

V Bruseli 15. októbra 2026
(OR. en)

14386/26

SOC 656
ANTIDISCRIM 93

POZNÁMKA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Rada
Č. predch. dok.:	14191/1/26 REV 1
Predmet:	Návrh záverov Rady o rovnosti ako hnacej sile hospodárskeho rastu a konkurencieschopnosti v EÚ

1. Predsedníctvo predložilo návrh záverov Rady o rovnosti ako hnacej sile hospodárskeho rastu a konkurencieschopnosti v EÚ.
2. Závery preskúmala pracovná skupina pre sociálne otázky na svojich zasadnutiach 3. júla, 24. júla, 7. septembra a 25. septembra 2026.
3. Výbor stálych predstaviteľov preskúmal znenie na svojich zasadnutiach 7. a 14. októbra 2026.
4. Predsedníctvo berie na vedomie, že po ďalších kontaktoch sa dosiahla principiálna dohoda o návrhu znenia uvedenom v prílohe k tejto poznámke.¹ Rada (EPSCO) sa na základe uvedeného vyzýva, aby na zasadnutí 19. októbra 2026 schválila návrh záverov uvedený v prílohe k tomuto dokumentu.

¹ Odseky boli prečíslované.

**Návrh záverov Rady
o rovnosti ako hnacej sile hospodárskeho rastu a konkurencieschopnosti v EÚ**

PRIPOMÍNAJÚC, ŽE:

1. Rovnosť a nediskriminácia sú základnými hodnotami Európskej únie zakotvenými v zmluvách Európskej únie a Charte základných práv Európskej únie.
2. Komisia v rámci svojho stanoveného cieľa vybudovať Úniu rovnosti vypracovala stratégie zamerané na boj proti diskriminácii, odstránenie prekážok účasti a podporu rovnosti a začleňovania. EÚ prijala aj komplexný rámec legislatívnych aktov, ktorými sa podporuje rovnosť a zakazuje diskriminácia.
3. V Európskom pilieri sociálnych práv a súvisiacom akčnom pláne sa identifikujú zásady rovnakých príležitostí, rodovej rovnosti, predchádzania chudobe a sociálnemu vylúčeniu, začlenenia osôb so zdravotným postihnutím a kvalitného a cenovo dostupného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve (VSRD) ako základné kamene konkurencieschopnosti a modelu udržateľného a inkluzívneho rastu. V oznámení Komisie o Európskom pilieri sociálnych práv z 22. júla 2026 sa nerovnosti, spravodlivosť a rovnaké príležitosti identifikujú ako prioritné oblasti pre ďalšie opatrenia a zdôrazňuje sa, že pretrvávajúce nerovnosti predstavujú štrukturálne prekážky pre súdržnosť, odolnosť, inováciu a konkurencieschopnosť Únie.

4. V stratégii Komisie v oblasti boja proti chudobe a posilnenej Európskej záruke pre deti sa zdôrazňuje, že náklady spojené s nečinnosťou v boji proti chudobe sú značné a komplexné. Chudoba podkopáva sociálnu súdržnosť, kvalitu života detí a rovnaké príležitosti, pričom oslabuje demokraciu a brzdi hospodársky potenciál Európy. Prispieva aj k medzigeneračnému prenosu znevýhodnenia. Predsudky a stigmatizácia môžu určité skupiny znevýhodňovať počas celého života už od jeho začiatku. Ženy, deti a skupiny v zraniteľných situáciách sú chudobou alebo sociálnym vylúčením ohrozené viac ako iné osoby.
5. V stratégii posilnenia uplatňovania Charty základných práv v Európskej únii na roky 2020 – 2030, ktorú vypracovala Komisia, sa opätovne zdôrazňuje záväzok zabezpečiť, aby inštitúcie Únie a členské štáty uplatňovali plný potenciál charty.
6. V oznámení Komisie s názvom Kompas konkurencieschopnosti pre EÚ, oznámení s názvom Únia zručností a pláne pre kvalitné pracovné miesta (v ktorom sa pripravuje pôda pre pripravovaný akt o kvalitných pracovných miestach) sa zdôrazňuje, že zdrojom konkurenčnej sily Európy sú jej ľudia. V Kompase konkurencieschopnosti sa uvádza, že je nevyhnutné vytvoriť podmienky, v ktorých má každý rovnaké vyhliadky na úspech. Uznávajú sa v ňom viaceré a rôznorodé prekážky vstupu na trh práce a zotrvania na ňom, ktorým čelia ženy, mladí ľudia a starší občania, ktorí chcú zostať ekonomicky aktívni, ako aj osoby so zdravotným postihnutím a iné nedostatočne zastúpené skupiny.

7. V správe na vysokej úrovni o budúcnosti jednotného trhu, ktorú vypracoval Enrico Letta, a v správe o európskej konkurencieschopnosti, ktorú vypracoval Mario Draghi, sa zdôrazňuje, že hospodársku silu Európy čoraz viac formujú jej sociálne základy, základňa zručností a začlenenie všetkých talentov. V Draghiho správe sa zdôrazňuje, že úsilie EÚ o zlepšenie jej konkurenčnej výhody sa musí riadiť európskymi hodnotami, ktoré by sa mali ďalej posilniť jej činnosťou. V Lettovej správe sa konštatuje, že pretrvávajúca diskriminácia, ktorej čelia osobitné skupiny, či už z dôvodu rodu, zdravotného postihnutia, etnického pôvodu alebo iných faktorov, bráni ich plnej účasti na jednotnom trhu a oslabuje príslub príležitosti pre všetkých, a vyzýva sa v nej na ciele opatrenia, obnovenie financovania a dôkladné monitorovanie s cieľom odstrániť systémové prekážky. Plán „Jedna Európa, jeden trh“, ktorý podpísali Rada, Európska komisia a Európsky parlament, predstavuje koncepciu pre dosiahnutie rozhodujúceho pokroku pri posilňovaní európskej konkurencieschopnosti.

UZNÁVAJÚC, ŽE

8. Posilnenie konkurencieschopnosti, udržateľnosti a produktivity má zásadný význam pre hospodárske vyhliadky Európskej únie.
9. Zo zistení správy o vývoji v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe (ESDE) za rok 2025² vyplýva, že približne 51 miliónov ľudí v produktívnom veku vrátane približne 32 miliónov žien zostáva mimo trhu práce.
10. Diskriminácia a nerovnosti vrátane rodových nerovností naďalej predstavujú štrukturálne prekážky pre plnú, rovnocennú a zmysluplnú účasť na trhu práce. Využitie potenciálu celého obyvateľstva, a to aj zabezpečením, aby mal každý rovnaké príležitosti v plnej miere sa zúčastňovať na hospodárskom, politickom, kultúrnom a sociálnom živote, prispeje k budovaniu konkurencieschopnejšej, inkluzívnejšej a súdržnejšej spoločnosti, čím sa posilní demokratická odolnosť.

² [Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion](#) (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2025 – zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie)

Rovnosť ako faktor konkurencieschopnosti

11. Nediskriminácia a rovnosť vrátane rodovej rovnosti majú kľúčový význam nielen pre uplatňovanie a ochranu všetkých ľudských práv a základných slobôd, ale aj ako základné hospodárske faktory, ktoré priamo prispievajú k vyššej účasti na trhu práce, produktivite a inovácii. Keď ľudia narážajú na prekážky pri hľadaní práce, získavaní vedúcich pozícií, podnikaní alebo rozvíjaní zručností, hospodárstva nedokážu v plnej miere využiť dostupný ľudský kapitál. Podporou rôznorodej pracovnej sily a zabezpečením toho, aby mal každý rovnaké príležitosti rozvíjať svoje zručnosti a naplňovať svoj potenciál, Európska únia premieňa svoje hodnoty na konkurenčnú výhodu.
12. Podľa Charty základných práv, konkrétne článku 21, „[z]akazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“. Súdny dvor Európskej únie poskytol aj judikatúru, v ktorej sa tieto dôvody diskriminácie vykladajú. Rada mnohokrát poukázala na existenciu diskriminácie, ako aj rôzne dôvody, na základe ktorých k nej môže dochádzať, vrátane charakteristík, ktoré tieto dôvody zahŕňajú. Agentúra Európskej únie pre základné práva, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, Európsky hospodársky a sociálny výbor, Európsky výbor regiónov a nadácia Eurofound takisto zaznamenali alebo zdokumentovali diskrimináciu v EÚ z týchto dôvodov vrátane diskriminácie na základe charakteristík, ako je rodová identita.

13. OECD³ preukázala, že diskriminácia z dôvodu etnickej príslušnosti, rasy, náboženstva, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie a rodovej identity spôsobuje značné osobné, sociálne a hospodárske náklady a bráni rovnosti príležitostí, a to aj tým, že
- a) oslabuje hospodársky potenciál a sociálnu súdržnosť z dôvodu negatívneho vplyvu na zamestnanosť, príjmy, dosiahnutý stupeň vzdelania, politickú a občiansku účasť a zdravie⁴ a
 - b) spôsobuje problémy vlád vyplývajúce zo zvýšených verejných výdavkov, a to aj na poskytovanie služieb, ako je zdravotná starostlivosť, dlhodobá starostlivosť a sociálna podpora, ako aj zo strát príjmov vyplývajúcich z multiplikačného účinku nižších miezd na spotrebu a daňové príjmy.
14. Naopak, presadzovanie rovnosti posilňuje sociálnu súdržnosť a zároveň vytvára hospodárske výhody.⁵ Z údajov OECD napríklad vyplýva, že zlepšenie rovnosti príjmov podporuje dlhodobý rast HDP⁶.
15. V rámci snahy o vytvorenie prístupu k zvyšovaniu konkurencieschopnosti založeného na dôkazoch možno zlepšiť tvorbu a uskutočňovanie politík, ktoré ponúkajú rovnaké príležitosti pre všetkých, a to účinným využívaním všetkých dostupných údajov a zlepšením zberu, spracúvania, členenia a analýzy údajov v súvislosti s rovnosťou a nediskrimináciou, okrem iného zohľadnením prierezovej diskriminácie a zlepšením prístupu k administratívnym údajom. Dôležitými poznatkami môžu byť aj informácie o trhu práce a prognózy zručností.

³ OECD, *Combating Discrimination in the European Union* (Boj proti diskriminácii v Európskej únii), 2025.

⁴ OECD, *Combating Discrimination in the European Union* (Boj proti diskriminácii v Európskej únii), 2025.

⁵ Výskumná služba Európskeho parlamentu (2023), *Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032)* [Zvýšenie európskej pridanej hodnoty v ére globálnych výziev, mapovanie nákladov spôsobených nečinnosťou na európskej úrovni (2022 – 2032)], [EPRS STU\(2023\)734690 EN.pdf](#).

⁶ OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Sme v tom spolu: prečo je menej nerovnosti prínosom pre všetkých), OECD Publishing.

16.⁷ Pretrvávajúce nerovnosti v prístupe k vzdelávaniu aj vzdelávacím výstupom na všetkých úrovniach predstavujú riziko upevnenia znevýhodnenia medzi generáciami, oslabenia sociálnej súdržnosti a zníženia dlhodobého hospodárskeho potenciálu Európy obmedzením príležitostí jednotlivcov na plnú, rovnocennú a zmysluplnú účasť v spoločnosti a na trhu práce. Na riešenie týchto nerovností sú nevyhnutné ciele vnútroštátne politiky v oblasti vzdelávania a primerané sociálne transfery.

17. V oblasti rodovej rovnosti:

- a) Hoci sa za posledné desaťročie dosiahol určitý pokrok, ženy majú naďalej nižšie mzdy a sú menej zastúpené na trhu práce ako muži a sú naďalej výrazne nedostatočne zastúpené vo vedúcich a v rozhodovacích pozíciách, a to aj v politike. Využitie potenciálu všetkých žien ako pracovníčok, podnikateľiek a vedúcich predstaviteľiek je pre hospodársky rast EÚ nevyhnutné. Rodová rovnosť vo vedúcich pozíciách podnikov je spojená s ich lepšou výkonnosťou⁸. Môže to mať priaznivý vplyv aj na odolnosť hospodárstiev pri reakcii na štrukturálne zmeny, ako je zelená a digitálna transformácia.⁹
- b) Podstatné zlepšenie rodovej rovnosti by do roku 2050 mohlo viesť k vytvoreniu až 10,5 milióna pracovných miest a zvýšeniu miery zamestnanosti v EÚ na 80 %¹⁰. Okrem splnenia naliehavej požiadavky podporovať rodovú rovnosť ako základné právo je presadzovanie rodovej rovnosti predpokladom udržateľného rastu, demokratickej odolnosti a dlhodobej konkurencieschopnosti. Ide skutočne o investíciu s vysokým výnosom, ktorá má potenciál do roku 2050 zvýšiť HDP EÚ na obyvateľa až o 9,6 %, čo zodpovedá 3,15 bilióna EUR.

⁷ Pozri uznesenie Rady o druhom cykle strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru (2026 – 2030).

⁸ Pozri napr. S&P Global. (2019). *Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability* (Aj napriek tomu, že ženy sú vo vrcholovom podnikovom vedení nedostatočne zastúpené, sú hnacou silou ziskovosti).

⁹ Európska komisia (2022), *The Macro Economic Benefits of Gender Equality* (Makroekonomické prínosy rodovej rovnosti), Anne Kingma a Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, marec 2022.

¹⁰ Pozri webovú stránku inštitútu EIGE s názvom [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union](#) (Hospodárske prínosy rodovej rovnosti v Európskej únii).

- c) S cieľom riešiť pretrvávajúce rodové rozdiely a nerovnosti prijala Európska komisia v roku 2025 Plán pre práva žien, ako aj sprievodné Vyhlásenie o zásadách pre rodovo rovnú spoločnosť, ktoré schválili všetky členské štáty. V Stratégii rodovej rovnosti na roky 2026 – 2030, ktorú vypracovala Komisia, sa uvádzajú opatrenia na vykonávanie ôsmich zásad uvedeného plánu.
- d) Odstránenie rodových rozdielov v súvislosti so zamestnanosťou¹¹, s pracovným časom¹², odmeňovaním¹³ a dôchodkami¹⁴, ktoré si vyžaduje riešenie štrukturálnych faktorov, ako je nerovnomerné rozdelenie neplatenej opatrovateľskej práce a podpory, rodové stereotypy, profesijná segregácia a rodovo podmienené násilie na ženách, je nevyhnutné na budovanie spravodlivejšej ekonomiky, zabezpečenie celoživotnej ekonomickej nezávislosti a sebestačnosti žien, na ochranu skupín vystavených väčšiemu riziku chudoby počas celého života a na odstránenie chudoby. Rozdiely v zamestnanosti žien a mužov sú obzvlášť výrazné napríklad v prípade skupín, ako sú matky (najmä osamelé matky), ženy poskytujúce starostlivosť starším príbuzným, ženy s dvojjitými opatrovateľskými povinnosťami, staršie ženy, migrantky, ženy, ktoré čelia etnickej a rasovej diskriminácii (vrátane rómskych¹⁵ žien), ženy so zdravotným postihnutím a ženy vo vidieckych oblastiach a najvzdialenejších regiónoch. Na rozdiel v dôchodkoch žien a mužov má vplyv prerušenie kariéry spojené s opatrovateľskými povinnosťami a prácou na čiastočný úväzok. Tento rozdiel vedie k tomu, že staršie ženy majú nižšie dôchodky a čelia vyššiemu riziku chudoby ako muži.

¹¹ Miera zamestnanosti mužov v produktívnom veku v EÚ v roku 2024 prekročila mieru zamestnanosti žien o 10,0 percentuálneho bodu. Pozri webovú stránku Eurostatu s názvom [Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat](#) (Rodové štatistiky – vysvetlenie štatistík – Eurostat).

¹² OECD, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (Rodová rovnosť a hospodársky rast: pokrok v minulosti a budúci potenciál), pracovný dokument OECD o sociálnych otázkach, zamestnanosti a migrácii č. 304, 2024.

¹³ Priemerný rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v EÚ je 11,1 %. Pozri webovú stránku Eurostatu s názvom [Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat](#) (Štatistika rozdielov v odmeňovaní žien a mužov – vysvetlenie štatistík – Eurostat) (2024).

¹⁴ Priemerný rozdiel v dôchodkoch žien a mužov v EÚ je 24,5 %. Pozri webovú stránku Eurostatu s názvom [Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#) (Dôchodky žien boli v roku 2024 o 25 % nižšie ako dôchodky mužov – spravodajské články – Eurostat).

¹⁵ Vzhľadom na rozmanitosť rómskeho etnika sa výraz „Rómovia“ používa ako zastrešujúci termín na označenie viacerých rôznych skupín rómskeho pôvodu, ako sú Rómovia, Sintovia, Kalé, Cigáni, Romaničalovia a Bojaši/Rudari. Výraz zahŕňa aj skupiny, ako sú Aškalovia, Egyptania, východné skupiny (vrátane skupín: Dómovia, Lomovia, Romovia a Abdaliovia), ako aj kočovné obyvateľstvo vrátane etnických Travellerov, Jenišov alebo osoby zahrnuté pod administratívny pojem „Gens du voyage“ a osoby, ktoré sa identifikujú ako „Cigáni“, pričom sa ním nijako nepopierajú osobitné charakteristiky uvedených jednotlivých skupín.

- e) Existujúce opatrenia na zníženie rodových rozdielov zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako sú opatrenia uvedené v smernici o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom ((EÚ) 2019/1158), smernici o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností ((EÚ) 2022/2381) a právnych ustanoveniach a politikách týkajúcich sa rovnakej odmeny a pracovných podmienok vrátane smernice o transparentnosti odmeňovania ((EÚ) 2023/970), ako aj opatrenia na predchádzanie všetkým formám rodovo motivovaného násillia páchaného na ženách a boj proti nim, ktoré zostáva hlavnou prekážkou plnej, rovnocennej a zmysluplnej účasti žien na trhu práce; existujúce opatrenia na boj proti násilliu zahŕňajú opatrenia stanovené v smernici (EÚ) 2024/1385 o boji proti násilliu na ženách a domácejmu násilliu.
- f) V analýze nadácie Eurofound sa takisto zdôrazňuje, že nástroje transparentnosti odmeňovania môžu slúžiť ako strategický nástroj na zvýšenie konkurencieschopnosti prostredníctvom zlepšenia získavania a udržiavania talentov, zvýšenia výkonnosti zamestnancov a uľahčenia zavádzania technológií a rozvoja pracovnej sily.¹⁶

¹⁶ Pozri webovú stránku nadácie Eurofound s názvom [Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound](#) (Zhodnotenie: ďalšie skúsenosti s vykonávaním a účinnosťou transparentnosti odmeňovania žien a mužov | Eurofound).

- g) Nadácia Eurofound preukázala, že primerané úpravy pracovného času a podporná sociálna infraštruktúra umožňujú lepšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a väčšiu účasť na trhu práce, pričom výhody z toho nemajú len pracovníci ale aj podniky a spoločnosť ako celok¹⁷. Ako sa zdôrazňuje v stratégii Komisie pre rodovú rovnosť, mnohé ženy majú problém zosúladiť svoj pracovný a súkromný život, keďže v porovnaní s mužmi naďalej preberajú neúmerný podiel neplatennej opatrovateľskej práce a práce v domácnosti. V tejto súvislosti si vytvorenie podmienok pre rovnaké príležitosti, pokiaľ ide o prístup na trh práce, a to aj pre všetkých opatrovateľov, vyžaduje zohľadnenie rôznych životných skúseností s tehotenstvom, materstvom, otcovstvom a rodičovstvom, ako aj so starostlivosťou o staršie osoby a iné nezaopatrené osoby.
- h) Ženy vykonávajú neúmerný podiel neplatennej opatrovateľskej práce a práce v domácnosti počas celého života, čo je jedným z hlavných dôvodov, prečo ženy pracujú na čiastočný úväzok alebo sú ekonomicky neaktívne. Ženy sú nadmerne zastúpené aj v opatrovateľských povolaniach.¹⁸ Očakáva sa, že dopyt po starostlivosti v EÚ sa zvýši¹⁹ v dôsledku faktorov, ako sú demografické zmeny a tlaky na trhu práce. Keďže služby starostlivosti sú nevyhnutnou súčasťou sociálnej infraštruktúry, investície do tohto odvetvia majú kľúčový význam na zabezpečenie konkurencieschopnosti, ako aj rodovej rovnosti.

¹⁷ Eurofound (2026), Európsky prieskum pracovných podmienok za rok 2024: súhrnná správa, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

¹⁸ Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Napredovanie smerom k spoločnosti poskytujúcej starostlivosť: odstraňovanie rodových rozdielov v oblasti opatrovateľstva), apríl 2025

¹⁹ Eurofound (2025), *Unpaid care in the EU* (Neplatená starostlivosť v EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg.

- i) Dostupnosť cenovo dostupného, prístupného a kvalitného vzdelávania a starostlivosti v ranom detstve, ako aj kvalitných služieb dlhodobej starostlivosti a podporných služieb zlepšuje výsledky pre deti a iné osoby, ktoré si vyžadujú starostlivosť, má však silný pozitívny vplyv aj na situáciu v oblasti zamestnanosti rodičov a opatrovateľov, najmä žien. Zásadný význam majú aj politiky týkajúce sa opatrovateľskej dovolenky a iné opatrenia na zosúladienie pracovného, rodinného a súkromného života vrátane opatrení na podporu rovnakého rozdelenia neplatenej opatrovateľskej a podpornej práce medzi ženami a mužmi, pretože prispievajú k sociálnej súdržnosti, udržateľnému demografickému rozvoju, odolnosti trhu práce a dlhodobej konkurencieschopnosti Európskej únie.
- j) Rodový investičný rozdiel²⁰ spôsobený štrukturálnymi, behaviorálnymi a inštitucionálnymi prekážkami negatívne ovplyvňuje možnosti žien podnikat' a zastávať vedúce pozície, čo brzdí inovačný potenciál Európy. Výskum ukázal, že startupy pod vedením žien sú ekonomicky úspešnejšie a odolnejšie a že vyšší podiel startupov vedených ženami by prispel k inovácii.²¹ Distribúcia rizikového kapitálu je však v súčasnosti výrazne nerovnomerná: z každých investovaných 100 EUR pripadá na tímy vedené ženami menej ako 3 EUR. Riešenie rodových investičných rozdielov si vyžaduje riešenie rodových predsudkov vo finančnom rozhodovaní a zlepšenie prístupu žien k podnikateľským sieťam a investorom.

²⁰ Európska komisia, *The Gender Investment Gap affecting women-led companies and women-led investment funds* (Rodový investičný rozdiel sa týka spoločností vedených ženami aj investičných fondov vedených ženami), október 2025.

²¹ Európska investičná banka, „*Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense*“ (Podpora podnikateliek: dôkazy získané z prieskumu o tom, prečo to má zmysel).
<https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>

- k) Rýchly pokrok v oblasti digitálnych technológií a umelej inteligencie má ďalekosiahle dôsledky pre budúcnosť práce. Má pozitívny potenciál a môže sa aktívne využívať na presadzovanie rodovej rovnosti vo všetkých oblastiach a na preklopenie systémových rozdielov. Využitie tohto potenciálu si vyžaduje aj podporu účasti žien na vývoji a zavádzaní umelej inteligencie, čo im umožní aktívne formovať túto technológiu a prispievať k inováciám a konkurencieschopnosti Únie. Je však dôležité, aby nástroje, ako je nábor a riadenie pracovníkov založené na umelej inteligencii, boli dôveryhodné a navrhnuté, zavedené a monitorované rodovo responzívnym spôsobom zameraným na človeka. To by zahŕňalo prístup zameraný na bezpečnosť už v štádiu návrhu, účinný ľudský dohľad, hľadisko ľudských práv, uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti, pravidelné posudzovanie zaujatosti, vývoj nediskriminačných systémov umelej inteligencie a riadené využívanie vysokokvalitných a reprezentatívnych údajov. Bez primeraných ochranných záruk môžu digitálne technológie a nástroje umelej inteligencie poškodzovať rovnosť a zosilňovať predsudky a diskrimináciu z rôznych dôvodov, zachovávať existujúce rodové stereotypy, rodové nerovnosti a digitálne rozdiely a posilňovať rodovú zaujatosť a iné prelínajúce sa predsudky. Je dôležité, aby používatelia mali nielen technické spôsobilosti, ale aj odbornú prípravu v oblasti boja proti diskriminácii. Ak má Európa predísť tomu, aby sa existujúce nerovnosti opakovali v novovznikajúcich odvetviach, a rozšíriť okruh talentov potrebných na dosiahnutie konkurencieschopnosti založenej na inováciách, je nevyhnutné zabezpečiť, aby bola digitálna transformácia rodovo responzívna.
- l) Ako Rada uviedla vo svojich záveroch o predchádzaní kybernetickému násiliu na dievčatách a boji proti nemu, je dôležité chrániť ženy a dievčatá na internete, a to aj pred násilím umožňovaným umelou inteligenciou. Kybernetické násilie páchané na ženách a dievčatách má významné sociálne, politické a hospodárske dôsledky, ktoré ohrozujú demokraciu a konkurencieschopnosť.

- m) Okrem toho vzhľadom na pretrvávajúcu horizontálnu a vertikálnu profesijnú segregáciu na trhu práce EÚ je pravdepodobné, že technologické zmeny budú mať na ženy a mužov odlišné vplyvy. Napríklad, hoci nárast práce na diaľku umožnený digitalizáciou môže ženám ponúknuť väčšiu flexibilitu, môže tiež posilniť rodové stereotypy a nerovnomerné modely rozdelenia opatrovateľskej práce a práce v domácnosti. Bez cielených opatrení na boj proti rodovým stereotypom a na zabezpečenie rovnakého prístupu k vzdelávaniu a pracovným miestam v odboroch STEM²² a k digitálnym zručnostiam a zručnostiam v oblasti umelej inteligencie podporovaných vzdelávaním a celoživotnými príležitosťami na rekvalifikáciu a zvyšovanie úrovne zručností, ako aj opatrení na zlepšenie udržania žien a ich kariérneho postupu v odboroch STEM existuje riziko, že sektorové rozdiely a rodová digitálna priepasť sa zväčšia. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) by odstránenie rodových rozdielov v odboroch STEM prispelo k zvýšeniu HDP o 820 miliárd EUR a do roku 2050 by vytvorilo až 1 200 000 pracovných miest.²³ Takisto je nevyhnutné zabezpečiť rovnaký prístup k odborom HEAL²⁴ a nabádať viac mužov k tomu, aby si zvolili kariéru v tomto odvetví a ďalších opatrovateľských povolaniach. Rodovo responzívny prístup k politikám v oblasti zručností a odborov STEM a HEAL môže podporiť rovnosť aj konkurencieschopnosť, a to znížením segregácie, zlepšením súladu medzi zručnosťami a potrebami trhu práce a zvýšením inkluzívnosti a udržateľnosti novovznikajúcich odvetví.

²² Veda, technológia, inžinierstvo a matematika.

²³ [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#) (Hospodárske prínosy rodovej rovnosti v Európskej únii, Európsky inštitút pre rodovú rovnosť).

²⁴ Zdravotníctvo, vzdelávanie, administratíva a gramotnosť.

18. V oblasti rovnosti LGBTI²⁵ osôb,

- a) Agentúra pre ľudské práva v treťom prieskume o LGBTIQ osobách zistila, že „v súčasnosti sú v EÚ mnohí ľudia s určitou sexuálnou orientáciou, ako sú lesby, gejovia, bisexuálne, asexuálne alebo pansexuálne osoby a/alebo osoby s určitou rodovou identitou, transrodové ženy a muži, nebinárne a rodovo nekonformné osoby a intersexuálne osoby s rôznymi pohlavnými znakmi alebo rôznym rodovým vyjadrením, vystavení diskriminácii, obťažovaniu a násiliu alebo čelia izolácii a vylúčeniu pre to, kým sú“. Podľa agentúry FRA sa navyše 19 % respondentov stretlo s diskrimináciou v zamestnaní (pri hľadaní zamestnania alebo v práci). Toto číslo sa zdvojnásobuje v prípade transrodových žien (43 %) a transrodových mužov (35 %). V prieskume sa preukázala diskriminácia aj v oblastiach, ako je vzdelávanie, zdravotná starostlivosť, bývanie a sociálny život.
- b) V stratégii Komisie pre rovnosť LGBTIQ+ osôb na roky 2026 – 2030 sa zdôrazňuje, že „[p]osilnenie postavenia LGBTIQ+ osôb [...] [p]odnecuje [...] podnikavosť, inovácie a podporuje [...] udržateľný hospodársky rast. Napríklad mestá, ktoré sú ústretové a inkluzívne voči LGBTIQ+ osobám, majú silnejšie „inovačné ekosystémy“, väčšiu koncentráciu zručností a talentu, vyššiu úroveň podnikania a lepšiu kvalitu života“.

²⁵ V tomto texte sa skratky LGBTI, LGBTIQ a LGBTIQ+ používajú v závislosti od terminológie použitej v konkrétnom dokumente, iniciatíve alebo oblasti politiky, na ktoré sa odkazuje. Podľa stratégie Komisie pre rovnosť LGBTIQ+ osôb na roky 2026 – 2030 „LGBTIQ+ osoby sú ľudia:

- ktorých priťahujú osoby rovnakého rodu (lesby, gejovia) alebo akéhokoľvek rodu (bisexuálne osoby),
- ktorých rodová identita a/alebo rodový prejav nezodpovedá pohlaviu, ktoré im bolo pripísané pri narodení (transrodové, nebinárne osoby),
- ktorí sa narodili s pohlavnými znakmi, ktoré nezodpovedajú bežnému vymedzeniu mužského alebo ženského pohlavia (intersexuálne osoby),
- ktorých identita nezodpovedá binárnej klasifikácii sexuality a/alebo rodu (queer osoby),
- ktorí sa identifikujú s inými sexuálnymi orientáciami alebo rodovými identitami, ktoré nie sú osobitne zachytené v skratke LGBTIQ (osoby zastúpené znamienkom +)“.

- c) Z analýzy OECD²⁶ vyplýva, že právna inkluzívnosť LGBTI osôb je pozitívne spojená s hospodárskym rozvojom a že krajiny, ktoré zaviedli najväčšiu právnu ochranu pre LGBTI osoby, dosahujú lepšie výsledky, pokiaľ ide o HDP na obyvateľa.
- d) V štúdii Svetovej banky o hospodárskych nákladoch stigmatizácie a vylúčenia LGBT osôb²⁷ sa zistilo, že diskriminácia tejto skupiny vedie k nižšej produktivite práce a pracovnému výkonu, neefektívnym investíciám do ľudského kapitálu z dôvodu nižšej návratnosti vzdelávania a diskriminácie vo vzdelávacom prostredí, strate výkonu v dôsledku rozdielov v oblasti zdravia spojených s vylúčením a nákladom na sociálne a zdravotnícke služby vyplývajúcim z potreby riešiť účinky vylúčenia.

19. V oblasti zdravotného postihnutia,

- a) Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCRPD), ktorého sú všetky členské štáty a EÚ zmluvnými stranami, zaväzuje zmluvné strany, aby prijali všetky účinné a potrebné opatrenia na podporu, ochranu a zabezpečenie plného a rovnakého požívania ľudských práv a základných slobôd osobami so zdravotným postihnutím prostredníctvom vhodných podporných opatrení a služieb. Okrem opatrení na boj proti diskriminácii to zahŕňa zabezpečenie sebaurčenia pre osoby so zdravotným postihnutím, ako aj prístupnosti a primeraných úprav vo všetkých oblastiach života na základe zásady univerzálneho dizajnu, okrem iného v oblasti zamestnanosti, vzdelávania, nezávislého života, odbornej prípravy a prístupu k tovaru a službám a ich poskytovania.

²⁶ [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD](#) (Cez dúhu? Cesta k začleneniu LGBTI osôb) | OECD).

²⁷ [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India](#) (Hospodárske náklady stigmatizácie a vylúčenia LGBT osôb: prípadová štúdia týkajúca sa Indie).

- b) V roku 2024 bolo zamestnaných len 51,8 % osôb so zdravotným postihnutím v porovnaní so 71,8 % osôb bez zdravotného postihnutia.²⁸ Na to, aby si osoby so zdravotným postihnutím mohli vybrať zamestnanie na rovnakom základe ako ostatní, je potrebné odstrániť prekážky účasti na trhu práce. Medzi prekážky, ktoré majú negatívny vplyv, pokiaľ ide o rozdiel v zamestnanosti v súvislosti s osobami so zdravotným postihnutím, patria mylné predstavy o nákladoch na prispôbenia pracoviska a na zabezpečenie primeraných úprav. Nedostatok inkluzívneho a dostupného vzdelávania a odbornej prípravy (vrátane zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie), náboru, práce a kariérneho postupu sú takisto veľkými prekážkami účasti na trhu práce. Okrem toho, nielen že ženy so zdravotným postihnutím sa s menšou pravdepodobnosťou stanú súčasťou pracovnej sily²⁹, ale sú aj neúmerne zastúpené v zamestnaní na čiastočný úväzok³⁰, čo často nie je z ich vlastného rozhodnutia a má negatívny vplyv na ich ekonomickú nezávislosť. Ženy so zdravotným postihnutím môžu čeliť zvýšenému riziku násilia, čo zase negatívne ovplyvňuje ich finančnú sebestačnosť a ekonomickú nezávislosť.
- c) Vykonávacími opatreniami, ako sú opatrenia stanovené v nedávno posilnenom balíku opatrení Komisie v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím, sa môže zabezpečiť rovnaký prístup k vysokokvalitným a udržateľným pracovným miestam na otvorenom trhu práce pre osoby so zdravotným postihnutím, čím sa podporí ich ekonomická autonómia a sociálne začlenenie a zároveň sa zamestnávateľom a hospodárstvám umožní využívať širší a rozmanitejší okruh talentov.

²⁸ Pozri webovú stránku Eurostatu s názvom [Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat](#) (Rozdiely v zamestnanosti, pokiaľ ide o ženy a osoby so zdravotným postihnutím – spravodajské články – Eurostat).

²⁹ Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, index rodovej rovnosti.

³⁰ Eurofound (2023). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (Meniace sa trhy práce – Ako predchádzať nesúladu medzi zručnosťami a pracovnými miestami v čase transformácie) – podkladový dokument, Eurofound, Dublin.

- d) Cieľom stratégie Komisie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030 a oznámenia o posilnení tejto stratégie do roku 2030 je prispieť k vykonávaniu dohovoru UNCRPD. V uvedenej stratégii sa zdôrazňuje potreba rovnakého prístupu ku kvalitným pracovným miestam, vzdelávaniu, nezávislému životu, tovaru a službám a kultúrnemu životu, športu, cestovaniu a voľnočasovým aktivitám. Zabezpečenie a zlepšenie prístupnosti vzdelávania na všetkých úrovniach vrátane vysokoškolského vzdelávania a odborného vzdelávania a prípravy prostredníctvom inkluzívnych politík, odbornej prípravy zamestnancov a spoľahlivých podporných služieb³¹ a prispôbených intervencií doplnených podporovaným sociálnym podnikaním a cieľenými programami prechodu do zamestnania môže pomôcť uvoľniť plný potenciál osôb so zdravotným postihnutím a podporiť ich rovnakú účasť na trhu práce.
- e) Cenovo dostupné asistenčné technológie vrátane inkluzívnej a dôveryhodnej umelej inteligencie môžu zvýšiť nezávislosť, podporiť komunikáciu, zlepšiť prístupnosť a presadzovať rovnaké príležitosti na účasť v spoločnosti vrátane vzdelávania, zamestnanosti a komunitného života. Zabezpečenie prístupnosti, cenovej dostupnosti a inkluzívnosti technologických nástrojov a digitálneho prostredia ako celku má rozhodujúci význam pre podporu rovnakých príležitostí pri rozvoji digitálnych zručností, rekvalifikácii a zvyšovaní úrovne zručností. Je dôležité uznať riziko diskriminačného vplyvu umelej inteligencie, a to aj z dôvodu skreslenia tréningových údajov, a zabezpečiť, aby sa pri vývoji a používaní umelej inteligencie chránili a podporovali práva osôb so zdravotným postihnutím.
- f) Uplatňovanie práv osôb so zdravotným postihnutím umožňuje ich plné zapojenie do spoločnosti a podporuje ich prínos k miestnemu hospodárstvu, napríklad prostredníctvom prechodu k nezávislému životu a podporovanému rozhodovaniu založenému na právach.

³¹ Európska komisia, *Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment* (Výskum nerovností a zdravotného postihnutia v EÚ, Smerom k spravodlivému a rovnakému prístupu k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu a zamestnaniu), október 2025.

20. V oblasti boja proti rasizmu,

- a) Ako vyplýva z výskumu, ktorý uskutočnila agentúra FRA, pretrvávajúce rasizmu negatívne ovplyvňuje všetky aspekty života³² a má významné sociálne a hospodárske dôsledky pre osoby a skupiny vystavené diskriminácii na základe rasového alebo etnického pôvodu. Agentúra FRA to zdôrazňuje vo svojich prieskumoch a správach okrem iného o ľuďoch afrického pôvodu, moslimoch, Židoch, Rómoch, osobách patriacich k iným etnickým alebo rasovým menšinám a osobách s migrantským pôvodom. Napríklad u osôb afrického pôvodu je pravdepodobnejšie, že budú mať dočasné pracovné zmluvy a pracovať v nekvalifikovaných povolaniach. Miera nadmernej kvalifikácie³³ je u osôb afrického pôvodu vyššia ako u celkovej populácie (46 % v porovnaní s 22 %). Moslimovia, z ktorých niektorí majú predkov na Blízkom východe alebo v Afrike, často čelia diskriminácii pri hľadaní práce (39 %) alebo na pracovisku (35 %). Okrem toho dvaja z piatich moslimov (41 %) majú pre svoje zamestnanie nadmernú kvalifikáciu v porovnaní s 22 % ľudí vo všeobecnosti. Rasová diskriminácia neúmerne postihuje ženy a dievčatá, ktoré čelia kombinovaným rodovým a rasovým prekážkam, a to aj v oblasti vzdelávania, zamestnanosti a prístupu k službám.
- b) V Stratégii EÚ proti rasizmu na roky 2026 – 2030, ktorú vypracovala Komisia, sa boj proti štrukturálnemu rasizmu chápe ako strategická investícia do konkurencieschopnosti Únie. V štúdii OECD z roku 2025 sa odhaduje, že rasová diskriminácia spôsobuje v EÚ straty HDP vo výške až 12,7 miliardy EUR ročne. Sociálno-ekonomický vplyv rasovej diskriminácie zahŕňa obmedzený prístup k zamestnaniu, finančné ťažkosti a neúmerne vysoké vystavenie diskriminácii, čo vedie k nižším úrovňam ekonomickej bezpečnosti dotknutých osôb.

³² Pozri webovú stránku Agentúry Európskej únie pre základné práva (FRA) s názvom [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Moslimovia v Európe čelia čoraz väčšiemu rasizmu a diskriminácii), [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Život s tmavou pleťou v EÚ – skúsenosti ľudí afrického pôvodu), [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Monitorovanie a zaznamenávanie antisemitizmu v EÚ – súčasný stav a ďalší postup).

³³ Podiel osôb s terciárnym vzdelaním zamestnaných v povolaniach vyžadujúcich nízku alebo strednú kvalifikáciu.

- c) Študenti patriaci k rasovým alebo etnickým menšinám často čelia rasizmu, ktorý bráni úspechu vo vzdelávaní a ich schopnosti využiť svoj potenciál. Prekážky pretrvávajú na trhu práce, kde uchádzači o zamestnanie čelia pri nábore prekážkam spôsobeným človekom, ako aj prekážkam podporovaným technológiami, napríklad preto, že ich mená sú vnímané ako cudzie, nosia náboženské odevy alebo sú osobami inej farby pleti. Zamestnanci pochádzajúci z etnických menšín takisto čelia väčším prekážkam v kariérnom postupe a obmedzenému prístupu k vplyvným sieťam.

21. V oblasti začleňovania Rómov,

- a) Rómovia naďalej zažívajú oveľa vyššiu mieru hospodárskeho znevýhodnenia a sociálneho vylúčenia ako celková populácia. Napríklad osoby vnímané ako Rómovia alebo identifikované ako Rómovia na základe ich mien čelia prekážkam pri hľadaní zamestnania. Okrem toho 36 % Rómov uviedlo, že pri hľadaní práce zažili diskrimináciu. Z prieskumu agentúry FRA o Rómoch z roku 2024³⁴ vyplynulo, že len 54 % Rómov vo veku 20 – 64 rokov malo platenú prácu, čo bolo výrazne menej ako v prípade celkovej populácie EÚ (74 %). Okrem toho len 38 % rómskych žien vykonávalo platenú prácu – v porovnaní so 69 % rómskych mužov.
- b) Medzi prekážky, ktoré bránia prístupu na trh práce, patrí protirómsky rasizmus, rozšírená forma rasizmu uznaná za hlavnú príčinu diskriminácie a vylúčenia Rómov, ktorá vedie k diskriminácii v postupoch prijímania do zamestnania a na pracovisku, nízkej úrovni vzdelania a základných zručností a nedostatočnému prístupu k prispôsobeným verejným programom a podpore.

³⁴ Prieskum sa vzťahoval na 10 členských štátov EÚ (Bulharsko, Česko, Francúzsko, Grécko, Írsko, Maďarsko, Portugalsko, Rumunsko, Španielsko a Taliansko) a tri prístupujúce krajiny (Albánsko, Severné Macedónsko a Srbsko).
[Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights](#) (Prieskum o Rómoch z roku 2024 | Agentúra Európskej únie pre základné práva).

- c) V strategickom rámci EÚ pre Rómov sa členské štáty vyzývajú, aby v tejto komunite znížili rozdiel v miere NEET³⁵ na polovicu s cieľom znížiť počet mladých Rómov v kategórii NEET pod 33 % a zabezpečiť, aby do roku 2030 malo aspoň 45 % rómskych žien platenú prácu. Hoci sa celková miera zlepšila zo 62 % v roku 2016 na 47 % v roku 2024, pretrváva závažný rodový rozdiel: 61 % mladých rómskych žien patrí do kategórie NEET – v porovnaní s 33 % mladých rómskych mužov. Na riešenie rodových príčin miery NEET v súvislosti s rómskymi dievčatami, ktoré súvisia s diskrimináciou, chudobou a rodovými normami, môžu byť potrebné ciele politiky.
- d) Z prieskumu agentúry FRA o Rómoch z roku 2024 vyplýva, že len 32 % Rómov vo veku 20 – 24 rokov dosiahlo aspoň vyššie sekundárne vzdelanie, čo je oveľa menej ako v prípade celkovej populácie EÚ (84 %). Z uvedeného prieskumu takisto vyplýva, že Rómovia čoraz častejšie čelia diskriminácii pri interakciách so vzdelávacími inštitúciami. Zníženie takejto diskriminácie, ako aj nerovností vo vzdelávaní vo všeobecnosti a podpora rovnakého prístupu k vysokoškolskému vzdelávaniu a odbornému vzdelávaniu a príprave sú nevyhnutné na zlepšenie prístupu mladých Rómov ku kvalifikovanému zamestnaniu i ako spôsob posilnenia európskej základnej zručností. Podpora mladých Rómov zameraná na to, aby zostali vo vzdelávacom systéme aj po skončení povinnej školskej dochádzky, znamená vytváranie atmosféry dôvery a spolupráce s rómskymi študentmi a ich rodinami od najskorších štádií vzdelávania. Cieľom strategického rámca EÚ pre Rómov je zlepšiť prístup Rómov k vzdelávaniu, znížiť rozdiely, pokiaľ ide o mieru dokončenia vyššieho sekundárneho vzdelávania, medzi Rómami a celkovou populáciou aspoň o jednu tretinu a zvýšiť do roku 2030 podiel rómskej mládeže, ktorá dosiahne aspoň vyššie sekundárne vzdelanie, na 50 %.

³⁵ Osoby, ktoré nie sú zamestnané, ani nie sú v procese vzdelávania alebo odbornej prípravy.

22. V oblasti boja proti diskriminácii na základe veku a ageizmu,

- a) Demografické zmeny v celej Únii si vyžadujú, aby sa v záujme zachovania hospodárskeho rastu a konkurencieschopnosti v plnom rozsahu využíval ľudský kapitál vo všetkých vekových skupinách. Hoci je veková rozmanitosť neoddeliteľnou súčasťou odolného trhu práce, systémový ageizmus a diskriminácia na základe veku pôsobia ako prekážka produktivity a inovácie a sú jednou z hlavných príčin predčasnej nečinnosti starších občanov na trhu práce. Smernica Rady 2000/78/ES je nevyhnutná na zabezpečenie toho, aby prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a kariérnemu postupu bol založený na objektívnej spôsobilosti, a nie na chronologickom veku. Ageizmus sa môže prelínať s rodovými stereotypmi a inými formami diskriminácie, čo vytvára špecifické kombinované prekážky pri náboe, kariérnom postupe a udržaní zamestnancov počas celého života.
- b) V súlade s požiadavkami proporcionality podľa článku 6 ods. 1 smernice Rady 2000/78/ES musia byť akékoľvek rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku objektívne a primerane odôvodnené oprávnenými cieľmi zamestnanosti alebo trhu práce. Okrem základného práva na rovnaké zaobchádzanie predstavuje podpora vekovo neutrálneho prostredia vysoko výnosnú hospodársku stratégiu. Odstránením predsudkov z dôvodu veku pri náboe, udržaní zamestnancov a kariérnom postupe a podporou prístupu k možnostiam celoživotného vzdelávania, rekvalifikácie a zvyšovania úrovne zručností môže EÚ optimalizovať účasť pracovnej sily, posilniť inštitucionálnu stabilitu a zabezpečiť dlhodobú hospodársku odolnosť potrebnú na podporu konkurencieschopného jednotného trhu s vysokou zamestnanosťou.
- c) Účasť starších osôb na trhu práce možno ďalej podporovať prostredníctvom opatrení na riadenie otázok týkajúcich sa veku na pracovisku vrátane flexibilných foriem organizácie práce, opatrení v oblasti ochrany zdravia pri práci a dobrých pracovných podmienok, prispôsobenia pracoviska, programov mentorstva a medzigeneračného prenosu poznatkov.

- d) Okrem prijímania opatrení na trhu práce je dôležité bojovať proti diskriminácii na základe veku a proti ageizmu vo všetkých ostatných oblastiach života a zabezpečiť, aby sa starším osobám umožnilo v plnej miere sa zapájať do spoločnosti a hospodárstva a prispievať k nim prostredníctvom predĺženej ekonomickej aktivity, väčšej sociálnej účasti, dobrovoľníctva a medzigeneračného vzdelávania. Starnutie obyvateľstva má vplyv aj na iné oblasti, ako je zamestnanosť, napríklad zvyšuje dopyt po cenovo dostupných a prístupných službách sociálnej a zdravotnej starostlivosti na účely podpory nezávislého života. Rôzne skupiny vnímajú tieto otázky odlišne. Napríklad ženy vo všeobecnosti žijú dlhšie ako muži, a preto je pravdepodobnejšie, že sa stretnú so zdravotnými problémami súvisiacimi so starobou. Z toho dôvodu majú ženy aj väčšie potreby dlhodobej starostlivosti v neskoršej fáze života.

VZHLADOM NA TO, ŽE

23. Riešenie nerovností vrátane uvedených otázok môže mať zmysluplný a významný vplyv na Úniu a na životy a dobré životné podmienky jej občanov, ako aj na posilnenie konkurencieschopnosti Únie, stimulovanie udržateľného hospodárskeho rastu, zachovanie európskeho sociálneho modelu a zavádzanie hodnôt Únie do praxe.
24. Tieto závery nadväzujú na predchádzajúce úsilie a politické záväzky Rady, Komisie, Európskeho parlamentu a príslušných zainteresovaných strán v tejto oblasti vrátane dokumentov uvedených v prílohe.

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi právomocami a rešpektujú úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

25. Bojovali proti rodovým stereotypom a rodovej segregácii vo všetkých oblastiach spoločnosti a ekonomiky s cieľom podporovať rodovú rovnosť, sociálnu súdržnosť a hospodársky rast, a to aj prostredníctvom opatrení, ktoré umožnia všetkým ženám a dievčatám v plnej miere, rovnocenne a zmysluplne sa zúčastňovať na vzdelávaní, odbornej príprave, zamestnanosti, kultúrnych činnostiach, politike a verejnom živote.
26. Pokračovali vo vykonávaní svojich národných stratégií alebo akčných plánov, ktoré podporujú rovnosť a nediskrimináciu.
27. Podporovali opatrenia na podporu podnikateľskej činnosti žien, vlastníctva podnikov ženami a rovnocennejšieho prístupu žien k finančným zdrojom, a to aj prostredníctvom špecializovaných mentorských programov a programov partnerského učenia. Podporovali rodovo rovnaký prístup k financovaniu a hospodárskym príležitostiam s osobitným zameraním na odvetvia s vysokým rastom, ako sú odbory STEM, umelá inteligencia a digitálne a zelené technológie, ako aj udržateľné poľnohospodárstvo a podnikanie na vidieku, a to aj prostredníctvom opatrení na odstránenie rodových predsudkov v investičných rozhodnutiach a opatrení na podporu startupov vedených ženami. Podnecovali partnerstvá s finančnými inštitúciami, ako sú banky a investičné fondy, a podporovali odbornú prípravu svojich zamestnancov zameranú na riešenie rodových predsudkov a diskriminácie.
28. Posilňovali politiky na odstránenie digitálnych rodových rozdielov podporou digitálneho podnikania a vedúceho postavenia a bojovali proti ich základným príčinám.

29. Posilňovali politiky na odstránenie rozdielov v zamestnanosti žien a mužov, znížili horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu povolání a predchádzali nedobrovoľnej práci na kratší pracovný čas a prijali opatrenia na odstránenie rodových stereotypov vo vzdelávaní, v odbornej príprave a zamestnaní, a to aj v rámci kultúry na pracovisku. Podporovali opatrenia na podporu rovnakého kariérneho postupu a rovnakého zastúpenia na zodpovedných pozíciách, a to aj vo vrcholových orgánoch podnikov. Podporovali vnútroštátne verejné služby zamestnanosti a organizácie občianskej spoločnosti v ich úsilí o zlepšenie rovnakého prístupu žien k zamestnaniu.
30. Vo vhodných prípadoch a v závislosti od vnútroštátnych okolností prijali opatrenia na identifikáciu a riešenie finančných demotivačných faktorov, ktoré odrádzajú od vstupu do zamestnania alebo zotrvania v ňom a ktoré vyplývajú zo štrukturálnych prekážok, okrem iného z koncepcie dávkových systémov, najmä pokiaľ ide o druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti³⁶ a osamelých rodičov.
31. Podporovali opatrenia na predchádzanie diskriminácii na základe rodu v pracovnom živote vrátane diskriminácie súvisiacej s tehotenstvom a neplatenou opatrovateľskou a podpornou prácou a na boj proti týmto formám diskriminácie.
32. Posilňovali politiky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní a v dôchodkoch žien a mužov a na zabezpečenie presadzovania zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty, a to aj identifikáciou základných príčin týchto rozdielov, ako je systémové podhodnotenie práce v odvetviach a povolaniach, v ktorých sú ženy nadmerne zastúpené, a riešením týchto príčin prostredníctvom cielených opatrení zameraných na ochranu finančnej sebestačnosti a ekonomickej nezávislosti žien počas celého života.

³⁶ Druhé zárobkovo činné osoby v domácnosti sú zamestnané osoby, ktoré zarábajú menej ako ich partneri.

33. Posilňovali ekonomiku starostlivosti, a to aj zabezpečením spravodlivého odmeňovania a dobrých pracovných podmienok v sektore starostlivosti, ako aj flexibilných foriem organizácie práce. Podporovali rovnaké rozdelenie opatrovateľských a podporných povinností medzi ženami a mužmi prostredníctvom opatrení, ktoré sú v súlade s uplatniteľným právom Únie a vnútroštátnymi systémami, vo vhodných prípadoch aj poskytovaním vyhradenej a neprenosnej materskej, otcovskej a/alebo rodičovskej dovolenky a nabádaním mužov a otcov, aby prevzali opatrovateľské a podporné úlohy. Podporovali prístup k službám VSRD³⁷, dlhodobej starostlivosti a podporným službám a infraštruktúre, ktoré budú prístupné, dostupné (aj cenovo) a vysokokvalitné.
34. Prijali príslušné opatrenia na podporu organizácií a podnikov v ich úsilí o vykonávanie opatrení na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a o prijatie politik na pracovisku, ktoré sú ústretové voči rodinám, pre všetkých opatrovateľov, pričom je potrebné zohľadniť celoživotnú perspektívu a osobitnú pozornosť venovať materstvu, otcovstvu, rodičovstvu a tým osobám, ktoré sa musia starať o staršie a iné závislé osoby.
35. Podporovali možnosti voľby vzdelávania a kariéry bez rodových predsudkov a rodových stereotypov, najmä s cieľom zvýšiť účasť žien a dievčat na odboroch STEM, ako aj prilákať viac mužov a chlapcov do odvetví poskytujúcich starostlivosť a podporu a do povolání v oblasti HEAL. Investovali do vzdelávania a odbornej prípravy s cieľom zvyšovať finančnú a digitálnu gramotnosť a zručnosti počas celého života, najmä medzi ženami a dievčatami, a podporovali záujem o odbory STEM, dôveru v tieto odbory a kompetencie v nich, ako aj podnikanie od útleho veku, a to aj prostredníctvom inkluzívnych a interdisciplinárnych prístupov STEAM³⁸, ktoré spájajú vedu a techniku s umením, odvetvím dizajnu a humanitnými vedami, ako aj so spoločenskými výzvami. Podporovali rovnaký prístup k inkluzívnym príležitostiam na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu spojeným so zelenou a digitálnou transformáciou, najmä pre nedostatočne zastúpené a marginalizované skupiny.

³⁷ A to aj v súlade s barcelonskými cieľmi do roku 2030.

³⁸ Veda, technológia, inžinierstvo, umenie a matematika.

36. Vo vhodných prípadoch v súlade s vnútroštátnymi systémami zberu údajov a pri dodržiavaní zásady sebaidentifikácie a uplatniteľných záruk a pravidiel ochrany údajov a súkromia zlepšili zber, analýzu a využívanie rozčlenených údajov o rovnosti, ako aj údajov o trhu práce na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, a to vo vhodných prípadoch aj z prierezového hľadiska. Pokračovali v úsilí o zabezpečenie toho, aby údaje zozbierané a použité v rámci rôznych zdrojov údajov boli čo najpresnejšie, najkomplexnejšie, najporovnateľnejšie a najprístupnejšie, a to zvyšovaním informovanosti o existujúcich zdrojoch údajov o rovnosti vrátane administratívnych údajov a ich využívaním, ako aj analýzou prípadných nedostatkov v súlade s vnútroštátnymi potrebami.
37. Podporovali rodovo responzívny výskum a zber údajov súvisiacich s rovnosťou s cieľom identifikovať diskriminačné výsledky pri navrhovaní, vývoji, zavádzaní a používaní algoritmov a systémov umelej inteligencie a predchádzať im, a to aj pri riadení.
38. Podporovali zavádzanie dostupnej a dôveryhodnej umelej inteligencie zameranej na človeka a zároveň zabezpečili primerané záruky, transparentnosť a ľudský dohľad a vysokú úroveň ochrany zdravia, bezpečnosti a základných práv zakotvených v Charte základných práv Európskej únie, a to aj v oblastiach práce a pri prístupe k základným verejným službám a ich využívaní v súlade s aktom EÚ o umelej inteligencii.
39. Podporovali účinné presadzovanie právnych predpisov v oblasti nediskriminácie a rodovej rovnosti, a to aj prostredníctvom vhodných sankcií a prostriedkov nápravy, s cieľom predchádzať diskriminácii, riešiť jej dôsledky a vytvárať hospodárske prínosy.
40. Naliehali na vnútroštátne, regionálne a miestne orgány, aby začlenili otázky týkajúce sa inklúzie a nediskriminácie do svojich stratégií v oblasti podnikania a prilákania talentov s cieľom posilniť miestne inovačné ekosystémy a rovnosť a zároveň podporiť územnú súdržnosť, najmä vo vzdialených regiónoch.

41. Zvýšili účasť osôb s migrantským pôvodom na trhu práce, a to aj prostredníctvom opatrení, ako sú napríklad poskytovanie kariérneho poradenstva a mentorstva, zlepšenie uznávania kvalifikácií a kompetencií získaných mimo EÚ a podpora úlohy zamestnávateľov pri hospodárskej integrácii cudzích štátnych príslušníkov.
42. Pokračovali v úsilí v rámci strategického rámca EÚ pre Rómov o zníženie miery NEET na polovicu a o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov medzi rómskymi ženami a rómskymi mužmi na polovicu do roku 2030, a to aj prijatím opatrení na zlepšenie sociálneho začlenenia, ako aj prístupu k vzdelávaniu a pracovným príležitostiam pre rómske ženy a mládež, napríklad prostredníctvom prispôbených aktívnych politík trhu práce v súlade s odporúčaním Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov.
43. Pokračovali vo vykonávaní záruky pre mladých ľudí a zabezpečili, aby všetci mladí ľudia vo veku do 30 rokov dostali kvalitnú ponuku zamestnania, ďalšieho vzdelávania, učňovskej prípravy alebo stáže do štyroch mesiacov od ukončenia formálneho vzdelávania alebo straty zamestnania, pričom osobitnú pozornosť je potrebné venovať mladým ľuďom s nízkou úrovňou dosiahnutého vzdelania, mladým ľuďom s migrantským alebo menšinovým pôvodom, rómskej mládeži, mladým ľuďom, ktorí čelia sociálnemu vylúčeniu, a mladým ľuďom so zdravotným postihnutím.
44. Zvýšili účasť osôb so zdravotným postihnutím, najmä žien so zdravotným postihnutím, na trhu práce, a to aj podporou prístupných pracovísk a verejných priestorov, poskytovaním podpory v zamestnaní a umožnením kariérneho postupu prostredníctvom dostupného a inkluzívneho vzdelávania a poskytovania primeraných úprav, čím sa uľahčí a podporí aj prechod z chráneného prostredia na otvorený trh práce. Podporovali opatrenia na presadzovanie podnikania osôb so zdravotným postihnutím.

45. Zvyšovali hospodárske a sociálne začlenenie starších ľudí podporou ich účasti v spoločnosti a na trhu práce a zohľadňovaním problematiky starnutia, ako aj prostredníctvom prístupných a cenovo dostupných služieb zdravotnej a sociálnej starostlivosti. Podnikli kroky na zabezpečenie prístupných a cenovo dostupných vzdelávacích príležitostí, ako aj príležitostí, aby sa zapojili do kultúrnych, voľnočasových a občianskych aktivít, čím sa starším ľuďom umožní, aby využívali a rozvíjali svoje zručnosti a ďalej aktívne a autonómne prispievali k životu spoločnosti.
46. Pokračovali vo výmene najlepších postupov medzi členskými štátmi s cieľom zvýšiť hospodársku odolnosť prostredníctvom podpory začlenenia a spravodlivosti na trhu práce a uznali, že táto činnosť je dlhodobou strategickou investíciou do budúcnosti Európy.
47. Zvýšili úsilie o zabezpečenie účinného rovnakého prístupu ku kvalitnému inkluzívnemu vzdelávaniu, odbornej príprave a celoživotnému vzdelávaniu pre všetkých.
48. Podporovali rozvoj študijných modulov zameraných na rovnosť, rozmanitosť a inkluzívnosť v kontexte podnikateľského vzdelávania a ekonómie na rôznych úrovniach vzdelávania, a to aj s cieľom posilniť kapacity spoločností a iných organizácií súkromného sektora v týchto oblastiach.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU A ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi príslušnými právomocami a rešpektujúc úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

49. Prijali opatrenia v súlade s hodnotami zakotvenými v článku 2 Zmluvy o EÚ a so zreteľom na článok 19 ZFEÚ a článok 21 Charty základných práv Európskej únie s cieľom zabezpečiť účinné a konzistentné vykonávanie *acquis* Únie v oblasti zamestnanosti, rovnosti, rodovej rovnosti a zdravotného postihnutia.

50. Prijali opatrenia na zabezpečenie ochrany pred všetkými formami diskriminácie a vo všetkých oblastiach spoločnosti s cieľom dodržiavať ľudské práva a základné slobody a znižovať prekážky účasti.
51. Podporovali vykonávanie opatrení a iniciatív stanovených v balíku opatrení v oblasti zamestnanosti osôb so zdravotným postihnutím s cieľom podporiť zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím a bojovať proti stereotypom.
52. Podporovali inkluzívnosť a rovnosť vrátane rodovej rovnosti vo všetkých politikách v oblasti podnikania vo všetkých odvetviach, a to aj podporou inkluzívnych mentorských systémov a sociálneho podnikania, a zvažili ciele financovanie podnikania v rámci marginalizovaných a nedostatočne zastúpených skupín vrátane žien, osôb so zdravotným postihnutím, LGBTI osôb, osôb s migrantským pôvodom a osôb patriacich k národnostnej, etnickej alebo rasovej menšine.
53. S cieľom ďalej posilniť prepojenie medzi rovnosťou a konkurencieschopnosťou presadzovali uplatňovanie hľadiska rovnosti vrátane uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti a zohľadňovania problematiky zdravotného postihnutia a starnutia v hospodárskych, spotrebiteľských, sociálnych a digitálnych politikách na vnútroštátnej úrovni a na úrovni Únie, ako aj v rámci kľúčových mechanizmov koordinácie hospodárskych a sociálnych politík, ako je európsky semester.
54. Naďalej presadzovali a podporovali platformu EÚ pre charty rozmanitosti a relevantné činnosti na vnútroštátnej úrovni s cieľom pomôcť organizáciám verejného a súkromného sektora, ako aj organizáciám občianskej spoločnosti v celej EÚ pri tvorbe a vykonávaní účinných politík v oblasti rozmanitosti a začleňovania a takisto naďalej podporovali opatrenia zamerané na zlepšenie rodovej rovnováhy v rozhodovacích orgánoch.

55. V súlade so smernicami (EÚ) 2024/1499 a (EÚ) 2024/1500 o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie podporovali nezávislú prácu subjektov pre rovnaké zaobchádzanie pri presadzovaní a vymáhaní rovnakého zaobchádzania vrátane pomoci obetiam diskriminácie, monitorovania diskriminácie a podávania správ o nej, zvyšovania informovanosti o právach a povinnostiach, vystupovania v súdnych konaniach v súlade s vnútroštátnym právom a praxou a vydávania odporúčaní v záležitostiach týkajúcich sa diskriminácie.
56. Podporovali ciele opatrenia nabádajúce zamestnávateľov vo verejnom aj súkromnom sektore, aby podporovali rovnaké príležitosti pri náboře žien a nedostatočne zastúpených skupín, a to aj prostredníctvom rozvoja dostupných a inkluzívnych špecializovaných nástrojov a usmernení, a to pri zohľadnení osobitných potrieb a kapacít MSP. Prijali opatrenia na zvýšenie rozmanitosti pracovnej sily, napríklad prostredníctvom informačných kampaní zameraných na boj proti podvedomej zaujatosti, stereotypom a predsudkom a prostredníctvom inkluzívneho a dostupného vzdelávania a náborových postupov, ako aj prostredníctvom odbornej prípravy a zvyšovania úrovne zručností počas celého života a uľahčenia kódexov správania pre súkromný sektor zamestnanosti.
57. Podporovali opatrenia na predchádzanie všetkým formám rodovo motivovaného násillia vrátane rodovo motivovaného násillia páchaného za pomoci technológií a na boj proti nim, ako aj opatrenia na riešenie a odstránenie obťažovania vo svete práce vrátane sexuálneho obťažovania prostredníctvom legislatívnych, politických opatrení a opatrení na zvyšovanie informovanosti.
58. Podporovali opatrenia na predchádzanie nenávisti, hrozbám a násilliu zameraným na osoby a skupiny ohrozené diskrimináciou a na boj proti nim s cieľom odstrániť prekážky, ktoré týmto osobám bránia v tom, aby sa v plnej miere zapájali do všetkých oblastí života, vrátane vykonávania strategických a cielených opatrení na boj proti diskriminácii a na podporu rovnosti.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

59. Predložila návrh európskej dohody o starostlivosti, v ktorej sa uznajú platené aj neplatené formy opatrovateľskej práce a podpory, podporí sa posilnenie ekonomického postavenia žien, povzbudia sa muži, aby sa v rovnakom rozsahu podieľali na poskytovaní starostlivosti, spochybnia sa rodové stereotypy a stanoví sa komplexný súbor odporúčaní na riešenie výziev v odvetví starostlivosti, a to aj so zameraním na rodovú rovnosť, a na zvýšenie a podporu pracovnej sily v tejto oblasti.
60. Posilnila koordináciu a synergie vo všetkých príslušných programoch financovaných EÚ s cieľom vytvoriť jasnejšie spôsoby podpory žien a presadzovala rodovú rovnosť v oblasti inovácie a podnikania.
61. Pokračovala v úsilí o účinné začleňovanie antidiskriminačných aspektov do politík EÚ a podporovala boj proti všetkým formám diskriminácie na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni, a to vo vhodných prípadoch aj podporou relevantných zainteresovaných strán vrátane organizácií občianskej spoločnosti.
62. Podporovala zber, analýzu a využívanie rozčlenených údajov o rovnosti a vo vhodných prípadoch aj údajov o prierezovej diskriminácii v súlade s vnútroštátnymi rámcami ako účinný nástroj na riešenie nerovnosti a všetkých foriem diskriminácie, a to aj poskytovaním technickej pomoci a prípravou usmernení Komisie v tejto oblasti.
63. Posilnila monitorovanie sociálno-ekonomických nákladov diskriminácie a prekážok, ktorým čelia osobitné skupiny vystavené vysokému riziku diskriminácie, a to aj z prierezového hľadiska, a vychádzala z dostupných údajov a výskumu od príslušných orgánov a agentúr v tejto oblasti.
64. Monitorovala vykonávala stratégie Únie rovnosti a podávala o ňom správy.

65. Monitorovala a hodnotila vplyv systémov umelej inteligencie na trh práce z hľadiska rovnosti, aby sa overilo, kde a ako by umelá inteligencia mohla určité odvetvia, sociálne skupiny alebo druhy povolání ovplyvniť viac ako iné, a to aj prostredníctvom jej vplyvu na odmeňovanie, pracovné podmienky, kariérny postup, prístup k možnostiam odbornej prípravy a potenciálnu stratu pracovných miest v súvislosti s rôznymi skupinami. Pravidelne vyhodnocovala oblasti rizika a príležitostí, pokiaľ ide o vplyv systémov umelej inteligencie na rovnosť vrátane rodovej rovnosti, a to s využitím odborných znalostí Európskeho úradu pre umelú inteligenciu a nadviazaním na výskum agentúr EÚ.
66. Pokračovala v monitorovaní vývoja rozdielov medzi ženami a mužmi v súvislosti so zamestnanosťou, s odmeňovaním a dôchodkami, ako aj rozdielov v zamestnanosti, pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, a podporovala členské štáty poskytovaním technickej podpory, údajov a analýz.
67. Vzhľadom na to, že členské štáty jednomyselne schválili Vyhlásenie o zásadách pre rodovo rovnú spoločnosť pripojené k Plánu pre práva žien, ktorý prijala Komisia, pracovala na vykonávaní týchto zásad, a to aj prijatím týchto opatrení stanovených v Stratégia rodovej rovnosti na roky 2026 – 2030:
- a) prijatie akčného plánu pre ženy vo výskume, v inovácii a startupoch, ako aj pokračovanie vo vykonávaní politického programu európskeho výskumného priestoru (2025 – 2027);
 - b) rozšírenie cieľov rodovo vyváženého financovania;

- c) zlepšenie prístupu podnikateliek k financiám v EÚ;
 - d) zlepšenie rodovej rovnováhy vo finančnom sektore v spolupráci so skupinou Európskej investičnej banky a
 - e) pokračovanie v úsilí prilákať a motivovať viac žien a dievčat, aby študovali odbory STEM a pokračovali v kariére v tejto oblasti, ako aj aktívne nabádať viac mužov a chlapcov, aby pokračovali v kariére v oblasti HEAL a v iných opatrovateľských povolaniach.
68. V spolupráci s platformou EÚ pre charty rozmanitosti vypracovala usmernenia týkajúce sa inkluzívnych postupov prijímania zamestnancov, ako sa uvádza v stratégii pre rovnosť LGBTIQ+ osôb, stratégii proti rasizmu a stratégii pre rodovú rovnosť, ako aj s cieľom podporiť vykonávanie oznámenia s názvom Posilnenie Stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím do roku 2030.
69. Naďalej poskytovala podporu vrátane finančnej podpory členským štátom na projekty zamerané na zber a využívanie údajov o rovnosti a na podporu rovnosti (vrátane rodovej rovnosti), začlenenia a rozmanitosti v zamestnaní a podnikateľskom sektore.
-

Odkazy

1. Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

Eurostat a Európska komisia, 2025, [Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat](#) (Rozdiely v zamestnanosti, pokiaľ ide o ženy a osoby so zdravotným postihnutím – spravodajské články – Eurostat).

2. Zmluvy a právne predpisy EÚ

Zmluva o Európskej únii z 13. decembra 2007 – konsolidované znenie (Ú. v. EÚ C 202, 7.6.2016, s. 13 – 46).

Zmluva o fungovaní Európskej únie z 13. decembra 2007 – konsolidované znenie (Ú. v. EÚ C 202, 7.6.2016, s. 47 – 360).

Charta základných práv Európskej únie (2016/C 202/02).

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá v oblasti umelej inteligencie a ktorým sa menia nariadenia (ES) č. 300/2008, (EÚ) č. 167/2013, (EÚ) č. 168/2013, (EÚ) 2018/858, (EÚ) 2018/1139 a (EÚ) 2019/2144 a smernice 2014/90/EÚ, (EÚ) 2016/797 a (EÚ) 2020/1828 (akt o umelej inteligencii).

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1385 zo 14. mája 2024 o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1500 zo 14. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi a rovnosti príležitostí pre ženy a mužov v otázkach zamestnania a povolania a o zmene smerníc 2006/54/ES a 2010/41/EÚ.

Smernica Rady (EÚ) 2024/1499 zo 7. mája 2024 o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v oblasti rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod, rovnakého zaobchádzania s osobami v otázkach zamestnania a povolania bez ohľadu na ich náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu, rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi v otázkach sociálneho zabezpečenia, ako aj pri prístupe k tovaru a službám a pri dodávaní tovaru a poskytovaní služieb a o zmene smerníc 2000/43/ES a 2004/113/ES.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/882 zo 17. apríla 2019 o požiadavkách na prístupnosť výrobkov a služieb.

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.

Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.

3. Rada Európskej únie

Odporúčanie Rady z 9. marca 2026 týkajúce sa ľudského kapitálu v Európskej únii (C/2026/1687).

Uznesenie Rady z 29. júna 2026 o druhom cykle strategického rámca pre európsku spoluprácu vo vzdelávaní a odbornej príprave v záujme vytvorenia európskeho vzdelávacieho priestoru (2026 – 2030) (C/2026/3720).

Odporúčanie Rady z 24. júna 2025 týkajúce sa politického programu európskeho výskumného priestoru (2025 – 2027) (C/2025/3593).

Odporúčanie Rady z 30. októbra 2020 o moste k pracovným miestam – posilnení záruky pre mladých ľudí, a ktorým sa nahrádza odporúčanie Rady z 22. apríla 2013 o zavedení záruky pre mladých ľudí (2020/C 372/01).

Odporúčanie Rady o vzdelávaní a starostlivosti v ranom detstve: barcelonské ciele do roku 2030 (2022/C 484/01).

Odporúčanie Rady z 8. decembra 2022 týkajúce sa prístupu k cenovo dostupnej, vysokokvalitnej dlhodobej starostlivosti (2022/C 476/01).

Odporúčanie Rady z 12. marca 2021 o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov (2021/C 93/01).

Odporúčanie Rady zo 14. júna 2021, ktorým sa zriaďuje Európska záruka pre deti ((EÚ) 2021/1004).

Závery Rady o predchádzaní kybernetickému násiliu na dievčatách a boji proti nemu (dokument 11254/26).

Závery Rady o prioritách EÚ na fórach OSN zaoberajúcich sa ľudskými právami v roku 2026 (5835/26).

Závery Rady o presadzovaní rodovej rovnosti v digitálnom veku ovplyvnenom umelou inteligenciou: 6. horizontálne preskúmanie vykonávania Pekinskej akčnej platformy zo strany členských štátov a inštitúcií EÚ (dokument 9984/25).

Závery Rady o podpore seniorov pre využitie ich plného potenciálu na trhu práce a v spoločnosti (dokument 10610/25).

Závery Rady a zástupcov vlád členských štátov zasadajúcich v Rade o európskych a medzinárodných programoch politík týkajúcich sa detí, mládeže a práv detí (dokument C/2024/3528).

Závery Rady o nedostatku pracovnej sily a zručností v EÚ: mobilizácia nevyužitého potenciálu pracovnej sily v Európskej únii (dokument 16556/24).

Závery Rady o podpore sociálneho začlenenia osôb so zdravotným postihnutím prostredníctvom zamestnania, primeraných úprav a rehabilitácie (dokument 16543/24).

Závery Rady o posilnení ekonomického postavenia a finančnej nezávislosti žien ako cesty ku skutočnej rodovej rovnosti (dokument 9752/24).

Závery Rady o prechode systémov starostlivosti počas celého života na holistické, komunitné modely podpory zamerané na človeka zohľadňujúce rodové hľadisko (dokument 16094/23).

Závery Rady o začleňovaní otázky starnutia do verejných politík (dokument 6976/21).

Závery Rady s názvom Reakcia na zoznam opatrení Komisie na dosiahnutie pokroku z hľadiska rovnosti LGBTI osôb (dokument 10417/16).

4. Európska komisia

Stratégia rodovej rovnosti na roky 2026 – 2030, COM(2026) 113 final.

Stratégia EÚ proti rasizmu na roky 2026 – 2030, COM(2026) 12 final.

Stratégia pre rovnosť LGBTIQ+ osôb na roky 2026 – 2030, COM(2025) 725 final.

Oznámenie s názvom Posilnenie Stratégie v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím do roku 2030, COM(2026) 541 final.

Plán pre práva žien. (dokument 6756/25, číslo dokumentu Komisie: COM(2025) 97 final).

Nový strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov, SWD(2020) 530 final.

Stratégia boja proti antisemitizmu a podpory židovského života v EÚ (2021 – 2030), COM(2021) 615 final.

Prelomenie cyklu chudoby detí – posilnenie Európskej záruky pre deti (COM(2026) 539 final).

Stratégia EÚ pre medzigeneračnú spravodlivosť (COM/2026/110 final).

The Gender Investment Gap affecting women-led companies and women-led investment funds

[Rodový investičný rozdiel sa týka spoločností vedených ženami aj investičných fondov vedených ženami) – konečná správa (Európska komisia: Výkonná agentúra pre Európsku radu pre inováciu a MSP (EISMEA)], Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 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 (Výskum nerovností a zdravotného postihnutia v EÚ, Smerom k spravodlivému a rovnakému prístupu k zdravotnej starostlivosti, vzdelávaniu a zamestnaniu), október 2025.

Kompas konkurencieschopnosti pre EÚ, [Kompas konkurencieschopnosti – Európska komisia](#), 2025, COM(2025) 30 final.

Únia zručností, COM(2025) 90 final.

Draghiho správa: Stratégia konkurencieschopnosti pre Európu, 2024,

https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Generálne riaditeľstvo pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a začlenenie, *Employment and social*

developments in Europe 2025 (Vývoj v oblasti zamestnanosti a sociálnej situácie v Európe 2025), 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984>.

Európska stratégia v oblasti starostlivosti zameraná na opatrovateľov a prijímateľov starostlivosti (2022).

Európsky pilier sociálnych práv, 2017.

Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (COM(2021) 102 final).

Oznámenie o Európskom pilieri sociálnych práv z 22. júla 2026 (COM(2026) 650 final).

Rozhodnutie Komisie z 24. januára 2024, ktorým sa zriaďuje Európsky úrad pre umelú inteligenciu (C/2024/390).

5. Eurobarometer

Eurobarometer, *Discrimination in the European Union* (Diskriminácia v Európskej únii), 2023, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>.

6. Eurostat

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

Eurostat, *Gender pension Gap* (Rozdiel v dôchodkoch žien a mužov), 2024, [Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#) (Dôchodky žien boli v roku 2024 o 25 % nižšie ako dôchodky mužov – spravodajské články – Eurostat).

7. Eurofound

Eurofound, *Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness* (Zhodnotenie: ďalšie skúsenosti s vykonávaním a účinnosťou transparentnosti odmeňovania žien a mužov), 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* (Neplatená starostlivosť v EÚ), 2025, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu>.

Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Napredovanie smerom k spoločnosti poskytujúcej starostlivosť: odstraňovanie rodových rozdielov v oblasti opatrovateľstva), 2025.

Eurofound (2026), Európsky prieskum pracovných podmienok za rok 2024: súhrnná správa, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2026.

Eurofound, *Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (Meniace sa trhy práce: Ako predchádzať nesúlade medzi zručnosťami a pracovnými miestami v čase transformácie) 2023, [Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound](#) (Meniace sa trhy práce – Ako predchádzať nesúlade medzi zručnosťami a pracovnými miestami v čase transformácie) – podkladový dokument, Eurofound.

8. EIGE

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* (Hospodárske prínosy rodovej rovnosti v Európskej únii), [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Európsky inštitút pre rodovú rovnosť](#).

EIGE, Prieskum CARE 2024 – druhá vlna: *Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities* (Online panelový prieskum o rodových rozdieloch v oblasti neplatenej starostlivosti a v rámci individuálnych a sociálnych aktivít), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

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

9. FRA

FRA, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* (Moslimovia v Európe čelia čoraz väčšiemu rasizmu a diskriminácii), 2024, [Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | Agentúra Európskej únie pre základné práva](#).

FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* (Život s tmavou pletťou v EÚ – skúsenosti ľudí afrického pôvodu), 2023, <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>.

FRA, *EU LGBTIQ Survey III* (Tretí prieskum o LGBTIQ osobách), 2022, [EU LGBTIQ Survey III | Agentúra Európskej únie pre základné práva](#).

FRA, *Roma survey 2024* (Prieskum o Rómoch z roku 2024), 2024, [Roma survey 2024 | Agentúra Európskej únie pre základné práva](#).

FRA, *Monitoring and recording antisemitism in the EU - State of play and ways forward* (Monitorovanie a zaznamenávanie antisemitizmu v EÚ – súčasný stav a ďalší postup), 2026, [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | Agentúra Európskej únie pre základné práva](#).

10. Európska investičná banka (EIB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense (Podpora podnikateliek: dôkazy získané z prieskumu o tom, prečo to má zmysel), 2021, 2019.

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

11. Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Sme v tom spolu: prečo je menej nerovnosti prínosom pre všetkých), OECD Publishing, Paríž, <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>.

OECD, *Combatting Discrimination in the European Union* (Boj proti diskriminácii v Európskej únii), 2025, <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>.

OECD, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* (Cez dúhu? Cesta k začleneniu LGBTI osôb), 2020, [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD](#) (Cez dúhu? Cesta k začleneniu LGBTI osôb) | OECD).

OECD, 2019, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators* (Stručný prehľad o spoločnosti v roku 2019, sociálne ukazovatele OECD), 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* (Rodová rovnosť a hospodársky rast: pokrok v minulosti a budúci potenciál), pracovný dokument OECD o sociálnych otázkach, zamestnanosti a migrácii č. 304, 2024, <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>.

OECD, 2024, *Education at a Glance 2024: OECD Indicators* (Stručný prehľad o vzdelávaní v roku 2024: ukazovatele OECD), OECD Publishing, Paríž, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>.

12. Skupina Svetovej banky

World Bank Group, 2014, *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India* (Hospodárske náklady stigmatizácie a vylúčenia LGBT osôb: prípadová štúdia týkajúca sa Indie), [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India](#).

13. OSN

Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCRPD), 2006.

Dohovor o právach dieťaťa (UNCRC), 1990.

Medzinárodný dohovor o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie (ICERD), 1965.

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW), 1979.

Pekinská deklarácia a akčná platforma (program OSN pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien), 1995.

Dohovor o násilí a obťažovaní (č. 190) (MOP), 2019.

14. Iné zdroje

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings (Hodnotenie miest z hľadiska otvorenosti pre podnikanie), 2025, [Open for Business City Ratings](#).

S&P Global, *#ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C-Suite are Driving Profitability* (Aj napriek tomu, že ženy sú vo vrcholovom podnikovom vedení nedostatočne zastúpené, sú hnacou silou ziskovosti), 2019, [S&P Global](#).