

Bruxelles, den 15. oktober 2026
(OR. en)

14386/26

SOC 656
ANTIDISCRIM 93

NOTE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	Rådet
Tidl. dok. nr.:	14191/1/26 REV 1
Vedr.:	Udkast til Rådets konklusioner om ligestilling som drivkraft for økonomisk vækst og konkurrenceevne i EU

1. Formandskabet har forelagt et udkast til Rådets konklusioner om ligestilling som drivkraft for økonomisk vækst og konkurrenceevne i EU.
2. Socialgruppen gennemgik konklusionerne på møderne den 3. og den 24. juli samt den 7. og den 25. september 2026.
3. De Faste Repræsentanternes Komité gennemgik teksten på møderne den 7. og den 14. oktober 2026.
4. Efter yderligere kontakter kan formandskabet forstå, at der er opnået principiel enighed om tekstudkastet, jf. bilaget til denne note¹. På denne baggrund opfordres EPSCO-Rådet til at godkende udkastet til Rådets konklusioner, jf. bilaget til dette dokument, på samlingen den 19. oktober 2026.

¹ Punkterne er blevet omnummereret fortløbende.

**Udkast til Rådets konklusioner om
ligestilling som drivkraft for økonomisk vækst og konkurrenceevne i EU**

**RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION,
SOM MINDER OM FØLGENDE:**

1. Ligestilling og ikkeforskelsbehandling er grundlæggende værdier for Den Europæiske Union, som er nedfældet i Den Europæiske Unions traktater samt Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
2. Kommissionen har inden for rammerne af sit erklærede mål om at opbygge en Union med lige muligheder udarbejdet strategier, der har til formål at bekæmpe forskelsbehandling, fjerne hindringer for deltagelse og fremme ligestilling og inklusion. EU har også vedtaget en omfattende ramme for lovgivningsmæssige retsakter, der fremmer ligestilling og forbyder forskelsbehandling.
3. Den europæiske søjle for sociale rettigheder og den tilhørende handlingsplan udpeger principperne om lige muligheder, ligestilling mellem kønnene, forebyggelse af fattigdom og social udstødelse, inklusion af personer med handicap og prismæssigt overkommelig førskoleundervisning og børnepasning af høj kvalitet (ECEC) som hjørnesten for konkurrenceevne og en bæredygtig og inkluderende vækstmodel. Kommissionens meddelelse af 22. juli 2026 om den europæiske søjle for sociale rettigheder udpeger uligheder, retfærdighed og lige muligheder som prioriterede områder for yderligere tiltag og understreger, at vedvarende uligheder udgør strukturelle hindringer for Unionens samhørighed, modstandsdygtighed, innovation og konkurrenceevne.

4. Kommissionens strategi for bekæmpelse af fattigdom og den styrkede europæiske børnegaranti understreger de betydelige og mangesidede omkostninger ved at undlade at handle for at bekæmpe fattigdom. Fattigdom undergraver den sociale samhørighed, børns trivsel og lige muligheder og svækker dermed demokratiet og hæmmer Europas økonomiske potentiale. Det bidrager også til, at ugunstige vilkår går i arv fra generation til generation. Fordomme og stigmatisering kan stille specifikke grupper ringere fra begyndelsen og gennem hele livet. Kvinder, børn og grupper i sårbare situationer er i større risiko for fattigdom eller social udstødelse end andre.
5. Kommissionens strategi til styrkelse af anvendelsen af chartret om grundlæggende rettigheder i Den Europæiske Union 2020-2030 gentager engagementet i at sikre, at Unionens institutioner og medlemsstaterne anvender chartret fuldt ud.
6. Kommissionens konkurrenceevnekompasset for EU, meddelelse om færdighedsunionen og plan for kvalitetsjob (som baner vejen for en kommende retsakt om kvalitetsjob) påpeger, at Europas konkurrencemæssige styrke ligger i befolkningen. I konkurrenceevnekompasset bemærkes det, at det er afgørende at skabe betingelserne for, at alle har samme udsigt til succes. Det erkendes tillige, at kvinder, unge og ældre borgere, som ønsker at forblive erhvervsaktive, samt personer med handicap og andre underrepræsenterede grupper står over for flere og forskellige hindringer for at komme ind på og forblive på arbejdsmarkedet.

7. Enrico Lettas højniveaurapport om det indre markeds fremtid og Mario Draghis rapport om den europæiske konkurrenceevne understreger, at det sociale fundament, kompetencegrundlaget og inklusion af alle talenter i stigende grad former Europas økonomiske styrke. Draghirapporten understreger, at EU's bestræbelser på at forbedre sin konkurrencefordel skal være styret af europæiske værdier, som bør styrkes yderligere gennem EU's indsats. Lettarapporten, hvori det bemærkes, at vedvarende forskelsbehandling, som specifikke grupper udsættes for, uanset om det skyldes køn, handicap, etnicitet eller andre faktorer, hindrer dem i at deltage fuldt ud i det indre marked og undergraver løftet om muligheder for alle, efterlyser en målrettet indsats, fornyet finansiering og omhyggelig overvågning for at fjerne systematiske hindringer. Køreplanen "ét Europa, ét marked", som er undertegnet af Rådet, Europa-Kommissionen og Europa-Parlamentet, indeholder en plan for opnåelse af afgørende fremskridt med hensyn til at styrke den europæiske konkurrenceevne,

SOM ERKENDER FØLGENDE:

8. Det er afgørende for Den Europæiske Unions økonomiske udsigter at styrke konkurrenceevnen, bæredygtigheden og produktiviteten.
9. Resultaterne i rapporten "Employment and Social Developments in Europe (ESDE)" fra 2025² viser, at cirka 51 millioner mennesker i den erhvervsaktive alder fortsat står uden for arbejdsmarkedet, herunder cirka 32 millioner kvinder.
10. Forskelsbehandling og uligheder, herunder uligheder mellem kønnene, udgør fortsat strukturelle hindringer for fuld, lige og meningsfuld deltagelse på arbejdsmarkedet. Udnyttelse af hele befolkningens potentiale, herunder ved at sikre, at alle har lige muligheder for at deltage i fuldt omfang i det økonomiske, politiske, kulturelle og sociale liv, vil bidrage til at opbygge et mere konkurrencedygtigt, inkluderende og sammenhængende samfund og dermed styrke den demokratiske modstandsdygtighed.

² [Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion](#).

Ligestilling som katalysator for konkurrenceevne

11. Ikkeforskelsbehandling og ligestilling, herunder ligestilling mellem kønnene, er ikke blot vigtig for at realisere og beskytte alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, men også væsentlige økonomiske katalysatorer, som bidrager direkte til højere arbejdsmarkedsdeltagelse og produktivitet og mere innovation. Hvis folk har problemer med at få adgang til beskæftigelse, lederstillinger, iværksætteri eller kompetenceudvikling, formår økonomierne ikke at udnytte den tilgængelige menneskelige kapital fuldt ud. Ved at fremme en mangfoldig arbejdsstyrke og sikre, at alle har lige muligheder for at udvikle deres færdigheder og udnytte deres potentiale, omsætter Den Europæiske Union sine værdier til en konkurrencefordel.
12. Ifølge chartret om grundlæggende rettigheder, nærmere bestemt artikel 21, er "[e]nhver forskelsbehandling på grund af køn, race, farve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder, seksuel orientering eller ethvert andet forhold [...] forbudt. Den Europæiske Unions Domstol (EU-Domstolen) har også fastlagt retspraksis, der fortolker disse grunde til forskelsbehandling. Rådet har ofte bemærket, at der findes forskelsbehandling, og bemærket de forskellige grunde til, at den kan forekomme, herunder karakteristikaene ved disse grunde. Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder, Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg, Det Europæiske Regionsudvalg og Eurofound har også bemærket eller dokumenteret, at der findes forskelsbehandling i EU af disse grunde, herunder forskelsbehandling på grund af karakteristika såsom kønsidentitet.

13. OECD³ har vist, at forskelsbehandling på grund af etnicitet, race, religion, handicap, alder, seksuel orientering og kønsidentitet medfører betydelige personlige, sociale og økonomiske omkostninger og hindrer lige muligheder, herunder ved at
- a) svække det økonomiske potentiale og den sociale samhørighed ved at udøve negativ indflydelse på beskæftigelse, indkomst, fuldførelse af uddannelse, deltagelse i det politiske liv og aktivt medborgerskab samt sundhed⁴ og
 - b) skabe udfordringer for regeringer som følge af øgede offentlige udgifter, herunder til levering af tjenester såsom sundhedsydelser, langtidspleje og social støtte, samt mistede indtægter som følge af multiplikatoreffekten ved lavere lønninger på forbrug og skatteindtægter.
14. Omvendt styrker fremme af ligestilling den sociale samhørighed og skaber økonomiske fordele⁵. For eksempel viser OECD-data, at forbedring af indkomstligheden styrker væksten i BNP på lang sigt⁶.
15. I bestræbelserne på at opbygge en evidensbaseret tilgang til at øge konkurrenceevnen kan udformningen og gennemførelsen af politikker, som giver lige muligheder for alle, forbedres ved effektivt at anvende alle tilgængelige data og forbedre indsamlingen, behandlingen, opdelingen og analysen af data i forbindelse med ligestilling og ikkeforskelsbehandling, herunder ved at tage højde for intersektionel forskelsbehandling og forbedre adgangen til administrative data. Information om situationen på arbejdsmarkedet og færdighedsprognoser kan også give vigtig indsigt.

³ OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025.

⁴ OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025.

⁵ Europa-Parlamentets Forskningstjeneste (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032), [EPRS STU\(2023\)734690_EN.pdf](#).

⁶ OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All, OECD Publishing.

16.⁷ Vedvarende uligheder med hensyn til både adgang til uddannelse og læringsresultater på alle niveauer risikerer at opretholde ulemper på tværs af generationer, svække den sociale samhørighed og mindske Europas langsigtede økonomiske potentiale ved at begrænse de enkeltes muligheder for fuld, lige og meningsfuld deltagelse i samfundet og på arbejdsmarkedet. Målttede nationale uddannelsespolitikker og tilstrækkelige sociale overførsler er afgørende for at bekæmpe disse uligheder.

17. På området ligestilling mellem kønnene

- a) Selv om der er gjort visse fremskridt i løbet af det seneste årti, har kvinder fortsat lavere lønninger og beskæftigelsesfrekvenser end mænd og er stadig i væsentlig grad underrepræsenteret i ledende og beslutningstagende stillinger, herunder i politik. Det er en forudsætning for EU's økonomiske vækst, at potentialet i alle kvinder som arbejdstagere, iværksættere og ledere udnyttes. Ligestilling mellem kønnene i lederroller i virksomheder er forbundet med stærkere virksomhedsresultater⁸. Den kan også have fordelagtige virkninger for økonomiers modstandsdygtighed som reaktion på strukturelle ændringer såsom den grønne og den digitale omstilling⁹.
- b) Væsentlige forbedringer i ligestillingen mellem kønnene kan skabe op til 10,5 millioner arbejdspladser og hæve beskæftigelsesfrekvensen i EU til 80 % inden udgangen af 2050¹⁰. Fremme af ligestilling mellem kønnene som en grundlæggende rettighed er ikke blot en nødvendighed, men en forudsætning for bæredygtig vækst, demokratisk modstandsdygtighed og langsigtet konkurrenceevne. Der er tale om en investering med et højt afkast, som potentielt kan øge EU's BNP pr. indbygger med op til 9,6 % svarende til 3,15 bio. EUR inden udgangen af 2050.

⁷ Jf. Rådets resolution om anden cyklus af strategirammen for det europæiske uddannelsessamarbejde på det europæiske uddannelsesområde (2026-2030).

⁸ Jf. f.eks. S&P Global (2019), Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability.

⁹ Europa-Kommissionen (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality, Anne Kingma og Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, marts 2022.

¹⁰ Jf. EIGE's webside med titlen [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union](#) | Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder.

- c) For at afhjælpe vedvarende kønsbestemte forskelle og uligheder vedtog Europa-Kommissionen i 2025 køreplanen for kvinders rettigheder samt den tilhørende erklæring om principper for et samfund med ligestilling mellem kønnene, som alle medlemsstater godkendte. Kommissionens strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2026-2030 skitserer tiltag til gennemførelse af de otte principper i køreplanen.
- d) Udligning af de kønsbestemte forskelle i beskæftigelse¹¹, arbejdstid¹², løn¹³ og pensioner¹⁴, hvilket kræver, at der tages fat på de strukturelle drivkræfter såsom ulige fordeling af ulønnet pleje- og omsorgsarbejde, kønsstereotyper, segregering af arbejdsmarkedet og kønsbaseret vold mod kvinder, er væsentlig for at opbygge en mere retfærdig økonomi, sikre livslang økonomisk uafhængighed og selvforsyning for kvinder, beskytte grupper, der er i større risiko for fattigdom gennem hele livet, og udrydde fattigdom. Den kønsbestemte beskæftigelsesforskel er for eksempel særlig udtalt for grupper såsom mødre (navnlig enlige mødre), kvinder, der plejer ældre familiemedlemmer, kvinder med dobbelte omsorgsforpligtelser, ældre kvinder, migrantkvinder, kvinder, der oplever etnisk og racemæssig forskelsbehandling (herunder romakvinder¹⁵), kvinder med handicap og kvinder i landdistrikter og afsidesliggende regioner. Den kønsbestemte pensionsforskel påvirkes af karriereafbrydelser i forbindelse med omsorgsforpligtelser og deltidsarbejde. Denne forskel bevirker, at ældre kvinder har lavere pensioner og større risiko for fattigdom end mænd.

¹¹ Beskæftigelsesfrekvensen i EU for mænd i den erhvervsaktive alder var 10,0 procentpoint højere end for kvinder i 2024. Jf. Eurostats webside med titlen [Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat](#).

¹² OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers nr. 304, 2024.

¹³ Den gennemsnitlige kønsbestemte lønforskel i EU er 11,1 %. Jf. Eurostats webside med titlen [Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat](#) (2024).

¹⁴ Den gennemsnitlige kønsbestemte pensionsforskel i EU er 24,5 %. Jf. Eurostats webside med titlen [Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat](#).

¹⁵ I betragtning af mangfoldigheden blandt romaer anvendes betegnelsen "roma" som en overordnet betegnelse for at henvise til en række forskellige grupper med romaoprindelse såsom romaer, sintier, kaléer, sigøjnere, romanichaler og boyash/rudari. Betegnelsen omfatter også grupper såsom ashkalier, egyptere, østlige grupper (herunder dom, lom, rom og abdal) samt rejsende befolkningsgrupper, herunder etniske "travellers", jenische eller folk, der administrativt betegnes "gens du voyage", og folk, der betegner sig som sigøjnere, tsiganes eller tziganes, uden at disse grupper specifikke særpræg fornægtes.

- e) De eksisterende foranstaltninger til at mindske kønsbestemte forskelle omfatter foranstaltninger til at opnå balance mellem arbejdsliv og privatliv som f.eks. de foranstaltninger, der er skitseret i direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv ((EU) 2019/1158) og direktivet om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber ((EU) 2022/2381), og retlige bestemmelser og politikker om lige løn og arbejdsvilkår, herunder direktivet om løngennemsigtighed ((EU) 2023/970), samt foranstaltninger til at forebygge og bekæmpe alle former for kønsbaseret vold mod kvinder, som fortsat er en væsentlig hindring for kvinders fulde, lige og meningsfulde deltagelse på arbejdsmarkedet; de eksisterende foranstaltninger til at bekæmpe vold omfatter dem, der er fastsat i direktiv (EU) 2024/1385 om bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet.
- f) En analyse foretaget af Eurofound fremhæver også, at løngennemsigtighedsinstrumenter kan fungere som et strategisk værktøj til at styrke konkurrenceevnen ved at forbedre erhvervelsen og fastholdelsen af talenter, styrke medarbejderpræstationer og lette indførelse af teknologi og udvikling af arbejdsstyrken¹⁶.

¹⁶ Jf. Eurofound's webside med titlen [Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound](#).

- g) Eurofound har påvist, at passende arbejdstidsordninger og en befordrende social infrastruktur muliggør bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv og øget deltagelse på arbejdsmarkedet, hvilket ikke blot kommer arbejdstagerne til gavn, men også virksomhederne og samfundet som helhed¹⁷. Som fremhævet i Kommissionens strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder kæmper mange kvinder for at forene deres arbejdsliv og privatliv, da de fortsat varetager en uforholdsmæssig stor del af det ulønnede omsorgsarbejde og huslige arbejde sammenlignet med mænd. I denne forbindelse indebærer det at skabe forudsætningerne for lige muligheder for adgang til arbejdsmarkedet, herunder for alle omsorgspersoner, at der tages hensyn til de forskellige konkrete erfaringer med graviditet, moderskab, faderskab og forældreskab samt med at pleje ældre og andre forsørgelsesberettigede personer.
- h) Kvinder udfører gennem hele livet en uforholdsmæssig stor andel af det ulønnede omsorgsarbejde og huslige arbejde, hvilket er en af hovedårsagerne til, at kvinder arbejder på deltid eller ikke er erhvervsaktive. Kvinder er også overrepræsenteret i omsorgserhverv¹⁸. Plejefterspørgslen i EU forventes at stige¹⁹ på grund af faktorer såsom demografiske ændringer og pres på arbejdsmarkedet. Da pleje er en uundværlig del af den sociale infrastruktur, er investeringer i denne sektor afgørende for at sikre konkurrenceevne og ligestilling mellem kønnene.

¹⁷ Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

¹⁸ Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, april 2025.

¹⁹ Eurofound (2025), Unpaid care in the EU, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg.

- i) Samtidig med at resultaterne for børn og andre plejekrævende personer forbedres, har tilgængeligheden af økonomisk overkommelig og tilgængelig ECEC af høj kvalitet samt langtidspleje- og -omsorgstjenester af høj kvalitet også en stærk positiv indvirkning på beskæftigelsessituationen for forældre og omsorgspersoner, navnlig kvinder. Plejeorlovspolitikker og andre foranstaltninger til at forene arbejdsliv, familieliv og privatliv, herunder foranstaltninger til at fremme en ligelig fordeling af ulønnet pleje- og omsorgsarbejde mellem kvinder og mænd, er ligeledes vigtige, da de bidrager til social samhørighed, en bæredygtig demografisk udvikling, arbejdsmarkedets modstandsdygtighed og konkurrenceevnen på lang sigt i Den Europæiske Union.
- j) Den kønsbestemte investeringskløft²⁰, som skyldes strukturelle, adfærdsmæssige og institutionelle hindringer, har negativ indflydelse på kvinders iværksætterånd og ledermuligheder og hæmmer Europas innovationspotentiale. Forskning har vist, at opstartsvirksomheder, der ledes af kvinder, er økonomisk mere succesfulde og modstandsdygtige, og at en højere andel af opstartsvirksomheder ledet af kvinder vil fremme innovation²¹. Fordelingen af venturekapital er dog i øjeblikket meget ulige: For hver 100 EUR, der investeres, går mindre end 3 EUR til teams, der ledes af kvinder. For at afhjælpe den kønsbestemte investeringskløft skal kønsskævheder inden for finansiel beslutningstagning håndteres, og kvinders adgang til virksomhedsnetværk og investorer skal forbedres.

²⁰ Europa-Kommissionen, The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds, oktober 2025.

²¹ Den Europæiske Investeringsbank, "Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense" – <https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>.

- k) Den hastige udvikling inden for digital teknologi og AI har vidtrækkende konsekvenser for fremtidens arbejde. Den har et positivt potentiale og kan anvendes aktivt til at fremme ligestilling mellem kønnene på alle områder og afhjælpe systemiske mangler. For at udnytte dette potentiale er det også nødvendigt at fremme kvinders deltagelse i udviklingen og udbredelsen af AI for på den måde at sætte dem i stand til aktivt at forme denne teknologi og bidrage til innovation og Unionens konkurrenceevne. Det er dog vigtigt, at værktøjer såsom AI-drevet rekruttering og personaleadministration er troværdige og udformes, udbredes og overvåges på en kønsorienteret og menneskecentreret måde. Dette vil indebære en tilgang med indbygget sikkerhed, effektivt menneskeligt tilsyn, et menneskerettighedsperspektiv, integration af kønsaspektet, regelmæssig vurdering af bias, udvikling af ikkediskriminerende AI-systemer og forvaltet anvendelse af repræsentative data af høj kvalitet. Uden passende sikkerhedsforanstaltninger kan digital teknologi og AI-værktøjer være skadelige for ligestillingen og forstærke fordomme og forskelsbehandling af forskellige grunde, gøre eksisterende kønsstereotyper, kønsuligheder og digitale kløfter permanente og styrke kønsskævheder og andre indbyrdes forbundne bias. Det er vigtigt, at brugerne ikke blot har tekniske kompetencer, men også uddannelse i bekæmpelse af forskelsbehandling. Det er afgørende at sikre, at den digitale omstilling er kønsorienteret, hvis Europa skal undgå at skabe de samme eksisterende uligheder i nye sektorer og formå at udvide den talentmasse, der er nødvendig for at skabe innovationsdrevet konkurrenceevne.
- l) Som Rådet bemærkede i sine konklusioner om forebyggelse og bekæmpelse af cybervold mod piger, er det vigtigt at beskytte kvinder og piger online, herunder mod AI-baseret vold. Cybervold mod kvinder og piger har betydelige sociale, politiske og økonomiske konsekvenser, der truer demokratiet og konkurrenceevnen.

- m) I betragtning af den vedvarende horisontale og vertikale segregering af arbejdsmarkedet i EU vil teknologiske forandringer desuden sandsynligvis medføre forskellige virkninger for kvinder og mænd. Selv om stigningen i fjernarbejde, der muliggøres af digitalisering, for eksempel kan give kvinder større fleksibilitet, kan den også styrke kønsstereotyper og ulige mønstre i fordelingen af omsorgsarbejde og husligt arbejde. Uden målrettede foranstaltninger til at bekæmpe kønsstereotyper og sikre lige adgang til uddannelse og beskæftigelse på STEM²²-områder og digitale færdigheder og AI-færdigheder, som understøttes af uddannelsesmuligheder og livslange muligheder for omskoling og opkvalificering, samt foranstaltninger til forbedring af fastholdelsen af og karriereudviklingen for kvinder inden for STEM er der risiko for, at de sektorspecifikke forskelle og den digitale kløft mellem kønnene øges. Ifølge Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) vil en udligning af den kønsbestemte forskel inden for STEM bidrage til en stigning i BNP svarende til 820 mia. EUR og skabe op mod 1 200 000 arbejdspladser inden udgangen af 2050²³. Det er også væsentligt at sikre lige adgang til HEAL²⁴-områder og tilskynde flere mænd til at vælge en karriere i denne sektor og andre plejeerhverv. Med en kønsorienteret tilgang til færdigheder kan STEM- og HEAL-politikker støtte både ligestilling og konkurrenceevne ved at mindske segregering, sikre en bedre sammenhæng mellem færdigheder og behovene på arbejdsmarkedet og gøre nye sektorer mere inkluderende og bæredygtige.

²² Naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab og matematik.

²³ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder.](#)

²⁴ Sundhed, uddannelse, administration og læse- og skrivefærdigheder.

18. På området ligestilling af LGBTI²⁵-personer

- a) I den tredje LGBTIQ-undersøgelse fra Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA) konstateres det, at mange med en seksuel orientering såsom lesbisk, bøsse, biseksuel, asekuel eller panseksuel og/eller en bestemt kønsidentitet, transkvinder eller -mænd, ikkebinære og kønsmangfoldige personer samt interkønnede med mangfoldige køns karakteristika eller kønsudtryk i dag udsættes for forskelsbehandling, chikane og vold eller isolation og udstødelse i EU på grund af, hvem de er. Desuden har 19 % af respondenterne ifølge FRA oplevet forskelsbehandling inden for beskæftigelse (som jobsøgende eller arbejdstager). Dette tal fordobles for transkvinder (43 %) og transmænd (35 %). Undersøgelsen konstaterer også forskelsbehandling på områder såsom uddannelse, sundhedspleje, bolig og det sociale liv.
- b) I Kommissionens strategi for ligestilling af LGBTIQ+-personer 2026-2030 understreges det, at "styrke[lse af] LGBTIQ+-personer [...] fremmer iværksætteri, innovation og [...] økonomisk vækst. F.eks. har byer, der er imødekommende og inkluderende over for LGBTIQ+-personer, stærkere "innovationsøkosystemer", større koncentrationer af færdigheder og talent, højere iværksættelniveau og en bedre livskvalitet."

²⁵ I denne tekst anvendes akronymene LGBTI, LGBTIQ og LGBTIQ+ afhængigt af den terminologi, der benyttes i det pågældende dokument, initiativ eller politikområde, der henvises til. Ifølge Kommissionens strategi for ligestilling af LGBTIQ+-personer 2026-2030 "[er] LGBTIQ+-personer [...] personer:

- som tiltrækkes af andre af deres eget køn (lesbiske, bøsser) eller af ethvert køn (biseksuelle)
- hvis kønsidentitet og/eller -udtryk ikke svarer til det køn, de blev tildelt ved fødslen (transkønnede, ikkebinære)
- der er født med køns karakteristika, som ikke passer til den typiske definition af mænd og kvinder (interkønnede)
- hvis identitet ikke passer ind i en binær klassifikation af seksualitet og/eller køn (queer)
- som identificerer sig med andre seksuelle orienteringer eller kønsidentiteter, der ikke specifikt er omfattet af LGBTIQ-akronymet ("+").

- c) Det fremgår af en OECD-analyse²⁶, at retlig inklusion af LGBTI-personer er positivt forbundet med økonomisk udvikling, og at de lande, der har indført flest bestemmelser om retlig beskyttelse for LGBTI-personer, klarer sig bedre med hensyn til BNP pr. indbygger.
- d) I en undersøgelse foretaget af Verdensbanken om de økonomiske omkostninger ved stigmatisering og udstødelse af LGBT-personer²⁷ konstateres det, at forskelsbehandling af denne gruppe fører til lavere arbejdsproduktivitet og -output, ineffektive investeringer i menneskelig kapital på grund af lavere uddannelsesudbytte og forskelsbehandling i uddannelsessammenhænge, mistet output som følge af uligheder på sundhedsområdet i forbindelse med udstødelse samt omkostninger til social- og sundhedstjenester som følge af behovet for at imødegå virkningerne af udstødelse.

19. På området handicap

- a) De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap (UNCRPD), som samtlige medlemsstater og EU er parter i, forpligter parterne til at træffe alle effektive og nødvendige foranstaltninger for at fremme, beskytte og sikre, at personer med handicap fuldt ud kan nyde alle menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder på lige fod med andre gennem passende støtteforanstaltninger og -tjenester. Ud over foranstaltninger til bekæmpelse af forskelsbehandling indebærer dette at sikre selvbestemmelse for personer med handicap og tilgængelighed og rimelig tilpasning i alle tilværelsens facetter på grundlag af princippet om universelt design, herunder inden for beskæftigelse, uddannelse, selvstændig tilværelse og adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

²⁶ [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD.](#)

²⁷ [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India.](#)

- b) I 2024 var kun 51,8 % af personer med handicap i beskæftigelse sammenlignet med 71,8 % for personer uden handicap²⁸. For at give personer med handicap mulighed for at foretage valg af beskæftigelse på lige fod med andre er det nødvendigt at fjerne hindringer for deltagelse på arbejdsmarkedet. Hindringer med negativ indvirkning på forskellen i beskæftigelsesfrekvensen for personer med og uden handicap omfatter misforståelser med hensyn til omkostningerne ved tilpasninger af arbejdspladsen og rimelige tilpasninger. Manglen på inkluderende og tilgængelig uddannelse (herunder opkvalificering og omskoling), rekruttering, arbejde og karriereudvikling er også væsentlige hindringer for deltagelse på arbejdsmarkedet. Desuden er kvinder med handicap ikke blot mindre tilbøjelige til at deltage i arbejdsstyrken²⁹, men er også uforholdsmæssigt repræsenteret i deltidsbeskæftigelse³⁰, hvilket ofte ikke er deres eget valg og har negativ indvirkning på deres økonomiske uafhængighed. Kvinder med handicap kan have øget risiko for vold, hvilket på sin side også påvirker deres finansielle selvforsyning og økonomiske uafhængighed negativt.
- c) Gennemførelsesforanstaltninger såsom dem, der er fastsat i Kommissionens beskæftigelsespakke for personer med handicap, som blev styrket for nylig, kan sikre lige adgang til bæredygtige arbejdspladser af høj kvalitet på det åbne arbejdsmarked for personer med handicap og dermed støtte deres økonomiske autonomi og sociale inklusion, samtidig med at arbejdsgivere og økonomier har mulighed for at drage fordel af en bredere og mere mangfoldig talentpulje.

²⁸ Jf. Eurostats webside med titlen [Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat](#).

²⁹ Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder, Ligestillingsindeks.

³⁰ Eurofound (2023), Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – baggrundsdokument, Eurofound, Dublin.

- d) Kommissionens strategi for rettigheder for personer med handicap 2021-2030 og meddelelsen om styrkelse af denne strategi frem til 2030 har til formål at bidrage til gennemførelsen af UNCRPD. Strategien fremhæver behovet for lige adgang til kvalitetsjob, uddannelse, en selvstændig tilværelse, varer og tjenesteydelser samt kulturliv, sport, rejser og fritidsaktiviteter. Sikring og forbedring af tilgængeligheden af uddannelse på alle niveauer, herunder videregående uddannelse og erhvervsuddannelse, gennem inkluderende politikker, uddannelse af personale og solide støttetjenester³¹ samt skræddersyede interventioner suppleret med støttet socialt iværksætteri og målrettede programmer for overgang til arbejdsmarkedet kan hjælpe med at frigøre det fulde potentiale hos personer med handicap og fremme deres deltagelse på lige fod på arbejdsmarkedet.
- e) Økonomisk overkommelige hjælpeteknologier, herunder inkluderende og troværdig AI, kan styrke uafhængigheden, understøtte kommunikationen, forbedre tilgængeligheden og fremme lige muligheder for deltagelse i samfundet, herunder uddannelse, beskæftigelse og livet i lokalsamfundet. For at fremme lige muligheder inden for udvikling af digitale færdigheder, omskoling og opkvalificering er det afgørende at sikre, at teknologiske værktøjer og det digitale miljø som helhed er tilgængelige, økonomisk overkommelige og inkluderende. Det er vigtigt at erkende, at der er risiko for diskriminerende virkninger af AI, bl.a. på grund af skævheder i læringsdata, og sikre, at rettighederne for personer med handicap beskyttes og fremmes ved udviklingen og anvendelsen af AI.
- f) Realisering af rettighederne for personer med handicap sætter dem i stand til at deltage fuldt ud i samfundet og understøtter deres bidrag til deres lokale økonomier, f.eks. ved overgangen til en selvstændig tilværelse og rettighedsbaseret støttet beslutningstagning.

³¹ Europa-Kommissionen, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, oktober 2025.

20. På området bekæmpelse af racisme

- a) Ifølge forskning udført af FRA har vedvarende racisme negativ indflydelse på alle aspekter af livet³² og betydelige sociale og økonomiske konsekvenser for personer og grupper, som er udsat for forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. FRA's arbejde fremhæver dette gennem undersøgelser og rapporter om bl.a. personer af afrikansk herkomst, muslimer, jøder, romaer, personer, der tilhører andre etniske eller racemæssige minoriteter, og personer med migrantbaggrund. Personer af afrikansk herkomst har for eksempel større sandsynlighed for at have midlertidige kontrakter og beskæftigelse i erhverv med manuelt arbejde. Overkvalificeringsfrekvensen³³ er højere for personer af afrikansk herkomst end for den generelle befolkning (46 % mod 22 %). Muslimer, hvoraf nogle har forfædre i Mellemøsten eller Afrika, udsættes ofte for forskelsbehandling som jobsøgende (39 %) eller på arbejdspladsen (35 %). Desuden er to ud af fem muslimer (41 %) overkvalificerede til deres job sammenlignet med 22 % af befolkningen generelt set. Racediskrimination påvirker i uforholdsmæssig høj grad kvinder og piger, som støder på en kombination af køns- og racebetingede hindringer, herunder inden for uddannelse, beskæftigelse og adgang til tjenester.
- b) I Kommissionens EU-strategi mod racisme 2026-2030 erkendes det, at bekæmpelse af strukturel racisme er en strategisk investering i Unionens konkurrenceevne. I en OECD-undersøgelse fra 2025 anslås det, at racediskrimination koster EU op mod 12,7 mia. EUR i tabt BNP hvert år. De socioøkonomiske virkninger af racediskrimination omfatter begrænset adgang til beskæftigelse, økonomiske vanskeligheder og en uforholdsmæssig høj eksponering for forskelsbehandling, hvilket resulterer i lavere økonomisk sikkerhed for de personer, der er berørt heraf.

³² Jf. FRA's websider med titlerne [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination](#) | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder, [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent](#) | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder og [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward](#) | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder.

³³ Andelen af personer med en videregående uddannelse, som er beskæftiget i lavt- eller mellemkvalificerede erhverv.

- c) Studerende, der tilhører racemæssige eller etniske minoriteter, konfronteres ofte med racisme, som er en hindring for at opnå gode uddannelsesresultater og deres evne til at udnytte deres potentiale. Der er fortsat hindringer på arbejdsmarkedet, hvor jobansøgere står over for både menneskeskabte og teknologifaciliterede hindringer i forbindelse med rekruttering, f.eks. fordi de har navne, der opfattes som udenlandske, bærer religiøs beklædning eller er farvede. Arbejdstagere med etnisk minoritetsbaggrund udsættes også for flere hindringer for karriereudvikling og begrænset adgang til indflydelsesrige netværk.

21. På området inklusion af romaer

- a) Romaer oplever fortsat et langt højere niveau af økonomisk ulighed og social udstødelse end den generelle befolkning. Personer, der opfattes som romaer eller identificeres som romaer på grund af deres navne, støder for eksempel på hindringer, når de søger beskæftigelse. Desuden oplyste 36 % af romaerne, at de havde oplevet forskelsbehandling som jobsøgende. FRA's romaundersøgelse fra 2024³⁴ viser, at kun 54 % af romaerne i alderen 20-64 år var i lønnet arbejde, hvilket var betydeligt lavere end andelen for EU's generelle befolkning (74 %). Desuden var kun 38 % af romakvinderne i lønnet arbejde sammenlignet med 69 % af romamændene.
- b) Hindringer for adgang til arbejdsmarkedet omfatter sintifjendtlighed, som er en udbredt form for racisme og en anerkendt grundlæggende årsag til forskelsbehandling og udstødelse af romaer, og som fører til forskelsbehandling i ansættelsesprocesser og på arbejdspladsen, lavt uddannelsesniveau og niveau af grundlæggende færdigheder og manglende adgang til skræddersyede offentlige programmer og skræddersyet offentlig støtte.

³⁴ Undersøgelsen omfattede ti EU-medlemsstater (Bulgarien, Frankrig, Grækenland, Irland, Italien, Portugal, Rumænien, Spanien, Tjekkiet og Ungarn) og tre tiltrædelseslande (Albanien, Nordmakedonien og Serbien).
[Roma survey 2024 | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder.](#)

- c) I EU's strategiske ramme for romaer opfordres medlemsstaterne til at halvere forskellen i NEET³⁵-andelen for denne befolkningsgruppe i forhold til resten af befolkningen med et mål om at reducere andelen af unge NEET-romaer til under 33 % og om, at mindst 45 % af romakvinder er i lønnet arbejde inden udgangen af 2030. Selv om den samlede andel blev forbedret fra 62 % i 2016 til 47 % i 2024, er der fortsat alvorlige kønsbestemte forskelle: 61 % af unge romakvinder er NEET'er sammenlignet med 33 % af unge romamænd. Der kan være behov for målrettede politikker for at håndtere kønsbestemte katalysatorer for romapigers NEET-andele, som er forbundet med forskelsbehandling, fattigdom og kønsnormer.
- d) FRA's romaundersøgelse fra 2024 viser, at kun 32 % af romaer i alderen 20-24 år som minimum har gennemført en ungdomsuddannelse, hvilket er markant lavere end andelen for EU's generelle befolkning (84 %). Undersøgelsen viser også, at romaer i stigende grad oplever forskelsbehandling ved interaktion med uddannelsesinstitutioner. Det er vigtigt at reducere denne forskelsbehandling samt de uddannelsesmæssige uligheder generelt og fremme lige adgang til videregående uddannelse og erhvervsuddannelse for at forbedre adgangen til kvalificeret beskæftigelse for unge romaer og som en måde at styrke Europas kompetencegrundlag på. Tilskyndelse af unge romaer til at blive i uddannelsessystemet efter den obligatoriske skolegang betyder, at der skabes et tillids- og samarbejdsbaseret klima med romaelever og -studerende og deres familier fra de tidligste uddannelsesstrin. EU's strategiske ramme for romaer har til formål at øge romaers adgang til uddannelse, mindske forskellen i gennemførelsen af en ungdomsuddannelse mellem romaer og den generelle befolkning med mindst en tredjedel og øge andelen af unge romaer, der som minimum gennemfører en ungdomsuddannelse, til 50 % inden udgangen af 2030.

³⁵ Ikke i beskæftigelse eller under uddannelse.

22. På området bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af alder og aldersdiskrimination

- a) Demografiske ændringer i hele Unionen nødvendiggør, at den menneskelige kapital på tværs af alle aldersgrupper udnyttes fuldt ud for at opretholde den økonomiske vækst og konkurrenceevnen. Selv om aldersdiversitet er en integreret del af et modstandsdygtigt arbejdsmarked, fungerer systemisk aldersdiskrimination og forskelsbehandling på grund af alder som en hindring for produktivitet og innovation og er samtidig en af hovedårsagerne til tidlig udtræden af arbejdsmarkedet blandt ældre borgere. Rådets direktiv 2000/78/EF er vigtigt for at sikre, at adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse og karriereudvikling er baseret på objektive kompetencer snarere end kronologisk alder. Aldersdiskrimination kan optræde sammen med kønsstereotyper og andre former for forskelsbehandling og skabe særlige, komplekse hindringer for rekruttering, karriereudvikling og fastholdelse af medarbejdere gennem hele livet.
- b) I overensstemmelse med proportionalitetskravene i artikel 6, stk. 1, i Rådets direktiv 2000/78/EF skal ulige behandling på grund af alder være objektivet og rimeligt begrundet i legitime beskæftigelses- eller arbejdsmarkedsmål. Ud over den grundlæggende ret til ligebehandling udgør fremme af aldersneutrale miljøer en økonomisk strategi med et højt afkast. Ved at fjerne aldersbaserede bias inden for rekruttering, fastholdelse af medarbejdere og karriereudvikling og ved at fremme adgang til muligheder for livslang læring, omskoling og opkvalificering kan EU optimere deltagelsen på arbejdsmarkedet, styrke den institutionelle stabilitet og sikre den langsigtede økonomiske modstandsdygtighed, der er nødvendig for at støtte et konkurrencedygtigt indre marked med høj beskæftigelse.
- c) Ældres deltagelse på arbejdsmarkedet kan støttes yderligere gennem foranstaltninger vedrørende aldersforvaltning på arbejdspladsen, herunder fleksible arbejdsordninger, foranstaltninger vedrørende sundhed og trivsel på arbejdspladsen, tilpasning af arbejdspladsen, mentorordninger og videnoverførsel mellem generationerne.

- d) Ud over at træffe foranstaltninger på arbejdsmarkedet er det vigtigt at bekæmpe forskelsbehandling på grund af alder og aldersdiskrimination i alle tilværelsens facetter for at sikre, at ældre sættes i stand til at deltage fuldt ud i og bidrage til samfundet og økonomien gennem forlænget erhvervsaktivitet, øget social deltagelse, frivilligt arbejde og læring mellem generationerne. Konsekvenserne af en aldrende befolkning rækker desuden ud over beskæftigelsesområdet og indebærer f.eks. stigende efterspørgsel efter økonomisk overkommelige og tilgængelige social- og sundhedstjenester til støtte for en selvstændig tilværelse. Forskellige grupper oplever disse problemer på forskellig vis. Kvinder lever f.eks. generelt længere end mænd og har derfor større sandsynlighed for at blive ramt af aldersrelaterede helbredsproblemer. Af denne grund har kvinder også øget behov for langtidspleje senere i livet,

SOM MENER FØLGENDE:

23. Afhjælpning af uligheder, herunder de problemer, der er skitseret ovenfor, kan have meningsfuld og betydelig indvirkning på Unionen og dens befolknings tilværelse og trivsel samt styrke Unionens konkurrenceevne, fremme bæredygtig økonomisk vækst, opretholde den europæiske sociale model og omsætte Unionens værdier til praksis.
24. Disse konklusioner bygger på tidligere arbejde og politiske tilsagn fra Rådet, Kommissionen og Europa-Parlamentet samt relevante interessenter på dette område, herunder de dokumenter, der er nævnt i bilaget,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres kompetencer og med respekt for arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:

25. at bekæmpe kønsstereotyper og kønsbaseret segregering inden for alle områder af samfundet og økonomien for derved at fremme ligestilling mellem kønnene, social samhørighed og økonomisk vækst, herunder gennem foranstaltninger, som sætter alle kvinder og piger i stand til at deltage fuldt ud, på lige fod og på meningsfuld vis i uddannelse, beskæftigelse, kulturelle aktiviteter, politik og det offentlige liv
26. at fortsætte med at gennemføre deres nationale strategier eller handlingsplaner til fremme af ligestilling og ikkeforskelsbehandling
27. at støtte foranstaltninger til fremme af kvinders iværksætterånd, virksomhedsejerskab og mere lige adgang til finansielle ressourcer, herunder gennem særlige mentorprogrammer og peerlæringsprogrammer, at fremme lige adgang for kønnene til finansiering og økonomiske muligheder med særligt fokus på sektorer med høj vækst såsom STEM-områder, AI og digitale og grønne teknologier samt bæredygtigt landbrug og iværksætteri i landdistrikterne, herunder ved hjælp af foranstaltninger, der fjerner kønsskævheder i investeringsbeslutninger, og foranstaltninger, der støtter opstartsvirksomheder, som ledes af kvinder, og at tilskynde til partnerskaber med finansielle institutioner såsom banker og investeringsfonde og støtte uddannelse af deres personale i kønsskævheder og forskelsbehandling
28. at styrke politikker, der skal fjerne den digitale kløft mellem kønnene ved at fremme digital iværksætterånd og digitalt lederskab og bekæmpe de grundlæggende årsager hertil

29. at styrke politikker, der skal udligne den kønsbestemte beskæftigelsesforskel, reducere den horisontale og vertikale kønsopdeling på arbejdsmarkedet og forebygge ufrivilligt deltidsarbejde, og tage skridt til at udrydde kønsstereotyper inden for uddannelse og beskæftigelse, herunder i arbejdspladskulturer, at støtte foranstaltninger til fremme af lige karriereudvikling og ligelig repræsentation i ansvarsfulde stillinger, herunder i virksomhedsbestyrelser, og at støtte nationale offentlige arbejdsformidlinger og civilsamfundsorganisationer i deres bestræbelser på at forbedre lige adgang til beskæftigelse for kvinder
30. hvis det er relevant, og i overensstemmelse med nationale forhold at tage skridt til at identificere og afhjælpe de finansielle modincitamenter til at tage eller forblive i beskæftigelse som følge af strukturelle hindringer, herunder udformningen af ydelsessystemer, navnlig for sekundære forsørgere³⁶ og enlige forældre
31. at støtte foranstaltninger til forebyggelse og bekæmpelse af kønsbaseret forskelsbehandling i arbejdslivet, herunder forskelsbehandling i forbindelse med graviditet og ulønnet pleje- og omsorgsarbejde
32. at støtte politikker, der udligner den kønsbestemte lønforskel og pensionsforskel og sikrer håndhævelse af princippet om lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi, herunder ved at kortlægge de grundlæggende årsager til disse forskelle såsom den systemiske undervurdering af arbejde i sektorer og erhverv med overrepræsentation af kvinder og ved at tackle disse årsager gennem målrettede foranstaltninger, der har til formål at sikre kvinders finansielle selvforsyning og økonomiske uafhængighed gennem hele livet

³⁶ Sekundære forsørgere er beskæftigede personer, som tjener mindre end deres partner.

33. at styrke plejeøkonomien, herunder ved at sikre rimelig løn og gode arbejdsvilkår i plejesektoren samt fleksible arbejdsordninger, at fremme en ligelig fordeling af pleje- og omsorgsforpligtelser mellem kvinder og mænd gennem foranstaltninger, der er i overensstemmelse med gældende EU-ret og nationale systemer, herunder, hvis det er relevant, ved at indføre øremærket barsels-, fædre- og/eller forældreorlov, som ikke kan overdrages, og ved at tilskynde mænd og fædre til at påtage sig pleje- og omsorgsforpligtelser, og at støtte adgang til ECEC³⁷ samt tjenester og infrastruktur inden for langtidspleje og omsorg, der er tilgængelige og økonomisk overkommelige samt af høj kvalitet
34. at træffe relevante foranstaltninger til at støtte organisationer og virksomheder i deres bestræbelser på at gennemføre foranstaltninger til at opnå balance mellem arbejdsliv og privatliv og vedtage familievenlige arbejdspladspolitikker for alle omsorgspersoner, samtidig med at der anlægges et livsforløbsperspektiv og rettes specifik opmærksomhed mod moderskab, faderskab, forældreskab og de personer, der skal pleje ældre og andre forsørgelsesberettigede personer
35. at tilskynde til uddannelses- og karrierevalg uden kønsskævheder og kønsstereotyper, navnlig med henblik på at øge kvinders og pigers deltagelse i STEM samt tiltrække flere mænd og drenge til pleje- og omsorgssektorerne og til HEAL-erhverv, at investere i uddannelse for at styrke den finansielle og digitale forståelse og finansielle og digitale færdigheder gennem hele livet, navnlig blandt kvinder og piger, og fremme interesse, tillid og kompetencer inden for STEM-fag og iværksætterånd fra en tidlig alder, herunder gennem inkluderende og tværfaglige STEAM³⁸-tilgange, som forbinder videnskab og teknologi med kreative fag, designsektoren, humaniora samt samfundsmæssige udfordringer, og at fremme lige adgang til inkluderende opkvalificerings- og omskolingsmuligheder i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling, navnlig for underrepræsenterede og marginaliserede grupper

³⁷ Herunder i overensstemmelse med Barcelonamålene for 2030.

³⁸ Naturvidenskab, teknologi, ingeniørvidenskab, kunst og matematik.

36. hvis det er relevant, at styrke indsamlingen, analysen og anvendelsen af opdelte ligestillingsdata samt arbejdsmarkedsdata på nationalt, regionalt og lokalt plan, herunder fra et intersektionelt perspektiv, hvis det er relevant, i overensstemmelse med nationale dataindsamlingssystemer, og samtidig med at princippet om selvidentificering og gældende sikkerhedsforanstaltninger og regler om databeskyttelse og privatlivets fred respekteres, og at fortsætte bestræbelserne på at sikre, at data, der indsamles og anvendes på tværs af forskellige datakilder, er så nøjagtige, omfattende, sammenlignelige og tilgængelige som muligt, ved at øge bevidstheden om og udnytte de eksisterende kilder til ligestillingsdata, herunder administrative data, og ved at analysere, hvor der er mangler, i overensstemmelse med nationale behov
37. at støtte kønsorienteret og ligestillingsrelateret forskning og dataindsamling med henblik på at identificere og forebygge forskelsbehandlende resultater i forbindelse med udformning, udvikling, udbredelse og anvendelse af algoritmer og AI-systemer, herunder inden for forvaltning
38. at fremme udbredelse af menneskecentreret, tilgængelig og troværdig AI og samtidig sikre tilstrækkelige sikkerhedsforanstaltninger, gennemsigtighed og menneskeligt tilsyn samt et højt niveau for beskyttelse af sundhed, sikkerhed og grundlæggende rettigheder som nedfældet i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, herunder på arbejdsområdet og i adgangen til og benyttelsen af væsentlige offentlige tjenester i overensstemmelse med EU's AI-forordning
39. at fremme en effektiv håndhævelse af lovgivningen om ikkeforskelsbehandling og ligestilling mellem kønnene, herunder gennem passende sanktioner og retsmidler, med henblik på at forebygge forskelsbehandling, imødegå konsekvenserne heraf og skabe økonomiske fordele
40. indtrængende at opfordre de nationale, regionale og lokale myndigheder til at integrere inklusion og ikkeforskelsbehandling i deres strategier for tiltrækning af virksomheder og talenter for at styrke både lokale innovationsøkosystemer og ligestilling og samtidig fremme territorial samhørighed, navnlig i fjerntliggende regioner

41. at styrke deltagelsen på arbejdsmarkedet for personer med migrantbaggrund, herunder gennem metoder som f.eks. tilbud om karriererådgivning og mentorordninger, forbedring af anerkendelsen af kvalifikationer og kompetencer erhvervet uden for EU og støtte til arbejdsgivernes rolle i den økonomiske integration af udenlandske statsborgere
42. at fortsætte bestræbelserne inden for EU's strategiske ramme for romaer på at halvere NEET-andelen og halvere den kønsbestemte beskæftigelsesforskel mellem romakvinder og romamænd inden udgangen af 2030, herunder ved at tage skridt til at forbedre romakvindes og unge romaers sociale inklusion samt adgang til uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder, f.eks. gennem skræddersyede aktive arbejdsmarkedspolitikker i overensstemmelse med Rådets henstilling om romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse
43. at fortsætte gennemførelsen af ungdomsgarantien og sikre, at alle unge under 30 år modtager et tilbud af god kvalitet om beskæftigelse, fortsat uddannelse, en læreplads eller et praktikophold senest fire måneder efter, at de har forladt det formelle uddannelsessystem eller er blevet arbejdsløse, med særligt fokus på unge med et lavt uddannelsesniveau, unge med migrant- eller minoritetsbaggrund, unge romaer, unge, der oplever social udstødelse, og unge med handicap
44. at styrke deltagelsen på arbejdsmarkedet for personer med handicap, navnlig kvinder med handicap, herunder ved at fremme tilgængelige arbejdspladser og offentlige rum, ved at yde støtte til beskæftigelse og ved at muliggøre karriereudvikling gennem tilgængelig og inkluderende uddannelse og rimelige tilpasninger, og derved også lette og støtte overgangen fra beskyttede miljøer til det åbne arbejdsmarked samt at støtte foranstaltninger til fremme af iværksætterånden hos personer med handicap

45. at styrke den økonomiske og sociale inklusion af ældre ved at støtte deres deltagelse i samfundet og på arbejdsmarkedet og gennem integration af aldersaspektet samt gennem tilgængelige og økonomisk overkommelige sundheds- og socialtjenester og at tage skridt til at sikre tilgængelige og økonomisk overkommelige læringsmuligheder samt muligheder for deltagelse i kulturelle aktiviteter og fritidsaktiviteter samt aktivt medborgerskab og dermed sætte ældre i stand til at udvikle og bruge deres færdigheder og bevare deres autonomi som aktive bidragydere til samfundet
46. at fortsætte med at udveksle bedste praksis mellem medlemsstaterne med henblik på at forbedre den økonomiske modstandsdygtighed ved at fremme inklusion og retfærdighed på arbejdsmarkedet og anerkende dette som en langsigtet strategisk investering i Europas fremtid
47. at styrke bestræbelserne på at sikre reel lige adgang til inkluderende uddannelse og livslang læring af høj kvalitet for alle
48. at fremme udvikling af studiemoduler med fokus på ligestilling, mangfoldighed og inklusivitet i forbindelse med erhvervsstudier og økonomi på forskellige uddannelsesniveauer, herunder med henblik på at styrke kapaciteten i virksomheder og andre organisationer i den private sektor på disse områder;

**OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN OG MEDLEMSSTATERNE TIL i
overensstemmelse med deres respektive kompetencer og med respekt for
arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:**

49. at træffe foranstaltninger i overensstemmelse med de værdier, der er nedfældet i artikel 2 i TEU, og under henvisning til artikel 19 i TEUF og artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder for at sikre en effektiv og konsekvent gennemførelse af gældende EU-ret på områderne beskæftigelse, ligestilling, ligestilling mellem kønnene og handicap

50. at træffe foranstaltninger for at sikre beskyttelse mod alle former for forskelsbehandling inden for alle samfundsområder med det formål at værne om menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder og mindske hindringerne for deltagelse
51. at støtte gennemførelsen af de tiltag og initiativer, der er fastsat i beskæftigelsespakken for personer med handicap, for at fremme beskæftigelse af personer med handicap og bekæmpe stereotyper
52. at fremme inklusivitet og ligestilling, herunder ligestilling mellem kønnene, i alle iværksætterpolitikker på tværs af sektorer, herunder ved at fremme inkluderende mentorordninger og støtte socialt iværksætteri, og overveje målrettet finansiering til entreprenørskab blandt marginaliserede og underrepræsenterede grupper, herunder kvinder, personer med handicap, LGBTI-personer, personer med migrantbaggrund og personer, der tilhører en national, etnisk eller racemæssig minoritet
53. med henblik på yderligere at styrke forbindelsen mellem ligestilling og konkurrenceevne at fremme integration af ligestillingsaspektet, herunder integration af kønsaspektet, integration af handicapaspektet og integration af aldersaspektet, i økonomiske, forbrugerorienterede, sociale og digitale politikker på nationalt plan og EU-plan samt inden for centrale mekanismer til koordinering af den økonomiske og sociale politik såsom det europæiske semester
54. fortsat at fremme og støtte EU-plattformen for mangfoldighedschartre og relevante aktiviteter på nationalt plan for at hjælpe organisationer i den offentlige og private sektor samt civilsamfundsorganisationer i hele EU med at udforme og gennemføre effektive mangfoldigheds- og inklusionspolitikker og også fortsat at fremme tiltag, der har til formål at fremme en større kønsbalance i beslutningstagende organer

55. i overensstemmelse med direktiv (EU) 2024/1499 og (EU) 2024/1500 om ligebehandlingsorganer at støtte det uafhængige arbejde, som ligebehandlingsorganer udfører med hensyn til at fremme og styrke ligebehandling, herunder bistå ofre for forskelsbehandling, overvåge og indberette om forskelsbehandling, øge bevidstheden om rettigheder og forpligtelser, agere i retssager i overensstemmelse med national ret og praksis og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling
56. at fremme målrettede foranstaltninger, der tilskynder arbejdsgivere i både den offentlige og den private sektor til at fremme lige muligheder i forbindelse med rekruttering af kvinder og underrepræsenterede grupper, herunder gennem udvikling af tilgængelige og inkluderende særlige værktøjer og retningslinjer, under hensyntagen til SMV'ers specifikke behov og kapaciteter og at tage skridt til at øge mangfoldigheden i arbejdsstyrken, f.eks. gennem oplysningskampagner, der har til formål at bekæmpe ubevidste bias, stereotyper og fordomme, og gennem inkluderende og tilgængelig uddannelses- og ansættelsespraksis samt uddannelse og opkvalificering gennem hele livet og facilitering af adfærdskodekser for den private beskæftigelsessektor
57. at støtte foranstaltninger til forebyggelse og bekæmpelse af alle former for kønsbaseret vold, herunder teknologifaciliteret kønsbaseret vold, samt foranstaltninger til håndtering og eliminering af chikane på arbejdspladsen, herunder seksuel chikane, gennem lovgivnings-, politik- og bevidstgørelsesforanstaltninger
58. at støtte foranstaltninger til forebyggelse og bekæmpelse af had, trusler og vold rettet mod personer og grupper, der risikerer forskelsbehandling, for at fjerne hindringer for, at disse personer kan deltage fuldt ud i alle tilværelsens facetter, herunder gennemførelse af strategiske og målrettede tiltag til bekæmpelse af forskelsbehandling og fremme af ligestilling;

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL:

59. at fremlægge et forslag til en europæisk plejeaftale, som anerkender både lønnede og ulønnede former for pleje- og omsorgsarbejde, styrker kvinders økonomiske status, tilskynder mænd til at påtage sig en ligelig del af omsorgsarbejdet, udfordrer kønsstereotyper og indeholder et omfattende sæt henstillinger for at håndtere udfordringerne i plejesektoren, herunder med fokus på ligestilling mellem kønnene, og øger og støtter arbejdsstyrken på dette område
60. at styrke koordineringen og synergierne på tværs af alle relevante EU-finansierede programmer med henblik på at skabe klarere muligheder for at støtte kvinder og fremme ligestilling mellem kønnene inden for innovation og iværksætteri
61. at fortsætte bestræbelserne på effektivt at integrere overvejelser om bekæmpelse af forskelsbehandling i EU's politikker og støtte bekæmpelsen af alle former for forskelsbehandling på nationalt, regionalt og lokalt plan, herunder, hvis det er relevant, ved at støtte relevante interessenter, herunder civilsamfundsorganisationer
62. at fremme indsamling, analyse og anvendelse af opdelte ligestillingsdata, herunder, hvis det er relevant, data om intersektionel forskelsbehandling, i overensstemmelse med nationale rammer som et effektivt værktøj til at tackle ulighed og alle former for forskelsbehandling, herunder ved at yde teknisk bistand og udarbejde retningslinjer fra Kommissionen på dette område
63. at styrke overvågningen af de socioøkonomiske omkostninger ved forskelsbehandling og de hindringer, som specifikke grupper med høj risiko for forskelsbehandling står over for, herunder fra et intersektionelt perspektiv og på grundlag af tilgængelige data og tilgængelig forskning fra relevante organer og agenturer på dette område
64. at overvåge og rapportere om gennemførelsen af strategierne for en Union med lige muligheder

65. at overvåge og evaluere, hvilken virkning AI-systemer har på arbejdsmarkedet set ud fra et ligestillingsperspektiv og med henblik på at fastslå, hvor og hvordan AI kan påvirke visse sektorer, sociale grupper eller beskæftigelsesformer mere end andre, herunder gennem dens indvirkning på løn, arbejdsvilkår, karriereudvikling, adgang til uddannelsesmuligheder samt potentielt tab af arbejdspladser for forskellige grupper, og regelmæssigt at evaluere risiko- og mulighedsområder for så vidt angår indvirkningen af AI-systemer på ligestilling, herunder ligestilling mellem kønnene, ved at trække på Det Europæiske AI-Kontors ekspertise og bygge på EU-agenturernes forskning
66. fortsat at overvåge udviklingen i den kønsbestemte beskæftigelses-, løn- og pensionsforskel samt forskellen i beskæftigelsesfrekvensen for personer med og uden handicap og støtte medlemsstaterne ved at levere teknisk støtte, data og analyser
67. i lyset af medlemsstaternes enstemmige godkendelse af erklæringen om principper for et samfund med ligestilling mellem kønnene, der er knyttet som bilag til Kommissionens køreplan for kvinders rettigheder, at arbejde hen imod gennemførelse af disse principper, herunder ved at træffe følgende foranstaltninger, der er fastsat i strategien for ligestilling mellem mænd og kvinder 2026-2030:
- a) at vedtage af en handlingsplan for kvinder inden for forskning, innovation og opstartsvirksomheder samt fortsætte gennemførelsen af politikdagsordenen for det europæiske forskningsrum (2025-2027)
 - b) at udvide de kønsintelligente finansieringsmål

- c) at forbedre adgangen til finansiering for kvindelige iværksættere i EU
 - d) at forbedre kønsbalancen i den finansielle sektor i samarbejde med Den Europæiske Investeringsbank-Gruppe og
 - e) at fortsætte bestræbelserne på at tiltrække og motivere flere kvinder og piger til at studere STEM-fag og forfølge en karriere på dette område samt aktivt tilskynde flere mænd og drenge til at forfølge en karriere inden for HEAL og andre omsorgserhverv
68. at udarbejde vejledning om inkluderende ansættelsespraksis i samarbejde med EU-plattformen for mangfoldighedschartre som skitseret i strategien for ligestilling af LGBTIQ+-personer, strategien mod racisme og strategien for ligestilling mellem mænd og kvinder samt med henblik på at støtte gennemførelsen af meddelelsen om styrkelse af strategien for rettigheder for personer med handicap frem til 2030
69. fortsat at yde støtte, herunder finansiell støtte, til medlemsstaterne til projekter, der har fokus på indsamling og anvendelse af ligestillingsdata og fremme af ligestilling (herunder ligestilling mellem kønnene), inklusion og mangfoldighed inden for beskæftigelse og i erhvervslivet.
-

Henvisninger

1. EU-interinstitutionelt

Eurostat og Europa-Kommissionen, Employment gaps for women & people with disabilities, 2025, [Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat](#).

2. EU-traktater og -lovgivning

Traktaten om Den Europæiske Union af 13. december 2007 – konsolideret udgave (EUT C 202 af 7.6.2016, s. 13)

Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde af 13. december 2007 – konsolideret udgave (EUT C 202 af 7.6.2016, s. 47)

Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (2016/C 202/02)

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2024/1689 af 13. juni 2024 om harmoniserede regler for kunstig intelligens og om ændring af forordning (EF) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 og (EU) 2019/2144 samt direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 og (EU) 2020/1828 (forordningen om kunstig intelligens)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1385 af 14. maj 2024 om bekæmpelse af vold mod kvinder og vold i hjemmet

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU

Rådets direktiv (EU) 2024/1499 af 7. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse, ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv af personer uanset religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering og ligebehandling af kvinder og mænd med hensyn til social sikring og i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser og om ændring af direktiv 2000/43/EF og 2004/113/EF

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2022/2381 af 23. november 2022 om en mere ligelig kønsfordeling blandt ledelsesmedlemmer i børsnoterede selskaber og tilhørende foranstaltninger

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882 af 17. april 2019 om tilgængelighedskrav for produkter og tjenester

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv

Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv

Rådets direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse.

3. Rådet for Den Europæiske Union

Rådets henstilling af 9. marts 2026 om menneskelig kapital i Den Europæiske Union (C/2026/1687)

Rådets resolution af 29. juni 2026 om anden cyklus af strategirammen for det europæiske uddannelsessamarbejde på det europæiske uddannelsesområde (2026-2030) (C/2026/3720)

Rådets henstilling af 24. juni 2025 om politikdagsordenen for det europæiske forskningsrum 2025-2027 (C/2025/3593)

Rådets henstilling af 30. oktober 2020 om en bro til job – styrkelse af ungdomsgarantien og erstatning af Rådets henstilling af 22. april 2013 om oprettelsen af en ungdomsgaranti (2020/C 372/01)

Rådets henstilling om førskoleundervisning og børnepasning: Barcelonamålene for 2030 (2022/C 484/01)

Rådets henstilling af 8. december 2022 om adgang til økonomisk overkommelig langtidspleje af høj kvalitet (2022/C 476/01)

Rådets henstilling af 12. marts 2021 om romaernes ligestilling, inklusion og deltagelse (2021/C 93/01)

Rådets henstilling (EU) 2021/1004 af 14. juni 2021 om oprettelse af en europæisk børnegaranti

Rådets konklusioner om forebyggelse og bekæmpelse af cybervold mod piger (dok. 11254/26)

Rådets konklusioner om EU's prioriteter i FN's menneskerettighedsfora i 2026 (dok. 5835/26)

Rådets konklusioner om fremme af ligestilling mellem kønnene i den AI-drevne digitale tidsalder: 6. horisontale gennemgang af medlemsstaternes og EU-institutionernes gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet (dok. 9984/25)

Rådets konklusioner om støtte til ældre, så de kan indfri deres fulde potentiale på arbejdsmarkedet og i samfundet (dok. 10610/25)

Konklusioner vedtaget af Rådet og repræsentanterne for medlemsstaternes regeringer, forsamlet i Rådet, om de europæiske og internationale politiske dagsordener vedrørende børn, unge og børns rettigheder (dok. C/2024/3528)

Rådets konklusioner om mangel på arbejdskraft og færdigheder i EU: mobilisering af uudnyttet arbejdskraftpotentiale i Den Europæiske Union (dok. 16556/24)

Rådets konklusioner om fremme af social inklusion af personer med handicap gennem beskæftigelse, rimelig tilpasning og rehabilitering (dok. 16543/24)

Rådets konklusioner om styrkelse af kvinders økonomiske status og finansielle uafhængighed som en vej til reel ligestilling mellem kønnene (dok. 9752/24)

Rådets konklusioner om overgangen af systemer for pleje gennem hele livet til holistiske, personcentrerede og lokalsamfundsbaseerede støttemodeller med et kønsperspektiv (dok. 16094/23)

Rådets konklusioner om integration af aldring i offentlige politikker (dok. 6976/21).

Rådets konklusioner med titlen "Svar på Kommissionens liste over tiltag til at forbedre LGBTI-personers ligestilling" (10417/16).

4. Europa-Kommissionen

Strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2026-2030 (COM(2026) 113 final)

Strategi mod racisme 2026-2030 (COM(2026) 12 final)

Strategi for ligestilling af LGBTIQ+-personer 2026-2030 (COM(2025) 725 final)

Meddelelse om styrkelse af strategien for rettigheder for personer med handicap frem til 2030 (COM(2026) 541 final)

En køreplan for kvinders rettigheder (dok. 6756/25, Kommissionens reference: COM(2025) 97 final)

The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation (SWD(2020) 530 final)

EU-strategien for bekæmpelse af antisemitisme og fremme af jødisk liv (2021-2030) (COM(2021) 615 final)

Hvordan man bryder børnefattigdommens onde cirkel – styrkelse af den europæiske børnegaranti (COM(2026) 539 final)

EU's strategi for retfærdighed mellem generationerne (COM(2026) 110 final)

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (Europa-Kommissionen: Forvaltningsorganet for Det Europæiske Innovationsråd og SMV'er (Eismea)), Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2025, <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, oktober 2025

Et konkurrenceevnekompas for EU, [Konkurrenceevnekompas – Europa-Kommissionen](#), 2025 (COM(2025) 30 final)

Færdighedsunionen (COM(2025) 90 final)

Draghi Report: A competitiveness strategy for Europe, 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion, Employment and social developments in Europe 2025, 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984>

En europæisk plejestrategi for omsorgspersoner og plejemodtagere, 2022

Den europæiske søjle for sociale rettigheder, 2017

Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder (COM(2021) 102 final)

Meddelelse af 22. juli 2026 om den europæiske søjle for sociale rettigheder (COM(2026) 650 final)

Kommissionens afgørelse af 24. januar 2024 om oprettelse af Det Europæiske Kontor for Kunstig Intelligens (C/2024/390).

5. Eurobarometer

Eurobarometer, Discrimination in the European Union, 2023,

<https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>.

6. Eurostat

Eurostat, Gender statistics, 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, Gender pension Gap, 2024, [Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat](#).

7. Eurofound

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness, 2025, <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, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu>

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, 2025

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Den Europæiske Unions Publikationskontor, Luxembourg, 2026

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition, 2023, [Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – baggrundsdocument | Eurofound](#).

8. EIGE

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder](#)

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, 2025, Ligestillingsindeks, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>.

9. FRA

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination, 2024, [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder](#)

FRA, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent, 2023, <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>

FRA, EU LGBTIQ Survey III, 2022, [EU LGBTIQ Survey III | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder](#)

FRA, Roma survey 2024, 2024, [Roma survey 2024 | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder](#)

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward, 2026, [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder](#).

10. Den Europæiske Investeringsbank (EIB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense, 2021, 2019

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

11. Organisationen for Økonomisk Samarbejde og Udvikling (OECD)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>

OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025, <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>

OECD, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, 2020, [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD](#)

OECD, 2019, Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators, 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, <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>

OECD, 2024, Education at a Glance 2024: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.

12. Verdensbankgruppen

Verdensbankgruppen, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India, [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India](#).

13. FN

Konventionen om rettigheder for personer med handicap (UNCRPD), 2006

Konventionen om barnets rettigheder (UNCRC), 1990

Den internationale konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination (ICERD), 1965

Konventionen om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW), 1979

Beijingerklæringen og Beijinghandlingsprogrammet (FN's dagsorden for ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status), 1995

Konventionen om vold og chikane (nr. 190) (ILO), 2019.

14. Andre ressourcer

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings, 2025, [Open for Business City Ratings](#)

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability, 2019, [S&P Global](#)
