

**Bryssel den 15 oktober 2026
(OR. en)**

14386/26

**SOC 656
ANTIDISCRIM 93**

NOT

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Rådet
Föreg. dok. nr:	14191/1/26 REV 1
Ärende:	Utkast till rådets slutsatser om jämlikhet som drivkraft för ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft i EU

1. Ordförandeskapet har lagt fram utkast till rådets slutsatser om jämlikhet som drivkraft för ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft i EU.
2. Slutsatserna behandlades av arbetsgruppen för sociala frågor den 3 och 24 juli samt den 7 och 25 september 2026.
3. Coreper behandlade texten vid mötena den 7 och 14 oktober 2026.
4. Efter ytterligare kontakter konstaterar ordförandeskapet att en principöverenskommelse har nåtts om utkastet till text enligt bilagan till denna not.¹ Mot denna bakgrund uppmanas rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) att vid mötet den 19 oktober 2026 godkänna utkastet till slutsatser enligt bilagan till detta dokument.

¹ Punkterna har numrerats om i ordningsföljd.

**Utkast till rådets slutsatser om
jämlikhet som drivkraft för ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft i EU**

**EUROPEISKA UNIONENS RÅD
SOM ERINRAR OM FÖLJANDE:**

1. Jämlikhet och icke-diskriminering är två av Europeiska unionens grundläggande värden, vilket fastställs i EU-fördragen och Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.
2. Inom ramen för sitt uttalade mål att bygga upp en jämlikhetsunion har kommissionen utarbetat strategier som syftar till att bekämpa diskriminering, undanröja hinder för deltagande och främja jämlikhet och inkludering. EU har också antagit en övergripande ram av lagstiftningsakter som främjar jämställdhet och förbjuder diskriminering.
3. I den europeiska pelaren för sociala rättigheter och den tillhörande handlingsplanen fastställs principerna om lika möjligheter, jämställdhet, förebyggande av fattigdom och social utestängning, inkludering av personer med funktionsnedsättning samt ekonomiskt överkomlig förskoleverksamhet och barnomsorg av god kvalitet som hörnstenar i konkurrenskraft och i en hållbar och inkluderande tillväxtmodell. I kommissionens meddelande om den europeiska pelaren för sociala rättigheter av den 22 juli 2026 fastställs att ojämlikheter, rättvisa och lika möjligheter är prioriterade områden för ytterligare åtgärder, och det betonas att ihållande ojämlikheter utgör strukturella hinder för unionens sammanhållning, resiliens, innovationsförmåga och konkurrenskraft.

4. I kommissionens strategi för fattigdomsbekämpning och i den förstärkta europeiska barngarantin betonas att kostnaden för att inte agera för att bekämpa fattigdom är hög och mångfasetterad. Fattigdom undergräver den sociala sammanhållningen, barns välbefinnande och lika möjligheter, vilket försvagar demokratin och hämmar Europas ekonomiska potential. Den bidrar också till att ogynnsamma förutsättningar går i arv från generation till generation. Fördomar och stigmatisering kan missgynna specifika grupper redan från början och under hela livet. Kvinnor, barn och grupper i utsatta situationer löper större risk att drabbas av fattigdom eller social utestängning än andra.
5. I kommissionens strategi för att stärka tillämpningen av stadgan om de grundläggande rättigheterna i EU 2020–2030 upprepas åtagandet att säkerställa att unionens institutioner och medlemsstater tillämpar stadgan fullt ut.
6. I kommissionens konkurrenskraftskompass för EU, meddelande om kompetensunionen och färdplan för sysselsättning av hög kvalitet (vilken banar väg för en kommande lag om arbetstillfällen av god kvalitet) betonar man att Europa har invånarna att tacka för sin konkurrenskraft. I konkurrenskraftskompassen noteras att det är mycket viktigt att skapa förutsättningar där alla har samma möjligheter att lyckas. Det konstateras att kvinnor, ungdomar och äldre medborgare som vill fortsätta att förvärvsarbeta, liksom personer med funktionsnedsättning och andra underrepresenterade grupper, ställs inför flera och olikartade hinder för att komma in och stanna kvar på arbetsmarknaden.

7. I Enrico Lettas högnivårapport *Much more than a market* och Mario Draghis rapport om EU:s framtida konkurrenskraft understryks att Europas ekonomiska styrka i allt högre grad formas av dess sociala grundvalar, kompetensbas och inkludering av alla talanger. I rapporten om EU:s framtida konkurrenskraft betonas att EU:s insatser för att stärka sin konkurrensfördel måste vägledas av europeiska värden, vilka bör förstärkas ytterligare genom EU:s åtgärder. I Letta-rapporten konstaterar man att ihållande diskriminering av specifika grupper, oavsett om den sker på grund av kön, funktionsnedsättning, etnicitet eller andra faktorer, hindrar dessa grupper från att delta fullt ut på den inre marknaden och undergräver löftet om möjligheter för alla, och man efterlyser riktade åtgärder, förnyad finansiering och noggrann övervakning för att undanröja systemhinder. Färdplanen *Ett Europa, en marknad* som undertecknats av rådet, Europeiska kommissionen och Europaparlamentet, utgör en plan för att göra avgörande framsteg när det gäller att stärka Europas konkurrenskraft.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD SOM KONSTATERAR FÖLJANDE:

8. Att stärka konkurrenskraften, hållbarheten och produktiviteten är avgörande för Europeiska unionens ekonomiska utsikter.
9. Enligt rapporten *Employment and Social Developments in Europe 2025*² står omkring 51 miljoner människor i arbetsför ålder fortfarande utanför arbetsmarknaden, däribland omkring 32 miljoner kvinnor.
10. Diskriminering och ojämlikhet, inbegripet bristande jämställdhet, utgör alltså strukturella hinder för ett fullständigt, jämlikt och meningsfullt deltagande på arbetsmarknaden. Genom att tillvarata hela befolkningens potential, bland annat genom att säkerställa att alla ges lika möjligheter att delta fullt ut i det ekonomiska, politiska, kulturella och sociala livet, bidrar man till att skapa ett mer konkurrenskraftigt, inkluderande och sammanhållet samhälle och därigenom stärka demokratins motståndskraft.

² [Employment and Social Developments in Europe 2025 \(inte översatt till svenska\) – generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering.](#)

Jämlikhet som drivkraft för konkurrenskraft

11. Icke-diskriminering och jämlikhet, inbegripet jämställdhet, är inte bara avgörande faktorer för att förverkliga och skydda samtliga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter, utan också viktiga ekonomiska drivkrafter som direkt bidrar till ett ökat deltagande på arbetsmarknaden och till ökad produktivitet och innovation. När människor ställs inför hinder för sysselsättning, ledarskap, entreprenörskap eller kompetensutveckling, utnyttjar ekonomierna inte det tillgängliga humankapitalet fullt ut. Genom att främja en diversifierad arbetskraft och säkerställa att alla ges lika möjligheter att utveckla sina färdigheter och uppnå sin potential förvandlar Europeiska unionen sina värden till en konkurrensfördel.
12. Enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artikel 21, ska ”[a]ll diskriminering på grund av bland annat kön, ras, hudfärg, etniskt eller socialt ursprung, genetiska särdrag, språk, religion eller övertygelse, politisk eller annan åskådning, tillhörighet till nationell minoritet, förmögenhet, börd, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning [...] vara förbjuden.” Europeiska unionens domstol har också tolkat dessa diskrimineringsgrunder i sin rättspraxis. Rådet har ofta noterat att det förekommer diskriminering och att den kan ske på olika grunder, bland annat egenskaper som är förknippade med dessa grunder. Även Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter, Europeiska jämställdhetsinstitutet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, Europeiska regionkommittén och Eurofound har noterat eller dokumenterat att det förekommer diskriminering i EU på dessa grunder, bland annat diskriminering på grund av könsidentitet.

13. Enligt OECD³ medför diskriminering på grund av etnicitet, ras, religion, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning och könsidentitet betydande personliga, sociala och ekonomiska kostnader och hindrar lika möjligheter, bland annat genom att
- a) försvaga den ekonomiska potentialen och den sociala sammanhållningen genom att inverka negativt på sysselsättning, inkomst, utbildningsnivå, politiskt och medborgerligt deltagande samt hälsa⁴, och
 - b) orsaka svårigheter för regeringar till följd av ökade offentliga utgifter, bland annat i fråga om tillhandahållande av tjänster såsom hälso- och sjukvård, långvarig vård och omsorg och socialt stöd, samt förlorade intäkter till följd av de lägre lönernas multiplikatoreffekt på konsumtion och skatteintäkter.
14. Omvänt stärker främjandet av jämlikhet den sociala sammanhållningen, samtidigt som det skapar ekonomisk nytta.⁵ Data från OECD visar till exempel att en förbättrad inkomstjämlikhet stärker den långsiktiga BNP-tillväxten.⁶
15. I arbetet med att ta fram en evidensbaserad strategi för att öka konkurrenskraften kan man förbättra utformningen och genomförandet av politiska åtgärder som ger lika möjligheter för alla genom att effektivt utnyttja alla tillgängliga data och förbättra insamlingen, behandlingen, uppdelningen och analysen av data som rör jämlikhet och icke-diskriminering, bland annat genom beaktande av intersektionell diskriminering och förbättrad tillgång till administrativa data. Även arbetsmarknadsinformation och prognoser av kompetensbehov kan ge viktiga insikter.

³ OECD (2025), *Combating Discrimination in the European Union* (inte översatt till svenska).

⁴ OECD (2025), *Combating Discrimination in the European Union* (inte översatt till svenska).

⁵ Europaparlamentets utredningstjänst (2023), *Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022–2032)* (inte översatt till svenska), [EPRS STU\(2023\)734690_EN.pdf](#).

⁶ OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (inte översatt till svenska), OECD Publishing.

16.⁷ Kvarstående ojämlikheter, både i fråga om tillgång till utbildning och läranderesultat på alla nivåer, medför en risk för att ogynnsamma förutsättningar befasts från generation till generation, att den sociala sammanhållningen försvagas och att Europas långsiktiga ekonomiska potential försämras, eftersom människors möjligheter att på ett jämlikt och meningsfullt sätt delta fullt ut i samhället och på arbetsmarknaden begränsas. Riktad nationell utbildningspolitik och tillräckliga sociala transfereringar är nödvändiga för att komma till rätta med dessa ojämlikheter.

17. Jämställdhet

- a) Även om vissa framsteg har gjorts under det senaste årtiondet är lönerna och sysselsättningsgraden för kvinnor fortfarande lägre än för män, och kvinnor är alltför kraftigt underrepresenterade i ledande och beslutsfattande roller, även inom politiken. Att tillvarata alla kvinnors potential som arbetstagare, entreprenörer och ledare är absolut nödvändigt för EU:s ekonomiska tillväxt. Jämställdhet i företagsledning är förknippat med starkare företagsresultat.⁸ Jämställdhet kan också ha positiva effekter på den ekonomiska resiliensen vid strukturella förändringar såsom den gröna och den digitala omställningen.⁹
- b) Betydande förbättringar av jämställdheten skulle kunna skapa upp till 10,5 miljoner arbetstillfällen och höja sysselsättningsgraden i EU till 80 % fram till 2050.¹⁰ Främjandet av jämställdhet som en grundläggande rättighet är inte bara en skyldighet, det är också en förutsättning för hållbar tillväxt, demokratins motståndskraft och långsiktig konkurrenskraft. Det är en mycket lönsam investering som potentiellt kan öka EU:s BNP per capita med upp till 9,6 %, vilket motsvarar 3,15 biljoner euro, fram till 2050.

⁷ Se rådets resolution om en andra cykel inom den strategiska ramen för det europeiska utbildningssamarbetet inför ett europeiskt utbildningsområde (2026–2030).

⁸ Se t.ex. S&P Global (2019), *Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability* (inte översatt till svenska).

⁹ Europeiska kommissionen (2022), *The Macro Economic Benefits of Gender Equality* (inte översatt till svenska), Anne Kingma och Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, mars 2022.

¹⁰ Se EIGE:s webbsida [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Europeiska jämställdhetsinstitutet](#) (inte översatt till svenska).

- c) För att ta itu med kvarstående klyftor mellan kvinnor och män och bristande jämställdhet antog Europeiska kommissionen 2025 en färdplan för kvinnors rättigheter och en åtföljande förklaring om principer för ett jämställt samhälle, som godkändes av alla medlemsstater. I kommissionens jämställdhetsstrategi för 2026–2030 beskrivs åtgärder för att genomföra de åtta principerna i färdplanen.
- d) Att överbrygga skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller sysselsättning,¹¹ arbetstid,¹² lön¹³ och pension¹⁴ – något som kräver att man tar itu med strukturella faktorer såsom ojämn fördelning av oavlönat vård- och stödarbete, könsstereotyper, segregering på arbetsmarknaden och könsrelaterat våld mot kvinnor – är avgörande för att bygga upp en rättvisare ekonomi, säkerställa kvinnors ekonomiska självständighet och självförsörjning livet ut, skydda grupper som löper större risk för fattigdom under hela livet och utrota fattigdom. Skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män är till exempel särskilt uttalad för grupper såsom mödrar (i synnerhet ensamstående mödrar), kvinnor som tar hand om äldre anhöriga, kvinnor med dubbelt omsorgsansvar, äldre kvinnor, kvinnor med invandrarbakgrund, kvinnor som utsätts för etnisk diskriminering och rasdiskriminering (bland annat romska¹⁵ kvinnor), kvinnor med funktionsnedsättning och kvinnor på landsbygden och i de yttersta randområdena. Pensionsklyftan mellan kvinnor och män påverkas av avbrott i yrkeslivet kopplade till omsorgsansvar och deltidsarbete. Denna klyfta leder till att äldre kvinnor får lägre pension och löper större risk för fattigdom än män.

¹¹ Sysselsättningsgraden i EU för män i arbetsför ålder 2024 var 10,0 procentenheter högre än för kvinnor. Se Eurostats webbsida [Gender statistics - Statistics Explained - Eurostat](#) (inte översatt till svenska).

¹² OECD, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304 (inte översatt till svenska), 2024.

¹³ Det genomsnittliga lönegapet mellan kvinnor och män i EU är 11,1 %. Se Eurostats webbsida [Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat](#) (inte översatt till svenska), 2024.

¹⁴ Den genomsnittliga pensionsklyftan mellan kvinnor och män i EU är 24,5 %. Se Eurostats webbsida [Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#) (inte översatt till svenska).

¹⁵ Den romska befolkningsgruppen präglas av stor mångfald, och termen romer används här som paraplyterm för flera olika grupper med romskt ursprung, såsom romer, sinter, kalé, gypsies, romanichal och boyash/rudari. Den omfattar även grupper som ashkali, egyptier, östgrupper (däribland dom, lom, rom och abdal), men också resandegrupper, däribland etniska resande, yenish och dem som förs in under det administrativa begreppet *gens du voyage*, liksom personer som identifierar sig själva som zigenare, utan att förneka dessa gruppers särdrag.

- e) De befintliga åtgärderna för att minska klyftorna mellan kvinnor och män omfattar åtgärder för balans mellan arbete och privatliv, såsom dem som anges i direktivet om balans mellan arbete och privatliv ((EU) 2019/1158), direktivet om kvinnor i styrelser ((EU) 2022/2381) samt rättsliga bestämmelser och politiska åtgärder för lika lön och arbetsvillkor, inbegripet direktivet om insyn i lönesättningen ((EU) 2023/970), liksom åtgärder för att förebygga och bekämpa alla former av könsrelaterat våld mot kvinnor, vilket fortfarande utgör ett stort hinder för kvinnors fullständiga, jämlika och meningsfulla deltagande på arbetsmarknaden. Till de befintliga åtgärderna för att bekämpa våld hör dem som anges i direktiv (EU) 2024/1385 om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer.
- f) Eurofound's analys visar också att instrument för insyn i lönesättningen kan utgöra ett strategiskt verktyg för att öka konkurrenskraften genom att förbättra möjligheterna att rekrytera och behålla talanger, förbättra anställdas prestationer samt underlätta införandet av teknik och personalutveckling.¹⁶

¹⁶ Se Eurofound's webbsida [*Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound*](#) (inte översatt till svenska).

- g) Eurofound har visat att en lämplig anpassning av arbetstiden och en stödjande social infrastruktur möjliggör en bättre balans mellan arbete och privatliv och ett mer fullständigt deltagande på arbetsmarknaden, vilket medför fördelar inte bara för arbetstagarna, utan även för företagen och samhället i stort.¹⁷ Som framgår av kommissionens jämställdhetsstrategi har många kvinnor svårt att kombinera yrkesliv och privatliv eftersom de fortfarande står för en oproportionerlig andel av det oavlönade omsorgs- och hushållsarbetet jämfört med män. I detta sammanhang innebär arbetet med att skapa förutsättningar för lika möjligheter när det gäller tillträde till arbetsmarknaden – även för alla vård- och omsorgsgivare – att man tar hänsyn till de olika erfarenheterna av graviditet, moderskap, faderskap och föräldraskap, liksom erfarenheterna av omsorg om äldre och andra omsorgsbehövande.
- h) Kvinnor utför en oproportionerligt stor andel av det oavlönade omsorgs- och hushållsarbetet under hela livet, vilket är en av de främsta orsakerna till att kvinnor arbetar deltid eller står utanför arbetskraften. Kvinnor är också överrepresenterade inom vård- och omsorgsykten.¹⁸ Efterfrågan på vård och omsorg i EU förväntas öka¹⁹ till följd av faktorer som demografiska förändringar och trycket på arbetsmarknaden. Eftersom vård och omsorg är en oumbärlig del av den sociala infrastrukturen är investeringar i denna sektor avgörande för att säkerställa såväl konkurrenskraft som jämställdhet.

¹⁷ Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

¹⁸ Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (inte översatt till svenska), april 2025.

¹⁹ Eurofound (2025), *Unpaid care in the EU* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg.

- i) Tillgången till ekonomiskt överkomlig och tillgänglig förskoleverksamhet och barnomsorg av hög kvalitet samt till långvarig vård och omsorg och stödverksamhet av hög kvalitet förbättrar resultaten för barn och andra med behov av vård och omsorg, samtidigt som den har en mycket positiv inverkan på sysselsättningssituationen för föräldrar och anhörigvårdare, särskilt för kvinnor. Politiska åtgärder med avseende på ledighet för vård av anhörig och andra åtgärder för att kombinera arbete, familj och privatliv, bland annat åtgärder för att främja en jämlik fördelning av det oavlönade vård- och stödarbetet mellan kvinnor och män, är också viktiga eftersom de bidrar till social sammanhållning, hållbar demografisk utveckling, resiliens på arbetsmarknaden och Europeiska unionens långsiktiga konkurrenskraft.
- j) Investeringsgapet mellan kvinnor och män²⁰, som beror på strukturella, beteendemässiga och institutionella hinder, inverkar negativt på kvinnors möjligheter till entreprenörskap och ledarskap och hämmar Europas innovationspotential. Forskning har visat att nystartade företag som leds av kvinnor är mer framgångsrika och resilienta i ekonomiskt hänseende, och att en högre andel av kvinnoledda nystartade företag skulle vara innovationsfrämjande.²¹ För närvarande är dock fördelningen av riskkapital mycket ojämn: för varje 100 euro som investeras går mindre än 3 euro till kvinnoledda team. För att komma till rätta med investeringsgapet mellan kvinnor och män måste man ta itu med könsdiskriminering i det finansiella beslutsfattandet och förbättra kvinnors tillgång till företagsnätverk och investerare.

²⁰ Europeiska kommissionen, *The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds* (inte översatt till svenska), oktober 2025.

²¹ Europeiska investeringsbanken, *Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* (inte översatt till svenska), <https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs>.

- k) Den snabba utvecklingen av digital teknik och AI har långtgående konsekvenser för framtidens arbete. Den har positiv potential och kan användas aktivt för att främja jämställdhet på alla områden och överbrygga systemklyftor. För att förverkliga denna potential krävs också att kvinnors deltagande i utvecklingen och användningen av AI främjas, så att de aktivt kan utforma sådan teknik och bidra till innovation och unionens konkurrenskraft. Det är dock viktigt att verktyg som AI-driven rekrytering och arbetsledning är tillförlitliga och att de utformas, används och övervakas på ett jämställdhetsorienterat och människocentrerat sätt. Detta förutsätter en strategi för inbyggd säkerhet, effektiv mänsklig tillsyn, ett människorättsperspektiv, jämställdhetsintegrering, regelbundna bedömningar vad gäller partiskhet, utveckling av icke-diskriminerande AI-system samt kontrollerad användning av högkvalitativa och representativa data. Utan lämpliga skyddsåtgärder kan digital teknik och AI-verktyg vara till skada för jämlikheten och förstärka fördomar och diskriminering på olika grunder, vidmakthålla befintliga könsstereotyper, ojämlikheter mellan könen och digitala klyftor samt förstärka könsdiskriminering och andra intersektionella fördomar. Det är viktigt att användarna inte bara har teknisk kompetens utan också är utbildade i hur man bekämpar diskriminering. För att Europa ska undvika att återskapa befintliga ojämlikheter i framväxande sektorer och för att utöka den talangreserv som krävs för innovationsdriven konkurrenskraft måste man säkerställa att den digitala omställningen är jämställdhetsorienterad.
- l) Som rådet konstaterade i sina slutsatser om förebyggande och bekämpning av nätvåld mot flickor är det viktigt att skydda kvinnor och flickor på nätet, även mot våld som möjliggörs genom AI. Nätvåld mot kvinnor och flickor får betydande sociala, politiska och ekonomiska konsekvenser som hotar demokratin och konkurrenskraften.

- m) Med tanke på den fortsatta horisontella och vertikala segregeringen på EU:s arbetsmarknad kommer tekniska förändringar sannolikt att få olika konsekvenser för kvinnor och män. Exempelvis kan den ökade förekomsten av distansarbete, som möjliggjorts av digitaliseringen, visserligen ge kvinnor större flexibilitet, men den kan också förstärka könsstereotyper och ojämlika mönster i fråga om fördelningen av omsorgs- och hushållsarbetet. Utan riktade åtgärder för att bekämpa könsstereotyper och säkerställa lika tillgång till utbildning och sysselsättning inom STEM-områden²² och lika tillgång till digitala färdigheter och AI-kompetens – med stöd av utbildning och livslånga möjligheter till omskolning och fortbildning – samt åtgärder för att förbättra bibehållandet av och karriärmöjligheterna för kvinnor inom STEM-områdena, finns det en risk för att de sektorsvisa skillnaderna och den digitala klyftan mellan kvinnor och män kommer att öka. Enligt Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) skulle ett överbryggande av könsklyftan inom STEM-områdena bidra till en ökning av BNP motsvarande 820 miljarder euro och skapa upp till 1 200 000 arbetstillfällen fram till 2050.²³ Det är också viktigt att säkerställa lika tillgång till Heal-områden²⁴ och att uppmuntra fler män att välja karriärer inom denna sektor och andra omsorgsyren. En jämställdhetsorienterad strategi för färdigheter, STEM-områden och Heal kan stödja både jämlikhet och konkurrenskraft genom att minska segregeringen, förbättra matchningen mellan färdigheter och arbetsmarknadens behov och göra framväxande sektorer mer inkluderande och hållbara.

²² Naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik.

²³ [*Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* \(inte översatt till svenska\) | Europeiska jämställdhetsinstitutet.](#)

²⁴ Hälsa, utbildning, administration och läs- och skrivkunnighet.

18. Jämlikhet för hbti-personer²⁵

- a) Enligt den tredje hbtqi-undersökningen från Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA) utsätts i dagens EU många personer med en viss sexuell läggning, till exempel homosexuella, bisexuella, asexuella eller pansexuella, och/eller en viss könsidentitet, transkvinnor och transmän, icke-binära personer och personer med varierat könsuttryck och intersexpersoner med olika könskaraktäristika eller könsuttryck för diskriminering, trakasserier och våld eller isolering och utestängning på grund av vilka de är. Enligt FRA hade dessutom 19 % av de tillfrågade varit utsatta för diskriminering i arbetslivet (när de sökte arbete eller på arbetsplatsen). Denna siffra är dubbelt så stor för transkvinnor (43 %) och transmän (35 %). Undersökningen visar också att det förekommer diskriminering på områden som utbildning, hälso- och sjukvård, bostäder och det sociala livet.
- b) I kommissionens jämlikhetsstrategi för hbtqi+-personer 2026–2030 betonas att ett stärkande av ”hbtqi+-personer [...] driver på entreprenörskap och innovation och gynnar en hållbar ekonomisk tillväxt. Exempelvis har städer som är välkomnande och inkluderande för hbtqi+-personer starkare ”innovationsekosystem”, större koncentration av kompetens och talanger, entreprenörskap på högre nivå samt bättre livskvalitet.”

²⁵ I denna text används förkortningarna hbti, hbtqi och hbtqi+ beroende på vilken terminologi som används i de specifika dokument, initiativ eller politiska områden som det hänvisas till. Enligt kommissionens jämlikhetsstrategi för hbtqi+-personer 2026–2030 är hbtqi+-personer ”personer

- som attraheras av andra personer av sitt eget kön (homosexuella) eller av vilket kön som helst (bisexuella),
- vars könsidentitet och/eller könsuttryck inte motsvarar det kön som de tilldelades vid födseln (trans, ickebinär),
- som är födda med könskaraktäristika som inte passar in i den typiska definitionen av manligt eller kvinnligt (intersexpersoner),
- vars identitet inte passar in i en binär klassificering av sexualitet och/eller kön (queer),
- som identifierar sig med annan sexuell läggning eller könsidentitet som inte specifikt omfattas av hbtqi-förkortningen (+).”

- c) OECD:s analys²⁶ visar att det finns ett positivt samband mellan juridisk inkludering av hbt-personer och ekonomisk utveckling och att de länder som har infört starkast rättsligt skydd för hbt-personer klarar sig bättre i fråga om BNP per capita.
- d) I en studie från Världsbanken om de ekonomiska kostnaderna av stigmatisering och utestängning av hbt-personer²⁷ konstaterades det att diskriminering mot denna grupp leder till lägre arbetsproduktivitet och produktion, ineffektiva investeringar i humankapital på grund av lägre avkastning i fråga om utbildning samt diskriminering i utbildningssammanhang, förlorad produktion till följd av hälsoskillnader kopplade till utestängning samt kostnader för sociala tjänster och hälso- och sjukvårdstjänster som krävs för att hantera konsekvenserna av utestängning.

19. Funktionsnedsättning

- a) I FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, som alla medlemsstater och EU är parter i, förbinder sig parterna att vidta alla effektiva och nödvändiga åtgärder för att främja, skydda och säkerställa fullständigt och lika åtnjutande av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för personer med funktionsnedsättning genom lämpliga stödåtgärder och stödtjänster. I detta ingår, utöver åtgärder för att bekämpa diskriminering, att säkerställa självbestämmande för personer med funktionsnedsättning samt tillgänglighet och skälig anpassning på alla områden i livet, på grundval av principen om universell design, bland annat på områdena sysselsättning, utbildning, självständigt boende och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

²⁶ [*Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* \(inte översatt till svenska\) | OECD.](#)

²⁷ [*The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India* \(inte översatt till svenska\).](#)

- b) Under 2024 var endast 51,8 % av personer med funktionsnedsättning sysselsatta, jämfört med 71,8 % av alla personer utan funktionsnedsättning.²⁸ För att personer med funktionsnedsättning ska kunna göra val i fråga om sysselsättning på samma villkor som andra måste hindren för deltagande på arbetsmarknaden undanröjas. Hinder som ökar skillnaden i sysselsättning för personer med funktionsnedsättning omfattar bland annat missuppfattningar om kostnaderna för anpassningar på arbetsplatsen och tillhandahållande av skäliga anpassningar. Bristen på inkluderande och tillgänglig utbildning (inbegripet fortbildning och omskolning), rekrytering, sysselsättning och karriärutveckling utgör också ett stort hinder för deltagandet på arbetsmarknaden. Sannolikheten att kvinnor med funktionsnedsättning deltar i arbetskraften är lägre.²⁹ De är dessutom överrepresenterade bland deltidsanställda,³⁰ vilket ofta är ofrivilligt och inverkar negativt på deras ekonomiska självständighet. Kvinnor med funktionsnedsättning kan löpa större risk att utsättas för våld, vilket i sin tur inverkar negativt på deras ekonomiska självförsörjning och ekonomiska självständighet.
- c) Genom åtgärder, såsom dem som anges i kommissionens nyligen förstärkta sysselsättningspaket för personer med funktionsnedsättning, kan man säkerställa lika tillgång till högkvalitativa och hållbara arbetstillfällen på den öppna arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning och därmed stödja deras ekonomiska självständighet och sociala inkludering, samtidigt som arbetsgivare och ekonomier gynnas av en bredare och mer diversifierad talangreserv.

²⁸ Se Eurostats webbsida [Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat](#) (inte översatt till svenska).

²⁹ Europeiska jämställdhetsinstitutet, jämställdhetsindex.

³⁰ Eurofound (2023), *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper* (inte översatt till svenska), Eurofound, Dublin.

- d) Syftet med kommissionens strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning 2021–2030 och meddelande om förbättring av denna strategi fram till 2030 är att bidra till genomförandet av FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. I strategin betonas behovet av lika tillgång till sysselsättning av hög kvalitet, utbildning, självständigt boende, varor och tjänster samt kultur, idrott, resor och fritidsaktiviteter. Genom att säkerställa och förbättra tillgången till utbildning på alla nivåer, även högre utbildning och yrkesutbildning, med hjälp av inkluderande politik, personalutbildning, gedigna stödtjänster³¹ och skräddarsydda insatser – som kompletteras med stöd till socialt entreprenörskap och riktade program för övergång till arbete – kan man bidra till att frigöra den fulla potentialen hos personer med funktionsnedsättning och främja deras lika deltagande på arbetsmarknaden.
- e) Tekniska hjälpmedel till överkomliga priser, däribland inkluderande och tillförlitlig AI, kan öka självständigheten, underlätta kommunikationen, förbättra tillgängligheten och främja lika möjligheter för deltagande i samhället, inbegripet i utbildning, sysselsättning och lokalsamhället. För att främja lika möjligheter när det gäller utveckling av digitala färdigheter, omskolning och fortbildning är det mycket viktigt att se till att tekniska verktyg och den digitala miljön som helhet är tillgänglig, ekonomiskt överkomlig och inkluderande. Det är viktigt att erkänna risken för diskriminerande effekter av AI, bland annat på grund av snedvridning i träningsdata, liksom att säkerställa att rättigheter för personer med funktionsnedsättning skyddas och främjas vid utvecklingen och användningen av AI.
- f) Förverkligandet av rättigheterna för personer med funktionsnedsättning gör det möjligt för dem att delta fullt ut i samhället och stöder deras bidrag till den lokala ekonomin, till exempel genom övergången till självständigt boende och ett rättighetsbaserat beslutsfattande.

³¹ Europeiska kommissionen, *Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment* (inte översatt till svenska), oktober 2025.

20. Kampen mot rasism

- a) FRA:s forskning har visat att ihållande rasism har en negativ inverkan på alla aspekter av livet³², och de sociala och ekonomiska konsekvenserna för personer och grupper som utsätts för diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung är allvarliga. Detta framgår av FRA:s undersökningar och rapporter om bland annat personer med afrikansk härkomst, muslimer, judar, romer, personer som tillhör andra etniska minoriteter eller rasminoriteter och personer med invandrabakgrund. Det är till exempel mer sannolikt att personer med afrikansk härkomst har tidsbegränsade anställningsavtal och arbetar inom yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion. Andelen överkvalificerade³³ är högre för personer med afrikansk härkomst än för befolkningen i allmänhet (46 % jämfört med 22 %). Muslimer, varav vissa har sina rötter i Mellanöstern eller Afrika, utsätts ofta för diskriminering när de söker arbete (39 %) eller på arbetsplatsen (35 %). Dessutom är två av fem muslimer (41 %) överkvalificerade för sitt arbete, jämför med 22 % av befolkningen i allmänhet. Rasdiskriminering drabbar i oproportionerligt hög grad kvinnor och flickor, som ställs inför kombinerade könsrelaterade och rasifierade hinder, bland annat när det gäller utbildning, sysselsättning och tillgång till tjänster.
- b) Kommissionen konstaterar i EU:s strategi mot rasism 2026–2030 att kampen mot strukturell rasism är en strategisk investering i unionens konkurrenskraft. I en OECD-studie från 2025 uppskattas att rasdiskriminering kostar EU upp till 12,7 miljarder euro i förlorad BNP varje år. De socioekonomiska konsekvenserna av rasdiskriminering inbegriper minskad tillgång till sysselsättning, ekonomiska svårigheter och oproportionerligt hög risk att utsättas för diskriminering, vilket leder till sämre ekonomisk trygghet för de drabbade.

³² Se FRA:s webbsidor [*Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights*](#), [*Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights*](#) [*Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights*](#) (inte översatta till svenska).

³³ Andelen personer med tertiär utbildning som är anställda inom låg- eller medelkvalificerade yrken.

- c) Studerande som tillhör rasminoriteter eller etniska minoriteter utsätts ofta för rasism som står i vägen för goda utbildningsresultat och hämmar deras förmåga att förverkliga sin potential. Dessa hinder kvarstår på arbetsmarknaden, där arbetssökande ställs inför både mänskliga och teknikstödda rekryteringshinder, till exempel på grund av att de har namn som uppfattas som främmande, att de bär religiösa kläder eller att de är färgade. Arbetstagare från etniska minoriteter ställs också inför större hinder när det gäller karriärutveckling och begränsad tillgång till inflytelserika nätverk.

21. Romers integrering

- a) Romer drabbas fortfarande i mycket högre grad av ekonomiska nackdelar och social utestängning än befolkningen i allmänhet. Personer som uppfattas som romer eller identifieras som romer på grund av sina namn stöter till exempel på hinder när de söker arbete. Dessutom uppgav 36 % av romerna att de hade utsatts för diskriminering när de sökte arbete. Enligt FRA:s undersökning om romer³⁴ från 2024 hade endast 54 % av romerna i åldern 20–64 år avlönat arbete, vilket var betydligt lägre än andelen för EU:s befolkning i allmänhet (74 %). Dessutom hade endast 38 % av de romska kvinnorna avlönat arbete, jämfört med 69 % av de romska männen.
- b) Hinder som försvårar tillträdet till arbetsmarknaden är bland annat antiziganism, en vanlig form av rasism som erkänns som en av de bakomliggande orsakerna till diskriminering och utestängning av romer och som leder till diskriminering vid rekryteringsförfaranden och på arbetsplatsen, låg utbildningsnivå och nivå av grundläggande färdigheter samt bristande tillgång till skräddarsydda offentliga program och skräddarsytt offentligt stöd.

³⁴ Undersökningen omfattade tio EU-medlemsstater (Bulgarien, Tjeckien, Frankrike, Grekland, Ungern, Irland, Italien, Portugal, Rumänien och Spanien) och tre anslutningsländer (Albanien, Nordmakedonien och Serbien).
[Roma survey 2024 | Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter.](#)

- c) I EU:s strategiska ram för romer uppmanas medlemsstaterna att halvera skillnaden i andelen unga som varken arbetar eller studerar³⁵ för denna grupp. Målet är att minska andelen unga romer som varken arbetar eller studerar till under 33 % och säkerställa att minst 45 % av de romska kvinnorna har avlönat arbete senast 2030. Även om den totala andelen förbättrades från 62 % 2016 till 47 % 2024 kvarstår betydande skillnader mellan könen: 61 % av de unga romska kvinnorna varken arbetar eller studerar, jämfört med 33 % av de unga romska männen. Det kan behövas riktade strategier för att ta itu med könsrelaterade faktorer bakom andelen romska flickor som varken arbetar eller studerar, vilken är kopplad till diskriminering, fattigdom och könsnormer.
- d) Enligt FRA:s undersökning om romer från 2024 har endast 32 % av romerna i åldern 20–24 år minst gymnasieutbildning, vilket är betydligt lägre än andelen för EU:s befolkning i allmänhet (84 %). Undersökningen visar också att romer i allt högre grad utsätts för diskriminering i kontakterna med utbildningsinstitutioner. Att minska denna diskriminering och ojämlikhet i utbildning generellt sett och främja lika tillgång till högre utbildning och yrkesutbildning är avgörande för att förbättra tillgången till kvalificerad sysselsättning för unga romer och för att stärka Europas kompetensbas. För att uppmuntra unga romer att stanna kvar i utbildningssystemet efter den obligatoriska skolgången måste man skapa ett klimat av förtroende och samarbete med romska elever och deras familjer redan under de första skolåren. Syftet med EU:s strategiska ram för romer är att öka romernas tillgång till utbildning, minska skillnaden mellan romer och den övriga befolkningen när det gäller andelen som fullföljer sin gymnasieutbildning med minst en tredjedel och öka andelen unga romer med minst gymnasieutbildning till 50 % senast 2030.

³⁵ S.k. UVAS.

22. Bekämpning av åldersdiskriminering och ålderism

- a) De demografiska förändringarna i hela unionen innebär att man måste utnyttja humankapitalet i alla åldersgrupper fullt ut för att upprätthålla ekonomisk tillväxt och konkurrenskraft. Åldersmångfald är en integrerad del av en motståndskraftig arbetsmarknad, medan systematisk ålderism och åldersdiskriminering utgör ett hinder för produktivitet och innovation och är en av de främsta orsakerna till att äldre medborgare blir inaktiva på arbetsmarknaden i förtid. Rådets direktiv 2000/78/EG är av avgörande betydelse för att säkerställa att tillträde till anställning, yrkesutbildning och karriärutveckling bygger på objektiv kompetens snarare än faktisk ålder. Ålderism kan samverka med könsstereotyper och andra former av diskriminering, vilket skapar särskilda kombinerade hinder för rekrytering, karriärutveckling och bibehållande av anställda under hela livet.
- b) I enlighet med proportionalitetskraven i artikel 6.1 i rådets direktiv 2000/78/EG ska all särbehandling på grund av ålder på ett objektivt och rimligt sätt motiveras av berättigade sysselsättnings- eller arbetsmarknadsmål. Förutom att likabehandling är en grundläggande rättighet är främjande av åldersneutrala miljöer en lönsam ekonomisk strategi. Genom att undanröja åldersbaserade fördomar vid rekrytering, bibehållande av anställda och karriärutveckling och genom att främja tillgången till livslångt lärande, omskolning och kompetensutveckling kan EU optimera arbetsmarknadsdeltagandet, öka den institutionella stabiliteten och säkra den långsiktiga ekonomiska resiliens som krävs för att stödja en konkurrenskraftig inre marknad med hög sysselsättning.
- c) Äldre personers deltagande på arbetsmarknaden kan stödjas ytterligare genom åtgärder för hantering av åldersfrågor på arbetsplatsen, inbegripet flexibla arbetsformer, åtgärder för hälsa och välbefinnande på arbetsplatsen, anpassning av arbetsplatsen, mentorprogram och kunskapsöverföring mellan generationerna.

- d) Förutom att vidta åtgärder på arbetsmarknaden är det viktigt att ta itu med åldersdiskriminering och ålderism på alla andra områden i livet och att säkerställa att äldre personer ges möjlighet att fullt ut delta i och bidra till samhället och ekonomin genom förlängd ekonomisk aktivitet, ökat socialt deltagande, volontärarbete och generationsövergripande lärande. En åldrande befolkning påverkar även annat än sysselsättningen, till exempel genom att öka efterfrågan på ekonomiskt överkomliga och tillgängliga sociala omsorgstjänster och hälso- och sjukvårdstjänster för att stödja ett självständigt liv. Olika grupper upplever dessa problem på olika sätt. Kvinnor lever till exempel i allmänhet längre än män och löper därför större risk att drabbas av hälsoproblem på grund av hög ålder. Kvinnor har också därför ett större behov av långvarig vård och omsorg senare i livet.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD SOM BEAKTAR FÖLJANDE:

23. Att man tar itu med ojämlikheter, bland annat de problem som beskrivs ovan, kan ha en meningsfull och betydande inverkan på unionen och på dess invånares liv och välbefinnande. Det kan också stärka unionens konkurrenskraft, driva på hållbar ekonomisk tillväxt, upprätthålla den europeiska sociala modellen och omsätta unionens värden i praktiken.
24. Dessa slutsatser bygger vidare på tidigare arbete och politiska åtaganden som gjorts av rådet, kommissionen och Europaparlamentet samt berörda parter på detta område, inbegripet de dokument som förtecknas i bilagan.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA ATT i enlighet med sina befogenheter och med respekt för arbetsmarknadsparternas roller och oberoende GÖRA FÖLJANDE:

25. Bekämpa könsstereotyper och könssegregering på alla områden i samhället och ekonomin för att främja jämställdhet, social sammanhållning och ekonomisk tillväxt, bland annat genom åtgärder som ger alla kvinnor och flickor egenmakt att delta fullt ut, på lika villkor och på ett meningsfullt sätt i utbildning, sysselsättning, kulturell verksamhet, politik och det offentliga livet.
26. Fortsätta att genomföra sina nationella strategier eller handlingsplaner för främjande av jämlikhet och icke-diskriminering.
27. Stödja åtgärder för att främja kvinnors företagande, företagsägande och jämlikare tillgång till ekonomiska resurser, bland annat genom särskilda program för mentorskap och ömsesidigt lärande. Främja jämställd tillgång till finansiering och ekonomiska möjligheter, med särskilt fokus på sektorer med hög tillväxt såsom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, AI samt digital och grön teknik, liksom hållbart jordbruk och entreprenörskap på landsbygden, bland annat genom åtgärder för att undanröja könsfördomar i investeringsbeslut och åtgärder för att stödja kvinnoledda uppstartsföretag. Uppmuntra partnerskap med finansinstitut, såsom banker och investeringsfonder, och stödja utbildning av personalen om könsfördomar och könsdiskriminering.
28. Stärka politiken för att överbrygga den digitala klyftan mellan kvinnor och män genom att främja digitalt entreprenörskap och ledarskap och bekämpa dess bakomliggande orsaker.

29. Stärka politiken för att överbrygga skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män, minska den horisontella och vertikala könsgrundade segregationen på arbetsmarknaden och förhindra ofrivilligt deltidsarbete samt vidta åtgärder för att undanröja könsstereotyper inom utbildning och sysselsättning, även när det gäller arbetsplatskulturer. Stödja åtgärder för att främja lika karriärutveckling och lika representation i ledande positioner, bland annat i företagsstyrelser. Stödja nationella offentliga arbetsförmedlingar och organisationer i det civila samhället i deras insatser för att förbättra kvinnors lika tillträde till arbetsmarknaden.
30. När så är lämpligt och i enlighet med nationella förhållanden vidta åtgärder för att identifiera och ta itu med de ekonomiska hinder för att komma in eller stanna kvar på arbetsmarknaden som beror på strukturella hinder, bland annat de sociala trygghetssystemens utformning, särskilt för den andra försörjaren³⁶ i hushållet och ensamstående föräldrar.
31. Stödja åtgärder för att förebygga och bekämpa könsdiskriminering i arbetslivet, bland annat diskriminering i samband med graviditet och vid oavlönat omsorgs- och stödarbete.
32. Stärka politiken för att överbrygga löneklyftan och pensionsklyftan mellan kvinnor och män och säkerställa efterlevnaden av principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, bland annat genom att identifiera de bakomliggande orsakerna till dessa klyftor, såsom systemisk undervärdering av arbete inom sektorer och yrken där kvinnor är överrepresenterade, och genom att ta itu med dessa orsaker genom riktade åtgärder som syftar till att skydda kvinnors finansiella självförsörjning och ekonomiska oberoende under hela livet.

³⁶ Den andra försörjaren är en anställd som tjänar mindre än sin partner.

33. Stärka omsorgsekonomin, bland annat genom att säkerställa rättvisa löner och goda arbetsvillkor inom vård och omsorg samt flexibla arbetsformer. Främja en jämlik fördelning av omsorgs- och stödansvaret mellan kvinnor och män genom att vidta åtgärder som är förenliga med tillämplig unionsrätt och nationella system och när så är lämpligt även tillhandahålla öronmärkt och icke överförbar mammaledighet, pappaledighet och/eller föräldraledighet och genom att uppmuntra män och fäder att ta på sig omsorgs- och stödansvaret. Stödja tillgången till tjänster och infrastruktur för förskoleverksamhet och barnomsorg³⁷ och för långvarig vård och omsorg och stödverksamhet som är tillgängliga, åtkomliga, ekonomiskt överkomliga och av hög kvalitet.
34. Vidta relevanta åtgärder för att stödja organisationer och företag i deras ansträngningar att genomföra åtgärder för balans mellan arbete och privatliv och anta en familjevänlig arbetsplatspolitik för alla vård- och omsorgsgivare, samtidigt som man anlägger ett livslångt perspektiv och ägnar särskild uppmärksamhet åt moderskap, faderskap och föräldraskap samt åt de personer som måste ta hand om äldre och andra personer med omsorgsbehov.
35. Uppmuntra utbildnings- och yrkesval som är fria från könsfördomar och könsstereotyper, särskilt i syfte att dels öka kvinnors och flickors deltagande inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, dels locka fler män och pojkar till vård- och omsorgssektorn och stödsektorn och till yrken som rör hälsa, utbildning, administration och läs- och skrivkunnighet. Investera i utbildning för att främja finansiell och digital kompetens och finansiella och digitala färdigheter under hela livet, särskilt bland kvinnor och flickor, och främja intresset och förtroendet för naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och kompetens inom dessa ämnen samt entreprenörskap från tidig ålder, bland annat genom inkluderande och tvärvetenskapliga STEAM-strategier³⁸ som kopplar samman vetenskap och teknik med såväl konst, designsektorn och humaniora som samhällsutmaningar. Främja lika tillgång till möjligheter till inkluderande fortbildning och omskolning i samband med den gröna och den digitala omställningen, särskilt för underrepresenterade och marginaliserade grupper.

³⁷ Bland annat i linje med Barcelonamålen för 2030.

³⁸ Naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap, humaniora och matematik.

36. När så är lämpligt förbättra insamlingen, analysen och användningen av disaggregerade jämlikhetsdata samt arbetsmarknadsdata på nationell, regional och lokal nivå, vid behov även ur ett intersektionellt perspektiv, i enlighet med nationella datainsamlingssystem och med respekt för principen om självidentifiering samt tillämpliga skyddsåtgärder och regler om dataskydd och integritet. Fortsätta insatserna för att säkerställa att data som samlas in och används från olika datakällor är så korrekta, heltäckande, jämförbara och tillgängliga som möjligt, genom att öka medvetenheten om och använda befintliga källor till jämlikhetsdata, inbegripet administrativa data, och genom att analysera var det finns brister, i enlighet med nationella behov.
37. Stödja jämställdhetsorienterad och jämlikhetsrelaterad forskning och datainsamling, i syfte att kartlägga och förhindra diskriminerande resultat till följd av utformningen, utvecklingen, införandet och användningen av algoritmer och AI-system, bland annat inom verksamhetsledning.
38. Främja användningen av människocentrerad, tillgänglig och tillförlitlig AI och samtidigt säkerställa lämpliga skyddsåtgärder, transparens och mänsklig kontroll samt en hög skyddsnivå när det gäller hälsa, säkerhet och grundläggande rättigheter i enlighet med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, bland annat när det gäller arbete och tillgång till och åtnjutande av väsentliga offentliga tjänster, i enlighet med EU:s förordning om artificiell intelligens.
39. Främja en effektiv tillämpning av lagstiftningen om icke-diskriminering och jämställdhet, bland annat genom lämpliga sanktioner och rättsmedel, för att förebygga diskriminering, hantera dess konsekvenser och skapa ekonomisk nytta.
40. Uppmana nationella, regionala och lokala myndigheter att integrera inkludering och icke-diskriminering i sina strategier för att locka företag och talanger i syfte att stärka såväl lokala innovationsekosystem som jämlikhet och samtidigt främja territoriell sammanhållning, särskilt i avlägsna regioner.

41. Öka deltagandet på arbetsmarknaden för personer med invandrarbakgrund, bland annat genom att erbjuda yrkesrådgivning och mentorskap, förbättra erkännandet av kvalifikationer och kompetens som förvärvats utanför EU och stödja arbetsgivarnas roll i den ekonomiska integrationen av utländska medborgare.
42. Fortsätta insatserna inom EU:s strategiska ram för romer för att halvera andelen unga som varken arbetar eller studerar och halvera skillnaden i sysselsättning mellan romska kvinnor och romska män senast 2030, bland annat genom att vidta åtgärder för att förbättra den sociala inkluderingen samt tillgången till utbildnings- och sysselsättningsmöjligheter för romska kvinnor och ungdomar, till exempel genom skräddarsydda aktiva arbetsmarknadsåtgärder i linje med rådets rekommendation om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet.
43. Fortsätta att genomföra ungdomsgarantin och säkerställa att alla unga under 30 år inom fyra månader efter det att de har avslutat sin formella utbildning eller blivit arbetslösa får ett högkvalitativt erbjudande om sysselsättning, vidareutbildning, lärlingsutbildning eller praktik, med särskild uppmärksamhet på ungdomar med låg utbildningsnivå, ungdomar med invandrar- eller minoritetsbakgrund, romska ungdomar, ungdomar som upplever social utestängning och ungdomar med funktionsnedsättning.
44. Öka deltagandet på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning, särskilt kvinnor med funktionsnedsättning, bland annat genom att främja tillgängliga arbetsplatser och allmänt tillgängliga platser, genom att ge stöd i arbetslivet och genom att möjliggöra karriärutveckling genom tillgänglig och inkluderande utbildning och tillhandahållande av skälig anpassning, och därigenom också underlätta och stödja övergången från skyddade miljöer till den öppna arbetsmarknaden. Stödja åtgärder för att främja entreprenörskap bland personer med funktionsnedsättning.

45. Öka den ekonomiska och sociala inkluderingen av äldre personer, dels genom att stödja deras deltagande i samhället och på arbetsmarknaden och integrera ett åldersperspektiv, dels genom tillgängliga och ekonomiskt överkomliga hälso- och sjukvårdstjänster och sociala omsorgstjänster. Vidta åtgärder för att säkerställa tillgängliga och ekonomiskt överkomliga möjligheter till lärande, tillsammans med möjligheter till deltagande i kultur-, fritids- och samhällsaktiviteter, så att äldre personer kan utveckla och använda sina färdigheter, behålla sin självständighet och aktivt bidra till samhället.
46. Fortsätta att utbyta bästa praxis mellan medlemsstaterna för att stärka den ekonomiska resiliensen genom att främja inkludering och rättvisa på arbetsmarknaden och se detta som en långsiktig strategisk investering i Europas framtid.
47. Öka insatserna för att säkerställa faktisk lika tillgång till inkluderande utbildning och livslångt lärande av god kvalitet för alla.
48. Främja utveckling av studiemoduler som är inriktade på jämlikhet, mångfald och inkludering i utbildningar inom företagsekonomi och nationalekonomi på olika utbildningsnivåer, bland annat i syfte att stärka kapaciteten hos företag och andra organisationer inom den privata sektorn på dessa områden.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN OCH MEDLEMSSTATERNA ATT i enlighet med sina respektive befogenheter och med respekt för arbetsmarknadsparternas roller och oberoende GÖRA FÖLJANDE:

49. Vidta åtgärder, i linje med de värden som fastställs i artikel 2 i EU-fördraget och med beaktande av artikel 19 i EUF-fördraget och artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, för att säkerställa ett effektivt och konsekvent genomförande av unionens regelverk när det gäller sysselsättning, jämlikhet, jämställdhet och funktionsnedsättning.

50. Vidta åtgärder för att säkerställa skydd mot alla former av diskriminering inom alla samhällsområden, i syfte att upprätthålla de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och minska hindren för deltagande.
51. Stödja genomförandet av de åtgärder och initiativ som anges i sysselsättningspaketet för personer med funktionsnedsättning för att främja sysselsättning för personer med funktionsnedsättning och motverka stereotyper.
52. Främja inkludering och jämlikhet, inbegripet jämställdhet, i all politik för entreprenörskap inom alla sektorer, bland annat genom att främja program för inkluderande mentorskap och stödja socialt entreprenörskap, och överväga riktad finansiering för entreprenörskap bland marginaliserade och underrepresenterade grupper, däribland kvinnor, personer med funktionsnedsättning, hbt-personer, personer med invandrarbakgrund och personer som tillhör en nationell eller etnisk minoritet eller minoritet i fråga om ras.
53. För att ytterligare stärka kopplingen mellan jämlikhet och konkurrenskraft, främja integreringen av ett jämlikhetsperspektiv, inbegripet jämställdhetsintegrering, integrering av funktionsnedsättningsperspektivet och integrering av åldrande, i den ekonomiska politiken, konsumentpolitiken, socialpolitiken och den digitala politiken på nationell nivå och unionsnivå samt inom viktiga mekanismer för samordning av den ekonomiska politiken och socialpolitiken, såsom den europeiska planeringsterminen.
54. Fortsätta att dels främja och stödja EU-plattformen för mångfaldsstadgor och relevant verksamhet på nationell nivå för att hjälpa organisationer inom den offentliga och privata sektorn samt organisationer i det civila samhället i hela EU att utforma och genomföra effektiva policyer för mångfald och inkludering, dels främja åtgärder som syftar till att främja en jämnare könsfördelning i beslutsfattande organ.

55. I enlighet med direktiven (EU) 2024/1499 och (EU) 2024/1500 om likabehandlingsorgan, stödja likabehandlingsorganens oberoende arbete med att främja och genomdriva likabehandling, bland annat bistå personer som utsatts för diskriminering, övervaka och rapportera om diskriminering, öka medvetenheten om rättigheter och skyldigheter, agera i domstolsförfaranden i enlighet med nationell rätt och praxis och lämna rekommendationer i frågor som rör diskriminering.
56. Främja riktade åtgärder som uppmuntrar arbetsgivare inom både den offentliga och den privata sektorn att främja lika möjligheter när det gäller rekrytering av kvinnor och underrepresenterade grupper, bland annat genom att utveckla tillgängliga och inkluderande särskilda verktyg och riktlinjer, med beaktande av de små och medelstora företagens särskilda behov och kapacitet. Vidta åtgärder för att öka mångfalden i arbetskraften, till exempel genom informationskampanjer som syftar till att bekämpa omedvetna förutfattade meningar, stereotyper och fördomar, genom inkluderande och tillgänglig utbildning och inkluderande och tillgängliga anställningsmetoder, genom utbildning och kompetensutveckling under hela livet samt genom främjande av uppförandekoder för den privata sysselsättningssektorn.
57. Stödja åtgärder för att förebygga och bekämpa alla former av könsrelaterat våld, inbegripet könsrelaterat våld som underlättas av användning av teknik, samt åtgärder för att ta itu med och undanröja trakasserier i arbetslivet, inbegripet sexuella trakasserier, genom lagstiftningsåtgärder, politiska åtgärder och åtgärder för att öka medvetenheten.
58. Stödja åtgärder för att förebygga och bekämpa hat, hot och våld som riktar sig mot personer och grupper som riskerar att diskrimineras, i syfte att undanröja hinder för att dessa personer ska kunna delta fullt ut på alla områden i livet. Detta inbegriper stöd till genomförande av strategiska och riktade åtgärder för att bekämpa diskriminering och främja jämlikhet.

EUROPEISKA UNIONENS RÅD UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN ATT GÖRA FÖLJANDE:

59. Lägga fram ett förslag till en europeisk omsorgsgiv där man erkänner både avlönade och oavlönade former av omsorg och stöd, främjar kvinnors ekonomiska egenmakt, uppmuntrar män att ta lika stor del av omsorgsansvaret, utmanar könsstereotyper och ger en omfattande uppsättning rekommendationer för att dels ta itu med utmaningarna inom omsorgssektorn, bland annat med fokus på jämställdhet, dels öka och stödja arbetskraften på detta område.
60. Stärka samordningen och synergier mellan alla relevanta EU-finansierade program för att stödja kvinnor och främja jämställdhet inom innovation och entreprenörskap på ett tydligare sätt.
61. Fortsätta insatserna för att på ett effektivt sätt integrera diskrimineringsfrågor i EU:s politik och stödja kampen mot alla former av diskriminering på nationell, regional och lokal nivå, bland annat genom att stödja berörda parter när så är lämpligt, inbegripet organisationer i det civila samhället.
62. Främja insamling, analys och användning av disaggregerade jämlikhetsdata i enlighet med nationella ramar, bland annat data om diskriminering på flera grunder när så är lämpligt – detta som ett effektivt verktyg för att bekämpa ojämlikhet och alla former av diskriminering, bland annat genom att tillhandahålla tekniskt stöd och utarbeta en vägledning från kommissionen på detta område.
63. Förbättra övervakningen av den socioekonomiska kostnaden för diskriminering och de hinder som specifika grupper som löper stor risk att utsättas för diskriminering ställs inför, även ur ett intersektionellt perspektiv, på grundval av tillgängliga uppgifter och forskning från relevanta organ och byråer på detta område.
64. Övervaka och rapportera om genomförandet av jämlikhetsunionens strategier.

65. Övervaka och utvärdera hur AI-system påverkar arbetsmarknaden ur ett jämlikhetsperspektiv för att fastställa var och hur AI kan påverka vissa sektorer, samhällsgrupper eller typer av yrken mer än andra, bland annat genom sin inverkan på löner, arbetsvillkor, karriärutveckling, tillgång till utbildningsmöjligheter och potentiella förluster av arbetstillfällen för olika grupper. Regelbundet utvärdera inom vilka områden AI-system utgör en risk eller erbjuder möjligheter när det gäller jämlikhet, inbegripet jämställdhet, med hjälp av expertis från Europeiska AI-byrån och med utgångspunkt från EU-byråers forskning.
66. Fortsätta att övervaka utvecklingen av skillnaderna i sysselsättning, lön och pension mellan kvinnor och män samt skillnaden i sysselsättning för personer med funktionsnedsättning och stödja medlemsstaterna genom att tillhandahålla tekniskt stöd, data och analyser.
67. Mot bakgrund av medlemsstaternas enhälliga godkännande av den förklaring om principer för ett jämställt samhälle som bifogas kommissionens färdplan för kvinnors rättigheter, arbeta för att genomföra dessa principer, bland annat genom att vidta följande åtgärder som föreskrivs i jämställdhetsstrategin för 2026–2030:
- a) Anta en handlingsplan för kvinnor inom forskning, innovation och uppstarts företag samt fortsätta att genomföra den politiska agendan för det europeiska forskningsområdet (2025–2027).
 - b) Utvidga målen för genusmart finansiering.

- c) Förbättra tillgången till finansiering för kvinnliga entreprenörer i EU.
 - d) Förbättra könsfördelningen i finanssektorn i samarbete med Europeiska investeringsbanksgruppen.
 - e) Fortsätta insatserna för att locka och motivera fler kvinnor och flickor att studera naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik och att göra karriär inom dessa områden samt att aktivt uppmuntra fler män och pojkar att göra karriär inom hälsa, utbildning, administration och läs- och skrivkunnighet och andra yrken inom vård och omsorg.
68. Utarbeta vägledning om inkluderande anställningsmetoder i samarbete med EU-plattformen för mångfaldsstadgor, i enlighet med jämlikhetsstrategin för hbtqi+-personer, strategin mot rasism och jämställdhetsstrategin samt i syfte att stödja genomförandet av meddelandet *En stärkt strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning fram till 2030*.
69. Fortsätta att ge stöd, inbegripet ekonomiskt stöd, till medlemsstaterna för projekt som är inriktade på insamling och användning av jämlikhetsdata och främjande av jämlikhet (inbegripet jämställdhet), inkludering och mångfald i arbetslivet och näringslivet.
-

Hänvisningar

1. Interinstitutionellt inom EU

Eurostat och Europeiska kommissionen, *Employment gaps for women & people with disabilities* (inte översatt till svenska), 2025, [Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat](#)

2. EU-fördrag och EU-lagstiftning

Fördraget om Europeiska unionen av den 13 december 2007 – konsoliderad version
(EUT C 202, 7.6.2016, s. 13)

Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt av den 13 december 2007 – konsoliderad version
(EUT C 202, 7.6.2016, s. 47)

Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2016/C 202/02)

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2024/1689 av den 13 juni 2024 om harmoniserade regler för artificiell intelligens och om ändring av förordningarna (EG) nr 300/2008, (EU) nr 167/2013, (EU) nr 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 och (EU) 2019/2144 samt direktiven 2014/90/EU, (EU) 2016/797 och (EU) 2020/1828 (förordning om artificiell intelligens)

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1385 av den 14 maj 2024 om bekämpning av våld mot kvinnor och våld i nära relationer

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2024/1500 av den 14 maj 2024 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av och lika möjligheter för kvinnor och män i fråga om anställning och yrke och om ändring av direktiv 2006/54/EG och 2010/41/EU

Rådets direktiv (EU) 2024/1499 av den 7 maj 2024 om standarder för likabehandlingsorgan på området likabehandling av personer oavsett ras eller etniskt ursprung, likabehandling i fråga om anställning och yrke oavsett personers religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuella läggning, likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster och om ändring av direktiven 2000/43/EG och 2004/113/EG

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2381 av den 23 november 2022 om en jämnare könsfördelning bland styrelseledamöter i börsnoterade företag och därmed sammanhängande åtgärder

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/882 av den 17 april 2019 om tillgänglighetskrav för produkter och tjänster

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling

Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung

3. Europeiska unionens råd

Rådets rekommendation av den 9 mars 2026 om Europeiska unionens humankapital (C/2026/1687)

Rådets resolution av den 29 juni 2026 om en andra cykel inom den strategiska ramen för det europeiska utbildningssamarbetet inför ett europeiskt utbildningsområde (2026–2030) (C/2026/3720)

Rådets rekommendation av den 24 juni 2025 om den politiska agendan för det europeiska forskningsområdet 2025–2027 (C/2025/3593)

Rådets rekommendation av den 30 oktober 2020 om en väg till jobb – en förstärkt ungdomsgaranti och om ersättande av rådets rekommendation av den 22 april 2013 om att inrätta en ungdomsgaranti (2020/C 372/01)

Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om förskoleverksamhet och barnomsorg: Barcelonamålen för 2030 (2022/C 484/01)

Rådets rekommendation av den 8 december 2022 om tillgång till långvarig vård och omsorg till överkomliga priser och av god kvalitet (2022/C 476/01)

Rådets rekommendation av den 12 mars 2021 om romers jämlikhet, inkludering och delaktighet (2021/C 93/01)

Rådets rekommendation (EU) 2021/1004 av den 14 juni 2021 om inrättande av en europeisk barngaranti

Rådets slutsatser om förebyggande och bekämpning av nätvåld mot flickor (dok. 11254/26)

Rådets slutsatser om EU:s prioriteringar i FN:s forum för mänskliga rättigheter 2026 (dok. 5835/26)

Rådets slutsatser om främjande av jämställdhet i den AI-drivna digitala tidsåldern: den sjätte övergripande översynen av medlemsstaternas och EU-institutionernas genomförande av handlingsplanen från Peking (dok. 9984/25)

Rådets slutsatser om stöd till äldre personer så att de kan nå sin fulla potential på arbetsmarknaden och i samhället (dok. 10610/25)

Slutsatser från rådet och företrädarna för medlemsstaternas regeringar, församlade i rådet, om de europeiska och internationella politiska dagordningarna om barn, ungdomar och barns rättigheter (dok. C/2024/3528)

Rådets slutsatser om arbetskrafts- och kompetensbrist i EU: mobilisering av outnyttjad arbetskraftspotential i Europeiska unionen (dok. 16556/24).

Rådets slutsatser om att främja social inkludering av personer med funktionsnedsättning genom sysselsättning, skälig anpassning och rehabilitering (dok. 16543/24)

Rådets slutsatser om kvinnors ekonomiska egenmakt och ekonomiska oberoende som en väg mot substantiell jämställdhet (dok. 9752/24)

Rådets slutsatser om omvandlingen av vård- och omsorgssystem under hela livet i riktning mot holistiska, personcentrerade och samhällsbaserade stödmodeller med ett jämställdhetsperspektiv (dok. 16094/23)

Rådets slutsatser av den 12 mars 2021 om integrering av åldrande i offentlig politik (dok. 6976/21)

Rådets slutsatser om svar på kommissionens åtgärdslista för främjande av lika möjligheter för hbtqi-personer (dok. 10417/16)

4. Europeiska kommissionen

Jämställdhetsstrategi för 2026–2030, COM(2026) 113 final

Strategin mot rasism 2026–2030, COM(2026) 12 final

Jämlikhetsstrategin för hbtqi+-personer 2026–2030, COM(2025) 725 final

Meddelandet *En stärkt strategi för rättigheter för personer med funktionsnedsättning fram till 2030*, COM(2026) 541 final

En färdplan för kvinnors rättigheter (dok. 6756/25; kommissionens referens: COM(2025) 97 final)

EU:s nya strategiska ram för romers jämlikhet, inkludering och deltagande, SWD(2020) 530 final

EU:s strategi för att bekämpa antisemitism och främja judiskt liv (2021–2030), COM(2021) 615

Bryta den onda cirkeln av barnfattigdom: stärka den europeiska barngarantin, COM(2026) 539 final

Strategi för rättvisa mellan generationerna, COM(2026) 110 final

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (inte översatt till svenska)(Europeiska kommissionen: Genomförandeorganet för Europeiska innovationsrådet samt för små och medelstora företag), Europeiska unionens publikationsbyrå, 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 (inte översatt till svenska), oktober 2025

En konkurrenskraftskompass för EU, [Konkurrenskraftskompassen – Europeiska kommissionen](#), 2025, COM(2025) 30 final

Kompetensunionen, COM(2025) 90 final

Rapporten om EU:s framtida konkurrenskraft (Draghirapporten): *A competitiveness strategy for Europe* (inte översatt till svenska), 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Generaldirektoratet för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, *Employment and social developments in Europe 2025* (inte översatt till svenska), 2025, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984>

En europeisk strategi för vård och omsorg, 2022

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter, 2017

Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, COM(2021) 102 final

Meddelandet av den 22 juli 2026 om den europeiska pelaren för sociala rättigheter, COM(2026) 650 final

Kommissionens beslut av den 24 januari 2024 om inrättande av Europeiska byrån för artificiell intelligens (C/2024/390)

5. Eurobarometern

Eurobarometern, *Discrimination in the European Union* (inte översatt till svenska), 2023, <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

6. Eurostat

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

Eurostat, *Gender pension Gap* (inte översatt till svenska), 2024, [Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat](#)

7. Eurofound

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

Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (inte översatt till svenska), 2025

Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* (inte översatt till svenska), Europeiska unionens publikationsbyrå, Luxemburg, 2026

Eurofound, *Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (inte översatt till svenska), 2023, [Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound](#)

8. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE)

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* (inte översatt till svenska), [Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality](#)

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

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

9. Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA)

FRA, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* (inte översatt till svenska), 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* (inte översatt till svenska), 2023, <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>

FRA, *EU LGBTIQ Survey III* (inte översatt till svenska), 2022, [EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights](#)

FRA, *Roma survey 2024* (inte översatt till svenska), 2024, [Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights](#)

FRA, *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward* (inte översatt till svenska), 2026, [Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights](#)

10. Europeiska investeringsbanken (EIB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense (inte översatt till svenska), 2021, 2019

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

11. Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD)

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

OECD, *Combating Discrimination in the European Union* (inte översatt till svenska), 2025, <https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en>

OECD, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* (inte översatt till svenska), 2020, [Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion \(inte översatt till svenska\) | OECD](#).

OECD, 2019, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators* (inte översatt till svenska), 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* (inte översatt till svenska), 2024, <https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en>

OECD, 2024, *Education at a Glance 2024: OECD Indicators* (inte översatt till svenska), OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c00cad36-en>

12. Världsbanksgruppen

Världsbanksgruppen, 2014, *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* (inte översatt till svenska), [The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India](#)

13. FN

Konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, 2006

Konventionen om barnets rättigheter, 1990

Den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering, 1965

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, 1979

Pekingdeklarationen och handlingsplanen från Peking (FN:s agenda för jämställdhet och kvinnors egenmakt), 1995

Konventionen om våld och trakasserier (nr 190) (ILO), 2019

14. Övriga källor

Open for Business, *The 2025 Open for Business City Ratings* (inte översatt till svenska), 2025, [Open for Business City Ratings](#)

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