023 г.), Променящи се пазари на труда – Как да предотвратим несъответствието между уменията и работните места по време на преход – информационен документ, Eurofound, Дъблин).

- г. Стратегията на Комисията за правата на хората с увреждания за периода 2021 – 2030 г. и съобщението относно укрепването на тази стратегия до 2030 г. имат за цел да допринесат за прилагането на UNCRPD. В стратегията се подчертава необходимостта от равен достъп до качествени работни места, до образование, до независим живот, до стоки и услуги и до културни мероприятия, спорт, пътувания и развлекателни дейности. Осигуряването и подобряването на достъпността на образованието на всички равнища, включително на висшето образование и професионалното образование и обучение, чрез приобщаващи политики, обучение на персонала, надеждни услуги за подкрепа³¹ и интервенции, съобразени с конкретните нужди, допълнени от подкрепа за социалното предприемачество и целенасочени програми за преход към пазара на труда, могат да спомогнат за разгръщането на пълния потенциал на хората с увреждания и да насърчат равноправното им участие на пазара на труда.
- д. Финансово достъпните помощни технологии, включително приобщаващият и надежден ИИ, могат да повишат независимостта, да подпомогнат комуникацията, да подобрят достъпността и да насърчат равните възможности за участие в обществото, включително в образованието, заетостта и обществения живот. Осигуряването на технологични инструменти и цифрова среда, които като цяло са достъпни, финансово приемливи и приобщаващи, е от ключово значение за насърчаване на равните възможности в развитието на цифрови умения, преквалификацията и повишаването на квалификацията. Важно е да се отчита рискът от дискриминационното въздействие на ИИ, включително поради предубеждения, свързани с данните за обучение, и да се гарантира, че при разработването и използването на ИИ правата на хората с увреждания се защитават и утвърждават.
- е. Упражняването на правата на хората с увреждания позволява пълноценното им участие в обществото и подкрепя техния принос за местните икономики, например чрез прехода към независим живот и подпомогнатото вземане на решения, което се основава на права.

³¹ European Commission, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, October 2025 (Европейска комисия, Изследване на неравенствата и уврежданията в ЕС, Към справедлив и равен достъп до здравеопазване, образование и заетост, октомври 2025 г.).

20. В областта на борбата с расизма:

- а. Проведено от FRA проучване сочи, че постоянният расизъм оказва отрицателно въздействие върху всички аспекти на живота³² и има значителни социални и икономически последици за лицата и групите, изложени на дискриминация въз основа на расов или етнически произход. Това става ясно от работата на FRA в контекста на извършените проучвания и доклади относно, наред с другото, хората от африкански произход, мюсюлманите, евреите, ромите, лицата, принадлежащи към други етнически или расови малцинства, и лицата с мигрантски произход. Например, при хората от африкански произход има по-голяма вероятност да работят на временни договори и да заемат работни места, които не изискват специална квалификация. Процентът на свръхквалификация³³ сред хората от африкански произход е по-висок, отколкото сред населението като цяло (46% спрямо 22%). Мюсюлманите, някои от които имат предци от Близкия изток или Африка, често са обект на дискриминация при търсенето на работа (39%) или на работното място (35%). Освен това двама от всеки петима мюсюлмани (41%) са свръхквалифицирани за работата си в сравнение с 22% от хората като цяло. Расовата дискриминация засяга непропорционално жените и момичетата, които се сблъскват с комбинирани пречки – свързани с пола и расово обособени, включително в областта на образованието, заетостта и достъпа до услуги.
- б. В изготвената от Комисията Стратегия на ЕС за борба с расизма за периода 2026 – 2030 г. борбата със структурния расизъм се отчита като стратегическа инвестиция в конкурентоспособността на Съюза. Според проучване на ОИСП от 2025 г. расовата дискриминация струва на ЕС до 12,7 милиарда евро годишно като загуба на БВП. Социално-икономическото въздействие на расовата дискриминация включва ограничен достъп до заетост, финансови затруднения и непропорционално висока степен на излагане на дискриминация, което води до по-ниски равнища на икономическа сигурност за засегнатите лица.

³² Вж. уебстраницата на FRA [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights](#), [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights](#) [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Мюсюлманите в Европа се сблъскват с все по-голям расизъм и дискриминация | Агенция на Европейския съюз за основните права, Да си чернокож в ЕС – Преживяванията на хора от африкански произход | Агенция на Европейския съюз за основните права, Мониторинг и докладване на антисемитизма в ЕС – Актуално състояние и перспективи | Агенция на Европейския съюз за основните права).

³³ Дял на хората с висше образование, заемащи работни места с ниска или средна квалификация.

- в. Учениците, принадлежащи към расови или етнически малцинства, често са обект на расизъм, което възпрепятства успеха в образованието и способността им да реализират своя потенциал. Продължават да съществуват пречки на пазара на труда, където кандидатите за работа се сблъскват както с препятствия, дължащи се на човешкия фактор, така и с бариери от технологично естество при набирането на персонал, например поради имена, възприемани като чуждестранни, носене на религиозно облекло или различен цвят на кожата. Служителите, които принадлежат към етнически малцинства, също срещат големи пречки пред кариерното развитие и ограничен достъп до мрежи на влияние.

21. В областта на приобщаването на ромите:

- а. Ромското население продължава да е засегнато от значително по-високи нива на неравностойно икономическо положение и социално изключване в сравнение с останалата част от населението. Например, лицата, възприемани като роми или идентифицирани като роми въз основа на техните имена, се сблъскват с пречки при търсенето на работа. Освен това 36% от ромите докладват, че са били подложени на дискриминация при търсенето на работа. Проучването на FRA относно ромите от 2024 г.³⁴ показва, че едва 54% от ромите на възраст между 20 и 64 години са работили срещу заплащане, което е значително по-ниско от равнището за населението на ЕС като цяло (74%). Освен това само 38% от жените от ромски произход са работили срещу заплащане спрямо 69% от мъжете от ромски произход.
- б. Сред пречките, които възпрепятстват достъпа до пазара на труда, са антиромските нагласи – широко разпространена форма на расизъм, призната като основна причина за дискриминация и изключване на ромите, която води до дискриминация в процесите на наемане на работа и до дискриминация на работното място, до ниско равнище на образование и основни умения и до липса на достъп до съобразени с нуждите публични програми и подкрепа.

³⁴ Проучването обхваща 10 държави – членки на ЕС (България, Гърция, Ирландия, Испания, Италия, Португалия, Румъния, Унгария, Франция и Чехия) и три присъединяващи се страни (Албания, Северна Македония и Сърбия). [Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Проучване относно ромите от 2024 г. | Агенция на Европейския съюз за основните права).

- в. В Стратегическата рамка на ЕС за ромите се отправя призив към държавите членки да намалят наполовина разликата в дела на NEET³⁵ за тази общност, като целта е до 2030 г. делът на NEET сред младите роми да спадне под 33% и най-малко 45% от жените от ромски произход да работят срещу заплащане. Въпреки че общият процент се е подобрил, като е намалял от 62% през 2016 г. до 47% през 2024 г., продължава да съществува сериозна разлика между половете: делът на NEET сред младите жени от ромски произход е 61% спрямо 33% сред младите мъже от ромски произход. Може да се наложи прилагането на целенасочени политики за преодоляване на свързаните с пола фактори, които обуславят високото равнище NEET сред момичетата от ромски произход и са свързани с дискриминация, бедност и норми, свързани с пола.
- г. Проучването на FRA относно ромите от 2024 г. показва, че едва 32% от ромите на възраст между 20 и 24 години са завършили поне гимназиален етап на средното образование, което е значително по-ниско от равнището за населението на ЕС като цяло (84%). Проучването показва също, че ромите все по-често се сблъскват с дискриминация при взаимодействието си с образователните институции. Намаляването на тази дискриминация, както и на неравенствата в рамките на образованието като цяло, и насърчаването на равен достъп до висше образование и професионално образование и обучение са от първостепенно значение за подобряване на достъпа до квалифицирана трудова заетост за младежите от ромски произход и са начин за укрепване на базата от умения в Европа. Насърчаването на младите роми да останат в образователната система след задължителното училищно образование означава насърчаване на климат на доверие и сътрудничество с учениците от ромски произход и техните семейства от най-ранните етапи на образованието. Целта на стратегическата рамка на ЕС за ромите е до 2030 г. да се увеличи достъпът до образование за ромите, да се намали разликата в процента на завършилите средно образование между ромите и населението като цяло с най-малко една трета и да се увеличи делът на младежите от ромски произход, завършващи поне средно образование, до 50%.

³⁵ Незаети с работа, учене или обучение.

22. В областта на борбата с възрастовата дискриминация и ейджизма:

- а. Демографските промени в Съюза изискват пълноценно използване на човешкия капитал във всички възрастови групи, за да се поддържат икономическият растеж и конкурентоспособността. Въпреки че възрастовото многообразие е неразделен елемент на устойчивия пазар на труда, системният ейджизъм и възрастова дискриминация действат като пречка за производителността и иновациите и са една от основните причини за преждевременната неактивност на пазара на труда сред по-възрастните граждани. Директива 2000/78/ЕО на Съвета е от съществено значение за осигуряването на гаранции, че достъпът до заетост, професионално обучение и кариерно развитие се основава на обективна компетентност, а не на хронологична възраст. Ейджизмът може да има допирни точки със стереотипите, свързани с пола, и с други форми на дискриминация и да създаде специфични сложни пречки при наемането на работа, кариерното развитие и задържането на работа през целия живот.
- б. В съответствие с изискванията за пропорционалност, предвидени в член 6, параграф 1 от Директива 2000/78/ЕО на Съвета, всички разлики в третирането на основание възраст трябва да бъдат обективно и обосновано оправдани от законосъобразни цели, свързани със заетостта или пазара на труда. Извън основното право на равно третиране, насърчаването на неутрална по отношение на възрастта среда представлява икономическа стратегия с висока възвращаемост. Като премахва основаните на възрастта предубеждения при наемането и задържането на работа и при кариерното развитие и като насърчава достъпа до възможности за учене през целия живот, преквалификация и повишаване на квалификацията, ЕС може да оптимизира участието на работната сила, да повиши институционалната стабилност и да осигури дългосрочната икономическа устойчивост, необходима за подкрепа на конкурентоспособен единен пазар с високи равнища на заетост.
- в. Участието на възрастните хора на пазара на труда може да бъде допълнително подкрепено чрез мерки за управление на възрастта на работното място, включително гъвкави схеми на работа, мерки, свързани с професионалното здраве и благосъстоянието, адаптиране на работното място, схеми за наставничество и трансфер на знания между поколенията.

- г. В допълнение към предприемането на действия, отнасящи се до пазара на труда, е важно да се води борба с възрастовата дискриминация и ейджизма във всички други области на живота, като се гарантира, че възрастните хора разполагат с възможност да участват пълноценно в живота на обществото и в икономиката и да допринасят за тях чрез разширена икономическа дейност, засилено социално участие, доброволческа дейност и учене между поколенията. Застаряването на населението оказва въздействие и в други области освен трудовата заетост, като например увеличеното търсене на финансово приемливи и достъпни социални и здравни услуги в подкрепа на независимия живот. Опитът на различните групи по тези проблеми е различен. Например жените обикновено живеят по-дълго от мъжете и поради това е по-вероятно да имат здравословни проблеми, свързани със застаряването. Поради тази причина жените също така имат повишени нужди от дългосрочни грижи на по-късен етап от живота.

КАТО СЧИТА, ЧЕ

23. Преодоляването на неравенствата, включително разрешаване на посочените по-горе проблеми, може да окаже значимо и съществено въздействие върху Съюза и върху живота и благосъстоянието на неговите граждани, както и да повиши конкурентоспособността на Съюза, да стимулира устойчивия икономически растеж, да запази европейския социален модел и да приложи ценностите на Съюза на практика.
24. Настоящите заключения се основават на предишната работа и политическите ангажименти, поети от Съвета, Комисията и Европейския парламент и от заинтересовани страни в тази област, в това число документите, изброени в приложението.

**СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ ПРИЗОВАВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в
съответствие с техните области на компетентност и при зачитане на ролята и
автономността на социалните партньори:**

25. Да се борят със свързаните с пола стереотипи и основаната на пола сегрегация във всички области на обществото и икономиката, с цел да се насърчават равенството между половете, социалното сближаване и икономическият растеж, включително чрез мерки, които позволяват пълноценното, равнопоставено и съдържателно участие на всички жени и момичета в образованието, обучението, заетостта, културните дейности, политиката и обществения живот.
26. Да продължават да изпълняват своите национални стратегии или планове за действие, които насърчават равенството и недискриминацията.
27. Да подкрепят мерки за насърчаване сред жените на предприемачеството, собствеността на предприятия и по-равния достъп до финансови ресурси, включително чрез целево наставничество и програми за партньорско обучение. Да насърчават равния по отношение на половете достъп до финансиране и икономически възможности със специален акцент върху секторите с висок растеж, например областите на НТИМ, ИИ, цифровите и екологосъобразните технологии, както и устойчивото селско стопанство и предприемачеството в селските райони, включително чрез мерки за премахване на предубежденията по отношение на пола в сферата на инвестиционните решения и мерки за подкрепа на ръководените от жени стартиращи предприятия. Да насърчават партньорствата с финансови институции, например банки и инвестиционни фондове, и да подкрепят обучението на техните служители относно предубежденията по отношение на пола и дискриминацията.
28. Да укрепят политиките за преодоляване на неравенството между половете в областта на цифровите технологии, като насърчават цифровото предприемачество и лидерството и противодействат на първопричините за неравенството.

29. Да укрепят политиките с цел да се преодолее разликата в заетостта между жените и мъжете, да се намали хоризонталната и вертикалната професионална сегрегация по пол и да се предотврати принудителното намалено работно време, и да предприемат мерки за премахване на свързаните с пола стереотипи в образованието, обучението и заетостта, включително в културата на работното място. Да подкрепят мерки за насърчаване на равнопоставено кариерно развитие и равноправно представителство на отговорни длъжности, включително в управителните съвети на дружествата. Да подкрепят националните публични служби по заетостта и организациите на гражданското общество в усилията им за подобряване на равния достъп на жените до заетост.
30. По целесъобразност и в съответствие с националните обстоятелства да предприемат стъпки за идентифициране и преодоляване на финансовите демотивиращи фактори за започване или оставане на работа, произтичащи от структурни препятствия, в т.ч. структурата на социалноосигурителните системи, по-специално за вторите работещи членове на домакинството³⁶ и за самотните родители.
31. Да подкрепят мерки за предотвратяване и борба с основаната на пола дискриминация в професионалния живот, включително дискриминацията, свързана с бременността и с неплатения труд за полагане на грижи и за подкрепа.
32. Да укрепят политиките с цел да се премахне разликата в заплащането и пенсиите на жените и мъжете и да се гарантира прилагането на принципа на равно заплащане за еднакъв или равностоен труд, включително като се установят първопричините за тези разлики, например системното подценяване на труда в секторите и професиите, в които жените са свръхпредставени, и като се предприемат действия за преодоляването им чрез целеви мерки, насочени към гарантиране на финансовата самостоятелност и икономическата независимост на жените през целия живот.

³⁶ Вторите работещи членове на домакинството са наети лица, които печелят по-малко от своите партньори.

33. Да укрепят икономиката на грижите, включително като се гарантират справедливо заплащане и добри условия на труд в сектора на грижите, както и гъвкави схеми на работа. Да насърчават равното разпределение на отговорностите за полагане на грижи и за подкрепа между жените и мъжете чрез мерки, които са в съответствие с приложимото право на Съюза и националните системи, включително, когато е целесъобразно, чрез предоставяне на специален и непрехвърляем отпуск по майчинство, бащинство и/или родителски отпуск и чрез насърчаване на мъжете и бащите да поемат отговорности за полагане на грижи и за подкрепа. Да подпомагат достъпа до налични, достъпни, финансово приемливи и висококачествени услуги и инфраструктура за ОГРДВ³⁷ и дългосрочни грижи и подкрепа.
34. Да вземат подходящи мерки за подкрепа на организациите и дружествата в усилията им да прилагат мерки за равновесие между професионалния и личния живот и да приемат благоприятни за семейството политики на работното място за всички лица, полагащи грижи, като същевременно се възприема перспектива, обхващаща целия живот, и се обръща специално внимание на майчинството, бащинството, родителството и лицата, които трябва да се грижат за възрастни хора и други зависими лица.
35. Да насърчават избора на образование и кариера без предубеждения по отношение на пола и свързани с пола стереотипи, по-специално с оглед увеличаване на участието на жените и момичетата в НТИМ и привличане на повече мъже и момчета към секторите за полагане на грижи и подкрепа и към професиите в областите на HEAL. Да инвестират в образование и обучение с цел повишаване на финансовата и цифровата грамотност и умения през целия живот, по-специално сред жените и момичетата, и насърчаване на интереса, увереността и компетентността по предмети в областта на НТИМ и предприемачеството от ранна възраст, включително чрез приобщаващи и интердисциплинарни подходи в областта на НТИИМ³⁸, които свързват науката и технологиите с изкуствата, сектора на дизайна и хуманитарните науки, както и с обществените предизвикателства. Да насърчават равния достъп до приобщаващи възможности за повишаване на квалификацията и преквалификация, свързани с екологичния и цифровия преход, по-специално за по-слабо представените и маргинализираните групи.

³⁷ Включително в съответствие с целите от Барселона за 2030 г.

³⁸ Наука, технологии, инженерство, изкуства и математика.

36. Когато е целесъобразно, в съответствие с националните системи за събиране на данни и при зачитане на принципа на самоопределяне и приложимите гаранции и правила за защита на данните и неприкосновеността на личния живот, да подобряват събирането, анализа и използването на дезагрегирани данни относно равенството, както и данни за пазара на труда, на национално, регионално и местно равнище, включително от интерсекционална гледна точка, според случая. Да продължат да полагат усилия, за да се гарантира, че събраните и използваните данни в различните източници на данни са възможно най-точни, изчерпателни, съпоставими и достъпни, като се повишава осведомеността и се използват съществуващите източници на данни относно равенството, включително административни данни, и като се анализират съществуващите пропуски, в съответствие с националните нужди.
37. Да подкрепят научноизследователска дейност и събиране на данни, които са съобразени с равенството между половете и са свързани с равнопоставеността, с цел да се идентифицират и предотвратяват дискриминационни резултати при проектирането, разработването, внедряването и използването на алгоритми и системи с ИИ, включително при управлението.
38. Да насърчават навлизането на ориентиран към човека, достъпен и надежден ИИ, като същевременно се осигуряват подходящи гаранции, прозрачност и човешки надзор, както и високо равнище на защита на здравето, безопасността и основните права, залегнали в Хартата на основните права на Европейския съюз, включително в областта на труда и достъпа и ползването на основни обществени услуги, в съответствие с Акта на ЕС за изкуствения интелект.
39. Да насърчават ефективното прилагане на законодателството в областта на недискриминацията и равенството между половете, включително чрез подходящи санкции и средства за правна защита, така че да се предотвратява дискриминацията, да се преодоляват последиците от нея и да се генерират икономически ползи.
40. Да стимулират националните, регионалните и местните органи да интегрират приобщаването и недискриминацията в своите стратегии за бизнеса и за привличането на таланти, за да се укрепят както местните екосистеми за иновации, така и равенството, като същевременно се насърчава териториалното сближаване, особено в отдалечените региони.

41. Да засилят участието на пазара на труда на хората с мигрантски произход, включително чрез инструменти като предлагане на професионално ориентиране и наставничество, подобряване на признаването на квалификациите и компетентностите, придобити извън ЕС, и подкрепа на ролята на работодателите в икономическата интеграция на чуждестранните граждани.
42. Да продължат усилията по линия на Стратегическата рамка на ЕС за ромите, с цел до 2030 г. да се намали наполовина делът на NEET и на разликата в заетостта между жените и мъжете от ромски произход, включително като се вземат мерки за подобряване на социалното приобщаване, както и на достъпа до образование и възможности за заетост за жените и младите хора от ромски произход, например чрез адаптирани активни политики на пазара на труда в съответствие с Препоръката на Съвета относно равенството, приобщаването и участието на ромите.
43. Да продължат да прилагат гаранцията за младежта, като направят необходимото всички млади хора на възраст под 30 години да получат добро предложение за работа, продължаващо образование, чиракуване или стаж в рамките на четири месеца след като напуснат системата на формалното образование или останат без работа, като се обръща специално внимание на младежите с ниска образователна степен, с мигрантски или малцинствен произход, на младите роми, на младежите, изложени на социално изключване, и на тези с увреждания.
44. Да засилят участието на пазара на труда на хората с увреждания, по-специално на жените с увреждания, включително чрез насърчаване на достъпни работни места и обществени пространства, чрез предоставяне на подкрепа в областта на заетостта и чрез създаване на условия за кариерно развитие с помощта на достъпно и приобщаващо образование и осигуряване на разумни улеснения, като по този начин се улеснява и подкрепя преходът от защитена среда към отворения пазар на труда. Да подкрепят мерки с цел насърчаване на предприемачеството сред хората с увреждания.

45. Да подобрят икономическото и социалното приобщаване на възрастните хора чрез подпомагане на тяхното участие в обществото и на пазара на труда и интегриране на аспектите, свързани с възрастта, както и чрез достъпни и финансово приемливи здравни и социални услуги за полагане на грижи. Да предприемат стъпки за осигуряване на достъпни и финансово приемливи възможности за учене, наред с възможности за участие в дейности за култура и отдых, както и за гражданско участие, като по този начин на възрастните хора се позволява да развиват и използват уменията си и да поддържат самостоятелността си като активни участници в обществото.
46. Да продължат да обменят добри практики между държавите членки за повишаване на икономическата устойчивост чрез насърчаване на приобщаването и справедливостта на пазара на труда, като това бъде признато за дългосрочна стратегическа инвестиция в бъдещето на Европа.
47. Да увеличат усилията за осигуряване на ефективен равен достъп до качествено приобщаващо образование, обучение и учене през целия живот за всички.
48. Да стимулират разработването на учебни модули, насочени към равенството, многообразието и приобщаването в контекста на бизнес специалностите и икономическите науки на различни образователни равнища, включително с оглед на укрепването на капацитета на дружествата и други организации от частния сектор в тези области.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ И ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните области на компетентност и при зачитане на ролята и независимостта на социалните партньори:

49. Да предприемат мерки в съответствие с ценностите, залегнали в член 2 от ДЕС, и като вземат предвид член 19 от ДФЕС и член 21 от Хартата на основните права на Европейския съюз, за да се гарантира ефективното и последователно прилагане на достиженията на правото на Съюза в областта на заетостта, равенството, равенството между половете и уврежданията.

50. Да предприемат мерки за гарантиране на защита срещу всички форми на дискриминация и във всички области на обществото с цел отстояване на правата на човека и основните свободи и намаляване на пречките пред участието.
51. Да подпомагат изпълнението на действията и инициативите, предвидени в пакета за заетостта на хората с увреждания, с цел да се насърчава заетостта на хората с увреждания и да се противодейства на стереотипите.
52. Да насърчават приобщаването и равенството, включително равенството между половете, във всички политики за предприемачество в различните сектори, в т.ч. като се насърчават приобщаващи схеми за наставничество и се подкрепя социалното предприемачество, и да обмислят целево финансиране за предприемачество сред маргинализираните и по-слабо представените групи, включително жените, хората с увреждания, ЛГБТИ, лицата с мигрантски произход и лицата, принадлежащи към национални, етнически или расови малцинства.
53. За да се заздравят още повече връзката между равенството и конкурентоспособността, да насърчават интегрирането на принципа на равенство, включително интегрирането на принципа на равенство между половете, интегрирането на проблемите на хората с увреждания и интегрирането на въпросите на застаряването, в икономическите, потребителските, социалните и цифровите политики на национално равнище и на равнището на Съюза, както и в ключови механизми за координация на икономическите и социалните политики, като например европейския семестър.
54. Да продължат да насърчават и подкрепят Платформата на ЕС за хартите на многообразието и съответните дейности на национално равнище, за да се помогне на организациите от публичния и частния сектор, както и на организациите на гражданското общество в целия ЕС, да разработват и прилагат ефективни политики за многообразие и приобщаване, както и да продължат да насърчават действия, насочени към стимулиране на по-доброто равновесие между половете в органите за вземане на решения.

55. Да подкрепят, в съответствие с директивите относно органите по въпросите на равенството (ЕС) 2024/1499 и (ЕС) 2024/1500, независимата работа на органите по въпросите на равенството при насърчаването и прилагането на равното третиране, включително подпомагане на жертвите на дискриминация, мониторинг и докладване относно дискриминацията, повишаване на осведомеността относно правата и задълженията, предприемане на действия по съдебен път в съответствие с националното право и практика и отправяне на препоръки по въпроси, свързани с дискриминацията.
56. Да насърчават целенасочени мерки за стимулиране на работодателите както в публичния, така и в частния сектор да се стремят към осигуряване на равни възможности при наемането на жени и по-слабо представени групи, включително чрез разработването на достъпни и приобщаващи специални инструменти и насоки, като се отчитат специфичните нужди и капацитет на МСП. Да предприемат стъпки за увеличаване на многообразието на работната сила, например чрез кампании за повишаване на осведомеността, насочени към преодоляване на несъзнателните предубеждения, стереотипи и предразсъдъци, и чрез приобщаващи и достъпни практики в образованието и наемането на работа, и чрез обучение и повишаване на квалификацията през целия живот и насърчаване на кодексите за заетостта в частния сектор.
57. Да подкрепят мерки за предотвратяване и борба с всички форми на основано на пола насилие, включително основано на пола насилие чрез технологични средства, както и мерки за справяне и премахване на тормоза в сферата на труда, включително сексуалния тормоз, чрез законодателни и политически мерки и мерки за повишаване на осведомеността.
58. Да подкрепят мерки за предотвратяване и борба с омразата, заплахите и насилието, насочени към лица и групи, изложени на риск от дискриминация, за да се премахнат пречките пред пълноценното участие на тези лица във всички области на живота, включително прилагане на стратегически и целенасочени действия за борба с дискриминацията и насърчаване на равенството.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

59. Да представи предложение за Европейски пакт за грижите, в който да бъдат признати както платените, така и неплатените форми на труд по полагане на грижи и на подкрепа, да се насърчава икономическото овластяване на жените, да се стимулират мъжете да поемат равен дял от полагането на грижи, да се оспорят свързаните с пола стереотипи и да се предвиди всеобхватен набор от препоръки за справяне с предизвикателствата в сектора на грижите, включително с акцент върху равенството между половете, и за увеличаване и подпомагане на работната сила в тази област.
60. Да засили координацията и полезните взаимодействия между всички имащи отношение програми, финансирани от ЕС, за да се създадат по-ясни пътища за подкрепа на жените и за постигане на напредък по отношение на равенството между половете в областта на иновациите и предприемачеството.
61. Да продължи усилията за ефективно интегриране на въпросите на борбата с дискриминацията в политиките на ЕС и да подпомага борбата с всички форми на дискриминация на национално, регионално и местно равнище, включително, когато е целесъобразно, чрез подкрепа за имащите отношение заинтересовани страни, в т.ч. организациите на гражданското общество.
62. Да насърчава събирането, анализа и използването на дезагрегирани данни относно равенството, включително, когато е целесъобразно, данни относно интерсекционалната дискриминация, в съответствие с националните рамки, като ефективен инструмент за справяне с неравенството и всички форми на дискриминация, включително чрез предоставяне на техническа помощ и изготвяне на насоки на Комисията в тази област.
63. Да засили мониторинга на социално-икономическата цена на дискриминацията и пречките, пред които са изправени конкретни групи, изложени на висок риск от дискриминация, включително от интерсекционална гледна точка, и като се опира на наличните данни и проучвания от компетентните органи и агенции в тази област.
64. Да следи прилагането на стратегиите за Съюза на равенство и да докладва за него.

65. Да следи и оценява въздействието на системите с ИИ върху пазара на труда от гледна точка на равенството, така че да се установи къде и по какъв начин ИИ може да засегне определени сектори, социални групи или видове професии повече от други, включително чрез въздействието му върху заплащането, условията на труд, кариерното развитие, достъпа до възможности за обучение и потенциалната загуба на работни места за различните групи. Редовно да оценява областите на риск и възможностите по отношение на въздействието на системите с ИИ върху равенството, включително равенството между половете, като се използва експертният опит на Европейската служба по изкуствен интелект и работата се основава на научните изследвания на агенциите на ЕС.
66. Да продължи да следи тенденциите при разликите в заетостта, заплащането и пенсиите на жените и мъжете, както и разликата по отношение на заетостта между хората с увреждания и хората без увреждания, и да подкрепя държавите членки, като предоставя техническа подкрепа, данни и анализи.
67. В светлината на единодушното одобрение от страна на държавите членки на Декларацията за принципите за общество с равенство между половете, приложена към Пътната карта на Комисията за правата на жените, да работи за прилагането на тези принципи, включително като предприеме следните мерки, предвидени в Стратегията за равенство между половете за периода 2026 – 2030 г.:
- а. да приеме план за действие за жените в научните изследвания, иновациите и стартиращите предприятия и да продължи изпълнението на програмата за политиката за европейското научноизследователско пространство за периода 2025 – 2027 г.;
 - б. да разшири целите за интелигентно финансиране с оглед на равенството между половете;

- в. да подобри достъпа до финансиране за жените предприемачи в ЕС;
 - г. да подобри баланса между половете във финансовия сектор в сътрудничество с групата на Европейската инвестиционна банка; както и
 - д. да продължи усилията за привличане и мотивиране на повече жени и момичета да изучават дисциплини в областта на НТИМ и да се стремят към кариера в тази област, както и активно да насърчава повече мъже и момчета да се стремят към кариера в областта на HEAL и други професии, свързани с полагането на грижи.
68. Да изготви насоки относно приобщаващи практики за наемане на работа в сътрудничество с Платформата на ЕС за хартите на многообразието, както е посочено в Стратегията за равнопоставеност на ЛГБТИК+, Стратегията за борба с расизма и Стратегията за равенство между половете, както и с цел да се подпомогне изпълнението на съобщението „Засилване на стратегията за правата на хората с увреждания до 2030 г.“.
69. Да продължи да предоставя подкрепа, включително финансова подкрепа, на държавите членки за проекти, насочени към събирането и използването на данни относно равенството и насърчаването на равенството (включително равенството между половете), приобщаването и многообразието в областта на заетостта и стопанския сектор.
-

Референтни документи

1. Междуинституционални документи на ЕС

Eurostat and European Commission, Employment gaps for women & people with disabilities, 2025 (Евростат и Европейска комисия, Разлики в заетостта за жените и хората с увреждания, 2025 г.), [Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat](#).

2. Договори и законодателство на ЕС

Договор за Европейския съюз от 13 декември 2007 г. – консолидиран текст (ОВ С 202, 7.6.2016 г., стр. 13 – 46)

Договор за функционирането на Европейския съюз от 13 декември 2007 г. – консолидиран текст (ОВ С 202, 7.6.2016 г., стр. 47 – 360)

Харта на основните права на Европейския съюз (2016/С 202/02)

Регламент (ЕС) 2024/1689 на Европейския парламент и на Съвета от 13 юни 2024 г. за установяване на хармонизирани правила относно изкуствения интелект и за изменение на регламенти (ЕО) № 300/2008, (ЕС) № 167/2013, (ЕС) № 168/2013, (ЕС) 2018/858, (ЕС) 2018/1139 и (ЕС) 2019/2144 и директиви 2014/90/ЕС, (ЕС) 2016/797 и (ЕС) 2020/1828 (Акт за изкуствения интелект)

Директива (ЕС) 2024/1385 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 г. относно борбата с насилието над жени и домашното насилие

Директива (ЕС) 2024/1500 на Европейския парламент и на Съвета от 14 май 2024 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране и равните възможности на жените и мъжете в областта на заетостта и професиите и за изменение на директиви 2006/54/ЕО и 2010/41/ЕС

Директива (ЕС) 2024/1499 на Съвета от 7 май 2024 г. относно стандартите за органите по въпросите на равенството в областта на равното третиране на лицата, независимо от тяхната раса или етнически произход, равното третиране на лицата по въпросите на заетостта и професиите, независимо от тяхната религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация, равното третиране на жените и мъжете по въпросите на социалното осигуряване и достъпа и предоставянето на стоки и услуги, и за изменение на директиви 2000/43/ЕО и 2004/113/ЕО

Директива (ЕС) 2023/970 на Европейския парламент и на Съвета от 10 май 2023 г. за укрепване прилагането на принципа на равно заплащане на жените и мъжете за равен труд или за труд с равна стойност чрез прозрачност в заплащането и механизми за прилагане

Директива (ЕС) 2022/2381 на Европейския парламент и на Съвета от 23 ноември 2022 г. за подобряване на баланса между половете сред директорите на дружества, регистрирани на фондовата борса, и за свързаните с това мерки

Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета

Директива (ЕС) 2019/882 на Европейския парламент и на Съвета от 17 април 2019 г. за изискванията за достъпност на продукти и услуги

Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите

Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите

Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход

3. Съвет на Европейския съюз

Препоръка на Съвета от 9 март 2026 г. относно човешкия капитал в Европейския съюз (C/2026/1687)

Резолюция на Съвета от 29 юни 2026 г. относно втория цикъл на стратегическата рамка за европейско сътрудничество в областта на образованието и обучението с оглед на европейското пространство за образование (2026 – 2030 г.) (C/2026/3720)

Препоръка на Съвета от 24 юни 2025 г. относно програмата за политиката за европейското научноизследователско пространство за периода 2025 – 2027 г. (C/2025/3593)

Препоръка на Съвета от 30 октомври 2020 г. относно „Мост към работни места – укрепване на гаранцията за младежта“, и за замяна на Препоръката на Съвета от 22 април 2013 г. за създаване на гаранция за младежта (2020/C 372/01)

Препоръка на Съвета относно образованието и грижите в ранна детска възраст: целите от Барселона за 2030 година (2022/C 484/01)

Препоръка на Съвета от 8 декември 2022 г. относно достъпа до финансово приемливи висококачествени дългосрочни грижи (2022/C 476/01)

Препоръка на Съвета от 12 март 2021 г. относно равенството, приобщаването и участието на ромите, (2021/C 93/01)

Препоръка на Съвета от 14 юни 2021 г. за създаване на Европейска гаранция за децата (ЕС) 2021/1004)

Заклучения на Съвета относно предотвратяването и борбата с кибернасилието срещу момичета (док. 11254//26)

Заклучения на Съвета относно приоритетите на ЕС във форумите на ООН по правата на човека през 2026 г. (док. 5835/26)

Заклучения на Съвета относно насърчаването на равенството на половете в основаната на ИИ цифрова ера: Шести хоризонтален преглед на изпълнението на Пекинската платформа за действие от държавите членки и институциите на ЕС (док. 9984/25)

Заклучения на Съвета относно подкрепата за възрастните хора за постигане на пълния им потенциал на пазара на труда и в обществото (док. 10610/25)

Заклучения на Съвета и на представителите на правителствата на държавите членки, заседаващи в рамките на Съвета, относно европейските и международните програми на политиката в областта на децата, младежта и правата на децата (док. C/2024/3528)

Заклучения на Съвета относно недостига на работна сила и умения в ЕС: мобилизиране на неизползвания трудов потенциал в Европейския съюз (док. 16556/24)

Заклучения на Съвета относно насърчаване на социалното приобщаване на хората с увреждания посредством трудова заетост, разумни улеснения и рехабилитация (док. 16543/24)

Заклучения на Съвета относно икономическото овластяване и финансовата независимост на жените като начин за постигане на същинско равенство между половете (док. 9752/24)

Заклучения на Съвета относно прехода на системите за полагане на грижи през целия живот към цялостни, ориентирани към човека модели за подкрепа в общността, които интегрират перспектива за равенство между половете (док. 16094/23)

Заклучения на Съвета относно интегрирането на въпросите на застаряването в публичните политики (док. 6976/21)

Заклучения на Съвета „Ответни действия по списъка на Комисията за постигане на напредък по отношение на равнопоставеността на ЛГБТИ“ (док. 10417/16)

4. Европейска комисия

Стратегия за равенство между половете (2026 – 2030 г.), COM(2026) 113 final

Стратегия за борба с расизма за периода 2026 – 2030 г., COM(2026) 12 final

Стратегия за равнопоставеност на ЛГБТИК+ за 2026 – 2030 г., COM(2025)725 final.

Съобщение „Засилване на стратегията за правата на хората с увреждания до 2030 г.“, COM(2026) 541 final

Пътна карта за правата на жените. (док. 6756/25. Референтен номер на Комисията: COM(2025) 97 final)

Стратегическа рамка на ЕС за равенство, приобщаване и участие на ромите, SWD(2020) 530 final

Стратегия на ЕС за борба с антисемитизма и подкрепа на еврейския живот (2021 – 2030 г.), COM(2021) 615 final

Прекъсване на порочния кръг на детската бедност – укрепване на Европейската гаранция за децата, COM(2026) 539 final

Стратегия на ЕС за справедливост между поколенията, COM(2026) 110 final

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (Разликата между половете в сферата на инвестициите засяга както ръководените от жени дружества, така и ръководените от жени инвестиционни фондове – окончателен доклад) (Европейска комисия: Изпълнителна агенция за Европейския съвет по иновациите и за МСП (EISMEA)), Служба за публикации на Европейския съюз, 2025 г., <https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184>.

Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, October 2025 (Изследване на неравенствата и уврежданията в ЕС, Към справедлив и равен достъп до здравеопазване, образование и заетост, октомври 2025 г.)

Компас за конкурентоспособността на ЕС, [Компас за конкурентоспособността – Европейска комисия](#), 2025 г., COM(2025) 30 final

Съюз на уменията, COM(2025) 90 final.

Доклад на Марио Драги: Стратегия за конкурентоспособност за Европа, 2024 г., https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Employment and social developments in Europe 2025, 2025, (ГД „Трудова заетост, социални въпроси и приобщаване“, Тенденции в областта на заетостта и социални тенденции в Европа, 2025 г.), <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984>

Европейска стратегия за грижите за полагащите и получаващите грижи, 2022 г.

Европейски стълб на социалните права, 2017 г.

План за действие за Европейския стълб на социалните права, COM(2021) 102 final

Съобщение от 22 юли 2026 г. „План за действие на Европейския стълб на социалните права“, COM(2026) 650 final

Решение на Комисията от 24.1.2024 г. за създаване на Европейска служба по изкуствен интелект (C/2024/390)

5. Евробарометър

Eurobarometer, Discrimination in the European Union, 2023, (Евробарометър, Дискриминация в Европейския съюз, 2023 г.), <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

6. Евростат

Eurostat, Gender statistics, 2025 (Евростат, Статистически данни по пол, 2025 г.), https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, Gender pension Gap, 2024 (Евростат, Разлика в пенсиите между половете, 2024 г.), [Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#)

7. Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness, 2025 (Eurofound, Равносметка: допълнителен опит при прилагането и ефективността във връзка с прозрачността на заплащането между половете, 2025 г.), <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/taking-stock-further-experiences-in-gender-pay-transparency-implementation-and-effectiveness>

Eurofound, Unpaid care in the EU, 2025 (Eurofound, Неплатени грижи в ЕС, 2025 г.), <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu>

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, 2025 (Eurofound, Към общество, предоставящо грижи: преодоляване на разликата между жените и мъжете по отношение на полагането на грижи, 2025 г.).

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2026 (Eurofound (2026 г.), Европейско проучване на условията на труд за 2024 г.: общ преглед, Служба за публикации на Европейския съюз, Люксембург, 2026 г.).

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition, 2023 (Eurofound, Променящи се пазари на труда: как да предотвратим несъответствието между уменията и работните места по време на преход, 2023 г.) [Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound](#).

8. Европейски институт за равенство между половете (EIGE)

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (EIGE, Икономически ползи от равенството между половете в Европейския съюз), [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#)

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2026 (EIGE, Проучване CARE за 2024 г. – Втора вълна: онлайн проучване на неравнопоставеността между половете при неплатения труд по полагане на грижи, индивидуалните и социалните дейности, 2026 г.), https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

EIGE, 2025, Equality Index (EIGE, 2025 г., Индекс за равенството между половете), <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>.

9. FRA (Агенция за основните права)

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination, 2024 (FRA, Мюсюлманите в Европа се сблъскват с все по-голям расизъм и дискриминация, 2024 г.), [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights](#).

FRA, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent, 2023 (FRA, Да си чернокож в ЕС – Преживяванията на хора от африкански произход, 2023 г.), <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>.

FRA, EU LGBTIQ Survey III, 2022 (FRA, Трето проучване относно ЛГБТИК в ЕС, 2022 г.), [EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights](#).

FRA, Roma survey 2024, 2024 (FRA, 2024 г., Проучване относно ромите от 2024 г.), [Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights](#).

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward, 2026 (FRA, Мониторинг и докладване на антисемитизма в ЕС – Актуално състояние и перспективи, 2026 г.), [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights](#).

10. Европейска инвестиционна банка (ЕИБ)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense (Подкрепа за жените предприемачи: данни от проучването, обосноваващи подкрепата) 2021 г., 2019 г.

<https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>

11. Организация за икономическо сътрудничество и развитие (ОИСР)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (ОИСР (2015 г.) „Заедно: Защо намаляването на неравенството е от полза за всички“), OECD Publishing, Париж, <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>.

OECD, *Combating Discrimination in the European Union*, 2025 (ОИСР, Борба с дискриминацията в Европейския съюз, 2025 г.), <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>.

OECD, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion*, 2020 (ОИСР, Отвъд дъгата? Пътят към приобщаването на ЛГБТИ, 2020 г.), [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD](#).

OECD, 2019, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators* (ОИСР, 2019 г., Поглед върху обществото за 2019 г.: социални показатели на ОИСР), https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

OECD, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024 (ОИСР, Равенство между половете и икономически растеж: минали постижения и бъдещ потенциал, Работни документи на ОИСР – Социално развитие, заетост и миграция, № 304, 2024 г.) <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>.

OECD (2024), *Education at a Glance 2024: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris (ОИСР, 2024 г., Поглед върху образованието за 2024 г.: показатели на ОИСР), OECD Publishing, Париж, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.

12. Група на Световната банка

World Bank Group, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Група на Световната банка, 2014 г., Икономическата цена на стигматизирането и изключването на ЛГБТ: практически пример от Индия), [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India](#).

13. ООН

Конвенция за правата на хората с увреждания (UNCRPD), 2006 г.

Конвенция за правата на детето (UNCRC), 1990 г.

Международна конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация (ICERD), 1965 г.

Конвенция за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените (CEDAW), 1979 г.

Пекинска декларация и Пекинска платформа за действие (програма на ООН за равенство между половете и овластяване на жените), 1995 г.

Конвенция относно насилието и тормоза (№ 190) (MOT), 2019 г.

14. Други източници

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings, 2025 (Open for Business, Рейтинги на градовете за 2025 г. на Open for Business, 2025 г.), [Open for Business City Ratings](#).

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability, 2019 (S&P Global, #ChangePays: Въпреки че все още са недостатъчно представени, жените на ръководни постове допринасят за повишаването на рентабилността, 2019 г.) [S&P Global](#)