Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2026 m. spalio 19 d.
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo:	Tarybos generalinio sekretoriato
kam:	Delegacijoms
Ankstesnio dokumento Nr.:	14386/26
Dalykas:	Tarybos išvados dėl lygybės – vienos iš ekonomikos augimo ir konkurencingumo varomųjų jėgų ES

Delegacijoms pridedamos 2026 m. spalio 19 d. įvykusiame EPSCO tarybos posėdyje patvirtintos Tarybos išvados pirmiau nurodyta tema[1].

[1] Tekste padaryta nedidelių redakcinių pakeitimų.

PRIEDAS

Tarybos išvados dėl lygybės – vienos iš ekonomikos augimo ir konkurencingumo varomųjų jėgų ES

PRIMINDAMA, KAD:

1. lygybė ir nediskriminavimas yra Europos Sąjungos pamatinės vertybės, kaip įtvirtinta Europos Sąjungos sutartyse ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje;

2. įgyvendindama savo paskelbtą tikslą sukurti lygybės sąjungą, Komisija parengė strategijas, kuriomis siekiama kovoti su diskriminacija, šalinti dalyvavimo kliūtis ir skatinti lygybę bei įtrauktį. ES taip pat priėmė visapusišką teisės aktų, kuriais skatinama lygybė ir draudžiama diskriminacija, sistemą;

3. Europos socialinių teisių ramstyje ir susijusiame veiksmų plane lygių galimybių, lyčių lygybės, skurdo ir socialinės atskirties prevencijos, asmenų su negalia įtraukties ir kokybiško bei įperkamo ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros principai įvardijami kaip konkurencingumo ir tvaraus bei integracinio augimo modelio kertiniai akmenys. 2026 m. liepos 22 d. Komisijos komunikate dėl Europos socialinių teisių ramsčio nelygybė, teisingumas ir lygios galimybės nurodomi kaip prioritetinės sritys, kuriose reikia imtis tolesnių veiksmų, ir pabrėžiama, kad dėl nuolatinės nelygybės kyla struktūrinių kliūčių Sąjungos sanglaudai, atsparumui, inovacijoms ir konkurencingumui;

4. Komisijos kovos su skurdu strategijoje ir sustiprintoje Europos vaiko garantijų sistemoje pabrėžiama, kad nesiimant kovos su skurdu veiksmų patiriamos pasekmės yra reikšmingos ir daugialypės. Skurdas kenkia socialinei sanglaudai, vaikų gerovei ir lygioms galimybėms, nes silpnina demokratiją ir varžo Europos ekonominį potencialą. Jis tai taip pat prisideda prie nepalankios padėties perdavimo iš kartos į kartą. Dėl išankstinių nuostatų ir stigmatizacijos tam tikros asmenų grupės nuo pat pradžių ir bet kuriuo gyvenimo momentu gali atsidurti nepalankioje padėtyje. Didesnė nei kitiems skurdo ar socialinės atskirties rizika kyla moterims, vaikams ir pažeidžiamoje padėtyje esančioms grupėms;

5. Komisijos strategijoje, kuria numatoma, kaip veiksmingiau taikyti Pagrindinių teisių chartiją Europos Sąjungoje 2020–2030 m. laikotarpiu, pakartojamas įsipareigojimas užtikrinti, kad Sąjungos institucijos ir valstybės narės visapusiškai taikytų Chartiją;

6. Komisijos komunikatuose „ES konkurencingumo kelrodis“, „Įgūdžių sąjunga“ ir „Kokybiškų darbo vietų kūrimo gairės“ (jais bus remiamasi rengiant būsimą Kokybiškų darbo vietų aktą) pabrėžiama, kad Europos konkurencinė galia yra jos žmonės. Konkurencingumo kelrodyje pažymima, kad labai svarbu sudaryti sąlygas, kuriomis visi turėtų vienodas sėkmės perspektyvas. Jame pripažįstama, kad yra daug ir įvairių kliūčių patekti į darbo rinką ir joje išlikti, su kuriomis susiduria moterys, jaunimas ir vyresnio amžiaus piliečiai, kurie nori išlikti ekonomiškai aktyvūs, taip pat asmenys su negalia ir kitos nepakankamai atstovaujamos grupės;

7. Enrico Lettos aukšto lygio pranešime dėl bendrosios rinkos ateities ir Mario Draghi pranešime dėl Europos konkurencingumo pabrėžiama, kad Europos ekonominę galią vis labiau formuoja jos socialiniai pagrindai, įgūdžių bazė ir visų specialistų įtrauktis. M. Draghi pranešime pabrėžiama, kad ES pastangos stiprinti savo konkurencinį pranašumą turi būti grindžiamos Europos vertybėmis, kurios turėtų būti toliau stiprinamos ES veiksmais. Atsižvelgiant į tai, kad nuolatinė diskriminacija, su kuria susiduria tam tikros asmenų grupės dėl lyties, negalios, etninės kilmės ar kitų veiksnių, trukdo joms visapusiškai dalyvauti bendrojoje rinkoje ir neleidžia išpildyti galimybių visiems pažado, E. Lettos pranešime raginama imtis tikslinių veiksmų, atnaujinti finansavimą ir vykdyti kruopščią stebėseną, kad būtų pašalintos sisteminės kliūtys. Tarybos, Europos Komisijos ir Europos Parlamento pasirašytose veiksmų gairėse „Viena Europa, viena rinka“ pateikiamas planas, kaip padaryti lemiamą pažangą stiprinant Europos konkurencingumą;

PRIPAŽINDAMA, KAD:

8. dėl Europos Sąjungos ekonominių perspektyvų labai svarbu didinti konkurencingumą, tvarumą ir našumą;

9. 2025 m. ataskaitos dėl užimtumo ir socialinių pokyčių Europoje[2] išvados rodo, kad darbo rinkoje nedalyvauja apie 51 mln. darbingo amžiaus žmonių, įskaitant apie 32 mln. moterų;

10. diskriminacija ir nelygybė, įskaitant lyčių nelygybę, ir toliau kelia struktūrinių kliūčių visapusiškam, lygiateisiam ir prasmingam dalyvavimui darbo rinkoje. Visų gyventojų potencialo išnaudojimas, be kita ko, užtikrinant, kad visi turėtų lygias galimybes visapusiškai dalyvauti ekonominiame, politiniame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime, padės kurti konkurencingesnę, įtraukesnę ir darnesnę visuomenę, taip stiprinant demokratinį atsparumą;

---

[2] *Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion* („Užimtumas ir socialiniai pokyčiai Europoje 2025 m.“. Užimtumas, socialiniai reikalai ir įtrauktis).

Lygybė – vienas iš konkurencingumo veiksnių

11. nediskriminavimas ir lygybė, įskaitant lyčių lygybę, yra labai svarbūs ne tik siekiant įgyvendinti ir apsaugoti visas žmogaus teises ir pagrindines laisves, bet ir kaip esminiai ekonominiai veiksniai, tiesiogiai prisidedantys prie aktyvesnio dalyvavimo darbo rinkoje, našumo ir inovacijų. Kai žmonės susiduria su kliūtimis, kiek tai susiję su užimtumu, lyderyste, verslumu ar įgūdžių ugdymu, ekonomika neišnaudoja viso turimo žmogiškojo kapitalo. Skatindama darbo jėgos įvairovę ir užtikrindama, kad visi turėtų lygias galimybes ugdyti savo įgūdžius ir išnaudoti savo potencialą, Europos Sąjunga savo vertybes paverčia konkurenciniu pranašumu;

12. pagal Pagrindinių teisių chartiją, konkrečiai, jos 21 straipsnį, „[d]raudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos“. Esama ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (ESTT) jurisprudencijos, aiškinančios šiuos diskriminacijos pagrindus. Taryba yra dažnai atkreipusi dėmesį į diskriminacijos buvimą, taip pat į įvairius pagrindus, dėl kurių ji gali būti patiriama, įskaitant tiems pagrindams būdingus požymius. Be to, Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, Europos lyčių lygybės institutas, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetas, Europos regionų komitetas ir EUROFOUND yra atkreipę dėmesį arba savo dokumentuose užfiksavę tai, kad ES esama diskriminacijos šiais pagrindais, įskaitant diskriminaciją dėl tokių savybių kaip lytinė tapatybė;

13. EBPO[3] pateiktais duomenimis, diskriminacija dėl etninės kilmės, rasės, religijos, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos ir lytinės tapatybės lemia didžiules asmenines, socialines ir ekonomines sąnaudas ir užkerta kelią lygioms galimybėms, nes, be kita ko:

   a. silpsta ekonominis potencialas ir socialinė sanglauda ir tai daro neigiamą poveikį užimtumui, pajamoms, išsilavinimui, politiniam ir pilietiniam dalyvavimui ir sveikatai[4], ir

   b. valdžios sektorius patiria iššūkių dėl padidėjusių viešųjų išlaidų, be kita ko, susijusių su tokių paslaugų kaip sveikatos priežiūra, ilgalaikė priežiūra ir socialinė parama teikimu, taip pat dėl prarastų pajamų dėl mažesnio darbo užmokesčio didinamojo poveikio vartojimui ir mokestinėms pajamoms;

14. ir atvirkščiai – skatinant lygybę stiprinama socialinė sanglauda ir kartu kuriama ekonominė nauda[5]. Pavyzdžiui, EBPO duomenys rodo, kad didinant pajamų lygybę skatinamas ilgalaikis BVP augimas[6];

15. siekiant sukurti įrodymais grįstą požiūrį į konkurencingumo didinimą, galima pagerinti politikos, kuria visiems suteikiamos lygios galimybės, rengimą ir įgyvendinimą veiksmingai naudojant visus turimus duomenis ir gerinant su lygybe ir nediskriminavimu susijusių duomenų rinkimą, tvarkymą, suskirstymą ir analizę, be kita ko, atsižvelgiant į sąveikinę diskriminaciją ir gerinant prieigą prie administracinių duomenų. Svarbių įžvalgų taip pat gali suteikti informacija apie darbo rinką ir įgūdžių prognozavimas;

---

[3] *OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025* (EBPO, „Kova su diskriminacija Europos Sąjungoje“, 2025 m.).

[4] *OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025* (EBPO, „Kova su diskriminacija Europos Sąjungoje“, 2025 m.).

[5] Europos Parlamento tyrimų tarnybos 2023 m. tyrimas „Europos pridėtinės vertės didinimas pasaulinių iššūkių amžiuje. ES masto veiksmų nebuvimo kaštų nustatymas (2022–2032 m.)“, EPRS_STU(2023)734690_LT.pdf.

[6] *OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (EBPO (2015 m.), „Likime kartu: kodėl mažesnė nelygybė naudinga visiems“), *OECD Publishing*.

16.[7] dėl išliekančios nelygybės, susijusios tiek su galimybėmis gauti išsilavinimą, tiek su mokymosi rezultatais visais lygmenimis, kyla pavojus, kad nepalanki padėtis bus perduodama iš kartos į kartą, susilpnės socialinė sanglauda ir sumažės Europos ilgalaikis ekonominis potencialas, nes bus apribotos asmenų galimybės visapusiškai, lygiateisiškai ir prasmingai dalyvauti visuomenės gyvenime ir darbo rinkoje. Sprendžiant šiuos su nelygybe susijusius klausimus labai svarbi yra tikslinė nacionalinė švietimo politika ir tinkami socialiniai pervedimai;

17. Lyčių lygybės srityje

a. nors per pastarąjį dešimtmetį padaryta tam tikra pažanga, moterų darbo užmokestis ir užimtumo lygis tebėra mažesni nei vyrų ir joms vis dar nepakankamai atstovaujama vadovaujamose ir sprendimus priimančiųjų pareigose, be kita ko, politikos srityje. Siekiant ES ekonomikos augimo, būtina išnaudoti visų moterų, kaip darbuotojų, verslininkių ir vadovių, potencialą. Lyčių lygybė įmonių vadovų pareigose siejama su geresniais įmonės veiklos rezultatais[8]. Tai taip pat gali turėti teigiamą poveikį ekonomikos atsparumui reaguojant į struktūrinius pokyčius, pavyzdžiui, žaliąją ir skaitmeninę pertvarkas[9];

b. iš esmės pagerinus lyčių lygybę, iki 2050 m. būtų galima sukurti iki 10,5 mln. darbo vietų ir iki 80 % padidinti ES užimtumo lygį[10]. Be to, kad būtina skatinti lyčių lygybę kaip pagrindinę teisę, lyčių lygybės propagavimas yra būtina tvaraus augimo, demokratinio atsparumo ir ilgalaikio konkurencingumo sąlyga. Iš tiesų tai yra labai pelninga investicija, galinti iki 2050 m. padidinti ES BVP vienam gyventojui iki 9,6 %, t. y. 3,15 trln. EUR;

---

7 Žr. Tarybos rezoliuciją dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos siekiant sukurti Europos švietimo erdvę antrojo ciklo (2026–2030 m.).

8 Žr. pvz., *S&P Global (2019). Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability* („Nors vis dar nepakankamai atstovaujamos, aukštas vadovaujamas pareigas einančios moterys vysto pelningą veiklą“).

9 Europos Komisija (2022 m.) *The Macro Economic Benefits of Gender Equality, Anne Kingma and Anneleen Vandeplas* (Anne Kingma ir Anneleen Vandeplas „Makroekonominė lyčių lygybės nauda“), ekonominė apžvalga 071, 2022 m. kovo mėn.

10 Žr. EIGE tinklalapį *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality* („Ekonominė lyčių lygybės nauda Europos Sąjungoje“ | Europos lyčių lygybės institutas).

c. siekdama spręsti nuolatinio atotrūkio tarp lyčių ir nuolatinės nelygybės problemą, 2025 m. Europos Komisija priėmė Moterų teisių veiksmų gaires ir prie jų pridedamą Lygių lyčių visuomenės principų deklaraciją, kuriai pritarė visos valstybės narės. Komisijos 2026–2030 m. lyčių lygybės strategijoje išdėstyti veiksmai aštuoniems šiose veiksmų gairėse nustatytiems principams įgyvendinti;

d. siekiant sukurti teisingesnę ekonomiką, užtikrinti moterų ekonominę nepriklausomybę ir savarankiškumą visą gyvenimą, apsaugoti grupes, kurioms visą gyvenimą kyla didesnė skurdo rizika, ir panaikinti skurdą, labai svarbu panaikinti atotrūkį tarp lyčių užimtumo[11], darbo valandų[12], darbo užmokesčio[13] ir pensijų[14] srityse, o tam reikia imtis veiksmų prieš struktūrinio pobūdžio veiksnius, pavyzdžiui, nevienodą neapmokamos priežiūros ir paramos pasiskirstymą, lyčių stereotipus, profesinę segregaciją ir smurtą prieš moteris dėl lyties. Pavyzdžiui, lyčių užimtumo skirtumas ypač ryškus tokiose grupėse kaip motinos (ypač vienišos motinos), vyresniais giminaičiais besirūpinančios moterys, dvigubos priežiūros pareigų turinčios moterys, vyresnio amžiaus moterys, migrantės, etninę ir rasinę diskriminaciją patiriančios moterys (įskaitant romų tautybės[15] moteris), moterys su negalia ir kaimo vietovėse bei atokiausiuose regionuose gyvenančios moterys. Vyrų ir moterų pensijų skirtumui įtakos turi karjeros pertraukos, susijusios su priežiūros pareigomis ir darbu ne visą darbo dieną. Dėl šio atotrūkio vyresnio amžiaus moterys gauna mažesnes pensijas ir susiduria su didesne skurdo rizika nei vyrai;

---

11 2024 m. darbingo amžiaus vyrų užimtumo lygis ES 10,0 procentinio punkto viršijo moterų užimtumo lygį. Žr. Eurostato tinklalapį *Gender statistics - Statistics Explained - Eurostat* („Lyčių statistika. Paaiškinta statistika“. Eurostatas).

12 *OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* (EBPO, „Lyčių lygybė ir ekonomikos augimas. Praeities pažanga ir ateities potencialas“), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024*.

13 Vidutinis vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumas ES yra 11,1 %. Žr. Eurostato tinklalapį *Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat* („Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo statistika. Paaiškinta statistika“. Eurostatas) (2024 m.).

14 Vyrų ir moterų pensijų dydžiai ES skiriasi 24,5 %. Žr. Eurostato tinklalapį *Women’s pension 25% lower than men’s in 2024 - News articles - Eurostat* („2024 m. moterų pensijos buvo 25 % mažesnės nei vyrų“. Naujienų straipsniai. Eurostatas).

15 Pripažįstant romų bendruomenės narių įvairovę, terminas „romai“ vartojamas kaip bendrasis terminas, kuriuo nurodomos tam tikros įvairios romų kilmės grupės, įskaitant romus, sintus, kalus, čigonus, romanišelius ir bojašus (rudarus). Jis taip pat apima tokias grupes kaip aškaliai, egiptiečiai, Rytų grupės (įskaitant Dom, Lom, Rom ir Abdal), taip pat klajoklių populiacijas, įskaitant etninius klajoklius, jenišus ar tuos romus, kuriems taikomas administracinis terminas „Gens du voyage“, ir žmones, kurie vadina save čigonais, neneigiant ypatingų tų grupių požymių.

e. esamos atotrūkio tarp lyčių mažinimo priemonės apima profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros priemones, pavyzdžiui, išdėstytas Profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros direktyvoje ((ES) 2019/1158), Direktyvoje dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ((ES) 2022/2381) ir teisės nuostatose bei politikoje dėl vienodo darbo užmokesčio ir darbo sąlygų, įskaitant Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvą ((ES) 2023/970), taip pat priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią visų formų smurtui prieš moteris dėl lyties, kuris tebėra pagrindinė kliūtis visapusiškam, lygiateisiam ir prasmingam moterų dalyvavimui darbo rinkoje, ir su juo kovoti. Esamos kovos su smurtu priemonės apima Direktyvoje (ES) 2024/1385 dėl kovos su smurtu prieš moteris ir smurtu artimoje aplinkoje nustatytas priemones;

f. EUROFOUND analizėje taip pat pabrėžiama, kad darbo užmokesčio skaidrumo priemonės gali būti strateginė priemonė konkurencingumui didinti stiprinant specialistų pritraukimą ir išlaikymą, gerinant darbuotojų veiklos rezultatus ir sudarant palankesnes sąlygas technologijų diegimui ir darbo jėgos ugdymui[16];

[16] Žr. EUROFOUND tinklalapį *Taking stock:Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound* („Situacijos apžvalga: tolesnės patirtys įgyvendinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skaidrumo priemones ir užtikrinant jų efektyvumą“. EUROFOUND).

g. EUROFOUND parodė, kad tinkama darbo laiko tvarka ir palanki socialinė infrastruktūra sudaro sąlygas geresnei profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai ir aktyvesniam dalyvavimui darbo rinkoje, o tai naudinga ne tik darbuotojams, bet ir įmonėms bei plačiajai visuomenei[17]. Kaip pabrėžiama Komisijos Lyčių lygybės strategijoje, daug moterų sunku derinti profesinį ir asmeninį gyvenimą, nes joms ir toliau tenka neproporcinga neapmokamos priežiūros ir namų ruošos darbų dalis, palyginti su vyrais. Šiame kontekste sąlygų, kuriomis būtų užtikrintos lygios galimybės patekti į darbo rinką, sudarymas, be kita ko, visiems prižiūrintiesiems asmenims, reiškia, kad reikia atsižvelgti į skirtingas išgyventas nėštumo, motinystės, tėvystės ir buvimo tėvais patirtis, taip pat į patirtis, susijusias su vyresnio amžiaus asmenų ir kitų priklausomų asmenų priežiūra;

h. moterys per visą gyvenimą atlieka neproporcingai didelę neapmokamos priežiūros ir namų ruošos darbų dalį, o tai yra viena iš pagrindinių priežasčių, dėl kurių moterys dirba ne visą darbo dieną arba yra ekonomiškai neaktyvios. Be to, didžioji dalis asmenų, dirbančių priežiūros srityje, yra moterys[18]. Numatoma, kad dėl tokių veiksnių kaip demografiniai pokyčiai ir spaudimas darbo rinkoje priežiūros paklausa ES didės[19]. Kadangi priežiūros paslaugos yra neatsiejama socialinės infrastruktūros dalis, labai svarbu į šį sektorių investuoti, siekiant užtikrinti konkurencingumą ir lyčių lygybę;

---

17 EUROFOUND (2026 m.), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report*, (2024 m. Europos darbo sąlygų tyrimas: apžvalginė ataskaita), *Publications Office of the European Union* (Europos Sąjungos leidinių biuras), Liuksemburgas.

18 *Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, April 2025* (EUROFOUND, „Pažanga priežiūros visuomenės link: vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumo problemos sprendimas“, 2025 m. balandžio mėn.).

19 *Eurofound (2025), Unpaid care in the EU* (EUROFOUND, „Neapmokamas priežiūros darbas ES“, 2025 m.), *Publications Office of the European Union* (Europos Sąjungos leidinių biuras), Liuksemburgas.

i. dėl galimybės naudotis įperkamomis, prieinamomis ir kokybiškomis ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros paslaugomis bei kokybiškomis ilgalaikės priežiūros ir paramos paslaugomis gerėja ne tik padėtis, susijusi su vaikais ir kitais asmenimis, kuriems reikalinga priežiūra, bet ir daromas didelis teigiamas poveikis tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų, visų pirma moterų, užimtumui. Taip pat labai svarbi yra priežiūros atostogų politika ir kitos priemonės, kuriomis siekiama suderinti profesinį, šeimos ir asmeninį gyvenimą, įskaitant priemones, kuriomis skatinamas vienodas neapmokamo priežiūros ir paramos darbo pasidalijimas tarp moterų ir vyrų, nes jos padeda užtikrinti socialinę sanglaudą, tvarius demografinius pokyčius, darbo rinkos atsparumą ir ilgalaikį Europos Sąjungos konkurencingumą;

j. lyčių atotrūkis investicijų srityje[20], kurį lemia struktūrinės, elgsenos ir institucinės kliūtys, daro neigiamą poveikį moterų verslumo ir lyderystės galimybėms, slopindamas Europos inovacijų potencialą. Moksliniai tyrimai parodė, kad moterų vadovaujami startuoliai yra ekonomiškai sėkmingesni bei atsparesni, ir kad didesnė moterų vadovaujamų startuolių dalis būtų palankiai nusiteikusi inovacijų atžvilgiu[21]. Tačiau šiuo metu rizikos kapitalo paskirstymas yra labai nevienodas: iš kiekvieno 100 investuotų eurų moterų vadovaujamos komandos gauna mažiau nei 3 eurus. Siekiant spręsti lyčių atotrūkio investicijų srityje klausimą, reikia kovoti su šališkumu lyčių atžvilgiu priimant finansinius sprendimus ir gerinti moterų prieigą prie verslo tinklų ir investuotojų;

---

[20] Europos Komisija, *The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds* („Lyčių atotrūkio investicijų srityje poveikis moterų vadovaujamoms bendrovėms ir moterų vadovaujamiems investiciniams fondams“), 2025 m. spalio mėn.

[21] Europos investicijų bankas, *Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* („Parama moterims verslininkėms. Apklausų duomenys, įrodantys šios paramos naudą“). https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs.

k. sparti skaitmeninių technologijų ir DI pažanga daro didelį poveikį darbo ateičiai. Ji turi teigiamą potencialą ir gali būti aktyviai naudojama siekiant skatinti lyčių lygybę visose srityse ir panaikinti sistemines spragas. Norint išnaudoti šį potencialą, taip pat reikia skatinti moterų dalyvavimą kuriant ir diegiant DI, kad jos galėtų aktyviai formuoti šią technologiją ir prisidėti prie inovacijų ir Sąjungos konkurencingumo. Tačiau svarbu užtikrinti, kad tokios priemonės kaip DI grindžiamas įdarbinimas ir darbuotojų valdymas būtų patikimos ir būtų kuriamos, diegiamos ir stebimos į lyčių lygybę ir į žmogų orientuotu būdu. Tai apimtų integruotąją saugą, veiksmingą žmogaus atliekamą priežiūrą, žmogaus teisių perspektyvą, lyčių aspekto integravimą, reguliarų šališkumo vertinimą, nediskriminacinių DI sistemų kūrimą ir valdomą aukštos kokybės ir reprezentatyvių duomenų naudojimą. Nesant tinkamų apsaugos priemonių, skaitmeninių technologijų ir DI priemonės gali lygybei pakenkti ir sustiprinti išankstines nuostatas ir diskriminaciją įvairiais pagrindais, įtvirtinti esamus lyčių stereotipus, lyčių nelygybę ir skaitmeninę atskirtį, taip pat sustiprinti šališkumą lyčių atžvilgiu ir kitą sąveikinį šališkumą. Svarbu, kad naudotojai turėtų ne tik techninių gebėjimų, bet ir būtų mokomi kovoti su diskriminacija. Jei Europa nori išvengti esamos nelygybės atsiradimo besiformuojančiuose sektoriuose ir išplėsti inovacijomis grindžiamam konkurencingumui reikalingą specialistų rezervą, labai svarbu užtikrinti, kad skaitmeninė pertvarka būtų orientuota į lyčių lygybę;

l. kaip Taryba yra pažymėjusi savo išvadose dėl kibernetinio smurto prieš mergaites prevencijos ir kovos su juo, svarbu apsaugoti moteris ir mergaites internete, be kita ko, nuo smurto pasinaudojant DI. Kibernetinis smurtas prieš moteris ir mergaites turi didelių socialinių, politinių ir ekonominių pasekmių, keliančių grėsmę demokratijai ir konkurencingumui;

m. be to, atsižvelgiant į tebesitęsiančią horizontaliąją ir vertikaliąją ES darbo rinkos profesinę segregaciją, tikėtina, kad technologinių pokyčių poveikis moterims ir vyrams bus skirtingas. Pavyzdžiui, nors dėl skaitmenizacijos padidėjęs nuotolinio darbo mastas gali suteikti moterims daugiau lankstumo, dėl jos taip pat gali sustiprėti lyčių stereotipai ir nevienodi priežiūros ir namų ruošos darbo pasidalijimo modeliai. Nesant tikslinių priemonių, kuriomis būtų kovojama su lyčių stereotipais ir užtikrinamos vienodos galimybės įgyti išsilavinimą bei įsidarbinti STEM[22] srityse ir naudotis skaitmeniniais bei DI įgūdžiais, ir kurios būtų remiamos švietimu ir visą gyvenimą trunkančiomis perkvalifikavimo ir kvalifikacijos kėlimo galimybėmis, taip pat priemonių, kuriomis būtų užtikrinama geresnė moterų karjeros raida ir išsilaikymas STEM srityse, kyla rizika, kad skirtumai tarp sektorių ir lyčių skaitmeninė atskirtis didės. Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) teigimu, panaikinus lyčių nelygybę STEM srityse, iki 2050 m. BVP padidėtų 820 mlrd. EUR ir būtų sukurta iki 1 200 000 darbo vietų[23]. Taip pat labai svarbu užtikrinti vienodas galimybes patekti į HEAL[24] sritis ir skatinti daugiau vyrų rinktis karjerą šiame sektoriuje ir kitas priežiūros profesijas. Į lyčių lygybę orientuotas požiūris į įgūdžius, STEM ir HEAL politika gali padėti užtikrinti lygybę ir konkurencingumą mažinant segregaciją, gerinant įgūdžių ir darbo rinkos poreikių atitiktį ir užtikrinant, kad besiformuojantys sektoriai taptų įtraukesni ir tvaresni;

---

22 Gamtos mokslai, technologijos, inžinerija ir matematika.

23 *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality* („Ekonominė lyčių lygybės nauda Europos Sąjungoje“. Europos lyčių lygybės institutas).

24 Sveikata, švietimas, administravimas ir raštingumas.

18. LGBTI[25] asmenų lygybės srityje

a. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūros (FRA) trečiojoje LGBTIQ asmenų apklausoje nustatyta, kad „šiandien ES daugelis tam tikros seksualinės orientacijos asmenų, pavyzdžiui, lesbietės, gėjai, biseksualūs, aseksualūs ar panseksualūs asmenys, ir (arba) tam tikros lytinės tapatybės asmenys, translytės moterys ir translyčiai vyrai, nebinarinio lytiškumo ir tradicinių lyčių normų neatitinkantys asmenys ir interseksualūs asmenys, kuriems būdingi įvairūs lyties požymiai ar lyties raiška, patiria diskriminaciją, priekabiavimą ir smurtą arba izoliaciją ir atskirtį dėl to, kas jie yra“. Be to, FRA pateiktais duomenimis, 19 % respondentų patyrė diskriminaciją užimtumo srityje (ieškodami darbo arba dirbdami). Translyčių moterų ir translyčių vyrų atveju šis skaičius yra dvigubai didesnis – atitinkamai 43 % ir 35 %. Apklausos duomenys taip pat parodė diskriminaciją tokiose srityse kaip švietimas, sveikatos priežiūra, būstas ir socialinis gyvenimas;

b. Komisijos 2026–2030 m. LGBTIQ+ asmenų lygybės strategijoje akcentuojama, kad „LGBTIQ+ asmenų įgalėjimas ... skatina verslumą, inovacijas ir tvarų ekonomikos augimą. Pavyzdžiui, miestų, kurie svetingai priima LGBTIQ+ asmenis ir yra įtraukūs jų atžvilgiu, inovacijų ekosistemos yra tvirtesnės, juose didesnė įgūdžių ir specialistų koncentracija, aukštesnis verslumo lygis ir jie pasižymi geresne gyvenimo kokybe.“

---

[25] Šiame tekste akronimai LGBTI, LGBTIQ ir LGBTIQ+ vartojami atsižvelgiant į konkrečiame dokumente, iniciatyvoje ar politikos srityje vartojamą terminiją. Pagal Komisijos 2026–2030 m. LGBTIQ+ asmenų lygybės strategiją „LGBTIQ+ asmenys yra žmonės:
• kurie jaučia potraukį kitiems savo lyties asmenims (lesbietės, gėjai) arba bet kurios lyties asmenims (biseksualūs asmenys);
• kurių lytinė tapatybė ir (arba) lyties raiška neatitinka jiems gimus priskirtos biologinės lyties (translyčiai, nebinarinio lytiškumo asmenys);
• kurie gimė turėdami lytinių požymių, neatitinkančių įprasto vyro arba moters apibūdinimo (interseksualūs asmenys);
•kurių tapatybė neatitinka dvinarės seksualumo ir (arba) lyties klasifikacijos (queer);
• kurie identifikuoja save kaip kitos seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės, kuri nėra konkrečiai užfiksuota LGBTIQ akronime (toliau – „+“), asmenis.“

c. EBPO analizė[26] rodo, kad teisinė LGBTI asmenų įtrauktis yra teigiamai susijusi su ekonominiu vystymusi ir kad šalys, kuriose nustatyta didžiausia LGBTI asmenų teisinė apsauga, pasiekia geresnių rezultatų pagal BVP vienam gyventojui;

d. Pasaulio banko tyrime dėl LGBT asmenų stigmatizacijos ir atskirties ekonominės kainos[27] nustatyta, kad šios grupės diskriminacija lemia mažesnį darbo našumą ir rezultatus, neveiksmingas investicijas į žmogiškąjį kapitalą dėl mažesnės investicijų į švietimą grąžos ir diskriminacijos švietimo aplinkoje, prarastą produktyvumą dėl skirtumų sveikatos srityje, susijusių su atskirtimi, ir socialinių bei sveikatos priežiūros paslaugų išlaidas, atsirandančias dėl būtinybės šalinti atskirties padarinius;

19. Negalios srityje

a. Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvencija (JT ANTK), kurios šalys yra visos valstybės narės ir ES, įpareigoja Šalis imtis visų veiksmingų ir būtinų priemonių, kad būtų skatinamas, saugomas ir užtikrinamas visapusiškas ir lygiateisis asmenų su negalia naudojimasis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, tam pasitelkiant tinkamas paramos priemones ir paslaugas. Be kovos su diskriminacija priemonių, tai, be kita ko, reiškia, kad turi būti užtikrinti šie aspektai: asmenų su negalia apsisprendimas, taip pat prieinamumas ir tinkamų sąlygų sudarymas visose gyvenimo srityse, remiantis universalaus dizaino principu, be kita ko, užimtumo, švietimo, savarankiško gyvenimo, mokymo ir prekių bei paslaugų prieinamumo ir jų tiekimo bei teikimo srityse;

---

26 *Over the Rainbow?The Road to LGBTI Inclusion | OECD* („Ten, už vaivorykštės? Kaip užtikrinti LGBTI asmenų įtrauktį“. EBPO).

27 *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* („Ekonominė LGBT asmenų stigmatizacijos ir atskirties kaina: Indijos atvejis“).

b. 2024 m. dirbo tik 51,8 % asmenų su negalia, palyginti su asmenimis be negalios – jų užimtumas siekė 71,8 %[28]. Kad asmenys su negalia galėtų vienodomis sąlygomis su kitais rinktis darbą, būtina pašalinti kliūtis dalyvauti darbo rinkoje. Šalinti asmenų su negalia užimtumo lygio skirtumus trukdo, be kita ko, klaidingi įsitikinimai dėl darbo vietos pritaikymo ir tinkamų sąlygų sudarymo sąnaudų. Didelės kliūtys dalyvauti darbo rinkoje apima tai, kad švietimas ir mokymas (įskaitant kvalifikacijos kėlimą ir persikvalifikavimą), įdarbinimas, darbo pobūdžio ir karjeros raida yra nepakankamai įtraukūs ir prieinami. Be to, moterys su negalia ne tik rečiau dalyvauja darbo rinkoje[29], bet ir neproporcingai daug jų dirba ne visą darbo dieną[30] (dažnai jos neturi kitos išeities), o tai daro neigiamą poveikį jų ekonominei nepriklausomybei. Moterys su negalia gali susidurti su didesne smurto rizika, o tai savo ruožtu taip pat kenkia jų finansiniam savarankiškumui ir ekonominei nepriklausomybei;

c. įgyvendinant priemones, pavyzdžiui, nustatytas neseniai sustiprintame Komisijos asmenų su negalia užimtumo dokumentų rinkinyje, asmenims su negalia gali būti užtikrintos vienodos galimybės gauti kokybiškas ir tvarias darbo vietas atviroje darbo rinkoje – taip būtų remiamas jų ekonominis savarankiškumas ir socialinė įtrauktis, kartu sudarant sąlygas darbdaviams ir ekonomikai pasinaudoti platesniu ir įvairesniu specialistų rezervu;

---

28 Žr. Eurostato tinklalapį *Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat* („Moterų ir asmenų su negalia užimtumo skirtumai“. Naujienų straipsniai. Eurostatas).

29 Europos lyčių lygybės institutas, lyčių lygybės indeksas.

30 EUROFOUND (2023 m.). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper, Eurofound, Dublin* („Kintančios darbo rinkos. Kaip užkirsti kelią įgūdžių ir darbo vietų neatitikimui pereinamuoju laikotarpiu“. Informacinis dokumentas, EUROFOUND, Dublinas).

d. Komisijos 2021–2030 m. neįgaliųjų teisių strategija ir komunikatu „Asmenų su negalia teisių strategijos stiprinimas iki 2030 m.“ siekiama prisidėti prie JT ANTK įgyvendinimo. Strategijoje pabrėžiama, kad reikia užtikrinti vienodas galimybes gauti kokybišką darbą, įgyti išsilavinimą, gyventi savarankiškai, gauti prekes ir paslaugas, taip pat dalyvauti kultūriniame gyvenime, sportuoti, keliauti ir užsiimti laisvalaikio veikla. Švietimo prieinamumo visais lygmenimis, įskaitant aukštąjį mokslą bei profesinį rengimą ir mokymą, užtikrinimas ir gerinimas gali padėti išnaudoti visą asmenų su negalia potencialą bei skatinti jų lygiateisį dalyvavimą darbo rinkoje; tam reikalinga įtrauki politika, darbuotojų mokymas, patikimos paramos paslaugos[31] ir pritaikytos intervencinės priemonės, kurias papildytų remiamo socialinio verslumo ir tikslinės perėjimo į darbo rinką programos;

e. įperkamos pagalbinės technologijos, įskaitant įtraukų, patikimą DI, gali suteikti daugiau nepriklausomumo, padėti komunikuoti, pagerinti prieinamumą ir skatinti lygias galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime, įskaitant švietimą, užimtumą ir bendruomeninę veiklą. Itin svarbu užtikrinti technologinių priemonių ir visos skaitmeninės aplinkos prieinamumą, įperkamumą bei įtrauktį – tai padės skatinti lygias galimybes ugdyti skaitmeninius įgūdžius, persikvalifikuoti ir kelti kvalifikaciją. Svarbu pripažinti DI diskriminacinio poveikio riziką, be kita ko, dėl mokymo duomenų šališkumo, ir užtikrinti, kad kuriant ir naudojant DI būtų saugomos ir stiprinamos asmenų su negalia teisės;

f. įgyvendinant asmenų su negalia teises, pavyzdžiui, užtikrinant perėjimą prie savarankiško gyvenimo ir teisėmis grindžiamą pagalbą priimant sprendimus, šie asmenys gali visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime ir prisidėti prie vietos ekonomikos;

---

31 Europos Komisija, *Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, October 2025* („Nelygybės ir negalios srities moksliniai tyrimai ES: siekiant teisingos ir vienodos prieigos prie sveikatos paslaugų, švietimo ir užimtumo“, 2025 m. spalio mėn.).

20. Kovos su rasizmu srityje

a. kaip parodė FRA atlikti tyrimai, vis dar gajus rasizmas neigiamai veikia visus gyvenimo aspektus[32] ir turi didelių socialinių ir ekonominių pasekmių dėl rasinės ar etninės kilmės diskriminuojamiems asmenims ir grupėms. Šis neigiamas poveikis ypač išryškėja FRA apklausose ir ataskaitose, susijusiose, be kita ko, su Afrikos kilmės asmenimis, musulmonais, žydais, romais, kitoms etninėms ar rasinėms mažumoms priklausančiais ir migrantų kilmės asmenimis. Pavyzdžiui, Afrikos kilmės asmenys dažniau įdarbinami pagal laikinas sutartis ir dažniau dirba nekvalifikuotą darbą. Jų turimos per aukštos kvalifikacijos rodiklis[33] yra didesnis nei bendrosios populiacijos (46 % palyginti su 22 %). Musulmonai, iš kurių kai kurie yra kilę iš Artimųjų Rytų ar Afrikos, dažnai patiria diskriminaciją ieškodami darbo (39 %) arba pačioje darbo vietoje (35 %). Be to, du iš penkių musulmonų (41 %) dirba darbą, kuriam jų kvalifikacija yra per aukšta (bendrojoje populiacijoje – 22 %). Rasinė diskriminacija daro neproporcingą poveikį moterims ir mergaitėms: jos susiduria su dvigubomis kliūtimis tiek dėl lyties, tiek dėl rasės, be kita ko, švietimo, užimtumo ir paslaugų prieinamumo srityse;

b. Komisijos 2026–2030 m. ES kovos su rasizmu strategijoje kova su struktūriniu rasizmu pripažįstama strategine investicija į Sąjungos konkurencingumą. Remiantis 2025 m. EBPO tyrimu, skaičiuojama, kad dėl rasinės diskriminacijos ES kasmet praranda iki 12,7 mlrd. EUR BVP. Socialinis ir ekonominis rasinės diskriminacijos poveikis, be kitų padarinių, nulemia ribotas galimybes įsidarbinti, finansinius sunkumus ir neproporcingai didelę diskriminavimo riziką, todėl mažina diskriminuojamų asmenų ekonominį saugumą;

---

32 Žr. FRA tinklalapį *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* („Musulmonai Europoje vis dažniau susiduria su rasizmu ir diskriminacija“. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra), *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* („Būti juodaodžiu ES. Afrikos kilmės asmenų patirtis“. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra), *Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward* („Antisemitizmo stebėsena ir registravimas ES. Dabartinė padėtis ir tolesni veiksmai“. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra.

33 Tretinį išsilavinimą turinčių asmenų, dirbančių žemos ar vidutinės kvalifikacijos darbą, dalis.

c. rasinėms ar etninėms mažumoms priklausantys studentai dažnai susiduria su rasizmu, kuris trukdo jiems sėkmingai mokytis ir išnaudoti savo potencialą. Kliūčių taip pat išlieka ir darbo rinkoje: ieškantieji darbo susiduria su įdarbinimo kliūtimis, kurias lemia tiek žmogiškieji veiksniai, tiek technologijos, pavyzdžiui, dėl neva užsienietiškų vardų ir pavardžių, dėvimos religinės aprangos ar odos spalvos. Be to, etninių mažumų kilmės darbuotojai taip pat susiduria su didesniais sunkumais siekdami karjeros ir turi mažiau galimybių patekti į įtakingus profesinius tinklus;

21. Romų įtraukties srityje

a. romai ir toliau patiria daug didesnių ekonominių sunkumų ir didesnę socialinę atskirtį nei likusi visuomenės dalis. Pavyzdžiui, asmenys, suvokiami kaip romai, įskaitant atpažįstamus pagal vardą ar pavardę, susiduria su kliūtimis ieškodami darbo. Be to, 36 % romų nurodė, kad ieškodami darbo patyrė diskriminaciją. 2024 m. FRA romų apklausa[34] atskleidė, kad apmokamą darbą dirba tik 54 % 20–64 metų amžiaus romų – tai yra daug mažiau už ES bendrosios populiacijos rodiklį (74 %). Be to, apmokamą darbą dirba vos 38 % romų tautybės moterų, palyginti su 69 % romų tautybės vyrų;

b. kliūtys, trukdančios patekti į darbo rinką, be kita ko, yra šios: priešiškumas romams – paplitusi rasizmo forma, laikoma esmine romų diskriminacijos ir atskirties priežastimi, dėl kurios diskriminuojama įdarbinimo procesuose ir darbo vietoje, išsilavinimo ir pagrindinių įgūdžių lygis yra žemas, o pritaikytos viešosios programos ir parama yra nepakankamai prieinamos;

---

[34] Ši apklausa buvo atlikta 10 ES valstybių narių (Airijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Italijoje, Portugalijoje, Prancūzijoje, Rumunijoje ir Vengrijoje) ir trijose narystės siekiančiose šalyse (Albanijoje, Šiaurės Makedonijoje ir Serbijoje). *Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights* (2024 m. romų apklausa. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra).

c. ES romų strateginiame plane valstybės narės raginamos perpus sumažinti šios bendruomenės NEET[35] rodiklio atotrūkį; siekiama, kad iki 2030 m. romų NEET jaunimo dalis būtų mažesnė nei 33 % ir bent 45 % romų tautybės moterų dirbtų apmokamą darbą. Nors bendras rodiklis pagerėjo nuo 62 % 2016 m. iki 47 % 2024 m., atotrūkis tarp lyčių išlieka itin didelis: net 61 % jaunų romų tautybės moterų patenka į NEET grupę, palyginti su 33 % jaunų romų tautybės vyrų. Norint pašalinti didesnę romų tautybės mergaičių NEET grupėje dalį lemiančius su lytimi susijusius veiksnius – diskriminaciją, skurdą bei lyčių normas – gali prireikti tikslinės politikos;

d. 2024 m. FRA romų apklausa rodo, kad tik 32 % 20–24 m. romų yra įgiję bent vidurinį išsilavinimą – tai didelis atotrūkis nuo ES bendrosios populiacijos rodiklio (84 %). Apklausos duomenys taip pat atskleidžia, kad romai vis dažniau susiduria su diskriminacija švietimo įstaigose. Siekiant pagerinti romų tautybės jaunimo galimybes gauti kvalifikuotą darbą ir taip sustiprinti Europos įgūdžių bazę, būtina mažinti tokią diskriminaciją ir nelygybę švietimo srityje apskritai, taip pat skatinti lygias galimybes studijuoti aukštosiose mokyklose ar įgyti profesinį išsilavinimą. Siekiant paskatinti romų tautybės jaunimą nepalikti švietimo sistemos baigus privalomąsias programas, nuo pat ankstyvųjų ugdymo etapų reikia kurti pasitikėjimo atmosferą ir stiprinti dialogą su romų tautybės moksleiviais bei jų šeimomis. ES romų strateginiu planu siekiama išplėsti romų galimybes gauti išsilavinimą, bent trečdaliu sumažinti įgyto vidurinio išsilavinimo atotrūkį tarp romų ir bendrosios populiacijos ir iki 2030 m. pasiekti, kad šį išsilavinimo lygį turėtų bent 50 % romų tautybės jaunuolių;

---

35 Nesimokantis, nedirbantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas.

22. Kovos su diskriminacija dėl amžiaus ir amžizmu srityje

a. dėl demografinių pokyčių visoje Sąjungoje būtina visapusiškai išnaudoti visų amžiaus grupių žmogiškąjį kapitalą – taip bus išlaikytas ekonomikos augimas ir konkurencingumas. Nors amžiaus įvairovė yra neatsiejama atsparios darbo rinkos dalis, sisteminis amžizmas ir diskriminacija dėl amžiaus riboja našumą ir inovacijas, taip pat yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl vyresnio amžiaus piliečiai per anksti pasitraukia iš darbo rinkos. Siekiant užtikrinti, kad įsidarbinimo, profesinio mokymo ir karjeros galimybės būtų grindžiamos objektyvia kompetencija, o ne chronologiniu amžiumi, itin svarbi yra Tarybos direktyva 2000/78/EB. Amžizmas gali pasireikšti kartu su lyčių stereotipais ir kitų formų diskriminacija, dėl to gali atsirasti konkrečių dar didesnių kliūčių įdarbinimo, karjeros raidos ir darbuotojų išsaugojimo visą gyvenimą srityse;

b. laikantis Tarybos direktyvos 2000/78/EB 6 straipsnio 1 dalyje nustatytų proporcingumo reikalavimų, skirtingas požiūris dėl amžiaus turi būti objektyviai ir tinkamai pateisinamas teisėtais užimtumo ar darbo rinkos tikslais. Amžiaus požiūriu neutralios aplinkos puoselėjimas yra ne tik pagrindinės teisės į vienodą požiūrį išraiška, bet ekonomiškai itin naudinga strategija. Pašalindama su amžiumi susijusį šališkumą įdarbinimo, darbuotojų išlaikymo ir karjeros raidos procesuose ir gerindama galimybes mokytis visą gyvenimą, persikvalifikuoti ir kelti kvalifikaciją, ES gali optimizuoti darbo jėgos aktyvumą, padidinti institucinį stabilumą ir užtikrinti ilgalaikį ekonominį atsparumą, būtinus norint išlaikyti didelį užimtumą ir konkurencingą bendrąją rinką;

c. vyresnio amžiaus asmenų dalyvavimą darbo rinkoje galima papildomai skatinti taikant į amžių orientuoto darbuotojų valdymo priemones, įskaitant lanksčias darbo sąlygas, profesinės sveikatos ir gerovės priemones, darbo vietos pritaikymą, mentorystės programas bei žinių perdavimą iš kartos į kartą;

d. be veiksmų darbo rinkoje, svarbu kovoti su diskriminacija dėl amžiaus ir amžizmu visose kitose gyvenimo srityse, užtikrinant, kad vyresnio amžiaus asmenims būtų sudarytos sąlygos visapusiškai dalyvauti visuomenės gyvenime ir ekonomikoje ir prie jų prisidėti: tęsti ekonominę veiklą, aktyviau dalyvauti socialiniame gyvenime, savanoriauti ir įsitraukti į kartų tarpusavio mokymąsi. visuomenės senėjimas taip pat daro poveikį ne tik užimtumui; pavyzdžiui, didėja įperkamų ir prieinamų socialinių ir sveikatos priežiūros paslaugų, padedančių gyventi savarankiškai, poreikis. Šiuos iššūkius skirtingos visuomenės grupės patiria nevienodai. Pavyzdžiui, moterys paprastai gyvena ilgiau nei vyrai, todėl labiau tikėtina, kad jos patirs sveikatos problemų, susijusių su senatve. Dėl šios priežasties moterys taip pat turi didesnių ilgalaikės priežiūros poreikių vėlesniame gyvenime;

ATSIŽVELGDAMA Į TAI, KAD:

23. nelygybės mažinimas, įskaitant pirmiau nurodytų klausimų sprendimą, gali turėti teigiamą ir pastebimą poveikį Sąjungai ir jos žmonių gyvenimui bei gerovei, taip pat prisidėti prie Sąjungos konkurencingumo didinimo, tvaraus ekonomikos augimo skatinimo, Europos socialinio modelio išsaugojimo ir praktinio Sąjungos vertybių įgyvendinimo;

24. šios išvados grindžiamos anksčiau atlikto darbo rezultatais ir politiniais įsipareigojimais, kuriuos, be kita ko, priede išvardytuose dokumentuose nurodė Taryba, Komisija bei Europos Parlamentas ir atitinkami šios srities suinteresuotieji subjektai;

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA RAGINA VALSTYBES NARES pagal savo kompetenciją ir gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

25. kovoti su lyčių stereotipais ir segregacija dėl lyties visose visuomenės ir ekonomikos srityse, siekiant skatinti lyčių lygybę, socialinę sanglaudą ir ekonomikos augimą, be kita ko, taikant priemones, kuriomis visos moterys ir mergaitės įgalinamos visapusiškai, lygiomis teisėmis ir prasmingai dalyvauti švietimo, mokymo, užimtumo, kultūros, politikos srityse ir viešajame gyvenime;

26. toliau įgyvendinti savo nacionalines strategijas ar veiksmų planus, kuriais skatinama lygybė ir nediskriminavimas;

27. remti priemones, kuriomis skatinamas moterų verslumas, moterų verslo nuosavybė ir jų labiau lygiavertės galimybės naudotis finansiniais ištekliais, be kita ko, pasitelkiant specialias mentorystės ir tarpusavio mokymosi programas. Skatinti lyčių požiūriu vienodas galimybes gauti finansavimą ir pasinaudoti ekonominėmis galimybėmis, ypatingą dėmesį skiriant sparčiai augantiems sektoriams, pavyzdžiui, STEM (gamtos mokslų, technologijų, inžinerijos ir matematikos) srityse, DI, skaitmeninėms ir žaliosioms technologijoms, taip pat tvariam žemės ūkiui ir kaimo verslumui; šiuo tikslu, be kita ko, taikyti priemones, kuriomis siekiama panaikinti šališkumą lyčių atžvilgiu priimant investicinius sprendimus ir priemones moterų vadovaujamiems startuoliams remti. Skatinti partnerystes su finansų įstaigomis, pavyzdžiui, bankais ir investiciniais fondais, ir remti jų darbuotojų mokymą apie šališkumą ir diskriminaciją dėl lyties;

28. stiprinti politiką, kuria siekiama panaikinti lyčių skaitmeninį atotrūkį skatinant skaitmeninį verslumą ir lyderystę bei šalinant pagrindines šio atotrūkio priežastis;

29. stiprinti politiką, kuria siekiama panaikinti lyčių užimtumo skirtumą, sumažinti horizontaliąją ir vertikaliąją profesinę lyčių segregaciją ir užkirsti kelią darbui ne visą darbo laiką ne savo noru, taip pat imtis veiksmų siekiant panaikinti lyčių stereotipus švietimo, mokymo ir užimtumo srityse, be kita ko, darbo kultūroje. Remti priemones, kuriomis skatinama vienoda karjeros raida ir vienodas atstovavimas atsakingose pareigose, be kita ko, įmonių valdybose. Remti nacionalinių valstybinių užimtumo tarnybų ir pilietinės visuomenės organizacijų pastangas gerinti moterų lygias galimybes įsidarbinti;

30. kai tinkama ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, imtis veiksmų, kad būtų nustatyti ir pašalinti finansiniai veiksniai, trukdantys įsidarbinti ar išlikti darbo rinkoje, kylantys dėl struktūrinių kliūčių, be kita ko, dėl išmokų sistemų sandaros, visų pirma antriesiems šeimoje uždirbantiems asmenims[36] ir vienišiems tėvams;

31. remti priemones, kuriomis siekiama užkirsti kelią diskriminacijai dėl lyties profesiniame gyvenime, įskaitant diskriminaciją, susijusią su nėštumu ir neapmokamu priežiūros ir paramos darbu, ir su ja kovoti;

32. stiprinti politiką, kuria siekiama panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą bei vyrų ir moterų pensijų skirtumą ir užtikrinti vienodo darbo užmokesčio už vienodą darbą arba vienodos vertės darbą principo įgyvendinimą, be kita ko, nustatant pagrindines šių skirtumų priežastis, pavyzdžiui, sistemingą nepakankamą darbo sektoriuose ir profesijose, kuriuose moterys sudaro neproporcingai didelę dalį, vertinimą, ir jas šalinant tikslinėmis priemonėmis, kuriomis siekiama apsaugoti moterų finansinį savarankiškumą ir ekonominę nepriklausomybę visą gyvenimą;

---

[36] Antrieji šeimoje uždirbantys asmenys – tai dirbantys asmenys, kurie uždirba mažiau nei jų partneriai.

33. stiprinti priežiūros ekonomiką, be kita ko, užtikrinant teisingą darbo užmokestį ir geras darbo sąlygas priežiūros sektoriuje, taip pat lanksčias darbo sąlygas. Skatinti vienodą priežiūros ir paramos pareigų pasidalijimą tarp moterų ir vyrų pasitelkiant priemones pagal taikytiną Sąjungos teisę ir nacionalines sistemas, be kita ko, kai tinkama, suteikiant paskirtas ir neperleidžiamas motinystės, tėvystės ir (arba) vaiko priežiūros atostogas ir skatinant vyrus ir tėvus prisiimti priežiūros ir paramos pareigas. Remti galimybes naudotis prieinamomis, pasiekiamomis, įperkamomis ir kokybiškomis ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros[37], taip pat ilgalaikės priežiūros ir paramos paslaugomis ir infrastruktūra;

34. imtis atitinkamų priemonių, kuriomis būtų remiamos organizacijų ir įmonių pastangos diegti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros priemones, o šeimai palanki darbo vietos politika būtų užtikrinama visiems priežiūros pareigų turintiems darbuotojams, kartu atsižvelgiant į gyvenimo ciklo perspektyvą ir ypatingą dėmesį skiriant asmenims, besinaudojantiems motinystės, tėvystės ar vaiko priežiūros teisėmis ir slaugantiems vyresnio amžiaus ar kitus priklausomus asmenis;

35. skatinti šališkumo lyčių atžvilgiu ir lyčių stereotipų neveikiamą švietimo ir karjeros pasirinkimą, visų pirma siekiant didinti moterų ir mergaičių skaičių STEM srityse ir pritraukiant daugiau vyrų ir berniukų į priežiūros ir paramos sektorius ir į HEAL profesijas. Investuoti į švietimą ir mokymą, siekiant didinti finansinį ir skaitmeninį raštingumą ir gerinti įgūdžius visą gyvenimą, ypač moterų ir mergaičių grupėse, ir nuo ankstyvo amžiaus ugdyti susidomėjimą STEM dalykais ir verslumu, be kita ko, pasitelkiant įtraukius ir tarpdalykinius STEAM[38] metodus, kuriais mokslas ir technologijos susiejami su menais, dizaino sektoriumi, humanitariniais mokslais, taip pat visuomenės iššūkiais. Skatinti lygias galimybes, visų pirma nepakankamai atstovaujamoms ir marginalizuotoms grupėms, naudotis įtraukiomis kvalifikacijos kėlimo ir persikvalifikavimo galimybėmis, susijusiomis su žaliąja ir skaitmenine pertvarka;

---

[37] Be kita ko, pagal Barselonos tikslus iki 2030 m.
[38] Mokslas, technologijos, inžinerija, menai ir matematika.

36. kai tinkama, vadovaujantis nacionalinėmis duomenų rinkimo sistemomis ir kartu paisant savęs identifikavimo principo bei laikantis taikomų apsaugos priemonių bei duomenų apsaugos ir privatumo taisyklių, gerinti (be kita ko, kai tikslinga, tarpsektoriniu požiūriu) suskirstytų lygybės ir darbo rinkos duomenų rinkimą, analizę ir naudojimą nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygmenimis. Toliau dėti pastangas užtikrinti, kad renkami ir naudojami duomenys, kad ir kokie įvairūs būtų jų šaltiniai, būtų kuo tikslesni, išsamesni, palyginamesni ir prieinamesni; tuo tikslu didinti informuotumą apie esamus lygybės duomenų, įskaitant administracinius duomenis, šaltinius ir juos naudoti, taip pat analizuoti duomenų spragas, atsižvelgiant į nacionalinius poreikius;

37. remti į lyčių lygybę orientuotus bei su lygybe susijusius mokslinius tyrimus ir duomenų rinkimą, siekiant nustatyti diskriminacines pasekmes, kylančias kuriant, plėtojant, diegiant bei naudojant algoritmus ir DI sistemas (be kita ko, valdymo srityje), ir užkirsti joms kelią;

38. skatinti į žmogų orientuoto, prieinamo bei patikimo DI diegimą, kartu užtikrinant tinkamas apsaugos priemones, skaidrumą ir žmogaus atliekamą priežiūrą, taip pat aukšto lygio sveikatos apsaugą, saugą ir pagrindinių teisių apsaugą, kaip įtvirtinta Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje, be kita ko, užimtumo ir galimybės naudotis pagrindinėmis viešosiomis paslaugomis srityse, vadovaujantis ES DI aktu;

39. skatinti veiksmingą nediskriminavimo ir lyčių lygybės teisės aktų vykdymo užtikrinimą, be kita ko, taikant tinkamas sankcijas ir teisių gynimo priemones, kad būtų užkirstas kelias diskriminacijai, šalinami jos padariniai ir kuriama ekonominė nauda;

40. primygtinai raginti nacionalines, regionines ir vietos valdžios institucijas į savo verslo ir specialistų pritraukimo strategijas integruoti įtraukties ir nediskriminavimo principus, kad būtų stiprinamos tiek vietos inovacijų ekosistemos, tiek lygybė, kartu skatinant teritorinę sanglaudą, visų pirma atokiuose regionuose;

41. geriau įtraukti į darbo rinką migrantų kilmės asmenis: be kita ko, teikti profesinio orientavimo bei mentorystės paslaugas, gerinti už ES ribų įgytų kvalifikacijų bei kompetencijų pripažinimą ir remti darbdavių vaidmenį integruojant užsienio piliečius į ekonomiką;

42. toliau dėti pastangas pagal ES romų strateginį planą, kad iki 2030 m. perpus sumažėtų NEET dalis bei užimtumo atotrūkis tarp romų tautybės moterų ir vyrų; tuo tikslu, be kita ko, didinti romų tautybės moterų bei jaunimo socialinę įtrauktį, gerinti jų galimybes gauti išsilavinimą ir įsidarbinti, pavyzdžiui, vykdant tikslinę aktyvią darbo rinkos politiką pagal Tarybos rekomendaciją dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo;

43. toliau įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvą, užtikrinant, kad visi jaunuoliai iki 30 metų per keturis mėnesius nuo formaliojo mokymosi baigimo ar darbo netekimo gautų kokybišką darbo, tęstinio mokymosi, pameistrystės ar stažuotės pasiūlymą, ypatingą dėmesį skiriant mažiau išsilavinusiam, migrantų ar mažumų kilmės, romų tautybės, socialinę atskirtį patiriančiam jaunimui bei jauniems asmenims su negalia;

44. geriau įtraukti į darbo rinką asmenis su negalia, ypač moteris: be kita ko, užtikrinti daugiau pritaikytų darbo vietų bei viešųjų erdvių, teikti paramą užimtumo srityje ir sudaryti sąlygas karjeros raidai, teikiant prieinamą ir įtraukų švietimą ir sudarant tinkamas sąlygas, taip kartu palengvinant ir remiant perėjimą iš specialiai jiems pritaikytų įstaigų į atvirą darbo rinką. Remti asmenų su negalia verslumo skatinimo priemones;

45. didinti vyresnio amžiaus asmenų ekonominę bei socialinę įtrauktį: remti jų dalyvavimą visuomenės gyvenime ir darbo rinkoje, integruoti amžiaus aspektą ir užtikrinti prieinamas ir įperkamas sveikatos priežiūros bei socialines paslaugas. Imtis veiksmų, kad būtų užtikrintos prieinamos ir įperkamos mokymosi galimybės, taip pat kultūrinio, laisvalaikio ir pilietinio dalyvavimo galimybės, taip sudarant sąlygas vyresnio amžiaus žmonėms ugdyti ir naudoti savo įgūdžius ir išlaikyti savo, kaip aktyvių visuomenės gyvenimo dalyvių, savarankiškumą;

46. toliau dalytis geriausios valstybių narių praktikos pavyzdžiais, kaip didinti ekonominį atsparumą skatinant įtrauktį bei teisingumą darbo rinkoje, pripažįstant, kad tai yra ilgalaikė strateginė investicija į Europos ateitį;

47. dėti daugiau pastangų, kad visiems būtų užtikrinta tikrai lygiateisė prieiga prie kokybiško įtraukaus švietimo, mokymo ir mokymosi visą gyvenimą;

48. skatinti studijų modulių, kuriuose daugiausia dėmesio būtų skiriama lygybei, įvairovei ir įtraukumui, kūrimą verslo studijų ir ekonomikos kontekste įvairiais švietimo lygmenimis, be kita ko, siekiant stiprinti bendrovių ir kitų privačiojo sektoriaus organizacijų gebėjimus šiose srityse;

RAGINA EUROPOS KOMISIJĄ IR VALSTYBES NARES pagal savo kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, taip pat gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

49. vadovaujantis ES sutarties 2 straipsnyje įtvirtintomis vertybėmis ir atsižvelgiant į SESV 19 straipsnį bei Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 straipsnį, imtis priemonių, užtikrinančių veiksmingą bei nuoseklų Sąjungos *acquis* užimtumo, lygybės, lyčių lygybės ir negalios srityse įgyvendinimą;

50. imtis priemonių siekiant užtikrinti apsaugą nuo visų formų diskriminacijos visose visuomenės gyvenimo srityse, kad būtų gerbiamos žmogaus teisės ir pagrindinės laisvės ir mažinamos dalyvavimo kliūtys;

51. remti asmenų su negalia užimtumo dokumentų rinkinyje nustatytų veiksmų ir iniciatyvų įgyvendinimą siekiant skatinti asmenų su negalia užimtumą ir kovoti su stereotipais;

52. skatinti įtraukumą ir lygybę, įskaitant lyčių lygybę, visose verslumo politikos srityse visuose sektoriuose, be kita ko, skatinant įtraukias mentorystės programas ir remiant socialinį verslumą, ir apsvarstyti galimybę skirti tikslinį finansavimą marginalizuotų ir nepakankamai atstovaujamų grupių, įskaitant moteris, asmenis su negalia, LGBTI asmenis, migrantų kilmės asmenis ir tautinėms, etninėms ar rasinėms mažumoms priklausančius asmenis, verslumui;

53. siekiant toliau stiprinti lygybės ir konkurencingumo sąsają, skatinti lygybės aspekto, be kita ko, lyčių, negalios ir amžiaus aspektų, integravimą į ekonominę, vartotojų, socialinę ir skaitmeninę politiką nacionaliniu ir Sąjungos lygmenimis, taip pat į pagrindinius ekonominės ir socialinės politikos koordinavimo mechanizmus, pavyzdžiui, Europos semestrą;

54. toliau propaguoti ir remti ES įvairovės chartijų platformą ir atitinkamą nacionalinio lygmens veiklą, siekiant padėti viešojo ir privačiojo sektorių organizacijoms, taip pat pilietinės visuomenės organizacijoms visoje ES parengti ir įgyvendinti veiksmingą įvairovės ir įtraukties politiką, taip pat toliau skatinti veiksmus, kuriais siekiama propaguoti didesnę lyčių pusiausvyrą sprendimus priimančiuose organuose;

55. remti, vadovaujantis lygybės įstaigų direktyvomis (ES) 2024/1499 ir (ES) 2024/1500, nepriklausomą lygybės įstaigų darbą skatinant ir užtikrinant vienodą požiūrį, be kita ko, teikiant pagalbą diskriminacijos aukoms, vykdant diskriminacijos stebėsenos veiklą ir pranešant apie diskriminacijos atvejus, didinant informuotumą apie teises ir pareigas, veikiant teismo procesuose pagal nacionalinę teisę bei praktiką ir teikiant rekomendacijas su diskriminacija susijusiais klausimais;

56. skatinti tikslines priemones, kuriomis darbdaviai tiek viešajame, tiek privačiajame sektoriuose motyvuojami skatinti lygias galimybes įdarbinant moteris ir nepakankamai atstovaujamas grupes, be kita ko, tuo tikslu parengiant prieinamas ir įtraukias specialias priemones ir gaires, atsižvelgiant į konkrečius MVĮ poreikius ir pajėgumus. Imtis veiksmų darbo jėgos įvairovei didinti, pavyzdžiui, rengiant informuotumo didinimo kampanijas, kuriomis siekiama kovoti su nesąmoningu šališkumu, stereotipais ir išankstinėmis nuostatomis, ir pasitelkiant įtraukų ir prieinamą švietimą bei įdarbinimo praktiką, taip pat rengiant mokymus ir sudarant kvalifikacijos kėlimo visą gyvenimą galimybes ir palankesnes sąlygas privačiajam darbo sektoriui skirtiems elgesio kodeksams parengti;

57. remti visų formų smurto dėl lyties, įskaitant smurtą dėl lyties naudojant technologijas, prevencijos ir kovos su juo priemones, taip pat kovos su priekabiavimu darbo pasaulyje, įskaitant seksualinį priekabiavimą, ir jo eliminavimo priemones, taikant teisėkūros, politikos ir informuotumo didinimo priemones;

58. remti neapykantos, grasinimų ir smurto, nukreiptų prieš asmenis ir grupes, kuriems gresia diskriminacija, prevencijos ir kovos su šiais reiškiniais priemones, kad būtų pašalintos kliūtys minėtiems asmenims visapusiškai dalyvauti visose gyvenimo srityse, be kita ko, įgyvendinant strateginius ir tikslinius kovos su diskriminacija ir lygybės skatinimo veiksmus;

RAGINA EUROPOS KOMISIJĄ:

59. pateikti pasiūlymą dėl Europos priežiūros susitarimo, kuriuo būtų pripažįstamas tiek apmokamas, tiek neapmokamas priežiūros ir paramos darbas, skatinamas moterų ekonominis įgalėjimas ir vienodas vyrų dalijimasis priežiūros pareigomis bei kovojama su lyčių stereotipais; susitarime turėtų būti pateikta išsamių rekomendacijų, kaip įveikti priežiūros sektoriuje kylančius iššūkius, be kita ko, daug dėmesio skiriant lyčių lygybei, ir didinti bei remti darbo jėgą šioje srityje;

60. stiprinti visų atitinkamų ES finansuojamų programų koordinavimą ir sinergijas, kad būtų sukurti aiškesni būdai remti moteris ir skatinti lyčių lygybę inovacijų ir verslumo srityse;

61. toliau dėti pastangas siekiant veiksmingai integruoti kovos su diskriminacija aspektus į ES politiką ir remti kovą su visų formų diskriminacija nacionaliniu, regioniniu ir vietos lygmenimis, be kita ko, kai tikslinga, remiant atitinkamus suinteresuotuosius subjektus, įskaitant pilietinės visuomenės organizacijas;

62. skatinti vadovaujantis nacionalinėmis sistemomis rinkti, analizuoti ir naudoti suskirstytus lygybės duomenis, įskaitant, kai tinkama, sąveikinės diskriminacijos duomenis, kaip veiksmingą kovos su nelygybe ir visų formų diskriminacija priemonę, be kita ko, teikiant techninę pagalbą ir parengiant Komisijos gaires šioje srityje;

63. stiprinti diskriminacijos socioekonominių sąnaudų ir kliūčių, su kuriomis susiduria konkrečios grupės, kurioms kyla didelė diskriminacijos rizika, stebėseną, be kita ko, taikant tarpsektorinį požiūrį, ir remtis turimais atitinkamų šioje srityje veikiančių įstaigų ir agentūrų duomenimis bei moksliniais tyrimais;

64. stebėti, kaip įgyvendinamos lygybės sąjungos strategijos, ir teikti apie tai ataskaitas;

65. stebėti ir vertinti DI sistemų poveikį darbo rinkai lygybės požiūriu, siekiant nustatyti, kur ir kaip DI galėtų paveikti tam tikrus sektorius, socialines grupes ar profesijų rūšis labiau nei kitus, be kita ko, dėl jo poveikio darbo užmokesčiui, darbo sąlygoms, karjeros raidai, galimybėms dalyvauti mokymuose ir galimam darbo vietų praradimui, su kuriuo gali susidurti įvairios grupės. remiantis Europos DI tarnybos ekspertinėmis žiniomis ir ES agentūrų atliekamais moksliniais tyrimais, reguliariai vertinti rizikos ir galimybių sritis, susijusias su DI sistemų poveikiu lygybei, įskaitant lyčių lygybę;

66. toliau stebėti vyrų ir moterų užimtumo, darbo užmokesčio ir pensijų skirtumo, taip pat asmenų su negalia užimtumo skirtumo raidą ir remti valstybes nares teikiant techninę paramą, duomenis ir analizę;

67. atsižvelgiant į tai, kad valstybės narės vieningai patvirtino prie Komisijos Moterų teisių veiksmų gairių pridėtą Lygių lyčių visuomenės principų deklaraciją, dirbti siekiant įgyvendinti tuos principus, be kita ko, imantis šių 2026–2030 m. lyčių lygybės strategijoje numatytų priemonių:

    a. priimti Veiksmų planą dėl moterų mokslinių tyrimų, inovacijų ir startuolių sektoriuose, taip pat toliau įgyvendinti Europos mokslinių tyrimų erdvės politikos darbotvarkę (2025–2027 m.);

    b. išplėsti lyčių lygybės atžvilgiu pažangaus finansavimo tikslus;

c. gerinti moterų verslininkių galimybes gauti finansavimą ES;

d. gerinti lyčių pusiausvyrą finansų sektoriuje bendradarbiaujant su Europos investicijų banko grupe ir

e. toliau dėti pastangas pritraukti ir motyvuoti daugiau moterų ir mergaičių studijuoti STEM dalykus ir siekti karjeros šioje srityje, taip pat aktyviai skatinti daugiau vyrų ir berniukų siekti karjeros HEAL ir kitose priežiūros srities profesijose;

68. bendradarbiaujant su ES įvairovės chartijų platforma parengti įtraukios įdarbinimo praktikos gaires, kaip numatyta LGBTIQ+ asmenų lygybės strategijoje, Kovos su rasizmu strategijoje ir Lyčių lygybės strategijoje ir taip siekiant prisidėti prie komunikato „Asmenų su negalia teisių strategijos iki 2030 m. tobulinimas“ įgyvendinimo;

69. toliau teikti paramą, įskaitant finansinę paramą, valstybių narių projektams, skirtiems lygybės duomenų rinkimui ir naudojimui, taip pat lygybės (įskaitant lyčių lygybę), įtraukties ir įvairovės užimtumo ir verslo sektoriuose skatinimui.

PRIEDO priedas

Nuorodos

1. ES tarpinstituciniai dokumentai

Eurostat and European Commission, Employment gaps for women & people with disabilities, 2025, (Eurostatas ir Europos Komisija, „Moterų ir asmenų su negalia užimtumo skirtumai“, 2025 m.), Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat

2. ES sutartys ir teisės aktai

2007 m. gruodžio 13 d. Europos Sąjungos sutartis (konsoliduota redakcija) (OL C 202, 2016 6 7, p. 13–46)

2007 m. gruodžio 13 d. Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo (konsoliduota redakcija) (OL C 202, 2016 6 7, p. 47–360)

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija (2016/C 202/02)

2024 m. birželio 13 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2024/1689, kuriuo nustatomos suderintos dirbtinio intelekto taisyklės ir iš dalies keičiami reglamentai (EB) Nr. 300/2008, (ES) Nr. 167/2013, (ES) Nr. 168/2013, (ES) 2018/858, (ES) 2018/1139 ir (ES) 2019/2144 ir direktyvos 2014/90/ES, (ES) 2016/797 ir (ES) 2020/1828 (Dirbtinio intelekto aktas)

2024 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/1385 dėl kovos su smurtu prieš moteris ir smurtu artimoje aplinkoje

2024 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2024/1500 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų dėl vienodo požiūrio į moteris ir vyrus ir vienodų jų galimybių užimtumo ir profesinės veiklos srityje, kuria iš dalies keičiamos direktyvos 2006/54/EB ir 2010/41/ES

2024 m. gegužės 7 d. Tarybos direktyva (ES) 2024/1499 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų vienodo požiūrio į asmenis, nepriklausomai nuo jų rasinės ar etninės kilmės, srityje, vienodo požiūrio į asmenis, nepriklausomai nuo jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, užimtumo ir profesinėje srityje, vienodo požiūrio į moteris ir vyrus socialinės apsaugos srityje ir dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, kuria iš dalies keičiamos direktyvos 2000/43/EB ir 2004/113/EB

2023 m. gegužės 10 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2023/970, kuria, nustatant darbo užmokesčio skaidrumo ir vykdymo užtikrinimo mechanizmus, griežčiau taikomas vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas

2022 m. lapkričio 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2022/2381 dėl biržinių bendrovių direktorių pareigas einančių asmenų lyčių pusiausvyros gerinimo ir susijusių priemonių

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES

2019 m. balandžio 17 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/882 dėl gaminių ir paslaugų prieinamumo reikalavimų

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus

2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės

3. Europos Sąjungos Taryba

2026 m. kovo 9 d. Tarybos rekomendacija dėl žmogiškojo kapitalo Europos Sąjungoje (C/2026/1687)

2026 m. birželio 29 d. Tarybos rezoliucija dėl Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginės programos siekiant sukurti Europos švietimo erdvę antrojo ciklo (2026–2030 m.) (C/2026/3720)

2025 m. birželio 24 d. Tarybos rekomendacija dėl 2025–2027 m. Europos mokslinių tyrimų erdvės politikos darbotvarkės (C/2025/3593)

2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendacija „Tiltas į darbo rinką. Sustiprinta Jaunimo garantijų iniciatyva“, kuria pakeičiama 2013 m. balandžio 22 d. Tarybos rekomendacija dėl Jaunimo garantijų iniciatyvos nustatymo (2020/C 372/01)

Tarybos rekomendacija dėl ikimokyklinio ugdymo ir priežiūros: Barselonos tikslai iki 2030 m. (2022/C 484/01)

2022 m. gruodžio 8 d. Tarybos rekomendacija dėl galimybės gauti įperkamas, kokybiškas ilgalaikės priežiūros paslaugas (2022/C 476/01)

2021 m. kovo 12 d. Tarybos rekomendacija dėl romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo (2021/C 93/01)

2021 m. birželio 14 d. Tarybos rekomendacija, kuria nustatoma Europos vaiko garantijų sistema ((ES) 2021/1004)

Tarybos išvados dėl kibernetinio smurto prieš mergaites prevencijos ir kovos su juo (dok. 11254/26)

Tarybos išvados dėl ES prioritetų JT žmogaus teisių forumuose 2026 m. (dok. 5835/26)

Tarybos išvados „Pažanga siekiant lyčių lygybės DI grindžiamame skaitmeniniame amžiuje. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo valstybėse narėse ir ES institucijose 6-oji horizontalioji peržiūra“ (dok. 9984/25)

Tarybos išvados dėl paramos vyresnio amžiaus žmonėms, kad jie galėtų išnaudoti visą savo potencialą darbo rinkoje ir visuomenėje (dok. 10610/25)

Tarybos ir Taryboje posėdžiavusių valstybių narių vyriausybių atstovų išvados dėl Europos ir tarptautinės vaikų ir jaunimo reikalų ir vaiko teisių politikos darbotvarkių (dok. C/2024/3528)

Tarybos išvados „Darbo jėgos ir įgūdžių trūkumas ES. Neišnaudoto darbo jėgos potencialo sutelkimas Europos Sąjungoje“ (dok. 16556/24)

Tarybos išvados dėl asmenų su negalia socialinės įtraukties skatinimo užtikrinant užimtumą, tinkamų sąlygų sudarymą ir reabilitaciją (dok. 16543/24)

Tarybos išvados dėl moterų ekonominio įgalėjimo ir finansinės nepriklausomybės, kaip kelio į tikrąją lyčių lygybę (dok. 9752/24)

Tarybos išvados dėl priežiūros visą gyvenimą sistemų pertvarkos pereinant prie holistinių, į asmenį orientuotų ir bendruomeninių modelių, kuriais atsižvelgiama į lyčių perspektyvą (dok. 16094/23)

Tarybos išvados dėl senėjimo aspekto integravimo į viešąją politiką (dok. 6976/21)

Tarybos išvados „Atsakas į Komisijos veiksmų planą LGBTI asmenų lygybei skatinti“ (dok. 10417/16)

4. Europos Komisija

2026–2030 m. lyčių lygybės strategija, COM(2026) 113 final

2026–2030 m. kovos su rasizmu strategija, COM(2026) 12 final

2026–2030 m. LGBTIQ+ asmenų lygybės strategija, COM(2025) 725 final

Komunikatas „Asmenų su negalia teisių strategijos iki 2030 m. tobulinimas“, COM(2026) 541 final

Moterų teisių veiksmų gairės (dok. 6756/25, Komisijos nuoroda: COM(2025) 97 final)

The new EU Roma strategic framework for equality, inclusion and participation (Naujasis ES romų lygybės, įtraukties ir dalyvavimo strateginis planas), SWD(2020) 530 final

ES kovos su antisemitizmu ir žydų gyvenimo puoselėjimo strategija (2021–2030 m.), COM(2021) 615 final

Vaikų skurdo ciklo nutraukimas. Europos vaiko garantijų sistemos stiprinimas, COM(2026) 539 final

ES kartų tarpusavio teisingumo strategija, COM/2026/110 final

The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds („Lyčių atotrūkio investicijų srityje poveikis moterų vadovaujamoms bendrovėms ir moterų vadovaujamiems investiciniams fondams“). Galutinė ataskaita (Europos Komisija: Europos inovacijų tarybos ir MVĮ reikalų vykdomoji įstaiga (EISMEA), Europos Sąjungos leidinių biuras, 2025 m., 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, October 2025 („Nelygybės ir negalios srities moksliniai tyrimai ES: siekiant teisingos ir vienodos prieigos prie sveikatos paslaugų, švietimo ir užimtumo“, 2025 m. spalio mėn.)

„ES konkurencingumo kelrodis“, Konkurencingumo kelrodis. Europos Komisija, 2025, COM(2025) 30 final

Įgūdžių sąjunga, COM(2025) 90 final

M. Draghi pranešimas. *A competitiveness strategy for Europe, 2024* (M. Draghi pranešimas „Europos konkurencingumo strategija“, 2024 m.), https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Employment and social developments in Europe 2025, 2025 (Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas, „Užimtumo ir socialiniai pokyčiai Europoje 2025 m.“, 2025 m.) https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

A European Care Strategy for caregivers and care receivers, 2022 (Europos priežiūros strategija priežiūrą teikiantiems ir prižiūrimiems asmenims, 2022 m.)

Europos socialinių teisių ramstis, 2017 m.

Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas, COM(2021) 102 final

Communication on the European Pillar of Social Rights of 22 July 2026 (2026 m. liepos 22 d. Komunikatas dėl Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plano), COM(2026) 650 final

2024 m. sausio 24 d. Komisijos sprendimas, kuriuo įsteigiama Europos dirbtinio intelekto tarnyba (C/2024/390)

5. „Eurobarometras“

Eurobarometer, Discrimination in the European Union, 2023, („Eurobarometro“ apklausa „Diskriminacija Europos Sąjungoje“, 2023 m.), https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostatas

Eurostat, Gender statistics, 2025 (Eurostatas, „Lyčių statistika“, 2025 m.), https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, Gender pension Gap, 2024 (Eurostatas, „Vyrų ir moterų pensijų skirtumas“, 2024 m.), 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, 2025 (EUROFOUND, „Situacijos apžvalga: tolesnės patirtys įgyvendinant vyrų ir moterų darbo užmokesčio skaidrumo priemones ir užtikrinant jų efektyvumą“, 2025 m.), 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, 2025 (EUROFOUND, „Neapmokamas priežiūros darbas ES“, 2025 m.), https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, 2025 (EUROFOUND, „Pažanga priežiūros visuomenės link: vyrų ir moterų priežiūros pareigų skirtumo problemos sprendimas“, 2025 m.)

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2026 (EUROFOUND (2026 m.) „2024 m. Europos darbo sąlygų tyrimas. Apžvalginė ataskaita“, Europos Sąjungos leidinių biuras, Liuksemburgas, 2026 m.)

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition, 2023 (EUROFOUND, „Kintančios darbo rinkos. Kaip užkirsti kelią įgūdžių ir darbo vietų neatitikimui pereinamuoju laikotarpiu“, 2023 m.), 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 („Lyčių lygybės ekonominė nauda Europos Sąjungoje“), 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, 2026 (2024 m. tyrimas CARE. Antrasis etapas. Apklausa internetu apie skirtumus lyčių požiūriu neapmokamos priežiūros, individualios ir socialinės veiklos srityje, 2026 m.), https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, 2025, Equality Index (2025 m. lyčių lygybės indeksas), https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025

9. FRA

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination, 2024 (FRA, „Musulmonai Europoje vis dažniau susiduria su rasizmu ir diskriminacija“, 2024 m.), 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, 2023 (FRA, „Būti juodaodžiu ES. Afrikos kilmės asmenų patirtis“, 2023 m.), https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu.

FRA, EU LGBTIQ Survey III, 2022 (FRA, Trečioji ES LGBTIQ asmenų apklausa, 2022 m.), EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Roma survey 2024, 2024 (FRA, 2024 m. romų apklausa, 2024 m.), Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights.

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward, 2026 (FRA, „Antisemitizmo stebėsena ir registravimas ES. Dabartinė padėtis ir tolesni veiksmai“, 2026 m.), Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights

10. Europos investicijų bankas (EIB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense, 2021, 2019 („Parama moterims verslininkėms. Apklausų duomenys, įrodantys šios paramos naudą“, 2021 m., 2019 m.)

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

11. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO)

OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All (EBPO (2015 m.), „Likime kartu: kodėl mažesnė nelygybė naudinga visiems“), *OECD Publishing, Paris*, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en

OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025 (EBPO, „Kova su diskriminacija Europos Sąjungoje“, 2025 m.), https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, 2020 (EBPO, „Ten, už vaivorykštės? Kaip užtikrinti LGBTI asmenų įtrauktį“, 2020 m.), Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD

OECD, 2019, Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators (EBPO, 2019 m. „Glausta 2019 m. visuomenės apžvalga. EBPO socialiniai rodikliai“), https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential (EBPO, „Lyčių lygybė ir ekonomikos augimas. Praeities pažanga ir ateities potencialas“), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024*, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OECD, 2024, Education at a Glance 2024: OECD Indicators (EBPO, 2024 m. „Glausta 2024 m. švietimo apžvalga. EBPO rodikliai“) *OECD Publishing, Paris*, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Pasaulio banko grupė

World Bank Group, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Pasaulio banko grupė, 2014 m., „Ekonominė LGBT asmenų stigmatizacijos ir atskirties kaina: Indijos atvejis“), The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India

13. JT

Asmenų su negalia teisių konvencija (JT ANTK) (2006 m.)

Vaiko teisių konvencija (JT VTK),1990 m.

Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, 1965 m.

Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, 1979 m.

The Beijing Declaration and Platform for Action (UN agenda for gender equality and women's empowerment), 1995 (Pekino deklaracija ir veiksmų platforma (JT darbotvarkė dėl lyčių lygybės ir moterų įgalėjimo, 1995 m.))

Konvencija dėl smurto ir priekabiavimo (Nr. 190) (TDO), 2019 m.

14. Kiti ištekliai

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings, 2025 (2025 m. verslui atvirų miestų reitingai, 2025 m.), Open for Business City Ratings

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability, 2019 („Nors vis dar nepakankamai atstovaujamos, aukštas vadovaujamas pareigas einančios moterys vysto pelningą veiklą“, 2019 m.), S&P Global