Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 19 de octubre de 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	14386/26
Asunto:	Conclusiones del Consejo sobre «La igualdad como motor del crecimiento económico y la competitividad en la UE»

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, adoptadas por el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores en su sesión del 19 de octubre de 2026[1].

---

[1] Se han introducido pequeñas correcciones en la redacción del texto.

ANEXO

Conclusiones del Consejo sobre
«La igualdad como motor del crecimiento económico y la competitividad en la UE»

RECORDANDO QUE:

1. La igualdad y la no discriminación son valores fundacionales de la Unión Europea, consagrados en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

2. En el marco de su objetivo declarado de construir una Unión de la Igualdad, la Comisión ha elaborado estrategias destinadas a luchar contra la discriminación, eliminar los obstáculos a la participación y promover la igualdad y la inclusión. Además, la UE también ha adoptado un marco global de actos legislativos que promueven la igualdad y prohíben la discriminación.

3. En el pilar europeo de derechos sociales y su Plan de Acción conexo, los principios de igualdad de oportunidades, igualdad de género, prevención de la pobreza y la exclusión social, inclusión de las personas con discapacidad y educación y cuidados de la primera infancia de calidad y asequibles se consideran los ejes centrales para la competitividad y para un modelo de crecimiento sostenible e integrador. La Comunicación de la Comisión sobre el pilar europeo de derechos sociales, de 22 de julio de 2026, identifica las desigualdades, la equidad y la igualdad de oportunidades como ámbitos prioritarios que requieren una mayor actuación, y subraya que las desigualdades persistentes constituyen obstáculos estructurales a la cohesión, la resiliencia, la innovación y la competitividad de la Unión.

4. La Estrategia de Lucha contra la Pobreza de la Comisión y la Garantía Infantil Europea reforzada subrayan que el coste de la inacción en la lucha contra la pobreza es significativo y polifacético. La pobreza socava la cohesión social, el bienestar de los niños y la igualdad de oportunidades, debilitando la democracia y lastrando el potencial económico de Europa. También contribuye a la transmisión intergeneracional de las desventajas. Los prejuicios y la estigmatización pueden colocar en situación de desventaja a grupos específicos desde el principio de su vida y a lo largo de toda ella. Las mujeres, los niños y los grupos en situaciones vulnerables presentan mayor riesgo que otros de sufrir pobreza o exclusión social.

5. La Estrategia de la Comisión para reforzar la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales en la UE 2020-2030 reitera su determinación de garantizar que las instituciones de la Unión y los Estados miembros apliquen la Carta al máximo.

6. La Brújula para la Competitividad de la UE, la Comunicación sobre la Unión de las Competencias y la Hoja de Ruta para el Empleo de Calidad (que allana el camino para una futura Ley de Empleo de Calidad) de la Comisión subrayan que la fuerza competitiva de Europa reside en su ciudadanía. La Brújula para la Competitividad señala que es esencial crear unas condiciones en las que todas las personas tengan las mismas oportunidades de prosperar. Reconoce que las mujeres, los jóvenes y los ciudadanos de mayor edad que desean permanecer económicamente activos, así como las personas con discapacidad y otros grupos infrarrepresentados, se enfrentan a obstáculos múltiples y diversos para entrar y permanecer en el mercado de trabajo.

7. El informe de alto nivel sobre el futuro del mercado único elaborado por Enrico Letta y el informe de Mario Draghi sobre la competitividad europea destacan que, en el caso de Europa, sus fundamentos sociales, su base de competencias y la inclusión de todos los talentos conforman cada vez más su fortaleza económica. El informe Draghi insiste en que los esfuerzos de la UE para incrementar su ventaja competitiva deben guiarse por los valores europeos y que la acción de la UE debe contribuir a reforzarlos. El informe Letta señala que la discriminación persistente que afecta a determinados grupos, ya sea por motivos de género, discapacidad, origen étnico u otros factores, dificulta su plena participación en el mercado único y socava la promesa de oportunidades para todos; en ese sentido, aboga por acciones específicas, una financiación renovada y un seguimiento meticuloso para eliminar los obstáculos sistémicos. La hoja de ruta «Una Europa, un mercado», firmada por el Consejo, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo, proporciona una guía para lograr avances decisivos en el refuerzo de la competitividad europea.

RECONOCIENDO QUE:

8. El refuerzo de la competitividad, la sostenibilidad y la productividad es vital para las perspectivas económicas de la Unión Europea.

9. Las conclusiones del informe sobre la evolución del empleo y de la situación social en Europa[2] de 2025 indican que aproximadamente 51 millones de personas en edad laboral siguen excluidas del mercado de trabajo, de las cuales unos 32 millones son mujeres.

10. La discriminación y las desigualdades, incluidas las desigualdades de género, siguen planteando obstáculos estructurales para una participación plena, equitativa y significativa en el mercado de trabajo. Es preciso aprovechar el potencial de toda la población, en particular garantizando que todas las personas gocen de igualdad de oportunidades para participar plenamente en la vida económica, política, cultural y social, para contribuir a construir una sociedad más competitiva, inclusiva y cohesionada, y reforzar de este modo la resiliencia democrática.

---

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

La igualdad como facilitador de la competitividad

11. La no discriminación y la igualdad, incluida la de género, no solo son cruciales para materializar y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales; también son facilitadores esenciales de la economía y contribuyen directamente al aumento de la participación en el mercado de trabajo, la productividad y la innovación. Cuando las personas se enfrentan a obstáculos al empleo, el liderazgo, el emprendimiento o el desarrollo de competencias, las economías no aprovechan plenamente el capital humano a su disposición. Al fomentar la diversidad de la población activa y garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para desarrollar sus capacidades y alcanzar su potencial, la Unión Europea convierte sus valores en una ventaja competitiva.

12. De acuerdo con la Carta de los Derechos Fundamentales, concretamente el artículo 21, «Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual». Asimismo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha presentado jurisprudencia con la interpretación de estas razones de discriminación. El Consejo ha tomado nota en numerosas ocasiones de la existencia de discriminación, así como de las distintas razones a las que puede deberse, entre ellas las características que abarcan las citadas razones. Igualmente, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, el Comité Económico y Social Europeo, el Comité Europeo de las Regiones y Eurofound han señalado o documentado la existencia de discriminación en la UE por estas razones, incluida la discriminación basada en características como la identidad de género.

13. La OCDE[3] ha demostrado que la discriminación por razón de origen étnico, raza, religión, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género acarrea cuantiosos costes personales, sociales y económicos y dificulta la igualdad de oportunidades, en particular porque:

a) debilita el potencial económico y la cohesión social, ya que afecta negativamente al empleo, los ingresos, el nivel educativo, la participación política y cívica y la salud[4]; y

b) supone un problema para las administraciones, debido al aumento del gasto público — en particular en la prestación de servicios como la asistencia sanitaria, los cuidados de larga duración y el apoyo social— y a la reducción de los ingresos por el efecto multiplicador de unos salarios más bajos sobre el consumo y la recaudación fiscal.

14. En cambio, promover la igualdad refuerza la cohesión social, al tiempo que genera beneficios económicos[5]. Por ejemplo, los datos de la OCDE muestran que la mejora de la igualdad de ingresos impulsa el crecimiento del PIB a largo plazo[6].

15. En el marco de las iniciativas para desarrollar un enfoque basado en datos contrastados, se puede mejorar el diseño y la ejecución de unas políticas que ofrezcan igualdad de oportunidades para todos mediante un uso eficaz de todos los datos disponibles y la mejora de la recogida, el tratamiento, la desagregación y el análisis de los datos relativos a la igualdad y la no discriminación, teniendo además en cuenta la discriminación interseccional y mejorando el acceso a los datos administrativos. La inteligencia del mercado de trabajo y la previsión de capacidades y competencias también pueden proporcionar información importante.

---

[3] OCDE, «Combatting Discrimination in the European Union» [La lucha contra la discriminación en la Unión Europea], 2025.

[4] OCDE, «Combatting Discrimination in the European Union» [La lucha contra la discriminación en la Unión Europea], 2025.

[5] Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, «Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032)» [Aumentar el valor añadido europeo en una era de desafíos globales. Estimación del coste de la no Europa (2022-2032)], 2023, EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OCDE, «In It Together: Why Less Inequality Benefits All» [Todos juntos. Por qué reducir la desigualdad nos beneficia a todos], OECD Publishing, 2015.

16.[7] Existe el riesgo de que las desigualdades persistentes tanto en el acceso a la educación como en los resultados del aprendizaje a todos los niveles enquisten las desventajas entre generaciones, debilitando la cohesión social y reduciendo el potencial económico de Europa a largo plazo, al limitar las oportunidades de los individuos para participar de forma plena, igualitaria y significativa en la sociedad y en el mercado de trabajo. Para hacer frente a estas desigualdades son esenciales unas políticas educativas nacionales específicas y unas transferencias sociales adecuadas.

17. En el ámbito de la igualdad de género:

a) Pese a algunos avances en la última década, la retribución y las tasas de empleo de las mujeres siguen siendo más bajas que las de los hombres; además, siguen estando notablemente infrarrepresentadas en los puestos de dirección y toma de decisiones, incluido en el ámbito de la política. Aprovechar el potencial de todas las mujeres como trabajadoras, empresarias y dirigentes es fundamental para el crecimiento económico de la UE. La igualdad de género en los puestos de liderazgo empresarial se asocia a una mayor solidez en los resultados de las empresas[8]. También puede tener efectos beneficiosos sobre la resiliencia de las economías en respuesta a cambios estructurales, tales como las transiciones ecológica y digital[9].

b) Si se lograsen mejoras sustanciales en materia de igualdad de género se podrían crear hasta 10,5 millones de puestos de trabajo y elevar la tasa de empleo de la UE hasta el 80 % de aquí a 2050[10]. Promover la igualdad de género cumple el imperativo del fomento de esta como derecho fundamental, pero además constituye una condición previa para el crecimiento sostenible, la resiliencia democrática y la competitividad a largo plazo. De hecho, supone una inversión de alto rendimiento, con potencial para incrementar el PIB per cápita de la UE hasta en un 9,6 %, equivalente a un valor de 3,15 billones EUR, de aquí a 2050.

---

7 Véase la Resolución del Consejo relativa al segundo ciclo del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación (2026-2030).

8 Véase, por ejemplo, S&P Global, «Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability» [Aunque continúan infrarrepresentadas, las mujeres en puestos de alta dirección impulsan la rentabilidad], 2019.

9 Comisión Europea, Kingma A. y Vandeplas A.: «The Macro Economic Benefits of Gender Equality» [Los beneficios macroeconómicos de la igualdad de género], Economic Brief 071, marzo de 2022.

10 Véase la página Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality.

c) Con el fin de abordar las persistentes brechas y desigualdades de género, en 2025 la Comisión Europea adoptó la Hoja de Ruta sobre los Derechos de la Mujer, así como la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género que la acompaña, que fue refrendada por todos los Estados miembros. La Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030 de la Comisión plantea acciones para materializar los ocho principios de la hoja de ruta.

d) Es esencial cerrar las brechas de género en materia de empleo[11], horas de trabajo[12], remuneración[13] y pensiones[14] —todo lo cual requiere abordar factores estructurales como la distribución desigual de las tareas asistenciales y de apoyo no remuneradas, los estereotipos de género, la segregación en el trabajo y la violencia de género contra las mujeres— si queremos construir una economía más justa, garantizar la independencia económica y la autosuficiencia de las mujeres lo largo de toda su vida, proteger a los grupos con mayor riesgo de pobreza a lo largo de toda la vida y erradicar la pobreza. Por ejemplo, la brecha de género en el empleo es especialmente pronunciada en el caso de grupos como las madres (en particular, las madres de familias monoparentales), las mujeres que cuidan de familiares mayores, las que soportan una doble carga de responsabilidades asistenciales, las mujeres mayores, las mujeres migrantes, las mujeres que sufren discriminación étnica y racial (en particular las mujeres gitanas[15]), las mujeres con discapacidad y las mujeres de zonas rurales y regiones ultraperiféricas. En la brecha de género en materia de pensiones influyen las interrupciones de la carrera profesional ligadas a responsabilidades familiares y al trabajo a tiempo parcial. Esta brecha da lugar a que las mujeres mayores tengan pensiones más bajas y a que estén expuestas a un mayor riesgo de pobreza que los hombres.

---

11 En 2024, la tasa de empleo de los hombres en edad laboral en la UE era superior a la de las mujeres en 10,0 puntos porcentuales. Véase la página web de Eurostat Gender statistics - Statistics Explained.

12 OCDE, «Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential» [Igualdad de género y crecimiento económico: Avances en el pasado y potencial futuro], OECD Social, Employment and Migration Working Papers n.º 304, 2024.

13 La media de la brecha salarial de género en la UE es del 11,1 %. Véase la página web de Eurostat Gender pay gap statistics - Statistics Explained (2024).

14 La media de la brecha de género en las pensiones en la UE es del 24,5 %. Véase la página web de Eurostat Pensión de las mujeres un 25 % inferior a la de los hombres en 2024 - Artículos de noticias.

15 Reconociendo la diversidad existente entre la población gitana, el término «población gitana» se utiliza como nombre genérico para referirse a una serie de distintos grupos de origen romaní, como los romaníes, los sintis, los calés, los gitanos, los romanichales y los boyash/rudari. También abarca grupos como los ashkalis, los egipcios, grupos orientales (incluidos los doms, los loms, los roms o los abdales), así como poblaciones itinerantes, entre ellos los itinerantes étnicos, los yeniches y la población designada con el término administrativo «gens du voyage», así como pueblos que se identifican como gitanos o cíngaros, sin negar las características específicas de esos grupos.

e) Las medidas existentes para reducir las brechas de género consisten en medidas de equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, como las que se describen en la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional [(UE) 2019/1158], en la Directiva relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas [(UE) 2022/2381] y en disposiciones jurídicas y políticas sobre igualdad de retribución y condiciones de trabajo, como la Directiva sobre transparencia retributiva [(UE) 2023/970], así como medidas para prevenir y combatir todas las formas de violencia de género contra las mujeres, que sigue siendo un serio obstáculo para la participación plena, equitativa y significativa de las mujeres en el mercado de trabajo. Entre las medidas existentes para combatir la violencia destacan las que dispone la Directiva (UE) 2024/1385 sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

f) Un análisis de Eurofound también destaca que los instrumentos de transparencia salarial pueden ser una herramienta estratégica para impulsar la competitividad, al mejorar la captación y retención del talento, elevar el rendimiento de los trabajadores y facilitar la adopción de la tecnología y el desarrollo de la mano de obra[16].

[16] Véase la página web de Eurofound Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound.

g) Eurofound ha señalado que unas disposiciones adecuadas sobre el tiempo de trabajo y una infraestructura social de apoyo hacen posible un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y una mayor participación en el mercado laboral, lo que da lugar a beneficios que van más allá de los trabajadores y repercuten también en las empresas y en el conjunto de la sociedad[17]. Como se señala en la Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión, muchas mujeres tienen problemas para compaginar su vida profesional y su vida privada, puesto que siguen asumiendo una proporción desmesurada del trabajo no remunerado de tareas asistenciales y domésticas con respecto a los hombres. En este contexto, crear las condiciones para la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo, también para todas las personas que prestan cuidados, implica tener en cuenta las diferentes experiencias vitales, como el embarazo, la maternidad y paternidad, la crianza, así como el cuidado de personas mayores y otras personas dependientes.

h) Las mujeres cargan, a lo largo de toda su vida, con un porcentaje desproporcionado del trabajo no remunerado de tareas asistenciales y domésticas, lo cual es uno de los principales motivos por los que trabajan a tiempo parcial o no ejercen ninguna actividad económica. Las mujeres también están sobrerrepresentadas en las ocupaciones asistenciales[18]. Se espera que, en la UE, aumente la demanda de cuidados[19] debido a factores como el cambio demográfico y las presiones sobre el mercado de trabajo. Teniendo en cuenta que los servicios asistenciales son una parte indispensable de la infraestructura social, es esencial invertir en este sector para garantizar la competitividad y la igualdad de género.

---

[17] Eurofound, «European Working Conditions Survey 2024: Overview report» [Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2024: Informe general], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2026.

[18] Eurofound, «Advancing towards a care society: addressing the gender care gap» [Avances hacia una sociedad asistencial: abordar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales], abril de 2025.

[19] Eurofound, «Unpaid care in the EU» [Los cuidados no remunerados en la UE], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2025.

i) La disponibilidad de servicios de educación y cuidados de primera infancia asequibles, accesibles y de calidad, así como la disponibilidad de servicios de cuidados y apoyo de larga duración también de calidad, no solo mejora los resultados de los niños y otras personas que requieren cuidados, sino que también repercute muy positivamente en la situación laboral de los progenitores y cuidadores y, en particular, de las mujeres. Las políticas en materia de permisos por cuidados y otras medidas para conciliar la vida laboral, familiar y privada, como las que promueven un reparto equitativo entre mujeres y hombres de las tareas asistenciales y de apoyo no remuneradas, resultan también cruciales, ya que contribuyen a la cohesión social, a un desarrollo demográfico sostenible, a la resiliencia del mercado de trabajo y a la competitividad a largo plazo de la Unión Europea.

j) La brecha de género en materia de inversión[20], debida a obstáculos estructurales, de comportamiento e institucionales, afecta negativamente a las oportunidades de emprendimiento y liderazgo de las mujeres, y ahoga el potencial innovador de Europa. Existen estudios que demuestran que las empresas emergentes lideradas por mujeres tienen mayor éxito económico y son más resilientes, y que una mayor proporción de empresas emergentes dirigidas por mujeres favorecería la innovación[21]. A pesar de ello, en la actualidad la distribución del capital riesgo es marcadamente desigual: por cada 100 EUR que se invierten, menos de 3 EUR se destinan a equipos liderados por mujeres. Para corregir la brecha de género en materia de inversión es preciso abordar el sesgo de género en la toma de decisiones financieras y mejorar el acceso de las mujeres a las redes empresariales y a los inversores.

---

[20] Comisión Europea, «The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds» [La brecha de género en materia de inversión que afecta tanto a las empresas dirigidas por mujeres como a los fondos de inversión dirigidos por mujeres], octubre de 2025.

[21] Banco Europeo de Inversiones, «Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense» [Apoyar a las emprendedoras: datos de estudios que demuestran por qué tiene sentido], https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

k) El rápido avance de la tecnología digital y la IA tiene implicaciones de amplio calado para el futuro del trabajo. Tiene un potencial positivo y puede utilizarse de forma activa para impulsar la igualdad de género en todos los ámbitos y colmar brechas sistémicas. Para materializar este potencial también es necesario promover la participación de las mujeres en el desarrollo y el despliegue de la IA, permitiéndoles así configurar de manera activa esta tecnología y contribuir a la innovación y a la competitividad de la Unión. Sin embargo, es importante que ciertas herramientas, como las de selección y gestión de personal asistidas por IA, sean fiables y que su diseño, despliegue y supervisión se lleven a cabo de una manera centrada en el ser humano y sensible al género. Lo anterior implicaría un enfoque de seguridad desde el diseño, una supervisión humana eficaz, una perspectiva de derechos humanos, la integración de la perspectiva de género, la evaluación periódica de sesgos, el desarrollo de sistemas de IA no discriminatorios y un uso gestionado de datos representativos y de alta calidad. En ausencia de las salvaguardias adecuadas, la tecnología digital y las herramientas de IA pueden ser perjudiciales para la igualdad, acrecentar los prejuicios y la discriminación por diferentes motivos, perpetuar los estereotipos de género, las desigualdades de género y las fracturas digitales ya existentes, y reforzar los sesgos de género y otros sesgos interseccionales. Es importante que los usuarios no solo tengan competencias técnicas, sino también formación en la lucha contra la discriminación. Es esencial que Europa garantice una transición digital sensible al género si quiere evitar que las desigualdades actuales se reproduzcan en los sectores emergentes, y para ampliar la reserva de talentos necesaria para una competitividad impulsada por la innovación.

l) Como se señala en las Conclusiones del Consejo sobre la prevención y la lucha contra la ciberviolencia contra las niñas, es importante proteger a las mujeres y las niñas en línea, entre otras cosas de la violencia que posibilita la IA. La ciberviolencia contra las mujeres y las niñas tiene consecuencias sociales, políticas y económicas significativas que amenazan la democracia y la competitividad.

m) Además, a la vista de la persistente segregación profesional horizontal y vertical del mercado de trabajo de la UE, es probable que los cambios tecnológicos repercutan de forma diferente en las mujeres y los hombres. Por ejemplo, aunque el auge del trabajo a distancia que ha sido posible gracias a la digitalización puede ofrecer una mayor flexibilidad a las mujeres, también puede acentuar los estereotipos de género y los patrones de desigualdad en el reparto de las tareas asistenciales y domésticas. Sin unas medidas dirigidas a combatir los estereotipos de género y a garantizar la igualdad en el acceso tanto a la educación y los empleos en las disciplinas STEM[22] como a las competencias digitales y relacionadas con la IA, que se apoyen en la educación y en oportunidades de reciclaje profesional y mejora de las capacidades a lo largo de la vida, así como en medidas para mejorar la retención y la progresión profesional de las mujeres en disciplinas STEM, existe el riesgo de que se acrecienten las disparidades sectoriales y la brecha digital de género. Según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, colmar la brecha de género en las disciplinas STEM aportaría un crecimiento del PIB equivalente a 820 000 millones EUR y generaría hasta 1 200 000 puestos de trabajo de aquí a 2050[23]. También es esencial garantizar la igualdad de acceso a las disciplinas HEAL[24] y animar a más hombres a desarrollar su carrera en este sector y en otras profesiones asistenciales. Un enfoque con perspectiva de género de las políticas en materia de capacidades, de STEM y de HEAL puede contribuir tanto a la igualdad como a la competitividad mediante la reducción de la segregación, la mejora de la correlación entre capacidades y necesidades del mercado de trabajo y el refuerzo de la inclusividad y la sostenibilidad de los sectores emergentes.

---

22 Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés (también denominado CTIM).

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality.

24 Salud, educación, administración y alfabetización, por sus siglas en inglés.

18. En el ámbito de la igualdad de las personas LGBTI[25]:

a) Según la tercera encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) sobre las personas LGBTIQ, actualmente, en la UE, muchas personas con una determinada orientación sexual, como lesbianas, gais, bisexuales, asexuales o pansexuales, o con una determinada identidad de género, las mujeres y hombres trans, las personas no binarias o de género variante y las personas intersexuales con características sexuales o expresión de género diversas, sufren discriminación, acoso y violencia o aislamiento y exclusión a causa de quienes son. Es más, según la FRA, el 19 % de los encuestados habían sufrido discriminación laboral (durante la búsqueda de empleo o en el puesto de trabajo). Esta cifra se duplica en el caso de las mujeres trans (43 %) y los hombres trans (35 %). La encuesta también revela discriminación en ámbitos como la educación, la asistencia sanitaria, la vivienda y la vida social.

b) La Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ+ 2026-2030 de la Comisión subraya que «empoderar a las personas LGBTIQ+ [...] impulsa el espíritu empresarial y la innovación y fomenta el crecimiento económico sostenible. Por ejemplo, las ciudades que acogen e incluyen a las personas LGBTIQ+ tienen "ecosistemas de innovación" más sólidos, mayores concentraciones de competencias y talento, mayores niveles de emprendimiento y una mejor calidad de vida».

---

25 En este texto se utilizan las siglas LGBTI, LGBTIQ y LGBTIQ+ dependiendo de la terminología empleada en el documento, la iniciativa o el ámbito político concreto al que se haga referencia. De acuerdo con la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ+ 2026-2030 de la Comisión, «"LGBTIQ+" hace referencia a:
• personas que se sienten atraídas por otras de su mismo sexo (mujeres lesbianas y hombres gais) o de cualquiera de los sexos (personas bisexuales),
• personas cuya identidad o expresión de género no se corresponde con el sexo que se les asignó al nacer (personas trans y no binarias),
• personas que han nacido con características sexuales que no se ajustan a la definición tradicional del sexo masculino o femenino (personas intersexuales),
• personas cuya identidad no encaja en una clasificación binaria de sexualidad o género (queer),
• personas que se identifican con otras orientaciones sexuales o identidades de género no recogidas específicamente en el acrónimo LGBTIQ (el "+").»

c) Un análisis de la OCDE[26] señala que existe una correlación positiva entre inclusividad legal de las personas LGBTI y desarrollo económico, y que los países que han introducido la mayor protección jurídica para las personas LGBTI obtienen mejores resultados en términos de PIB per cápita.

d) Un estudio del Banco Mundial sobre el coste económico de la estigmatización y la exclusión de las personas LGBT[27] concluyó que la discriminación que sufre este grupo redunda en una menor productividad y rendimiento laborales, hace ineficientes las inversiones en capital humano debido a unos rendimientos más bajos de la educación y a la discriminación en los entornos educativos, ocasiona pérdida de producción como consecuencia de las disparidades en materia de salud relacionadas con la exclusión y genera costes para los servicios sociales y sanitarios derivados de la necesidad de atender los efectos de la exclusión.

19. En el ámbito de la discapacidad:

a) Las partes de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) —entre ellas, la UE y todos sus Estados miembros— se comprometen a adoptar todas las medidas efectivas y necesarias para promover, proteger y garantizar el ejercicio pleno, y en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las personas con discapacidad, a través de medidas y servicios de apoyo adecuados. Esto exige, además de medidas de lucha contra la discriminación, garantizar la autodeterminación de las personas con discapacidad, así como accesibilidad y ajustes razonables basados en el principio del diseño universal en todos los ámbitos de la vida, entre ellos los del empleo, la educación, la vida independiente, la formación y el acceso a bienes y servicios y su suministro.

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OCDE.
27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India.

b) En 2024 solo el 51,8 % de las personas con discapacidad tenían empleo, frente al 71,8 % de las personas sin discapacidad[28]. Para que las personas con discapacidad puedan elegir su profesión en las mismas condiciones que los demás, es necesario eliminar los obstáculos a su participación en el mercado de trabajo. Entre los obstáculos que afectan negativamente a la brecha de la discapacidad en el empleo cabe citar las ideas erróneas sobre el coste de la adaptación de los lugares de trabajo y de la realización de ajustes razonables. Otros obstáculos importantes para la participación en el mercado de trabajo hay que buscarlos en la falta de inclusividad y accesibilidad en la educación y formación (incluida la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional), en los procesos de selección y en la progresión laboral y profesional. Por otro lado, las mujeres con discapacidad no solo muestran menores tasas de actividad[29], sino también una representación desproporcionada en el empleo a tiempo parcial[30], a menudo no por elección propia, con un efecto negativo en su independencia económica. Las mujeres con discapacidad pueden correr un mayor riesgo de sufrir violencia, lo que a su vez también afecta negativamente a su autosuficiencia financiera e independencia económica.

c) Las medidas de ejecución, como las establecidas en el paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad que recientemente ha reforzado la Comisión, pueden garantizar la igualdad de acceso a puestos de trabajo sostenibles y de alta calidad en el mercado de trabajo abierto para las personas con discapacidad, contribuyendo con ello a su autonomía económica y su inclusión social; al mismo tiempo, permiten que los empleadores y las economías se beneficien de una reserva de talentos más amplia y diversa.

---

28 Véase la página web de Eurostat Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat.

29 Instituto Europeo de la Igualdad de Género, Índice de igualdad de género.

30 Eurofound. «Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper» [Cambios en los mercados laborales. Cómo evitar la inadecuación entre cualificaciones y empleos en tiempos de transición, documento de referencia], Dublín, 2023.

d) La Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 de la Comisión y la Comunicación sobre la mejora de esta Estrategia hasta 2030 tienen por objeto contribuir a la aplicación de la CDPD de las Naciones Unidas. La Estrategia hace hincapié en la necesidad de la igualdad de acceso a empleos de calidad, a la educación, a la vida independiente, a los bienes y servicios, y a la vida cultural, el deporte, los viajes y las actividades de ocio. Garantizar y mejorar la accesibilidad de la educación a todos los niveles, incluida la educación superior y la educación y formación profesionales a través de políticas inclusivas, formación del personal y servicios de apoyo sólidos[31] e intervenciones adaptadas, todo ello complementado con apoyo al emprendimiento social y programas específicos de transición a la vida laboral, puede ayudar a que las personas con discapacidad desarrollen todo su potencial y promover su participación en el mercado de trabajo en pie de igualdad.

e) Unas tecnologías asistenciales asequibles, entre ellas una IA inclusiva y fiable, pueden reforzar la independencia, facilitar la comunicación, mejorar la accesibilidad y promover la igualdad de oportunidades para la participación en la sociedad, en particular en la educación, el empleo y la vida comunitaria. Es fundamental garantizar que las herramientas tecnológicas y el entorno digital en su conjunto sean accesibles, asequibles e inclusivos, para fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las competencias digitales, el reciclaje profesional y la mejora de las capacidades. Es importante reconocer el riesgo de que la IA produzca efectos discriminatorios, incluso debido a sesgos en los datos de entrenamiento, y garantizar la protección y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en el desarrollo y el uso de la IA.

f) Garantizar los derechos de las personas con discapacidad les permite participar plenamente en la sociedad y facilita su aportación a las economías locales; por ejemplo, mediante la transición hacia una vida independiente y una toma de decisiones basada en los derechos.

---

[31] Comisión Europea, «Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment» [Estudio sobre desigualdades y discapacidad en la UE. Hacia un acceso justo e igualitario a la salud, la educación y el empleo], octubre de 2025.

20. En el ámbito de la lucha contra el racismo:

a) Como ha mostrado la investigación de la FRA, la persistencia del racismo afecta negativamente a todos los aspectos de la vida[32] y tiene importantes consecuencias sociales y económicas para las personas y los grupos expuestos a discriminación por motivos de origen racial o étnico. El trabajo de la FRA pone esto de relieve a través de sus estudios e informes sobre las personas afrodescendientes, los musulmanes, los judíos, la población gitana, los miembros de otras minorías étnicas o raciales y las personas de origen migrante, entre otros. Por ejemplo, las personas afrodescendientes tienen una mayor probabilidad de tener contratos temporales y trabajar en ocupaciones de baja cualificación. La tasa de sobrecualificación[33] de los afrodescendientes es más alta que la de la población general (46 % frente a 22 %). Los musulmanes, algunos de ellos con ascendencia de Oriente Próximo o África, sufren a menudo discriminación en la búsqueda de empleo (39 %) o en el lugar de trabajo (35 %). Es más, dos de cada cinco musulmanes (41 %) están sobrecualificados para su trabajo, frente al 22 % de la población general. La discriminación racial afecta de manera desproporcionada a las mujeres y a las niñas, que se enfrentan a una combinación de obstáculos de género y racialización, en aspectos como la educación, el empleo y el acceso a los servicios.

b) La Estrategia de Lucha contra el Racismo 2026-2030 de la Comisión reconoce la lucha contra el racismo estructural como una inversión estratégica en la competitividad de la Unión. Un estudio de la OCDE de 2025 estima que la discriminación racial supone a la UE una pérdida anual de PIB de hasta 12 700 millones EUR. Las consecuencias socioeconómicas de la discriminación racial abarcan desde un menor acceso al empleo hasta dificultades financieras, pasando por una exposición desproporcionadamente alta a la discriminación, con el resultado de unos niveles más bajos de seguridad económica para las personas afectadas.

---

[32] Véanse las páginas web de la FRA Muslims in Europe face ever more racism and discrimination, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent y Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward.

[33] Proporción de personas con educación superior empleadas en ocupaciones de cualificación baja o media.

c) Los estudiantes pertenecientes a minorías raciales o étnicas a menudo se enfrentan a un racismo que dificulta su éxito académico y la capacidad para desarrollar su potencial. Los obstáculos persisten en el mercado de trabajo: los solicitantes de empleo se encuentran con barreras en los procesos de selección, tanto de origen humano como mediadas por la tecnología; por ejemplo, por tener nombres que se perciben como extranjeros, por llevar ropa asociada a determinadas religiones o por tener otro color de piel. Los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas también se enfrentan a mayores obstáculos a la promoción profesional y a restricciones de acceso a las redes de influencia.

21. En el ámbito de la integración de la población gitana:

a) La población gitana sigue enfrentándose a unos índices de desventaja económica y exclusión social mucho más altos que la población general. Por ejemplo, las personas que son percibidas como gitanas o que, por sus nombres, se identifican como gitanas, se enfrentan a obstáculos a la hora de encontrar empleo. Adicionalmente, el 36 % de los gitanos declaran haber sufrido discriminación en la búsqueda de empleo. La encuesta de la FRA sobre la población gitana de 2024[34] indicaba que solo el 54 % de los gitanos de entre 20 y 64 años tenían un trabajo remunerado, un porcentaje significativamente inferior al de la población general de la UE (74 %). Además, solo el 38 % de las mujeres gitanas tenían un trabajo remunerado, frente al 69 % de los hombres gitanos.

b) Entre los obstáculos que dificultan el acceso al mercado de trabajo cabe citar el antigitanismo, una forma generalizada de racismo reconocida como causa profunda de discriminación y exclusión de los gitanos, que acarrea discriminación en los procesos de selección y en el lugar de trabajo, bajos niveles de educación y competencias básicas, y falta de acceso a programas públicos adaptados y apoyo.

---

[34] La encuesta abarcó diez Estados miembros de la UE (Bulgaria, Chequia, España, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Portugal y Rumanía) y tres países en vías de adhesión (Albania, Macedonia del Norte y Serbia), Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights.

c) El marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos insta a los Estados miembros a reducir a la mitad la brecha en la tasa de ninis[35] de esta comunidad, con el objetivo de situarla por debajo del 33 % para los jóvenes gitanos y de que al menos el 45 % de las mujeres gitanas tengan un trabajo remunerado de aquí a 2030. Aunque la tasa global ha mejorado, desde el 62 % en 2016 al 47 % en 2024, persiste una grave brecha de género: el 61 % de las mujeres gitanas jóvenes son ninis, frente al 33 % de los hombres gitanos jóvenes. Pueden ser necesarias políticas específicas para abordar los factores de género subyacentes en las tasas de ninis de las jóvenes gitanas, y que guardan relación con la discriminación, la pobreza y la norma de género.

d) La encuesta de la FRA sobre la población gitana de 2024 muestra que solo el 32 % de los gitanos de entre 20 y 24 años superan al menos la educación secundaria postobligatoria, muy por debajo del 84 % de la población general de la UE. La encuesta también muestra que los gitanos sufren una discriminación creciente en las interacciones con los centros de enseñanza. Es esencial reducir esa discriminación, así como las desigualdades educativas en general, y promover la igualdad de acceso a la educación superior y a la educación y formación profesionales para mejorar el acceso de los jóvenes gitanos al empleo cualificado y como vía para reforzar la base de competencias de Europa. Animar a los jóvenes gitanos a permanecer en el sistema educativo más allá de la escolarización obligatoria significa fomentar un clima de confianza y cooperación con los estudiantes gitanos y sus familias desde las primeras etapas de la educación. El marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos pretende aumentar el acceso de la población gitana a la educación, reducir al menos en un tercio la diferencia en las tasas de titulación entre los gitanos y la población general en la educación secundaria postobligatoria y aumentar hasta el 50 % la proporción de jóvenes gitanos que superan al menos la educación secundaria postobligatoria, de aquí a 2030.

---

[35] Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación.

22. En el ámbito de la lucha contra la discriminación por motivos de edad y el edadismo:

a) Los cambios demográficos en el conjunto de la Unión requieren la plena utilización del capital humano, en todas las cohortes de edad, para mantener el crecimiento económico y la competitividad. Aunque la diversidad generacional es un componente inherente de un mercado de trabajo resiliente, el edadismo sistémico y la discriminación por motivos de edad actúan como barreras a la productividad y la innovación; asimismo, figuran entre las principales causas de inactividad prematura en el mercado de trabajo entre los ciudadanos de más edad. La Directiva 2000/78/CE del Consejo es esencial para garantizar que el acceso al empleo, la formación profesional y la progresión profesional se basen en competencias objetivas y no en la edad cronológica. El edadismo puede concurrir con estereotipos de género y otras formas de discriminación, creando obstáculos agravados específicos para la contratación, la progresión profesional y la conservación de los puestos de trabajo a lo largo de toda la vida.

b) De acuerdo con los requisitos de proporcionalidad del artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, cualquier diferencia de trato por motivos de edad debe estar objetiva y razonablemente justificada por objetivos legítimos de empleo o del mercado de trabajo. Más allá del derecho fundamental a la igualdad de trato, promover unos entornos neutros en cuanto a la edad constituye una estrategia económica de alto rendimiento. Mediante la eliminación de los sesgos ligados a la edad en la selección, la retención y la progresión profesional del personal, y mediante la promoción del acceso al aprendizaje permanente y a oportunidades de reciclaje profesional y mejora de las capacidades, la UE puede optimizar la participación en el mercado de trabajo, mejorar la estabilidad institucional y asegurar la resiliencia económica a largo plazo necesaria para sostener un mercado único competitivo y con un alto nivel de empleo.

c) La participación en el mercado de trabajo de las personas mayores puede potenciarse aún más mediante medidas de gestión de la diversidad generacional en el trabajo, tales como fórmulas de trabajo flexible, medidas de salud y bienestar en el trabajo, adaptación de los lugares de trabajo, programas de tutoría y transferencia intergeneracional de conocimientos.

d) Además de adoptar medidas en lo que respecta al mercado de trabajo, es importante abordar la discriminación por motivos de edad y el edadismo en todos los demás ámbitos de la vida, velando por que las personas mayores puedan participar plenamente en la sociedad y la economía y contribuir a ellas, mediante la prolongación de su actividad económica, una mayor participación social, el voluntariado y el aprendizaje intergeneracional. El envejecimiento de la población tiene efectos más allá del empleo; por ejemplo, eleva la demanda de servicios sociales y de asistencia sanitaria asequibles y accesibles de apoyo a la vida independiente. Los distintos grupos experimentan estas cuestiones de manera diferente. Por ejemplo, en general las mujeres viven más que los hombres, por lo que tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con la edad, y por ello también necesitan mayores cuidados de larga duración durante la vejez.

CONSIDERANDO QUE:

23. Abordar las desigualdades, incluidas las cuestiones expuestas, puede tener un impacto importante y significativo en la Unión y en las vidas y el bienestar de sus ciudadanos; asimismo, puede impulsar la competitividad de la Unión, ser un factor de crecimiento económico sostenible, preservar el modelo social europeo y poner en práctica los valores de la Unión.

24. Las presentes Conclusiones se basan en trabajos anteriores y en los compromisos políticos manifestados por el Consejo, la Comisión, el Parlamento Europeo y las partes interesadas en este ámbito, en particular en los documentos que se enumeran en el anexo.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROS, de acuerdo con sus competencias y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales, a:

25. Luchar contra los estereotipos de género y la segregación por motivos de género en todos los ámbitos de la sociedad y la economía, a fin de promover la igualdad de género, la cohesión social y el crecimiento económico, en particular mediante medidas de empoderamiento para que todas las mujeres y niñas participen de manera plena, igualitaria y significativa en la educación, la formación, el empleo, las actividades culturales, la política y la vida pública.

26. Continuar aplicando sus estrategias o planes de acción nacionales de promoción de la igualdad y la no discriminación.

27. Apoyar medidas para promover el espíritu empresarial, la propiedad empresarial y una mayor igualdad en el acceso a los recursos financieros por parte de las mujeres, entre otras cosas a través de programas específicos de tutoría y aprendizaje entre iguales. Promover la igualdad de género en el acceso a la financiación y las oportunidades económicas, prestando especial atención a los sectores de alto crecimiento, como las disciplinas STEM, la IA y las tecnologías digitales y ecológicas, así como a la agricultura sostenible y el emprendimiento rural, en particular mediante medidas dirigidas a eliminar el sesgo de género en las decisiones de inversión y medidas de apoyo a las empresas emergentes lideradas por mujeres. Fomentar asociaciones con entidades financieras, como bancos y fondos de inversión, y prestar apoyo a la formación de su personal en cuestiones de sesgo y discriminación de género.

28. Reforzar las políticas dirigidas a corregir la brecha digital de género, fomentando el emprendimiento y el liderazgo digitales, y combatiendo las causas profundas de dicha brecha.

29. Reforzar las políticas dirigidas a corregir la brecha de género en el empleo, reducir la segregación profesional de género horizontal y vertical y prevenir el trabajo a tiempo parcial involuntario; y adoptar medidas para eliminar los estereotipos de género en la educación, la formación y el empleo, en particular en las culturas laborales. Dar apoyo a medidas para promover la igualdad en la progresión profesional y la igualdad de representación en los puestos de responsabilidad, en particular en los consejos de administración de las empresas. Dar apoyo a los servicios públicos de empleo nacionales y a las organizaciones de la sociedad civil en su labor de mejora de la igualdad de acceso de las mujeres al empleo.

30. Adoptar medidas, cuando proceda y con arreglo a las circunstancias nacionales, para identificar y abordar los desincentivos financieros para acceder a un empleo o mantenerlo derivados de obstáculos estructurales tales como el diseño de los sistemas de prestaciones sociales, en particular para los segundos trabajadores[36] y las familias monoparentales.

31. Respaldar medidas para prevenir y combatir la discriminación por motivos de género en la vida laboral, incluida la discriminación relacionada con el embarazo y con las tareas asistenciales y de apoyo no remuneradas.

32. Reforzar las políticas dirigidas a colmar las brechas salarial y de pensiones entre hombres y mujeres y a garantizar que se cumpla el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor; en particular mediante la identificación de las causas profundas de estas brechas, como la infravaloración sistémica del trabajo en sectores y ocupaciones en los que las mujeres están sobrerrepresentadas, y mediante la respuesta a esas causas a través de medidas específicas destinadas a salvaguardar la autosuficiencia financiera y la independencia económica de las mujeres a lo largo de toda la vida.

---

[36] Un segundo trabajador es una persona que trabaja pero que gana menos que su pareja.

33. Reforzar la economía de la prestación de cuidados, en particular garantizando una remuneración justa y unas buenas condiciones de trabajo en el sector asistencial, así como fórmulas de trabajo flexible. Promover el reparto equitativo de las responsabilidades asistenciales y de apoyo entre mujeres y hombres mediante medidas coherentes con el Derecho de la Unión y los sistemas nacionales aplicables, incluida, en su caso, la provisión de permisos de maternidad, paternidad o parentales específicos e intransferibles, y animando a los hombres y a los padres a asumir responsabilidades asistenciales y de apoyo. Apoyar el acceso a servicios de educación y cuidados de primera infancia[37] y a servicios e infraestructuras de cuidados y apoyo de larga duración que tengan buena disponibilidad, accesibilidad, asequibilidad y calidad.

34. Adoptar medidas pertinentes para apoyar a las organizaciones y empresas en sus esfuerzos por aplicar medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional y por adoptar políticas favorables a las familias en el entorno de trabajo, para todos los cuidadores, con una perspectiva extendida a todo el ciclo vital y prestando especial atención a la maternidad, la paternidad y la crianza, así como a quienes cuidan de mayores u otras personas dependientes.

35. Fomentar que cada persona tome decisiones educativas y profesionales sin sesgos ni estereotipos de género, en especial con vistas a aumentar la participación de las mujeres y las niñas en las disciplinas STEM, así como atraer a más hombres y niños hacia los sectores asistenciales y de apoyo, y a las ocupaciones HEAL. Invertir en educación y formación para impulsar la alfabetización y las competencias financieras y digitales a lo largo de toda la vida, especialmente entre las mujeres y las niñas, y fomentar el interés, la confianza y la competencia en los ámbitos STEM y el emprendimiento desde una edad temprana, en particular a través de enfoques STEAM[38] inclusivos e interdisciplinarios que conecten la ciencia y la tecnología con las artes, el sector del diseño y las humanidades, y con los retos de la sociedad. Promover la igualdad de acceso a oportunidades inclusivas de mejora de las capacidades y reciclaje profesional relacionadas con las transiciones ecológica y digital, en particular para los grupos infrarrepresentados y marginados.

---

[37] Inclusive en consonancia con los objetivos de Barcelona para 2030.

[38] Ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas, por sus siglas en inglés (también denominado CTIAM).

36. Cuando proceda, de conformidad con los sistemas nacionales de recogida de datos y respetando el principio de autoidentificación, las salvaguardias aplicables y las normas de protección de datos y de la intimidad, mejorar la recogida, el análisis y el uso de datos desagregados sobre igualdad, así como de datos sobre el mercado de trabajo, a escala nacional, regional y local, incorporando también cuando proceda una perspectiva interseccional. Proseguir los esfuerzos para garantizar que los datos que se recopilan y utilizan, en las diferentes fuentes de datos, sean lo más precisos, exhaustivos, comparables y accesibles que sea posible, dando a conocer y utilizando las fuentes existentes de datos sobre igualdad, incluidos los datos administrativos, y analizado si existen vacíos, de acuerdo con las necesidades nacionales.

37. Respaldar la investigación y la recogida de datos sobre cuestiones de igualdad capaces de responder a las cuestiones de género, con vistas a detectar y prevenir resultados discriminatorios en el diseño, el desarrollo, la implantación y el uso de algoritmos y sistemas de IA, también en tareas de gestión.

38. Promover la adopción de una IA centrada en el ser humano, accesible y fiable, garantizando a la vez unas salvaguardias adecuadas, transparencia y supervisión humana, así como un elevado nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales consagrados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en especial en los ámbitos del trabajo y del acceso y disfrute de servicios públicos esenciales, de acuerdo con el Reglamento de Inteligencia Artificial de la UE.

39. Promover el cumplimiento efectivo de la legislación en materia de no discriminación e igualdad de género, en particular mediante sanciones y recursos adecuados, con el fin de prevenir la discriminación, atajar sus consecuencias y generar beneficios para la economía.

40. Instar a las autoridades nacionales, regionales y locales a que integren la inclusión y la no discriminación en sus estrategias empresariales y de atracción de talento, con el fin de respaldar tanto los ecosistemas locales de innovación como la igualdad, promoviendo al mismo tiempo la cohesión territorial, en particular en las regiones remotas.

41. Mejorar la participación de las personas de origen migrante en el mercado de trabajo, en particular ofreciendo asesoramiento profesional y tutoría, mejorando el reconocimiento de las cualificaciones y competencias adquiridas fuera de la UE y prestando apoyo al papel de los empleadores en la integración económica de los extranjeros.

42. Seguir trabajando en el marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos, con vistas a reducir a la mitad la tasa de ninis y la brecha de género en el empleo entre mujeres y hombres gitanos para el año 2030, en particular adoptando medidas para mejorar la inclusión social, así como el acceso a la educación y las oportunidades de empleo para las mujeres y los jóvenes gitanos; por ejemplo, mediante políticas activas del mercado de trabajo adaptadas, conforme a la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana.

43. Continuar ejecutando la Garantía Juvenil, para garantizar que todos los jóvenes menores de 30 años reciban una oferta de empleo, educación continua, formación como aprendices o un período de prácticas de buena calidad en los cuatro meses siguientes a la finalización de sus estudios formales o de quedar desempleados, prestando especial atención a los jóvenes con bajo nivel de estudios, a los jóvenes de origen migrante o pertenecientes a minorías, a los jóvenes gitanos, a los jóvenes que sufren exclusión social y a los jóvenes con discapacidad.

44. Mejorar la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad, en especial las mujeres, mediante, por ejemplo, la promoción de entornos de trabajo y espacios públicos accesibles, el apoyo en el empleo y la posibilitación de la progresión profesional a través de una educación accesible e inclusiva y de la provisión de ajustes razonables, facilitando y respaldando también de este modo la transición desde entornos protegidos al mercado de trabajo abierto. Respaldar medidas que promuevan el espíritu emprendedor de las personas con discapacidad.

45. Mejorar la inclusión económica y social de las personas mayores mediante el apoyo a su participación en la sociedad y en el mercado de trabajo y mediante la integración de la edad en las políticas, así como a través de servicios de asistencia sanitaria y social accesibles y asequibles. Adoptar medidas que les aseguren oportunidades de aprendizaje accesibles y asequibles, junto con oportunidades culturales, de ocio y de participación cívica, de modo que las personas mayores puedan desarrollar y dar uso a sus capacidades, y mantener su autonomía como contribuyentes activas a la sociedad.

46. Seguir compartiendo las mejores prácticas entre los Estados miembros para lograr avances en la resiliencia económica a través de la promoción de la inclusión y la equidad en el mercado de trabajo, reconociendo que esta es una inversión estratégica a largo plazo en el futuro de Europa.

47. Redoblar los esfuerzos para garantizar la igualdad efectiva de acceso a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, para todos.

48. Promover el desarrollo de módulos de estudio dedicados a la igualdad, la diversidad y la inclusión, en el contexto de los estudios de ciencias empresariales y economía a diferentes niveles educativos, en particular con vistas a reforzar la capacidad de las empresas y de otras organizaciones del sector privado en estos ámbitos.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA Y A LOS ESTADOS MIEMBROS, de acuerdo con sus competencias respectivas y respetando el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales, a:

49. Adoptar medidas, en consonancia con los valores consagrados en el artículo 2 del TUE, y teniendo en cuenta el artículo 19 del TFUE y el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, para garantizar la aplicación efectiva y coherente del acervo de la Unión en los ámbitos del empleo, la igualdad, la igualdad de género y la discapacidad.

50. Adoptar medidas para garantizar una protección frente a todas las formas de discriminación y en todos los ámbitos de la sociedad, con el objetivo de defender los derechos humanos y las libertades fundamentales y de reducir los obstáculos a la participación.

51. Respaldar la aplicación de las acciones e iniciativas que se establecen en el paquete sobre el empleo de las personas con discapacidad, con el fin de promover el empleo de las personas con discapacidad y combatir los estereotipos.

52. Promover la inclusión y la igualdad, incluida la igualdad de género, en todas las políticas de emprendimiento y en todos los sectores, en particular mediante el fomento de programas de tutoría inclusivos y el apoyo al emprendimiento social, y valorar la financiación específica del emprendimiento entre los grupos marginados e infrarrepresentados, como las mujeres, las personas con discapacidad, las personas LGBTI, las personas de origen migrante y las personas pertenecientes a minorías nacionales, étnicas o raciales.

53. Con el fin de seguir reforzando el vínculo entre igualdad y competitividad, promover la integración de la igualdad —especialmente la integración de perspectivas de género, discapacidad y edad— en las políticas económicas, sobre consumidores, sociales y digitales a escala nacional y de la Unión, así como en los mecanismos clave de coordinación de las políticas económicas y sociales, como el Semestre Europeo.

54. Seguir promoviendo y apoyando la Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad y las actividades pertinentes a escala nacional con el fin de ayudar a las organizaciones de los sectores público y privado, así como a las organizaciones de la sociedad civil de la UE, a diseñar y aplicar políticas eficaces de diversidad e inclusión, y también seguir promoviendo acciones destinadas a promover un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de decisión.

55. Apoyar, en consonancia con las Directivas relativas a los organismos de igualdad (UE) 2024/1499 y (UE) 2024/1500, la labor independiente de los organismos de igualdad en la promoción y la aplicación de la igualdad de trato, lo que incluye la asistencia a las víctimas de discriminación, el seguimiento y la elaboración de informes sobre la discriminación, la sensibilización sobre los derechos y obligaciones, la actuación en procedimientos judiciales de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, y la formulación de recomendaciones sobre cuestiones relacionadas con la discriminación.

56. Promover medidas específicas que animen a los empleadores de los sectores público y privado a promover la igualdad de oportunidades en la contratación de mujeres y grupos infrarrepresentados, en particular mediante el desarrollo de herramientas y directrices específicas accesibles e inclusivas, teniendo en cuenta las necesidades y capacidades específicas de las pymes. Adoptar medidas para incrementar la diversidad de la mano de obra; por ejemplo, mediante campañas de sensibilización sobre sesgos, estereotipos y prejuicios inconscientes, mediante una educación y prácticas de selección de personal inclusivas y accesibles, así como mediante formación y mejora de las capacidades a lo largo de toda la vida, e impulsando la elaboración de códigos de conducta para el empleo en el sector privado.

57. Apoyar medidas de prevención y lucha contra todas las formas de violencia de género, incluida la violencia de género facilitada por la tecnología, así como medidas dirigidas a abordar y eliminar el acoso en el mundo del trabajo, incluido el acoso sexual, mediante medidas legislativas, políticas y de sensibilización.

58. Apoyar medidas de prevención y lucha contra el odio, las amenazas y la violencia contra personas y grupos en riesgo de discriminación, con el fin de eliminar obstáculos para que estas personas participen plenamente en todos los ámbitos de la vida, incluida la ejecución de acciones estratégicas y dirigidas para luchar contra la discriminación y fomentar la igualdad.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

59. Presente una propuesta de Pacto Europeo de Cuidados que reconozca tanto el trabajo de prestación de cuidados y apoyo remunerado como el no remunerado, promueva el empoderamiento económico de las mujeres, anime a los hombres a asumir una proporción equitativa de los cuidados, combata los estereotipos de género y establezca un amplio conjunto de recomendaciones para abordar los retos del sector asistencial, centrándose en particular en la igualdad de género y en aumentar y prestar apoyo a quienes trabajan en este ámbito.

60. Refuerce la coordinación y las sinergias entre todos los programas pertinentes financiados por la UE, para crear vías más claras de apoyo a las mujeres y promover la igualdad de género en la innovación y el emprendimiento.

61. Siga trabajando para integrar de manera eficaz consideraciones relativas a la lucha contra la discriminación en las políticas de la UE y apoye la lucha contra todas las formas de discriminación a nivel nacional, regional y local, inclusive, en su caso, mediante el apoyo a las partes interesadas pertinentes, entre ellas las organizaciones de la sociedad civil.

62. Promueva la recogida, el análisis y el uso de datos desagregados sobre igualdad, incluidos, cuando proceda, datos sobre discriminación interseccional, con arreglo a los marcos nacionales, como herramienta eficaz para abordar la desigualdad y todas las formas de discriminación, en particular mediante la prestación de asistencia técnica y la preparación de orientaciones de la Comisión en este ámbito.

63. Mejore el seguimiento del coste socioeconómico de la discriminación y de los obstáculos a los que se enfrentan grupos específicos en alto riesgo de discriminación, también desde una perspectiva interseccional, apoyándose en los datos y los estudios disponibles de los organismos y agencias con relevancia en este ámbito.

64. Realice el seguimiento de la aplicación de las estrategias de la Unión de la Igualdad y presente informes al respecto.

65. Realice el seguimiento y evalúe el impacto de los sistemas de IA en el mercado de trabajo desde una perspectiva de igualdad, con el fin de determinar dónde y de qué manera la IA podría afectar más a determinados sectores, grupos sociales o tipos de ocupación que a otros, en particular a través de su impacto en la remuneración, las condiciones de trabajo, la progresión profesional, el acceso a oportunidades de formación y la posible pérdida de puestos de trabajo para diferentes grupos. Evalúe periódicamente las áreas de riesgo y de oportunidad en lo tocante al impacto de los sistemas de IA en la igualdad, incluida la igualdad de género, apoyándose en los conocimientos especializados de la Oficina Europea de Inteligencia Artificial y sobre la base de los estudios de las agencias de la UE.

66. Continúe siguiendo la evolución de las brechas de género en el empleo, los salarios y las pensiones, así como de la brecha de la discapacidad en el empleo, y preste asistencia a los Estados miembros por medio de apoyo técnico, datos y análisis.

67. A la luz del respaldo unánime de los Estados miembros a la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género asociada a la Hoja de Ruta sobre los Derechos de la Mujer de la Comisión, trabaje para aplicar dichos principios, en particular adoptando las siguientes medidas previstas en la Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030:

a) adoptar un plan de acción sobre las mujeres en la investigación, la innovación y las empresas emergentes, y continuar con la aplicación de la agenda política del Espacio Europeo de Investigación para 2025-2027;

b) ampliar los objetivos de financiación con perspectiva de género;

c) mejorar el acceso a la financiación de las mujeres empresarias en la UE;

d) mejorar el equilibrio de género en el sector financiero en colaboración con el Grupo Banco Europeo de Inversiones; y

e) proseguir los esfuerzos para atraer y motivar a más mujeres y niñas para que emprendan estudios de STEM y desarrollen carreras profesionales en este ámbito, así como para animar activamente a más hombres y niños a que desarrollen carreras profesionales en ocupaciones HEAL y en otras profesiones asistenciales.

68. Elabore orientaciones sobre prácticas inclusivas de selección de personal en colaboración con la Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad, tal como se indica en la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ+, la Estrategia de Lucha contra el Racismo y la Estrategia para la Igualdad de Género, y también con vistas a respaldar la aplicación de la Comunicación «Reforzando la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad hasta 2030».

69. Siga prestando apoyo, también financiero, a los Estados miembros para proyectos centrados en la recogida y el uso de datos sobre igualdad y en la promoción de la igualdad (incluida la igualdad de género), la inclusión y la diversidad en el empleo y el sector empresarial.

Referencias

1. Documentos interinstitucionales de la UE

Eurostat y Comisión Europea, «Employment gaps for women & people with disabilities» [Brechas laborales de las mujeres y las personas con discapacidad], 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat.

2. Tratados y legislación de la UE

Tratado de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007, versión consolidada (DO C 202 de 7.6.2016, pp. 13-46).

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 13 de diciembre de 2007, versión consolidada (DO C 202 de 7.6.2016, pp. 47-360).

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2016/C 202/02).

Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial).

Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

Directiva (UE) 2024/1499 del Consejo, de 7 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.

3. Consejo de la Unión Europea

Recomendación del Consejo, de 9 de marzo de 2026, sobre el capital humano en la Unión Europea (C/2026/1687).

Resolución del Consejo del 29 de junio de 2026 relativa al segundo ciclo del marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación (2026-2030) (C/2026/3720).

Recomendación del Consejo, de 24 de junio de 2025, sobre los objetivos de actuación del Espacio Europeo de Investigación para 2025-2027 (C/2025/3593).

Recomendación del Consejo, de 30 de octubre de 2020, relativa a un puente hacia el empleo: refuerzo de la Garantía Juvenil que sustituye la Recomendación del Consejo, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil (2020/C 372/01).

Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01).

Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2022/C 476/01).

Recomendación del Consejo, de 12 de marzo de 2021, sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana (2021/C 93/01).

Recomendación del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea [(UE) 2021/1004].

Conclusiones del Consejo sobre la prevención y la lucha contra la ciberviolencia contra las niñas (11254/26).

Conclusiones del Consejo sobre las prioridades de la UE para 2026 en los foros de las Naciones Unidas sobre derechos humanos (5835/26).

Conclusiones del Consejo sobre el fomento de la igualdad de género en la era digital impulsada por la inteligencia artificial: sexta revisión horizontal de la aplicación por los Estados miembros y las instituciones de la UE de la Plataforma de Acción de Pekín (9984/25).

Conclusiones del Consejo sobre apoyar a las personas mayores a alcanzar su pleno potencial en el mercado laboral y en la sociedad (10610/25).

Conclusiones del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, relativas a los programas de actuación europeos e internacionales sobre la infancia, la juventud y los derechos de la infancia (C/2024/3528).

Conclusiones del Consejo tituladas «Escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: movilizar el potencial de trabajo desaprovechado en la Unión Europea» (16556/24).

Conclusiones del Consejo sobre el fomento de la inclusión de las personas con discapacidad mediante el empleo, los ajustes razonables y la readaptación (16543/24).

Conclusiones del Consejo sobre el empoderamiento económico y la independencia financiera de las mujeres como vía hacia una igualdad de género efectiva (9752/24).

Conclusiones del Consejo sobre la transición de los sistemas de cuidados a lo largo de la vida hacia unos modelos de asistencia holísticos, centrados en las personas, basados en la comunidad y con perspectiva de género (16094/23).

Conclusiones del Consejo sobre la integración del envejecimiento en las políticas públicas (6976/21).

Conclusiones del Consejo tituladas «Respuesta a la Lista de medidas de la Comisión para promover la igualdad de las personas LGBTI» (10417/16).

4. Comisión Europea

Estrategia para la Igualdad de Género 2026-2030, COM(2026) 113 final.

Estrategia de Lucha contra el Racismo 2026-2030, COM(2026) 12 final.

Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ+ 2026-2030, COM(2025) 725 final.

Comunicación «Reforzando la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad hasta 2030», COM(2026) 541 final.

Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer [6756/25, referencia de la Comisión: COM(2025) 97 final].

The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation [Nuevo marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos], SWD(2020) 530 final.

Estrategia de la UE de lucha contra el antisemitismo y apoyo a la vida judía (2021-2030), COM(2021) 615 final.

Romper el ciclo de la pobreza infantil: reforzar la Garantía Infantil Europea, COM(2026) 539 final.

Estrategia sobre Equidad Intergeneracional, COM(2026) 110 final.

«The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report» [La brecha de género en materia de inversión que afecta tanto a las empresas dirigidas por mujeres como a los fondos de inversión dirigidos por mujeres], Comisión Europea: Agencia Ejecutiva para el Consejo Europeo de Innovación y las Pymes, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 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» [Estudio sobre desigualdades y discapacidad en la UE. Hacia un acceso justo e igualitario a la salud, la educación y el empleo], octubre de 2025.

Una Brújula para la Competitividad de la UE, COM(2025) 30 final, Brújula para la Competitividad - Comisión Europea, 2025.

La Unión de las Competencias, COM(2025) 90 final.

«Draghi Report: A competitiveness strategy for Europe» [Informe Dragi: Una estrategia de competitividad para Europa], 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, «Employment and social developments in Europe 2025» [Evolución del empleo y de la situación social en Europa 2025], 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984.

Una Estrategia Europea de Cuidados para quienes prestan cuidados y quienes los reciben, 2022.

Pilar europeo de derechos sociales, 2017.

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, COM(2021) 102 final.

Communication on the European Pillar of Social Rights of 22 July 2026 [Comunicación sobre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales de 22 de julio de 2026], COM(2026) 650 final.

Decisión de la Comisión, de 24 de enero de 2024, por la que se crea la Oficina Europea de Inteligencia Artificial (C/2024/390).

5. Eurobarómetro

Eurobarómetro, «Discrimination in the European Union» [Discriminación en la Unión Europea], 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972.

6. Eurostat

Eurostat, «Gender statistics» [Estadísticas de género], 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics.

Eurostat, «Gender pension Gap» [La brecha de género en las pensiones], 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» [Balance de situación: Nuevas experiencias en la aplicación y eficacia de la transparencia retributiva de género], 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» [Los cuidados no remunerados en la UE], 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu.

Eurofound, «Advancing towards a care society: addressing the gender care gap», 2025 [existe versión en español, «Avances hacia una sociedad asistencial: abordar la brecha de género en las responsabilidades asistenciales», https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-10-2026-0190_ES.html].

Eurofound, «European Working Conditions Survey 2024:Overview report» [Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo 2024: Informe general], Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2026.

Eurofound, «Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition» [Cambios en los mercados laborales. Cómo evitar la inadecuación entre cualificaciones y empleos en tiempos de transición], 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound.

8. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

EIGE, «Economic Benefits of Gender Equality in the European Union» [Beneficios económicos de la igualdad de género en la Unión Europea], 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» [Encuesta CARE 2024 – Segunda oleada: Encuesta de panel en línea sobre las brechas de género en los cuidados no remunerados y en las actividades individuales y sociales], 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

EIGE, «Equality Index» [Índice de igualdad], 2025, https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025.

9. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)

FRA, «Muslims in Europe face ever more racism and discrimination» [Los musulmanes en Europa sufren cada vez más racismo y discriminación], 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» [Ser negro en la UE: Experiencias de afrodescendientes], 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu.

FRA, «EU LGBTIQ Survey III» [Encuesta de la UE sobre las personas LGBTIQ III], 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, «Roma survey 2024» [Encuesta sobre la población gitana 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» [Seguimiento y registro del antisemitismo en la UE: Situación y perspectiva], 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights.

10. Banco Europeo de Inversiones (BEI)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense [Apoyar a las mujeres empresarias: resultados basados en encuestas que demuestran por qué dicho apoyo tiene sentido], 2021, 2019

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

11. Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE)

OCDE (2015), «In It Together: Why Less Inequality Benefits All», OECD Publishing, París, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OCDE, «Combatting Discrimination in the European Union», 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en.

OCDE, «Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion», 2020, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OCDE.

OCDE, «Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators», 2019, https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

OCDE, «Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential», OECD Social, Employment and Migration Working Papers n.º 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en.

OCDE, 2024, «Education at a Glance 2024: OECD Indicators», OECD Publishing, París, 2024, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en.

12. Grupo Banco Mundial

Grupo Banco Mundial, «The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India» [El coste económico de la estigmatización y la exclusión de las personas LGBT: Caso de estudio de la India], 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India.

13. Naciones Unidas

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), 2006.

Convención sobre los Derechos del Niño (CDN), 1990.

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 1965.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979.

Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (Agenda de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres), 1995.

Convenio sobre la violencia y el acoso (n.º 190) (OIT), 2019.

14. Otras fuentes

Open for Business, «The 2025 Open for Business City Ratings» [Índice de ciudades de Open for Business 2025], 2025, Open for Business City Ratings.

S&P Global, «#ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability» [#ChangePays: Aunque continúan infrarrepresentadas, las mujeres en puestos de alta dirección impulsan la rentabilidad], 2019, S&P Global.