Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 19. listopada 2026.
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

ISHOD POSTUPAKA

Od:	Glavno tajništvo Vijeća
Za:	Delegacije
Br. preth. dok.:	14386/26
Predmet:	Zaključci Vijeća o ravnopravnosti kao pokretaču gospodarskog rasta i konkurentnosti u EU-u

Za delegacije se u Prilogu nalaze zaključci Vijeća o navedenom predmetu, koje je Vijeće EPSCO odobrilo na sastanku 19. listopada 2026.[1]

[1] U tekst su uneseni manji urednički ispravci.

PRILOG

Zaključci Vijeća o
ravnopravnosti kao pokretaču gospodarskog rasta i konkurentnosti u EU-u

PODSJEĆAJUĆI NA SLJEDEĆE:

1. Ravnopravnost i nediskriminacija temeljne su vrijednosti Europske unije koje su sadržane u Ugovorima Europske unije i Povelji Europske unije o temeljnim pravima.

2. U okviru svojeg već navedenog cilja izgradnje Unije ravnopravnosti Komisija je izradila strategije za borbu protiv diskriminacije, uklanjanje prepreka sudjelovanju te poticanje ravnopravnosti i uključenosti. EU je donio i sveobuhvatan okvir zakonodavnih akata kojima se promiče ravnopravnost i zabranjuje diskriminacija.

3. Načela jednakih mogućnosti, rodne ravnopravnosti, sprečavanja siromaštva i socijalne isključenosti, uključivanja osoba s invaliditetom te kvalitetnog i cjenovno pristupačnog ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (RPOO) u europskom su stupu socijalnih prava i povezanom akcijskom planu utvrđena kao temelji konkurentnosti te održivog i uključivog modela rasta. U Komunikaciji Komisije o europskom stupu socijalnih prava od 22. srpnja 2026. nejednakosti, pravednost i jednake mogućnosti utvrđene su kao prioritetn**a** područj**a** za daljnje djelovanje te je istaknuto da trajne nejednakosti predstavljaju strukturne prepreke koheziji, otpornosti, inovacijama i konkurentnosti Unije.

4. U Komisijinoj strategiji za borbu protiv siromaštva i ojačanom Europskom jamstvu za djecu naglašava se da je trošak nedjelovanja kada je riječ o borbi protiv siromaštva znatan i višedimenzionalan. Siromaštvo ugrožava socijalnu koheziju, dobrobit djece i jednake mogućnosti, oslabljuje demokraciju i koči gospodarski potencijal Europe. Pridonosi i međugeneracijskom prijenosu nepovoljnog položaja. Zbog predrasuda i stigmatizacije određene skupine mogu biti u nepovoljnom položaju od samog početka i tijekom cijelog života. Žene, djeca i skupine u ranjivom položaju izloženiji su riziku od siromaštva ili socijalne isključenosti od drugih.

5. U Komisijinoj Strategiji za jačanje primjene Povelje Europske unije o temeljnim pravima za razdoblje 2020. – 2030. ponovno se izražava predanost osiguravanju toga da institucije Unije i države članice primjenjuju Povelju u njezinu punom opsegu.

6. U Komisijinu Kompasu konkurentnosti za EU, Komunikaciji o Uniji vještina i Planu za kvalitetna radna mjesta (kojim se utire put predstojećem Aktu o kvalitetnim radnim mjestima) naglašava se da su konkurentska prednost Europe njezini građani. U Kompasu konkurentnosti napominje se da je bitno stvoriti uvjete u kojima svi imaju jednake izglede za uspjeh. U njemu se prepoznaju višestruke i različite prepreke s kojima se, kada ulaze na tržište rada ili ostaju na njemu, suočavaju žene, mladi i stariji građani koji žele ostati ekonomski aktivni te osobe s invaliditetom i druge nedovoljno zastupljene skupine.

7. U Izvješću na visokoj razini o budućnosti jedinstvenog tržišta Enrica Lette i Izvješću o europskoj konkurentnosti Marija Draghija ističe se da europski društveni temelji, njezina baza vještina i uključivanje svih talenata sve više oblikuju gospodarsku snagu Europe. U Draghijevu izvješću naglašava se da se napori EU-a da ojača svoju konkurentsku prednost trebaju voditi europskim vrijednostima, koje bi trebalo dodatno ojačati njegovim djelovanjem. Napominjući da stalna diskriminacija s kojom se suočavaju određene skupine zbog roda, invaliditeta, etničke pripadnosti ili drugih čimbenika otežava njihovo potpuno sudjelovanje na jedinstvenom tržištu i ugrožava obećanje pružanja prilike svima, u Lettinu izvješću poziva se na ciljane mjere, nova financijska sredstva i pomno praćenje kako bi se uklonile sustavne prepreke. Plan „Jedna Europa, jedno tržište", koji su potpisali Vijeće, Europska komisija i Europski parlament, pruža nacrt za postizanje odlučnog napretka u jačanju europske konkurentnosti.

PREPOZNAJUĆI SLJEDEĆE:

8. Jačanje konkurentnosti, održivosti i produktivnosti ključno je za gospodarske izglede Europske unije.

9. Rezultati izvješća naslovljenog „Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2025.[2]" pokazuju da je oko 51 milijun radno sposobnih osoba i dalje izvan tržišta rada, uključujući oko 32 milijuna žena.

10. Diskriminacija i nejednakosti, uključujući rodne nejednakosti, i dalje predstavljaju strukturne prepreke potpunom, ravnopravnom i značajnom sudjelovanju na tržištu rada. Iskorištavanje potencijala cjelokupnog stanovništva, među ostalim osiguravanjem toga da svi imaju jednake mogućnosti potpunog sudjelovanja u gospodarskom, političkom, kulturnom i društvenom životu, doprinijet će izgradnji konkurentnijeg, uključivijeg i povezanijeg društva, čime će se ojačati demokratska otpornost.

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion (Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2025. – Zapošljavanje, socijalna pitanja i uključenost).

Ravnopravnost kao pokretač konkurentnosti

11. Nediskriminacija i ravnopravnost, uključujući rodnu ravnopravnost, ključne su za ostvarivanje i zaštitu svih ljudskih prava i temeljnih sloboda, a ujedno su bitni gospodarski čimbenici koji izravno doprinose većem sudjelovanju na tržištu rada, produktivnosti i inovacijama. Kada se ljudi suočavaju s preprekama zapošljavanju, vodstvu, poduzetništvu ili razvoju vještina, gospodarstva ne uspijevaju u potpunosti iskoristiti raspoloživi ljudski kapital. Poticanjem raznolike radne snage i osiguravanjem toga da svi imaju jednake mogućnosti za razvoj vještina i ostvarivanje svojeg potencijala, Europska unija pretvara svoje vrijednosti u konkurentsku prednost.

12. U skladu s Poveljom o temeljnim pravima, posebno člankom 21., zabranjuje se svaka diskriminacija na bilo kojoj osnovi kao što je spol, rasa, boja kože, etničko ili socijalno podrijetlo, genetske osobine, jezik, religija ili uvjerenje, političko ili bilo kakvo drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, invaliditet, dob ili spolna orijentacija. Sud Europske unije ujedno je utvrdio sudsku praksu kojom se tumače te osnove za diskriminaciju. Vijeće je često ustvrdilo da postoji diskriminacija, kao i različite osnove zbog kojih se ona može doživjeti, uključujući značajke obuhvaćene tim osnovama. Osim toga, Agencija Europske unije za temeljna prava, Europski institut za ravnopravnost spolova, Europski gospodarski i socijalni odbor, Europski odbor regija i Eurofound primili su na znanje ili dokumentirali postojanje diskriminacije u EU-u na tim osnovama, uključujući diskriminaciju na temelju značajki kao što je rodni identitet.

13. OECD[3] je pokazao da diskriminacija na temelju etničke pripadnosti, rase, vjere, invaliditeta, dobi, seksualne orijentacije i rodnog identiteta uzrokuje znatne osobne, društvene i gospodarske troškove te ometa jednake mogućnosti, među ostalim:

(a) slabljenjem gospodarskog potencijala i socijalne kohezije negativnim utjecajem na zapošljavanje, dohodak, stupanj obrazovanja, političko i građansko sudjelovanje i zdravlje[4] te

(b) uzrokovanjem izazova za državu koji proizlaze iz povećanih javnih rashoda, među ostalim za pružanje usluga kao što su zdravstvena skrb, dugotrajna skrb i socijalna potpora, te izgubljenih prihoda koji proizlaze iz multiplikacijskog učinka nižih plaća na potrošnju i porezne prihode.

14. S druge strane, promicanjem ravnopravnosti jača se socijalna kohezija i istodobno stvaraju gospodarske koristi[5]. Podaci OECD-a primjerice ukazuju na to da poboljšanje jednakosti dohotka potiče dugoročni rast BDP-a[6].

15. Kako bi se izgradio pristup povećanju konkurentnosti koji se temelji na dokazima, oblikovanje i provedba politika koje nude jednake mogućnosti za sve mogu se poboljšati djelotvornom upotrebom svih dostupnih podataka i poboljšanjem prikupljanja, obrade, raščlambe i analize podataka u vezi s ravnopravnošću i nediskriminacijom, među ostalim uzimanjem u obzir intersekcijske diskriminacije i poboljšanjem pristupa administrativnim podacima. Podaci o tržištu rada i predviđanje potrebnih vještina također mogu pružiti važne uvide.

---

[3] OECD, *Combatting Discrimination in the European Union* (Borba protiv diskriminacije u Europskoj uniji), 2025.

[4] OECD, *Combatting Discrimination in the European Union* (Borba protiv diskriminacije u Europskoj uniji), 2025.

[5] Služba Europskog parlamenta za istraživanja (2023.), *Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe* (Povećanje europske dodane vrijednosti u dobu globalnih izazova: pregled cijene nedjelovanja na europskoj razini) (2022. – 2032.), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OECD, *In It Together*: *Why Less Inequality Benefits All* (Svi smo u tome zajedno: zašto svi imaju koristi od smanjenja nejednakosti), 2015.

16.[7] Trajne nejednakosti kako u pristupu obrazovanju tako i u ishodima učenja na svim razinama mogle bi učvrstiti nepovoljan položaj tijekom više generacija, oslabiti socijalnu koheziju i smanjiti dugoročni gospodarski potencijal Europe ograničavanjem mogućnosti pojedinaca da u potpunosti, ravnopravno i u značajnoj mjeri sudjeluju u društvu i na tržištu rada. Ciljane nacionalne obrazovne politike i odgovarajući socijalni transferi bitni su za suzbijanje tih nejednakosti.

17. Kada je riječ o rodnoj ravnopravnosti:

(a) iako je tijekom posljednjeg desetljeća postignut određeni napredak, žene i dalje imaju niže plaće i stope zaposlenosti od muškaraca te su i dalje u velikoj mjeri nedovoljno zastupljene na vodećim položajima i položajima na kojima se donose odluke, među ostalim u politici. Iskorištavanje potencijala svih žena kao radnica, poduzetnica i rukovoditeljica preduvjet je za gospodarski rast EU-a. Rodna ravnopravnost na vodećim položajima u poduzećima povezana je s boljim rezultatima poduzeća.[8] Ujedno može imati korisne učinke na otpornost gospodarstava kao odgovor na strukturne promjene, kao što su zelena i digitalna tranzicija;[9]

(b) znatnim poboljšanjima u području rodne ravnopravnosti moglo bi se stvoriti do 10,5 milijuna radnih mjesta i povećati stopu zaposlenosti u EU-u na 80 % do 2050.[10] Osim potrebe za poticanjem rodne ravnopravnosti kao temeljnog prava, promicanje rodne ravnopravnosti preduvjet je za održivi rast, demokratsku otpornost i dugoročnu konkurentnost. Riječ je o ulaganju s visokim prinosom, s potencijalom za povećanje BDP-a EU-a po stanovniku za do 9,6 %, što odgovara iznosu od 3,15 bilijuna eura do 2050.

---

7 Vidjeti Rezoluciju Vijeća o drugom ciklusu strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja (2026. – 2030.).

8 Vidjeti npr. S&P Global. (2019.) *Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability* (Iako su i dalje nedovoljno zastupljene, žene na vodećim položajima potiču profitabilnost).

9 Europska komisija (2022.), *The Macro Economic Benefits of Gender Equality* (Makroekonomske koristi rodne ravnopravnosti), Anne Kingma i Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, ožujak 2022.

10 Vidjeti internetsku stranicu EIGE-a naslovljenu *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality* (Gospodarske koristi rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji, Europski institut za ravnopravnost spolova).

(c) kako bi se otklonile trajne rodne razlike i nejednakosti, 2025. Europska komisija donijela je Plan za prava žena te popratnu Deklaraciju o načelima za rodno ravnopravno društvo, koju su podržale sve države članice. U Komisijinoj Strategiji za rodnu ravnopravnost za razdoblje 2026. – 2030. navode se djelovanja za provedbu osam načela Plana;

(d) otklanjanje rodnih razlika u pogledu zapošljavanja[11], radnog vremena[12], plaća[13] i mirovina[14], što iziskuje rješavanje pitanja strukturnih pokretača kao što su nejednaka raspodjela neplaćene skrbi i potpore, rodni stereotipi, profesionalna segregacija i rodno uvjetovano nasilje nad ženama, ključno je za izgradnju pravednijeg gospodarstva, osiguravanje cjeloživotne ekonomske neovisnosti i samodostatnosti žena, zaštitu skupina izloženih većem riziku od siromaštva tijekom cijelog života i iskorjenjivanje siromaštva. Primjerice, rodna razlika u zaposlenosti posebno je izražena kad je riječ o skupinama kao što su majke (posebno samohrane majke), žene koje pružaju skrb starijim članovima obitelji, žene s dvostrukim obvezama skrbi, starije žene, migrantice, žene koje se suočavaju s etničkom i rasnom diskriminacijom (uključujući Romkinje[15]), žene s invaliditetom i žene u ruralnim područjima i najudaljenijim regijama. Na razliku u mirovini na temelju spola utječu prekidi u karijeri povezani s obvezama pružanja skrbi i radom u nepunom radnom vremenu. Ta razlika dovodi do toga da starije žene imaju niže mirovine i suočavaju se s većim rizikom od siromaštva u odnosu na muškarce;

---

11 Stopa zaposlenosti radno sposobnih muškaraca u EU-u 2024. premašivala je stopu zaposlenosti žena za 10,0 postotnih bodova. Vidjeti internetsku stranicu Eurostata naslovljenu *Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat* (Rodna statistika – Objašnjenje statističkih podataka – Eurostat).

12 OECD, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (Rodna ravnopravnost i gospodarski rast: dosadašnji napredak i potencijal za budućnost), radni dokumenti OECD-a o socijalnim pitanjima, zapošljavanju i migracijama, br. 304, 2024.

13 Prosječna razlika u plaći na temelju spola u EU-u iznosi 11,1 %. Vidjeti internetsku stranicu Eurostata naslovljenu *Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat* (Statistički podaci o razlici u plaći na temelju spola – Objašnjenje statističkih podataka – Eurostat), 2024.

14 Prosječna razlika u mirovini na temelju spola u EU-u iznosi 24,5 %. Vidjeti internetsku stranicu Eurostata naslovljenu *Women's pension 25 % lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat* (Mirovina žena 25 % niža od mirovine muškaraca 2024. – Novinski članci – Eurostat).

15 Prepoznajući raznolikost koja postoji među Romima, pojam „Romi" upotrebljava se kao krovni pojam koji se odnosi na niz različitih skupina romskog podrijetla, kao što su Romi, Sinti, Kale, Cigani, Romaničeli i Bojaši/Rudari. Pojam obuhvaća i skupine kao što su Aškali, Egipćani, Istočne skupine (uključujući Dome, Lome, Rome i Abdale) te populacije koje putuju, uključujući etničke Putnike, Jeniše ili stanovništvo koje se označuje administrativnim izrazom „Gens du voyage", kao i osobe koje se izjašnjavaju kao Cigani, Tsigani ili Tzigani, ne negirajući pritom posebna obilježja tih skupina.

(e) postojeće mjere za smanjenje rodnih razlika uključuju mjere za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su one navedene u Direktivi o ravnoteži između poslovnog i privatnog života ((EU) 2019/1158), Direktivi o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava((EU) 2022/2381), te pravne odredbe i politike o jednakoj plaći i radnim uvjetima, uključujući Direktivu o transparentnosti plaća ((EU) 2023/970), kao i mjere za sprečavanje i suzbijanje svih oblika rodno uvjetovanog nasilja nad ženama, koje je i dalje velika prepreka potpunom, ravnopravnom i značajnom sudjelovanju žena na tržištu rada; postojeće mjere za suzbijanje nasilja uključuju mjere utvrđene u Direktivi (EU) 2024/1385 o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji;

(f) u analizi Eurofounda ujedno se ističe da instrumenti za transparentnost plaća mogu poslužiti kao strateški alat za poticanje konkurentnosti poboljšanjem stjecanja i zadržavanja talenata, povećanjem uspješnosti zaposlenika te olakšavanjem usvajanja tehnologija i razvoja radne snage[16];

[16] Vidjeti internetsku stranicu Eurofounda naslovljenu: *Taking stock:Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound* (Pregled stanja: daljnja iskustva u provedbi i učinkovitosti transparentnosti plaća na temelju spola | Eurofound).

(g) Eurofound je pokazao da odgovarajuće radno vrijeme i poticajna socijalna infrastruktura omogućuju bolju ravnotežu između poslovnog i privatnog života i potpunije sudjelovanje na tržištu rada, što ne koristi samo radnicima, već i poduzećima i društvu u cjelini.[17] Kako je istaknuto u Komisijinoj Strategiji za rodnu ravnopravnost, mnoge se žene suočavaju s poteškoćama pri usklađivanju svojeg profesionalnog i privatnog života jer i dalje snose nerazmjeran udio neplaćene skrbi i kućanskih poslova u usporedbi s muškarcima. U tom kontekstu stvaranje uvjeta za jednake mogućnosti u pogledu pristupa tržištu rada, među ostalim za sve pružatelje skrbi, podrazumijeva uzimanje u obzir različitih životnih iskustava trudnoće, majčinstva, očinstva i roditeljstva, kao i skrbi za starije osobe i druge uzdržavane osobe;

(h) na žene otpada nerazmjeran udio u neplaćenom pružanju skrbi i kućanskim poslovima tijekom cijelog života, što je jedan od glavnih razloga zašto žene rade u nepunom radnom vremenu ili su gospodarski neaktivne. Žene su ujedno prekomjerno zastupljene u zanimanjima u području skrbi.[18] Očekuje se da će se zbog čimbenika kao što su demografske promjene i pritisci na tržište rada potražnja za skrbi u EU-u povećati[19]. Budući da su usluge skrbi neizostavan dio socijalne infrastrukture, ulaganja u taj sektor ključna su za osiguravanje konkurentnosti i rodne ravnopravnosti;

---

[17] Eurofound (2026.), *European Working Conditions Survey 2024*: *Overview report* (Europsko istraživanje o radnim uvjetima 2024.: sažeto izvješće), Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.

[18] Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Napredak prema društvu usmjerenom na skrb: rješavanje problema rodno uvjetovanih razlika u skrbi), travanj 2025.

[19] Eurofound (2025.), *Unpaid care in the EU* (Neplaćena skrb u EU-u), Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg.

(i) iako se poboljšavaju ishodi za djecu i druge kojima je potrebna skrb, dostupnost cjenovno pristupačnog, dostupnog i kvalitetnog RPOO-a te kvalitetnih usluga dugotrajne skrbi i potpore također ima snažan pozitivan učinak na zaposlenost roditelja i pružatelja skrbi, posebno žena. Politike koje se odnose na dopust radi pružanja skrbi i druge mjere za usklađivanje poslovnog, obiteljskog i privatnog života, uključujući mjere za promicanje jednake raspodjele neplaćenog rada u pogledu skrbi i potpore između žena i muškaraca, također su ključne jer doprinose socijalnoj koheziji, održivom demografskom razvoju, otpornosti tržišta rada i dugoročnoj konkurentnosti Europske unije;

(j) rodne razlike u ulaganjima[20], koje su posljedica strukturnih, bihevioralnih i institucijskih prepreka, negativno utječu na mogućnosti žena u pogledu poduzetništva i rukovodstva, čime se guši inovacijski potencijal Europe. Istraživanja su pokazala da su *start-up* poduzeća pod vodstvom žena ekonomski uspješnija i otpornija te da bi veći udio takvih poduzeća pod vodstvom žena pogodovao inovacijama[21]. Međutim, raspodjela poduzetničkog kapitala trenutačno je izrazito nejednaka: za svakih 100 uloženih eura manje od 3 eura namijenjeno je timovima pod vodstvom žena. Kako bi se riješio problem rodnih razlika u ulaganjima, potrebno je suzbiti rodnu pristranost u donošenju financijskih odluka i poboljšati pristup žena poslovnim mrežama i ulagačima;

---

[20] Europska komisija, *The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds* (Rodne razlike u ulaganjima koje utječu na poduzeća pod vodstvom žena i investicijske fondove pod vodstvom žena), listopad 2025.

[21] Europska investicijska banka, *Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* (Potpora poduzetnicama: anketni podaci u prilog tome zašto ona ima smisla). https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

(k) brz napredak digitalne tehnologije i umjetne inteligencije ima dalekosežne posljedice za budućnost rada. Ujedno ima pozitivan potencijal i može se aktivno iskoristiti za promicanje rodne ravnopravnosti u svim područjima i premošćivanje sustavnih razlika. Za ostvarivanje tog potencijala potrebno je i promicati sudjelovanje žena u razvoju i uvođenju umjetne inteligencije kako bi mogle aktivno oblikovati tu tehnologiju i doprinijeti inovacijama i konkurentnosti Unije. Međutim, važno je da alati kao što su zapošljavanje i upravljanje zaposlenicima temeljeni na umjetnoj inteligenciji budu pouzdani te da se osmišljavaju, uvode i prate na rodno osjetljiv i antropocentričan način. Za to su potrebni pristup koji uključuje sigurnost već od faze osmišljavanja, djelotvoran ljudski nadzor, perspektiva ljudskih prava, uključivanje rodne osviještenosti, redovita procjena pristranosti, razvoj nediskriminirajućih sustava umjetne inteligencije i upotreba reprezentativnih i kvalitetnih podataka kojom se upravlja. Digitalna tehnologija i alati umjetne inteligencije bez odgovarajućih zaštitnih mjera mogu biti štetni za ravnopravnost i povećati predrasude i diskriminaciju na različitim osnovama, perpetuirati postojeće rodne stereotipe, rodne nejednakosti i digitalne podjele te još više potaknuti rodnu pristranost i druge intersekcijske pristranosti. Važno je da korisnici uz tehničke kompetencije imaju i osposobljavanje u području borbe protiv diskriminacije. Ključno je osigurati da digitalna tranzicija bude rodno osjetljiva ako Europa želi izbjeći ponavljanje postojećih nejednakosti u sektorima u nastajanju i proširiti bazu talenata potrebnu za konkurentnost koja se temelji na inovacijama;

(l) kao što je Vijeće napomenulo u svojim zaključcima o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad djevojčicama na internetu, važno je zaštititi žene i djevojčice na internetu, među ostalim od nasilja koje se temelji na umjetnoj inteligenciji. Nasilje nad ženama i djevojčicama na internetu ima znatne društvene, političke i gospodarske posljedice koje ugrožavaju demokraciju i konkurentnost;

(m) osim toga, s obzirom na trajnu horizontalnu i vertikalnu segregaciju prema zanimanju na tržištu rada EU-a, tehnološke promjene vjerojatno će imati različite učinke na žene i muškarce. Na primjer, iako porast rada na daljinu koji omogućuje digitalizacija ženama može ponuditi veću fleksibilnost, može i ojačati rodne stereotipe i nejednake obrasce u podjeli skrbi i kućanskih poslova. Bez ciljanih mjera za borbu protiv rodnih stereotipa i osiguravanje jednakog pristupa obrazovanju i radnim mjestima u granama STEM-a[22] te digitalnim vještinama i vještinama u području umjetne inteligencije, uz potporu obrazovanja i cjeloživotnih mogućnosti za prekvalifikaciju i usavršavanje, kao i mjera za poboljšanje zadržavanja i napredovanja žena u karijeri u području STEM-a postoji rizik od produbljivanja sektorskih razlika i rodnog digitalnog jaza. Prema Europskom institutu za ravnopravnost spolova (EIGE), uklanjanjem rodnih razlika u području STEM-a doprinijelo bi se povećanju BDP-a u iznosu od 820 milijardi EUR i stvorilo do 1 200 000 radnih mjesta do 2050.[23] Također je bitno osigurati jednak pristup u području HEAL-a[24] i potaknuti više muškaraca da odaberu karijere u tom sektoru i drugim zanimanjima u području skrbi. Rodno osjetljivim pristupom vještinama te politikama u području STEM-a i HEAL-a mogu se poduprijeti i ravnopravnost i konkurentnost smanjenjem segregacije, poboljšanjem usklađenosti vještina s potrebama tržišta rada te povećanjem uključivosti i održivosti novih sektora.

---

22 Prirodne znanosti, tehnologija, inženjerstvo i matematika.

23 *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality* (Gospodarske koristi rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji, Europski institut za ravnopravnost spolova).

24 Zdravstvo, obrazovanje, administracija i pismenost.

18. Kada je riječ o ravnopravnosti LGBTI[25] osoba:

(a) U trećem istraživanju Agencije EU-a za temeljna prava (FRA) o LGBTIQ osobama utvrđeno je: „mnoge osobe određene seksualne orijentacije, kao što su lezbijke, homoseksualci, biseksualne, aseksualne ili panseksualne osobe, i/ili određenog rodnog identiteta, primjerice trans žene i muškarci, nebinarne i rodno varijantne osobe i interseksualne osobe s različitim spolnim obilježjima, odnosno različitog rodnog izražavanja danas u EU-u trpe diskriminaciju, uznemiravanje i nasilje ili izolaciju i isključivanje zbog toga tko su." Osim toga iz istraživanja FRA-e proizlazi da je 19 % ispitanika doživjelo diskriminaciju pri zapošljavanju (pri traženju posla ili na radnome mjestu). Ta je brojka dvostruko veća za transrodne žene (43 %) i transrodne muškarce (35 %); U istraživanju je utvrđena i diskriminacija u područjima kao što su obrazovanje, zdravstvena skrb, stanovanje i društveni život.

(b) U Komisijinoj Strategiji o ravnopravnosti LGBTIQ+ osoba za razdoblje 2026. – 2030. naglašava se da „jačanje položaja LGBTIQ+ osoba ... potiče poduzetništvo, inovacije i održiv gospodarski rast. Na primjer, gradovi koji prihvaćaju i uključuju LGBTIQ+ osobe imaju snažnije „inovacijske ekosustave", veću koncentraciju vještina i talenata, više razine poduzetništva i bolju kvalitetu života."

---

[25] U ovom se tekstu upotrebljavaju akronimi LGBTI, LGBTIQ i LGBTIQ+ ovisno o terminologiji u konkretnom dokumentu, inicijativi ili području politike na koje se upućuje. Prema Komisijinoj Strategija o ravnopravnosti LGBTIQ+ osoba za razdoblje 2026. – 2030., „LGBTIQ+ osobe su:

• osobe koje privlače druge osobe istog spola (lezbijke i homoseksualci) ili obaju spolova (biseksualci),

• osobe čiji rodni identitet i/ili rodno izražavanje ne odgovaraju spolu koji im je dodijeljen pri rođenju (trans i nebinarne osobe),

• osobe koje su rođene sa spolnim obilježjima koja se ne uklapaju u uobičajenu definiciju muškog ili ženskog spola (interseksualne osobe),

• osobe čiji se identitet ne uklapa u binarnu klasifikaciju seksualnosti i/ili roda (*queer*),

• osobe koje se identificiraju s drugim seksualnim orijentacijama ili rodnim identitetima koji nisu obuhvaćeni akronimom LGBTIQ (znak +)."

(c) analiza OECD-a[26] ukazuje na to da je pravna uključenost LGBTI osoba pozitivno povezana s gospodarskim razvojem i da zemlje koje su uvele najviše razine pravne zaštite za LGBTI osobe imaju bolje rezultate u pogledu BDP-a po stanovniku;

(d) u studiji Svjetske banke o gospodarskom trošku stigmatizacije i isključenosti LGBT osoba[27] utvrđeno je da diskriminacija te skupine dovodi do niže produktivnosti i rezultata rada, neučinkovitog ulaganja u ljudski kapital zbog manjeg povrata u obrazovanje i diskriminacije u obrazovnom okružju, gubitka proizvodnje zbog zdravstvenih razlika povezanih s isključenošću te troškova za socijalne i zdravstvene službe koji proizlaze iz potrebe za rješavanjem učinaka isključenosti.

19. Kada je riječ o invaliditetu:

(a) Konvencijom Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom (UNCRPD), u čije se stranke ubrajaju sve države članice i EU, stranke se obvezuju poduzeti sve djelotvorne i potrebne mjere za promicanje, zaštitu i osiguravanje punog i ravnopravnog ostvarivanja ljudskih prava i temeljnih sloboda osoba s invaliditetom, i to odgovarajućim mjerama i uslugama potpore. Osim mjera za borbu protiv diskriminacije, to uključuje osiguravanje samoodređenja osoba s invaliditetom te pristupačnost i razumnu prilagodbu u svim područjima života, na temelju načela univerzalnog dizajna, među ostalim u područjima zapošljavanja, obrazovanja, neovisnog života, osposobljavanja te pristupa robi i uslugama i ponude robe i usluga;

---

[26] Over the Rainbow? *The Road to LGBTI Inclusion* | OECD (Iznad duge? Put prema uključivanju LGBTI osoba, OECD).

[27] *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* (Cijena stigmatizacije i isključenosti LGBT osoba za gospodarstvo: studija slučaja iz Indije).

(b) u 2024. samo je 51,8 % osoba s invaliditetom bilo zaposleno u usporedbi sa 71,8 % osoba bez invaliditeta[28]. Kako bi se osobama s invaliditetom omogućilo donošenje odluka o zapošljavanju na ravnopravnoj osnovi s drugima, potrebno je ukloniti prepreke sudjelovanju na tržištu rada. Prepreke koje negativno utječu na razliku u zaposlenosti osoba s invaliditetom obuhvaćaju pogrešne predodžbe o troškovima prilagodbe radnog mjesta i osiguravanja razumnih prilagodbi. Nedostatak uključivog i pristupačnog obrazovanja i osposobljavanja (uključujući usavršavanje i prekvalifikaciju), zapošljavanja, rada i napredovanja u karijeri također je velika prepreka sudjelovanju na tržištu rada. Osim toga, ne samo da je manje vjerojatno da će žene s invaliditetom biti dio radne snage[29], nego su i nerazmjerno zastupljene kada je riječ o radu u nepunom radnom vremenu[30], što često nije njihov izbor i negativno utječe na njihovu ekonomsku neovisnost. Žene s invaliditetom mogu se suočavati s povećanim rizikom od nasilja, što pak negativno utječe i na njihovu financijsku samodostatnost i ekonomsku neovisnost;

(c) provedbenim se mjerama, kao što su one utvrđene u Komisijinu nedavno ojačanom Paketu mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom osobama s invaliditetom može osigurati jednak pristup visokokvalitetnim i održivim radnim mjestima na otvorenom tržištu rada, čime se podupiru njihova ekonomska autonomija i socijalna uključenost, a poslodavcima i gospodarstvima omogućuje da iskoriste širu i raznolikiju bazu talenata;

---

28 Vidjeti internetsku stranicu Eurostata naslovljenu *Employment gaps for women & people with disabilities – News articles –* Eurostat (Razlike u zaposlenosti žena i osoba s invaliditetom – novinski članci – Eurostat).

29 Europski institut za ravnopravnost spolova, indeks rodne ravnopravnosti.

30 Eurofound (2023.). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper* (Promjene na tržištima rada – Kako spriječiti neusklađenost između vještina i radnih mjesta za vrijeme tranzicije – pripremni dokument), Eurofound, Dublin.

(d) Komisijinom Strategijom o pravima osoba s invaliditetom za razdoblje 2021. – 2030. i Komunikacijom o poboljšanju te strategije do 2030. želi se doprinijeti provedbi Konvencije UN-a o pravima osoba s invaliditetom. U Strategiji se naglašava potreba za jednakim pristupom kvalitetnim radnim mjestima, obrazovanju, neovisnom životu, robi i uslugama te kulturnom životu, sportu, putovanjima i slobodnim aktivnostima. Osiguravanje i poboljšanje pristupačnosti obrazovanja na svim razinama, uključujući visoko obrazovanje te strukovno obrazovanje i osposobljavanje s pomoću uključivih politika, osposobljavanja osoblja i pouzdanih usluga potpore[31] te prilagođenih intervencija, dopunjenih podržanim socijalnim poduzetništvom i ciljanim programima prelaska u svijet rada, mogu pomoći u oslobađanju punog potencijala osoba s invaliditetom i promicanju njihova ravnopravnog sudjelovanja na tržištu rada;

(e) cjenovno pristupačne asistivne tehnologije, koje obuhvaćaju uključivu i pouzdanu umjetnu inteligenciju, mogu ojačati neovisnost, poduprijeti komunikaciju, poboljšati pristupačnost i promicati jednake mogućnosti za sudjelovanje u društvu, uključujući obrazovanje, zapošljavanje i život u zajednici. Osiguravanje dostupnosti, cjenovne pristupačnosti i uključivosti tehnoloških alata i digitalnog okruženja u cjelini ključno je za poticanje jednakih mogućnosti u razvoju digitalnih vještina, prekvalifikaciji i usavršavanju. Važno je prepoznati rizik od diskriminatornih posljedica umjetne inteligencije, među ostalim zbog pristranosti u podacima za njezino treniranje i osigurati da se prava osoba s invaliditetom štite i promiču tijekom razvoja i upotrebe umjetne inteligencije;

(f) ostvarivanje prava osoba s invaliditetom omogućuje im potpuno sudjelovanje u društvu i podupire njihov doprinos lokalnim gospodarstvima, primjerice prelaskom na samostalan život i odlučivanjem uz potporu utemeljenom na pravima.

---

[31] Europska komisija, *Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment* (Istraživanje o nejednakostima i invaliditetu u EU-u, Prema pravednom i jednakom pristupu zdravstvu, obrazovanju i zapošljavanju), listopad 2025.

20. Kada je riječ o borbi protiv rasizma:

(a) kao što su pokazala istraživanja koja je provela FRA, stalna pojava rasizma negativno utječe na sve aspekte života[32] i ima znatne društvene i gospodarske posljedice za osobe i skupine izložene diskriminaciji na temelju rasnog ili etničkog podrijetla. FRA na to ukazuje svojim istraživanjima i izvješćima o, među ostalim, osobama afričkog podrijetla, muslimanima, Židovima, Romima, pripadnicima drugih etničkih ili rasnih manjina te osobama migrantskog podrijetla. Na primjer, vjerojatnije je da će osobe afričkog podrijetla imati ugovore na određeno vrijeme i baviti se osnovnim zanimanjima. Stopa prekvalificiranosti[33] viša je za osobe afričkog podrijetla nego za opću populaciju (46 % u usporedbi s 22 %). Muslimani, od kojih neki imaju pretke na Bliskom istoku ili u Africi, često se pri traženju posla (39 %) ili na radnome mjestu (35 %) suočavaju s diskriminacijom. Osim toga, dvije petine muslimana (41 %) prekvalificirano je za svoj posao, u usporedbi s 22 % ljudi općenito. Rasna diskriminacija nerazmjerno pogađa žene i djevojčice, koje se suočavaju s preprekama povezanima s rodom i rasom, među ostalim u obrazovanju, pri zapošljavanju i pristupu uslugama;

(b) u Komisijinoj Strategiji EU-a za borbu protiv rasizma za razdoblje 2026. – 2030. borba protiv strukturnog rasizma prepoznaje se kao strateško ulaganje u konkurentnost Unije. U studiji OECD-a iz 2025. procjenjuje se da EU zbog rasne diskriminacije gubi do 12,7 milijardi eura BDP-a godišnje. Socioekonomski učinak rasne diskriminacije uključuje smanjen pristup zapošljavanju, financijske poteškoće i nerazmjerno veliku izloženost diskriminaciji, što dovodi do nižih razina gospodarske sigurnosti za pogođene osobe;

---

32 Vidjeti internetske stranice FRA-e naslovljene *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights* (Muslimani u Europi suočavaju se sa sve većom razinom rasizma i diskriminacije – Agencija Europske unije za temeljna prava), *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights* (Biti crn u EU-u – Iskustva osoba afričkog podrijetla – Agencija Europske unije za temeljna prava) *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights* (Praćenje i bilježenje djela antisemitizma u EU-u – Trenutno stanje i daljnji napredak – Agencija Europske unije za temeljna prava).

33 Udio osoba s visokom stručnom spremom zaposlenih u niskokvalificiranim ili srednjekvalificiranim zanimanjima.

(c) studenti koji pripadaju rasnim ili etničkim manjinama često se suočavaju s rasizmom koji otežava obrazovni uspjeh i njihovu sposobnost da ostvare svoj potencijal. Na tržištu rada i dalje postoje prepreke te se na njemu kandidati za posao pri zapošljavanju suočavaju s preprekama koje uzrokuje čovjek, kao i onima koje uzrokuju tehnologije, primjerice zbog toga što se njihova imena smatraju stranima, što nose vjersku odjeću ili nisu bijele boje kože. Zaposlenici koji su pripadnici etničkih manjina također se suočavaju s većim preprekama u napredovanju u karijeri i smanjenim pristupom utjecajnim mrežama.

21. Kad je riječ o uključivanju Roma:

(a) Romi se i dalje suočavaju sa znatno višim stopama nepovoljnog gospodarskog položaja i socijalne isključenosti od opće populacije. Na primjer, osobe koje se smatraju Romima ili su na temelju svojih imena identificirane kao Romi suočavaju se s preprekama pri traženju zaposlenja. Osim toga, 36 % Roma navelo je da su u potrazi za zaposlenjem doživjeli diskriminaciju. Istraživanje FRA-e o Romima iz 2024.[34] pokazalo je da je samo 54 % Roma u dobi od 20 do 64 godine bilo zaposleno, što je znatno niže od stope za opće stanovništvo EU-a (74 %). Osim toga, samo 38 % Romkinja, u usporedbi sa 69 % Roma, bilo je zaposleno;

(b) prepreke koje otežavaju pristup tržištu rada uključuju antiromizam, prevladavajući oblik rasizma prepoznat kao temeljni uzrok diskriminacije i isključenosti Roma koji dovodi do diskriminacije u postupcima zapošljavanja i na radnom mjestu, niske razine obrazovanja i osnovnih vještina te nedostatak pristupa prilagođenim javnim programima i potpori;

---

[34] Istraživanjem je obuhvaćeno 10 država članica EU-a (Bugarska, Češka, Francuska, Grčka, Irska, Italija, Mađarska, Portugal, Rumunjska i Španjolska) i tri zemlje pristupnice (Albanija, Sjeverna Makedonija i Srbija).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights (Istraživanje o Romima 2024., Agencija Europske unije za temeljna prava).

(c) u Strateškom okviru EU-a za Rome države članice pozivaju se da prepolove razliku u stopi pripadnosti te zajednice skupini NEET[35] u odnosu na ostatak stanovništva, uz cilj da se broj mladih Roma koji pripadaju skupini NEET smanji na manje od 33 % te da do 2030. barem 45 % Romkinja bude zaposleno. Iako se ukupna stopa pripadnosti uspješno smanjila sa 62 % u 2016. na 47 % u 2024., i dalje postoji ozbiljna rodna razlika: 61 % mladih Romkinja pripada skupini NEET, u usporedbi s 33 % mladih Roma. Za rješavanje rodno uvjetovanih čimbenika koji utječu na stope pripadnosti romskih djevojčica skupini NEET, koji su povezani s diskriminacijom, siromaštvom i rodnim normama možda će biti potrebne ciljane politike;

(d) istraživanje FRA-e o Romima iz 2024. ukazuje na to da je samo 32 % Roma u dobi od 20 do 24 godine steklo barem srednjoškolsko obrazovanje, što je znatno niže od stope za opće stanovništvo EU-a (84 %). Istraživanje ujedno ukazuje na to da se Romi u interakciji s obrazovnim ustanovama sve više suočavaju s diskriminacijom. Smanjenje takve diskriminacije i obrazovnih nejednakosti općenito te promicanje jednakog pristupa visokom obrazovanju i strukovnom obrazovanju i osposobljavanju bitni su za poboljšanje pristupa mladih Roma zapošljavanju na kvalificiranim radnim mjestima te kao način jačanja baze vještina u Europi. Poticanje mladih Roma da ostanu u obrazovnom sustavu nakon obveznog školovanja znači pobuđivanje ozračja povjerenja i suradnje s romskim učenicima i njihovim obiteljima od najranijih faza obrazovanja. Cilj je Strateškog okvira EU-a za Rome povećati njihov pristup obrazovanju, smanjiti razliku u stopama završetka srednjoškolskog obrazovanja između Roma i opće populacije za najmanje jednu trećinu te povećati udio mladih Roma koji završe barem srednjoškolsko obrazovanje na 50 % do 2030.

---

[35] NEET – mladi koji ne rade, nisu u sustavu redovitog obrazovanja te nisu u sustavu obrazovanja odraslih.

22. Kada je riječ o suzbijanju dobne diskriminacije i predrasuda na temelju dobi:

(a) demografske promjene diljem Unije zahtijevaju potpuno iskorištavanje ljudskog kapitala u svim dobnim skupinama kako bi se održao gospodarski rast i konkurentnost. Iako je dobna raznolikost sastavni dio otpornog tržišta rada, sistemske predrasude na temelju dobi i dobna diskriminacija prepreka su produktivnosti i inovacijama te su jedan od glavnih uzroka prerane neaktivnosti na tržištu rada među starijim građanima. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ ključna je kako bi se osiguralo da se pristup zapošljavanju, strukovnom osposobljavanju i napredovanju u karijeri temelji na objektivnim kompetencijama, a ne na kronološkoj dobi. Predrasude na temelju dobi mogu se preklapati s rodnim stereotipima i drugim oblicima diskriminacije, čime se stvaraju posebne složene prepreke u zapošljavanju, napredovanju u karijeri i zadržavanju zaposlenika tijekom cijelog života;

(b) u skladu sa zahtjevima proporcionalnosti iz članka 6. stavka 1. Direktive Vijeća 2000/78/EZ, svako različito postupanje na temelju dobi mora biti objektivno i razumno opravdano legitimnim ciljevima zapošljavanja ili tržišta rada. Osim temeljnog prava na jednako postupanje, poticanje dobno neutralnih okružja gospodarska je strategija s visokim prinosom. Uklanjanjem pristranosti na temelju dobi u zapošljavanju, zadržavanju zaposlenika i napredovanju u karijeri te promicanjem pristupa cjeloživotnom učenju, prekvalifikaciji i usavršavanju EU može optimizirati sudjelovanje radne snage, povećati institucijsku stabilnost i osigurati dugoročnu gospodarsku otpornost potrebnu za potporu visokoj stopi zaposlenosti i konkurentnom jedinstvenom tržištu;

(c) sudjelovanje starijih osoba na tržištu rada može se dodatno poduprijeti mjerama upravljanja na radnome mjestu koje se odnose na dob, uključujući fleksibilne radne uvjete, mjere za zdravlje i dobrobit na radnome mjestu, prilagodbu radnog mjesta, programe mentorstva i međugeneracijski prijenos znanja;

(d) osim djelovanja na tržištu rada, važno je boriti se protiv dobne diskriminacije i predrasuda na temelju dobi u svim drugim područjima života kako bi se osiguralo da starije osobe mogu u potpunosti sudjelovati u društvu i gospodarstvu i doprinositi im putem proširene gospodarske aktivnosti, većeg društvenog sudjelovanja, volontiranja i međugeneracijskog učenja. Starenje stanovništva ima utjecaj koji nadilazi zapošljavanje, na primjer na povećanje potražnje za priuštivim i dostupnim društvenim i zdravstvenim uslugama za potporu samostalnom životu. Različite skupine različito doživljavaju ta pitanja. Na primjer, žene općenito žive dulje nego muškarci i stoga je vjerojatnije da će se suočiti sa zdravstvenim problemima povezanima sa starošću. Iz tog razloga žene imaju i veće potrebe za dugotrajnom skrbi u starijoj dobi.

S OBZIROM NA SLJEDEĆE:

23. Otklanjanje nejednakosti i rješavanje navedenih pitanja može imati stvaran i znatan učinak na Uniju te na živote i dobrobit njezinih građana, pri čemu se povećava konkurentnost Unije, promiče održiv gospodarski rast, čuva europski socijalni model i provode vrijednosti Unije u praksi.

24. Ovi se zaključci temelje na prethodnom radu i političkim obvezama koje su iznijeli Vijeće, Komisija i Europski parlament te relevantni dionici u tom području, među ostalim u dokumentima navedenima u Prilogu.

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE POZIVA DRŽAVE ČLANICE DA, u skladu sa svojim nadležnostima i poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

25. suzbijaju rodne stereotipe i rodno uvjetovanu segregaciju u svim područjima društva i gospodarstva kako bi se promicali rodna ravnopravnost, socijalna kohezija i gospodarski rast, među ostalim mjerama kojima se sve žene i djevojčice osnažuju da u potpunosti, ravnopravno i u značajnoj mjeri sudjeluju u obrazovanju, osposobljavanju, zapošljavanju, kulturnim aktivnostima, politici i javnom životu;

26. nastave provoditi svoje nacionalne strategije ili akcijske planove kojima se promiču ravnopravnost i nediskriminacija;

27. podupiru mjere za promicanje ženskog poduzetništva, vlasništva nad poduzećima i ravnopravnijeg pristupa financijskim sredstvima, među ostalim putem namjenskih programa mentorstva i uzajamnog učenja; promiču rodno ravnopravan pristup financiranju i gospodarskim mogućnostima, s posebnim naglaskom na brzorastućim sektorima kao što su područja STEM-a, umjetna inteligencija te digitalne i zelene tehnologije, kao i održiva poljoprivreda i ruralno poduzetništvo, među ostalim mjerama za uklanjanje rodne pristranosti u odlukama i mjerama u pogledu ulaganja i za potporu *start-up* poduzećima pod vodstvom žena; potiču partnerstva s financijskim institucijama, kao što su banke i investicijski fondovi, te podupiru osposobljavanje svojeg osoblja o rodnoj pristranosti i diskriminaciji;

28. ojačaju politike za premošćivanje rodnog digitalnog jaza poticanjem digitalnog poduzetništva i rukovodstva i suzbiju njegove temeljne uzroke;

29. ojačaju politike za uklanjanje razlika na temelju spola u zapošljavanju, smanje horizontalnu i vertikalnu rodnu segregaciju prema zanimanju i spriječe nedobrovoljni rad u nepunom radnom vremenu te poduzmu korake za uklanjanje rodnih stereotipa u obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju, među ostalim u okviru kultura na radnome mjestu; podupiru mjere za promicanje jednakog napredovanja u karijeri i jednake zastupljenosti na rukovodećim položajima, među ostalim u upravama poduzeća; podupiru nacionalne javne službe za zapošljavanje i organizacije civilnog društva u njihovim nastojanjima da poboljšaju jednak pristup žena zapošljavanju;

30. poduzmu korake, prema potrebi i u skladu s nacionalnim okolnostima, kako bi se utvrdile i uklonile odvraćajuće financijske mjere za zapošljavanje ili ostanak na radnome mjestu koje proizlaze iz strukturnih prepreka, uključujući ustroj sustava naknada, posebno za sekundarne hranitelje[36] i samohrane roditelje;

31. podupiru mjere za sprečavanje i suzbijanje rodno uvjetovane diskriminacije u svijetu rada, među ostalim diskriminacije povezane s trudnoćom i neplaćenim radom u pogledu skrbi i potpore;

32. ojačaju politike za uklanjanje razlika u plaći na temelju spola i razlika u mirovini na temelju spola te za osiguravanje provedbe načela jednake plaće za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, među ostalim utvrđivanjem temeljnih uzroka tih razlika, kao što je sustavno podcjenjivanje rada u sektorima i zanimanjima u kojima su žene prekomjerno zastupljene, te uklanjanjem tih uzroka ciljanim mjerama usmjerenima na zaštitu financijske samodostatnosti i ekonomske neovisnosti žena tijekom cijelog njihova života;

---

[36] Sekundarni hranitelji zaposlene su osobe koje zarađuju manje od svojih partnera.

33. ojačaju gospodarstvo skrbi, među ostalim osiguravanjem pravedne plaće i dobrih radnih uvjeta u sektoru skrbi te fleksibilnih radnih aranžmana; promiču jednaku podjelu obveza skrbi i potpore između žena i muškaraca putem mjera koje su usklađene s primjenjivim pravom Unije i nacionalnim sustavima, što prema potrebi uključuje osiguravanje namjenskog i neprenosivog rodiljnog, očinskog i/ili roditeljskog dopusta te poticanjem muškaraca i očeva da preuzmu obveze skrbi i potpore; podupiru pristup dostupnom, pristupačnom, priuštivom i visokokvalitetnom RPOO-u[37] te uslugama i infrastrukturi dugotrajne skrbi i potpore;

34. poduzmu odgovarajuće mjere za potporu organizacijama i poduzećima u njihovim nastojanjima da provedu mjere za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i za sve pružatelje skrbi donesu politike na radnome mjestu koje su prilagođene obitelji, uzimajući pritom u obzir perspektivu životnog vijeka i posvećujući posebnu pozornost majčinstvu, očinstvu, roditeljstvu i onima koji se trebaju skrbiti o starijim osobama i drugim uzdržavanim osobama;

35. potiču odabir obrazovanja i zanimanja bez rodne pristranosti i rodnih stereotipa, posebno u cilju povećanja stope sudjelovanja žena i djevojčica u području STEM-a, kao i privlačenja većeg broja muškaraca i dječaka u sektore skrbi i potpore te zanimanja u području HEAL-a; ulažu u obrazovanje i osposobljavanje radi poticanja financijske i digitalne pismenosti i vještina tijekom cijelog života, posebno među ženama i djevojčicama, te radi poticanja interesa, samopouzdanja i kompetencija u području STEM-a i poduzetništva od rane dobi, među ostalim putem uključivih i interdisciplinarnih pristupa STEAM-u[38] kojima se znanost i tehnologija povezuju s umjetnošću, sektorom dizajna te humanističkim znanostima kao i i društvenim izazovima; promiču jednak pristup uključivim mogućnostima usavršavanja i prekvalifikacije povezanima sa zelenom i digitalnom tranzicijom, posebno za nedovoljno zastupljene i marginalizirane skupine;

---

[37] Među ostalim u skladu s ciljevima iz Barcelone za 2030.
[38] Prirodne znanosti, tehnologija, inženjerstvo, umjetnost i matematika.

36. prema potrebi, u skladu s nacionalnim sustavima za prikupljanje podataka i uz poštovanje načela samoodređenja i primjenjivih zaštitnih mjera te pravila o zaštiti podataka i privatnosti, poboljšaju prikupljanje, analizu i upotrebu raščlanjenih podataka o ravnopravnosti te podataka o tržištu rada, na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini, među ostalim iz intersekcijske perspektive, ovisno o slučaju; nastave raditi na tome da, u skladu s nacionalnim potrebama, podaci koji se prikupljaju i upotrebljavaju iz različitih izvora budu što točniji, sveobuhvatniji, usporedivi i dostupniji, i to podizanjem svijesti o postojećim izvorima podataka o ravnopravnosti i njihovom upotrebom, uključujući administrativne podatke, te analizom eventualnih nedostataka;

37. podupiru rodno osjetljivo istraživanje i prikupljanje podataka povezano s ravnopravnošću kako bi se utvrdili i spriječili diskriminirajući ishodi u okviru osmišljavanja, razvoja, uvođenja i upotrebe algoritama i sustava umjetne inteligencije, među ostalim u okviru upravljanja;

38. promiču uvođenje antropocentrične, pristupačne i pouzdane umjetne inteligencije, uz istodobno osiguravanje odgovarajućih zaštitnih mjera, transparentnosti i ljudskog nadzora te visoke razine zaštite zdravlja, sigurnosti i temeljnih prava, kako je sadržano u Povelji Europske unije o temeljnim pravima, među ostalim u područjima rada te pri pristupu osnovnim javnim uslugama i njihovu korištenju, u skladu s Aktom EU-a o umjetnoj inteligenciji;

39. promiču djelotvornu provedbu zakonodavstva o nediskriminaciji i rodnoj ravnopravnosti, među ostalim odgovarajućim sankcijama i pravnim lijekovima, kako bi se spriječila diskriminacija, suzbile njezine posljedice i ostvarile gospodarske koristi;

40. potiču nacionalna, regionalna i lokalna tijela da u svoje strategije poslovanja i privlačenja talenata integriraju uključivost i nediskriminaciju kako bi se ojačali lokalni inovacijski ekosustavi i ravnopravnost, uz istodobno promicanje teritorijalne kohezije, posebno u udaljenim regijama;

41. povećaju sudjelovanje osoba migrantskog podrijetla na tržištu rada, među ostalim pružanjem karijernog savjetovanja i mentorstva, poboljšanjem priznavanja kvalifikacija i kompetencija stečenih izvan EU-a te podupiranjem uloge poslodavaca u ekonomskoj integraciji stranih državljana;

42. nastave ulagati napore u sklopu Strateškog okvira EU-a za Rome kako bi se prepolovila stopa pripadnosti skupini NEET, kao i razlika na temelju spola u zapošljavanju između Romkinja i Roma do 2030., među ostalim poduzimanjem koraka za poboljšanje socijalne uključenosti te pristupa obrazovanju i mogućnostima zapošljavanja za Romkinje i mlade romskog podrijetla, primjerice prilagođenim aktivnim politikama tržišta rada u skladu s Preporukom Vijeća o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma;

43. nastave provoditi program Garancija za mlade, osiguravajući pritom da sve osobe mlađe od 30 godina u roku od četiri mjeseca otkad su postali nezaposleni ili napustili formalno obrazovanje dobiju kvalitetnu ponudu za posao, nastavak obrazovanja, naukovanje ili pripravništvo, uz istodobno posvećivanje posebne pozornosti mladima s niskim stupnjem obrazovanja, mladima migrantskog ili manjinskog podrijetla, mladima romskog podrijetla, mladima koji se suočavaju sa socijalnom isključenošću i mladima s invaliditetom;

44. povećaju sudjelovanje osoba s invaliditetom na tržištu rada, posebno žena s invaliditetom, među ostalim promicanjem pristupačnih radnih mjesta i javnih prostora, pružanjem potpore pri zapošljavanju i omogućivanjem napredovanja u karijeri putem pristupačnog i uključivog obrazovanja te osiguravanjem razumne prilagodbe, čime se olakšava i podupire i prelazak iz zaštićenih okružja na otvoreno tržište rada; podupiru mjere za promicanje poduzetništva osoba s invaliditetom;

45. poboljšaju gospodarsku i socijalnu uključenost starijih osoba podupiranjem njihova sudjelovanja u društvu i na tržištu rada i uključivanjem perspektive starijih, kao i dostupnim i priuštivim uslugama zdravstvene i socijalne skrbi; poduzmu korake kako bi se osigurale pristupačne i priuštive mogućnosti učenja, uz mogućnosti za kulturno, rekreacijsko i građansko sudjelovanje, čime bi se starijim osobama omogućilo da razviju i iskoriste svoje vještine te zadrže autonomiju kao osobe koje aktivno doprinose društvu;

46. promicanjem uključenosti i pravednosti na tržištu rada nastave razmjenjivati primjere najbolje prakse među državama članicama u cilju poboljšanja gospodarske otpornosti, prepoznajući to kao dugoročno strateško ulaganje u budućnost Europe;

47. pojačaju napore kako bi se osigurao djelotvoran jednak pristup kvalitetnom i uključivom obrazovanju, osposobljavanju i cjeloživotnom učenju za sve;

48. promiču razvoj obrazovnih modula usmjerenih na ravnopravnost, raznolikost i uključivost u kontekstu poslovnih studija i ekonomije na različitim razinama obrazovanja, među ostalim u cilju jačanja kapaciteta poduzeća i drugih organizacija iz privatnog sektora u tim područjima;

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU I DRŽAVE ČLANICE DA u skladu sa svojim nadležnostima i poštujući ulogu i autonomiju socijalnih partnera:

49. poduzmu mjere, u skladu s vrijednostima sadržanima u članku 2. UEU-a i uzimajući u obzir članak 19. UFEU-a i članak 21. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, kako bi osigurale djelotvornu i dosljednu provedbu pravne stečevine Unije u područjima zapošljavanja, ravnopravnosti, rodne ravnopravnosti i invaliditeta;

50. poduzmu mjere kako bi osigurale zaštitu od svih oblika diskriminacije u svim područjima društva, u cilju poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te smanjenja prepreka sudjelovanju;

51. podupiru provedbu djelovanja i inicijativa utvrđenih u Paketu mjera za zapošljavanje osoba s invaliditetom radi promicanja zapošljavanja osoba s invaliditetom i borbe protiv stereotipa;

52. promiču uključivost i ravnopravnost, uključujući rodnu ravnopravnost, u svim politikama koje se bave poduzetništvom u svim sektorima, među ostalim poticanjem uključivih programa mentorstva i podupiranjem socijalnog poduzetništva, te razmotre ciljano financiranje poduzetništva među nedovoljno zastupljenim i marginaliziranim skupinama, među ostalim ženama, osobama s invaliditetom, LGBTI osobama, osobama migrantskog podrijetla i osobama koje pripadaju nacionalnoj, etničkoj ili rasnoj manjini;

53. kako bi se dodatno ojačala veza između ravnopravnosti i konkurentnosti, promiču uključivanje ravnopravnosti, među ostalim u pogledu rodne osviještenosti, osoba s invaliditetom i starenja, u gospodarske, socijalne i digitalne politike na nacionalnoj razini i na razini Unije, kao i u ključne mehanizme za koordinaciju gospodarskih i socijalnih politika kao što je europski semestar;

54. nastave promicati i podupirati Platformu EU-a za povelje o raznolikosti i relevantne aktivnosti na nacionalnoj razini kako bi se organizacijama iz javnog i privatnog sektora te organizacijama civilnog društva diljem EU-a pomoglo u osmišljavanju i provedbi djelotvornih politika u pogledu raznolikosti i uključivosti te nastave promicati djelovanja usmjerena na promicanje bolje rodne ravnoteže u tijelima koja donose odluke;

55. podupiru, u skladu s direktivama o tijelima za jednakost (EU) 2024/1499 i (EU) 2024/1500, neovisan rad tijela za jednakost u promicanju i provedbi jednakog postupanja, među ostalim u pružanju pomoći žrtvama diskriminacije, praćenju i izvješćivanju o diskriminaciji, podizanju svijesti o pravima i obvezama, djelovanju u sudskim postupcima u skladu s nacionalnim pravom i praksom te davanju preporuka o pitanjima koja se odnose na diskriminaciju;

56. promiču ciljane mjere kojima se poslodavce u javnom i privatnom sektoru potiče da promiču jednake mogućnosti u zapošljavanju žena i nedovoljno zastupljenih skupina, među ostalim razvojem pristupačnih i uključivih namjenskih alata i smjernica, uzimajući u obzir posebne potrebe i kapacitete MSP-ova; poduzmu korake za povećanje raznolikosti radne snage, primjerice kampanjama za podizanje svijesti usmjerenima na suzbijanje nesvjesne pristranosti, stereotipa i predrasuda te uključivim i pristupačnim praksama u okviru obrazovanja i zapošljavanja, kao i osposobljavanjem i usavršavanjem tijekom cijelog života te poticanjem uspostave kodeksa ponašanja za privatni sektor zapošljavanja;

57. podupiru mjere za sprečavanje i suzbijanje svih oblika rodno uvjetovanog nasilja, uključujući rodno uvjetovano nasilje uz pomoć tehnologije, te mjere za uklanjanje i iskorjenjivanje uznemiravanja u svijetu rada, uključujući seksualno uznemiravanje, putem zakonodavnih i političkih mjera te mjera za podizanje svijesti;

58. podupiru mjere za sprečavanje i suzbijanje mržnje, prijetnji i nasilja usmjerenih na osobe i skupine izložene riziku od diskriminacije kako bi se uklonile prepreke potpunom sudjelovanju tih osoba u svim područjima života, uključujući provedbu strateških i ciljanih djelovanja za suzbijanje diskriminacije i poticanje ravnopravnosti.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU DA:

59. predstavi prijedlog Europskog plana za skrb u kojem se prepoznaju plaćeni i neplaćeni oblici skrbi i potpore, promiče ekonomsko osnaživanje žena, potiče muškarce da preuzmu jednak udio obveza skrbi, suzbijaju rodni stereotipi i utvrđuje sveobuhvatan skup preporuka za prevladavanje izazova u sektoru skrbi, među ostalim s naglaskom na rodnoj ravnopravnosti, te za povećanje i podupiranje radne snage u tom području;

60. ojača koordinaciju i sinergiju u svim relevantnim programima koje financira EU kako bi se stvorili jasniji načini pružanja potpore ženama i unaprijedila rodna ravnopravnost u okviru inovacija i poduzetništva;

61. nastavi rad na tome da se u politike EU-a djelotvorno integriraju pitanja anti-diskriminacije i podupre borbu protiv svih oblika diskriminacije na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini, među ostalim, prema potrebi, podržavanjem relevantnih dionika, uključujući organizacije civilnog društva;

62. promiče prikupljanje, analizu i upotrebu raščlanjenih podataka o ravnopravnosti, među ostalim, prema potrebi, podataka o intersekcijskoj diskriminaciji, u skladu s nacionalnim okvirima, kao djelotvornog alata za rješavanje problema nejednakosti i svih oblika diskriminacije, među ostalim pružanjem tehničke pomoći i pripremom smjernica Komisije u tom području;

63. poboljša praćenje socioekonomskih troškova diskriminacije i prepreka s kojima se suočavaju određene skupine izložene visokom riziku od diskriminacije, među ostalim iz intersekcijske perspektive te na temelju dostupnih podataka i istraživanja relevantnih tijela i agencija u tom području;

64. prati provedbu strategija za Uniju ravnopravnosti i izvješćuje o tome;

65. prati i evaluira učinak sustava umjetne inteligencije na tržište rada iz perspektive ravnopravnosti, i to kako bi se utvrdilo gdje i kako bi umjetna inteligencija mogla na određene sektore, društvene skupine ili vrste zanimanja utjecati više nego na druge, među ostalim zbog njezina učinka na plaću, radne uvjete, napredovanje u karijeri, pristup mogućnostima osposobljavanja i potencijalni gubitak radnih mjesta za različite skupine; redovito evaluira područja rizika i prilika u pogledu učinka sustava umjetne inteligencije na ravnopravnost, uključujući rodnu ravnopravnost, oslanjajući se na stručno znanje Europskog ureda za umjetnu inteligenciju i na istraživanja agencija EU-a;

66. nastavi pratiti razvoj razlika na temelju spola u zapošljavanju, plaćama i mirovinama, kao i razlika u zaposlenosti osoba s invaliditetom te podupirati države članice pružanjem tehničke potpore, podataka i analiza;

67. s obzirom na to da su države članice jednoglasno podržale Deklaraciju o načelima za rodno ravnopravno društvo priloženu Komisijinu Planu za prava žena, radi na provedbi tih načela, među ostalim poduzimanjem sljedećih mjera predviđenih u Strategiji za rodnu ravnopravnost 2026. – 2030.:

    (a) donošenje Akcijskog plana za žene u području istraživanja, inovacija i *start-up* poduzeća te daljnja provedba programa politike Europskog istraživačkog prostora (2025. – 2027.);

    (b) širenje rodno orijentiranih ciljeva financiranja;

(c) poboljšanje pristupa financiranju za poduzetnice u EU-u;

(d) poboljšanje rodne ravnoteže u financijskom sektoru u suradnji s Grupom Europske investicijske banke; i

(e) stalni napori za privlačenje i motiviranje većeg broja žena i djevojčica za studiranje predmeta iz područja STEM-a i odabir karijera u tom području, te za aktivno poticanje većeg broja muškaraca i dječaka na odabir karijera u području HEAL-a i drugih zanimanja u području skrbi;

68. u suradnji s Platformom EU-a za povelje o raznolikosti izradi smjernice o uključivim praksama zapošljavanja, kako je navedeno u Strategiji o ravnopravnosti LGBTIQ+ osoba, Strategiji za borbu protiv rasizma i Strategiji za rodnu ravnopravnost, te u cilju podupiranja provedbe Komunikacije o jačanju Strategije o pravima osoba s invaliditetom do 2030.;

69. državama članicama nastavi pružati potporu, uključujući financijsku potporu, za projekte usmjerene na prikupljanje i upotrebu podataka o ravnopravnosti te promicanje ravnopravnosti (među ostalim rodne ravnopravnosti), uključivosti i raznolikosti u zapošljavanju i poslovnom sektoru.

Referentni dokumenti

1. Međuinstitucijski dokumenti EU-a

Eurostat i Europska komisija, *Employment gaps for women &people with disabilities – News articles* – Eurostat (Razlike u zaposlenosti žena i osoba s invaliditetom – novinski članci – Eurostat)

2. Ugovori i zakonodavstvo EU-a

Ugovor o Europskoj uniji od 13. prosinca 2007. – pročišćena verzija (SL C 202, 7.6.2016., str. 13–46)

Ugovor o funkcioniranju Europske unije od 13. prosinca 2007. – pročišćena verzija (SL C 202, 7.6.2016., str. 47–360)

Povelja Europske unije o temeljnim pravima (2016/C 202/02)

Uredba (EU) 2024/1689 Europskog parlamenta i Vijeća od 13. lipnja 2024. o utvrđivanju usklađenih pravila o umjetnoj inteligenciji i o izmjeni uredaba (EZ) br. 300/2008, (EU) br. 167/2013, (EU) br. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 i (EU) 2019/2144 te direktiva 2014/90/EU, (EU) 2016/797 i (EU) 2020/1828 (Akt o umjetnoj inteligenciji)

Direktiva (EU) 2024/1385 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. svibnja 2024. o suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u obitelji

Direktiva (EU) 2024/1500 Europskog parlamenta i Vijeća od 14. svibnja 2024. o standardima za tijela za jednakost u području jednakog postupanja prema ženama i muškarcima te njihovih jednakih mogućnosti u pitanjima zapošljavanja i rada te o izmjeni direktiva 2006/54/EZ i 2010/41/EU

Direktiva Vijeća (EU) 2024/1499 od 7. svibnja 2024. o standardima za tijela za jednakost u području jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo, jednakog postupanja u pitanjima zapošljavanja i rada prema osobama bez obzira na njihovu vjeru ili uvjerenje, invaliditet, dob ili seksualnu orijentaciju, jednakog postupanja prema ženama i muškarcima u pitanjima socijalne sigurnosti te u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga, te o izmjeni direktiva 2000/43/EZ i 2004/113/EZ

Direktiva (EU) 2023/970 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. svibnja 2023. o jačanju primjene načela jednakih plaća muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti putem transparentnosti plaća i mehanizama izvršenja

Direktiva (EU) 2022/2381 Europskog parlamenta i Vijeća od 23. studenoga 2022. o poboljšanju rodne ravnoteže među direktorima uvrštenih trgovačkih društava i o povezanim mjerama

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU

Direktiva (EU) 2019/882 Europskog parlamenta i Vijeća od 17. travnja 2019. o zahtjevima za pristupačnost proizvoda i usluga

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada

Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja

Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o provedbi načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo

3. Vijeće Europske unije

Preporuka Vijeća od 9. ožujka 2026. o ljudskom kapitalu u Europskoj uniji (C/2026/1687)

Rezolucija Vijeća od 29 .lipnja 2026. o drugom ciklusu strateškog okvira za europsku suradnju u području obrazovanja i osposobljavanja u smjeru europskog prostora obrazovanja (2026. – 2030.) (C/2026/3720)

Preporuka Vijeća od 24. lipnja 2025. o programu politike europskog istraživačkog prostora za razdoblje 2025. – 2027. (C/2025/3593)

Preporuka Vijeća od 30. listopada 2020. o lakšem prelasku u svijet rada – jačanje Garancije za mlade te o zamjeni Preporuke Vijeća od 22. travnja 2013. o uspostavi Garancije za mlade (2020/C 372/01)

Preporuka Vijeća o ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju: ciljevi iz Barcelone za 2030. (2022/C 484/01)

Preporuka Vijeća od 8. prosinca 2022. o pristupu cjenovno pristupačnoj i visokokvalitetnoj dugotrajnoj skrbi (2022/C 476/01)

Preporuka Vijeća od 12. ožujka 2021. o jednakosti, uključivanju i sudjelovanju Roma (2021/C 93/01)

Preporuka Vijeća (EU) 2021/1004 od 14. lipnja 2021. o uspostavi europskog jamstva za djecu

Zaključci Vijeća o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad djevojčicama na internetu (dok. 11254/26)

Zaključci Vijeća o prioritetima EU-a na forumima UN-a za ljudska prava u 2026. (dok. 5835/26)

Zaključci Vijeća o promicanju rodne ravnopravnosti u digitalnom dobu koje pokreće umjetna inteligencija: šesti horizontalni pregled provedbe Pekinške platforme za djelovanje od strane država članica i institucija EU-a (dok. 9984/25)

Zaključci Vijeća o pružanju potpore starijim osobama u ostvarivanju punog potencijala na tržištu rada i u društvu (dok. 10610/25)

Zaključci Vijeća i predstavnika vlada država članica, koji su se sastali u okviru Vijeća, o europskim i međunarodnim programima politika o djeci, mladima i pravima djece (dok. C/2024/3528)

Zaključci Vijeća o manjku radne snage i vještina u EU-u: mobilizacija neiskorištenog radnog potencijala u Europskoj uniji (dok. 16556/24)

Zaključci Vijeća o poticanju socijalne uključenosti osoba s invaliditetom putem zapošljavanja, razumne prilagodbe i rehabilitacije (dok. 16543/24)

Zaključci Vijeća o ekonomskom osnaživanju i financijskoj neovisnosti žena kao putu prema stvarnoj rodnoj ravnopravnosti (dok. 9752/24)

Zaključci Vijeća o prijelazu sustavâ skrbi tijekom života na cjelovite modele potpore usmjerene na pojedinca i temeljene na zajednici koji uključuju rodnu perspektivu (dok. 16094/23)

Zaključci Vijeća o uključivanju starenja u javne politike (dok. 6976/21)

Zaključci Vijeća naslovljeni „Odgovor na Komisijin popis aktivnosti za poboljšanje ravnopravnosti LGBTI osoba” (10417/16)

4. Europska komisija

Strategija za rodnu ravnopravnost 2026. – 2030. (COM(2026) 113 *final*)

Strategija za borbu protiv rasizma 2026. – 2030. (COM(2026) 12 *final*)

Strategija o ravnopravnosti LGBTIQ+ osoba za razdoblje 2026. – 2030. (COM(2025) 725 *final*)

Komunikacija naslovljena „Jačanje Strategije o pravima osoba s invaliditetom do 2030.” (COM(2026) 541 *final*)

Plan za prava žena (dok. 6756/25; Komisijin referentni broj: COM(2025) 97 *final*)

Novi strateški okvir EU-a za jednakost, uključivanje i sudjelovanje Roma (SWD(2020) 530 *final*)

Strategija EU-a za suzbijanje antisemitizma i njegovanje židovskog načina života 2021. – 2030. (COM(2021) 615 *final*)

Prekidanje začaranog kruga siromaštva djece – jačanje Europskog jamstva za djecu (COM(2026) 539 *final*)

Strategija EU-a za međugeneracijsku pravednost (COM/2026/110 *final*)

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (Rodne razlike u ulaganjima koje utječu na poduzeća pod vodstvom žena i investicijske fondove pod vodstvom žena – završno izvješće) (Europska komisija: Izvršna agencija za Europsko vijeće za inovacije i MSP-ove (EISMEA)), Ured za publikacije Europske unije, 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 (Istraživanje o nejednakostima i invaliditetu u EU-u, Prema pravednom i jednakom pristupu zdravstvu, obrazovanju i zapošljavanju), listopad 2025.

Kompas konkurentnosti za EU, Kompas konkurentnosti – Europska komisija, 2025., (COM(2025) 30 *final*)

Unija vještina (COM(2025) 90 *final*)

Draghijevo izvješće: *A competitiveness strategy for Europe* (Strategija konkurentnosti za Europu), 2024., https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Glavna uprava za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje, *Employment and social developments in Europe 2025* (Zapošljavanje i socijalna kretanja u Europi 2025.), 2025. https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

A European Care Strategy for caregivers and care receivers (Europska strategija za skrb za pružatelje i primatelje skrbi), 2022.

Europski stup socijalnih prava, 2017.

Akcijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava (COM(2021) 102 *final*)

Komunikacija o europskom stupu socijalnih prava od 22. srpnja 2026. (COM(2026) 650 *final*)

Odluka Komisije od 24. siječnja 2024. o osnivanju Europskog ureda za umjetnu inteligenciju (C/2024/390)

5. Eurobarometar

Eurobarometar, *Discrimination in the European Union* (Diskriminacija u Europskoj uniji) 2023., https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostat

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

Eurostat, Razlika u mirovi na temelju spola, 2024., *Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat* (U 2024. žene imale mirovinu 25 % nižu od muškaraca – novinski članci – Eurostat)

7. Eurofound

Eurofound, *Taking stock*: *Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness* (Pregled stanja: dodatna iskustva u provedbi i učinkovitosti transparentnosti plaća na temelju spola) 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* (Neplaćena skrb u EU-u), 2025., https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Napredak prema društvu usmjerenom na skrb: rješavanje problema rodno uvjetovanih razlika u skrbi), 2025.

Eurofound (2026.), *European Working Conditions Survey 2024:Overview report* (Europsko istraživanje o radnim uvjetima 2024.: sažeto izvješće), Ured za publikacije Europske unije, Luxembourg, 2026.

Eurofound, *Changing labour markets*: *How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (Promjene na tržištima rada: kako spriječiti neusklađenost između vještina i radnih mjesta za vrijeme tranzicije), 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* (Gospodarske koristi rodne ravnopravnosti u Europskoj uniji, Europski institut za ravnopravnost spolova), 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* (Istraživanje CARE 2024., drugi val: internetsko panelsko istraživanje o rodnim razlikama u pogledu neplaćene skrbi te individualnih i društvenih aktivnosti), 2026., https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, Indeks rodne ravnopravnosti za 2025. https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025

9. FRA

FRA, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* (Muslimani u Europi suočavaju se sa sve većom razinom rasizma i diskriminacije), 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* (Biti crn u EU-u – Iskustva osoba afričkog podrijetla), 2023., https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, *EU LGBTIQ Survey III* (Treće istraživanje EU-a o LGBTIQ osobama), 2022., EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, *Roma survey 2024* (Istraživanje o Romima 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* (Praćenje i bilježenje djela antisemitizma u EU-u – Trenutačnostanje i daljnji napredak), 2026., *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights*

10. Europska investicijska banka (EIB)

Support for female entrepreneurs: *Survey evidence for why it makes sense* (Potpora poduzetnicama: anketni podaci u prilog tome zašto ona ima smisla), 2021., 2019.

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

11. Organizacija za gospodarsku suradnju i razvoj (OECD)

OECD (2015.), *In It Together*: *Why Less Inequality Benefits All* (Svi smo u tome zajedno: zašto svi imaju koristi od smanjenja nejednakosti), OECD Publishing, Pariz, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OECD, *Combatting Discrimination in the European Union* (Borba protiv diskriminacije u Europskoj uniji), 2025., https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, *Over the Rainbow*? *The Road to LGBTI Inclusion* (Iznad duge? Put prema uključivanju LGBTI osoba), 2020., Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD.

OECD, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators* (Kratak pregled društva 2019.: socijalni pokazatelji OECD-a), 2019., https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (Rodna ravnopravnost i gospodarski rast: dosadašnji napredak i potencijal za budućnost), radni dokumenti OECD-a o socijalnim pitanjima, zapošljavanju i migracijama, br. 304, 2024., https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en.

OECD, 2024., *Education at a Glance 2024: OECD Indicators* (Kratak pregled obrazovanja 2024.: pokazatelji OECD-a), OECD Publishing, Pariz, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en.

12. Grupa Svjetske banke

The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Gospodarski trošak stigmatizacije i isključenosti LGBT osoba: studija slučaja iz Indije), Grupa svjetske banke, 2014. The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India

13. UN

Konvencija o pravima osoba s invaliditetom (UNCRDP), 2006.

Konvencija o pravima djeteta (UNCRC), 1990.

Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije (ICERD), 1965.

Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), 1979.

Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje (Program UN-a za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena), 1995.

Konvencija o nasilju i uznemiravanju (br.190) (ILO), 2019.

14. Drugi izvori

Open for Business, *The 2025 Open for Business City Ratings*, 2025, *Open for Business City Ratings*

S&P Global, #ChangePays: *Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability* (Iako su i dalje nedovoljno zastupljene, žene na vodećim položajima potiču profitabilnost), 2019., S&P Global