

Βρυξέλλες, 15 Οκτωβρίου 2026
(OR. en)

14386/26

SOC 656
ANTIDISCRIM 93

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Αποδέκτης: Συμβούλιο

αριθ. προηγ. εγγρ.: 14191/1/26 REV 1

Θέμα: Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα ως
κινητήρια δύναμη για την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα
στην ΕΕ

1. Η Προεδρία υπέβαλε σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου σχετικά με την ισότητα ως κινητήρια δύναμη για την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα στην ΕΕ.
2. Τα συμπεράσματα εξέτασε η Ομάδα «Κοινωνικά θέματα» κατά τις συνεδριάσεις της στις 3 Ιουλίου, 24 Ιουλίου, 7 Σεπτεμβρίου και 25 Σεπτεμβρίου 2026.
3. Η Επιτροπή των Μόνιμων Αντιπροσώπων εξέτασε το κείμενο κατά τις συνεδριάσεις της στις 7 και 14 Οκτωβρίου 2026.
4. Κατόπιν περαιτέρω επαφών, η Προεδρία αντιλαμβάνεται ότι έχει επιτευχθεί κατ' αρχήν συμφωνία επί του σχεδίου κειμένου, ως έχει στο παράρτημα του παρόντος σημειώματος¹. Με βάση τα ανωτέρω, καλείται το Συμβούλιο (EPSCO) να εγκρίνει το σχέδιο συμπερασμάτων, ως έχει στο παράρτημα του παρόντος εγγράφου, κατά τη σύνοδό του στις 19 Οκτωβρίου 2026.

¹ Οι παράγραφοι έχουν επαναριθμηθεί διαδοχικά.

**Σχέδιο συμπερασμάτων του Συμβουλίου σχετικά με την
ισότητα ως κινητήρια δύναμη για την οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα στην
ΕΕ**

ΥΠΕΝΘΥΜΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

1. Η ισότητα και η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελούν θεμελιώδεις αξίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που κατοχυρώνονται στις Συνθήκες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
2. Στο πλαίσιο του δεδηλωμένου στόχου της για την οικοδόμηση μιας Ένωσης ισότητας, η Επιτροπή έχει καταρτίσει στρατηγικές που αποσκοπούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων, την εξάλειψη των φραγμών στη συμμετοχή και την προώθηση της ισότητας και της συμπερίληψης. Η ΕΕ έχει επίσης θεσπίσει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο νομοθετικών πράξεων για την προώθηση της ισότητας και την απαγόρευση των διακρίσεων.
3. Στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και στο συναφές σχέδιο δράσης οι αρχές των ίσων ευκαιριών, της ισότητας των φύλων, της πρόληψης της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, της ένταξης των ατόμων με αναπηρία και της ποιοτικής και οικονομικά προσιτής προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας (ΠΕΦ) προσδιορίζονται ως ακρογωνιαίοι λίθοι της ανταγωνιστικότητας και ενός μοντέλου βιώσιμης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς. Στην ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, της 22ας Ιουλίου 2026, οι ανισότητες, η δικαιοσύνη και οι ίσες ευκαιρίες προσδιορίζονται ως τομείς προτεραιότητας για περαιτέρω δράση, υπογραμμίζεται δε ότι οι συνεχιζόμενες ανισότητες συνιστούν διαρθρωτικά εμπόδια στη συνοχή, την ανθεκτικότητα, την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα της Ένωσης.

4. Στη στρατηγική της Επιτροπής για την καταπολέμηση της φτώχειας και στην ενισχυμένη ευρωπαϊκή εγγύηση για τα παιδιά υπογραμμίζεται ότι το κόστος της μη ανάληψης δράσης για την καταπολέμηση της φτώχειας είναι σημαντικό και πολύπλευρο. Η φτώχεια υπονομεύει την κοινωνική συνοχή, την ευημερία των παιδιών και τις ίσες ευκαιρίες, αποδυναμώνει τη δημοκρατία και αποτελεί τροχοπέδη για τις οικονομικές δυνατότητες της Ευρώπης. Συμβάλλει επίσης στη μεταβίβαση της μειονεξίας από γενιά σε γενιά. Οι προκαταλήψεις και ο στιγματισμός μπορούν να θέσουν συγκεκριμένες ομάδες σε μειονεκτική θέση εξαρχής και καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Οι γυναίκες, τα παιδιά και οι ομάδες που βρίσκονται σε ευάλωτη κατάσταση διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε σχέση με άλλες ομάδες.
5. Στη στρατηγική της Επιτροπής για την ενίσχυση της εφαρμογής του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση 2020-2030 επαναλαμβάνεται η δέσμευση να διασφαλιστεί ότι τόσο τα θεσμικά όργανα όσο και τα κράτη μέλη της ΕΕ εφαρμόζουν πλήρως τον Χάρτη.
6. Στην Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας για την ΕΕ, στην ανακοίνωση σχετικά με την Ένωση Δεξιοτήτων και στον χάρτη πορείας για ποιοτικές θέσεις εργασίας της Επιτροπής (που προλειαίνει το έδαφος για επικείμενη νομοθετική πράξη για ποιοτικές θέσεις εργασίας), τονίζεται ότι το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα της Ευρώπης είναι οι άνθρωποί της. Στην Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας επισημαίνεται ότι είναι σημαντικό να δημιουργηθούν συνθήκες στις οποίες όλοι οι άνθρωποι θα έχουν ίσες προοπτικές επιτυχίας. Αναγνωρίζονται πολλαπλά και ποικίλα εμπόδια, τα οποία αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, οι νέοι και οι πολίτες τρίτης ηλικίας που επιθυμούν να παραμείνουν οικονομικά ενεργοί, καθώς και τα άτομα με αναπηρία και άλλες υποεκπροσωπούμενες ομάδες, προκειμένου να αποκτήσουν πρόσβαση και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας.

7. Στην έκθεση υψηλού επιπέδου του Enrico Letta σχετικά με το μέλλον της ενιαίας αγοράς και στην έκθεση του Mario Draghi σχετικά με την ευρωπαϊκή ανταγωνιστικότητα υπογραμμίζεται ότι τα κοινωνικά θεμέλια της Ευρώπης, η βάση δεξιοτήτων της και η συμπερίληψη όλων των ταλέντων διαμορφώνουν όλο και περισσότερο την οικονομική ισχύ της. Στην έκθεση Draghi τονίζεται ότι οι προσπάθειες της ΕΕ να ισχυροποιήσει το ανταγωνιστικό της πλεονέκτημα πρέπει να καθοδηγούνται από τις ευρωπαϊκές αξίες, οι οποίες θα πρέπει να ενισχύονται περαιτέρω με τη δράση της. Σημειώνοντας ότι οι συνεχιζόμενες διακρίσεις που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες ομάδες, είτε λόγω φύλου, αναπηρίας, εθνοτικής καταγωγής είτε λόγω άλλων παραγόντων, εμποδίζουν την πλήρη συμμετοχή τους στην ενιαία αγορά και υπονομεύουν την επαγγελία των ευκαιριών για όλους, η έκθεση Letta ζητεί στοχευμένες δράσεις, ανανεωμένη χρηματοδότηση και σχολαστική παρακολούθηση για την άρση των συστημικών φραγμών. Ο χάρτης πορείας «Μία Ευρώπη, μία αγορά», που υπεγράφη από το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, συνιστά σχέδιο στρατηγικής για την επίτευξη καθοριστικής προόδου όσον αφορά την ενίσχυση της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΟΝΤΑΣ ΟΤΙ:

8. Η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, της βιωσιμότητας και της παραγωγικότητας είναι ζωτικής σημασίας για τις οικονομικές προοπτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
9. Τα πορίσματα της έκθεσης του 2025 για την απασχόληση και τις κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη (ESDE)² δείχνουν ότι περίπου 51 εκατομμύρια άνθρωποι σε ηλικία εργασίας παραμένουν εκτός της αγοράς εργασίας, εκ των οποίων περίπου 32 εκατομμύρια είναι γυναίκες.
10. Οι διακρίσεις και οι ανισότητες, συμπεριλαμβανομένων των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, εξακολουθούν να θέτουν διαρθρωτικά εμπόδια στην πλήρη, ισότιμη και ουσιαστική συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Η αξιοποίηση του δυναμικού ολόκληρου του πληθυσμού, μεταξύ άλλων μέσω της διασφάλισης ότι όλοι οι άνθρωποι έχουν ίσες ευκαιρίες για πλήρη συμμετοχή στην οικονομική, πολιτική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή, θα συμβάλει στην οικοδόμηση μιας πιο ανταγωνιστικής, συμπεριληπτικής και συνεκτικής κοινωνίας, ενισχύοντας κατ' επέκταση τη δημοκρατική ανθεκτικότητα.

² [Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion](#) (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη 2025 — Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και ένταξη)

Η ισότητα ως καταλύτης για την ανταγωνιστικότητα

11. Η απαγόρευση των διακρίσεων και η ισότητα, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων, όχι μόνον έχουν κρίσιμη σημασία για την πραγμάτωση και την προστασία όλων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, αλλά αποτελούν και βασικούς οικονομικούς παράγοντες διευκόλυνσης που συμβάλλουν άμεσα στην αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της παραγωγικότητας και της καινοτομίας. Όταν οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν εμπόδια όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, σε ηγετικές θέσεις, στην επιχειρηματικότητα ή την ανάπτυξη δεξιοτήτων, οι οικονομίες δεν αξιοποιούν πλήρως το διαθέσιμο ανθρώπινο κεφάλαιο. Προωθώντας ένα ποικιλόμορφο εργατικό δυναμικό και διασφαλίζοντας ότι όλοι έχουν ίσες ευκαιρίες να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους και να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους, η Ευρωπαϊκή Ένωση μετατρέπει τις αξίες της σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.
12. Σύμφωνα με τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, και συγκεκριμένα το άρθρο 21, «απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού». Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) παρέχει επίσης νομολογία που ερμηνεύει αυτούς τους λόγους διακρίσεων. Το Συμβούλιο έχει επανειλημμένα σημειώσει την ύπαρξη διακρίσεων, καθώς και τους διάφορους λόγους για τους οποίους μπορεί να εκδηλώνονται, συμπεριλαμβανομένων των χαρακτηριστικών που περικλείουν αυτοί οι λόγοι. Επίσης, ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Περιφερειών και το Eurofound έχουν σημειώσει ή τεκμηριώσει την ύπαρξη διακρίσεων στην ΕΕ για τους λόγους αυτούς, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων λόγω χαρακτηριστικών όπως η ταυτότητα φύλου.

13. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ³, οι διακρίσεις λόγω εθνότητας, φυλής, θρησκείας, αναπηρίας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου συνεπάγονται σημαντικό προσωπικό, κοινωνικό και οικονομικό κόστος και παρεμποδίζουν την ισότητα ευκαιριών, μεταξύ άλλων με τους εξής τρόπους:
- α. αποδυναμώνοντας το οικονομικό δυναμικό και την κοινωνική συνοχή μέσω αρνητικού επηρεασμού της απασχόλησης, του εισοδήματος, του μορφωτικού επιπέδου, της συμμετοχής στην πολιτική και στα κοινά και της υγείας⁴, και
 - β. θέτοντας προκλήσεις για τις κυβερνήσεις εξαιτίας των αυξημένων δημόσιων δαπανών, μεταξύ άλλων για την παροχή υπηρεσιών όπως η υγειονομική περίθαλψη, η μακροχρόνια φροντίδα και η κοινωνική στήριξη, καθώς και εξαιτίας της απώλειας εσόδων λόγω του πολλαπλασιαστικού αποτελέσματος των χαμηλότερων μισθών στην κατανάλωση και στα φορολογικά έσοδα.
14. Αντιθέτως, η προώθηση της ισότητας ενισχύει την κοινωνική συνοχή, δημιουργώντας παράλληλα οικονομικά οφέλη.⁵ Για παράδειγμα, τα στοιχεία του ΟΟΣΑ δείχνουν ότι η βελτίωση της εισοδηματικής ισότητας ενισχύει τη μακροπρόθεσμη αύξηση του ΑΕΠ.⁶
15. Στην προσπάθεια να δημιουργηθεί μια τεκμηριωμένη προσέγγιση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας, ο σχεδιασμός και η υλοποίηση πολιτικών που προσφέρουν ίσες ευκαιρίες για όλους μπορούν να βελτιωθούν με την αποτελεσματική χρήση όλων των διαθέσιμων δεδομένων και τη βελτίωση της συλλογής, της επεξεργασίας, του διαχωρισμού και της ανάλυσης δεδομένων σε σχέση με την ισότητα και την απαγόρευση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων με τη συνεκτίμηση των διατομεακών διακρίσεων και τη βελτίωση της πρόσβασης σε διοικητικά δεδομένα. Οι πληροφορίες για την αγορά εργασίας και οι προβλέψεις δεξιοτήτων μπορούν επίσης να παράσχουν πολύτιμα στοιχεία.

³ ΟΟΣΑ, Καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 2025

⁴ ΟΟΣΑ, Καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 2025

⁵ European Parliamentary Research Service (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032) [Υπηρεσία Έρευνας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (2023), Αύξηση της ευρωπαϊκής προστιθέμενης αξίας σε μια εποχή παγκόσμιων προκλήσεων, Χαρτογράφηση του κόστους της μη Ευρώπης (2022-2032)] [EPRS_STU\(2023\)734690_EN.pdf](#)

⁶ ΟΟΣΑ (2015), In It Together: Why less inequality benefits all (Μαζί στην προσπάθεια: Γιατί η μείωση της ανισότητας τους ωφελεί όλους), Εκδόσεις ΟΟΣΑ

16.⁷ Οι συνεχιζόμενες ανισότητες όσον αφορά τόσο την πρόσβαση στην εκπαίδευση όσο και τα μαθησιακά αποτελέσματα σε όλα τα επίπεδα ενέχουν τον κίνδυνο διαγενεακής παγίωσης των μειονεκτημάτων, αποδυνάμωσης της κοινωνικής συνοχής και μείωσης του μακροπρόθεσμου οικονομικού δυναμικού της Ευρώπης μέσω του περιορισμού των ευκαιριών που έχουν τα άτομα για να συμμετάσχουν πλήρως, ισότιμα και ουσιαστικά στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας. Οι στοχευμένες εθνικές εκπαιδευτικές πολιτικές και οι επαρκείς κοινωνικές μεταβιβάσεις είναι απαραίτητες για την αντιμετώπιση αυτών των ανισοτήτων.

17. Στον τομέα της ισότητας των φύλων,

- α. Μολονότι έχει σημειωθεί κάποια πρόοδος την τελευταία δεκαετία, οι γυναίκες εξακολουθούν να έχουν μικρότερες αμοιβές και χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τους άνδρες και εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται σε μεγάλο βαθμό σε ηγετικές θέσεις και θέσεις λήψης αποφάσεων, μεταξύ άλλων στην πολιτική. Είναι επιτακτική ανάγκη να αξιοποιηθεί το δυναμικό όλων των γυναικών ως εργαζομένων, επιχειρηματιών και ηγέτιδων για την οικονομική ανάπτυξη της ΕΕ. Η ισότητα των φύλων στις ηγετικές θέσεις των εταιρειών συνδέεται με τη βελτίωση των εταιρικών επιδόσεων.⁸ Μπορεί επίσης να έχει ευεργετικές επιπτώσεις στην ανθεκτικότητα των οικονομιών ως απάντηση σε διαρθρωτικές αλλαγές, όπως η πράσινη και η ψηφιακή μετάβαση.⁹
- β. Οι ουσιαστικές βελτιώσεις στην ισότητα των φύλων θα μπορούσαν να δημιουργήσουν έως και 10,5 εκατομμύρια θέσεις εργασίας και να αυξήσουν το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ στο 80 % έως το 2050.¹⁰ Πέραν του ότι είναι επιβεβλημένο να προάγεται η ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες δικαίωμα, η προώθηση της ισότητας των φύλων αποτελεί προϋπόθεση για βιώσιμη ανάπτυξη, δημοκρατική ανθεκτικότητα και μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα. Πράγματι, πρόκειται για επένδυση υψηλής απόδοσης, με δυνατότητα αύξησης του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της ΕΕ έως και κατά 9,6 %, που ισοδυναμεί με 3,15 τρισεκατομμύρια ευρώ έως το 2050.

⁷ Βλ. ψήφισμα του Συμβουλίου για τον δεύτερο κύκλο του στρατηγικού πλαισίου για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με στόχο τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης (2026-2030).

⁸ Βλ. π.χ. S&P Global. (2019). Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability (Οι γυναίκες σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις είναι κινητήρια δύναμη κερδοφορίας, παρότι ακόμη υποεκπροσωπούνται)

⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality (Τα μακροοικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων), Anne Kingma και Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, Μάρτιος 2022.

¹⁰ Βλ. την ιστοσελίδα του EIGE με τίτλο [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#) (Οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση | Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων)

- γ. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα διαρκή χάσματα και οι συνεχιζόμενες ανισότητες μεταξύ των φύλων, το 2025 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε τον χάρτη πορείας για τα δικαιώματα των γυναικών, καθώς και την προσαρτημένη διακήρυξη αρχών για μια κοινωνία με ισότητα των φύλων, την οποία προσυπέγραψαν όλα τα κράτη μέλη. Στη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2026-2030 περιγράφονται δράσεις για την εφαρμογή των οκτώ αρχών του χάρτη πορείας.
- δ. Η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση¹¹, το ωράριο εργασίας¹², τις αμοιβές¹³ και τις συντάξεις¹⁴, για την οποία απαιτείται η αντιμετώπιση διαρθρωτικών παραγόντων όπως η άνιση κατανομή της μη αμειβόμενης παροχής φροντίδας και στήριξης, τα έμφυλα στερεότυπα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός και η έμφυλη βία κατά των γυναικών, έχει ουσιαστική σημασία για την οικοδόμηση μιας δικαιότερης οικονομίας, για τη διασφάλιση της διά βίου οικονομικής ανεξαρτησίας και αυτάρκειας των γυναικών, για την προστασία των ομάδων που διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους και για την εξάλειψη της φτώχειας. Το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση, για παράδειγμα, είναι ιδιαίτερα έντονο σε ομάδες όπως οι μητέρες (ιδίως οι μόνες μητέρες), οι γυναίκες που παρέχουν φροντίδα σε συγγενείς τρίτης ηλικίας, οι γυναίκες με διττές ευθύνες φροντίδας, οι γυναίκες τρίτης ηλικίας, οι μετανάστριες, οι γυναίκες που αντιμετωπίζουν εθνοτικές και φυλετικές διακρίσεις (συμπεριλαμβανομένων των γυναικών Ρομά¹⁵), οι γυναίκες με αναπηρία και οι γυναίκες σε αγροτικές και εξόχως απόκεντρες περιοχές. Το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων επηρεάζεται από τις διακοπές της σταδιοδρομίας που συνδέονται με τις ευθύνες φροντίδας και τη μερική απασχόληση. Το χάσμα αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι γυναίκες τρίτης ηλικίας να έχουν χαμηλότερες συντάξεις και να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας σε σχέση με τους άνδρες.

¹¹ Το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών σε ηλικία εργασίας στην ΕΕ το 2024 ήταν μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες. Βλ. την ιστοσελίδα της Eurostat με τίτλο [Στατιστικά στοιχεία για τα φύλα — Επεξήγηση στατιστικών στοιχείων — Eurostat](#)

¹² ΟΟΣΑ, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (Ισότητα των φύλων και οικονομική ανάπτυξη: επιτευχθείσα πρόοδος και μελλοντικές δυνατότητες), Έγγραφο εργασίας του ΟΟΣΑ για την κοινωνία, την απασχόληση και τη μετανάστευση αριθ. 304, 2024.

¹³ Το μέσο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ είναι 11,1 %. Βλ. την ιστοσελίδα της Eurostat με τίτλο [Στατιστικά στοιχεία για τα φύλα — Επεξήγηση στατιστικών στοιχείων — Eurostat](#) (2024)

¹⁴ Το μέσο συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ είναι 24,5 %. Βλ. την ιστοσελίδα της Eurostat με τίτλο [Women's pension 25 % lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#)

¹⁵ Σύνταξη των γυναικών: κατά 25 % χαμηλότερη από τη σύνταξη των ανδρών το 2024)

Σε αναγνώριση της ποικιλομορφίας που υπάρχει μεταξύ των Ρομά, ο όρος «Ρομά» χρησιμοποιείται ως γενικός όρος που καλύπτει διάφορες ομάδες καταγωγής Ρομανί, όπως τους Ρομά, τους Σίντι, τους Καλέ, τους Τσιγγάνους ή Αθίγγανους, τους Ρομάνικελς και τους Μπογιάνς/Ρουντάρι. Εμπερικλείει επίσης ομάδες όπως τους Ασκάλι, τους Αιγυπτίους, τις ανατολικές ομάδες (μεταξύ των οποίων οι Ντομ, οι Λομ, οι Ρομ και οι Αμπντάλ), καθώς και πλανόβιους πληθυσμούς όπως η εθνοτική ομάδα Travellers, τους Γιενίς, ή πληθυσμούς που χαρακτηρίζονται με τον διοικητικό όρο «Gens du voyage», και πληθυσμούς που αυτοπροσδιορίζονται ως Γύφτοι ή Τσιγγάνοι, χωρίς να αμφισβητούνται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εν λόγω ομάδων.

- ε. Στα υφιστάμενα μέτρα για τη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων περιλαμβάνονται μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αυτά που περιγράφονται στην οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής [(ΕΕ) 2019/1158], στην οδηγία σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών [(ΕΕ) 2022/2381] και σε νομικές διατάξεις και πολιτικές για την ισότητα των αμοιβών και των συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της οδηγίας για τη μισθολογική διαφάνεια [(ΕΕ) 2023/970], καθώς και μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών έμφυλης βίας κατά των γυναικών, η οποία εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για την πλήρη, ισότιμη και ουσιαστική συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας· στα υφιστάμενα μέτρα για την καταπολέμηση της βίας περιλαμβάνονται τα μέτρα που προβλέπονται στην οδηγία (ΕΕ) 2024/1385 για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εξ οικείων βίας.
- στ. Σε ανάλυση του Eurofound επισημαίνεται επίσης ότι τα μέτρα μισθολογικής διαφάνειας μπορούν να χρησιμεύσουν ως στρατηγικό εργαλείο για την τόνωση της ανταγωνιστικότητας με την ενίσχυση της απόκτησης και της διατήρησης ταλέντων, την αύξηση των επιδόσεων των εργαζομένων και τη διευκόλυνση της τεχνολογικής υιοθέτησης και της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού.¹⁶

¹⁶ Βλ. την ιστοσελίδα του Eurofound με τίτλο [Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound](#) (Απολογισμός: Περαιτέρω εμπειρίες όσον αφορά την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της μισθολογικής διαφάνειας μεταξύ των φύλων)

- ζ. Το Eurofound έχει αποδείξει ότι οι κατάλληλες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και οι υποστηρικτικές κοινωνικές υποδομές καθιστούν δυνατή την καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και την πληρέστερη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, με οφέλη που εκτείνονται πέραν των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και την κοινωνία γενικότερα.¹⁷ Όπως τονίζεται στη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων, πολλές γυναίκες δυσκολεύονται να συνδυάσουν την επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή, καθώς εξακολουθούν να επωμίζονται δυσανάλογο μερίδιο της μη αμειβόμενης παροχής φροντίδας και οικιακής εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Στο πλαίσιο αυτό, προκειμένου να δημιουργηθούν οι συνθήκες για ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων για όλους τους παρόχους φροντίδας, θα πρέπει να συνεκτιμηθούν τα διαφορετικά βιώματα εγκυμοσύνης, μητρότητας, πατρότητας και γονικής σχέσης, καθώς και φροντίδας ατόμων τρίτης ηλικίας και άλλων εξαρτώμενων ατόμων.
- η. Οι γυναίκες αναλαμβάνουν δυσανάλογο μερίδιο μη αμειβόμενης παροχής φροντίδας και οικιακής εργασίας καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, γεγονός που αποτελεί έναν από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες εργάζονται με μερική απασχόληση ή είναι οικονομικά μη ενεργές. Επίσης οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται στα επαγγέλματα παροχής φροντίδας.¹⁸ Η ζήτηση για φροντίδα στην ΕΕ αναμένεται να αυξηθεί¹⁹ λόγω παραγόντων όπως η δημογραφική μεταβολή και οι πιέσεις της αγοράς εργασίας. Δεδομένου ότι οι υπηρεσίες φροντίδας αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των κοινωνικών υποδομών, οι επενδύσεις σε αυτόν τον τομέα είναι απαραίτητες για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας και της ισότητας των φύλων.

¹⁷ Eurofound (2026), Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας (2024): Έκθεση επισκόπησης, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

¹⁸ Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Μετάβαση προς μια κοινωνία φροντίδας: αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων στον τομέα της φροντίδας), Απρίλιος 2025.

¹⁹ Eurofound (2025), Unpaid care in the EU (Μη αμειβόμενη φροντίδα στην ΕΕ), Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο

- θ. Παράλληλα με τη βελτίωση των αποτελεσμάτων όσον αφορά τα παιδιά και άλλα άτομα που χρήζουν φροντίδας, η διαθεσιμότητα οικονομικά προσιτής, προσβάσιμης και ποιοτικής ΠΕΦ, καθώς και ποιοτικών υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας και υποστήριξης, έχει επίσης ισχυρό θετικό αντίκτυπο στην κατάσταση της απασχόλησης των γονέων και των φροντιστών, ιδίως των γυναικών. Οι πολιτικές για την άδεια φροντίδας και τα άλλα μέτρα για τον συνδυασμό επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων μέτρων για την προώθηση της ίσης κατανομής της μη αμειβόμενης εργασίας παροχής φροντίδας και στήριξης μεταξύ γυναικών και ανδρών, έχουν επίσης ζωτική σημασία, καθώς συμβάλλουν στην κοινωνική συνοχή, τη βιώσιμη δημογραφική ανάπτυξη, την ανθεκτικότητα της αγοράς εργασίας και τη μακροπρόθεσμη ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- ι. Το επενδυτικό χάσμα μεταξύ των φύλων²⁰, το οποίο οφείλεται σε διαρθρωτικούς, συμπεριφορικούς και θεσμικούς φραγμούς, επηρεάζει αρνητικά τις ευκαιρίες επιχειρηματικότητας και ηγεσίας των γυναικών, καταπνίγοντας το δυναμικό καινοτομίας της Ευρώπης. Έρευνες έχουν δείξει ότι οι νεοφυείς επιχειρήσεις που διευθύνονται από γυναίκες είναι οικονομικά πιο επιτυχημένες και ανθεκτικές και ότι ένα μεγαλύτερο μερίδιο νεοφυών επιχειρήσεων διευθυνόμενων από γυναίκες θα ευνοούσε την καινοτομία.²¹ Ωστόσο, επί του παρόντος, η κατανομή των επιχειρηματικών κεφαλαίων είναι κατάφωρα άνιση: για κάθε 100 EUR που επενδύονται, λιγότερα από 3 EUR διατίθενται σε ομάδες που διευθύνονται από γυναίκες. Για να αντιμετωπιστεί το επενδυτικό χάσμα μεταξύ των φύλων απαιτείται τόσο η καταπολέμηση των προκαταλήψεων λόγω φύλου στη λήψη χρηματοοικονομικών αποφάσεων όσο και η βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών σε επιχειρηματικά δίκτυα και επενδυτές.

²⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds (Το επενδυτικό χάσμα μεταξύ των φύλων που επηρεάζει τόσο τις εταιρείες που διοικούνται από γυναίκες όσο και τα επενδυτικά κεφάλαια που διοικούνται από γυναίκες), Οκτώβριος 2025

²¹ Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, «Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense» (Στήριξη για γυναίκες επιχειρηματίες: γιατί αυτό έχει νόημα σύμφωνα με στοιχεία έρευνας)
<https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>

- ια. Η ταχεία πρόοδος της ψηφιακής τεχνολογίας και της ΤΝ έχει εκτεταμένες επιπτώσεις στο μέλλον της εργασίας. Έχει θετικές δυνατότητες και μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενεργά για την προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς και για τη γεφύρωση των συστημικών χασμάτων. Η αξιοποίηση αυτών των δυνατοτήτων προϋποθέτει επίσης την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην ανάπτυξη και την εφαρμογή της ΤΝ, ώστε να μπορέσουν να αναλάβουν ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση αυτής της τεχνολογίας και να συμβάλουν στην καινοτομία και στην ανταγωνιστικότητα της Ένωσης. Ωστόσο, εργαλεία όπως οι προσλήψεις και η διαχείριση εργαζομένων μέσω ΤΝ πρέπει απαραίτητα να είναι αξιόπιστα και να σχεδιάζονται, να εφαρμόζονται και να παρακολουθούνται με συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου και με γνώμονα τον άνθρωπο. Αυτό συνεπάγεται μια προσέγγιση ασφάλειας εκ σχεδιασμού, αποτελεσματική ανθρώπινη εποπτεία, συνεκτίμηση της πτυχής των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, τακτική αξιολόγηση των προκαταλήψεων, ανάπτυξη συστημάτων ΤΝ που δεν εισάγουν διακρίσεις και διαχείριση της χρήσης αντιπροσωπευτικών δεδομένων υψηλής ποιότητας. Χωρίς κατάλληλες διασφαλίσεις, η ψηφιακή τεχνολογία και τα εργαλεία ΤΝ μπορούν να είναι επιζήμια για την ισότητα και να επιτείνουν τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις για διάφορους λόγους, να διαιωνίσουν τα υφιστάμενα έμφυλα στερεότυπα, τις ανισότητες μεταξύ των φύλων και το ψηφιακό χάσμα και να ενισχύσουν τις προκαταλήψεις λόγω φύλου και άλλες διασταυρούμενες προκαταλήψεις. Είναι σημαντικό οι χρήστες να διαθέτουν όχι μόνο τεχνικές ικανότητες αλλά και κατάρτιση για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Προκειμένου η Ευρώπη να αποφύγει την αναπαραγωγή υφιστάμενων ανισοτήτων σε αναδυόμενους τομείς και να διευρύνει τη δεξαμενή ταλέντων που απαιτείται για την επίτευξη ανταγωνιστικότητας με γνώμονα την καινοτομία, είναι απαραίτητο να διασφαλιστεί ότι η ψηφιακή μετάβαση συνεκτιμά τη διάσταση του φύλου.
- ιβ. Όπως επισήμανε το Συμβούλιο στα συμπεράσματά του σχετικά με «την πρόληψη και την καταπολέμηση της κυβερνοβίας κατά των κοριτσιών», είναι σημαντικό να προστατεύονται οι γυναίκες και τα κορίτσια στο διαδίκτυο, μεταξύ άλλων από τη βία που διευκολύνεται από την ΤΝ. Η κυβερνοβία κατά των γυναικών και των κοριτσιών έχει σημαντικές κοινωνικές, πολιτικές και οικονομικές συνέπειες που απειλούν τη δημοκρατία και την ανταγωνιστικότητα.

- ιγ. Εξάλλου, δεδομένου του συνεχιζόμενου οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού της αγοράς εργασίας της ΕΕ, οι τεχνολογικές αλλαγές είναι πιθανό να έχουν διαφορετικές επιπτώσεις για τις γυναίκες και τους άνδρες. Για παράδειγμα, ενώ η αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας χάρις στην ψηφιοποίηση μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη ευελιξία στις γυναίκες, μπορεί επίσης να ενισχύσει τα έμφυλα στερεότυπα και τα μοτίβα άνισης κατανομής της παροχής φροντίδας και της οικιακής εργασίας. Χωρίς στοχευμένα μέτρα για την καταπολέμηση των έμφυλων στερεοτύπων και τη διασφάλιση ισότιμης πρόσβασης στην εκπαίδευση και την απασχόληση στους τομείς STEM²² και σε ψηφιακές δεξιότητες και δεξιότητες ΤΝ, τα οποία θα υποστηρίζονται από την εκπαίδευση και τις διά βίου ευκαιρίες επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων, καθώς και από μέτρα για τη βελτίωση της διατήρησης και της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών στους τομείς STEM, υπάρχει κίνδυνος όξυνσης των τομεακών ανισοτήτων και του ψηφιακού χάσματος μεταξύ των φύλων. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), η γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στους τομείς STEM θα συμβάλει σε αύξηση του ΑΕΠ ισοδύναμη με 820 δισ. EUR και θα δημιουργήσει έως και 1 200 000 θέσεις εργασίας έως το 2050.²³ Είναι επίσης σημαντικό να διασφαλιστεί η ισότιμη πρόσβαση στους τομείς HEAL²⁴ και να παροτρυνθούν περισσότεροι άνδρες να επιλέξουν σταδιοδρομίες σε αυτούς τους τομείς και σε άλλα επαγγέλματα παροχής φροντίδας. Μια προσέγγιση των δεξιοτήτων και των πολιτικών STEM και HEAL στην οποία συνεκτιμάται η διάσταση του φύλου μπορεί να στηρίζει τόσο την ισότητα όσο και την ανταγωνιστικότητα, μέσω της μείωσης του διαχωρισμού, της καλύτερης αντιστοίχισης μεταξύ δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς εργασίας και της επίτευξης πιο συμπεριληπτικών και πιο βιώσιμων αναδυόμενων τομέων.

²² Φυσικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική και μαθηματικά.

²³ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#) (Οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση | Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων)

²⁴ Υγεία, εκπαίδευση, διοίκηση, γραμματισμός.

18. Στον τομέα της ισότητας των ΛΟΑΤΙ²⁵,

- α. Σύμφωνα με την τρίτη έρευνα του Οργανισμού Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) για τα ΛΟΑΤΚΙ άτομα, σήμερα στην ΕΕ, πολλά άτομα με συγκεκριμένο γενετήσιο προσανατολισμό, όπως λεσβίες, ομοφυλόφιλοι, αμφιφυλόφιλοι, ασεξουαλικά ή πανσεξουαλικά άτομα, και/ή με συγκεκριμένη ταυτότητα φύλου, γυναίκες και άνδρες τρανς, μη δυαδικά και φυλοδιαφορετικά άτομα, άτομα ίντερσεξ με διαφορετικά χαρακτηριστικά φύλου ή έκφραση φύλου βιώνουν διακρίσεις, παρενόχληση και βία ή απομόνωση και αποκλεισμό λόγω της ταυτότητάς τους. Επιπλέον, σύμφωνα με τον FRA, το 19 % όσων απάντησαν είχαν υποστεί διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης (κατά την αναζήτηση εργασίας ή στην εργασία). Το ποσοστό αυτό διπλασιάζεται για τις τρανς γυναίκες (43 %) και τους τρανς άνδρες (35 %). Η έρευνα δείχνει επίσης ότι υπάρχουν διακρίσεις σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη, η στέγαση και η κοινωνική ζωή.
- β. Στη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ για την περίοδο 2026-2030 υπογραμμίζεται ότι «η ενδυνάμωση των ΛΟΑΤΚΙ+ ατόμων ... ενθαρρύνει την επιχειρηματικότητα και την καινοτομία και προωθεί την οικονομική ανάπτυξη. Για παράδειγμα, οι πόλεις που είναι φιλόξενες και συμπεριληπτικές προς τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα διαθέτουν ισχυρότερα “οικοσυστήματα καινοτομίας”, μεγαλύτερη αφθονία δεξιοτήτων και ταλέντων, υψηλότερα επίπεδα επιχειρηματικότητας και καλύτερη ποιότητα ζωής».

²⁵ Στο παρόν κείμενο, τα ακρωνύμια ΛΟΑΤΙ, ΛΟΑΤΚΙ και ΛΟΑΤΚΙ+ χρησιμοποιούνται ανάλογα με την ορολογία που χρησιμοποιείται στο εκάστοτε έγγραφο, την πρωτοβουλία ή τον τομέα πολιτικής όπου γίνεται η αναφορά. Σύμφωνα με τη στρατηγική της Επιτροπής για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ για την περίοδο 2026-2030, «τα ΛΟΑΤΚΙ+ άτομα είναι άτομα: • τα οποία έλκονται από άλλα άτομα του ίδιου φύλου (λεσβίες, ομοφυλόφιλοι) ή οποιουδήποτε φύλου (αμφιφυλόφιλοι)· • των οποίων η ταυτότητα και/ή έκφραση φύλου δεν αντιστοιχούν στο φύλο που τους αποδόθηκε κατά τη γέννηση (τρανς, μη δυαδικά άτομα)· • τα οποία γεννήθηκαν με χαρακτηριστικά φύλου που δεν ανταποκρίνονται στον τυπικό ορισμό του άνδρα ή της γυναίκας (ίντερσεξ)· • των οποίων η ταυτότητα δεν εντάσσεται στη δυαδική κατάταξη της σεξουαλικότητας και/ή του φύλου (κουίρ)· • τα οποία αυτοπροσδιορίζονται με άλλους σεξουαλικούς προσανατολισμούς ή ταυτότητες φύλου που δεν αποτυπώνονται συγκεκριμένα από το ακρωνύμιο ΛΟΑΤΚΙ (το +)».

- γ. Σύμφωνα με ανάλυση του ΟΟΣΑ²⁶, η εκ του νόμου συμπεριληπτικότητα των ΛΟΑΤΙ συνδέεται θετικά με την οικονομική ανάπτυξη και οι χώρες που έχουν θεσπίσει την ευρύτερη νομική προστασία για τα άτομα ΛΟΑΤΙ έχουν καλύτερες επιδόσεις ως προς το κατά κεφαλήν ΑΕΠ.
- δ. Σύμφωνα με μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας σχετικά με το οικονομικό κόστος του στιγματισμού και του αποκλεισμού των ΛΟΑΤ²⁷, οι διακρίσεις εις βάρος αυτής της ομάδας οδηγούν σε χαμηλότερη παραγωγικότητα της εργασίας και παραγωγή, αναποτελεσματικές επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο λόγω χαμηλότερων αποδόσεων στην εκπαίδευση και διακρίσεων σε εκπαιδευτικά περιβάλλοντα, απώλεια παραγωγής ως αποτέλεσμα των ανισοτήτων στον τομέα της υγείας που συνδέονται με τον αποκλεισμό, και κόστος για τις κοινωνικές υπηρεσίες και τις υπηρεσίες υγείας λόγω της ανάγκης αντιμετώπισης των επιπτώσεων του αποκλεισμού.

19. Στον τομέα της αναπηρίας,

- α. Η σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (ΣΗΕΔΑΑ), συμβαλλόμενα μέρη της οποίας είναι όλα τα κράτη μέλη και η ΕΕ, δεσμεύει τα μέρη να λάβουν όλα τα αποτελεσματικά και αναγκαία μέτρα για την προώθηση, την προστασία και τη διασφάλιση της πλήρους και ισότιμης άσκησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών από τα άτομα με αναπηρία μέσω κατάλληλων μέτρων και υπηρεσιών στήριξης. Πέραν των μέτρων κατά των διακρίσεων, εν προκειμένω περιλαμβάνονται η διασφάλιση της αυτοδιάθεσης των ατόμων με αναπηρία, καθώς και της προσβασιμότητας και των εύλογων προσαρμογών σε όλους τους τομείς της ζωής, με βάση την αρχή του καθολικού σχεδιασμού, μεταξύ άλλων στους τομείς της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, της ανεξάρτητης διαβίωσης, της κατάρτισης και της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες και της παροχής αυτών.

²⁶ [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD](#) (Πέρα από το ουράνιο τόξο; Η πορεία προς τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤΙ, ΟΟΣΑ).

²⁷ [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India](#) (Το οικονομικό κόστος του στιγματισμού και του αποκλεισμού των ΛΟΑΤ: η περίπτωση της Ινδίας)

- β. Το 2024 μόνο το 51,8 % των ατόμων με αναπηρία εργάζονταν σε σύγκριση με το 71,8 % των ατόμων χωρίς αναπηρία.²⁸ Προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στα άτομα με αναπηρία να κάνουν επιλογές απασχόλησης σε ισότιμη βάση με τα άλλα άτομα, είναι αναγκαίο να αρθούν τα εμπόδια στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Στα εμπόδια που επηρεάζουν αρνητικά το χάσμα απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία συγκαταλέγονται και οι εσφαλμένες αντιλήψεις σχετικά με το κόστος των προσαρμογών στον χώρο εργασίας και της παροχής εύλογων προσαρμογών. Σημαντικό εμπόδιο για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας αποτελεί επίσης η έλλειψη προσβάσιμων και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευσης και κατάρτισης (μεταξύ άλλων, αναβάθμισης των δεξιοτήτων και επανειδίκευσης), διαδικασιών πρόσληψης, εργασίας και επαγγελματικής εξέλιξης. Επιπλέον, οι γυναίκες με αναπηρία όχι μόνο είναι λιγότερο πιθανό να συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό²⁹, αλλά και εκπροσωπούνται δυσανάλογα στη μερική απασχόληση³⁰, η οποία συνήθως δεν αποτελεί επιλογή τους και έχει αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομική ανεξαρτησία τους. Οι γυναίκες με αναπηρία ενδέχεται να αντιμετωπίσουν αυξημένο κίνδυνο βίας, πράγμα που με τη σειρά του επηρεάζει επίσης αρνητικά την οικονομική αυτάρκεια και ανεξαρτησία τους.
- γ. Η εφαρμογή μέτρων, όπως αυτά που προσδιορίζονται στην πρόσφατα ενισχυμένη δέσμη μέτρων της Επιτροπής για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία, μπορεί να διασφαλίσει την ισότιμη πρόσβαση σε υψηλής ποιότητας, βιώσιμες θέσεις εργασίας στην ανοικτή αγορά εργασίας για τα άτομα με αναπηρία, στηρίζοντας έτσι την οικονομική αυτονομία και την κοινωνική ένταξή τους και παράλληλα επιτρέποντας στους εργοδότες και τις οικονομίες να επωφεληθούν από μια ευρύτερη και πιο ποικιλόμορφη δεξαμενή ταλέντων.

²⁸ Βλ. την ιστοσελίδα της Eurostat με τίτλο [Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat](#) (Χάσματα απασχόλησης για τις γυναίκες και τα άτομα με αναπηρία)

²⁹ European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, Δείκτης ισότητας των φύλων)

³⁰ Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition (Μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας – Πώς μπορεί να αποτραπεί η αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας σε μεταιχμιακές εποχές) – ενημερωτικό έγγραφο, Eurofound, Δουβλίνο.

- δ. Η στρατηγική της Επιτροπής για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία 2021-2030 και η ανακοίνωση σχετικά με την ενίσχυση της εν λόγω στρατηγικής έως το 2030 έχουν ως στόχο να συμβάλουν στην εφαρμογή της ΣΗΕΔΑΑ. Στη στρατηγική τονίζεται η ανάγκη για ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτικές θέσεις εργασίας, στην εκπαίδευση, στην ανεξάρτητη διαβίωση, σε αγαθά και υπηρεσίες, καθώς και στην πολιτιστική ζωή, τον αθλητισμό, τα ταξίδια και τις δραστηριότητες αναψυχής. Η διασφάλιση και η βελτίωση της προσβασιμότητας στην εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, μέσω συμπεριληπτικών πολιτικών, κατάρτισης του προσωπικού και αξιόπιστων υπηρεσιών υποστήριξης³¹ και εξατομικευμένων παρεμβάσεων, οι οποίες συμπληρώνονται με τη στήριξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας και στοχευμένα προγράμματα μετάβασης στην εργασία, μπορούν να συμβάλουν στην αξιοποίηση του πλήρους δυναμικού των ατόμων με αναπηρία και στην προώθηση της ισότιμης συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας.
- ε. Οι οικονομικά προσιτές υποστηρικτικές τεχνολογίες, συμπεριλαμβανομένης της συμπεριληπτικής και αξιόπιστης ΤΝ, μπορούν να ενισχύσουν την ανεξαρτησία, να υποστηρίξουν την επικοινωνία, να βελτιώσουν την προσβασιμότητα και να προωθήσουν ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στην κοινωνία, μεταξύ άλλων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κοινοτική ζωή. Η διασφάλιση ότι τα τεχνολογικά εργαλεία και το ψηφιακό περιβάλλον στο σύνολό του είναι προσβάσιμα, οικονομικά προσιτά και συμπεριληπτικά έχει καίρια σημασία για την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην ανάπτυξη, την επανειδίκευση και την αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων. Είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ο κίνδυνος η ΤΝ να εισάγει διακρίσεις, μεταξύ άλλων λόγω μεροληπτικών δεδομένων εκπαίδευσης, και να διασφαλιστεί ότι τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία προστατεύονται και προωθούνται κατά την ανάπτυξη και τη χρήση της ΤΝ.
- στ. Η πραγμάτωση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία καθιστά δυνατή την πλήρη συμμετοχή τους στην κοινωνία και στηρίζει τη συνεισφορά τους στις τοπικές οικονομίες, για παράδειγμα, μέσω της μετάβασης προς την ανεξάρτητη διαβίωση και την υποστηριζόμενη λήψη αποφάσεων με βάση τα δικαιώματα.

³¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment (Έρευνα για τις ανισότητες και την αναπηρία στην ΕΕ, Προς μια δίκαιη και ισότιμη πρόσβαση στην υγεία, την εκπαίδευση και την απασχόληση), Οκτώβριος 2025

20. Στον τομέα της καταπολέμησης του ρατσισμού,

- α. Όπως προκύπτει από έρευνες του FRA, το επίμονο φαινόμενο του ρατσισμού επηρεάζει αρνητικά όλες τις πτυχές της ζωής³² και έχει σημαντικές κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες για τα άτομα και τις ομάδες που υφίστανται διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Το έργο του FRA αναδεικνύει το πρόβλημα, μέσω των ερευνών και των εκθέσεών του, μεταξύ άλλων, για τα άτομα αφρικανικής καταγωγής, τους μουσουλμάνους, τους Εβραίους, τους Ρομά, τα άτομα που ανήκουν σε άλλες εθνοτικές ή φυλετικές μειονότητες και τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών. Για παράδειγμα, τα άτομα αφρικανικής καταγωγής είναι πιθανότερο να εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και ως ανειδίκευτοι εργάτες. Το ποσοστό υπερειδίκευσης³³ είναι υψηλότερο για τα άτομα αφρικανικής καταγωγής σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό (46 % έναντι 22 %). Οι μουσουλμάνοι, ορισμένοι από τους οποίους έχουν προγόνους στη Μέση Ανατολή ή την Αφρική, συχνά αντιμετωπίζουν διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας (39 %) ή στον χώρο εργασίας (35 %). Επιπλέον, δύο στους πέντε μουσουλμάνους (41 %) διαθέτουν περισσότερα προσόντα από τα απαιτούμενα για την εργασία τους ενώ συγκριτικά το ποσοστό αυτό στον γενικό πληθυσμό είναι 22 %. Οι φυλετικές διακρίσεις επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες και τα κορίτσια, που αντιμετωπίζουν συνδυασμένα έμφυλα και φυλετικοποιημένα εμπόδια, μεταξύ άλλων στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την πρόσβαση σε υπηρεσίες.
- β. Στη στρατηγική της Επιτροπής για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2026-2030 αναγνωρίζεται η καταπολέμηση του δομικού ρατσισμού ως στρατηγική επένδυση στην ανταγωνιστικότητα της Ένωσης. Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ του 2025, οι φυλετικές διακρίσεις κοστίζουν στην ΕΕ απώλεια του ΑΕΠ έως και 12,7 δισ. ευρώ ετησίως. Ο κοινωνικοοικονομικός αντίκτυπος των φυλετικών διακρίσεων περιλαμβάνει μειωμένη πρόσβαση στην απασχόληση, οικονομικές δυσχέρειες και δυσανάλογα μεγάλη έκθεση σε διακρίσεις, με αποτέλεσμα χαμηλότερα επίπεδα οικονομικής ασφάλειας για τα πληττόμενα άτομα.

³² Βλ. τις ιστοσελίδες του FRA [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Οι μουσουλμάνοι στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν όλο και μεγαλύτερο ρατσισμό και διακρίσεις), [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Ζώντας ως μαύρος στην ΕΕ – Εμπειρίες ανθρώπων αφρικανικής καταγωγής), [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Παρακολούθηση και καταγραφή του αντισημιτισμού στην ΕΕ — Τρέχουσα κατάσταση και μελλοντική πορεία)

³³ Το ποσοστό των ατόμων με πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που απασχολούνται σε επαγγέλματα χαμηλής ή μέσης ειδίκευσης

- γ. Οι μαθητές που ανήκουν σε φυλετικές ή εθνοτικές μειονότητες συχνά αντιμετωπίζουν ρατσισμό που εμποδίζει την εκπαιδευτική επιτυχία και την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν τις δυνατότητές τους. Τα εμπόδια εξακολουθούν να υπάρχουν και στην αγορά εργασίας, όπου οι αιτούντες εργασία αντιμετωπίζουν εμπόδια στις προσλήψεις τόσο με ανθρώπινη πρωτοβουλία όσο και με τη βοήθεια της τεχνολογίας, για παράδειγμα, επειδή έχουν ονόματα που γίνονται αντιληπτά ως ξένα, φορούν θρησκευτική ενδυμασία ή είναι «έγχρωμοι». Οι εργαζόμενοι με καταγωγή από εθνοτικές μειονότητες αντιμετωπίζουν επίσης μεγαλύτερα εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη και μειωμένη πρόσβαση σε δίκτυα επιρροής.

21. Στον τομέα της ένταξης των Ρομά,

- α. Οι Ρομά εξακολουθούν να βιώνουν πολύ υψηλότερα ποσοστά οικονομικού μειονεκτήματος και κοινωνικού αποκλεισμού σε σύγκριση με τον γενικό πληθυσμό. Για παράδειγμα, οι άνθρωποι που θεωρούνται Ρομά ή προσδιορίζονται ως Ρομά με βάση το όνομά τους αντιμετωπίζουν εμπόδια κατά την αναζήτηση εργασίας. Επιπλέον, το 36 % των Ρομά ανέφεραν ότι είχαν υποστεί διακρίσεις κατά την αναζήτηση εργασίας. Η έρευνα του FRA για τους Ρομά του 2024³⁴ έδειξε ότι μόνο το 54 % των Ρομά ηλικίας 20-64 ετών απασχολούνταν σε αμειβόμενη εργασία, ποσοστό σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό για τον γενικό πληθυσμό της ΕΕ (74 %). Επιπλέον, μόνο το 38 % των γυναικών Ρομά απασχολούνταν σε αμειβόμενη εργασία έναντι 69 % των ανδρών Ρομά.
- β. Στους φραγμούς που εμποδίζουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας συγκαταλέγεται ο αντιτσιγγανισμός, μια διαδεδομένη μορφή ρατσισμού που αναγνωρίζεται ως βασική αιτία διακρίσεων και αποκλεισμού των Ρομά, η οποία οδηγεί σε διακρίσεις στις διαδικασίες πρόσληψης και στον χώρο εργασίας, σε χαμηλά επίπεδα εκπαίδευσης και βασικών δεξιοτήτων και έλλειψη πρόσβασης σε προσαρμοσμένα δημόσια προγράμματα και στήριξη.

³⁴ Η έρευνα κάλυψε 10 κράτη μέλη της ΕΕ (Βουλγαρία, Τσεχία, Γαλλία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ιταλία, Πορτογαλία, Ρουμανία και Ισπανία) και τρεις υπό ένταξη χώρες (Αλβανία, Βόρεια Μακεδονία και Σερβία).
[Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Έρευνα για τους Ρομά 2024 | Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης)

- γ. Το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για τους Ρομά καλεί τα κράτη μέλη να μειώσουν κατά το ήμισυ το χάσμα στο ποσοστό ΕΕΑΚ³⁵ για την εν λόγω κοινότητα, με στόχο να μειωθούν οι νέοι Ρομά ΕΕΑΚ σε ποσοστό μικρότερο από 33 % και τουλάχιστον το 45 % των γυναικών Ρομά να απασχολούνται σε αμειβόμενη εργασία έως το 2030. Ενώ το συνολικό ποσοστό βελτιώθηκε από 62 % το 2016 σε 47 % το 2024, εξακολουθεί να υπάρχει σοβαρό χάσμα μεταξύ των φύλων: Το 61 % των νέων γυναικών Ρομά είναι ΕΕΑΚ, σε σύγκριση με το 33 % των νέων ανδρών Ρομά. Ενδέχεται να χρειαστούν στοχευμένες πολιτικές για την αντιμετώπιση των έμφυλων παραγόντων οι οποίοι οδηγούν σε τέτοια ποσοστά ΕΕΑΚ των κοριτσιών Ρομά και συνδέονται με τις διακρίσεις, τη φτώχεια και τα έμφυλα πρότυπα.
- δ. Η έρευνα του FRA για τους Ρομά του 2024 έδειξε ότι μόνο το 32 % των Ρομά ηλικίας 20-24 ετών ολοκλήρωσαν τουλάχιστον ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ποσοστό σημαντικά χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό για τον γενικό πληθυσμό της ΕΕ που είναι 84 %. Η έρευνα δείχνει επίσης ότι οι Ρομά υφίστανται όλο και περισσότερες διακρίσεις στις αλληλεπιδράσεις τους με εκπαιδευτικά ιδρύματα. Η μείωση αυτών των διακρίσεων, καθώς και των εκπαιδευτικών ανισοτήτων εν γένει, και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, έχουν ουσιαστική σημασία για τη βελτίωση της πρόσβασης των νέων Ρομά σε ειδικευμένη απασχόληση και ως μέσο ενίσχυσης της βάσης δεξιοτήτων της Ευρώπης. Η ενθάρρυνση των νέων Ρομά να παραμείνουν στο εκπαιδευτικό σύστημα πέραν της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης συνεπάγεται την καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης και συνεργασίας με τους μαθητές Ρομά και τις οικογένειές τους από τα πρώτα στάδια της εκπαίδευσης. Το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για τους Ρομά αποσκοπεί στην αύξηση της πρόσβασης των Ρομά στην εκπαίδευση, στη μείωση του χάσματος στα ποσοστά ολοκλήρωσης της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μεταξύ των Ρομά και του γενικού πληθυσμού κατά τουλάχιστον ένα τρίτο και στην αύξηση του ποσοστού των νέων Ρομά που ολοκληρώνουν τουλάχιστον την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στο 50 % έως το 2030.

³⁵ Εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης.

22. Στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω ηλικίας και του ηλικιακού ρατσισμού,

- α. Οι δημογραφικές μεταβολές σε ολόκληρη την Ένωση απαιτούν την πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου σε όλες τις ηλικιακές ομάδες για τη διατήρηση της οικονομικής ανάπτυξης και της ανταγωνιστικότητας. Ενώ η ηλικιακή ποικιλομορφία αποτελεί εγγενές στοιχείο μιας ανθεκτικής αγοράς εργασίας, ο συστημικός ηλικιακός ρατσισμός και οι διακρίσεις λόγω ηλικίας λειτουργούν ως φραγμοί στην παραγωγικότητα και την καινοτομία καθώς και ως μια από τις κύριες αιτίες πρόωρης αδράνειας στην αγορά εργασίας μεταξύ των πολιτών μεγαλύτερης ηλικίας. Η οδηγία 2000/78/EK του Συμβουλίου έχει ουσιαστική σημασία για να διασφαλιστεί ότι η πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας βασίζεται στην αντικειμενική ικανότητα και όχι στη χρονολογική ηλικία. Ο ηλικιακός ρατσισμός μπορεί να συνδυάζεται με έμφυλα στερεότυπα και άλλες μορφές διακρίσεων, δημιουργώντας συγκεκριμένα πρόσθετα εμπόδια όσον αφορά τις προσλήψεις, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τη διατήρηση των εργαζομένων στις θέσεις τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.
- β. Σύμφωνα με τις απαιτήσεις αναλογικότητας του άρθρου 6 παράγραφος 1 της οδηγίας 2000/78/EK του Συμβουλίου, κάθε διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας πρέπει να δικαιολογείται αντικειμενικά και εύλογα από θεμιτούς στόχους της απασχόλησης ή της αγοράς εργασίας. Πέρα από το θεμελιώδες δικαίωμα στην ίση μεταχείριση, η προώθηση ουδέτερων ως προς την ηλικία περιβαλλόντων αντιπροσωπεύει μια οικονομική στρατηγική υψηλής απόδοσης. Με την άρση των προκαταλήψεων λόγω ηλικίας όσον αφορά τις προσλήψεις, τη διατήρηση των εργαζομένων και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και με την προώθηση της πρόσβασης σε ευκαιρίες διά βίου μάθησης, επανειδίκευσης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων, η ΕΕ μπορεί να βελτιστοποιήσει τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, να ενισχύσει τη θεσμική σταθερότητα και να διασφαλίσει τη μακροπρόθεσμη οικονομική ανθεκτικότητα που απαιτείται για τη στήριξη μιας ανταγωνιστικής ενιαίας αγοράς με υψηλό ποσοστό απασχόλησης.
- γ. Η συμμετοχή των ατόμων τρίτης ηλικίας στην αγορά εργασίας μπορεί να υποστηριχθεί περαιτέρω μέσω μέτρων ηλικιακής διαχείρισης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μέτρων για την υγεία και την ευεξία στην εργασία, προσαρμογής του χώρου εργασίας, προγραμμάτων μεντορίας και μεταλαμπάδευσης γνώσεων από γενιά σε γενιά.

- δ. Εκτός από την ανάληψη δράσης στην αγορά εργασίας, είναι σημαντικό να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις λόγω ηλικίας και ο ηλικιακός ρατσισμός σε όλους τους άλλους τομείς της ζωής, ώστε να διασφαλίζεται ότι τα άτομα τρίτης ηλικίας έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν πλήρως και να συμβάλλουν στην κοινωνία και την οικονομία μέσω της παράτασης της οικονομικής δραστηριότητας, της ενίσχυσης της κοινωνικής συμμετοχής, του εθελοντισμού και της διαγενεακής μάθησης. Η γήρανση του πληθυσμού έχει αντίκτυπο και πέραν του τομέα της απασχόλησης, μεταξύ άλλων αυξάνοντας τη ζήτηση για οικονομικά προσιτές και προσβάσιμες κοινωνικές υπηρεσίες και υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης για τη στήριξη της ανεξάρτητης διαβίωσης. Διαφορετικές ομάδες βιώνουν τα ζητήματα αυτά με διαφορετικό τρόπο. Για παράδειγμα, οι γυναίκες ζουν γενικά περισσότερο από τους άνδρες και, ως εκ τούτου, είναι πιθανότερο να αντιμετωπίσουν προβλήματα υγείας που σχετίζονται με το γήρας. Για τον λόγο αυτόν, οι γυναίκες έχουν επίσης αυξημένες ανάγκες μακροχρόνιας φροντίδας σε μεταγενέστερο στάδιο της ζωής τους.

ΕΚΤΙΜΩΝΤΑΣ ΤΑ ΑΚΟΛΟΥΘΑ

23. Η αντιμετώπιση των ανισοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των ζητημάτων που περιγράφονται ανωτέρω, μπορεί να έχει ουσιαστικό και σημαντικό αντίκτυπο στην Ένωση και στη ζωή και την ευημερία των πολιτών της, καθώς και να τονώσει την ανταγωνιστικότητα της Ένωσης, να προωθήσει τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, να διατηρήσει το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και να εφαρμόσει στην πράξη τις αξίες της Ένωσης.
24. Τα παρόντα συμπεράσματα βασίζονται σε προηγούμενες εργασίες και πολιτικές δεσμεύσεις του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και σχετικών συμφεροντούχων στον συγκεκριμένο τομέα, καθώς και στα έγγραφα του παραρτήματος.

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΛΕΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, σύμφωνα με τις αρμοδιότητές τους, και τηρουμένων του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

25. Να καταπολεμήσουν τα έμφυλα στερεότυπα και τον διαχωρισμό με βάση το φύλο σε όλους τους τομείς της κοινωνίας και της οικονομίας, ώστε να προωθηθεί η ισότητα των φύλων, η κοινωνική συνοχή και η οικονομική ανάπτυξη, μεταξύ άλλων μέσω μέτρων που δίνουν τη δυνατότητα σε όλες τις γυναίκες και τα κορίτσια να συμμετέχουν πλήρως, ισότιμα και ουσιαστικά στην εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση, τις πολιτιστικές δραστηριότητες, την πολιτική και τη δημόσια ζωή.
26. Να συνεχίσουν να εφαρμόζουν τις εθνικές στρατηγικές ή τα σχέδια δράσης τους που προάγουν την ισότητα και την εξάλειψη των διακρίσεων.
27. Να στηρίζουν μέτρα για την προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και ιδιοκτησίας επιχειρήσεων, καθώς και της πιο ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε χρηματοδοτικούς πόρους, μεταξύ άλλων με ειδικά προγράμματα μεντορίας και αλληλοδιδαχής από ομοτίμους. Να προωθήσουν την ισότιμη ως προς το φύλο πρόσβαση σε χρηματοδότηση και σε οικονομικές ευκαιρίες, με ιδιαίτερη έμφαση σε τομείς υψηλής ανάπτυξης, όπως οι τομείς STEM, η ΤΝ και οι ψηφιακές και οι πράσινες τεχνολογίες, καθώς και η βιώσιμη γεωργία και η αγροτική επιχειρηματικότητα, μεταξύ άλλων μέσω μέτρων για την εξάλειψη των προκαταλήψεων λόγω φύλου στις επενδυτικές αποφάσεις και μέτρων για τη στήριξη νεοφυών επιχειρήσεων που διευθύνονται από γυναίκες. Να ενθαρρύνουν τις συμπράξεις με χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, όπως τράπεζες και επενδυτικά κεφάλαια, και να στηρίζουν την κατάρτιση του προσωπικού τους σχετικά με τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις λόγω φύλου.
28. Να ενισχύσουν τις πολιτικές για τη γεφύρωση του ψηφιακού χάσματος μεταξύ των φύλων με την προώθηση της ψηφιακής επιχειρηματικότητας και ηγεσίας και να καταπολεμήσουν τις βαθύτερες αιτίες του.

29. Να ενισχύσουν τις πολιτικές για τη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, τη μείωση του οριζόντιου και κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο και την αποτροπή της αναγκαστικής μερικής απασχόλησης, και να λάβουν μέτρα για την εξάλειψη των έμφυλων στερεοτύπων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την απασχόληση, μεταξύ άλλων στις νοοτροπίες στους χώρους εργασίας. Να στηρίζουν μέτρα για την προώθηση της ισότιμης επαγγελματικής εξέλιξης και της ίσης εκπροσώπησης σε θέσεις ευθύνης, μεταξύ άλλων στα διοικητικά συμβούλια εταιρειών. Να στηρίζουν τις εθνικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών στις προσπάθειές τους να βελτιώσουν την ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στην απασχόληση.
30. Να λάβουν μέτρα, όπου ενδείκνυται και σύμφωνα με τις εθνικές περιστάσεις, για τον εντοπισμό και την αντιμετώπιση των οικονομικών αντικινήτρων για την είσοδο ή την παραμονή στην απασχόληση τα οποία οφείλονται σε διαρθρωτικά εμπόδια, μεταξύ των οποίων ο σχεδιασμός των συστημάτων παροχών, ιδίως για τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη της οικογένειας³⁶ και τις μονογονεϊκές οικογένειες.
31. Να στηρίζουν μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην επαγγελματική ζωή, συμπεριλαμβανομένων των διακρίσεων που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη και τη μη αμειβόμενη εργασία παροχής φροντίδας και στήριξης.
32. Να ενισχύσουν τις πολιτικές για τη γεφύρωση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων και να διασφαλίσουν την επιβολή της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, μεταξύ άλλων με τον εντοπισμό των βαθύτερων αιτίων αυτών των χάσμάτων, όπως η συστημική υποτίμηση της εργασίας στους τομείς και τα επαγγέλματα, στα οποία οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται, και με την αντιμετώπιση των αιτίων αυτών μέσω στοχευμένων μέτρων που αποσκοπούν στη διασφάλιση της οικονομικής αυτάρκειας και της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους.

³⁶ Τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη της οικογένειας είναι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες που έχουν χαμηλότερο εισόδημα από τους συντρόφους τους.

33. Να ενισχύσουν την οικονομία της φροντίδας, μεταξύ άλλων με τη διασφάλιση δίκαιης αμοιβής και καλών συνθηκών εργασίας στον τομέα της φροντίδας, καθώς και με τη διασφάλιση ρυθμίσεων ευέλικτης εργασίας. Να προωθήσουν την ίση κατανομή των ευθυνών φροντίδας και στήριξης μεταξύ γυναικών και ανδρών με τη λήψη μέτρων που συνάδουν με το εφαρμοστέο δίκαιο της Ένωσης και με τα εθνικά συστήματα, συμπεριλαμβανομένης, κατά περίπτωση, της παροχής ειδικής και μη μεταβιβάσιμης άδειας μητρότητας, πατρότητας και/ή γονικής άδειας, και μέσω της ενθάρρυνσης των ανδρών και των πατέρων να αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας και στήριξης. Να στηρίζουν την πρόσβαση σε διαθέσιμες, προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες και υποδομές ΠΕΦ³⁷ και μακροχρόνιας φροντίδας και υποστήριξης.
34. Να λάβουν συναφή μέτρα για να στηρίζουν τις προσπάθειες των οργανώσεων και των επιχειρήσεων να εφαρμόσουν μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και να υιοθετήσουν φιλικές προς την οικογένεια πολιτικές στον χώρο εργασίας για όλους τους παρόχους φροντίδας, υιοθετώντας παράλληλα μια προοπτική για όλη τη διάρκεια του βίου και δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στη μητρότητα, την πατρότητα, την ιδιότητα του γονέα και στους ανθρώπους που πρέπει να φροντίζουν άτομα τρίτης ηλικίας και άλλα εξαρτώμενα άτομα.
35. Να ενθαρρύνουν επιλογές εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας απαλλαγμένες από προκαταλήψεις λόγω φύλου και έμφυλα στερεότυπα, ιδίως με σκοπό την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών και των κοριτσιών στους τομείς STEM, καθώς και την προσέλκυση περισσότερων ανδρών και αγοριών σε τομείς παροχής φροντίδας και στήριξης και σε επαγγέλματα του τομέα HEAL. Να επενδύσουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση για την ενίσχυση του χρηματοοικονομικού και ψηφιακού γραμματισμού και των δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, ιδίως μεταξύ των γυναικών και των κοριτσιών, και για την προώθηση του ενδιαφέροντος, της εμπιστοσύνης και των ικανοτήτων στους τομείς STEM και στην επιχειρηματικότητα από μικρή ηλικία, μεταξύ άλλων μέσω συμπεριληπτικών και διεπιστημονικών προσεγγίσεων STEAM³⁸ που συνδέουν την επιστήμη και την τεχνολογία με τις τέχνες, τον τομέα της σχεδίασης (ντιζάιν), τις ανθρωπιστικές επιστήμες, καθώς και με τις κοινωνικές προκλήσεις. Να προωθήσουν την ισότιμη πρόσβαση σε συμπεριληπτικές ευκαιρίες αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης που συνδέονται με την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, ιδίως για τις υποεκπροσωπούμενες και περιθωριοποιημένες ομάδες.

³⁷ Μεταξύ άλλων σύμφωνα με τους στόχους της Βαρκελώνης για το 2030.

³⁸ Φυσικές επιστήμες, τεχνολογία, μηχανική, τέχνες και μαθηματικά.

36. Όταν είναι σκόπιμο, σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα συλλογής δεδομένων, και με παράλληλο σεβασμό της αρχής του αυτοπροσδιορισμού και των εφαρμοστέων διασφαλίσεων και κανόνων για την προστασία των δεδομένων και της ιδιωτικής ζωής, να ενισχύσουν τη συλλογή, την ανάλυση και τη χρήση αναλυτικών δεδομένων για την ισότητα, καθώς και δεδομένων για την αγορά εργασίας, σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, μεταξύ άλλων από διατομεακή σκοπιά, κατά περίπτωση. Να συνεχίσουν τις προσπάθειες για να διασφαλίσουν ότι τα δεδομένα που συλλέγονται και χρησιμοποιούνται, σε διάφορες πηγές δεδομένων, είναι όσο το δυνατόν ακριβέστερα, ολοκληρωμένα, συγκρίσιμα και προσβάσιμα, αυξάνοντας την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις υφιστάμενες πηγές δεδομένων για την ισότητα και χρησιμοποιώντας τις πηγές αυτές, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών δεδομένων, και αναλύοντας τα υφιστάμενα κενά, σύμφωνα με τις εθνικές ανάγκες.
37. Να στηρίζουν την έρευνα και τη συλλογή δεδομένων που συνεκτιμούν τη διάσταση του φύλου και σχετίζονται με την ισότητα, με σκοπό τον εντοπισμό και την αποτροπή αποτελεσμάτων που εισάγουν διακρίσεις κατά τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη, την εφαρμογή και τη χρήση αλγορίθμων και συστημάτων ΤΝ, μεταξύ άλλων ως προς τη διαχείριση.
38. Να προωθήσουν την υιοθέτηση ανθρωποκεντρικής, προσβάσιμης και αξιόπιστης ΤΝ, με την εξασφάλιση επαρκών διασφαλίσεων, διαφάνειας και ανθρώπινης εποπτείας, καθώς και υψηλού επιπέδου προστασίας της υγείας, της ασφάλειας και των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως κατοχυρώνονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ άλλων στους τομείς της εργασίας και στην πρόσβαση σε βασικές δημόσιες υπηρεσίες και τη χρησιμοποίησή τους, σύμφωνα με τον κανονισμό της ΕΕ για την ΤΝ.
39. Να προωθήσουν την αποτελεσματική επιβολή της νομοθεσίας για την απαγόρευση των διακρίσεων και την ισότητα των φύλων, μεταξύ άλλων με την πρόβλεψη κατάλληλων κυρώσεων και μέσων έννομης προστασίας, με σκοπό την πρόληψη των διακρίσεων, την αντιμετώπιση των συνεπειών τους και τη δημιουργία οικονομικών οφελών.
40. Να παροτρύνουν τις εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές να ενσωματώσουν τη συμπερίληψη και τη μη διακριτική μεταχείριση στις επιχειρηματικές στρατηγικές τους και στις στρατηγικές προσέλκυσης ταλέντων, προκειμένου να ενισχυθούν τόσο τα τοπικά οικοσυστήματα καινοτομίας όσο και η ισότητα, προωθώντας παράλληλα την εδαφική συνοχή, ιδίως σε απομακρυσμένες περιοχές.

41. Να ενισχύσουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, μεταξύ άλλων με μέσα όπως η παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας και καθοδήγησης, η βελτίωση της αναγνώρισης των προσόντων και των ικανοτήτων που αποκτώνται εκτός της ΕΕ και η στήριξη του ρόλου των εργοδοτών στην οικονομική ένταξη των αλλοδαπών.
42. Να συνεχίσουν τις προσπάθειες στο πλαίσιο του στρατηγικού πλαισίου της ΕΕ για τους Ρομά, προκειμένου να μειωθούν κατά το ήμισυ τόσο το ποσοστό ΕΕΑΚ όσο και το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση μεταξύ των γυναικών και των ανδρών Ρομά έως το 2030, μεταξύ άλλων λαμβάνοντας μέτρα για τη βελτίωση της κοινωνικής ένταξης καθώς και της πρόσβασης των γυναικών και των νέων Ρομά σε ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης, για παράδειγμα, μέσω προσαρμοσμένων ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά.
43. Να συνεχίσουν την εφαρμογή των εγγυήσεων για τη νεολαία, διασφαλίζοντας ότι σε όλους τους νέους ηλικίας κάτω των 30 ετών προσφέρεται ποιοτική απασχόληση, συνεχής εκπαίδευση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση εντός τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που εξέρχονται από την τυπική εκπαίδευση ή καθίστανται άνεργοι, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στους νέους με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, στους νέους που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών ή μειονότητες, στους νέους Ρομά, στους νέους που βιώνουν κοινωνικό αποκλεισμό και στους νέους με αναπηρία.
44. Να ενισχύσουν τη συμμετοχή των ατόμων με αναπηρία και ιδίως των γυναικών με αναπηρία στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων με την προώθηση προσβάσιμων χώρων εργασίας και δημόσιων χώρων, με την παροχή στήριξης στην απασχόληση και τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης μέσω προσβάσιμης και συμπεριληπτικής εκπαίδευσης και πρόνοιας για εύλογες προσαρμογές, κατά τρόπο ώστε να διευκολύνεται και να υποστηρίζεται επίσης η μετάβαση από προστατευόμενα περιβάλλοντα στην ανοικτή αγορά εργασίας. Να στηρίζουν μέτρα για την προώθηση της επιχειρηματικότητας των ατόμων με αναπηρία.

45. Να ενισχύσουν την οικονομική και κοινωνική ένταξη των ατόμων τρίτης ηλικίας με τη στήριξη της συμμετοχής τους στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας και με την ενσωμάτωση της διάστασης της ηλικίας, καθώς και μέσω προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Να λάβουν μέτρα για τη διασφάλιση προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών ευκαιριών μάθησης, καθώς και ευκαιριών για συμμετοχή σε πολιτιστικά δρώμενα, σε δραστηριότητες αναψυχής και στα κοινά, δίνοντας έτσι τη δυνατότητα στα άτομα τρίτης ηλικίας να αναπτύξουν και να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητές τους και να διατηρήσουν την αυτονομία τους ως ενεργοί πολίτες που συνεισφέρουν στην κοινωνία.
46. Να συνεχίσουν τις ανταλλαγές βέλτιστων πρακτικών μεταξύ κρατών μελών για την προώθηση της οικονομικής ανθεκτικότητας μέσω της προαγωγής της συμπερίληψης και της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας, αναγνωρίζοντας ότι πρόκειται για μακροπρόθεσμη στρατηγική επένδυση στο μέλλον της Ευρώπης.
47. Να ενισχύσουν τις προσπάθειες για να διασφαλιστεί ουσιαστική ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτική και συμπεριληπτική εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση για όλους τους ανθρώπους.
48. Να προωθήσουν την ανάπτυξη διδακτικών προγραμμάτων με εστίαση στην ισότητα, την ποικιλομορφία και τη συμπεριληπτικότητα στο πλαίσιο των επιχειρηματικών και των οικονομικών σπουδών σε διάφορα εκπαιδευτικά επίπεδα, μεταξύ άλλων με σκοπό την ενίσχυση της ικανότητας των εταιρειών και άλλων οργανισμών του ιδιωτικού τομέα σε αυτούς τους τομείς.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ, σύμφωνα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους, και τηρουμένων του ρόλου και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων:

49. Να λάβουν μέτρα, σύμφωνα με τις αξίες που κατοχυρώνονται στο άρθρο 2 της ΣΕΕ και έχοντας υπόψη το άρθρο 19 της ΣΛΕΕ και το άρθρο 21 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ώστε να διασφαλίσουν την ουσιαστική και συνεπή εφαρμογή του κεκτημένου της Ένωσης στους τομείς της απασχόλησης, της ισότητας, της ισότητας των φύλων και της αναπηρίας.

50. Να λάβουν μέτρα ώστε να διασφαλίσουν την προστασία από κάθε μορφή διακρίσεων και σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, με στόχο την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και τη μείωση των φραγμών στη συμμετοχή.
51. Να στηρίζουν την υλοποίηση δράσεων και πρωτοβουλιών που περιλαμβάνονται στη δέσμη μέτρων για την απασχόληση των ατόμων με αναπηρία με σκοπό την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία και την καταπολέμηση των στερεοτύπων.
52. Να προωθήσουν τη συμπεριληπτικότητα και την ισότητα, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων, σε όλες τις πολιτικές επιχειρηματικότητας σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων με την προώθηση συμπεριληπτικών προγραμμάτων μεντορίας και τη στήριξη της κοινωνικής επιχειρηματικότητας, και να εξετάσουν τη δυνατότητα στοχευμένης χρηματοδότησης για την επιχειρηματικότητα μεταξύ περιθωριοποιημένων και υποεκπροσωπούμενων ομάδων, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών, των ατόμων με αναπηρία, των ΛΟΑΤΙ, των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών και των ατόμων που ανήκουν σε εθνική, εθνοτική ή φυλετική μειονότητα.
53. Για να ενισχυθεί περαιτέρω η σύνδεση μεταξύ ισότητας και ανταγωνιστικότητας, να προωθήσουν την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας, συμπεριλαμβανομένης της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου, της διάστασης της αναπηρίας και της διάστασης της ηλικίας, στις οικονομικές, καταναλωτικές, κοινωνικές και ψηφιακές πολιτικές σε εθνικό και ενωσιακό επίπεδο, καθώς και στο πλαίσιο βασικών μηχανισμών συντονισμού των οικονομικών και των κοινωνικών πολιτικών, όπως το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο.
54. Να συνεχίσουν να προωθούν και να στηρίζουν την ενωσιακή πλατφόρμα χαρτών ποικιλομορφίας και τις σχετικές δραστηριότητες σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να βοηθήσουν τους οργανισμούς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, καθώς και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών σε ολόκληρη την ΕΕ, να σχεδιάσουν και να εφαρμόσουν αποτελεσματικές πολιτικές ποικιλομορφίας και συμπερίληψης, καθώς και να συνεχίσουν να προωθούν δράσεις που αποσκοπούν στην προώθηση πιο ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στα όργανα λήψης αποφάσεων.

55. Να στηρίζουν, σύμφωνα με τις οδηγίες (ΕΕ) 2024/1499 και (ΕΕ) 2024/1500 για τους φορείς ισότητας, το ανεξάρτητο έργο των φορέων ισότητας όσον αφορά την προώθηση και την επιβολή της ίσης μεταχείρισης, που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την παροχή βοήθειας στα θύματα διακρίσεων, την παρακολούθηση και την υποβολή στοιχείων σχετικά με τις διακρίσεις, την ευαισθητοποίηση ως προς τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, την ανάληψη ενεργειών στο πλαίσιο δικαστικών διαδικασιών σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική και τη διατύπωση συστάσεων για θέματα σχετικά με τις διακρίσεις.
56. Να προωθήσουν στοχευμένα μέτρα που θα παροτρύνουν τους εργοδότες τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα να προαγάγουν την ισότητα ευκαιριών στην πρόσληψη γυναικών και υποεκπροσωπούμενων ομάδων, μεταξύ άλλων μέσω της ανάπτυξης προσβάσιμων και συμπεριληπτικών ειδικών εργαλείων και κατευθυντήριων γραμμών, λαμβανομένων υπόψη των ειδικών αναγκών και δυνατοτήτων των ΜΜΕ. Να λάβουν μέτρα ώστε να αυξηθεί η ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού, για παράδειγμα μέσω εκστρατειών ευαισθητοποίησης που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των ασυνείδητων προκαταλήψεων, των στερεοτύπων και των προκαταλήψεων και μέσω συμπεριληπτικών και προσβάσιμων πρακτικών εκπαίδευσης και προσλήψεων, καθώς και μέσω της κατάρτισης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής, και της διευκόλυνσης της ανάπτυξης κωδίκων δεοντολογίας για τον ιδιωτικό τομέα απασχόλησης.
57. Να στηρίζουν μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση όλων των μορφών έμφυλης βίας, συμπεριλαμβανομένης της έμφυλης βίας που διευκολύνεται από την τεχνολογία, καθώς και μέτρα για την αντιμετώπιση και την εξάλειψη της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της σεξουαλικής παρενόχλησης, μέσω νομοθετικών μέτρων, μέτρων πολιτικής και μέτρων ευαισθητοποίησης.
58. Να στηρίζουν μέτρα για την πρόληψη και την καταπολέμηση του μίσους, των απειλών και της βίας κατά προσώπων και ομάδων που διατρέχουν κίνδυνο διακρίσεων, προκειμένου να αρθούν τα εμπόδια για την πλήρη συμμετοχή αυτών των προσώπων σε όλους τους τομείς της ζωής, μεταξύ άλλων με την εφαρμογή στρατηγικής και στοχευμένης δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας.

ΚΑΛΕΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

59. Να υποβάλει πρόταση για μια ευρωπαϊκή συμφωνία για την παροχή φροντίδας, στην οποία θα αναγνωρίζονται τόσο οι αμειβόμενες όσο και οι μη αμειβόμενες μορφές φροντίδας και στήριξης, θα προωθείται η οικονομική χειραφέτηση των γυναικών, θα ενθαρρύνονται οι άνδρες να αναλαμβάνουν ίσο μερίδιο της φροντίδας, θα αμφισβητούνται τα έμφυλα στερεότυπα και θα καθορίζεται ένα ολοκληρωμένο σύνολο συστάσεων για την αντιμετώπιση των προκλήσεων στον τομέα της φροντίδας, μεταξύ άλλων με έμφαση στην ισότητα των φύλων, και για την αύξηση και τη στήριξη του εργατικού δυναμικού στον τομέα αυτό.
60. Να ενισχύσει τον συντονισμό και τις συνέργειες μεταξύ όλων των σχετικών προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από την ΕΕ, ώστε να χαραχθούν σαφέστερες διαδρομές για τη στήριξη των γυναικών και την προώθηση της ισότητας των φύλων στην καινοτομία και την επιχειρηματικότητα.
61. Να συνεχίσει τις προσπάθειες προκειμένου να ενσωματώσει ουσιαστικά τη διάσταση της καταπολέμησης των διακρίσεων στις πολιτικές της ΕΕ και να στηρίξει την καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, μεταξύ άλλων, κατά περίπτωση, με τη στήριξη σχετικών συμφεροντούχων καθώς και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών.
62. Να προωθήσει τη συλλογή, την ανάλυση και τη χρήση αναλυτικών δεδομένων για την ισότητα, συμπεριλαμβανομένων, κατά περίπτωση, δεδομένων για τις διασταυρωτικές διακρίσεις, σύμφωνα με τα εθνικά πλαίσια, ως αποτελεσματικό εργαλείο για την αντιμετώπιση των ανισοτήτων και όλων των μορφών διακρίσεων, μεταξύ άλλων μέσω της παροχής τεχνικής βοήθειας και της κατάρτισης κατευθυντήριων γραμμών της Επιτροπής στον τομέα αυτό.
63. Να ενισχύσει την παρακολούθηση του κοινωνικοοικονομικού κόστους των διακρίσεων και των φραγμών που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες ομάδες οι οποίες διατρέχουν υψηλό κίνδυνο διακρίσεων, μεταξύ άλλων από διατομεακή οπτική, και αξιοποιώντας τα διαθέσιμα δεδομένα και τις έρευνες αρμόδιων φορέων και οργανισμών στον τομέα αυτό.
64. Να παρακολουθεί και να υποβάλλει εκθέσεις σχετικά με την εφαρμογή των στρατηγικών για την Ένωση ισότητας.

65. Να παρακολουθεί και να αξιολογεί τον αντίκτυπο των συστημάτων ΤΝ στην αγορά εργασίας από την οπτική της ισότητας, ώστε να εξακριβώνει πού και πώς η ΤΝ ενδέχεται να επηρεάσει ορισμένους τομείς, κοινωνικές ομάδες ή είδη απασχόλησης περισσότερο από άλλους, μεταξύ άλλων μέσω του αντικτύπου της στις αμοιβές, τις συνθήκες εργασίας, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την πρόσβαση σε ευκαιρίες κατάρτισης και τις δυνητικές απώλειες θέσεων εργασίας για διάφορες ομάδες. Να αξιολογεί τακτικά τους τομείς που παρουσιάζουν κινδύνους και ευκαιρίες όσον αφορά τον αντίκτυπο των συστημάτων ΤΝ στην ισότητα, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας των φύλων, με βάση την εμπειρογνωσία της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας ΤΝ και αξιοποιώντας την έρευνα των οργανισμών της ΕΕ.
66. Να συνεχίσει να παρακολουθεί την εξέλιξη του χάσματος μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση, τις αμοιβές και τις συντάξεις, καθώς και του χάσματος απασχόλησης των ατόμων με αναπηρία, και να στηρίζει τα κράτη μέλη παρέχοντας τεχνική υποστήριξη, δεδομένα και ανάλυση.
67. Δεδομένου ότι τα κράτη μέλη προσυπέγραψαν ομόφωνα τη διακήρυξη αρχών για μια κοινωνία με ισότητα των φύλων που προσαρτάται στον χάρτη πορείας της Επιτροπής για τα δικαιώματα των γυναικών, να εργαστεί για την εφαρμογή των εν λόγω αρχών, μεταξύ άλλων λαμβάνοντας τα ακόλουθα μέτρα που προβλέπονται στη στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2026-2030:
- α. έγκριση σχεδίου δράσης για τις γυναίκες στην έρευνα, την καινοτομία και τις νεοφυείς επιχειρήσεις, καθώς και συνέχιση της υλοποίησης του θεματολογίου πολιτικής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας (2025-2027)·
 - β. επέκταση των στόχων έξυπνης χρηματοδότησης ως προς το φύλο·

- γ. βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών επιχειρηματιών στην ΕΕ σε χρηματοδότηση·
 - δ. βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων στον χρηματοπιστωτικό τομέα σε συνεργασία με τον Όμιλο της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων· και
 - ε. συνέχιση των προσπάθειών για την προσέλκυση και την παροχή κινήτρων σε περισσότερες γυναίκες και κορίτσια ώστε να σπουδάσουν σε τομείς STEM και να ακολουθήσουν σχετικές σταδιοδρομίες, καθώς και για την ενεργό παρότρυνση περισσότερων ανδρών και αγοριών να επιλέξουν σταδιοδρομίες στους τομείς HEAL και σε άλλα επαγγέλματα παροχής φροντίδας.
68. Να αναπτύξει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με συμπεριληπτικές πρακτικές προσλήψεων σε συνεργασία με την ενωσιακή πλατφόρμα χαρτών ποικιλομορφίας, όπως αναφέρεται στη στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+, στη στρατηγική για την καταπολέμηση του ρατσισμού και στη στρατηγική για την ισότητα των φύλων, καθώς και με σκοπό τη στήριξη της εφαρμογής της ανακοίνωσης σχετικά με την ενίσχυση της στρατηγικής για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία έως το 2030.
69. Να συνεχίσει να παρέχει στήριξη, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδοτικής στήριξης, στα κράτη μέλη για έργα που επικεντρώνονται στη συλλογή και τη χρήση δεδομένων για την ισότητα και στην προώθηση της ισότητας (μεταξύ άλλων της ισότητας των φύλων), της συμπερίληψης και της ποικιλομορφίας στην απασχόληση και στον επιχειρηματικό τομέα.
-

Πηγές

1. Διοργανικό έγγραφο της ΕΕ

Eurostat και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Employment gaps for women & people with disabilities (Χάσματα απασχόλησης για τις γυναίκες και τα άτομα με αναπηρία), 2025, [Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat](#).

2. Συνθήκες και νομοθεσία της ΕΕ

Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση της 13ης Δεκεμβρίου 2007 — ενοποιημένη έκδοση (ΕΕ C 202 της 7.6.2016, σ. 13-46)

Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 13ης Δεκεμβρίου 2007 — ενοποιημένη έκδοση (ΕΕ C 202 της 7.6.2016, σ. 47-360).

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2016/C 202/02).

Κανονισμός (ΕΕ) 2024/1689 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 13ης Ιουνίου 2024, για τη θέσπιση εναρμονισμένων κανόνων σχετικά με την τεχνητή νοημοσύνη και την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΚ) αριθ. 300/2008, (ΕΕ) αριθ. 167/2013, (ΕΕ) αριθ. 168/2013, (ΕΕ) 2018/858, (ΕΕ) 2018/1139 και (ΕΕ) 2019/2144 και των οδηγιών 2014/90/ΕΕ, (ΕΕ) 2016/797 και (ΕΕ) 2020/1828 (κανονισμός για την τεχνητή νοημοσύνη)

Οδηγία (ΕΕ) 2024/1385 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Μαΐου 2024, για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και της εξ οικείων βίας.

Οδηγία (ΕΕ) 2024/1500 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 14ης Μαΐου 2024, σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, και για την τροποποίηση των οδηγιών 2006/54/ΕΚ και 2010/41/ΕΕ.

Οδηγία (ΕΕ) 2024/1499 του Συμβουλίου, της 7ης Μαΐου 2024, σχετικά με πρότυπα για τους φορείς ισότητας στον τομέα της ίσης μεταχείρισης προσώπων ανεξαρτήτως της φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής τους, της ίσης μεταχείρισης προσώπων σε θέματα εργασίας και απασχόλησης ανεξαρτήτως θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού αυτών, της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης και όσον αφορά την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών, και την τροποποίηση των οδηγιών 2000/43/ΕΚ και 2004/113/ΕΚ.

Οδηγία (ΕΕ) 2023/970 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 10ης Μαΐου 2023 για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας, μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής.

Οδηγία (ΕΕ) 2022/2381 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Νοεμβρίου 2022, σχετικά με τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε θέσεις διευθυντικών στελεχών των εισηγμένων εταιρειών και σχετικά μέτρα.

Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 20ής Ιουνίου 2019, σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

Οδηγία (ΕΕ) 2019/882 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 17ης Απριλίου 2019, σχετικά με τις απαιτήσεις προσβασιμότητας προϊόντων και υπηρεσιών.

Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5ης Ιουλίου 2006 για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία.

Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής.

3. Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σύσταση του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 2026, σχετικά με το ανθρώπινο κεφάλαιο στην Ευρωπαϊκή Ένωση (C/2026/1687)

Ψήφισμα του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2026, για τον δεύτερο κύκλο του στρατηγικού πλαισίου για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με στόχο τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης (2026-2030) (C/2026/3720)

Σύσταση του Συμβουλίου, της 24ης Ιουνίου 2025, σχετικά με το θεματολόγιο πολιτικής για τον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας για την περίοδο 2025-2027 (C/2025/3593)

Σύσταση του Συμβουλίου, της 30ής Οκτωβρίου 2020, για «μια γέφυρα προς την απασχόληση – ενίσχυση των εγγυήσεων για τη νεολαία» και για την κατάργηση της σύστασης του Συμβουλίου, της 22ας Απριλίου 2013, για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία (2020/C 372/01).

Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα: οι στόχοι της Βαρκελώνης για το 2030 (2022/C 484/01)

Σύσταση του Συμβουλίου, της 8ης Δεκεμβρίου 2022, σχετικά με την πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας μακροχρόνια φροντίδα (2022/C 476/01)

Σύσταση του Συμβουλίου, της 12ης Μαρτίου 2021, σχετικά με την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά (2021/C 93/01).

Σύσταση του Συμβουλίου, της 14ης Ιουνίου 2021, για τη θέσπιση ευρωπαϊκής εγγύησης για τα παιδιά (ΕΕ L 223 της 22.6.2021, σ. 1004)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την πρόληψη και την καταπολέμηση της κυβερνοβίας κατά των κοριτσιών (έγγρ. 11254/26)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τις προτεραιότητες της ΕΕ στα φόρουμ του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα το 2026 (έγγρ. 5835/26)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την προώθηση της ισότητας των φύλων στην καθοδηγούμενη από την ΤΝ ψηφιακή εποχή: 6η οριζόντια επισκόπηση της εφαρμογής της Πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου από τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της ΕΕ (έγγρ. 9984/25)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη στήριξη των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους στην αγορά εργασίας και την κοινωνία (έγγρ. 10610/25)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου και των αντιπροσώπων των κυβερνήσεων των κρατών μελών, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, για τις ευρωπαϊκές και τις διεθνείς πολιτικές ατζέντες για τα παιδιά, τη νεολαία και τα δικαιώματα των παιδιών (έγγρ. C/2024/3528)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού και δεξιοτήτων στην ΕΕ: Κινητοποίηση του αναξιοποίητου εργατικού δυναμικού στην Ευρωπαϊκή Ένωση (έγγρ. 16556/24)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με την προώθηση της κοινωνικής ένταξης των ατόμων με αναπηρία μέσω της απασχόλησης, των εύλογων προσαρμογών και της αποκατάστασης (έγγρ. 16543/24).

Συμπεράσματα του Συμβουλίου για την οικονομική ενδυνάμωση και ανεξαρτησία των γυναικών ως πορεία προς την ουσιαστική ισότητα των φύλων (έγγρ. 9752/24)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου σχετικά με τη μετάβαση των συστημάτων διά βίου φροντίδας προς μοντέλα ολιστικά, με επίκεντρο τον άνθρωπο και σε επίπεδο τοπικής κοινωνίας με συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου (έγγρ. 16094/23)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου για την ενσωμάτωση της διάστασης της γήρανσης στις δημόσιες πολιτικές (έγγρ. 6976/21)

Συμπεράσματα του Συμβουλίου με τίτλο «Απάντηση στον κατάλογο δράσεων της Επιτροπής για την προαγωγή της ισότητας των ΛΟΑΔΜ» (έγγρ. 10417/16)

4. Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2026-2030, COM(2026) 113 final.

Στρατηγική για την καταπολέμηση του ρατσισμού 2026-2030, COM(2026) 12 final.

Στρατηγική για την ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+ για την περίοδο 2026-2030, COM(2025) 725 final.

Ανακοίνωση με τίτλο «Ενίσχυση της στρατηγικής για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία έως το 2030», COM (2026) 541 final.

Χάρτης πορείας για τα δικαιώματα των γυναικών. (Εγγρ. 6756/25. Αριθμός αναφοράς Επιτροπής: COM(2025) 97 final.

Νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την ισότητα, την ένταξη και τη συμμετοχή των Ρομά, SWD (2020) 530 final.

Στρατηγική της ΕΕ για την καταπολέμηση του αντισημιτισμού και τη διαφύλαξη της εβραϊκής ζωής (2021-2030), COM(2021) 615 final

Σπάζοντας τον κύκλο της παιδικής φτώχειας — ενισχύοντας την ευρωπαϊκή εγγύηση για τα παιδιά (COM (2026) 539 final)

Η στρατηγική της ΕΕ για τη διαγενεακή δικαιοσύνη (COM/2026/110 final)

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (Το επενδυτικό χάσμα μεταξύ των φύλων που επηρεάζει τόσο τις εταιρείες που διοικούνται από γυναίκες όσο και τα επενδυτικά κεφάλαια που διοικούνται από γυναίκες – τελική έκθεση) [Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Εκτελεστικός Οργανισμός για το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Καινοτομίας και τις ΜΜΕ (EISMEA)], Γραφείο Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 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 (Έρευνα για τις ανισότητες και την αναπηρία στην ΕΕ, Προς μια δίκαιη και ισότιμη πρόσβαση στην υγεία, την εκπαίδευση και την απασχόληση), Οκτώβριος 2025.

Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας για την ΕΕ, [Πυξίδα Ανταγωνιστικότητας — Ευρωπαϊκή Επιτροπή](#), 2025, COM(2025) 30 final.

Μια Ένωση Δεξιοτήτων, COM(2025) 90 final.

Έκθεση Draghi: Στρατηγική ανταγωνιστικότητας για την Ευρώπη, 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, Employment and social developments in Europe 2025 (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη 2025), 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984>.

Μια ευρωπαϊκή στρατηγική για τη φροντίδα με επίκεντρο τους φροντιστές και τους αποδέκτες φροντίδας, 2022.

Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, 2017.

Σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (COM/2021/102 final)

Ανακοίνωση σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, 22 Ιουλίου 2026 [COM(2026) 650 final]

Απόφαση της Επιτροπής, της 24.1.2024, για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Τεχνητής Νοημοσύνης (C/2024/390).

5. Ευρωβαρόμετρο

Ευρωβαρόμετρο, Discrimination in the European Union (Διακρίσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση), 2023, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>.

6. Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

Eurostat, Gender statistics (Στατιστικά στοιχεία για τα φύλα), 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics.

Eurostat, Gender pension Gap (Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων), 2024, [Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#)

7. Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound)

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness (Απολογισμός: Περαιτέρω εμπειρίες όσον αφορά την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα της μισθολογικής διαφάνειας μεταξύ των φύλων), 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 (Μη αμειβόμενη φροντίδα στην ΕΕ), 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu>.

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Μετάβαση προς μια κοινωνία φροντίδας: αντιμετώπιση του χάσματος μεταξύ των φύλων στον τομέα της φροντίδας), 2025.

Eurofound (2026), Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας (2024): Έκθεση επισκόπησης, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, 2026.

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition (Μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας – Πώς μπορεί να αποτραπεί η αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας σε μεταιχμιακές εποχές), 2023, [Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound](#) (Μεταβαλλόμενες αγορές εργασίας – Πώς μπορεί να αποτραπεί η αναντιστοιχία μεταξύ δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας σε μεταιχμιακές εποχές) – ενημερωτικό έγγραφο, Eurofound, Δουβλίνο.

8. Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων (EIGE)

EIGE (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων), Οικονομικά οφέλη της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#).

EIGE, Έρευνα CARE 2024 — Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities (Διαδικτυακή αντιπροσωπευτική έρευνα σχετικά με τα χάσματα μεταξύ των φύλων στη μη αμειβόμενη φροντίδα, τις ατομικές και τις κοινωνικές δραστηριότητες), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

EIGE, 2025, Δείκτης ισότητας των φύλων, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025>.

9. Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA)

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination (Οι μουσουλμάνοι στην Ευρώπη αντιμετωπίζουν όλο και μεγαλύτερο ρατσισμό και διακρίσεις), 2024, [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 (Ζώντας ως μαύρος στην ΕΕ – Εμπειρίες ανθρώπων αφρικανικής καταγωγής), 2023, <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>.

FRA, Έρευνα III της ΕΕ για τα άτομα ΛΟΑΤΚΙ, 2022, [EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights](#).

FRA, Έρευνα του 2024 για τους Ρομά, 2024, [Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights](#).

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward (Παρακολούθηση και καταγραφή του αντισημιτισμού στην ΕΕ — Τρέχουσα κατάσταση και μελλοντική πορεία), 2026, [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights](#)

10. Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (ΕΤΕπ)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense, 2021, 2019 (Στήριξη για γυναίκες επιχειρηματίες: γιατί αυτό έχει νόημα σύμφωνα με στοιχεία έρευνας)

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

11. Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)

ΟΟΣΑ (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Μαζί στην προσπάθεια: Γιατί η μείωση της ανισότητας τους ωφελεί όλους), Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι, <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>.

ΟΟΣΑ, Combatting Discrimination in the European Union (Καταπολέμηση των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση), 2025, <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>.

ΟΟΣΑ, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion (Πέρα από το ουράνιο τόξο; Η πορεία προς τη συμπερίληψη των ΛΟΑΤΙ), 2020, [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD](#).

ΟΟΣΑ, 2019, Society at a Glance (Η κοινωνία με μια ματιά) 2019: Κοινωνικοί δείκτες του ΟΟΣΑ, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

ΟΟΣΑ, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (Ισότητα των φύλων και οικονομική ανάπτυξη: επιτευχθείσα πρόοδος και μελλοντικές δυνατότητες), Έγγραφα εργασίας του ΟΟΣΑ για την κοινωνία, την απασχόληση και τη μετανάστευση αριθ. 304, 2024, <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>.

ΟΟΣΑ, 2024, Education at a Glance (Η εκπαίδευση με μια ματιά) 2024: Δείκτες του ΟΟΣΑ, Εκδόσεις ΟΟΣΑ, Παρίσι, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.

12. Όμιλος της Παγκόσμιας Τράπεζας

Όμιλος της Παγκόσμιας Τράπεζας, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Το οικονομικό κόστος του στιγματισμού και του αποκλεισμού των ΛΟΑΤ: η περίπτωση της Ινδίας), [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India](#).

13. ΟΗΕ

Σύμβαση για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία (ΣΗΕΔΑΑ), 2006.

Σύμβαση για τα δικαιώματα του παιδιού (UNCRC), 1990.

Διεθνής Σύμβαση για την κατάργηση πάσης μορφής φυλετικών διακρίσεων (ICERD), 1965.

Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών (CEDAW), 1979.

Η διακήρυξη και πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου (ατζέντα του ΟΗΕ για την ισότητα των φύλων και την ενδυνάμωση των γυναικών), 1995.

Σύμβαση για τη βία και την παρενόχληση, (αριθ. 190) (Διεθνής Οργάνωση Εργασίας), 2019

14. Άλλες πηγές

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 (Οι γυναίκες σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις είναι κινητήρια δύναμη κερδοφορίας, παρότι ακόμη υποεκπροσωπούνται), 2019, [S&P Global](#)