Raad van de
Europese Unie

Brussel, 19 oktober 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	14386/26
Betreft:	Conclusies van de Raad over gelijkheid als motor voor economische groei en concurrentievermogen in de EU

De delegaties vinden in de bijlage de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 19 oktober 2026 heeft goedgekeurd[1].

---

[1] In de tekst zijn kleine redactionele correcties aangebracht.

BIJLAGE

Conclusies van de Raad over
gelijkheid als motor voor economische groei en concurrentievermogen in de EU

HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:

1. Gelijkheid en non-discriminatie zijn fundamentele waarden van de Europese Unie en vastgelegd in de EU-Verdragen en in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.

2. In het kader van haar verklaarde doelstelling om een Unie van gelijkheid tot stand te brengen, heeft de Commissie strategieën opgesteld om discriminatie te bestrijden, belemmeringen voor participatie weg te nemen en gelijkheid en inclusie te bevorderen. De EU heeft ook een uitgebreid kader van wetgevingshandelingen vastgesteld om gelijkheid te bevorderen en discriminatie te verbieden.

3. In de Europese pijler van sociale rechten en het bijbehorende actieplan worden de beginselen van gelijke kansen, gendergelijkheid, de preventie van armoede en sociale uitsluiting, de inclusie van personen met een handicap en kwaliteitsvolle en betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang aangemerkt als hoekstenen van het concurrentievermogen en een duurzaam en inclusief groeimodel. In de mededeling van de Commissie over de Europese pijler van sociale rechten van 22 juli 2026 worden het aanpakken van ongelijkheid en het bevorderen van billijkheid en gelijke kansen aangemerkt als prioritaire gebied**en** voor verdere maatregelen, en wordt benadrukt dat hardnekkige ongelijkheden de cohesie, de veerkracht, de innovatie en het concurrentievermogen van de Unie structureel belemmeren.

4. De Commissie onderstreept met haar armoedebestrijdingsstrategie en de versterkte Europese kindergarantie dat het uitblijven van maatregelen ter bestrijding van armoede aanzienlijke en veelzijdige kosten met zich meebrengt. Armoede ondermijnt de sociale cohesie, het welzijn van kinderen en gelijke kansen, wat de democratie verzwakt en het economische potentieel van Europa belemmert. Armoede draagt ook bij tot de overdracht van achterstand van generatie op generatie. Specifieke groepen kunnen van jongs af aan en gedurende het hele leven worden benadeeld door vooroordelen en stigmatisering. Vrouwen, kinderen en groepen in kwetsbare situaties lopen meer risico op armoede en sociale uitsluiting dan anderen.

5. In de strategie ter versterking van de toepassing van het Handvest van de Grondrechten in de Europese Unie voor de periode 2020-2030 van de Commissie wordt nogmaals toegezegd te waarborgen dat de EU-instellingen en de lidstaten het Handvest zodanig toepassen dat het volledige potentieel ervan wordt ontsloten.

6. In het EU-kompas voor concurrentievermogen, de mededeling over de vaardigheidsunie en de routekaart voor hoogwaardige banen (waarmee de weg wordt vrijgemaakt voor aanstaande wetgeving inzake hoogwaardige banen) benadrukt de Commissie dat Europa concurrerend is dankzij zijn mensen. In het kompas voor concurrentievermogen wordt opgemerkt dat het van essentieel belang is een kader te scheppen waarin de kansen van slagen voor iedereen gelijk zijn. Ook worden de vele en uiteenlopende belemmeringen voor het betreden van en het actief blijven op de arbeidsmarkt erkend waarmee vrouwen, jongeren en oudere burgers die economisch actief wensen te blijven, alsook personen met een handicap en andere ondervertegenwoordigde groepen, worden geconfronteerd.

7. In het verslag op hoog niveau over de toekomst van de eengemaakte markt van Enrico Letta en het verslag over de toekomst van het Europese concurrentievermogen van Mario Draghi wordt benadrukt dat de sociale grondslagen, de vaardighedenbasis en de inclusie van alle talenten steeds bepalender worden voor de economische kracht van Europa. In het verslag van Mario Draghi wordt benadrukt dat de inspanningen van de EU om haar concurrentievoordeel te vergroten, gebaseerd moeten zijn op Europese waarden, die verder moeten worden versterkt door haar optreden. In het verslag van Enrico Letta wordt opgemerkt dat hardnekkige discriminatie van specifieke groepen op grond van geslacht, handicap, etniciteit of andere factoren de volledige deelname aan de eengemaakte markt belemmert en de belofte van gelijke kansen voor iedereen ondermijnt. Daarom wordt in het verslag opgeroepen tot gerichte maatregelen, hernieuwde financiering en zorgvuldige monitoring om systeembelemmeringen weg te nemen. De routekaart "één Europa, één markt", die door de Raad, de Europese Commissie en het Europees Parlement is ondertekend, biedt een blauwdruk voor doorbraken in de versterking van het Europees concurrentievermogen.

ERKENNENDE HETGEEN VOLGT:

8. Versterking van het concurrentievermogen, de duurzaamheid en de productiviteit is van vitaal belang voor de economische vooruitzichten van de Europese Unie.

9. Uit de bevindingen van het verslag over werkgelegenheids- en sociale ontwikkelingen in Europa (Employment and Social Developments in Europe – ESDE) van 2025[2] blijkt dat ongeveer 51 miljoen mensen in de werkende leeftijd niet actief zijn op de arbeidsmarkt, onder wie ongeveer 32 miljoen vrouwen.

10. Discriminatie en ongelijkheden, met inbegrip van genderongelijkheden, blijven volledige, gelijke en zinvolle arbeidsmarktparticipatie structureel belemmeren. Door het potentieel van de hele bevolking te ontsluiten, onder meer door ervoor te zorgen dat iedereen gelijke kansen krijgt om ten volle deel te nemen aan het economische, politieke, culturele en sociale leven, wordt de opbouw van een meer concurrerende, inclusieve en hechte samenleving bevorderd, wat op zijn beurt de democratische veerkracht versterkt.

---

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

Gelijkheid als aanjager van het concurrentievermogen

11. Non-discriminatie en gelijkheid, met inbegrip van gendergelijkheid, zijn niet alleen cruciaal voor de verwezenlijking en bescherming van alle mensenrechten en fundamentele vrijheden, maar zijn ook essentiële aanjagers van de economie die rechtstreeks bijdragen tot hogere arbeidsmarktparticipatie en productiviteit en meer innovatie. Als mensen worden geconfronteerd met belemmeringen op het gebied van werkgelegenheid, leiderschap, ondernemerschap of de ontwikkeling van vaardigheden, maken economieën niet volledig gebruik van het beschikbare menselijke kapitaal. Door middel van een diverser personeelsbestand en gelijke kansen voor iedereen om ieders vaardigheden te ontwikkelen en potentieel te benutten, kan de Europese Unie van haar waarden een concurrentievoordeel maken.

12. Het Handvest van de grondrechten, meer bepaald artikel 21, luidt als volgt: "Iedere discriminatie, met name op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, een handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, is verboden". Het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) heeft ook jurisprudentie gegeven waarin deze discriminatiegronden worden uitgelegd. Het bestaan van discriminatie en de verschillende gronden waarop deze kan worden ervaren, met inbegrip van de kenmerken die in die gronden zijn opgenomen, zijn vaak door de Raad vastgesteld. Ook het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, het Europees Instituut voor gendergelijkheid, het Europees Economisch en Sociaal Comité, het Europees Comité van de Regio's en Eurofound hebben het bestaan van discriminatie in de EU op deze gronden vastgesteld of gedocumenteerd, met inbegrip van discriminatie op grond van kenmerken zoals genderidentiteit.

13. De OESO[3] heeft aangetoond dat discriminatie op grond van etniciteit, ras, godsdienst, handicap, leeftijd, seksuele gerichtheid en genderidentiteit aanzienlijke persoonlijke, sociale en economische kosten met zich meebrengt en gelijke kansen belemmert, onder meer door:

a) het economische potentieel en de sociale cohesie te verzwakken door een negatieve invloed uit te oefenen op de werkgelegenheid, het inkomen, het opleidingsniveau, de politieke en burgerparticipatie en de gezondheid[4], en

b) uitdagingen te creëren voor overheden door hogere overheidsuitgaven, onder meer voor de verlening van diensten zoals gezondheidszorg, langdurige zorg en sociale ondersteuning, alsook gederfde inkomsten als gevolg van het multiplicatoreffect van lagere lonen op consumptie en belastinginkomsten.

14. Omgekeerd neemt sociale cohesie toe als gelijkheid wordt bevorderd, wat bovendien economische voordelen oplevert.[5] Zo blijkt uit gegevens van de OESO dat meer inkomensgelijkheid het bbp op de lange termijn doet stijgen.[6]

15. Bij het streven naar een empirisch onderbouwde aanpak om het concurrentievermogen te vergroten, kunnen het ontwerp en de uitvoering van beleid waarbij iedereen gelijke kansen wordt geboden, worden verbeterd door alle beschikbare gegevens doeltreffend te gebruiken en de verzameling, verwerking, uitsplitsing en analyse van gegevens met betrekking tot gelijkheid en non-discriminatie te verbeteren, onder meer door rekening te houden met intersectionele discriminatie en door de toegang tot administratieve gegevens te vergroten. Daarnaast kunnen informatie over de arbeidsmarkt en vaardighedenprognoses belangrijke inzichten opleveren.

---

3 OESO, “Combatting Discrimination in the European Union”, 2025.
4 OESO, “Combatting Discrimination in the European Union”, 2025.
5 Onderzoeksdienst van het Europees Parlement (2023), “Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe” (2022-2032), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.
6 OESO (2015), “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”, OECD Publishing.

16.[7] Aanhoudende ongelijkheden bij de toegang tot onderwijs en in leerresultaten op alle niveaus dreigen achterstanden intergenerationeel te verankeren, de sociale cohesie te verzwakken en het economische potentieel van Europa op lange termijn te verminderen door de mogelijkheden van personen om volledig, gelijk en op zinvolle wijze aan de samenleving en de arbeidsmarkt deel te nemen, te beperken. Gericht nationaal onderwijsbeleid en adequate sociale overdrachten zijn van essentieel belang om deze ongelijkheden aan te pakken.

17. Gendergelijkheid:

a) Hoewel de afgelopen tien jaar enige vooruitgang is geboekt, krijgen vrouwen nog steeds minder betaald, nemen zij nog steeds minder deel aan de arbeidsmarkt dan mannen, en zijn zij nog steeds aanzienlijk ondervertegenwoordigd in leidinggevende en besluitvormingsposities, ook in de politiek. Het benutten van het potentieel van alle vrouwen als werknemers, ondernemers en leiders is essentieel voor de economische groei van de EU. Gendergelijkheid in leidinggevende functies in het bedrijfsleven hangt samen met betere bedrijfsprestaties.[8] Ook kan deze economieën veerkrachtiger maken bij structurele veranderingen, zoals de groene en de digitale transitie.[9]

b) Aanzienlijke verbeteringen op het gebied van gendergelijkheid zouden maar liefst 10,5 miljoen banen kunnen opleveren en de arbeidsparticipatie in de EU tussen nu en 2050 tot 80 % kunnen verhogen.[10] Het bevorderen van gendergelijkheid als grondrecht is niet alleen noodzakelijk maar ook een voorwaarde voor duurzame groei, democratische veerkracht en het concurrentievermogen op de lange termijn. Het is zelfs een hoogrenderende investering: het zou het bbp per hoofd van de bevolking van de EU met maar liefst 9,6 % kunnen verhogen, wat zou neerkomen op 3,15 biljoen EUR in 2050.

---

7 Zie de resolutie van de Raad betreffende de tweede cyclus van het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte (2026-2030).

8 Zie bv. S&P Global, (2019), “Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability”.

9 Europese Commissie (2022), “The Macro Economic Benefits of Gender Equality”, Anne Kingma and Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, maart 2022.

10 Zie de webpagina van het Europees instituut voor gendergelijkheid getiteld “Economic Benefits of Gender Equality in the European Union”.

c) Om hardnekkige genderkloven en ongelijkheden te bestrijden, heeft de Commissie in 2025 de routekaart voor vrouwenrechten en de verklaring van beginselen voor een samenleving met gelijke kansen voor mannen en vrouwen aangenomen, die door alle lidstaten is bekrachtigd. De strategie voor gendergelijkheid 2026-2030 van de Commissie omvat maatregelen om de acht beginselen van de routekaart te verwezenlijken.

d) Voor de opbouw van een rechtvaardigere economie, het waarborgen van levenslange economische onafhankelijkheid en zelfvoorziening voor vrouwen, voor de bescherming van groepen mensen die hun leven lang een groter risico op armoede lopen en voor de uitbanning van armoede is het essentieel om de genderkloven inzake arbeidsparticipatie[11], werktijden[12], lonen[13] en pensioenen[14] te dichten. Hiertoe moeten structurele factoren zoals de ongelijke verdeling van onbetaalde (mantel)zorg, genderstereotypen, segregatie op de arbeidsmarkt en gendergerelateerd geweld tegen vrouwen worden aangepakt. De genderkloof inzake arbeidsparticipatie is bijvoorbeeld bijzonder groot voor moeders (met name alleenstaande moeders), vrouwen die de zorg dragen voor oudere familieleden, vrouwen met dubbele zorgtaken, oudere vrouwen, vrouwelijke migranten, vrouwen die te maken hebben met etnische en raciale discriminatie (met inbegrip van Romavrouwen[15]), vrouwen met een handicap en vrouwen in plattelandsgebieden en ultraperifere gebieden. De genderkloof inzake pensioenen wordt beïnvloed door loopbaanonderbrekingen in verband met zorgtaken en deeltijdwerk. Deze kloof leidt ertoe dat oudere vrouwen een lager pensioen hebben en meer risico lopen om in armoede te vervallen dan mannen.

---

11 De arbeidsparticipatie van mannen in de werkende leeftijd in de EU lag in 2024 10,0 procentpunten hoger dan die van vrouwen. Zie de webpagina van Eurostat getiteld "Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat".

12 OESO, "Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential", OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024.

13 De gemiddelde genderkloof inzake lonen in de EU bedraagt 11,1 %. Zie de webpagina van Eurostat getiteld "Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat" (2024).

14 De gemiddelde genderkloof inzake pensioenen in de EU bedraagt 24,5 %. Zie de webpagina van Eurostat getiteld "Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat".

15 Indachtig de diversiteit onder Roma wordt de term "Roma" gebruikt als overkoepelende term voor een aantal verschillende groepen van Roma-afkomst, zoals Roma, Sinti, Kale, Zigeuners, Romanichels en Boyash/Rudari. De term slaat ook op groepen als Ashkali, Egyptenaren, oostelijke groepen (waaronder Dom, Lom, Rom en Abdal), alsook rondreizende groepen waaronder etnische Travellers, Jenische of de met de administratieve term "Gens du voyage" aangeduide bevolkingsgroepen, en mensen die zich identificeren als Zigeuners, Tsiganes of Tziganes, zonder de specifieke kenmerken van die groepen te ontkennen.

e) De huidige maatregelen om de genderkloven te dichten, omvatten maatregelen om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, zoals die welke uiteengezet zijn in de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven (Richtlijn (EU) 2019/1158) en de richtlijn inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (Richtlijn (EU) 2022/2381), en in wettelijke bepalingen en beleidsmaatregelen inzake gelijke beloning en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de richtlijn beloningstransparantie (Richtlijn (EU) 2023/970), en maatregelen ter voorkoming en bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld tegen vrouwen, dat een belangrijke belemmering blijft voor de volledige, gelijke en zinvolle participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Voor de bestrijding van geweld zijn momenteel onder meer de maatregelen van Richtlijn (EU) 2024/1385 ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld van kracht.

f) In een analyse van Eurofound wordt tevens benadrukt dat instrumenten voor beloningstransparantie kunnen dienen als een strategisch instrument om het concurrentievermogen te stimuleren door het aanwerven en behouden van talent te bevorderen, de prestaties van werknemers te verbeteren en de toepassing van technologie en de ontwikkeling van het personeelsbestand te faciliteren.[16]

[16] Zie de webpagina van Eurofound getiteld "Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness", Eurofound.

g) Eurofound heeft aangetoond dat adequate werktijdregelingen en een ondersteunende sociale infrastructuur leiden tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven en een hogere deelname op de arbeidsmarkt, waar niet alleen werknemers, maar ook bedrijven en de samenleving in het geheel de vruchten van plukken.[17] Zoals wordt benadrukt in de strategie voor gendergelijkheid van de Commissie, hebben veel vrouwen moeite met het combineren van hun werk en privéleven omdat zij in vergelijking met mannen nog steeds een onevenredig groot deel van de onbetaalde zorg en huishoudelijke taken op zich nemen. Daarom houdt het scheppen van de voorwaarden voor gelijke kansen bij de toegang tot de arbeidsmarkt voor iedereen, onder wie alle zorgverleners, in dat rekening wordt gehouden met de verschillende levensfasen, van zwangerschap, moederschap, vaderschap en ouderschap, tot de zorg voor ouderen en andere hulpbehoevenden.

h) Vrouwen verrichten hun leven lang een onevenredig groot deel van de onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken. Dit is een van de belangrijkste redenen waarom vrouwen deeltijds werken of economisch inactief zijn. Vrouwen zijn ook oververtegenwoordigd in de zorg.[18] De vraag naar zorg in de EU zal naar verwachting toenemen[19] door onder meer demografische veranderingen en druk op de arbeidsmarkt. Aangezien de zorg een onmisbaar onderdeel vormt van de sociale infrastructuur, zijn investeringen in deze sector essentieel voor het concurrentievermogen en de gendergelijkheid.

---

[17] Eurofound (2026), "European Working Conditions Survey 2024: Overview report", Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

[18] Eurofound, "Advancing towards a care society: addressing the gender care gap", april 2025.

[19] Eurofound (2025), "Unpaid care in the EU", Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

i) De beschikbaarheid van betaalbare, toegankelijke en hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang, hoogwaardige langdurige zorg en ondersteunende diensten verbetert niet alleen de situatie van kinderen en andere zorgbehoevenden, maar ook in sterke mate de werkgelegenheidssituatie van, met name vrouwelijke, ouders en mantelzorgers. Daarnaast zijn beleidsmaatregelen op het gebied van zorgverlof en andere maatregelen om werk, gezin en privéleven te combineren, waaronder die ter bevordering van de gelijke verdeling van onbetaalde (mantel)zorg tussen vrouwen en mannen, van cruciaal belang omdat deze bijdragen tot sociale cohesie, duurzame demografische ontwikkeling, een veerkrachtige arbeidsmarkt en het concurrentievermogen van de Europese Unie op de lange termijn.

j) De genderinvesteringskloof[20], die wordt veroorzaakt door structurele, gedrags- en institutionele belemmeringen, heeft negatieve gevolgen voor de kansen van vrouwen op het gebied van ondernemerschap en leiderschap, wat het innovatiepotentieel van Europa belemmert. Uit onderzoek is gebleken dat door vrouwen geleide start-ups economisch succesvoller en veerkrachtiger zijn en dat een groter aandeel door vrouwen geleide start-ups bevorderlijk zou zijn voor innovatie.[21] Durfkapitaal wordt momenteel echter zeer ongelijk verdeeld: voor elke 100 EUR die wordt geïnvesteerd, gaat minder dan 3 EUR naar door vrouwen geleide teams. Om de genderinvesteringskloof aan te pakken, moeten gendervooroordelen in de financiële besluitvorming worden aangepakt en moet de toegang van vrouwen tot zakelijke netwerken en investeerders worden verbeterd.

---

[20] Europese Commissie, “The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds”, oktober 2025.

[21] Europese Investeringsbank, “Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense”. https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k) Het snelle tempo van de vooruitgang van digitale technologieën en AI heeft verstrekkende gevolgen voor de toekomst van werk. Dit kan een positieve ontwikkeling zijn en actief worden ingezet om op alle gebieden gendergelijkheid te bevorderen en systemische kloven te dichten. Om dit te verwezenlijken, moet ook de bijdrage van vrouwen aan de ontwikkeling en toepassing van AI worden bevorderd, zodat zij deze technologie actief kunnen vormgeven en kunnen bijdragen aan de innovatie en het concurrentievermogen van de Unie. Daarvoor is het echter van belang dat instrumenten zoals AI-gestuurde aanwerving en op AI gebaseerd management betrouwbaar zijn en op een genderresponsieve en mensgerichte manier worden ontworpen, ingezet en gemonitord. Dit zou een ingebouwde-veiligheidsbenadering, doeltreffend menselijk toezicht, een mensenrechtenperspectief, gendermainstreaming, regelmatige beoordeling van vooroordelen, de ontwikkeling van niet-discriminerende AI-systemen en het beheerde gebruik van hoogwaardige en representatieve gegevens vergen. Zonder passende waarborgen kunnen digitale technologie en AI-instrumenten schadelijk voor de gelijkheid zijn en vooroordelen en discriminatie op verschillende gronden vergroten, bestaande genderstereotypen, genderongelijkheden en digitale kloven in stand houden en gender- en intersectionele vooroordelen versterken. Het is belangrijk dat gebruikers niet alleen over technische vaardigheden beschikken, maar ook worden opgeleid in bestrijding van discriminatie. Als Europa wil voorkomen dat bestaande ongelijkheden zich ook voordoen in opkomende sectoren en de talentenpool wil uitbreiden, wat nodig is voor een door innovatie geleid concurrentievermogen, is het essentieel dat de digitale transitie genderresponsief is.

l) Zoals de Raad heeft opgemerkt in zijn conclusies inzake het voorkomen en bestrijden van cybergeweld tegen meisjes, is het belangrijk vrouwen en meisjes online te beschermen, onder meer tegen door AI mogelijk gemaakt geweld. Cybergeweld tegen vrouwen en meisjes heeft aanzienlijke sociale, politieke en economische gevolgen die een gevaar vormen voor de democratie en het concurrentievermogen.

m) Bovendien zullen technologische veranderingen, gezien de aanhoudende horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt in de EU, waarschijnlijk verschillende gevolgen hebben voor vrouwen en mannen. Zo kan de toename van telewerk als gevolg van de digitalisering vrouwen meer flexibiliteit bieden, maar ook genderstereotypen en ongelijke patronen in de verdeling van zorg en huishouden versterken. Zonder gerichte maatregelen om genderstereotypen te bestrijden en gelijke toegang tot onderwijs en banen in STEM[22]-gebieden en digitale en AI-vaardigheden te waarborgen, met behulp van onderwijs en een leven lang beschikbare mogelijkheden voor om- en bijscholing, alsook maatregelen om het behoud van vrouwen in STEM en hun loopbaan-ontwikkeling te bevorderen, bestaat het risico dat sectorale verschillen en de digitale genderkloof verder worden vergroot. Volgens het Europees instituut voor gendergelijkheid (EIGE) zou het dichten van de genderkloof in STEM-gebieden tussen nu en 2050 bijdragen tot een stijging van het bbp met 820 miljard EUR en 1 200 000 banen opleveren.[23] Het is ook van essentieel belang gelijke toegang tot HEAL[24]-gebieden te waarborgen en meer mannen aan te moedigen te kiezen voor een loopbaan in deze sector en andere beroepen in de zorg. Een genderresponsieve aanpak van het beleid op het gebied van vaardigheden, STEM en HEAL kan zowel de gelijkheid als het concurrentievermogen ondersteunen door segregatie te verminderen, vaardigheden en behoeften van de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen en opkomende sectoren inclusiever en duurzamer te maken.

---

22 STEM = Science, technology, engineering, and mathematics (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde).

23 "Economic Benefits of Gender Equality in the European Union", Europees instituut voor gendergelijkheid.

24 HEAL = Health, education, administration, literacy (gezondheid, onderwijs, administratie en geletterdheid).

18. Gelijkheid van lhbti'ers[25]:

a) Uit de derde lhbtiq-enquête van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) bleek dat vandaag de dag veel van degenen met een seksuele gerichtheid, zoals lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, aseksuelen of panseksuelen, en/of een bepaalde genderidentiteit, transvrouwen en -mannen, non-binaire en genderdiverse personen en interseksuele personen met uiteenlopende geslachtskenmerken of genderexpressie te maken krijgen met discriminatie, intimidatie en geweld of isolement en uitsluiting vanwege wie zij zijn. Bovendien gaf volgens het FRA 19 % van de respondenten aan te worden geconfronteerd met discriminatie op de arbeidsmarkt (tijdens hun zoektocht naar een baan of op de werkvloer). Bij transvrouwen en transmannen is dit cijfer twee keer zo groot, namelijk respectievelijk 43 % en 35 %. Uit de enquête blijkt ook dat er sprake is van discriminatie op gebieden als onderwijs, gezondheidszorg, huisvesting en het sociale leven.

b) In de strategie voor gelijkheid van lhbtiq+'ers 2026-2030 van de Commissie wordt benadrukt dat het versterken van de positie van lhbtiq+'ers ondernemerschap en innovatie stimuleert en duurzame economische groei bevordert. Steden die lhbtiq+'ers verwelkomen en integreren, beschikken bijvoorbeeld over sterkere "innovatie-ecosystemen", een grotere concentratie van vaardigheden en talent, een hoger niveau van ondernemerschap en een betere levenskwaliteit.

---

25 In deze tekst worden de acroniemen lhbti, lhbtiq en lhbtiq+ gebruikt, afhankelijk van de terminologie die wordt gebruikt in het specifieke document, initiatief of beleidsterrein waarnaar wordt verwezen. Volgens de strategie voor gelijkheid van lhbtiq+'ers 2026-2030 van de Commissie zijn lhbtiq'ers "mensen:
• die zich aangetrokken voelen tot personen van hun eigen geslacht (lesbisch, homoseksueel) of welk geslacht dan ook (biseksueel);
• van wie de genderidentiteit en/of genderexpressie niet overeenkomen/overeenkomt met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegewezen (transgender, non-binair);
• die geboren zijn met geslachtskenmerken die niet onder de typische definitie van mannelijk of vrouwelijk vallen (interseksueel);
• van wie de identiteit niet past in een binaire classificatie van seksualiteit en/of gender (queer);
• die zich identificeren met andere seksuele gerichtheden of genderidentiteiten die niet specifiek onder het acroniem lhbtiq vallen (het plusteken)."

c) Uit een analyse van de OESO[26] blijkt dat er een positief verband bestaat tussen inclusiviteit voor lhbti'ers in de wet en economische ontwikkeling en dat landen die de grootste wettelijke bescherming voor lhbti'ers kennen, een hoger bbp per hoofd van de bevolking hebben.

d) Uit een onderzoek van de Wereldbank naar de economische kosten van stigmatisering en uitsluiting van lhbt'ers[27] is gebleken dat discriminatie van deze groep leidt tot een lagere arbeidsproductiviteit en -output, inefficiënte investeringen in menselijk kapitaal als gevolg van een lager rendement van onderwijs, en discriminatie in onderwijsomgevingen, gederfde output als gevolg van ongelijkheden op gezondheidsgebied die verband houden met uitsluiting, en kosten voor sociale en gezondheidsdiensten om de gevolgen van uitsluiting te bestrijden.

19. Personen met een handicap:

a) Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD), waarbij alle lidstaten en de EU partij zijn, verplicht de partijen ertoe alle doeltreffende en noodzakelijke maatregelen te nemen om het volledige genot van de mensenrechten en de fundamentele vrijheden door personen met een handicap op voet van gelijkheid te bevorderen, te beschermen en te waarborgen door middel van passende ondersteunende maatregelen en diensten. Naast maatregelen tegen discriminatie omvat dit verdrag maatregelen voor het waarborgen van zelfbeschikking voor personen met een handicap en toegankelijkheid en redelijke aanpassingen op alle gebieden van het leven, op basis van het beginsel van universeel ontwerp, onder meer op het gebied van werkgelegenheid, onderwijs, zelfstandig wonen, opleiding en toegang tot en aanbod van goederen en diensten.

---

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

b) In 2024 had slechts 51,8 % van de personen met een handicap een baan, tegenover 71,8 % van de personen zonder handicap.[28] Om personen met een handicap in staat te stellen op voet van gelijkheid met anderen keuzen over hun werkgelegenheid te maken, moeten belemmeringen voor participatie op de arbeidsmarkt worden weggenomen. Tot de belemmeringen die negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsparticipatiekloof tussen mensen met en zonder handicap behoren misvattingen over de kosten van aanpassingen op de werkplek en van het bieden van redelijke aanpassingen. Ook een gebrek aan inclusief en toegankelijk onderwijs en inclusieve en toegankelijke opleiding (met inbegrip van bij- en omscholing), aanwerving, werk en loopbaanontwikkeling vormt een belemmering voor participatie op de arbeidsmarkt. Bovendien nemen vrouwen met een handicap niet alleen minder deel aan de arbeidsmarkt[29], maar zijn zij ook onevenredig vertegenwoordigd in deeltijdwerk[30], wat vaak niet uit vrije keuze is en een negatief effect heeft op hun economische onafhankelijkheid. Vrouwen met een handicap kunnen vaker te maken krijgen met geweld, wat ook negatieve gevolgen heeft voor hun financiële zelfvoorziening en economische onafhankelijkheid.

c) Gelijke toegang tot hoogwaardige, duurzame banen op de open arbeidsmarkt voor personen met een handicap, die hun economische autonomie en sociale inclusie kan bevorderen en kan zorgen voor een bredere en diversere talentenpool voor werkgevers en economieën, kan worden gerealiseerd via het uitvoeren van maatregelen, zoals die in het onlangs versterkte werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap van de Commissie.

---

[28] Zie de webpagina van Eurostat getiteld "Employment gaps for women & people with disabilities" - News articles - Eurostat.

[29] Europees Instituut voor gendergelijkheid, "Gender Equality Index".

[30] Eurofound (2023). "Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper", Eurofound, Dublin.

d) De strategie van de Commissie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 en de mededeling over de versterking van deze strategie tot 2030 zijn opgesteld om de uitvoering van het CPRD te ondersteunen. In de strategie wordt de nadruk gelegd op de noodzaak van gelijke toegang tot hoogwaardige banen, onderwijs, zelfstandig wonen, goederen en diensten, en tot het culturele leven, sport, reizen en vrijetijdsactiviteiten. Het waarborgen en verbeteren van de toegang tot onderwijs op alle niveaus, met inbegrip van hoger onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding door middel van inclusief beleid, opleiding van personeel en robuuste ondersteunende diensten[31] en op maat gesneden interventies, hetgeen aangevuld moet worden met ondersteund sociaal ondernemerschap en gerichte programma's om de overgang naar werk te ondersteunen, kan helpen om het volledige potentieel van personen met een handicap te ontsluiten en hun gelijke participatie op de arbeidsmarkt te bevorderen.

e) Betaalbare ondersteunende technologieën, met inbegrip van inclusieve, betrouwbare AI, kunnen onafhankelijkheid vergroten, communicatie ondersteunen, toegang verbeteren en gelijke kansen voor deelname aan de samenleving, met inbegrip van onderwijs, werkgelegenheid en het gemeenschapsleven, bevorderen. Voor gelijke kansen bij de ontwikkeling van digitale vaardigheden, omscholing en bijscholing is het cruciaal dat technologische instrumenten en de digitale omgeving als geheel toegankelijk, betaalbaar en inclusief zijn. Het is hierbij belangrijk om het gevaar van de discriminerende gevolgen van AI, onder meer als gevolg van een vertekening in de trainingsdata, te onderkennen en de rechten van personen met een handicap te beschermen en te bevorderen bij de ontwikkeling en de toepassing van AI.

f) Door de rechten van personen met een handicap te verwezenlijken, kunnen zij volledig deelnemen aan de samenleving en worden zij ondersteund in hun bijdrage aan hun lokale economie, bijvoorbeeld door middel van ondersteuning bij de overgang naar zelfstandig wonen en op rechten gebaseerde ondersteunde besluitvorming.

---

[31] Europese Commissie, "Inequalities and disabilities research in the EU. Towards a fair and equal access to health, education and employment", oktober 2025.

20. Racismebestrijding:

a) Onderzoek van het FRA heeft aangetoond dat het blijven bestaan van racisme negatieve gevolgen heeft voor alle aspecten van het leven[32] en aanzienlijke sociale en economische gevolgen met zich meebrengt voor personen en groepen die worden gediscrimineerd op grond van ras of etnische afkomst. Dit benadrukt het FRA in zijn onderzoeken en verslagen over onder meer mensen van Afrikaanse afkomst, moslims, joden, Roma, personen die tot andere etnische of raciale minderheden behoren en personen met een migratieachtergrond. Mensen van Afrikaanse afkomst hebben bijvoorbeeld vaker een tijdelijk contract en werken vaker in elementaire beroepen. Mensen van Afrikaanse afkomst zijn daarnaast vaker overgekwalificeerd[33] dan de algemene bevolking (46 % tegenover 22 %). Moslims, soms met een afkomst uit het Midden-Oosten of Afrika, worden vaak gediscrimineerd bij het zoeken naar werk (39 %) en op de werkplek (35 %). Bovendien zijn twee op de vijf moslims (41 %) overgekwalificeerd tegenover 22 % van de algemene bevolking. Vrouwen en meisjes worden onevenredig zwaar getroffen door discriminatie op basis van ras aangezien zij worden geconfronteerd met gecombineerde gendergerelateerde en geracialiseerde belemmeringen, onder meer op het gebied van onderwijs en werkgelegenheid en bij de toegang tot diensten.

b) In de EU-strategie tegen racisme 2026-2030 van de Commissie wordt erkend dat de bestrijding van structureel racisme een strategische investering is in het concurrentie-vermogen van de Unie. In een studie van de OESO uit 2025 wordt geschat dat rassendiscriminatie de EU jaarlijks tot 12,7 miljard EUR aan gederfd bbp kost. De sociaal-economische gevolgen van rassendiscriminatie omvatten een verminderde toegang tot werk, financiële problemen en een onevenredig hoge blootstelling aan discriminatie, wat leidt tot een lager niveau van economische zekerheid voor de getroffenen.

---

32 Zie de volgende webpagina's van het FRA: "Muslims in Europe face ever more racism and discrimination" | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten, "Being Black in the EU – Experiences of people of African descent" | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten en "Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward" | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten.

33 Personen met een tertiaire opleiding die werkzaam zijn in laag- of middelhoog-gekwalificeerde beroepen.

c) Studenten die tot raciale of etnische minderheden behoren, worden vaak geconfronteerd met racisme, wat een belemmering vormt voor de ontwikkeling van hun educatieve loopbaan en het ontsluiten van hun volledige potentieel. Deze belemmeringen blijven voortbestaan op de arbeidsmarkt, waar sollicitanten worden geconfronteerd met zowel door mensen opgeworpen als door technologie gefaciliteerde belemmeringen bij aanwerving, bijvoorbeeld doordat zij namen hebben die als buitenlands worden gezien, religieuze kleding dragen of iemand van kleur zijn. Werknemers die tot etnische minderheden behoren ondervinden daarnaast belemmeringen bij de ontwikkeling van hun loopbaan en hebben minder toegang tot invloedrijke netwerken.

21. Integratie van de Roma:

a) De Roma worden nog steeds vaker economische achtergesteld en sociaal uitgesloten dan de algemene bevolking. Zo worden personen die als Roma worden beschouwd of op basis van hun naam als Roma worden geïdentificeerd, geconfronteerd met belemmeringen bij het zoeken naar werk. Daarnaast gaf 36 % van de Roma aan discriminatie te hebben ondervonden bij het zoeken naar werk. Uit de Roma-enquête van het FRA[34] van 2024 bleek dat slechts 54 % van de Roma in de leeftijd 20-64 jaar betaald werk had, wat aanzienlijk lager was dan het percentage voor de algemene bevolking van de EU (74 %). Slechts 38 % van de Romavrouwen had betaald werk, tegenover 69 % van de Romamannen.

b) Een van de belemmeringen voor de toegang tot de arbeidsmarkt is antiziganisme. Dit is een wijdverspreide vorm van racisme die wordt gezien als de onderliggende oorzaak van discriminatie en uitsluiting van Roma die leidt tot discriminatie bij aanwervings-procedures en op de werkplek, lagere opleidingsniveaus en minder basisvaardigheden, en een gebrek aan toegang tot overheidsprogramma's en -ondersteuning op maat.

---

[34] De enquête bestreek tien EU-lidstaten (Bulgarije, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, Italië, Portugal, Roemenië, Spanje en Tsjechië) en drie uitbreidingslanden (Albanië, Noord-Macedonië en Servië).
"Roma survey 2024", Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten.

c) In het strategisch EU-kader voor de Roma worden de lidstaten opgeroepen de kloof in het NEET[35]-percentage binnen deze gemeenschap te halveren, met als doel dit percentage onder Romajongeren terug te brengen tot minder dan 33 % en ervoor te zorgen dat uiterlijk in 2030 ten minste 45 % van de Romavrouwen betaald werk heeft. Hoewel het algemene percentage reeds is gedaald van 62 % in 2016 tot 47 % in 2024, is er nog steeds sprake van een ernstige genderkloof: onder de jonge Romavrouwen is 61 % NEET, tegenover 33 % van de jonge Romamannen. De aanpak van de gendergerelateerde oorzaken van het NEET-percentage van Roma-meisjes, die verband houden met discriminatie, armoede en gendernormen, kan gericht beleid vergen.

d) Uit de Roma-enquête van het FRA van 2024 bleek dat slechts 32 % van de Roma in de leeftijd 20-24 jaar ten minste hoger secundair onderwijs had afgerond, hetgeen vele malen lager was dan bij de algemene bevolking van de EU (84 %). Uit de enquête blijkt ook dat Roma steeds vaker te maken krijgen met discriminatie in hun interacties met onderwijsinstellingen. Het terugdringen van discriminatie en ongelijkheden in het onderwijs in het algemeen, en het bevorderen van gelijke toegang tot hoger onderwijs en beroepsonderwijs en -opleiding, zijn van essentieel belang om de toegang tot geschoolde arbeid voor jonge Roma te verbeteren en een manier om de Europese vakbekwaamheid te versterken. Om jonge Roma aan te moedigen na het leerplicht-onderwijs in het onderwijsstelsel te blijven, moet een klimaat van vertrouwen en samenwerking tot stand worden gebracht met Romaleerlingen en hun gezinnen vanaf de eerste onderwijsstadia. Het strategische EU-kader voor de Roma heeft tot doel de toegang tot het onderwijs voor de Roma te verbeteren, de kloof tussen de Roma en de algemene bevolking wat betreft het percentage personen dat hoger secundair onderwijs heeft afgerond met ten minste een derde te verkleinen en het percentage Romajongeren dat ten minste het hoger secundair onderwijs heeft afgerond tussen nu en 2030 tot 50 % te doen stijgen.

---

[35] NEET = Not in education, employment or training (geen werk, onderwijs of opleiding).

22. Bestrijding van leeftijdsdiscriminatie:

a) Door de demografische veranderingen in de Unie moet het menselijk kapitaal in alle leeftijdsgroepen volledig worden benut om de economische groei en het concurrentie-vermogen te ondersteunen. Leeftijdsdiversiteit is een onmisbaar onderdeel van een veerkrachtige arbeidsmarkt en systemische vormen van leeftijdsdiscriminatie zijn een belemmering voor productiviteit en innovatie en een van de voornaamste oorzaken van voortijdige inactiviteit op de arbeidsmarkt onder oudere burgers. Richtlijn 2000/78/EG van de Raad is essentieel voor de waarborging van toegang tot werk, beroepsopleiding en loopbaanontwikkeling op basis van objectieve competenties in plaats van leeftijd. Leeftijdsdiscriminatie kan raakvlakken hebben met genderstereotypen en andere vormen van discriminatie, waardoor specifieke belemmeringen ontstaan bij aanwerving, loopbaanontwikkeling en behoud van personeel gedurende het hele leven.

b) Overeenkomstig de evenredigheidsvereisten van artikel 6, lid 1, van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad moeten verschillen in behandeling op grond van leeftijd objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen op het gebied van werkgelegenheid of de arbeidsmarkt. Naast dat gelijke behandeling een grondrecht is, is het bevorderen van een leeftijdsneutraal klimaat ook een lucratieve economische strategie. Door leeftijdsgerelateerde vooroordelen bij aanwerving, behoud van personeel en loopbaanontwikkeling weg te nemen en de toegang tot een leven lang leren en omscholings- en bijscholingsmogelijkheden te bevorderen, kan de EU de arbeidsparticipatie optimaliseren, de institutionele stabiliteit vergroten en de economische veerkracht op lange termijn waarborgen die nodig is voor een concurrerende eengemaakte markt met veel werkgelegenheid.

c) De arbeidsmarktparticipatie van ouderen kan verder worden ondersteund door leeftijdsgerichte maatregelen op de werkplek, waaronder flexibele werkregelingen, maatregelen op het gebied van gezondheid en welzijn op de werkvloer, aanpassingen van de werkplek, mentorregelingen en kennisoverdracht tussen generaties.

d) Naast het nemen van maatregelen op de arbeidsmarkt is het belangrijk om leeftijdsdiscriminatie op alle andere gebieden van het leven tegen te gaan en ervoor te zorgen dat ouderen ten volle kunnen deelnemen en bijdragen aan de samenleving en de economie door langer economisch actief te blijven, meer sociaal te participeren en aan vrijwilligerswerk en intergenerationele kennisoverdracht te doen. De vergrijzing van de bevolking heeft ook gevolgen die verder gaan dan werkgelegenheid, zoals een grotere vraag naar betaalbare en toegankelijke sociale en gezondheidsdiensten ter ondersteuning van zelfstandig wonen. Verschillende groepen ervaren deze problemen op verschillende manieren. Zo leven vrouwen over het algemeen langer dan mannen en hebben zij daardoor een grotere kans op met ouderdom gepaard gaande gezondheidsproblemen. Daarom hebben vrouwen op latere leeftijd ook meer langdurige zorg nodig.

OVERWEGEND HETGEEN VOLGT:

23. Door ongelijkheden aan te pakken, met inbegrip van de hierboven geschetste problemen, kan een echte, aanzienlijke impact worden gemaakt op de Unie en het leven en het welzijn van haar bevolking, kan het concurrentievermogen van de Unie worden vergroot, kan duurzame economische groei worden gestimuleerd, kan het Europees sociaal model overeind worden gehouden en kunnen de waarden van de Unie in de praktijk worden gebracht.

24. Deze conclusies zijn gebaseerd op eerdere besprekingen en politieke intentieverklaringen van de Raad, de Commissie, het Europees Parlement en de betrokken actoren op dit gebied, met inbegrip van de in de bijlage vermelde documenten.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE VERZOEKT DE LIDSTATEN, overeenkomstig hun bevoegdheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners:

25. Genderstereotypen en gendersegregatie op alle gebieden van de samenleving en de economie te bestrijden, teneinde gendergelijkheid, sociale cohesie en economische groei te bevorderen, onder meer door middel van maatregelen om alle vrouwen en meisjes volledig, op gelijke voet en op zinvolle wijze te laten deelnemen aan onderwijs, opleiding, het beroepsleven, culturele activiteiten, politiek en het openbare leven.

26. De uitvoering van hun nationale strategieën of actieplannen ter bevordering van gelijkheid en non-discriminatie voort te zetten.

27. Maatregelen te ondersteunen om ondernemerschap van vrouwen en het bezit van bedrijven door vrouwen en meer gelijke toegang tot financiële middelen te bevorderen, onder meer via specifieke mentorschapsprogramma's en programma's voor collegiaal leren. Gelijke toegang van alle genders tot financiering en economische kansen te bevorderen, met bijzondere aandacht voor snelgroeiende sectoren zoals STEM-gebieden, AI en digitale en groene technologieën, alsook duurzame landbouw en ondernemerschap op het platteland, onder meer door middel van maatregelen om gendervooroordelen bij investeringsbeslissingen weg te nemen en maatregelen om door vrouwen geleide start-ups te ondersteunen. Partnerschappen met financiële instellingen, zoals banken en investeringsfondsen, aan te moedigen en opleiding van hun personeel op het gebied van gendervooroordelen en discriminatie te ondersteunen.

28. Meer in te zetten op beleidsmaatregelen om de digitale genderkloof te dichten door digitaal ondernemerschap en digitaal leiderschap te bevorderen en de onderliggende oorzaken ervan te bestrijden.

29. Meer in te zetten op beleidsmaatregelen om de genderkloof op het gebied van arbeidsparticipatie te dichten, horizontale en verticale gendersegregatie op de arbeidsmarkt te verminderen en onvrijwillig deeltijdwerk te voorkomen, en stappen te nemen om genderstereotypen in het onderwijs, opleidingen en het beroepsleven, ook in de cultuur op de werkvloer, uit te bannen. Maatregelen te ondersteunen ter bevordering van gelijke loopbaanontwikkeling en gelijke vertegenwoordiging in verantwoordelijke functies, onder meer in raden van bestuur van bedrijven. Nationale openbare diensten voor arbeids-voorziening en maatschappelijke organisaties te ondersteunen bij inspanningen om de gelijke toegang van vrouwen tot werk te verbeteren.

30. Daar waar nodig en in overeenstemming met de nationale omstandigheden, maatregelen te nemen om de negatieve financiële prikkels om te werken of te blijven werken die voortkomen uit structurele belemmeringen waaronder de opzet van uitkeringsstelsels, in kaart te brengen en aan te pakken, met name die voor tweede verdieners[36] en alleenstaande ouders.

31. Maatregelen te ondersteunen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op grond van geslacht in het beroepsleven, met inbegrip van discriminatie in verband met zwangerschap en onbetaalde (mantel)zorg.

32. Meer in te zetten op beleidsmaatregelen om de genderkloven op het gebied van lonen en pensioenen te dichten en de handhaving van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te waarborgen, onder meer door de onderliggende oorzaken van deze kloven in kaart te brengen, zoals de systemische onderwaardering van arbeid in sectoren en beroepen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn, en door deze oorzaken aan te pakken door middel van gerichte maatregelen voor de levenslange financiële zelfstandigheid en economische onafhankelijkheid van vrouwen.

---

[36] Tweede verdieners zijn werkenden die minder verdienen dan hun partners.

33. De zorgeconomie te versterken, onder meer door eerlijke beloning en goede arbeidsomstandigheden in de zorgsector, alsook flexibele werkregelingen te waarborgen. De gelijke verdeling van zorg- en mantelzorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen door middel van maatregelen die in overeenstemming zijn met het toepasselijke Unierecht en de nationale stelsels, in voorkomend geval door geoormerkt en niet-overdraagbaar moederschaps-, vaderschaps- of ouderschapsverlof, en door mannen en vaders aan te moedigen zorg- en mantelzorgtaken op zich te nemen. Toegang tot beschikbare, toegankelijke, betaalbare en hoogwaardige voor- en vroegschoolse educatie en opvang[37] en langdurige zorg en ondersteunende diensten en infrastructuur te bevorderen.

34. De relevante maatregelen te nemen om organisaties en bedrijven te ondersteunen bij hun inspanningen om maatregelen voor een goed evenwicht tussen werk en privéleven uit te voeren en gezinsvriendelijk beleid op de werkplek vast te stellen voor iedereen met zorgtaken, met de hele levensloop in gedachten en met bijzondere aandacht voor het moeder-, vader- en ouderschap en voor personen die voor ouderen of andere van zorg afhankelijke personen moeten zorgen.

35. Onderwijs- en loopbaankeuzes die vrij zijn van gendervooroordelen en genderstereotypen aan te moedigen, met name om het aantal vrouwen en meisjes in STEM te vergroten en meer mannen en jongens aan te trekken voor de zorg- en ondersteunende sectoren en voor HEAL-beroepen. Te investeren in onderwijs en opleiding om financiële en digitale geletterdheid en vaardigheden gedurende de hele levensloop te stimuleren, met name onder vrouwen en meisjes, en om vanaf jonge leeftijd de belangstelling voor STEM-vakken en ondernemerschap, het vertrouwen in het eigen kunnen op die gebieden en de bekwaamheid daarin te bevorderen, onder meer door middel van inclusieve en interdisciplinaire STEAM[38]-benaderingen waarmee wetenschap en technologie worden verbonden met de kunst, de designsector, de geesteswetenschappen, alsook met maatschappelijke uitdagingen. Gelijke toegang tot inclusieve bij- en omscholingsmogelijkheden in verband met de groene en de digitale transitie te bevorderen, met name voor ondervertegenwoordigde en gemarginaliseerde groepen.

---

[37] Onder meer in overeenstemming met de Barcelona-doelstellingen voor 2030.

[38] STEAM = Science, technology, engineering, arts and mathematics (wetenschap, technologie, engineering, kunst en wiskunde).

36. In voorkomend geval, in overeenstemming met de nationale systemen voor gegevens-verzameling en met inachtneming van het beginsel van zelfidentificatie en de toepasselijke waarborgen en regels inzake gegevensbescherming en privacy, de verzameling, de analyse en het gebruik van uitgesplitste gegevens over gelijkheid, alsook arbeidsmarktgegevens op nationaal, regionaal en lokaal niveau, te verbeteren, indien van toepassing ook vanuit intersectioneel perspectief. Verdere inspanningen te leveren om ervoor te zorgen dat de gegevens die worden verzameld en gebruikt uit verschillende gegevensbronnen zo nauwkeurig, alomvattend, vergelijkbaar en toegankelijk mogelijk zijn door de bestaande bronnen van gegevens over gelijkheid, met inbegrip van administratieve gegevens, onder de aandacht te brengen en te gebruiken, en door te onderzoeken waar er lacunes zijn, in overeenstemming met de nationale behoeften.

37. Onderzoek en gegevensverzameling te ondersteunen die genderresponsief zijn en betrekking hebben op gelijkheid, teneinde discriminerende resultaten die voortkomen uit het ontwerp, de ontwikkeling, de uitrol en de toepassing van algoritmen en AI-systemen, onder meer in management, in kaart te brengen en te voorkomen.

38. De toepassing van mensgerichte, toegankelijke en betrouwbare AI te bevorderen en tegelijkertijd te zorgen voor passende waarborgen, transparantie en menselijk toezicht en een hoog niveau van bescherming van de gezondheid, de veiligheid en de grondrechten zoals verankerd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, onder meer op het gebied van werk en de toegang tot en het gebruik van essentiële openbare diensten, in overeenstemming met de AI-verordening van de EU.

39. De doeltreffende handhaving van de antidiscriminatiewetgeving en de wetgeving inzake gendergelijkheid te bevorderen, onder meer door middel van passende sancties en rechtsmiddelen, teneinde discriminatie te voorkomen, de gevolgen ervan aan te pakken en economische voordelen te genereren.

40. Er bij nationale, regionale en lokale autoriteiten op aan te dringen inclusie en non-discriminatie te integreren in hun strategieën voor het aantrekken van bedrijven en talent, teneinde zowel lokale innovatie-ecosystemen als gelijkheid te versterken en tegelijkertijd de territoriale cohesie te bevorderen, met name in afgelegen gebieden.

41. De arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratieachtergrond te vergroten, onder meer door loopbaanadvies en mentorschap aan te bieden, de erkenning van buiten de EU verworven kwalificaties en competenties te verbeteren en werkgevers te ondersteunen bij de economische integratie van buitenlandse onderdanen.

42. De inspanningen in verband met het strategisch EU-kader voor de Roma voort te zetten om uiterlijk in 2030 het NEET-percentage en de arbeidsparticipatiekloof tussen Romavrouwen en -mannen te halveren, onder meer door de sociale inclusie en de toegang tot onderwijs en werkgelegenheid voor Romavrouwen en -jongeren te verbeteren, bijvoorbeeld door middel van afgestemd actief arbeidsmarktbeleid in overeenstemming met de aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma.

43. De uitvoering van de jongerengarantie voort te zetten, en te waarborgen dat alle jongeren onder dertig jaar binnen vier maanden nadat zij het formele onderwijs hebben verlaten of werkloos zijn geworden, een degelijke baan, vervolgopleiding, plaats in een leerlingstelsel of stage krijgen aangeboden, waarbij bijzondere aandacht moet uitgaan naar jongeren met een laag opleidingsniveau, jongeren met een migratieachtergrond, jongeren die tot minderheden behoren, Romajongeren, jongeren die met sociale uitsluiting worden geconfronteerd en jongeren met een handicap.

44. De arbeidsmarktparticipatie van personen met een handicap, met name vrouwen met een handicap, te vergroten, onder meer door in te zetten op toegankelijke werkplekken en openbare ruimten, door ondersteuning te bieden bij het werk en door loopbaanontwikkeling mogelijk te maken via toegankelijk en inclusief onderwijs en het bieden van redelijke aanpassingen, hetgeen tevens de overgang van een beschermde omgeving naar de open arbeidsmarkt vergemakkelijkt en ondersteunt. Maatregelen te ondersteunen om het ondernemerschap van personen met een handicap te bevorderen.

45. De economische en sociale inclusie van ouderen te verbeteren door hun participatie aan de samenleving en op de arbeidsmarkt te ondersteunen, door leeftijdsperspectieven te integreren en door toegankelijke en betaalbare gezondheids- en sociale zorgdiensten te waarborgen. Maatregelen te nemen om te zorgen voor toegankelijke en betaalbare leermogelijkheden, naast mogelijkheden voor culturele, vrijetijds- en burgerparticipatie, zodat ouderen hun vaardigheden kunnen ontwikkelen en gebruiken en hun autonomie als actieve bijdrager aan de samenleving kunnen behouden.

46. Beste praktijken ter bevordering van de economische veerkracht door middel van inclusie en rechtvaardigheid op de arbeidsmarkt te blijven uitwisselen met andere lidstaten, met in gedachten dat dit een strategische langetermijninvestering in de toekomst van Europa is.

47. De inspanningen op te voeren om te zorgen voor daadwerkelijk gelijke toegang tot hoogwaardige inclusieve voorzieningen voor onderwijs, opleiding en een leven lang leren voor iedereen.

48. De ontwikkeling van studiemodules die gericht zijn op gelijkheid, diversiteit en inclusiviteit in het kader van bedrijfskunde en economie op verschillende onderwijsniveaus te bevorderen, onder meer om de capaciteiten van bedrijven en andere organisaties uit de particuliere sector op deze gebieden te versterken.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE EN DE LIDSTATEN OM, overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners:

49. Maatregelen te nemen in overeenstemming met de in artikel 2 VEU verankerde waarden en met inachtneming van artikel 19 VWEU en artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ter waarborging van de doeltreffende en consistente uitvoering van het acquis van de Unie op het gebied van werkgelegenheid, gelijkheid, gendergelijkheid en handicap.

50. Maatregelen te nemen ter waarborging van de bescherming tegen alle vormen van discriminatie en in alle geledingen van de samenleving, met als doel de mensenrechten en de fundamentele vrijheden te handhaven en belemmeringen voor participatie te verminderen.

51. De uitvoering van acties en initiatieven van het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap te ondersteunen teneinde de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te bevorderen en stereotypen te bestrijden.

52. Inclusiviteit en gelijkheid, met inbegrip van gendergelijkheid, te bevorderen in al het ondernemerschapsbeleid in alle sectoren, onder meer door inclusieve mentorschapsregelingen te bevorderen en sociaal ondernemerschap te ondersteunen, en gerichte financiering voor ondernemerschap te overwegen bij gemarginaliseerde en ondervertegenwoordigde groepen, waaronder vrouwen, personen met een handicap, lhbti'ers, personen met een migratieachtergrond en personen die tot een nationale, etnische of raciale minderheid behoren.

53. Om het verband tussen gelijkheid en concurrentievermogen verder te versterken, de integratie van gelijkheid, onder meer op het gebied van gender, handicap en leeftijd, in het economisch, consumenten-, sociaal en digitaal beleid op nationaal en Unieniveau, alsook in belangrijke mechanismen voor de coördinatie van het economisch en sociaal beleid, zoals het Europees Semester te bevorderen.

54. Het EU-platform van diversiteitshandvesten en relevante activiteiten op nationaal niveau te blijven bevorderen en ondersteunen om organisaties uit de publieke en private sector en maatschappelijke organisaties in de hele EU te helpen een doeltreffend diversiteits- en inclusiebeleid te ontwerpen en uit te voeren, en ook acties te blijven bevorderen die gericht zijn op een beter genderevenwicht in besluitvormingsorganen.

55. Ondersteuning te bieden, in overeenstemming met de Richtlijnen (EU) 2024/1499 en (EU) 2024/1500 betreffende organen voor gelijke behandeling, aan de onafhankelijke werkzaamheden van organen voor gelijke behandeling bij de bevordering en handhaving van gelijke behandeling, waaronder het bijstaan van slachtoffers van discriminatie, het monitoren van discriminatie en het rapporteren daarover, het vergroten van het bewustzijn van rechten en plichten, het optreden in gerechtelijke procedures overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, en het doen van aanbevelingen over discriminatiegerelateerde aangelegenheden.

56. Gerichte maatregelen te bevorderen om werkgevers in zowel de publieke als de particuliere sector aan te moedigen gelijke kansen te bevorderen bij de aanwerving van vrouwen en personen uit ondervertegenwoordigde groepen, onder meer door toegankelijke en inclusieve specifieke instrumenten en richtsnoeren te ontwikkelen, rekening houdend met de specifieke behoeften en capaciteiten van kmo's. Stappen te zetten om de beroepsbevolking diverser te maken, bijvoorbeeld door middel van bewustmakingscampagnes om onbewuste vooringenomenheid, stereotypen en vooroordelen te bestrijden, door middel van inclusieve en toegankelijke onderwijs- en aanwervingspraktijken en door middel van opleiding en bijscholing gedurende het hele leven, alsook het faciliteren van gedragscodes voor de particuliere sector.

57. Maatregelen te ondersteunen ter voorkoming en bestrijding van alle vormen van gendergerelateerd geweld, met inbegrip van door technologie gefaciliteerd gendergerelateerd geweld, alsook maatregelen om intimidatie in de arbeidswereld, met inbegrip van seksuele intimidatie, aan te pakken en uit te bannen door middel van wetgevings-, beleids- en bewustmakingsmaatregelen.

58. Maatregelen te ondersteunen ter voorkoming en bestrijding van haat, bedreigingen en geweld tegen personen en groepen die het risico lopen gediscrimineerd te worden, teneinde de belemmeringen voor deze personen om volledig deel te nemen aan alle aspecten van het leven weg te nemen, met inbegrip van het uitvoeren van strategische en gerichte maatregelen ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gelijkheid.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

59. Een voorstel in te dienen voor een Europese Care Deal waarin zowel betaalde als onbetaalde vormen van zorg en steun worden erkend, de economische empowerment van vrouwen wordt bevorderd, mannen worden aangemoedigd een gelijk aandeel van de zorgtaken op zich te nemen, genderstereotypen worden aangepakt en een uitgebreide reeks aanbevelingen wordt geformuleerd om de uitdagingen in de zorg aan te pakken, onder meer met aandacht voor gendergelijkheid, en om het personeelsbestand in deze sector te vergroten en te ondersteunen.

60. De coördinatie en synergieën tussen alle desbetreffende door de EU gefinancierde programma's te versterken om duidelijkere mogelijkheden te creëren om vrouwen te ondersteunen en gendergelijkheid in innovatie en ondernemerschap te bevorderen.

61. De inspanningen om antidiscriminatieperspectieven doeltreffend in het EU-beleid te integreren, voort te zetten en de bestrijding van alle vormen van discriminatie op nationaal, regionaal en lokaal niveau te bevorderen, onder meer door, in voorkomend geval, belanghebbenden, met inbegrip van maatschappelijke organisaties, te ondersteunen.

62. De verzameling, de analyse en het gebruik van uitgesplitste gegevens over gelijkheid te bevorderen, met inbegrip van, in voorkomend geval, gegevens over intersectionele discriminatie, in overeenstemming met de nationale kaders, voor de doeltreffende aanpak van ongelijkheid en alle vormen van discriminatie, onder meer door technische bijstand te verlenen en richtsnoeren van de Commissie op dit gebied op te stellen.

63. De sociaal-economische kosten van discriminatie en de belemmeringen waarmee specifieke groepen met een hoog risico op discriminatie worden geconfronteerd beter in kaart te brengen, onder meer vanuit een intersectioneel perspectief, en voort te bouwen op beschikbare gegevens en onderzoek van bevoegde organen en agentschappen op dit gebied.

64. Toezicht te houden op en verslag uit te brengen over de uitvoering van de strategieën voor een Unie van gelijkheid.

65. De impact van AI-systemen op de arbeidsmarkt te monitoren en te evalueren met het oog op gelijkheid en om na te gaan waar en hoe AI bepaalde sectoren, sociale groepen of soorten beroepen sterker kan beïnvloeden dan andere, onder meer wat betreft beloning, arbeidsomstandigheden, loopbaanontwikkeling, toegang tot opleidingsmogelijkheden en mogelijk banenverlies voor verschillende groepen. Regelmatig te evalueren op welke gebieden AI-systemen een risico vormen of kansen bieden met betrekking tot gelijkheid, met inbegrip van gendergelijkheid, en daarbij gebruik te maken van de deskundigheid van het Europees AI-bureau en voort te bouwen op het onderzoek van EU-agentschappen.

66. De ontwikkeling van de genderkloven op het gebied van arbeidsparticipatie, lonen en pensioenen en de arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap te blijven monitoren en de lidstaten te blijven ondersteunen door technische bijstand, gegevens en analyses te verstrekken.

67. In het licht van de unanieme goedkeuring door de lidstaten van de aan de routekaart voor vrouwenrechten van de Commissie gehechte Verklaring van beginselen voor een samenleving met gelijke kansen voor mannen en vrouwen, toe te werken naar de uitvoering van die beginselen, onder meer door de volgende maatregelen te nemen waarin de strategie voor gendergelijkheid 2026-2030 voorziet:

a) het aannemen van een actieplan voor vrouwen in onderzoek, innovatie en start-ups en het voortzetten van de uitvoering van de beleidsagenda voor de Europese Onderzoeksruimte (2025-2027);

b) het verhogen van de genderslimme financieringsdoelstellingen;

c) het verbeteren van de toegang tot financiering voor vrouwelijke ondernemers in de EU;

d) het verbeteren van het genderevenwicht in de financiële sector in samenwerking met de Europese Investeringsbank Groep, en

e) het leveren van verdere inspanningen om meer vrouwen en meisjes aan te trekken en te motiveren om STEM-vakken te volgen en een loopbaan op dit gebied na te streven, en om meer mannen en jongens actief aan te moedigen een loopbaan in HEAL en andere zorgberoepen na te streven.

68. In samenwerking met het EU-platform van diversiteitshandvesten richtsnoeren te ontwikkelen voor inclusieve aanwervingspraktijken, zoals uiteengezet in de strategie voor gelijkheid van lhbtiq+'ers, de strategie tegen racisme en de strategie voor gendergelijkheid, ook ter ondersteuning van de uitvoering van de mededeling inzake de versterking van de strategie voor de rechten van personen met een handicap tot 2030.

69. Steun, met inbegrip van financiële steun, te blijven verlenen aan de lidstaten voor projecten voor het verzamelen en gebruiken van gegevens over gelijkheid en de bevordering van gelijkheid (met inbegrip van gendergelijkheid), inclusie en diversiteit in de werkgelegenheid en het bedrijfsleven.

Referenties

1. EU Interinstitutioneel

Eurostat en de Europese Commissie, Employment gaps for women & people with disabilities, 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat

2. EU-Verdragen en -wetgeving

Verdrag betreffende de Europese Unie van 13 december 2007 – geconsolideerde versie (PB C 202 van 7.6.2016, blz. 13)

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie van 13 december 2007 – geconsolideerde versie (PB C 202 van 7.6.2016, blz. 47)

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (2016/C 202/02)

Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144, en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie)

Richtlijn (EU) 2024/1385 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld

Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU

Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG

Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen

Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen

Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad

Richtlijn (EU) 2019/882 van het Europees Parlement en de Raad van 17 april 2019 betreffende de toegankelijkheidsvoorschriften voor producten en diensten

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming

3. Raad van de Europese Unie

Aanbeveling van de Raad van 9 maart 2026 over menselijk kapitaal in de Europese Unie (C/2026/1687)

Resolutie van de Raad van 29 juni 2026 betreffende de tweede cyclus van het strategisch kader voor Europese samenwerking op het gebied van onderwijs en opleiding met het oog op de Europese Onderwijsruimte (2026-2030) (C/2026/3720)

Aanbeveling van de Raad van 24 juni 2025 betreffende de beleidsagenda voor de Europese Onderzoeksruimte (2025-2027) (C/2025/3593)

Aanbeveling van de Raad van 30 oktober 2020 inzake Een brug naar banen – Versterking van de jongerengarantie en tot vervanging van de Aanbeveling van de Raad van 22 april 2013 tot invoering van een jongerengarantie (2020/C 372/01)

Aanbeveling van de Raad over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030 (2022/C 484/01)

Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg (2022/C 476/01)

Aanbeveling van de Raad van 12 maart 2021 inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma (2021/C 93/01)

Aanbeveling (EU) 2021/1004 van de Raad van 14 juni 2021 tot instelling van een Europese kindergarantie

Conclusies van de Raad inzake het voorkomen en bestrijden van cybergeweld tegen meisjes (doc. 11254/26)

Conclusies van de Raad over de prioriteiten van de EU in de VN-mensenrechtenfora in 2026 (doc. 5835/26)

Conclusies van de Raad over het bevorderen van gendergelijkheid in het AI-gestuurde digitale tijdperk: 6e horizontale evaluatie van de uitvoering door de lidstaten en de instellingen van de EU van het actieprogramma van Peking (doc. 9984/25)

Conclusies van de Raad over de ondersteuning van ouderen bij het volledig benutten van hun potentieel op de arbeidsmarkt en in de samenleving (doc. 10610/25)

Conclusies van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, over de Europese en internationale beleidsagenda's betreffende kinderen, jeugdzaken en de rechten van kinderen (doc. C/2024/3528)

Conclusies van de Raad over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren (doc. 16556/24)

Conclusies van de Raad over het bevorderen van de sociale inclusie van personen met een handicap dankzij werk, redelijke aanpassingen en revalidatie (doc. 16543/24)

Conclusies van de Raad over economische empowerment en financiële onafhankelijkheid van vrouwen als weg naar werkelijke gendergelijkheid (doc. 9752/24)

Conclusies van de Raad over de transitie van zorgstelsels voor het leven naar holistische, persoonsgerichte en op de gemeenschap gebaseerde ondersteuningsmodellen met een genderperspectief (doc. 16094/23)

Conclusies van de Raad over het integreren van de vergrijzing in het overheidsbeleid (doc. 6976/21)

Conclusies van de Raad getiteld "Reactie op de Lijst van acties ter bevordering van de gelijkheid van LHBTI van de Commissie" (doc. 10417/16)

4. Europese Commissie

Strategie voor gendergelijkheid 2026-2030 (COM(2026) 113 final)

Strategie tegen racisme 2026-2030 (COM(2026) 12 final)

Strategie voor gelijkheid van lhbtiq+'ers 2026-2030 (COM(2025) 725 final)

Mededeling over de versterking van de strategie voor de rechten van personen met een handicap tot 2030 (COM(2026) 541 final)

Een routekaart voor vrouwenrechten (doc. 6756/25, referentie van de Commissie: COM(2025) 97 final)

Nieuw strategisch EU-kader voor gelijkheid, integratie en participatie van de Roma (SWD(2020) 530 final)

EU-strategie ter bestrijding van antisemitisme en ter bevordering van het Joodse leven (2021-2030) (COM(2021) 615 final)

De vicieuze cirkel van kinderarmoede doorbreken – versterking van de Europese kindergarantie (COM(2026) 539 final)

Strategie voor intergenerationele rechtvaardigheid (COM(2026) 110 final)

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – eindverslag (Europese Commissie: Uitvoerend Agentschap Europese Innovatieraad en het mkb (Eismea)), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2826/6606184

Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment, oktober 2025

Een EU-kompas voor concurrentievermogen, Kompas voor concurrentievermogen - Europese Commissie, 2025 (COM(2025) 30 final)

De vaardigheidsunie (COM(2025) 90 final)

The Draghi report: A competitiveness strategy for Europe, 2024 https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, Employment and social developments in Europe 2025, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

Een Europese zorgstrategie voor zorgverleners en zorgontvangers, 2022

Europese pijler van sociale rechten, 2017

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (COM(2021) 102 final)

Mededeling van 22 juli 2026 over de Europese pijler van sociale rechten (COM(2026) 650 final)

Besluit van de Commissie van 24 januari 2024 tot oprichting van het Europees Bureau voor artificiële intelligentie (C/2024/390)

5. Eurobarometer

Eurobarometer, Discrimination in the European Union, 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostat

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

Eurostat, Gender pension Gap, 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, 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, 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap, 2025

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024:Overview report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg, 2026

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition, 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper | Eurofound

8. Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE)

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | Europees Instituut voor gendergelijkheid

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities, 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

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

9. Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA)

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination, 2024, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten

FRA, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent, 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, EU LGBTIQ Survey III, 2022, EU LGBTIQ Survey III | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten

FRA, Roma survey 2024, 2024, Roma survey 2024 | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward, 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten

10. Europese Investeringsbank (EIB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense, 2021, 2019

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

11. Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)

OESO (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing, Parijs, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en

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

OESO, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, 2020, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OESO

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

OESO, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OESO, 2024, Education at a Glance 2024: OECD Indicators, OECD Publishing, Parijs, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Wereldbankgroep

Wereldbankgroep, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India

13. VN

Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD) (2006)

Verdrag inzake de rechten van het kind (VRK), 1990

Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (ICERD), 1965

Het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW), 1979

De verklaring en het actieprogramma van Peking (VN-agenda voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen), 1995

Verdrag betreffende geweld en intimidatie, nr. 190 (IAO), 2019

14. Overige bronnen

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

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability, 2019, S&P Global