Rada
Evropské unie

Brusel 19. října 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	14386/26
Předmět:	Závěry Rady o rovnosti jako hybné síle hospodářského růstu a konkurenceschopnosti v EU

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které schválila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele na zasedání konaném dne 19. října 2026[1].

---

[1] Ve znění byly provedeny drobné redakční opravy.

PŘÍLOHA

Závěry Rady
o rovnosti jako hybné síle hospodářského růstu a konkurenceschopnosti v EU

PŘIPOMÍNAJÍC, ŽE:

1. Rovnost a nediskriminace jsou základní hodnoty Evropské unie zakotvené ve Smlouvách Evropské unie, jakož i v Listině základních práv Evropské unie.

2. V rámci svého deklarovaného cíle vybudovat Unii rovnosti vypracovala Komise strategie zaměřené na boj proti diskriminaci, odstranění překážek účasti a podporu rovnosti a začlenění. EU rovněž přijala komplexní rámec legislativních aktů na podporu rovnosti a zákazu diskriminace.

3. Evropský pilíř sociálních práv a související akční plán určují zásady rovných příležitostí, genderové rovnosti, předcházení chudobě a sociálnímu vyloučení, začlenění osob se zdravotním postižením a kvalitního a cenově dostupného předškolního vzdělávání a péče jako základní kameny konkurenceschopnosti a modelu udržitelného růstu podporujícího začlenění. Sdělení Komise o evropském pilíři sociálních práv ze dne 22. července 2026 označuje nerovnosti, spravedlnost a rovné příležitosti za prioritní oblasti pro další opatření a zdůrazňuje, že přetrvávající nerovnosti představují strukturální překážky pro soudržnost, odolnost, inovace a konkurenceschopnost Unie.

4. Strategie Komise pro boj proti chudobě a posílená Evropská záruka pro děti zdůrazňují, že náklady na nečinnost v boji proti chudobě jsou značné a mnohostranné. Chudoba narušuje sociální soudržnost, kvalitu života dětí a rovné příležitosti, oslabuje demokracii a brzdí hospodářský potenciál Evropy. Přispívá také k mezigeneračnímu předávání znevýhodnění. Předsudky a stigmatizace mohou konkrétní skupiny znevýhodňovat od samého počátku a v průběhu celého života. Ženy, děti a skupiny ve zranitelném postavení jsou chudobou nebo sociálním vyloučením ohroženy více než jiné.

5. Ve Strategii Komise na posílení uplatňování Listiny základních práv v Evropské unii na období 2020–2030 je zopakován závazek zajistit, aby orgány Unie a členské státy uplatňovaly Listinu v plném rozsahu.

6. Sdělení Komise s názvem „Kompas konkurenceschopnosti pro EU“, sdělení o unii dovedností a Plán pro kvalitní pracovní místa (který připravuje půdu pro nadcházející akt o kvalitních pracovních místech) zdůrazňují, že konkurenční síla Evropy spočívá v jejích občanech. Kompas konkurenceschopnosti uvádí, že je nezbytné vytvořit podmínky, v nichž má každý stejnou naději na úspěch. Uznává četné a rozmanité překážky vstupu na trh práce a setrvání na něm, kterým čelí ženy, mladí lidé a starší občané, kteří chtějí zůstat ekonomicky aktivní, jakož i osoby se zdravotním postižením a další nedostatečně zastoupené skupiny.

7. Zpráva na vysoké úrovni o budoucnosti jednotného trhu, kterou vypracoval Enrico Letta, a zpráva o evropské konkurenceschopnosti, kterou vypracoval Mario Draghi, zdůrazňují, že hospodářskou sílu Evropy stále více utvářejí její sociální základy, dovednostní základna a začlenění všech talentovaných pracovníků. Draghiho zpráva zdůrazňuje, že úsilí EU o zvýšení její konkurenční výhody se musí řídit evropskými hodnotami, které by měly být její činností dále posíleny. Lettova zpráva konstatuje, že přetrvávající diskriminace, jíž čelí konkrétní skupiny, ať už z důvodu genderu, zdravotního postižení, etnického původu nebo jiných faktorů, brání jejich plné účasti na jednotném trhu a narušuje příslib příležitostí pro všechny, a vyzývá k cíleným opatřením, obnovení financování a pečlivému monitorování s cílem odstranit systémové překážky. Plán „Jedna Evropa, jeden trh“, podepsaný Radou, Evropskou komisí a Evropským parlamentem, představuje koncepci pro dosažení rozhodujícího pokroku při posilování evropské konkurenceschopnosti.

UZNÁVAJÍC, ŽE:

8. Posílení konkurenceschopnosti, udržitelnosti a produktivity má zásadní význam pro hospodářské vyhlídky Evropské unie.

9. Ze zjištění zprávy o vývoji zaměstnanosti a sociální situace v Evropě z roku 2025[2] vyplývá, že přibližně 51 milionů osob v produktivním věku zůstává mimo trh práce, včetně přibližně 32 milionů žen.

10. Diskriminace a nerovnosti, včetně genderových nerovností, nadále představují strukturální překážky pro plnou, rovnou a smysluplnou účast na trhu práce. Využití potenciálu veškerého obyvatelstva, mimo jiné zajištěním toho, aby každý měl rovné příležitosti k plné účasti na hospodářském, politickém, kulturním a společenském životě, přispěje k budování konkurenceschopnější, inkluzivnější a soudržnější společnosti, a tím posílí demokratickou odolnost.

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 – Employment, Social Affairs and Inclusion (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě v roce 2025 – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování).

Rovnost jako faktor umožňující konkurenceschopnost

11. Nediskriminace a rovnost, včetně genderové rovnosti, mají zásadní význam nejen pro uplatňování a ochranu všech lidských práv a základních svobod, ale jsou také zásadními ekonomickými faktory, které přímo přispívají k vyšší účasti na trhu práce, produktivitě a inovacím. Pokud lidé čelí překážkám v oblasti zaměstnanosti, získávání vedoucích pozic, podnikání nebo rozvoje dovedností, ekonomiky nedokážou plně využít dostupný lidský kapitál. Podporou rozmanité pracovní síly a zajištěním rovných příležitostí pro každého, aby mohli rozvíjet své dovednosti a naplňovat svůj potenciál, proměňuje Evropská unie své hodnoty v konkurenční výhodu.

12. Podle Charty základních práv, zejména článku 21 „je zakázána jakákoli diskriminace, ať už je založena na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech či jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku či sexuální orientaci“. Soudní dvůr Evropské unie (SDEU) rovněž vydal judikaturu, v níž tyto důvody diskriminace vykládá. Rada již mnohokrát poukázala na existenci diskriminace i na různé důvody, na jejichž základě k ní může docházet, včetně charakteristik, které tyto důvody zahrnují. Také Agentura Evropské unie pro základní práva, Evropský institut pro rovnost žen a mužů, Evropský hospodářský a sociální výbor, Evropský výbor regionů a Eurofound zaznamenaly nebo zdokumentovaly existenci diskriminace v EU z těchto důvodů, včetně diskriminace založené na charakteristikách, jako je genderová identita.

13. OECD[3] prokázala, že diskriminace na základě etnického původu, rasy, náboženského vyznání, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace a genderové identity způsobuje značné osobní, sociální a ekonomické náklady a brání rovnosti příležitostí, mimo jiné tím, že:

a. oslabuje hospodářský potenciál a sociální soudržnost tím, že má negativní vliv na zaměstnanost, příjmy, dosažené vzdělání, politickou a občanskou účast a zdraví[4] a

b. způsobuje vládním institucím problémy vyplývající ze zvýšených veřejných výdajů, a to i na poskytování služeb, jako je zdravotní péče, dlouhodobá péče a sociální podpora, jakož i z ušlých příjmů vyplývajících z multiplikačního účinku nižších mezd na spotřebu a daňové příjmy.

14. Naopak prosazování rovnosti posiluje sociální soudržnost a zároveň přináší hospodářské výhody[5]. Údaje OECD například ukazují, že zlepšení rovnosti příjmů podporuje dlouhodobý růst HDP[6].

15. V rámci úsilí o vytvoření fakticky podloženého přístupu ke zvýšení konkurenceschopnosti lze zlepšit koncepci a provádění politik, které nabízejí rovné příležitosti pro všechny, a to účinným využíváním všech dostupných údajů a zlepšením shromažďování, zpracování, rozčlenění a analýzy údajů vztahujících se k rovnosti a nediskriminaci, včetně zohlednění intersekcionální diskriminace, a zlepšení přístupu k administrativním údajům. Důležité poznatky mohou poskytnout také informace o trhu práce a prognózy v oblasti dovedností.

---

[3] OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Boj proti diskriminaci v Evropské unii), 2025.

[4] OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Boj proti diskriminaci v Evropské unii), 2025.

[5] Výzkumná služba Evropského parlamentu (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022–2032) (Zvyšování evropské přidané hodnoty v době globálních výzev, Přehled nákladů vyplývajících z neexistence společného evropského postupu (2022–2032)), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OECD (2015), In It Together: Why less inequality benefits all (Jsme v tom společně – proč je menší nerovnost přínosem pro všechny).

16.[7] Přetrvávající nerovnosti jak v přístupu ke vzdělávání, tak i z hlediska výsledků učení na všech úrovních mohou prohlubovat znevýhodnění napříč generacemi, oslabovat sociální soudržnost a snižovat dlouhodobý hospodářský potenciál Evropy tím, že omezí možnosti jednotlivců plně, rovnocenně a smysluplně se zapojit do společnosti a na trhu práce. Pro řešení těchto nerovností mají zásadní význam cílené vnitrostátní vzdělávací politiky a odpovídající sociální transfery.

17. V oblasti genderové rovnosti

a. Ačkoli bylo v posledním desetiletí dosaženo určitého pokroku, ženy mají i nadále nižší mzdy a nižší míry zaměstnanosti než muži a jsou i nadále výrazně nedostatečně zastoupeny na vedoucích a rozhodovacích pozicích, a to i v politice. Pro hospodářský růst EU je nezbytné využít potenciál všech žen jakožto pracovnic, podnikatelek a lídryň. Genderová rovnost v podnikových vedoucích funkcích je spojena s lepší výkonností podniků[8]. Může mít rovněž příznivý dopad na odolnost ekonomik v reakci na strukturální změny, jako je ekologická a digitální transformace[9].

b. Podstatné zlepšení v oblasti genderové rovnosti by mohlo do roku 2050 vytvořit až 10,5 milionu pracovních míst a zvýšit míru zaměstnanosti v EU na 80 %[10]. Kromě splnění požadavku podporovat genderovou rovnost jako základní právo je prosazování genderové rovnosti předpokladem udržitelného růstu, demokratické odolnosti a dlouhodobé konkurenceschopnosti. Jedná se totiž o investici s vysokým výnosem, která má potenciál zvýšit HDP EU na obyvatele do roku 2050 až o 9,6 %, což odpovídá 3,15 bilionu EUR.

---

7 Viz usnesení Rady o druhém cyklu strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání (2026–2030).

8 Viz např. S&P Global. (2019) Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability (Ženy jsou stále nedostatečně zastoupeny v nejvyšších podnikových funkcích, přitom však zvyšují ziskovost).

9 Evropská komise (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality (Makroekonomické přínosy genderové rovnosti), Anne Kingma a Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, březen 2022.

10 Viz internetové stránky Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) s názvem Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Ekonomické přínosy genderové rovnosti v Evropské unii).

c. S cílem řešit přetrvávající genderové rozdíly a nerovnosti přijala Evropská komise v roce 2025 Plán pro práva žen, jakož i doprovodné prohlášení o zásadách pro společnost založenou na genderové rovnosti, které schválily všechny členské státy. Strategie Komise pro genderovou rovnost na období 2026–2030 nastiňuje opatření k provádění osmi zásad uvedeného plánu.

d. Odstranění genderových rozdílů v zaměstnanosti[11], pracovní době[12], odměňování[13] a důchodech[14], což vyžaduje řešení strukturálních faktorů, jako je nerovné rozdělení neplacené péče a podpory, genderové stereotypy, profesní segregace a genderově podmíněné násilí páchané na ženách, má zásadní význam pro budování spravedlivější ekonomiky, pro zajištění celoživotní ekonomické nezávislosti a soběstačnosti žen, pro ochranu skupin, které jsou v průběhu celého života více ohroženy chudobou, a pro vymýcení chudoby. Například rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů je obzvláště výrazný u skupin, jako jsou matky (zejména matky samoživitelky), ženy pečující o starší příbuzné, ženy s dvojími pečovatelskými povinnostmi, starší ženy, migrantky, ženy čelící etnické a rasové diskriminaci (včetně romských[15] žen), ženy se zdravotním postižením a ženy ve venkovských oblastech a nejvzdálenějších regionech. Rozdíly ve výši důchodů žen a mužů jsou ovlivněny přerušením kariéry v souvislosti s pečovatelskými povinnostmi a prací na částečný úvazek. Tento rozdíl vede k tomu, že starší ženy mají nižší důchody a čelí vyššímu riziku chudoby než muži.

---

11 Míra zaměstnanosti mužů v produktivním věku v EU v roce 2024 překročila míru zaměstnanosti žen o 10,0 procentního bodu. Viz internetová stránka Eurostatu nazvaná Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat (Genderová statistika v kostce).

12 OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (Genderová rovnost a hospodářský růst: minulý pokrok a budoucí potenciál), pracovní dokumenty OECD o sociálních otázkách, zaměstnanosti a migraci č. 304, 2024.

13 Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v EU činí 11,1 %. Viz internetová stránka Eurostatu nazvaná Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat (Rozdíly v odměňování žen a mužů v kostce) (2024).

14 Průměrný rozdíl ve výši důchodů žen a mužů v EU činí 24,5 %. Viz internetová stránka Eurostatu nazvaná Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat (Důchody žen jsou v roce 2024 o 25 % nižší než důchody mužů – novinové články).

15 Při zohlednění rozmanitosti romské populace se pojem „Romové" používá jako zastřešující pojem k označení řady různých skupin romského původu, jako jsou Romové, Sintové, Kalé, Cikáni, Romaničelové a Beášové/Rudari. Patří sem také skupiny jako Aškalijové, Egypťané, východní skupiny (včetně Domů, Lomů, Romů a Abdalů) a kočovné populace včetně etnických Travellerů, Jenišů nebo ostatních skupin označovaných správním pojmem „Gens du voyage", jakož i osoby, které se považují za Cikány, aniž by byly popřeny specifické charakteristické rysy těchto skupin.

e. Stávající opatření ke snížení rozdílů mezi ženami a muži zahrnují opatření ve prospěch rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, jako jsou opatření uvedená ve směrnici (EU) 2019/1158 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem, směrnici (EU) 2022/2381 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a právní ustanovení a politiky týkající se rovného odměňování a pracovních podmínek, včetně směrnice (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování, jakož i opatření k prevenci a potírání všech forem genderově podmíněného násilí páchaného na ženách, které zůstává hlavní překážkou plné, rovné a smysluplné účasti žen na trhu práce; mezi stávající opatření pro boj proti násilí patří opatření stanovená ve směrnici (EU) 2024/1385 o potírání násilí na ženách a domácího násilí.

f. Analýza nadace Eurofound rovněž zdůrazňuje, že nástroje transparentnosti odměňování mohou sloužit jako strategický nástroj ke zvýšení konkurenceschopnosti tím, že zlepší získávání a udržení talentů, zvýší výkonnost zaměstnanců a usnadní zavádění technologií a rozvoj pracovní síly[16].

[16] Viz internetové stránky nadace Eurofound s názvem Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound (Bilancování: další zkušenosti s prováděním a účinností transparentnosti odměňování žen a mužů).

g. Nadace Eurofound prokázala, že odpovídající uspořádání pracovní doby a podpůrná sociální infrastruktura umožňují lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a větší účast na trhu práce, přičemž přínosy se netýkají pouze pracovníků, nýbrž podniků a společnosti jako celku[17]. Jak je zdůrazněno ve Strategii Komise pro genderovou rovnost, mnoho žen má potíže skloubit svůj profesní a soukromý život, neboť ve srovnání s muži i nadále nesou neúměrný podíl neplacené péče a práce v domácnosti. V této souvislosti vytváření podmínek pro rovné příležitosti v přístupu na trh práce, a to i pro všechny pečovatele, zahrnuje zohlednění různých životních zkušeností s těhotenstvím, mateřstvím, otcovstvím a rodičovstvím, jakož i péči o starší osoby a jiné závislé osoby.

h. Ženy v průběhu celého života vykonávají nepřiměřený podíl neplacené pečovatelské práce a práce v domácnosti, což je jedním z hlavních důvodů, proč ženy pracují na částečný úvazek nebo jsou ekonomicky neaktivní. Ženy jsou rovněž nadměrně zastoupeny v pečovatelských povoláních.[18] Očekává se, že poptávka po péči v EU v důsledku faktorů, jako jsou demografické změny a tlaky na trhu práce, poroste[19]. Vzhledem k tomu, že pečovatelské služby jsou nepostradatelnou součástí sociální infrastruktury, mají investice do tohoto odvětví zásadní význam pro zajištění konkurenceschopnosti i genderové rovnosti.

---

[17] Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* (Průzkum pracovních podmínek v Evropě: celková zpráva), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

[18] Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Pokrok na cestě k pečující společnosti: odstraňování genderových rozdílů v poskytování péče), duben 2025.

[19] Eurofound (2025), Unpaid care in the EU (Neplacená péče v EU), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk.

i. Cenově dostupné, přístupné a kvalitní předškolní vzdělávání a péče, jakož i kvalitní služby v oblasti dlouhodobé péče a podpory zlepšují výsledky pro děti a další osoby, které vyžadují péči, mají však také silný pozitivní dopad na situaci v oblasti zaměstnanosti rodičů a pečujících osob, zejména žen. Politiky v oblasti pečovatelské dovolené a další opatření ke sladění pracovního, rodinného a soukromého života, včetně opatření na podporu rovného sdílení neplacené péče a podpory práce mezi ženami a muži, mají rovněž zásadní význam, jelikož přispívají k sociální soudržnosti, udržitelnému demografickému rozvoji, odolnosti trhu práce a dlouhodobé konkurenceschopnosti Evropské unie.

j. Rozdíly v investicích mezi ženami a muži[20], které jsou způsobeny strukturálními, behaviorálními a institucionálními překážkami, negativně ovlivňují příležitosti žen k podnikání a vedení a tlumí inovační potenciál Evropy. Výzkum ukázal, že startupy vedené ženami jsou ekonomicky úspěšnější a odolnější a že vyšší podíl startupů vedených ženami by přispěl k inovacím[21]. Distribuce rizikového kapitálu je však v současnosti výrazně nerovnoměrná: na každých 100 investovaných EUR připadá na týmy vedené ženami méně než 3 EUR. Řešení rozdílů v investicích mezi ženami a muži vyžaduje řešení genderových předsudků při finančním rozhodování a zlepšení přístupu žen k podnikatelským sítím a investorům.

---

[20] Evropská komise, The Gender Investment Gap affecting women-led companies and women-led investment funds (Rozdíly v investicích mezi ženami a muži se týkají společností i investičních fondů vedených ženami), říjen 2025.

[21] Evropská investiční banka, „Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense" (Podpora podnikatelek: údaje z průzkumů dokládající její smysluplnost). https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k. Rychlý pokrok v oblasti digitálních technologií a umělé inteligence má dalekosáhlé důsledky pro budoucnost práce. Má pozitivní potenciál a lze jej aktivně využít k prosazování genderové rovnosti ve všech oblastech a k překlenutí systémových rozdílů. Využití tohoto potenciálu rovněž vyžaduje podporu účasti žen na vývoji a zavádění umělé inteligence, což jim umožní aktivně utvářet tuto technologii a přispívat k inovacím a konkurenceschopnosti Unie. Je však důležité, aby nástroje, jako je nábor pracovníků založený na umělé inteligenci a řízení pracovníků, byly důvěryhodné a navržené, zaváděné a monitorované způsobem zohledňujícím genderovou rovnost a zaměřeným na člověka. To by zahrnovalo přístup založený na bezpečnosti již od návrhu, účinný lidský dohled, hledisko lidských práv, začleňování genderového hlediska, pravidelné posuzování předpojatosti, vývoj nediskriminačních systémů umělé inteligence a řízené využívání vysoce kvalitních a reprezentativních dat. Bez vhodných ochranných opatření mohou digitální technologie a nástroje umělé inteligence poškozovat rovnost a posilovat předsudky a diskriminaci na základě různých důvodů, udržovat stávající genderové stereotypy, genderové nerovnosti a digitální propast a posilovat genderovou předpojatost a další prolínající se předsudky. Je důležité, aby uživatelé měli nejen technické kompetence, ale také odbornou přípravu v oblasti boje proti diskriminaci. Má-li se Evropa vyhnout opakování stávajících nerovností v nově vznikajících odvětvích a rozšířit rezervoár talentů potřebný pro konkurenceschopnost založenou na inovacích, je nezbytné zajistit, aby digitální transformace zohledňovala genderové aspekty.

l. Jak Rada uvedla ve svých závěrech o prevenci a potírání kybernetického násilí na dívkách, je důležité chránit ženy a dívky na internetu, a to i před násilím umožňovaným umělou inteligencí. Kybernetické násilí páchané na ženách a dívkách má významné sociální, politické a hospodářské důsledky ohrožující demokracii i konkurenceschopnost.

m. Navíc vzhledem k přetrvávající horizontální a vertikální profesní segregaci trhu práce EU je pravděpodobné, že technologické změny budou mít na ženy a muže odlišné dopady. Například zatímco nárůst práce na dálku umožněný digitalizací může ženám nabídnout větší flexibilitu, může také posílit genderové stereotypy a nerovné vzorce sdílení péče a práce v domácnosti. Bez cílených opatření k boji proti genderovým stereotypům a k zajištění rovného přístupu ke vzdělávání a pracovním místům v oborech STEM[22] a digitálním dovednostem a dovednostem v oblasti umělé inteligence, podporovaných vzděláváním a celoživotními příležitostmi ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností, jakož i opatření ke zlepšení udržení a kariérního postupu žen v oborech STEM existuje riziko, že se odvětvové rozdíly a genderová digitální propast prohloubí. Podle Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) by odstranění genderových rozdílů v oborech STEM přispělo ke zvýšení HDP o 820 miliard EUR a vytvořilo by do roku 2050 až 1 200 000 pracovních míst[23]. Je rovněž nezbytné zajistit rovný přístup k oborům HEAL[24] a povzbudit více mužů, aby si volili kariéru v tomto odvětví či další pečovatelská povolání. Genderově citlivý přístup k dovednostem a politikám v oblasti STEM a HEAL může podpořit rovnost i konkurenceschopnost tím, že sníží segregaci, zlepší soulad mezi dovednostmi a potřebami trhu práce a učiní nově vznikající odvětví inkluzivnějšími a udržitelnějšími.

---

22 Přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Ekonomické přínosy genderové rovnosti v Evropské unii).

24 Zdravotnictví, vzdělávání, administrativa a gramotnost.

18. V oblasti rovnosti LGBTI[25] osob

a. Třetí průzkum Agentury Evropské unie pro základní práva týkající se LGBTIQ osob ukazuje, že „v dnešní EU mnoho osob s určitou sexuální orientací, jako jsou lesbičky, gayové, bisexuálové, asexuálové nebo pansexuálové, a/nebo určitou genderovou identitou, jako jsou transsexuální ženy a transsexuální muži, nebinární a genderově různorodé osoby a intersexuální osoby s rozmanitými pohlavními znaky nebo genderovým projevem, je vystaveno diskriminaci, obtěžování a násilí nebo izolaci a vyloučení kvůli tomu, kým jsou“. Kromě toho se podle agentury FRA 19 % respondentů setkalo s diskriminací v zaměstnání (při hledání práce nebo v práci). U transsexuálních žen (43 %) a transsexuálních mužů (35 %) je toto číslo dvojnásobné. Průzkum rovněž poukazuje na diskriminaci v oblastech, jako je vzdělávání, zdravotní péče, bydlení a společenský život.

b. Strategie Komise pro rovnost LGBTIQ+ osob na období 2026–2030 zdůrazňuje, že „posílení postavení LGBTIQ+ osob... stimuluje podnikání a inovace a podporuje udržitelný hospodářský růst. Například města, která jsou vůči LGBTIQ+ osobám vstřícná a inkluzivní, mají silnější „inovační ekosystémy“, větší koncentraci dovedností a talentů, vyšší míru podnikání a lepší kvalitu života.“

---

[25] V tomto textu se používají zkratky LGBTI, LGBTIQ a LGBTIQ+ v závislosti na terminologii použité v konkrétním dokumentu, iniciativě nebo oblasti politiky, na něž se odkazuje. Podle strategie Komise pro rovnost LGBTIQ+ osob na období 2026–2030 „LGBTIQ osoby jsou osoby:

- které jsou přitahovány osobami stejného pohlaví, jako jsou ony samy (lesbické, homosexuální), nebo jakýmkoli pohlavím (bisexuální),
- jejichž genderová identita nebo genderový projev se liší od pohlaví, jež jim bylo při narození určeno (trans, nebinární),
- které se narodily s pohlavními znaky, které neodpovídají typické definici muže nebo ženy (intersexuální osoby),
- ty, jejichž identita nezapadá do binární klasifikace sexuality a/nebo pohlaví (queer),
- které se identifikují s jinými sexuálními orientacemi nebo genderovými identitami, které nejsou specificky zahrnuty ve zkratce LGBTIQ (ty označuje znaménko +)“.

c. Analýza OECD[26] ukazuje, že právní začlenění LGBTI osob je pozitivně spojeno s hospodářským rozvojem a že země, které zavedly pro LGBTI osoby největší právní ochranu, si vedou lépe, pokud jde o HDP na obyvatele.

d. Studie Světové banky o ekonomických nákladech stigmatizace a vyloučení LGBT osob[27] zjistila, že diskriminace této skupiny vede k nižší produktivitě práce a nižšímu pracovnímu výkonu, neefektivním investicím do lidského kapitálu z důvodu nižší návratnosti vzdělání a diskriminace ve vzdělávacím prostředí, ztrátě pracovního výkonu v důsledku rozdílů ve zdravotním stavu spojených s vyloučením a k nákladům na sociální a zdravotní služby vyplývajícím z potřeby řešit dopady vyloučení.

19. V oblasti zdravotního postižení

a. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením, jejímiž smluvními stranami jsou všechny členské státy a EU, zavazuje smluvní strany, aby přijaly veškerá účinná a nezbytná opatření na podporu, ochranu a zajištění plného a rovného požívání lidských práv a základních svobod osobami se zdravotním postižením prostřednictvím vhodných podpůrných opatření a služeb. Kromě opatření pro boj proti diskriminaci to zahrnuje zajištění sebeurčení osob se zdravotním postižením a přístupnosti a přiměřených opatření ve všech oblastech života na základě zásady univerzálního designu, a to i v oblasti zaměstnání, vzdělávání, nezávislého života, odborné přípravy a přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD (Duhová budoucnost? Cesta k začlenění LGBTI osob).

27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India (Ekonomické náklady stigmatizace a vyloučení LGBTI osob: případová studie zaměřená na Indii).

b. V roce 2024 bylo zaměstnáno pouze 51,8 % osob se zdravotním postižením, oproti 71,8 % osob bez zdravotního postižení[28]. Aby osoby se zdravotním postižením mohly přijímat rozhodnutí ohledně zaměstnání rovnoprávně s ostatními, je nezbytné odstranit překážky bránící účasti na trhu práce. Mezi překážky, které mají negativní dopad na rozdíly v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, patří mylné představy o nákladech na úpravy na pracovišti a na zajištění přiměřených opatření. Velkými překážkami účasti na trhu práce je rovněž nedostatek inkluzivního a přístupného vzdělávání a odborné přípravy (včetně prohlubování dovedností a změny kvalifikace), náboru, práce a kariérního postupu. Kromě toho je u žen se zdravotním postižením nejen méně pravděpodobné, že se zapojí do pracovního procesu[29], ale jsou také nepřiměřeně zastoupeny v zaměstnání na částečný úvazek[30] (často nedobrovolně), což má negativní dopad na jejich ekonomickou nezávislost. Ženy se zdravotním postižením mohou čelit zvýšenému riziku násilí, což zase negativně ovlivňuje jejich finanční soběstačnost a ekonomickou nezávislost.

c. Prováděcí opatření, jako jsou opatření stanovená v nedávno posíleném balíčku Komise týkajícím se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, mohou osobám se zdravotním postižením zajistit rovný přístup ke kvalitním a udržitelným pracovním místům na otevřeném trhu práce, a tím podpořit jejich ekonomickou autonomii a sociální začlenění a zároveň umožnit zaměstnavatelům a ekonomikám využívat širší a rozmanitější rezervoár talentů.

---

28 Viz internetové stránky Eurostatu s názvem Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat (Nedostatky v zaměstnanosti žen a osob se zdravotním postižením – novinové články).

29 Evropský institut pro rovnost žen a mužů, Index rovnosti žen a mužů.

30 Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (Měnící se trhy práce – Jak zabránit nesouladu mezi dovednostmi a pracovními místy v dobách transformace – podkladový dokument), Eurofound, Dublin.

d. Cílem Strategie Komise pro práva osob se zdravotním postižením na období 2021–2030 a sdělení o posílení této strategie do roku 2030 je přispět k provádění Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením. Strategie zdůrazňuje potřebu rovného přístupu ke kvalitním pracovním místům, vzdělávání, nezávislému životu, zboží a službám a ke kulturnímu životu, sportu, cestování a volnočasovým aktivitám. Zajištění a zlepšení přístupnosti vzdělávání na všech úrovních, včetně vysokoškolského vzdělávání a odborného vzdělávání a přípravy, prostřednictvím inkluzivních politik, odborné přípravy zaměstnanců a robustních podpůrných služeb[31] a specificky přizpůsobených intervencí doplněných podporovaným sociálním podnikáním a cílenými programy přechodu do zaměstnání, může pomoci realizovat plný potenciál osob se zdravotním postižením a podpořit jejich rovnou účast na trhu práce.

e. Cenově dostupné podpůrné technologie, včetně inkluzivní a důvěryhodné umělé inteligence, mohou posílit nezávislost, podpořit komunikaci, zlepšit přístupnost a prosazovat rovné příležitosti pro účast ve společnosti včetně vzdělávání, zaměstnání a komunitního života. Klíčem k podpoře rovných příležitostí při rozvoji digitálních dovedností, změně kvalifikace a prohlubování dovedností je zajištění toho, aby technologické nástroje a digitální prostředí jako celek byly přístupné, cenově dostupné a inkluzivní. Je důležité uznat riziko diskriminačních dopadů umělé inteligence, a to i v důsledku předpojatosti trénovacích dat, a zajistit, aby byla při vývoji a používání umělé inteligence chráněna a prosazována práva osob se zdravotním postižením.

f. Realizace práv osob se zdravotním postižením umožňuje jejich plné zapojení do společnosti a podporuje jejich přínos pro místní ekonomiky, například prostřednictvím přechodu k nezávislému životu a podporovaného rozhodování založeného na právech.

---

[31] Evropská komise, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment (Výzkum nerovností a zdravotního postižení v EU – Směrem ke spravedlivému a rovnému přístupu ke zdravotní péči, vzdělávání a zaměstnání), říjen 2025.

20. V oblasti boje proti rasismu

a. Jak ukázal výzkum provedený Agenturou pro základní práva (FRA), přetrvávání rasismu negativně ovlivňuje všechny aspekty života[32] a má významné sociální a hospodářské důsledky pro osoby a skupiny vystavené diskriminaci na základě rasy nebo etnického původu. Agentura FRA na tuto skutečnost poukazuje ve svých průzkumech a zprávách týkajících se mimo jiné osob afrického původu, muslimů, Židů, Romů, příslušníků jiných etnických nebo rasových menšin a osob přistěhovaleckého původu. Například u osob afrického původu je pravděpodobnější, že budou mít dočasné smlouvy a pracovat v základních profesích. Míra překvalifikovanosti[33] je u osob afrického původu vyšší než u obecné populace (46 % oproti 22 %). Muslimové, z nichž někteří mají předky na Blízkém východě nebo v Africe, často čelí diskriminaci při hledání práce (39 %) nebo na pracovišti (35 %). Kromě toho jsou dva z pěti muslimů (41 %) pro svou práci překvalifikováni – ve srovnání s 22 % lidí obecně. Rasová diskriminace neúměrně postihuje ženy a dívky, které čelí kombinovaným genderovým a rasově podmíněným překážkám, mimo jiné v oblasti vzdělávání, zaměstnání a přístupu ke službám.

b. Strategie Komise pro boj proti rasismu na období 2026–2030 uznává boj proti strukturálnímu rasismu jako strategickou investici do konkurenceschopnosti Unie. Studie OECD z roku 2025 odhaduje, že rasová diskriminace stojí EU ročně až 12,7 miliardy EUR ušlého HDP. Socioekonomický dopad rasové diskriminace zahrnuje omezený přístup k zaměstnání, finanční potíže a nepřiměřeně vysoké vystavení diskriminaci, což vede k nižší úrovni ekonomické bezpečnosti dotčených osob.

---

32 Viz internetové stránky Agentury pro základní práva s názvem Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights (Muslimové v Evropě se stále více potýkají s rasismem a diskriminací), Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights (Být černý v EU – zkušenosti lidí afrického původu), Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights (Monitorování a zaznamenávání antisemitismu v EU – aktuální stav a cesty vpřed).

33 Podíl osob s terciárním vzděláním zaměstnaných v pracovních pozicích s nízkou nebo střední kvalifikací.

c. Studenti z řad rasových nebo etnických menšin se často setkávají s rasismem, který brání jejich úspěchu ve vzdělávání a schopnosti realizovat svůj potenciál. Překážky přetrvávají na trhu práce, kde uchazeči o zaměstnání čelí při náboru jak překážkám vyvolaným člověkem, tak překážkám usnadněným technologiemi, například kvůli tomu, že jsou určitá jména vnímána jako cizí, uchazeči mají na sobě náboženský oděv nebo jsou osobami jiné barvy pleti. Zaměstnanci z etnických menšin rovněž čelí větším překážkám v kariérním postupu a mají omezený přístup k vlivovým sítím.

21. V oblasti začleňování Romů

a. Romové se i nadále potýkají s mnohem vyšší mírou ekonomického znevýhodnění a sociálního vyloučení než obecná populace. Například osoby vnímané jako Romové nebo identifikované jako Romové na základě svého jména narážejí při hledání zaměstnání na překážky. Kromě toho 36 % Romů uvedlo, že se při hledání práce setkali s diskriminací. Průzkum agentury FRA týkající se Romů z roku 2024[34] ukázal, že pouze 54 % Romů ve věku 20–64 let má placenou práci, což je výrazně méně než u obecné populace EU (74 %). Kromě toho pouze 38 % romských žen vykonávalo placenou práci – ve srovnání s 69 % romských mužů.

b. Mezi překážky, které brání přístupu na trh práce, patří anticikanismus, což je rozšířená forma rasismu, která je považována za hlavní příčinu diskriminace a vyloučení Romů, která vede k diskriminaci při přijímání zaměstnanců a na pracovišti, nízká úroveň vzdělání a základních dovedností a nedostatečný přístup k individualizovaným veřejným programům a podpoře.

---

[34] Průzkum zahrnoval deset členských států EU (Bulharsko, Česko, Francie, Irsko, Itálie, Maďarsko, Portugalsko, Rumunsko, Řecko a Španělsko) a tři přistupující země (Albánie, Severní Makedonie a Srbsko).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights (Průzkum týkající se Romů, 2024).

c. Strategický rámec EU pro Romy vyzývá členské státy, aby rozdíl v míře členů této komunity, kteří se nacházejí v kategorii NEET[35], snížily na polovinu, přičemž cílem je snížit podíl mladých Romů v kategorii NEET pod 33 % a zajistit, aby alespoň 45 % romských žen mělo do roku 2030 placenou práci. Zatímco celková míra se zlepšila z 62 % v roce 2016 na 47 % v roce 2024, závažné rozdíly mezi ženami a muži přetrvávají: v kategorii NEET je 61 % mladých romských žen ve srovnání s 33 % mladých romských mužů. K řešení genderově podmíněných příčin míry NEET u romských dívek, které souvisejí s diskriminací, chudobou a genderovými normami, mohou být zapotřebí cílené politiky.

d. Průzkum agentury FRA týkající se Romů z roku 2024 ukázal, že pouze 32 % Romů ve věku 20–24 let dosáhlo alespoň vyššího sekundárního vzdělání, což je výrazně méně než u obecné populace EU (84 %). Tento průzkum rovněž ukazuje, že se Romové stále častěji setkávají s diskriminací při interakcích se vzdělávacími institucemi. Snížení této diskriminace a nerovností ve vzdělávání obecně a podpora rovného přístupu k vysokoškolskému vzdělávání a odbornému vzdělávání a přípravě mají zásadní význam pro zlepšení přístupu mladých Romů ke kvalifikovanému zaměstnání a jako způsob posílení evropské dovednostní základny. Podporovat mladé Romy, aby zůstali ve vzdělávacím systému i po ukončení povinné školní docházky, znamená vytvářet atmosféru důvěry a spolupráce s romskými studenty a jejich rodinami od nejranějších fází vzdělávání. Cílem strategického rámce EU pro Romy je zlepšit přístup Romů ke vzdělání, zmenšit rozdíl v míře dokončení vyššího sekundárního vzdělání mezi Romy a obecnou populací alespoň o jednu třetinu a zvýšit do roku 2030 podíl romské mládeže, která dosáhne alespoň vyššího sekundárního vzdělání, na 50 %.

---

[35] Osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy.

22. V oblasti boje proti diskriminaci na základě věku a ageismu

a. Demografické změny v celé Unii vyžadují v zájmu zachování hospodářského růstu a konkurenceschopnosti plné využití lidského kapitálu ve všech věkových skupinách. Zatímco věková rozmanitost představuje nedílnou součást odolného trhu práce, systémový ageismus a diskriminace na základě věku působí jako překážka produktivity a inovací a jsou také jednou z hlavních příčin předčasné neaktivity starších občanů na trhu práce. Směrnice Rady 2000/78/ES má zásadní význam pro zajištění toho, aby přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a kariérnímu postupu vycházel z objektivních schopností, a nikoli z fyzického věku. Ageismus se může prolínat s genderovými stereotypy a dalšími formami diskriminace, což vytváří specifické kombinované překážky při náboru, kariérním postupu i udržení zaměstnanců v průběhu celého života.

b. V souladu s požadavky přiměřenosti podle čl. 6 odst. 1 směrnice Rady 2000/78/ES musí být jakékoli rozdíly v zacházení na základě věku objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli zaměstnanosti nebo trhu práce. Kromě základního práva na rovné zacházení představuje podpora věkově neutrálního prostředí vysoce výnosnou hospodářskou strategii. Odstraněním předsudků založených na věku při náboru, udržení pracovníků a kariérním postupu a podporou přístupu k příležitostem k celoživotnímu učení, změně kvalifikace a prohlubování dovedností může EU optimalizovat účast pracovní síly, posílit institucionální stabilitu a zajistit dlouhodobou hospodářskou odolnost nezbytnou pro podporu konkurenceschopného jednotného trhu s vysokou zaměstnaností.

c. Účast starších osob na trhu práce lze dále podpořit prostřednictvím opatření k řízení věkové struktury na pracovišti, včetně flexibilních pracovních úvazků, opatření v oblasti zdraví a dobrých pracovních podmínek, přizpůsobení pracoviště, mentorských programů a mezigeneračního předávání znalostí.

d. Kromě opatření na trhu práce je důležité bojovat proti diskriminaci na základě věku a ageismu ve všech ostatních oblastech života, a tak zajistit, aby se starší osoby mohly plně zapojit do společnosti a ekonomiky a přispívat k nim prostřednictvím prodloužené ekonomické aktivity, zapojení do společnosti, dobrovolnictví a mezigeneračního učení. Stárnutí populace má dopad i mimo oblast zaměstnanosti, jako je zvýšení poptávky po cenově dostupných a přístupných službách sociální a zdravotní péče na podporu nezávislého života. Různé skupiny zažívají tyto problémy v různé podobě. Například ženy obecně žijí déle než muži, a proto je u nich větší pravděpodobnost, že se budou potýkat se zdravotními problémy spojenými se stářím. Z tohoto důvodu mají také ženy zvýšené potřeby dlouhodobé péče v pozdějším životě.

VZHLEDEM K TOMU, ŽE

23. Řešení nerovností, včetně výše uvedených otázek, může mít smysluplný a významný dopad na Unii a na životy a životní úroveň jejích obyvatel, jakož i na posílení konkurenceschopnosti Unie, podporu udržitelného hospodářského růstu, zachování evropského sociálního modelu a uvedení hodnot Unie do praxe.

24. Tyto závěry navazují na předchozí práci a na politické závazky Rady, Komise a Evropského parlamentu a příslušných zúčastněných stran v této oblasti, včetně dokumentů uvedených v příloze.

RADA EVROPSKÉ UNIE VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými pravomocemi a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

25. Bojovaly proti genderovým stereotypům a genderové segregaci ve všech oblastech společnosti a ekonomiky s cílem prosazovat genderovou rovnost, sociální soudržnost a hospodářský růst, mimo jiné prostřednictvím opatření, která umožní všem ženám a dívkám se plně, rovnocenně a smysluplně účastnit vzdělávání, odborné přípravy, zaměstnání, kulturních činností, politiky a veřejného života.

26. I nadále prováděly vnitrostátní strategie nebo akční plány k prosazování rovnosti a nediskriminace.

27. Podporovaly opatření na podporu podnikání a vlastnictví podniků ze strany žen a rovnějšího přístupu žen k finančním zdrojům, a to i prostřednictvím specializovaných programů mentoringu a vzájemného učení. Podporovaly genderově rovný přístup k financování a ekonomickým příležitostem se zvláštním zaměřením na rychle rostoucí odvětví, jako jsou obory STEM, umělá inteligence a digitální a ekologické technologie, jakož i udržitelné zemědělství a podnikání na venkově, mimo jiné prostřednictvím opatření k odstranění genderových předsudků v investičních rozhodnutích a opatření na podporu startupů vedených ženami. Podporovaly partnerství s finančními institucemi, jako jsou banky a investiční fondy, jakož i odbornou přípravu jejich zaměstnanců, pokud jde o genderové předsudky a diskriminaci.

28. Posílily politiky zaměřené na odstranění digitální propasti mezi ženami a muži podporou digitálního podnikání a leadershipu a pracovaly na eliminaci jejích základních příčin.

29. Posílily politiky zaměřené na odstranění rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů, na snížení horizontální a vertikální profesní genderové segregace a na zamezení nedobrovolné práci na částečný úvazek a přijaly opatření k odstranění genderových stereotypů ve vzdělávání, odborné přípravě a zaměstnání, včetně kultury na pracovišti. Podporovaly opatření na podporu rovného kariérního postupu a rovného zastoupení na odpovědných pozicích, a to i v řídících orgánech společností. Podporovaly vnitrostátní veřejné služby zaměstnanosti a organizace občanské společnosti v jejich úsilí o zlepšení rovného přístupu žen k zaměstnání.

30. Ve vhodných případech a v souladu s vnitrostátními podmínkami podnikly kroky k identifikaci a řešení finančních faktorů, které odrazují od nástupu do zaměstnání nebo od setrvání v něm a které vyplývají ze strukturálních překážek, včetně koncepce systémů dávek, zejména pro druhé výdělečně činné osoby v domácnosti[36] a rodiče samoživitele.

31. Podporovaly opatření pro předcházení genderově podmíněné diskriminaci v pracovním životě a boj proti ní, včetně diskriminace související s těhotenstvím a neplacenou pečovatelskou a podpůrnou prací.

32. Posílily politiky s cílem odstranit rozdíly v odměňování a ve výši důchodů žen a mužů a zajistit prosazování zásady stejné odměny za rovnocennou práci nebo práci rovnocenné hodnoty, mimo jiné určením základních příčin těchto rozdílů, jako je systémové podhodnocování práce v odvětvích a povoláních, v nichž jsou nadměrně zastoupeny ženy, a řešením těchto příčin prostřednictvím cílených opatření zaměřených na zajištění finanční soběstačnosti a ekonomické nezávislosti žen v průběhu celého života.

---

[36] Druhé výdělečně činné osoby v domácnosti jsou zaměstnané osoby, které vydělávají méně než jejich partneři.

33. Posílily ekonomiku péče, mimo jiné zajištěním spravedlivého odměňování a dobrých pracovních podmínek v odvětví péče, jakož i flexibilních pracovních úvazků. Podporovaly rovné sdílení pečovatelských a podpůrných povinností mezi ženami a muži prostřednictvím opatření, která jsou v souladu s platným právem Unie a vnitrostátními systémy, ve vhodných případech včetně poskytování vyčleněné a nepřenosné mateřské, otcovské a/nebo rodičovské dovolené a podporou mužů a otců, aby se ujali pečovatelských a podpůrných povinností. Podporovaly přístup k dostupným, přístupným, cenově dostupným a vysoce kvalitním službám předškolního vzdělávání a péče[37] a ke službám v oblasti dlouhodobé péče a podpory a související infrastruktuře.

34. Přijaly relevantní opatření na podporu organizací a podniků v jejich úsilí o provádění opatření týkajících se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a o přijetí politik na pracovišti vstřícných k rodině pro všechny pečující osoby, přičemž je třeba uplatňovat přístup zohledňující celý průběh života a věnovat zvláštní pozornost mateřství, otcovství, rodičovství a osobám, které se musí starat o starší osoby a jiné závislé osoby.

35. Podporovaly volbu vzdělání a povolání bez genderových předsudků a stereotypů, zejména s cílem zvýšit účast žen a dívek v oborech STEM, jakož i přilákat více mužů a chlapců do pečovatelských a podpůrných odvětví a do povolání HEAL. Investovaly do vzdělávání a odborné přípravy s cílem zvýšit finanční a digitální gramotnost a dovednosti v průběhu celého života, zejména u žen a dívek, a posílit zájem o obory STEM, důvěru v tyto obory a kompetence v nich a podnikání od útlého věku, mimo jiné prostřednictvím inkluzivních a interdisciplinárních přístupů STEAM[38], které propojují vědu a technologie s uměním, odvětvím designu, humanitními vědami i se společenskými výzvami. Podporovaly rovný přístup k inkluzivním příležitostem k prohlubování dovedností a změně kvalifikace souvisejícím s ekologickou a digitální transformací, zejména pro nedostatečně zastoupené a marginalizované skupiny.

---

[37] A to i v souladu s barcelonskými cíli pro rok 2030.
[38] Přírodní vědy, technologie, inženýrství, umění a matematika.

36. Ve vhodných případech v souladu s vnitrostátními systémy shromažďování údajů a při dodržení zásady sebeidentifikace a platných záruk a pravidel pro ochranu údajů a soukromí posílily shromažďování, analýzu a využívání rozčleněných údajů o rovnosti, jakož i údajů o trhu práce na vnitrostátní, regionální a místní úrovni, případně i z intersekcionální perspektivy. Pokračovaly v úsilí o zajištění toho, aby údaje shromážděné a používané v rámci různých zdrojů údajů byly co nejpřesnější, nejkomplexnější, nejlépe srovnatelné a nejpřístupnější, a to zvyšováním informovanosti o stávajících zdrojích údajů o rovnosti, včetně administrativních údajů, a jejich využíváním a analýzou případných nedostatků, a to v souladu s vnitrostátními potřebami.

37. Podporovaly výzkum a shromažďování údajů zohledňující genderové hledisko a související s genderovou rovností s cílem identifikovat diskriminační výsledky vyplývající z navrhování, vývoje, zavádění a používání algoritmů a systémů umělé inteligence, a to i v rámci řízení, a předcházet jim.

38. Podporovaly zavádění přístupné a důvěryhodné umělé inteligence zaměřené na člověka a zároveň zajistily odpovídající záruky, transparentnost a lidský dohled a vysokou úroveň ochrany zdraví, bezpečnosti a základních práv zakotvených v Listině základních práv Evropské unie, a to i v oblasti práce a v rámci přístupu k základním veřejným službám a jejich využívání, v souladu s aktem EU o umělé inteligenci.

39. Podporovaly účinné prosazování právních předpisů v oblasti nediskriminace a genderové rovnosti, mimo jiné prostřednictvím vhodných sankcí a opravných prostředků, s cílem předcházet diskriminaci, řešit její důsledky a vytvářet ekonomické přínosy.

40. Naléhavě vyzvaly vnitrostátní, regionální a místní orgány, aby do svých strategií pro podporu podnikání a přilákání talentů zahrnuly začleňování a nediskriminaci s cílem posílit místní inovační ekosystémy a rovnost a zároveň podpořit územní soudržnost, zejména ve vzdálených regionech.

41. Posílily účast osob z přistěhovaleckého prostředí na trhu práce, mimo jiné prostřednictvím nabídky kariérního poradenství a mentorství, lepšího uznávání kvalifikací a kompetencí získaných mimo EU a podpory role zaměstnavatelů v hospodářské integraci cizích státních příslušníků.

42. Pokračovaly v úsilí v rámci strategického rámce EU pro Romy o snížení míry NEET na polovinu a o snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů mezi romskými ženami a romskými muži do roku 2030 na polovinu, mimo jiné přijetím opatření ke zlepšení sociálního začleňování, jakož i přístupu romských žen a mladých lidí ke vzdělání a pracovním příležitostem, například prostřednictvím specificky přizpůsobených aktivních politik na trhu práce v souladu s doporučením Rady o rovnosti, začlenění a účasti Romů.

43. Pokračovaly v provádění záruk pro mladé lidi a zajistily, aby všichni mladí lidé mladší 30 let obdrželi do čtyř měsíců od ukončení formálního vzdělávání nebo od okamžiku, kdy se stali nezaměstnanými, kvalitní nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, učňovské přípravy nebo stáže, přičemž zvláštní pozornost je třeba věnovat mladým lidem s nízkým dosaženým vzděláním, mladým lidem z přistěhovaleckého nebo menšinového prostředí, romské mládeži, mladým lidem zažívajícím sociální vyloučení a mladým lidem se zdravotním postižením.

44. Zvýšily účast osob se zdravotním postižením, zejména žen se zdravotním postižením, na trhu práce, mimo jiné podporou přístupných pracovišť a veřejných prostor, poskytováním podpory v zaměstnání a umožněním kariérního postupu prostřednictvím přístupného a inkluzivního vzdělávání a zajištěním přiměřených opatření, a tím rovněž usnadnily a podpořily přechod z chráněného prostředí na otevřený trh práce. Podporovaly opatření na podporu podnikání osob se zdravotním postižením.

45. Posílily hospodářské a sociální začlenění starších osob podporou jejich účasti ve společnosti a na trhu práce a při začleňování hlediska věku, jakož i prostřednictvím přístupných a cenově dostupných služeb zdravotní a sociální péče. Podnikly kroky k zajištění přístupných a cenově dostupných příležitostí k učení, spolu s příležitostmi ke kulturní, volnočasové a občanské účasti, a tak starším osobám umožnily rozvíjet a využívat své dovednosti a zachovat si autonomii jako aktivní přispěvatelé do společnosti.

46. Pokračovaly ve sdílení osvědčených postupů mezi členskými státy za účelem posílení hospodářské odolnosti prostřednictvím podpory začleňování a spravedlnosti na trhu práce a tyto kroky uznávaly jako dlouhodobou strategickou investici do budoucnosti Evropy.

47. Zvýšily úsilí o zajištění účinného rovného přístupu ke kvalitnímu inkluzivnímu vzdělávání, odborné přípravě a celoživotnímu učení pro všechny.

48. Podporovaly rozvoj studijních modulů zaměřených na rovnost, rozmanitost a inkluzivnost do studia podnikání a ekonomie na různých úrovních vzdělávání, mimo jiné s cílem posílit kapacitu společností a dalších organizací soukromého sektoru v těchto oblastech.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI A ČLENSKÉ STÁTY, ABY v souladu se svými příslušnými pravomocemi a při současném respektování úlohy a nezávislosti sociálních partnerů:

49. V souladu s hodnotami zakotvenými v článku 2 Smlouvy o EU a s ohledem na článek 19 Smlouvy o fungování EU a článek 21 Listiny základních práv Evropské unie přijaly opatření k zajištění účinného a důsledného provádění *acquis* Unie v oblasti zaměstnanosti, rovnosti, genderové rovnosti a zdravotního postižení.

50. Přijaly opatření k zajištění ochrany před všemi formami diskriminace a ve všech oblastech společnosti s cílem prosazovat lidská práva a základní svobody a odstraňovat překážky účasti.

51. Podporovaly provádění opatření a iniciativ uvedených v balíčku týkajícím se zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s cílem podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením a bojovat proti stereotypům.

52. Prosazovaly inkluzivnost a rovnost, včetně genderové rovnosti, ve všech politikách v oblasti podnikání napříč odvětvími, mimo jiné podporou inkluzivních mentorských programů a podporou sociálního podnikání, a zvážily cílené financování podnikání marginalizovaných a nedostatečně zastoupených skupin, včetně žen, osob se zdravotním postižením, LGBTI osob, osob z přistěhovaleckého prostředí a osob patřících k národnostní, etnické nebo rasové menšině.

53. S cílem dále posílit vazbu mezi rovností a konkurenceschopností podporovaly začleňování hlediska rovnosti, včetně začleňování hlediska genderové rovnosti, zdravotního postižení a stárnutí, do hospodářských, spotřebitelských, sociálních a digitálních politik na vnitrostátní úrovni i na úrovni Unie, jakož i do klíčových mechanismů koordinace hospodářských a sociálních politik, jako je evropský semestr.

54. Nadále prosazovaly a podporovaly platformu EU pro charty diverzity a relevantní činnosti na vnitrostátní úrovni s cílem pomoci organizacím veřejného a soukromého sektoru, jakož i organizacím občanské společnosti v celé EU při navrhování a provádění účinných politik v oblasti rozmanitosti a začleňování a rovněž nadále prosazovaly opatření zaměřená na podporu lepší genderové vyváženosti v rozhodovacích orgánech.

55. V souladu se směrnicemi (EU) 2024/1499 a (EU) 2024/1500 o orgánech pro rovné zacházení podporovaly nezávislou činnost orgánů pro rovné zacházení při prosazování a vynucování rovného zacházení, včetně pomoci obětem diskriminace, monitorování a oznamování diskriminace, zvyšování povědomí o právech a povinnostech, jednání v soudním řízení v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a vydávání doporučení v záležitostech týkajících se diskriminace.

56. Podporovaly cílená opatření povzbuzující zaměstnavatele ve veřejném i soukromém sektoru k tomu, aby prosazovali rovné příležitosti v náboru žen a osob z nedostatečně zastoupených skupin, mimo jiné vypracováním přístupných a inkluzivních specializovaných nástrojů a pokynů, a to s přihlédnutím ke specifickým potřebám a kapacitám malých a středních podniků. Podnikly kroky ke zvýšení rozmanitosti pracovní síly, například prostřednictvím osvětových kampaní zaměřených na boj proti nevědomé předpojatosti, stereotypům a předsudkům a prostřednictvím inkluzivního a přístupného vzdělávání a náborových postupů a prostřednictvím odborné přípravy a zvyšování kvalifikace v průběhu celého života a usnadněním přijímání kodexů chování pro soukromý sektor zaměstnanosti.

57. Podporovaly opatření k prevenci a potírání všech forem genderově podmíněného násilí, včetně genderově podmíněného násilí páchaného za pomoci technologií, jakož i opatření k řešení a odstranění obtěžování ve světě práce, včetně sexuálního obtěžování, a to prostřednictvím legislativních, politických a osvětových opatření.

58. Podporovaly opatření pro předcházení nenávisti, hrozbám a násilí namířeným proti osobám a skupinám ohroženým diskriminací a pro boj proti těmto jevům s cílem odstranit překážky, které těmto osobám brání plně se účastnit všech oblastí života, včetně provádění strategických a cílených opatření pro boj proti diskriminaci a na podporu rovnosti.

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY:

59. Předložila návrh Evropské dohody o péči, která bude uznávat placené i neplacené formy péče a podpory, podporovat posílení ekonomického postavení žen, vybízet muže, aby se na péči podíleli rovným dílem, a zpochybňovat genderové stereotypy a ve které bude stanoven komplexní soubor doporučení k řešení výzev v odvětví péče, mimo jiné se zaměřením na genderovou rovnost, a k rozšíření a podpoře pracovní síly v této oblasti.

60. Posílila koordinaci a synergie napříč všemi relevantními programy financovanými EU s cílem vytvořit jasnější způsoby, jak podporovat ženy a prosazovat genderovou rovnost v oblasti inovací a podnikání.

61. Nadále se snažila účinně začleňovat antidiskriminační aspekty do politik EU a podporovala boj proti všem formám diskriminace na vnitrostátní, regionální a místní úrovni, ve vhodných případech mimo jiné podporou příslušných zúčastněných stran, včetně organizací občanské společnosti.

62. Podporovala shromažďování, analýzu a využívání rozčleněných údajů o rovnosti, případně včetně údajů o intersekcionální diskriminaci, v souladu s vnitrostátními rámci, jako účinný nástroj pro řešení nerovnosti a všech forem diskriminace, mimo jiné poskytováním technické pomoci a vypracováním pokynů Komise v této oblasti.

63. Zlepšila monitorování socioekonomických nákladů diskriminace a překážek, jimž čelí konkrétní skupiny vystavené vysokému riziku diskriminace, a to i z intersekcionální perspektivy, a vycházela z dostupných údajů a výzkumu relevantních orgánů a agentur v této oblasti.

64. Sledovala provádění strategií Unie rovnosti a podávala o něm zprávy.

65. Monitorovala a vyhodnocovala dopad systémů umělé inteligence na trh práce z hlediska rovnosti a za účelem zjištění, kde a jak by umělá inteligence mohla ovlivnit některá odvětví, sociální skupiny nebo typy povolání více než jiné, mimo jiné prostřednictvím jejího dopadu na odměňování, pracovní podmínky, kariérní postup, přístup k možnostem odborné přípravy a potenciální ztrátu pracovních míst u různých skupin. Pravidelně vyhodnocovala oblasti rizik a příležitostí, pokud jde o dopad systémů umělé inteligence na rovnost, včetně genderové rovnosti, na základě odborných znalostí Evropského úřadu pro umělou inteligenci a v návaznosti na výzkum agentur EU.

66. Pokračovala v monitorování vývoje rozdílů v zaměstnanosti, odměňování a důchodech mezi ženami a muži, jakož i rozdílů v zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a podporovala členské státy poskytováním technické podpory, údajů a analýz.

67. S ohledem na to, že členské státy jednomyslně potvrdily Prohlášení o zásadách pro společnost založenou na rovnosti žen a mužů připojené k Plánu Komise pro práva žen, usilovala o provádění těchto zásad, mimo jiné přijetím následujících opatření stanovených ve Strategii pro genderovou rovnost na období 2026–2030:

   a. přijetí akčního plánu pro ženy ve výzkumu, inovacích a startupech, jakož i pokračující provádění politického programu Evropského výzkumného prostoru (2025–2027);

   b. rozšíření cílů genderově inteligentního financování;

c. zlepšení přístupu podnikatelek k financování v EU;

d. zlepšení genderové vyváženosti ve finančním sektoru ve spolupráci se skupinou Evropské investiční banky; a

e. pokračující úsilí s cílem přilákat a motivovat větší počet žen a dívek ke studiu oborů STEM a k profesní dráze v této oblasti, jakož i aktivně podporovat větší počet mužů a chlapců v tom, aby si zvolili profesní dráhu v oblasti HEAL a dalších pečovatelských povoláních.

68. Ve spolupráci s platformou EU pro charty diverzity, jakož i s cílem podpořit provádění sdělení o posílení Strategie práv osob se zdravotním postižením do roku 2030 vypracovala pokyny týkající se inkluzivních náborových postupů, jak je uvedeno ve Strategii pro rovnost LGBTIQ+ osob, Strategii pro boj proti rasismu a Strategii pro genderovou rovnost.

69. Nadále poskytovala členským státům podporu, včetně finanční, na projekty zaměřené na shromažďování a využívání údajů o rovnosti a na prosazování rovnosti (včetně genderové rovnosti), začleňování a rozmanitosti v zaměstnání a v podnikatelském sektoru.

Odkazy

1. Interinstitucionální dokumenty EU

Eurostat a Evropská komise, Employment gaps for women & people with disabilities, 2025, Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat (Nedostatky v zaměstnanosti žen a osob se zdravotním postižením – novinové články)

2. Smlouvy a právní předpisy EU

Smlouva o Evropské unii ze dne 13. prosince 2007 – konsolidované znění (Úř. věst. C 202, 7.6.2016, s. 13)

Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. prosince 2007 – konsolidované znění (Úř. věst. C 202, 7.6.2016, s. 47)

Listina základních práv Evropské unie (2016/C 202/02)

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1689 ze dne 13. června 2024, kterým se stanoví harmonizovaná pravidla pro umělou inteligenci a mění nařízení (ES) č. 300/2008, (EU) č. 167/2013, (EU) č. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 a (EU) 2019/2144 a směrnice 2014/90/EU, (EU) 2016/797 a (EU) 2020/1828 (akt o umělé inteligenci)

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1385 ze dne 14. května 2024 o potírání násilí na ženách a domácího násilí

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2024/1500 ze dne 14. května 2024 o standardech pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení se ženami a muži a rovných příležitostí pro ženy a muže v otázkách zaměstnání a povolání a o změně směrnic 2006/54/ES a 2010/41/EU

Směrnice Rady (EU) 2024/1499 ze dne 7. května 2024 o standardech pro orgány pro rovné zacházení v oblasti rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, rovného zacházení s osobami v otázkách zaměstnání a povolání bez ohledu na jejich náboženské vyznání nebo přesvědčení, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientaci, rovného zacházení se ženami a muži v otázkách sociálního zabezpečení a v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování a o změně směrnic 2000/43/ES a 2004/113/ES

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/882 ze dne 17. dubna 2019 o požadavcích na přístupnost u výrobků a služeb

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

3. Rada Evropské unie

Doporučení Rady ze dne 9. března 2026 o lidském kapitálu v Evropské unii (C/2026/1687)

Usnesení Rady ze dne 29. června 2026 o druhém cyklu strategického rámce evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání (2026–2030) (C/2026/3720)

Doporučení Rady ze dne 24. června 2025 o politickém programu Evropského výzkumného prostoru na období 2025–2027 (C/2025/3593)

Doporučení Rady ze dne 30. října 2020 o mostu k pracovním místům – posílení záruk pro mladé lidi a o nahrazení doporučení Rady ze dne 22. dubna 2013 o zavedení záruk pro mladé lidi (2020/C 372/01)

Doporučení Rady o předškolním vzdělávání a péči: barcelonské cíle pro rok 2030 (C/2022/C 484/01)

Doporučení Rady ze dne 8. prosince 2022 o přístupu k cenově dostupné vysoce kvalitní dlouhodobé péči (2022/C 476/01)

Doporučení Rady ze dne 12. března 2021 o rovnosti, začlenění a účasti Romů (2021/C 93/01)

Doporučení Rady ze dne 14. června 2021, kterým se zavádí evropská záruka pro děti ((EU) 2021/1004)

Závěry Rady o prevenci a potírání kybernetického násilí na dívkách (dokument 11254/26)

Závěry Rady o prioritách EU v rámci fór OSN pro lidská práva na rok 2026 (dokument 5835/26)

Závěry Rady o prosazování genderové rovnosti v digitálním věku ovlivňovaném umělou inteligencí: šestý horizontální přezkum provádění Pekingské akční platformy členskými státy a orgány EU (dokument 9984/25)

Závěry Rady o podpoře starších osob při dosahování plného potenciálu na trhu práce a ve společnosti (dokument 10610/25)

Závěry Rady a zástupců vlád členských států, zasedajících v Radě, o evropských a mezinárodních politických programech týkajících se dětí, mládeže a práv dětí (dokument C/2024/3528)

Závěry Rady o nedostatku pracovních sil a dovedností v EU: mobilizace nevyužitého potenciálu pracovních sil v Evropské unii (dokument 16556/24)

Závěry Rady o podpoře sociálního začleňování osob se zdravotním postižením prostřednictvím zaměstnávání, přiměřených opatření a rehabilitace (dokument 16543/24)

Závěry Rady k posílení ekonomického postavení a finanční nezávislosti žen jako cestě ke skutečné genderové rovnosti (dokument 9752/24)

Závěry Rady o přechodu systémů péče v průběhu života na holistické komunitní modely podpory zaměřené na člověka, které zohledňují genderové aspekty (dokument 16094/23)

Závěry Rady o začleňování problematiky stárnutí do veřejných politik (dokument 6976/21)

Závěry Rady nazvané „Odpověď na seznam opatření Komise pro posílení rovnosti LGBTI osob“ (dokument 10417/16)

4. Evropská komise

Strategie pro genderovou rovnost na období 2026–2030, COM(2026) 113 final

Strategie pro boj proti rasismu 2026–2030, COM (2026) 12 final

Strategie pro rovnost LGBTIQ+ osob na období 2026–2030, COM (2025) 725 final

Sdělení s názvem „Posílení Strategie práv osob se zdravotním postižením do roku 2030“, COM (2026) 541 final

Plán pro práva žen (dokument 6756/25, číslo dokumentu Komise: COM (2025) 97 final)

Nový strategický rámec EU pro rovnost, začlenění a účast Romů, SWD (2020) 530 final

Strategie EU pro boj proti antisemitismu a podporu židovského života 2021–2030, COM (2021) 615 final

Prolomení bludného kruhu dětské chudoby – posílení Evropské záruky pro děti (COM (2026) 539 final)

Strategie EU pro mezigenerační spravedlnost (COM/2026/110 final)

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (Rozdíly v investicích mezi ženami a muži se týkají společností i investičních fondů vedených ženami – závěrečná zpráva) (Evropská komise: Výkonná agentura Evropské rady pro inovace a pro malé a střední podniky (EISMEA), Úřad pro publikace Evropské unie, 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 (Výzkum nerovností a zdravotního postižení v EU – Směrem ke spravedlivému a rovnému přístupu ke zdravotní péči, vzdělávání a zaměstnání), říjen 2025

Kompas konkurenceschopnosti pro EU, Kompas konkurenceschopnosti – Evropská komise, 2025, COM(2025) 30 final

Unie dovedností, COM(2025) 90 final

Draghiho zpráva: A competitiveness strategy for Europe (Strategie konkurenceschopnosti pro Evropu), 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, Employment and social developments in Europe 2025 (Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v Evropě v roce 2025), 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

Evropská strategie v oblasti péče pro poskytovatele a příjemce péče, 2022

Evropský pilíř sociálních práv, 2017

Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv (COM (2021) 102 final)

Sdělení o akčním plánu pro evropský pilíř sociálních práv ze dne 22. července 2026 (COM(2026) 650 final)

Rozhodnutí Komise ze dne 24. ledna 2024, kterým se zřizuje Evropský úřad pro umělou inteligenci C/2024/390

5. Eurobarometr

Eurobarometer, Discrimination in the European Union (Diskriminace v Evropské unii), 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostat

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

Eurostat, Gender pension gap (Rozdíl ve výši důchodů žen a mužů), 2024 Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat (Důchody žen jsou v roce 2024 o 25 % nižší než důchody mužů – novinové články)

7. Eurofound

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness, (Bilancování: další zkušenosti s prováděním a účinností transparentnosti odměňování žen a mužů), 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 (Neplacená péče v EU), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Pokrok na cestě k pečující společnosti: odstraňování genderových rozdílů v poskytování péče), 2025

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Průzkum pracovních podmínek v Evropě: celková zpráva), Úřad pro publikace Evropské unie, Lucemburk, 2026

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition (Měnící se trhy práce: Jak zabránit nesouladu mezi dovednostmi a pracovními místy v době transformace), 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound

8. EIGE

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Ekonomické přínosy genderové rovnosti v Evropské unii), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality

EIGE, průzkum CARE 2024 – druhá vlna: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities (Online panelový průzkum o genderových rozdílech v neplacené péči, individuálních a sociálních aktivitách), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

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

9. FRA

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination (Muslimové v Evropě se stále více potýkají s rasismem a diskriminací), 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 (Být černý v EU – zkušenosti lidí afrického původu), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, EU LGBTIQ Survey III (Průzkum EU týkající se LGBTIQ osob III), 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Roma survey 2024 (Průzkum týkající se Romů 2024), 2024, Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward (Monitorování a zaznamenávání antisemitismu v EU – aktuální stav a cesty vpřed), 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights

10. Evropská investiční banka (EIB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense (Podpora podnikatelek: údaje z průzkumů dokládající její smysluplnost), 2021, 2019

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

11. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Jsme v tom společně – proč je menší nerovnost přínosem pro všechny), OECD Publishing, Paříž, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en

OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Boj proti diskriminaci v Evropské unii), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion (Duhová budoucnost? Cesta k začlenění LGBTI osob), 2020, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD (Duhová budoucnost? Cesta k začlenění LGBTI osob)

OECD (2019), Education at a Glance 2019: OECD Social Indicators (Stručné údaje o společnosti v roce 2019: sociální ukazatele), https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (Genderová rovnost a hospodářský růst: minulý pokrok a budoucí potenciál), pracovní dokumenty OECD o sociálních otázkách, zaměstnanosti a migraci č. 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OECD (2024), Education at a Glance 2024: OECD Indicators (Stručné údaje o vzdělávání v roce 2024: ukazatele OECD), OECD Publishing, Paříž, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Skupina Světové banky

World Bank Group, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Ekonomické náklady stigmatizace a vyloučení LGBT osob: případová studie zaměřená na Indii), The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India

13. OSN

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, 2006

Úmluva o právech dítěte, 1990

Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace, 1965

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, 1979

Pekingská deklarace a akční platforma (Agenda OSN pro genderovou rovnost a posílení postavení žen), 1995

Úmluva k zabránění násilí a obtěžování (č. 190), 2019

14. Ostatní zdroje

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings (Hodnocení měst z hlediska otevřenosti pro podnikání), 2025, Open for Business City Ratings

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C-Suite are Driving Profitability (Ženy jsou stále nedostatečně zastoupeny v nejvyšších podnikových funkcích, přitom však zvyšují ziskovost), S&P Global