Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2026. október 19.
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	14386/26
Tárgy:	A Tanács következtetései az egyenlőségről mint az uniós gazdasági növekedés és versenyképesség mozgatórugójáról

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti témában készült, az EPSCO Tanács 2026. október 19-i ülésén jóváhagyott tanácsi következtetéseket.[1]

[1] A szövegben kisebb szerkesztési változtatásokra került sor.

MELLÉKLET

A Tanács következtetései
az egyenlőségről mint az uniós gazdasági növekedés és versenyképesség mozgatórugójáról

EMLÉKEZTETVE ARRA, HOGY:

1. az egyenlőség és a megkülönböztetésmentesség az Európai Uniónak az európai uniós szerződésekben és az Európai Unió Alapjogi Chartájában rögzített alapvető értékei,

2. a Bizottság kinyilvánított célja az egyenlőségközpontú Unió kiépítése, és ennek keretében stratégiákat dolgozott ki a megkülönböztetés elleni küzdelem, a részvétel előtt álló akadályok felszámolása, valamint az egyenlőség és a befogadás előmozdítása céljából. Emellett az EU elfogadta az egyenlőséget előmozdító és a megkülönböztetést tiltó jogalkotási aktusok átfogó keretét,

3. a szociális jogok európai pillére és a kapcsolódó cselekvési terv az esélyegyenlőség, a nemek közötti egyenlőség, a szegénység és a társadalmi kirekesztés megelőzése, a fogyatékossággal élő személyek társadalmi befogadása, valamint a jó minőségű és megfizethető kisgyermekkori nevelés és gondozás elveit a versenyképesség, valamint a fenntartható és inkluzív növekedési modell sarokköveiként azonosítja. A szociális jogok európai pilléréről szóló, 2026. július 22-i közleményében a Bizottság az egyenlőtlenségeket, a méltányosságot és az esélyegyenlőséget olyan kiemelt területekként azonosította, amelyeken további intézkedésekre van szükség, és hangsúlyozta, hogy a tartósan fennálló egyenlőtlenségek strukturális akadályokat jelentenek az uniós kohézió, reziliencia, innováció és versenyképesség szempontjából,

4. a Bizottság által készített, szegénység elleni stratégia és a megerősített európai gyermekgarancia kiemeli, hogy amennyiben nem lépünk fel a szegénység elleni küzdelem érdekében, az jelentős és szerteágazó költségekkel jár. A szegénység aláássa a társadalmi kohéziót, a gyermekek jóllétét és az esélyegyenlőséget, gyengítve a demokráciát és visszafogva Európa gazdasági potenciálját. Emellett a hátrányos helyzet nemzedékek közötti átörökítéséhez is hozzájárul. Az előítéletek és a megbélyegzés kezdettől fogva és egész életen át hátrányos helyzetbe hozhat bizonyos csoportokat. A nők, a gyermekek és egyes kiszolgáltatott helyzetű csoportok jobban ki vannak téve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztés kockázatának, mint mások,

5. az Alapjogi Charta EU-n belüli alkalmazásának megerősítésére irányuló, a 2020 és 2030 közötti időszakra szóló stratégiában a Bizottság megerősítette az annak biztosítására irányuló kötelezettségvállalást, hogy az uniós intézmények és a tagállamok teljes mértékben kiaknázzák a Chartában rejlő lehetőségeket,

6. a Bizottság az EU versenyképességi iránytűjében, a készségek uniójáról szóló közleményben, valamint a minőségi munkahelyekre vonatkozó (a minőségi munkahelyekről szóló közelgő jogszabályt előkészítő) ütemtervben hangsúlyozta, hogy Európa versenyképessége az Európában élő emberekben rejlik. A versenyképességi iránytű megállapítja, hogy olyan feltételeket kell teremteni, amelyek mindenki számára egyenlő esélyt nyújtanak a sikerre. Megállapítja, hogy a nők, a fiatalok és a gazdasági tevékenységüket folytatni kívánó idősebb polgárok, továbbá a fogyatékossággal élő személyek és az egyéb alulreprezentált csoportok különböző és sokrétű akadályokkal szembesülnek a munkaerőpiacra történő belépés és a munkaerőpiacon maradás terén,

7. az egységes piac jövőjéről készített magas szintű jelentésében Enrico Letta, valamint az európai versenyképesség jövőjéről szóló jelentésében Mario Draghi hangsúlyozta, hogy Európa gazdasági erejét egyre nagyobb mértékben formálják Európa társadalmi alapjai, készségbázisa, továbbá minden rendelkezésre álló tehetség kiaknázása. A Draghi-jelentés kiemeli, hogy az EU versenyelőnyének növelésére tett uniós erőfeszítéseket az európai értékek mentén kell végezni, és ezen értékeket az uniós tevékenységeknek egyúttal tovább is kell erősíteniük. Rögzítve, hogy az egyes csoportokat – nemük, fogyatékosságuk, etnikai hovatartozásuk vagy más tényezők miatt – érő tartós megkülönböztetés akadályozza e csoportok teljes körű részvételét az egységes piacon, és aláássa a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség ígéretét, a Letta-jelentés célzott intézkedéseket, megújított finanszírozást és körültekintő nyomon követést szorgalmaz a rendszerszintű akadályok felszámolása érdekében, A Tanács, az Európai Bizottság és az Európai Parlament által aláírt „Egy Európa, egy piac" ütemterv olyan tervet kínál, amellyel határozott előrelépést lehet elérni az európai versenyképesség megerősítése terén,

ELISMERVE, HOGY:

8. a versenyképesség, a fenntarthatóság és a termelékenység megerősítése létfontosságú az Európai Unió gazdasági kilátásai szempontjából,

9. az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2025. évi jelentés[2] megállapításai szerint megközelítőleg 51 millió munkaképes korú személy – köztük mintegy 32 millió nő – reked a munkaerőpiacon kívül,

10. a megkülönböztetés és az egyenlőtlenségek – többek között a nemek közötti egyenlőtlenségek – továbbra is strukturális akadályai a teljes, egyenlő és érdemi munkaerőpiaci részvételnek. A teljes népességben rejlő potenciál kiaknázása – többek között annak biztosítása révén, hogy mindenki egyenlő esélyekkel vehessen részt teljes mértékben a gazdasági, politikai, kulturális és társadalmi életben – hozzá fog járulni egy versenyképesebb, inkluzívabb és összetartóbb társadalom kiépüléséhez, erősítve ezáltal a demokratikus rezilienciát is,

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 (Foglalkoztatás és szociális fejlemények Európában, 2025).

Az egyenlőség mint a versenyképességet előmozdító tényező

11. a megkülönböztetésmentesség és az egyenlőség – többek között a nemek közötti egyenlőség – nemcsak az összes emberi jog és alapvető szabadság érvényesítéséhez és védelméhez létfontosságú, hanem olyan alapvető gazdasági tényezőket is jelent, amelyek közvetlenül hozzájárulnak a magasabb szintű munkaerőpiaci részvételhez, valamint a nagyobb termelékenységhez és innovációhoz. Ha az emberek akadályokba ütköznek a foglalkoztatás, a vezető szerep, a vállalkozói lét vagy a készségfejlesztés terén, a gazdaságok nem képesek teljes mértékben kihasználni a rendelkezésre álló humán tőkét. Az Európai Unió a sokszínű munkaerő előmozdításával és annak biztosításával, hogy mindenkinek ugyanolyan lehetőségei legyenek készségei fejlesztésére és a benne lévő potenciál kibontakoztatására, az uniós értékeket versenyelőnyként használhatja,

12. Az Alapjogi Charta és különösen annak 21. cikke szerint „[t]ilos minden megkülönböztetés, így különösen a nem, faj, szín, etnikai vagy társadalmi származás, genetikai tulajdonság, nyelv, vallás vagy meggyőződés, politikai vagy más vélemény, nemzeti kisebbséghez tartozás, vagyoni helyzet, születés, fogyatékosság, kor vagy szexuális irányultság alapján történő megkülönböztetés.” Az Európai Unió Bíróságának (EUB) ítélkezési gyakorlata is értelmezi a megkülönböztetés említett alapjait. A Tanács gyakran mutatott rá a hátrányos megkülönböztetés meglétére, valamint az azt megalapozó különböző okokara, ideértve az említett okok által felölelt jellemzőket is. Emellett az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége, a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete, az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság, a Régiók Európai Bizottsága és az Eurofound is megállapította vagy dokumentálta az ilyen alapokon történő megkülönböztetés meglétét az EU-ban, beleértve az olyan jellemzőkön alapuló megkülönböztetést is, mint a nemi identitás.

13. Az OECD[3] szerint az etnikai hovatartozáson, fajon, valláson, fogyatékosságon, életkoron, szexuális irányultságon és nemi identitáson alapuló megkülönböztetés jelentős személyes, társadalmi és gazdasági költségekkel jár, és akadályozza az esélyegyenlőséget, többek között azáltal, hogy:

a) negatívan hat a foglalkoztatásra, a jövedelemre, az iskolázottságra, a politikai és polgári szerepvállalásra és az egészségre, és ezáltal gyengíti a gazdasági potenciált és a társadalmi kohéziót[4]; valamint

b) kihívások elé állítja a kormányzatokat egyrészt a nagyobb közkiadások miatt – többek között az olyan szolgáltatások nyújtásával összefüggésben, mint az egészségügyi ellátás, a tartós ápolás-gondozás és a szociális támogatások –, másrészt az alacsonyabb bérek által a fogyasztásra és az adóbevételekre gyakorolt multiplikátorhatásból eredő bevételkiesések miatt,

14. ezzel szemben az egyenlőség előmozdítása erősíti a társadalmi kohéziót, és egyúttal gazdasági előnyöket is generál.[5] Az OECD adataiból például az derül ki, hogy a kiegyenlítettebb jövedelmi viszonyok fellendítik a GDP hosszú távú növekedését[6],

15. a versenyképesség növelését célzó, tényeken alapuló megközelítés kialakítására irányuló erőfeszítés keretében a mindenki számára egyenlő esélyeket kínáló szakpolitikák kialakítása és végrehajtása javítható az összes rendelkezésre álló adat hatékony felhasználása, valamint az egyenlőséggel és a megkülönböztetésmentességgel kapcsolatos adatok gyűjtésének, feldolgozásának, bontásának és elemzésének javítása, többek között az interszekcionális diszkrimináció figyelembevétele és az adminisztratív adatokhoz való hozzáférés javítása révén. A munkaerőpiaci információs rendszerek és a készségigény-előrejelzések szintén fontos információkat szolgáltathatnak,

---

[3] OECD, *Combatting Discrimination in the European Union* (A megkülönböztetés elleni küzdelem az Európai Unióban), 2025.

[4] OECD, *Combatting Discrimination in the European Union* (A megkülönböztetés elleni küzdelem az Európai Unióban), 2025.

[5] Az Európai Parlament Kutatószolgálata (2023), *Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non-Europe (2022-2032)* (Az európai hozzáadott érték növelése a globális kihívások korában – A nem európai szintű fellépés költségeinek feltérképezése (2022–2032)), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Közös ügyünk: Miért előnyös mindenkinek az egyenlőtlenségek csökkentése?), OECD Publishing.

16.[7] az oktatásban való részvétel és a tanulási eredmények terén minden szinten tartósan fennálló egyenlőtlenségek azzal a kockázattal járnak, hogy generációkon átívelően állandósulnak a hátrányok, gyengül a társadalmi kohézió és csökken Európa hosszú távú gazdasági potenciálja, mivel ezen egyenlőtlenségek révén az egyéneknek kevesebb lehetőségük nyílik a társadalomban és a munkaerőpiacon való teljes körű, egyenlő és érdemi részvételre. A célzott nemzeti oktatáspolitikák és a megfelelő szociális transzferek elengedhetetlenek ezen egyenlőtlenségek kezeléséhez,

17. a nemek közötti egyenlőség területén:

a) bár az elmúlt évtizedben történt némi előrelépés, a nők bérszintje és foglalkoztatási rátája továbbra is alacsonyabb, mint a férfiaké, és a nők változatlanul jelentősen alulreprezentáltak a vezetői és döntéshozatali pozíciókban, többek között a politikában is. Az EU gazdasági növekedéséhez elengedhetetlen elismerni és kiaknázni azokat a lehetőségeket, amelyek a női munkavállalókban, vállalkozókban és vezetőkben rejlenek. A vállalatvezetési pozíciókban a nemek közötti egyenlőség jobb vállalati teljesítménnyel jár együtt[8]. Emellett jótékony hatást gyakorolhat a gazdaságoknak a strukturális változások – például a zöld és a digitális átállás – miatt szükséges rezilienciájára is;[9]

b) a nemek közötti egyenlőség jelentős javulása akár 10,5 millió munkahelyet is teremthet, és 80%-ra emelheti az uniós foglalkoztatási rátát 2050-re[10]. A nemek közötti egyenlőség előmozdítása nemcsak a nemek közötti egyenlőség mint alapvető jog érvényesítésének szükségessége miatt fontos, hanem a fenntartható növekedés, a demokratikus reziliencia és a hosszú távú versenyképesség előfeltételét is jelenti. Olyan magas hozamú beruházásról van szó, amely az EU egy főre jutó GDP-jét 2050-re akár 9,6%-kal is növelheti, ami 3,15 billió EUR-nak felel meg.

---

7 Lásd: A Tanács állásfoglalása az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerének második ciklusáról (2026–2030).

8 Lásd pl.: S&P Global. (2019). *Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability* (Bár a nők még mindig alulreprezentáltak a felsővezetésben, ők hajtják felfelé a jövedelmezőséget).

9 Európai Bizottság (2022), *The Macro Economic Benefits of Gender Equality* (A nemek közötti egyenlőség makrogazdasági előnyei), Anne Kingma és Anneleen Vandeplas, Economic Brief 71. szám, 2022. március.

10 Lásd a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) a nemek közötti egyenlőség gazdasági előnyeivel foglalkozó weboldalát.

c) a nemek közötti, tartósan fennálló szakadékok és egyenlőtlenségek kezelése érdekében az Európai Bizottság 2025-ben elfogadta a nők jogaira vonatkozó ütemtervet, valamint az azt kísérő, a nemek közötti egyenlőséget biztosító társadalom elveiről szóló nyilatkozatot, amelyet minden tagállam jóváhagyott. A Bizottság által készített, a 2026–2030 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia felvázolja azokat az intézkedéseket, amelyekkel az ütemtervben meghatározott nyolc elv végrehajtható;

d) a foglalkoztatás[11], a munkaidő[12], a fizetések[13] és a nyugdíjak[14] terén a nemek között fennálló különbségek megszüntetése elengedhetetlen a méltányosabb gazdaság megvalósításához, a nők egész életen át tartó gazdasági függetlenségének és önellátásának biztosításához, a szegénység kockázatának nagyobb mértékben kitett csoportok tagjainak az egész életükön át történő védelméhez és a szegénység felszámolásához; e különbségek megszüntetéséhez pedig az olyan strukturális tényezőket is kezelni kell, mint a nem fizetett ápolás-gondozás és támogatás egyenlőtlen megoszlása, a nemi sztereotípiák, a munkaerőpiaci szegregáció és a nőkkel szembeni, nemi alapú erőszak. A nemek közötti foglalkoztatási különbség például különösen hangsúlyos a következő csoportok esetében: az anyák (különösen az egyedülálló anyák), az idősebb hozzátartozókat gondozó nők, a kettős gondozási feladatokat ellátó nők, az idősebb nők, a migráns nők, az etnikai és faji megkülönböztetéssel szembesülő nők (beleértve a roma[15] nőket), a fogyatékossággal élő nők, valamint a vidéki térségekben és a legkülső régiókban élő nők. A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenségre kihatnak a szakmai pályának a gondozási feladatokhoz kapcsolódó megszakításai és a részmunkaidős foglalkoztatás. Ez az egyenlőtlenség oda vezet, hogy az idősebb nők nyugdíja alacsonyabb, és esetükben nagyobb a szegénység kockázata, mint a férfiaknál;

---

11 A munkaképes korú férfiak esetében 2024-ben az EU-ban a foglalkoztatási arány 10,0 százalékponttal meghaladta a nők foglalkoztatási arányát. Lásd az Eurostat genderstatisztikával foglalkozó weboldalát.

12 OECD, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (Nemek közötti egyenlőség és gazdasági növekedés: korábbi eredmények és jövőbeli lehetőségek), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 304. szám, 2024.

13 A nemek közötti átlagos bérszakadék az EU-ban 11,1%. Lásd az Eurostatnak a nemek közötti bérszakadékra vonatkozó statisztikákkal foglalkozó weboldalát (2024).

14 A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség mértéke az EU-ban 24,5%. Lásd a következő cikket az Eurostat honlapján: Women's pension 25% lower than men's in 2024 (A nők nyugdíja 2024-ben 25%-kal elmaradt a férfiakétól).

15 A roma csoportok sokféleségének elismeréseként a „roma" kifejezés gyűjtőfogalomként használatos számos különböző roma származású csoportra, például a romákra, szintókra, kálókra, cigányokra, romnicselekre és beásokra/rudárikra. A fogalom olyan csoportokra is kiterjed, mint az askáliak, az „egyiptomiak" és a keleti csoportok (dómok, lomok, romok és abdalok), valamint a vándorló csoportokra, beleértve a travellereket, a jeniseket vagy a „Gens du voyage" közigazgatási fogalommal megjelölteket, továbbá azokra, akik cigánynak nevezik magukat, anélkül, hogy tagadnák az említett csoport sajátos jellemzőit.

e) a nemek közötti egyenlőtlenségek csökkentésére szolgáló jelenlegi intézkedések közé tartoznak a munka és a magánélet közötti egyensúlyt célzó, a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvben ((EU) 2019/1158), valamint a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról szóló irányelvben ((EU) 2022/2381) foglalt intézkedések, az egyenlő díjazásra és az egyenlő munkafeltételekre irányuló jogszabályi rendelkezések és szakpolitikák – például a bérek átláthatóságáról szóló irányelv ((EU) 2023/970) –, valamint a nőkkel szembeni, nemi alapú erőszak valamennyi formájának megelőzését és az ez elleni küzdelmet célzó intézkedések, mivel az ilyen erőszak továbbra is komoly akadálya a nők teljes, egyenlő és érdemi munkaerőpiaci részvételének; az erőszak elleni küzdelmet célzó intézkedéseket tartalmaz többek között a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló irányelv ((EU) 2024/1385);

f) az Eurofound elemzése azt is kiemeli, hogy a bérek átláthatóságára szolgáló eszközök stratégiai eszközként szolgálhatnak a versenyképesség fokozásához, mivel fokozzák a tehetségek vonzását és megtartását, növelik a munkavállalók teljesítményét, valamint elősegítik a technológiák bevezetését és a munkaerő-fejlesztést;[16]

[16] Lásd a következő cikket az Eurofound honlapján: Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness (Állapotfelmérés: további tapasztalatok a nemek közötti bértranszparencia végrehajtása és hatékonysága terén).

g) az Eurofound adatai azt mutatják, hogy a megfelelő munkaidő-beosztás és a támogató szociális infrastruktúra a munka és a magánélet közötti jobb egyensúlyt és teljesebb munkaerőpiaci részvételt tesz lehetővé, és az előnyök nemcsak a munkavállalóknál, hanem a vállalkozásoknál és a társadalom egészében is érezhetők[17]. Amint azt a Bizottság által készített nemi esélyegyenlőségi stratégia is kiemeli, sok nő nehezen tudja összeegyeztetni a szakmai és magánéletét, mivel a férfiakkal összevetve továbbra is aránytalanul nagy mértékben végeznek nem fizetett ápolási-gondozási és háztartási feladatokat. Ebben az összefüggésben ahhoz, hogy meg lehessen teremteni az esélyegyenlőség feltételeit a munkaerőpiachoz való hozzáférés terén – többek között valamennyi gondozó számára is – figyelembe kell venni azt, hogy mindenki másként éli meg a várandósságot, az anyaságot, az apaságot és a szülőséget, valamint az idősek és más eltartottak gondozását;

h) a nők egész életükben aránytalanul nagy mértékben végeznek nem fizetett ápolási-gondozási és háztartási feladatokat, ami az egyik fő oka annak, ha a nők részmunkaidőben dolgoznak vagy gazdaságilag inaktívak. A nők az ápolási-gondozási szakmákban is felülreprezentáltak.[18] Az EU-ban várhatóan növekedni[19] fog az ápolás-gondozás iránti kereslet olyan tényezők miatt, mint a demográfiai változások és a munkaerőpiaci nyomás. Mivel az ápolási-gondozási szolgáltatások a szociális infrastruktúra nélkülözhetetlen részét képezik, az ebbe az ágazatba történő beruházás elengedhetetlen a versenyképesség és a nemek közötti egyenlőség biztosításához;

---

[17] Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* (Az európai munkakörülményekről szóló felmérés, 2024: Áttekintő jelentés), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg.

[18] Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Előrelépés a gondozás társadalma felé: a nemek közötti gondozási szakadék kezelése) 2025. április.

[19] Eurofound (2025), *Unpaid care in the EU* (Nem fizetett ápolás-gondozás az EU-ban), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg.

i) a megfizethető, hozzáférhető és minőségi kisgyermekkori nevelés és gondozás, valamint a jó minőségű tartós ápolási-gondozási és támogatási szolgáltatások rendelkezésre állása következtében a gyermekek és más, gondozást igénylő személyek esetében jobb eredmények érhetők el, és e rendelkezésre állás emellett a szülők és a gondozók – különösen a nők – foglalkoztatási helyzetére is jelentős pozitív hatást gyakorol. Az ápolási-gondozási szabadságra vonatkozó szakpolitikák, valamint a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztetésére irányuló egyéb intézkedések – többek között a nem fizetett ápolási-gondozási és támogatási munkák nők és férfiak közötti egyenlő megosztását előmozdító intézkedések – szintén döntő fontosságúak, mivel hozzájárulnak a társadalmi kohézióhoz, a fenntartható demográfiai fejlődéshez, a munkaerőpiac rezilienciájához és az Európai Unió hosszú távú versenyképességéhez;

j) a strukturális, magatartási és intézményi akadályoknak betudható, nemek közötti beruházási szakadék[20] negatívan hat a nők vállalkozói készségére és vezetői lehetőségeire, visszafogva Európa innovációs potenciálját. Kutatások kimutatták, hogy a nők által vezetett induló innovatív vállalkozások gazdaságilag sikeresebbek és reziliensebbek, továbbá hogy ha emelkedne a nők által vezetett induló innovatív vállalkozások aránya, az ösztönözné az innovációt.[21] Ennek ellenére a kockázati tőke megoszlása jelenleg rendkívül egyenlőtlen: minden 100 befektetett euróból kevesebb mint 3 eurót kapnak nők által vezetett csoportok. A nemek közötti beruházási szakadék kezeléséhez le kell küzdeni a pénzügyi döntéshozatalban megmutatkozó nemi elfogultságot, és biztosítani kell, hogy a nők jobb eléréssel rendelkezzenek az üzleti hálózatokhoz és a befektetőkhöz;

---

[20] Európai Bizottság, *The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds* (A nemek közötti beruházási szakadék a nők által vezetett cégeket és befektetési alapokat is érinti), 2025 október.

[21] Európai Beruházási Bank, *Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* (Támogatás a női vállalkozóknak: felmérési adatok ennek észszerűségére) https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

k) a digitális technológia és a mesterséges intelligencia (MI) rohamos fejlődése messzemenő következményekkel jár a munka jövője szempontjából. E fejlődésben jelentős pozitív potenciál rejlik, és ez aktívan kihasználható arra, hogy minden területen előmozdítsuk a nemek közötti egyenlőséget és áthidaljuk a rendszerszintű hiányosságokat. E potenciál kiaknázásához arra is szükség van, hogy előmozdítsuk a nők részvételét a mesterséges intelligencia fejlesztésében és alkalmazásában, ezáltal lehető téve számukra, hogy aktívan alakíthassák e technológiát és hozzájárulhassanak az innovációhoz és az EU versenyképességéhez. Fontos azonban, hogy az olyan eszközök, mint a mesterséges intelligencián alapuló munkaerő-felvétel és a munkavállalók mesterséges intelligencia alapú irányítása, megbízhatóak legyenek, és tervezésük, bevezetésük és nyomon követésük során érvényesüljön a nemek közötti egyenlőség szempontja és az emberközpontúság. Ez magában foglalná a beépített biztonság megközelítését, a hatékony emberi felügyeletet, az emberi jogi perspektívát, a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését, az elfogultság rendszeres értékelését, nem diszkriminatív MI-rendszerek kidolgozását, valamint a jó minőségű és reprezentatív adatok irányított felhasználását. Megfelelő biztosítékok nélkül a digitális technológia és az MI-eszközök károsak lehetnek az egyenlőségre nézve, felerősíthetik az előítéleteket és a különböző alapokon történő megkülönböztetést, állandósíthatják a meglévő nemi sztereotípiákat, nemek közötti egyenlőtlenségeket és digitális szakadékokat, valamint erősíthetik a nemi elfogultságot és más interszekcionális sztereotípiákat. Fontos, hogy a felhasználók ne csak technikai kompetenciákkal rendelkezzenek, hanem a megkülönböztetés elleni küzdelemmel kapcsolatos képzést is kapjanak; Annak biztosítása, hogy a digitális átállás során érvényesüljön a nemek közötti egyenlőség szempontja, elengedhetetlen ahhoz, hogy Európa el tudja kerülni, hogy a feltörekvő ágazatokban is megjelenjenek a már létező egyenlőtlenségek, továbbá ahhoz, hogy bővíthesse az innovációvezérelt versenyképességhez szükséges tehetségbázist;

l) amint azt a Tanács a lányokkal szembeni online erőszak megelőzéséről és az ellene folytatott küzdelemről szóló következtetéseiben megjegyezte, fontos megvédeni a nőket és a lányokat az online környezetben előforduló – többek között a mesterséges intelligencia által lehetővé tett – erőszakkal szemben. A nők és lányok ellen a kibertérben elkövetett erőszak jelentős társadalmi, politikai és gazdasági következményekkel jár, amelyek veszélyeztetik a demokráciát és a versenyképességet;

m) ezen túlmenően, tekintettel arra, hogy az uniós munkaerőpiacon továbbra is horizontális és vertikális foglalkozási szegregáció figyelhető meg, a technológiai változások valószínűleg eltérő hatást fejtenek ki a nők és a férfiak esetében. Így például, bár a digitalizáció által lehetővé tett, távoli helyről történő munkavégzés nagyobb rugalmasságot kínálhat a nők számára, tovább erősítheti a nemi sztereotípiákat, valamint az ápolás-gondozási és a háztartási munka megosztásának egyenlőtlen mintázatait is. Olyan – az oktatás, továbbá az átképzés és a továbbképzés egész életen át elérhető lehetőségei által támogatott – célzott intézkedések hiányában, amelyek célja a nemi sztereotípiák elleni küzdelem, továbbá a STEM[22] egyes területein az oktatáshoz és a munkahelyekhez, valamint a digitális és a mesterséges intelligenciához kapcsolódó készségekhez való egyenlő hozzáférés biztosítása, illetve a nőknek a STEM-területeken való megtartásának és szakmai előmenetelének javítását célzó intézkedések híján fennáll az ágazatok közötti egyenlőtlenségek és a nemek közötti digitális szakadék növekedésének kockázata. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (EIGE) szerint, amennyiben sikerülne a STEM területein megszüntetni a nemek közötti szakadékot, az hozzájárulna a GDP 820 milliárd EUR-nak megfelelő növekedéséhez és 2050-ig akár 1 200 000 munkahely teremtéséhez.[23] Elengedhetetlen továbbá biztosítani az egyenlő hozzáférést a HEAL[24] területeihez, valamint több férfit ösztönözni arra, hogy ebben az ágazatban és más ápolási-gondozási szakmákban helyezkedjen el. A készségekre, valamint a STEM- és a HEAL-területekre irányuló szakpolitikákban alkalmazott, a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő megközelítés – a szegregáció csökkentése, a készségek és a munkaerőpiaci igények közötti összhang javítása, valamint a feltörekvő ágazatok inkluzívabbá és fenntarthatóbbá tétele révén – az egyenlőséget és a versenyképességet is elő tudja segíteni.

---

22 Természettudományok, technológia, műszaki tudományok és matematika.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (A nemek közötti egyenlőség gazdasági előnyei az Európai Unióban), A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete.

24 Egészségügy, oktatás, közigazgatás és humán műveltség.

18. az LMBTI[25]-személyek egyenlősége területén:

a) Az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének (FRA) harmadik LMBTIQ-felmérése megállapította, hogy az EU-ban napjainkban a például leszbikus, meleg, biszexuális, aszexuális vagy pánszexuális szexuális irányultságú személyek és/vagy a bizonyos nemi identitású személyek, a transznemű nők és férfiak, a nem bináris és a nemi nonkonformista emberek, valamint a különböző nemi jelleggel vagy nemi önkifejezéssel rendelkező interszexuális személyek közül sokan hátrányos megkülönböztetést, zaklatást és erőszakot szenvednek el, vagy kilétük miatt elszigetelődnek és kirekesztődnek. Ezenkívül az FRA szerint a válaszadók 19%-a tapasztalt megkülönböztetést a foglalkoztatás terén (álláskeresés vagy munkavégzés során). Ez az arány a transznemű nők és a transznemű férfiak esetében ennek kétszerese: 43%, illetve 35%. A felmérés olyan területeken is rámutat a megkülönböztetés meglétére, mint az oktatás, az egészségügy, a lakhatás és a társadalmi élet.

b) A Bizottság az LMBTIQ+-személyek egyenlőségéről szóló stratégiájában (2026–2030) hangsúlyozza, hogy „ha megerősítjük az LMBTIQ+-személyek társadalmi helyzetét […], az [ö]sztönzi a vállalkozói szellemet és az innovációt, és előmozdítja a fenntartható gazdasági növekedést. Az LMBTIQ+-személyek számára nyitott és befogadó városok például erősebb »innovációs ökoszisztémákkal« rendelkeznek, a készségek és tehetségek nagyobb koncentrációja, magasabb szintű vállalkozói szellem és jobb életminőség jellemzi őket”.

---

25 Ebben a szövegben az LMBTI, az LMBTIQ és az LMBTIQ+ betűszavak használata a hivatkozott konkrét dokumentumban, kezdeményezésben vagy szakpolitikai területen használt terminológiától függ. A Bizottságnak az LMBTIQ+-személyek egyenlőségéről szóló stratégiája (2026–2030) szerint „[a]z LMBTIQ+-személyek olyan személyek:
• akik a sajátjukkal azonos nemű személyekhez vonzódnak (leszbikusok, melegek) vagy bármilyen nemű személyekhez vonzódnak (biszexuálisok);
• akik nemi identitása és/vagy nemi önkifejezése nem egyezik a születésükkor hozzájuk rendelt biológiai nemmel (transzneműek, nem bináris személyek);
• akik olyan nemi jelleggel rendelkeznek, amely nem illeszkedik a férfi vagy női nem jellemző definíciójába (interszexuális személyek);
• akik identitása nem illeszkedik a szexualitás és/vagy a társadalmi nemek bináris besorolásába (queer);
• akik olyan más szexuális irányultsággal vagy nemi identitással azonosulnak, amelyet az LMBTIQ betűszó nem fed le kifejezetten (a +)”.

c) az OECD elemzése[26] szerint az LMBTI-személyek jogszabályi inkluzivitása és a gazdasági fejlődés között pozitív kapcsolat van, és azok az országok, amelyek a legtöbb jogi védelmet vezették be az LMBTI-személyek számára, jobban teljesítenek az egy főre jutó GDP tekintetében;

d) a Világbanknak az LMBT-személyek megbélyegzésének és kirekesztésének gazdasági költségeiről szóló tanulmánya[27] megállapította, hogy az e csoporttal szembeni megkülönböztetés a következőkhöz vezet: alacsonyabb munkatermelékenység és -teljesítmények, az oktatásra fordított összegek alacsony szintű megtérülése és az oktatási környezetekben tapasztalható hátrányos megkülönböztetés következtében a humán tőkébe való nem hatékony beruházások, az egészségügy területén jelentkező, a kirekesztéshez kapcsolódó egyenlőtlenségek miatt kieső teljesítmény, valamint a szociális és egészségügyi szolgáltatások azon költségei, amelyek amiatt merülnek fel, mert kezelni kell a kirekesztés hatásait,

19. a fogyatékosságok területén:

a) a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UNCRPD) – amelynek minden tagállam és az EU is részes fele – arra kötelezi a részes feleket, hogy tegyenek meg minden hatékony és szükséges intézkedést annak érdekében, hogy megfelelő támogatási intézkedések és szolgáltatások révén előmozdítsák, védelmezzék és biztosítsák a fogyatékossággal élő személyek számára az emberi jogok és alapvető szabadságok teljes és egyenlő gyakorlását. A megkülönböztetés elleni küzdelmet célzó intézkedések mellett ez magában foglalja a fogyatékossággal élő személyek önrendelkezésének, az akadálymentességnek és az észszerű alkalmazkodásnak a biztosítását – az egyetemes tervezés elve alapján – az élet minden területén, beleértve a foglalkoztatást, az oktatást, az önálló életvitelt, a képzést, valamint az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférést és azok értékesítését, illetve nyújtását;

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion (A szivárvány felett? Út az LMBTI-személyek befogadása felé).

27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India (Az LMBT-személyek megbélyegzésének és kirekesztésének gazdasági költségei: esettanulmány Indiából)

b) 2024-ben e személyeknek csupán 51,8%-a volt foglalkoztatott, szemben a fogyatékossággal nem rendelkezők 71,8%-ával.[28] Annak érdekében, hogy a fogyatékossággal élő személyek másokkal azonos alapon hozhassanak a foglalkoztatásukkal kapcsolatos döntéseket, fel kell számolni a munkaerőpiaci részvétel akadályait. A fogyatékossággal élők foglalkoztatása esetében megfigyelhető különbséget negatívan befolyásoló akadályok közé tartoznak a munkahelyeken szükséges átalakítások és az észszerű alkalmazkodás költségeivel kapcsolatos tévhitek. Szintén jelentős akadálya a munkaerőpiaci részvételnek, ha nincs inkluzív és akadálymentes oktatás és képzés (többek között továbbképzés és átképzés), munkaerő-felvétel és munkahely, valamint ha nincs lehetőség megfelelő szakmai előmenetelre. A fogyatékossággal élő nők ezenkívül nemcsak kisebb valószínűséggel aktívak[29], hanem esetükben aránytalanul nagy a részmunkaidős foglalkoztatás is[30], ami gyakran nem a saját választásuk, és negatívan hat gazdasági függetlenségükre. A fogyatékossággal élő nők esetében fokozott lehet az erőszak kockázata, ami pénzügyi önellátásukat és gazdasági függetlenségüket is negatívan befolyásolja;

c) a Bizottság által nemrégiben megerősített, a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó csomagban foglaltakhoz hasonló végrehajtási intézkedések biztosíthatják, hogy a fogyatékossággal élő személyek egyenlő mértékben férjenek hozzá a nyitott munkaerőpiacon a magas színvonalú, fenntartható munkahelyekhez, ami ezáltal segíti gazdasági autonómiájukat és társadalmi befogadásukat, miközben lehetővé teszi a munkáltatók és a gazdaságok számára, hogy szélesebb és sokszínűbb tehetségbázissal gazdálkodhassanak;

---

28 Lásd a következő cikket az Eurostat honlapján: Employment gaps for women & people with disabilities (Foglalkoztatási különbségek a nők és a fogyatékossággal élő személyek esetében).

29 A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete: A nemek közötti egyenlőség mutatója.

30 Eurofound (2023). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper* (Átalakuló munkaerőpiacok – Hogyan kerülhető el a strukturális munkaerőhiány átmenet idején – Háttérdokumentum), Eurofound, Dublin.

d) a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló, a 2021 és 2030 közötti időszakra vonatkozó bizottsági stratégia és az e stratégia 2030-ig történő megerősítéséről szóló közlemény célja, hogy hozzájáruljon az UNCRPD végrehajtásához. A stratégiában a Bizottság hangsúlyozta, hogy biztosítani kell az egyenlő hozzáférést a minőségi munkahelyekhez, az oktatáshoz, az önálló életvitelhez, az árukhoz és a szolgáltatásokhoz, valamint a kulturális élethez, a sporthoz, az utazáshoz és a szabadidős tevékenységekhez. Ha inkluzív szakpolitikák, a személyzet képzése, valamint robusztus támogatási szolgáltatások[31] és testre szabott beavatkozások révén – támogatott szociális vállalkozásokkal és a munka világába való átlépést segítő célzott programokkal kiegészítve – minden szinten biztosítjuk és javítjuk az oktatás hozzáférhetőségét, így többek között a felsőoktatásban és a szakképzésben is, az segíthet a fogyatékossággal élő személyekben rejlő lehetőségek teljes körű kiaknázásában és a munkaerőpiacon való egyenlő részvételük előmozdításában;

e) a megfizethető támogató-segítő technológiák – többek között az inkluzív, megbízható mesterséges intelligencia – fokozhatják a függetlenséget, segíthetik a kommunikációt, javíthatják az akadálymentességet, és előmozdíthatják az esélyegyenlőséget a társadalomban – többek között az oktatásban, a foglalkoztatásban és a közösségi életben – való részvétel tekintetében. Annak biztosítása, hogy a technológiai eszközök és a digitális környezet teljes egészében akadálymentesek, megfizethetők és inkluzívak legyenek, kulcsfontosságú az esélyegyenlőség előmozdításához a digitális készségek fejlesztése, valamint az átképzés és a továbbképzés terén. Fontos elismerni a mesterséges intelligencia – többek között a betanítás során használt adatok torzításaiból eredő – diszkriminatív hatásainak kockázatát, és a mesterséges intelligencia fejlesztése és használata során biztosítani kell a fogyatékossággal élő személyek jogainak védelmét és előmozdítását;

f) a fogyatékossággal élő személyek jogainak érvényesítésével lehetővé válik a társadalomban való teljes körű részvételük, és ez segít nekik abban, hogy hozzájáruljanak a helyi gazdasághoz, például az önálló életvitelre és a jogokon alapuló, támogatott döntéshozatalra való áttérés révén,

---

[31] Európai Bizottság: *Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment* (Egyenlőtlenségekkel és fogyatékossággal kapcsolatos kutatás az EU-ban, Az egészségügyi ellátáshoz, az oktatáshoz és a foglalkoztatáshoz való méltányos és egyenlő hozzáférés felé), 2025. október.

20. a rasszizmus elleni küzdelem területén:

a) Amint azt az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) által végzett kutatás kimutatta, a rasszizmus tartós jelenléte az élet minden aspektusára negatív hatást gyakorol[32], és jelentős társadalmi és gazdasági következményekkel jár a faji vagy etnikai származáson alapuló megkülönböztetésnek kitett személyekre és csoportokra nézve. Erre az FRA különböző munkái világítanak rá, így többek között az afrikai származásúakról, a muszlimokról, a zsidókról, a romákról, a más etnikai vagy faji kisebbségekhez tartozó személyekről, valamint a migráns hátterű személyekről készített felmérései és jelentései. Az afrikai származásúakat például nagyobb valószínűséggel foglalkoztatják határozott idejű szerződéssel, illetve alacsonyabb szakképesítést igénylő foglalkozásokban. A túlképzettségi arány[33] az afrikai származásúak esetében magasabb (46%), mint az általános népesség esetében (22%). A muszlimok, akik esetenként közel-keleti vagy afrikai gyökerekkel rendelkeznek, gyakran szembesülnek hátrányos megkülönböztetéssel a munkakeresés során (39%) vagy a munkahelyükön (35%). Emellett a muszlimok kétötöde (41%) túlképzett a munkájához – szemben az általános népességben mért 22%-kal. A faji megkülönböztetés aránytalanul sújtja a nőket és lányokat, akik kombinált, nemi és faji alapú akadályokkal szembesülnek, többek között az oktatás, a foglalkoztatás és a szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén;

b) a Bizottság által készített, a 2026–2030-as időszakra szóló, rasszizmus elleni uniós stratégia szerint a strukturális rasszizmus elleni küzdelem az Unió versenyképességébe való stratégiai beruházást jelent. Egy 2025-ös OECD-tanulmány becslése szerint a faji megkülönböztetés évente akár 12,7 milliárd EUR GDP-kiesést is jelenthet az EU számára. A faji megkülönböztetés társadalmi-gazdasági hatásai közé tartozik a foglalkoztatáshoz való korlátozott hozzáférés, a pénzügyi nehézségek és a megkülönböztetésnek való aránytalanul magas kitettség, ami az érintettek számára alacsonyabb szintű gazdasági biztonságot eredményez;

---

[32] Lásd a következő weboldalakat az FRA honlapján: Muslims in Europe face ever more racism and discrimination (A muszlimok Európában egyre nagyobb mértékben szembesülnek rasszizmussal és hátrányos megkülönböztetéssel), Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (Fekete bőrrel az EU-ban – Afrikai származásúak tapasztalatai) Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward (Az antiszemitizmus nyomon követése és feljegyzése az EU-ban – Jelenlegi helyzet és a következő lépések).

[33] Az alacsony vagy közepes képzettségű szakmákban foglalkoztatott felsőfokú végzettséggel rendelkező személyek aránya.

c) a faji vagy etnikai kisebbségekhez tartozó diákok gyakran szembesülnek rasszizmussal, ami akadályozza tanulmányaik sikerét és a bennük rejlő lehetőségek kiaknázására való képességüket. A munkaerőpiaci akadályok továbbra is fennállnak: az álláskeresők a munkaerő-felvétel során emberek által generált és technológiailag elősegített akadályokkal egyaránt szembesülnek, például azért, mert nevük idegennek hat, mert vallásra utaló öltözetet viselnek vagy mert színes bőrűek. Az etnikai kisebbségi háttérrel rendelkező munkavállalók emellett nagyobb akadályokkal szembesülnek a szakmai előmenetel terén, és kevésbé érnek el befolyásos hálózatokat,

21. a romák társadalmi befogadása területén:

a) a romák körében továbbra is sokkal nagyobb arányban jelentkeznek gazdasági hátrányok és társadalmi kirekesztés, mint az általános népesség körében. A románnak vélt vagy a nevük alapján romaként azonosított személyek például akadályokba ütköznek az álláskeresés során. Emellett a romák 36%-a számolt be arról, hogy az álláskeresés során hátrányos megkülönböztetést tapasztalt. Az FRA által a romák körében végzett 2024. évi felmérés[34] szerint a 20–64 év közötti romáknak csak 54%-a végzett fizetett munkát, ami jelentősen alacsonyabb volt, mint az EU általános népességében mért arány (74%). Emellett a roma nőknek csupán 38%-a végzett fizetett munkát, szemben a roma férfiak 69%-ával;

b) a munkaerőpiachoz való hozzáférés akadályai közé tartozik a cigányellenesség, azaz a rasszizmus elterjedt formája, amely a romák hátrányos megkülönböztetésének és kirekesztésének alapvető okaként ismert, és amely a következőkhöz vezet: hátrányos megkülönböztetés a munkaerő-felvételi folyamatokban és a munkahelyeken, alacsony szintű képzettség és alapkészségek, valamint a személyre szabott közprogramokhoz és támogatásokhoz való hozzáférés hiánya.

---

[34] A felmérés 10 uniós tagállamra (Bulgária, Csehország, Franciaország, Görögország, Írország, Magyarország, Olaszország, Portugália, Románia és Spanyolország) és három csatlakozásra váró országra (Albánia, Észak-Macedónia és Szerbia) terjedt ki. 2024. évi felmérés a romákról (Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége).

c) az uniós romastratégiai keretben az EU felszólította a tagállamokat, hogy e közösségben csökkentsék felére a NEET-arány[35] tekintetében jelentkező egyenlőtlenséget: a cél az, hogy a roma NEET-fiatalok aránya 33% alá csökkenjen, és hogy 2030-ra a roma nők legalább 45%-a fizetett munkát végezzen. Bár az arány általánosságban javult (a 2016. évi 62%-ról 2024-ben 47%-ra), a nemek közötti különbség továbbra is komoly: a fiatal roma nők 61%-a NEET, szemben a fiatal roma férfiak körében mért 33%-kal. Célzott szakpolitikákra lehet szükség ahhoz, hogy kezelni lehessen a roma lányok NEET-arányai mögött álló nemi alapú okokat, amelyek a megkülönböztetéshez, a szegénységhez és a nemi normákhoz kapcsolódnak;

d) az FRA által a romák körében végzett 2024. évi felmérés szerint a 20–24 év közötti romáknak csupán 32%-a rendelkezett legalább felső középfokú végzettséggel, ami jelentősen elmaradt az EU általános népességében mért aránnyal (84%). A felmérésből az is kiderül, hogy a romák egyre gyakrabban tapasztalnak megkülönböztetést az oktatási intézményekkel való kapcsolattartás során. Az ilyen megkülönböztetés és általában az oktatási egyenlőtlenségek csökkentése, valamint a felsőoktatásban és a szakképzésben való részvétel előmozdítása elengedhetetlen ahhoz, hogy a roma fiatalok nagyobb mértékben vehessenek részt szakképzett foglalkoztatásban, valamint megerősödjön Európa készségbázisa. Ha ösztönözni akarjuk a fiatal romákat, hogy a tankötelezettségen túl is az oktatási rendszerben maradjanak, akkor az oktatás legkorábbi szakaszaitól kezdve a bizalom és az együttműködés légkörét kell kialakítani a roma diákokkal és családjaikkal. Az uniós romastratégiai keret célja, hogy növelje a romák oktatásban való részvételét, legalább egyharmadával csökkentse a romák és az általános népesség között a felső középfokú végzettségi arányok tekintetében jelentkező különbséget, és 2030-ig 50%-ra növelje a legalább felső középfokú végzettséggel rendelkező roma fiatalok arányát,

---

[35] Nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő.

22. az életkoron alapuló megkülönböztetés és az életkorral kapcsolatos előítéletek elleni küzdelem területén:

a) az Unión belüli demográfiai változások következtében, a gazdasági növekedés és a versenyképesség fenntartása érdekében teljes mértékben ki kell használni a valamennyi korcsoportban rejlő humán tőkét. Bár az életkori sokszínűség a reziliens munkaerőpiac szerves része, az életkoron alapuló rendszerszintű előítéletek és megkülönböztetés akadályozza a termelékenységet és az innovációt, valamint az egyik fő oka az idősebb polgárok korai munkaerőpiaci inaktivitásának. A 2000/78/EK tanácsi irányelv alapvető fontosságú annak biztosításához, hogy a foglalkoztatásban és a szakképzésben való részvétel, valamint a szakmai előmenetel ne az életévek számán, hanem objektív kompetencián alapuljon; Az életkorral kapcsolatos előítéletek nemi sztereotípiákkal és a megkülönböztetés egyéb formáival járhatnak együtt, az egyének egész élete során konkrét, összetett akadályokat gördítve a munkaerő-felvétel, a szakmai előmenetel és a munkaerő megtartása elé;

b) a 2000/78/EK tanácsi irányelv 6. cikkének (1) bekezdésében foglalt arányossági követelményekkel összhangban az életkoron alapuló eltérő bánásmódnak jogszerű foglalkoztatási vagy munkaerőpiaci célokkal objektíven és észszerűen igazolhatónak kell lennie. Amellett, hogy az egyenlő bánásmódhoz való jog alapvető jog, az életkor szempontjából semleges környezet előmozdítása magas hozamú gazdasági stratégiát is jelent. A munkaerő-felvétel, a munkavállalók megtartása és a szakmai előmenetel terén az életkoron alapuló előítéletek felszámolásával, valamint az egész életen át tartó tanulási, átképzési és továbbképzési lehetőségekhez való hozzáférés előmozdításával az EU optimalizálhatja a munkaerőpiaci részvételt, fokozhatja az intézményi stabilitást, és biztosíthatja a magas foglalkoztatottsággal rendelkező, versenyképes egységes piac támogatásához szükséges hosszú távú gazdasági rezilienciát;

c) az idősek munkaerőpiaci részvétele tovább támogatható a munkahelyi kormenedzsmentet célzó intézkedésekkel, beleértve a rugalmas munkafeltételeket, a munkahelyi egészségvédelmi és jólléti intézkedéseket, a munkahelyek átalakítását, a mentori rendszereket és a generációk közötti tudástranszfert;

d) a munkaerőpiaci fellépés mellett az élet minden más területén is fontos az életkoron alapuló megkülönböztetés és az életkorral kapcsolatos előítélet elleni küzdelem, biztosítva, hogy az idősek hosszabb gazdasági tevékenység, fokozott társadalmi részvétel, önkéntesség és generációk közötti tanulás révén teljes mértékben részt vehessenek a társadalomban és a gazdaságban, és hozzájárulhassanak ezek működéséhez. A népesség elöregedése a foglalkoztatáson is túlmutató hatással jár, például növeli az önálló életvitelt támogató, megfizethető és hozzáférhető szociális és egészségügyi szolgáltatások iránti keresletet. A különböző csoportok eltérően élik meg ezeket a problémákat. A nők például általában hosszabb ideig élnek, mint a férfiak, ezért nagyobb valószínűséggel szembesülnek időskorral összefüggő egészségügyi problémákkal. Emiatt a nők megnövekedett tartós ápolás-gondozás iránti igényekkel is rendelkeznek a későbbi életszakaszokban,

FIGYELEMBE VÉVE, HOGY:

23. az egyenlőtlenségek – többek között a fent felvázolt problémák – kezelése érdemi és jelentős hatást gyakorolhat az Unióra, valamint az uniós polgárok életére és jóllétére, továbbá fokozhatja az Unió versenyképességét, előmozdíthatja a fenntartható gazdasági növekedést, megőrizheti az európai szociális modellt, és átültetheti a gyakorlatba az uniós értékeket,

24. e következtetések a Tanács, a Bizottság és az Európai Parlament, valamint az e területen érdekelt felek által végzett korábbi munka és az általuk tett politikai vállalások alapján, többek között a mellékletben felsorolt dokumentumok figyelembevételével készültek,

AZ EURÓPAI UNIÓ TANÁCSA FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, hogy hatáskörüknek megfelelően, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva:

25. küzdjenek a nemi sztereotípiák és a nemi alapú szegregáció ellen a társadalom és a gazdaság minden területén, mégpedig a nemek közötti egyenlőség, a társadalmi kohézió és a gazdasági növekedés előmozdítása érdekében, többek között olyan intézkedések révén, amelyek valamennyi nő és lány számára lehetővé teszik, hogy teljes mértékben, egyenlően és érdemben részt vegyenek az oktatásban, a képzésben, a foglalkoztatásban, a kulturális tevékenységekben, a politikában és a közéletben;

26. folytassák az egyenlőséget és a megkülönböztetésmentességet előmozdító nemzeti stratégiáik vagy cselekvési terveik végrehajtását;

27. támogassák az olyan intézkedéseket, amelyek előmozdítják a nők vállalkozói készségét, a vállalkozások női tulajdonlását és a pénzügyi forrásokhoz való egyenlőbb hozzáférésüket – többek között kifejezetten ezzel a témával foglalkozó mentorálás és társaktól való tanulásra épülő programok révén. Mozdítsák elő a nemek közötti egyenlőséget a finanszírozási eszközökhöz és a gazdasági lehetőségekhez való hozzáférés terén, különös figyelmet fordítva a gyorsan növekvő ágazatokra – például a STEM területére, a mesterséges intelligenciára, valamint a digitális és zöld technológiákra –, továbbá a fenntartható mezőgazdaságra és a vidéki vállalkozásokra, többek között a beruházási döntésekben a nemi alapú elfogultság felszámolására és a nők által vezetett induló innovatív vállalkozások támogatására irányuló intézkedések révén. Ösztönözzék a pénzügyi intézményekkel, például bankokkal és befektetési alapokkal való partnerségeket, és támogassák ezek alkalmazottainak nemi elfogultsággal és megkülönböztetéssel kapcsolatos képzését;

28. erősítsék meg a nemek közötti digitális szakadék megszüntetésére irányuló szakpolitikákat a digitális vállalkozói készség és vezető szerep előmozdítása, valamint a kiváltó okok elleni fellépés révén;

29. erősítsék meg a nemek közötti foglalkoztatási különbség megszüntetésére, a nemek szerinti horizontális és vertikális foglalkozási szegregáció mérséklésére és a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás megelőzésére irányuló szakpolitikákat, és tegyenek lépéseket a nemi sztereotípiák felszámolására az oktatásban, a képzésben és a foglalkoztatásban, ideértve a munkahelyi kultúrákat is. Támogassák az olyan intézkedéseket, amelyek előmozdítják az egyenlő szakmai előmenetelt és a nemek egyenlő képviseletét a felelős pozíciókban, többek között a vállalatok vezetőtestületeiben. Támogassák a nemzeti állami foglalkoztatási szolgálatokat és a civil társadalmi szervezeteket a nők foglalkoztatáshoz való egyenlő hozzáférésének javítására irányuló erőfeszítéseikben;

30. adott esetben és a nemzeti körülményekkel összhangban tegyenek lépéseket a strukturális akadályokból – így többek között az ellátórendszerek kialakításából – eredő, a munkavállalás vagy a munkában maradás ellen ható pénzügyi tényezők azonosítására és kezelésére, különösen a második keresők[36] és az egyedülálló szülők esetében;

31. támogassák az olyan intézkedéseket, amelyek a munka világában tapasztalható nemi alapú megkülönböztetés megelőzésére és leküzdésére irányulnak, beleértve a várandóssággal és a nem fizetett ápolási-gondozási és támogatási munkával kapcsolatos megkülönböztetést is;

32. erősítsék meg a nemek közötti bérszakadék és a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség megszüntetésére, valamint az egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazás elve érvényesítésének biztosítására irányuló szakpolitikákat, többek között e különbségek kiváltó okainak – például a nők által dominált ágazatokban vagy foglalkozások keretében végzett munka rendszerszintű alulértékelésének – feltárása, valamint ezen okoknak a nők egész életen át tartó pénzügyi önellátásának és gazdasági függetlenségének megőrzésére szolgáló, célzott intézkedések révén történő kezelése révén;

---

[36] A második keresők olyan, foglalkoztatásban álló személyek, akik kevesebbet keresnek, mint a partnerük.

33. erősítsék meg az ápolási-gondozási ágazatot, egyebek mellett az ápolási-gondozási ágazatban a méltányos bér és a jó munkakörülmények, valamint a rugalmas munkafeltételek biztosítása révén. Az alkalmazandó uniós joggal és a tagállami rendszerekkel összhangban lévő intézkedések révén mozdítsák elő az ápolási-gondozási és támogatási feladatok nők és férfiak közötti egyenlő megosztását, beleértve adott esetben a célzott és át nem ruházható szülési, apasági és/vagy szülői szabadság biztosításával, valamint a férfiaknak és az apáknak a gondozási és támogatási feladatok vállalására való ösztönzésével. Támogassák a rendelkezésre álló, hozzáférhető, megfizethető és magas színvonalú kisgyermekkori neveléshez és gondozáshoz[37], valamint a tartós ápolási-gondozási és támogatási szolgáltatásokhoz és infrastruktúrához való hozzáférést;

34. hozzanak megfelelő intézkedéseket, amelyek támogatják a szervezeteket és a vállalatokat a munka és a magánélet közötti egyensúly megteremtésére irányuló intézkedések bevezetésére, valamint arra irányuló erőfeszítéseikben, hogy családbarát munkahelyi politikákat fogadjanak el valamennyi gondozó tekintetében, az egész életutat szem előtt tartva, és különös figyelmet fordítva az anyaságra, az apaságra, a szülői létre, valamint azokra, akiknek időseket és más eltartottakat kell gondozniuk;

35. ösztönözzék a nemi elfogultságtól és nemi sztereotípiáktól mentes iskola- és pályaválasztási döntéseket, különösen a nők és lányok STEM-területeken való részvételének a fokozása, valamint annak érdekében, hogy több férfit és fiút vonzzanak az ápolási-gondozási és támogatási ágazatokba és a HEAL-hez kapcsolódó szakmákba. Ruházzanak be az oktatásba és képzésbe a pénzügyi és digitális jártasságnak és készségeknek az egész életen át tartó – a különösen a nők és lányok körében történő – fejlesztése érdekében, továbbá a STEM-tantárgyak és a vállalkozói készség iránti érdeklődés és bizalom, valamint az azokkal kapcsolatos kompetencia korai életkortól kezdődő előmozdítása érdekében, többek között olyan inkluzív és interdiszciplináris STEAM[38]-megközelítések révén, amelyek a tudományt és a technológiát a művészetekkel, a formatervezési ágazattal és a bölcsészettudományokkal, valamint a társadalmi kihívásokkal ötvözik. Mozdítsák elő a zöld és digitális átálláshoz kapcsolódó inkluzív továbbképzési és átképzési lehetőségekhez való egyenlő hozzáférést, különösen az alulreprezentált és a marginalizált csoportok számára;

---

[37] Többek között a 2030-ra kitűzött barcelonai célokkal összhangban.

[38] Természettudományok, technológia, műszaki tudományok, művészetek és matematika.

36. adott esetben a nemzeti adatgyűjtési rendszerekkel összhangban és az önmeghatározás elvének, az alkalmazandó biztosítékoknak, valamint az adatvédelmi és a magánélet védelmére vonatkozó szabályoknak a tiszteletben tartása mellett javítsák az egyenlőségre vonatkozó, lebontott adatok, valamint a munkaerőpiaci adatok gyűjtését, elemzését és felhasználását nemzeti, regionális és helyi szinten, adott esetben interszekcionális szempontból is. A nemzeti igényeknek megfelelően folytassák az annak biztosítására irányuló erőfeszítéseket, hogy a különböző adatforrásokból gyűjtött és felhasznált adatok a lehető legpontosabbak, legátfogóbbak, legösszehasonlíthatóbbak és leghozzáférhetőbbek legyenek, mégpedig az egyenlőségre vonatkozó adatok – köztük a közigazgatási adatok – meglévő forrásaira való figyelemfelhívás, illetve azok felhasználása révén, valamint a hiányosságok elemzése által;

37. támogassák a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő és az egyenlőséggel kapcsolatos kutatást és adatgyűjtést annak érdekében, hogy azonosítani lehessen és meg lehessen előzni a diszkriminatív eredményeket az algoritmusok és a mesterségesintelligencia-rendszerek tervezése, fejlesztése, bevezetése és használata terén, többek között a menedzsment területén is;

38. mozdítsák elő az emberközpontú, hozzáférhető és megbízható mesterséges intelligencia elterjedését, biztosítva ugyanakkor a megfelelő biztosítékokat, az átláthatóságot és az emberi felügyeletet, valamint az egészség, a biztonság és az Európai Unió Alapjogi Chartájában rögzített alapvető jogok magas szintű védelmét, többek között a munka területén, valamint az alapvető közszolgáltatásokhoz való hozzáférés és azok igénybevétele terén, a mesterséges intelligenciáról szóló uniós rendelettel összhangban;

39. mozdítsák elő a megkülönböztetésmentességre és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó jogszabályok hatékony érvényesítését, többek között megfelelő szankciók és jogorvoslatok révén, a megkülönböztetés megelőzése, következményeinek kezelése, valamint gazdasági előnyök teremtése érdekében;

40. sürgessék a nemzeti, regionális és helyi hatóságokat, hogy a befogadást és a megkülönböztetésmentességet építsék be a vállalkozások és a tehetségek vonzására irányuló stratégiáikba annak érdekében, hogy mind a helyi innovációs ökoszisztémákat, mind az egyenlőséget erősítsék, és eközben előmozdítsák a területi kohéziót, különösen a távoli régiókban;

41. fokozzák a migráns háttérrel rendelkező személyek munkaerőpiaci részvételét, többek között olyan eszközök révén, mint a pályaválasztási tanácsadás és a mentorálás, az EU-n kívül szerzett képesítések és kompetenciák elismerésének javítása, valamint a külföldi állampolgárok gazdasági integrációjában a munkáltatók által betöltött szerep támogatása;

42. folytassák az uniós romastratégiai keret keretében végzett erőfeszítéseket annak érdekében, hogy 2030-ig felére csökkenjen körükben a NEET-ráta, valamint a roma nők és a roma férfiak közötti foglalkoztatási különbség, többek között azáltal, hogy lépéseket tesznek a roma nők és fiatalok társadalmi befogadásának, valamint oktatási és foglalkoztatási lehetőségekhez való hozzáférésének javítása érdekében, például személyre szabott aktív munkaerőpiaci politikák révén, összhangban a romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről szóló tanácsi ajánlással;

43. folytassák az ifjúsági garancia végrehajtását, biztosítva, hogy a formális oktatás befejezését vagy a munkanélkülivé válást követő négy hónapon belül valamennyi 30 év alatti fiatal színvonalas állásajánlatot kapjon, illetve további oktatásban, tanulószerződéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki képzésben részesüljön, különös figyelmet fordítva az alacsony iskolai végzettségű, a migráns vagy kisebbségi hátterű fiatalokra, a roma fiatalokra, a társadalmi kirekesztettségben élő fiatalokra és a fogyatékossággal élő fiatalokra;

44. fokozzák a fogyatékossággal élő személyek – különösen a fogyatékossággal élő nők – munkaerőpiaci részvételét, többek között akadálymentes munkahelyek és nyilvános terek előmozdítása, a foglalkoztatás támogatása, valamint a szakmai előmenetel lehetővé tétele révén, mégpedig akadálymentes és inkluzív oktatás és észszerű alkalmazkodás biztosítása által, ezáltal megkönnyítve és támogatva a védett környezetekből a nyitott munkaerőpiacra való átmenetet is. Támogassák a fogyatékossággal élő személyek vállalkozói készségének előmozdítását célzó intézkedéseket;

45. fokozzák az idősek gazdasági és társadalmi befogadását a társadalomban és a munkaerőpiacon való részvételük támogatása, az idősödés szempontjainak általános érvényesítése, valamint hozzáférhető és megfizethető egészségügyi és szociális gondozási szolgáltatások révén. Tegyenek lépéseket a hozzáférhető és megfizethető tanulási lehetőségek, és emellett a kulturális, szabadidős és polgári részvételi lehetőségek biztosítása érdekében, lehetővé téve ezáltal az idősek számára, hogy fejlesszék és használják készségeiket, valamint megőrizzék autonómiájukat mint a társadalom aktív szereplői;

46. továbbra is osszák meg a többi tagállammal a gazdasági reziliencia előmozdítására irányuló bevált gyakorlatokat a munkaerőpiaci befogadás és méltányosság elősegítése révén, elismerve, hogy ez hosszú távú stratégiai beruházást jelent Európa jövőjébe;

47. fokozzák az arra irányuló erőfeszítéseket, hogy mindenki számára ténylegesen egyenlő hozzáférést biztosítsanak a minőségi inkluzív oktatáshoz, képzéshez és egész életen át tartó tanuláshoz;

48. mozdítsák elő az egyenlőségre, a sokszínűségre és a befogadásra összpontosító tanulmányi modulok kidolgozását a különböző oktatási szinteken folytatott üzleti tanulmányok és közgazdaságtan összefüggésében, többek között a vállalatok és más magánszektorbeli szervezetek e területeken meglévő kapacitásának megerősítése céljából;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT ÉS A TAGÁLLAMOKAT, hogy saját hatáskörüknek megfelelően, valamint a szociális partnerek szerepét és autonómiáját tiszteletben tartva:

49. hozzanak intézkedéseket – az EUSZ 2. cikkében rögzített értékekkel összhangban, valamint az EUMSZ 19. cikkére és az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikkére tekintettel – a foglalkoztatás, az egyenlőség, a nemek közötti egyenlőség és a fogyatékosság területére vonatkozó uniós vívmányok hatékony és következetes végrehajtásának biztosítása érdekében;

50. hozzanak intézkedéseket a megkülönböztetés valamennyi formájával szembeni és a társadalom minden területén érvényes védelem biztosítása érdekében, az emberi jogok és az alapvető szabadságok fenntartása, valamint a részvétel előtt álló akadályok csökkentése céljából;

51. támogassák a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatására vonatkozó csomagban meghatározott intézkedések és kezdeményezések végrehajtását a fogyatékossággal élő személyek foglalkoztatásának előmozdítása és a sztereotípiák elleni küzdelem érdekében;

52. mozdítsák elő a befogadást és az egyenlőséget – többek között a nemek közötti egyenlőséget – valamennyi ágazati vállalkozáspolitikában, egyebek mellett az inkluzív mentorálási rendszerek előmozdítása és a szociális vállalkozások támogatása révén, és fontolják meg a vállalkozói készség célzott finanszírozását a marginalizált és alulreprezentált csoportok, köztük a nők, a fogyatékossággal élő személyek, az LMBTI-személyek, a migráns hátterű személyek és a nemzeti, etnikai vagy faji kisebbséghez tartozó személyek körében;

53. az egyenlőség és a versenyképesség közötti kapcsolat további erősítése érdekében nemzeti és uniós szinten, valamint a kulcsfontosságú gazdaság- és szociálpolitikai koordinációs mechanizmusokon, például az európai szemeszteren belül mozdítsák elő az egyenlőség általános érvényesítését – ideértve a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítését is –, valamint a fogyatékossággal és az idősödéssel kapcsolatos szempontok általános érvényesítését a gazdasági, szociális és digitális politikákban;

54. továbbra is mozdítsák elő és ösztönözzék a sokszínűségi charták uniós platformját és a kapcsolódó nemzeti szintű tevékenységeket annak érdekében, hogy Unió-szerte segítsék a köz- és magánszektorbeli szervezeteket, valamint a civil társadalmi szervezeteket a hatékony sokszínűségi és befogadási politikák kidolgozásában és végrehajtásában, valamint továbbra is mozdítsák elő a döntéshozó szervekben a nemek közötti egyensúly ösztönzését célzó cselekvéseket;

55. az egyenlőséggel foglalkozó szervekről szóló (EU) 2024/1499 és (EU) 2024/1500 irányelvvel összhangban támogassák az egyenlőséggel foglalkozó szervek független munkáját az egyenlő bánásmód előmozdítása és érvényesítése terén, beleértve a megkülönböztetés áldozatainak segítését, a megkülönböztetés nyomon követését és bejelentését, a jogokkal és kötelezettségekkel kapcsolatos tudatosság fokozását, a bírósági eljárások során a nemzeti joggal és gyakorlattal összhangban történő eljárást, valamint a megkülönböztetéssel kapcsolatos kérdésekre vonatkozó ajánlások megfogalmazását;

56. szorgalmazzanak olyan célzott intézkedéseket, amelyek mind a köz-, mind a magánszektorban arra ösztönzik a munkáltatókat, hogy előmozdítsák az esélyegyenlőséget a nők és az alulreprezentált csoportok munkaerő-felvétele során, többek között hozzáférhető és inkluzív célzott eszközök és iránymutatások kidolgozása révén, figyelembe véve a kkv-k sajátos szükségleteit és kapacitásait. Tegyen lépéseket a munkaerő sokszínűségének növelése érdekében, például a tudattalan előítéletek, a sztereotípiák és a prekoncepciók kezelését célzó figyelemfelhívó kampányok, inkluzív és hozzáférhető oktatási és munkaerő-felvételi gyakorlatok, valamint az egész életen át tartó képzés és továbbképzés, továbbá a magánfoglalkoztatási ágazatra vonatkozó magatartási kódexek létrehozásának elősegítése révén;

57. támogassák a nemi alapú erőszak valamennyi formájának – többek között a technológia által elősegített nemi alapú erőszaknak – a megelőzésére és leküzdésére irányuló intézkedéseket, valamint a munka világában tapasztalható zaklatás – többek között a szexuális zaklatás – jogalkotási, szakpolitikai és figyelemfelkeltő intézkedések révén történő kezelésére és felszámolására irányuló intézkedéseket;

58. támogassák a megkülönböztetés kockázatának kitett személyeket és csoportokat célzó gyűlölet, fenyegetések és erőszak megelőzésére és leküzdésére irányuló intézkedéseket annak érdekében, hogy felszámolják azokat az akadályokat, amelyek gátolják e személyeket abban, hogy teljes mértékben részt vegyenek az élet minden területén, beleértve a megkülönböztetés elleni küzdelemre és az egyenlőség előmozdítására irányuló stratégiai és célzott intézkedések végrehajtását is;

FELKÉRI AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY:

59. terjesszen elő javaslatot egy olyan európai gondozási megállapodásra, amely az ápolás-gondozás és a támogatás fizetett és nem fizetett formáit egyaránt elismeri, előmozdítja a nők gazdasági szerepvállalását, arra ösztönzi a férfiakat, hogy egyenlő részt vállaljanak a gondozásban, megkérdőjelezi a nemi sztereotípiákat, és átfogó ajánlásokat fogalmaz meg az ápolási-gondozási ágazat kihívásainak kezelésére – többek között a nemek közötti egyenlőségre összpontosítva –, valamint a munkaerő növelésére és támogatására ezen a területen;

60. erősítse meg a koordinációt és a szinergiákat az összes releváns uniós finanszírozású program között annak érdekében, hogy egyértelműbb lehetőségeket lehessen teremteni a nők támogatására, valamint a nemek közötti egyenlőségnek az innováció és a vállalkozói készség terén történő előmozdítására;

61. folytassa az arra irányuló erőfeszítéseket, hogy a megkülönböztetésmentességre vonatkozó megfontolások hatékonyan beépüljenek az uniós szakpolitikákba, valamint támogassa a megkülönböztetés összes formája elleni küzdelmet nemzeti, regionális és helyi szinten, többek között adott esetben az érintett érdekelt felek, köztük a civil társadalmi szervezetek támogatása révén;

62. mozdítsa elő az egyenlőségre vonatkozó, lebontott adatok gyűjtését, elemzését és felhasználását – beleértve adott esetben az interszekcionális megkülönböztetésre vonatkozó adatokat is – a nemzeti keretekkel összhangban, az egyenlőtlenség és a megkülönböztetés valamennyi formája kezelésének hatékony eszközeként, többek között technikai segítségnyújtás és egy, e területre vonatkozó bizottsági iránymutatás kidolgozása révén;

63. fokozza a megkülönböztetés társadalmi-gazdasági költségeinek és a megkülönböztetés magas kockázatának kitett egyes konkrét csoportok előtt álló akadályoknak a nyomon követését, többek között interszekcionális szempontból, valamint az e területen illetékes szervektől és ügynökségektől rendelkezésre álló adatokra és kutatásokra építve;

64. kövesse nyomon az egyenlőségközpontú Unió stratégiáinak végrehajtását, és számoljon be róla;

65. kövesse nyomon és értékelje az MI-rendszerek munkaerőpiacra gyakorolt hatását az egyenlőség szempontjából, valamint annak megállapítása érdekében, hogy a mesterséges intelligencia hol és hogyan érinthet nagyobb mértékben bizonyos ágazatokat, társadalmi csoportokat vagy foglalkozástípusokat a többihez képest, mindenekelőtt a bérekre, a munkafeltételekre, a szakmai előmenetelre, a képzési lehetőségekhez való hozzáférésre és a különböző csoportok esetében a munkahelyek esetleges megszűnésére gyakorolt hatása révén. A Mesterséges Intelligenciával Foglalkozó Európai Hivatal szakértelmére és az uniós ügynökségek kutatásaira építve rendszeresen értékelje az MI-rendszerek egyenlőségre – többek között a nemek közötti egyenlőségre – gyakorolt hatásával kapcsolatos kockázati területeket és lehetőségeket;

66. folytassa a nemek közötti foglalkoztatási, bér- és nyugdíjszakadék, valamint a fogyatékossággal élők foglalkoztatási különbsége alakulásának nyomon követését, és technikai támogatással, adatokkal és elemzéssel segítse a tagállamokat;

67. annak fényében, hogy a tagállamok egyhangúlag jóváhagyták a nők jogaira vonatkozó bizottsági ütemtervhez csatolt, a nemek közötti egyenlőséget biztosító társadalom elveiről szóló nyilatkozatot, törekedjen ezen elvek végrehajtására, többek között a 2026–2030 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiában előirányzott alábbi intézkedések meghozatala révén:

   a) a nők kutatásban, innovációban és induló innovatív vállalkozásokban betöltött szerepéről szóló cselekvési terv elfogadása, valamint az Európai Kutatási Térség szakpolitikai menetrendje (2025–2027) végrehajtásának folytatása;

   b) a nemek közötti egyenlőséget szem előtt tartó finanszírozási célok kiterjesztése;

c) a női vállalkozók finanszírozáshoz való hozzáférésének javítása az EU-ban;

d) a nemek közötti egyensúly javítása a pénzügyi ágazatban, az Európai Beruházási Bank Csoporttal együttműködésben; valamint

e) tegyen további erőfeszítéseket annak érdekében, hogy több nőt és lányt inspiráljanak és ösztönözzenek a STEM-tantárgyak tanulására és az e területen belüli pályaválasztásra, valamint hogy aktívan motiválják a férfiakat és a fiúkat arra, hogy a HEAL-hez kapcsolódó és más gondozási szakmákban helyezkedjenek el;

68. dolgozzon ki iránymutatást az inkluzív munkaerő-felvételi gyakorlatokra vonatkozóan a sokszínűségi charták uniós platformjával együttműködésben, az LMBTIQ+-személyek egyenlőségéről szóló stratégiában, a rasszizmus elleni stratégiában és a nemi esélyegyenlőségi stratégiában foglaltaknak megfelelően, valamint a fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló stratégia 2030-ig történő megerősítéséről szóló közlemény végrehajtásának támogatása céljából;

69. továbbra is nyújtson – többek között pénzügyi – támogatást a tagállamoknak az egyenlőségre vonatkozó adatok gyűjtésére és felhasználására, valamint az egyenlőségnek (többek között a nemek közötti egyenlőségnek), a befogadásnak és a sokszínűségnek a foglalkoztatásban és az üzleti ágazatban történő előmozdítására összpontosító projektekhez.

Hivatkozások

1. Európai uniós intézményközi források

Eurostat és Európai Bizottság, *Employment gaps for women & people with disabilities* (Foglalkoztatási különbségek a nők és a fogyatékossággal élő személyek körében), 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat.

2. Uniós szerződések és jogszabályok

Az Európai Unióról szóló 2007. december 13-i szerződés – egységes szerkezetbe foglalt változat (HL C 202., 2016.6.7., 13. o.)

Az Európai Unió működéséről szóló 2007. december 13-i szerződés – egységes szerkezetbe foglalt változat (HL C 202., 2016.6.7., 47. o.)

Az Európai Unió Alapjogi Chartája (2016/C 202/02)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1689 rendelete (2024. június 13.) a mesterséges intelligenciára vonatkozó harmonizált szabályok megállapításáról, valamint a 300/2008/EK, a 167/2013/EU, a 168/2013/EU, az (EU) 2018/858, az (EU) 2018/1139 és az (EU) 2019/2144 rendelet, továbbá a 2014/90/EU, az (EU) 2016/797 és az (EU) 2020/1828 irányelv módosításáról (a mesterséges intelligenciáról szóló rendelet)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1385 irányelve (2024. május 14.) a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2024/1500 irányelve (2024. május 14.) a foglalkoztatás és munkavégzés terén a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód és esélyegyenlőség tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2006/54/EK és a 2010/41/EU irányelv módosításáról

A Tanács (EU) 2024/1499 irányelve (2024. május 7.) a személyek közötti, faji vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a foglalkoztatás és a munkavégzés terén a személyek közötti, vallásra vagy meggyőződésre, fogyatékosságra, életkorra vagy szexuális irányultságra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód, a szociális biztonság, továbbá az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása terén a férfiak és a nők közötti egyenlő bánásmód tekintetében az egyenlőséggel foglalkozó szervekre vonatkozó előírásokról, valamint a 2000/43/EK és a 2004/113/EK irányelv módosításáról

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2023/970 irányelve (2023. május 10.) a férfiak és nők egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért járó egyenlő díjazása elve alkalmazásának a bérek átláthatósága és végrehajtási mechanizmusok révén történő megerősítéséről

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2022/2381 irányelve (2022. november 23.) a nyilvánosan működő részvénytársaságok igazgatói körében a nemek közötti egyensúly javításáról és a kapcsolódó intézkedésekről

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/882 irányelve (2019. április 17.) a termékekre és a szolgáltatásokra vonatkozó akadálymentességi követelményekről

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról

A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról

A Tanács 2000/43/EK irányelve (2000. június 29.) a személyek közötti, faji- vagy etnikai származásra való tekintet nélküli egyenlő bánásmód elvének alkalmazásáról

3. Az Európai Unió Tanácsa

A Tanács ajánlása (2026. március 9.) a humán tőkéről az Európai Unióban (C/2026/1687)

A Tanács állásfoglalása (2026. június 29.) az oktatás és képzés terén az európai oktatási térség létrehozása érdekében folytatott európai együttműködés stratégiai keretrendszerének második ciklusáról (2026–2030) (C/2026/3720)

A Tanács ajánlása (2025. június 24.) az Európai Kutatási Térség szakpolitikai menetrendjéről (2025–2027) (C/2025/3593)

A Tanács ajánlása (2020. október 30.) az „Út a munka világába – Az ifjúsági garancia megerősítése" témájában és az ifjúsági garancia létrehozásáról szóló, 2013. április 22-i tanácsi ajánlás felváltásáról (2020/C 372/01)

A Tanács ajánlása a kisgyermekkori nevelésről és gondozásról: a 2030-ra vonatkozó barcelonai célok (2022/C 484/01)

A Tanács ajánlása (2022. december 8.) a megfizethető magas színvonalú tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférésről (2022/C 476/01)

A Tanács ajánlása (2021. március 12.) a romák egyenlőségéről, társadalmi befogadásáról és részvételéről (2021/C 93/01)

A Tanács ajánlása (2021. június 14.) az európai gyermekgarancia létrehozásáról ((EU) 2021/1004)

A Tanács következtetései a lányokkal szembeni online erőszak megelőzéséről és az ellene folytatott küzdelemről (11254/26)

A Tanács következtetései az ENSZ emberi jogi fórumain 2026-ban képviselendő uniós prioritásokról (5835/26)

A Tanács következtetései a nemek közötti egyenlőségnek a mesterséges intelligencián alapuló digitális korban való előmozdításáról: a Pekingi Cselekvési Platform tagállamok és uniós intézmények általi végrehajtásának hatodik horizontális áttekintése (9984/25)

A Tanács következtetései az idősek számára a munkaerőpiaci és társadalmi potenciáljuk teljes körű kibontakoztatásához nyújtott támogatásról (10610/25)

A Tanács és a tagállamok kormányainak a Tanács keretében ülésező képviselői által elfogadott következtetések a gyermek- és ifjúságüggyel, valamint a gyermekek jogaival kapcsolatos európai, illetve nemzetközi szakpolitikai menetrendekről (C/2024/3528)

A Tanács következtetései – Munkaerő- és készséghiány az EU-ban: a kiaknázatlan munkaerő-potenciál mozgósítása az Európai Unióban (16556/24)

A Tanács következtetései a fogyatékossággal élő személyek társadalmi befogadásának foglalkoztatás, észszerű alkalmazkodás és rehabilitáció révén történő előmozdításáról (16543/24)

A Tanács következtetései – A nők gazdasági szerepvállalása és pénzügyi függetlensége: út a nemek közötti érdemi egyenlőséghez (9752/24)

A Tanács következtetései az egész életre kiterjedő gondozási rendszerekben a holisztikus, személyközpontú, közösségi és nemi dimenzióval bíró támogatási modellekre való átállásról (16094/23)

A Tanács következtetései az idősödés szempontjának a közpolitikákban való általános érvényesítéséről (6976/21)

A Tanács következtetései – Válasz „Az LMBTI-személyek egyenlőségének előmozdítását célzó intézkedések” tárgyú bizottsági dokumentumra (10417/16)

4. Európai Bizottság

A 2026 és 2030 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia, COM (2026) 113 final

Az EU rasszizmus elleni stratégiája (2026–2030), COM (2026) 12 final

Az LMBTIQ+-személyek egyenlőségéről szóló stratégia (2026–2030), COM (2025) 725 final

Közlemény: „A fogyatékossággal élő személyek jogairól szóló stratégia 2030-ig történő megerősítése”, COM (2026) 541 final

A nők jogaira vonatkozó ütemterv (6756/25, a Bizottság hivatkozási száma: COM (2025) 97 final)

A romák egyenlőségének, társadalmi befogadásának és részvételének előmozdítását célzó új uniós stratégiai keretrendszer, SWD (2020) 530 final

Az antiszemitizmus elleni küzdelemre és a zsidó élet előmozdítására vonatkozó európai uniós stratégia (2021–2030), COM(2021) 615 final

A gyermekszegénység ördögi körének megtörése – az európai gyermekgarancia megerősítése, COM (2026) 539 final

A generációk közötti méltányosságra vonatkozó uniós stratégia, COM (2026) 110 final

The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (A nemek közötti beruházási szakadék a nők által vezetett cégeket és befektetési alapokat is érinti – Zárójelentés) (Európai Bizottság: Európai Innovációs Tanács és Kkv-ügyi Végrehajtó Ügynökség (EISMEA)), Az Európai Unió Kiadóhivatala, 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 (Egyenlőtlenségekkel és fogyatékossággal kapcsolatos kutatás az EU-ban, Az egészségügyi ellátáshoz, az oktatáshoz és a foglalkoztatáshoz való méltányos és egyenlő hozzáférés felé), 2025. október

Versenyképességi iránytű az EU számára, Versenyképességi iránytű – Európai Bizottság, 2025, COM (2025) 30 final

A készségek uniója, COM (2025) 90 final

Draghi-jelentés: *A competitiveness strategy for Europe, 2024* (Európa versenyképességi stratégiája, 2024) https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága, *Employment and social developments in Europe 2025* (Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2025) https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984.

A gondozókra és a gondozásban részesülőkre összpontosító európai gondozási stratégia, 2022

A szociális jogok európai pillére, 2017

Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására, COM (2021) 102 final

Közlemény (2026. július 22.) a szociális jogok európai pilléréről, COM (2026) 650 final

A Bizottság határozata (2024. január 24.) a mesterséges intelligenciával foglalkozó európai hivatal létrehozásáról (C/2024/390)

5. Eurobarométer

Eurobarométer, *Discrimination in the European Union, 2023* (Megkülönböztetés az Európai Unióban, 2023) https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972.

6. Eurostat

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

Eurostat, *Gender pension Gap, 2024* (A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség, 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* (Állapotfelmérés: további tapasztalatok a nemek közötti bértranszparencia végrehajtása és hatékonysága terén), 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* (Nem fizetett gondozás az EU-ban), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu.

Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* (Előrelépés a gondozás társadalma felé: a nemek közötti gondozási szakadék kezelése), 2025.

Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* (Az európai munkakörülményekről szóló felmérés, 2024:Áttekintő jelentés), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxembourg, 2026.

Eurofound, *Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* (Átalakuló munkaerőpiacok – Hogyan kerülhető el a strukturális munkaerőhiány átmenet idején), 2023, Changing labour markets:How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound

8. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* (A nemek közötti egyenlőség gazdasági előnyei az Európai Unióban) 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* (GONDOZÁSI felmérés, 2024 – Második hullám: Online panelfelmérés a nem fizetett ápolási-gondozási, egyéni és társadalmi tevékenységek terén a nemek között fennálló különbségekről), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, *Equality Index* (Egyenlőségi mutató), 2025, https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025.

9. Alapjogi Ügynökség

FRA, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* (A muszlimok Európában egyre nagyobb mértékben szembesülnek rasszizmussal és megkülönböztetéssel), 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* (Fekete bőrrel az EU-ban – Az afrikai származásúak tapasztalatai), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, *EU LGBTIQ Survey III*, (Az EU harmadik LMBTIQ-felmérése), 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, 2024. évi felmérés a romákról, Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, *Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward*, (Az antiszemitizmus nyomon követése és rögzítése az EU-ban – A jelenlegi helyzet és a további lépések), 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights

10. Európai Beruházási Bank (EBB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense (Támogatás a női vállalkozóknak: felmérési adatok ennek észszerűségére), 2021, 2019

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

11. Gazdasági Együttműködési és Fejlesztési Szervezet (OECD)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Közös ügyünk: Miért előnyös mindenkinek az egyenlőtlenségek csökkentése?), OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OECD, *Combatting Discrimination in the European Union* (A megkülönböztetés elleni küzdelem az Európai Unióban), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en.

OECD, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* (A szivárvány felett? Út az LMBTI-személyek befogadása felé) 2020, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD

OECD, 2019, *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators* (Társadalmi körkép (2019): OECD társadalmi mutatók) https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (Nemek közötti egyenlőség és gazdasági növekedés: korábbi eredmények és jövőbeli lehetőségek), OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 304. szám, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OECD (2024), *Education at a Glance 2024: OECD Indicators* (Oktatási pillanatkép (2024): OECD-mutatók), OECD Publishing, Párizs, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Világbank-csoport

Világbank-csoport, 2014, *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* (Az LMBT-személyek megbélyegzésének és kirekesztésének gazdasági költségei: esettanulmány Indiából) The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India

13. ENSZ

Egyezmény a fogyatékossággal élő személyek jogairól (2006)

Egyezmény a gyermek jogairól (UNCRC) (1990)

Nemzetközi egyezmény a faji megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről (1965)

Egyezmény a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről (1979)

Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform (A nemek közötti egyenlőségre és a nők társadalmi szerepének megerősítésére vonatkozó ENSZ-menetrend) (1995)

Erőszak és Zaklatás Elleni Egyezmény (190. sz.) (ILO) (2019)

14. Egyéb források

Open for Business, *The 2025 Open for Business City Ratings* (Open for Business – Városok rangsora), 2025, Open for Business City Ratings

S&P Global, *#ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability* (Bár a nők még mindig alulreprezentáltak a felsővezetésben, ők hajtják felfelé a jövedelmezőséget), 2019, S&P Global