Rada
Unii Europejskiej

Bruksela, 19 października 2026 r.
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

WYNIK PRAC

Od:	Sekretariat Generalny Rady
Do:	Delegacje
Nr poprz. dok.:	14386/26
Dotyczy:	Konkluzje Rady w sprawie równości jako siły napędowej wzrostu gospodarczego i konkurencyjności w UE

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady na powyższy temat, zatwierdzone przez Radę EPSCO na posiedzeniu w dniu 19 października 2026 r.[1]

---

[1] W tekście wprowadzono niewielkie zmiany redakcyjne.

ZAŁĄCZNIK

Konkluzje Rady w sprawie
równości jako siły napędowej wzrostu gospodarczego i konkurencyjności w UE

PRZYPOMINAJĄC, ŻE:

1. Równość i niedyskryminacja to fundamentalne wartości Unii Europejskiej zapisane w Traktatach Unii Europejskiej oraz w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej.

2. W ramach deklarowanego celu, jakim jest stworzenie Unii równości, Komisja opracowała strategie zmierzające do zwalczania dyskryminacji, eliminowania barier utrudniających uczestnictwo oraz wspierania równości i włączenia. UE przyjęła również kompleksowe ramy składające się z aktów ustawodawczych promujących równość i zakazujących dyskryminacji.

3. W Europejskim filarze praw socjalnych i związanym z nim planie działania określono zasady równości szans, równości płci, zapobiegania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu, włączenia osób z niepełnosprawnościami oraz wysokiej jakości i przystępnej cenowo wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem jako podstawy konkurencyjności oraz zrównoważonego modelu inkluzywnego wzrostu. W komunikacie Komisji z 22 lipca 2026 r. w sprawie Europejskiego filaru praw socjalnych wskazano nierówności, sprawiedliwość i równość szans jako obszary priorytetowe dla dalszych działań i podkreślono, że utrzymujące się nierówności stanowią bariery strukturalne dla spójności, odporności, innowacji i konkurencyjności Unii.

4. W strategii Komisji na rzecz walki z ubóstwem i wzmocnionej europejskiej gwarancji dla dzieci podkreślono, że koszty niepodejmowania działań w celu zwalczania ubóstwa są znaczne i wieloaspektowe. Ubóstwo podważa spójność społeczną, dobrostan dzieci i równe szanse, osłabiając demokrację i blokując potencjał gospodarczy Europy. Przyczynia się również do międzypokoleniowego dziedziczenia niekorzystnych sytuacji życiowych. Uprzedzenia i stygmatyzacja mogą stawiać określone grupy w niekorzystnej sytuacji od samego początku i przez całe życie. Kobiety, dzieci i grupy znajdujące się w trudnej sytuacji są bardziej niż inne osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.

5. W przygotowanej przez Komisję strategii na rzecz wzmocnienia stosowania Karty praw podstawowych w Unii Europejskiej 2020–2030 przypomina się o zobowiązaniu do dopilnowania, aby instytucje Unii i państwa członkowskie w pełni stosowały Kartę.

6. W opracowanych przez Komisję kompasie konkurencyjności dla UE, komunikacie w sprawie unii umiejętności i planie działania na rzecz wysokiej jakości miejsc pracy (który toruje drogę przyszłemu aktowi w sprawie wysokiej jakości miejsc pracy) podkreślono, że o sile konkurencyjności Europy decydują jej obywatele. W kompasie konkurencyjności dla UE zauważono, że zasadnicze znaczenie ma stworzenie warunków, w których wszyscy mają równe szanse powodzenia. Wskazano w nim liczne i zróżnicowane bariery w dostępie do rynku pracy i pozostawaniu na nim, z którymi borykają się kobiety, młodzież i starsi obywatele, którzy chcą pozostać aktywni zawodowo, a także osoby z niepełnosprawnościami i inne grupy niedostatecznie reprezentowane.

7. W sprawozdaniu wysokiego szczebla na temat przyszłości jednolitego rynku autorstwa Enrica Letty oraz w sprawozdaniu na temat europejskiej konkurencyjności autorstwa Maria Draghiego podkreślono, że podstawy społeczne Europy, baza umiejętności i włączenie wszystkich talentów w coraz większym stopniu kształtują jej siłę gospodarczą.
W sprawozdaniu Draghiego podkreślono, że wysiłki UE na rzecz zwiększenia jej przewagi konkurencyjnej muszą opierać się na wartościach europejskich, które należy dodatkowo wzmocnić unijnymi działaniami. Odnotowując, że utrzymująca się dyskryminacja, z którą borykają się określone grupy, ze względu na płeć, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub inne czynniki, utrudnia im pełne uczestnictwo w jednolitym rynku i podważa obietnicę szans dla wszystkich, w sprawozdaniu Letty wezwano do ukierunkowanych działań, dostosowania finansowania i skrupulatnego monitorowania z myślą o usunięciu barier systemowych. Plan działania „Jedna Europa, jeden rynek", podpisany przez Radę, Komisję Europejską i Parlament Europejski, stanowi strategię służącą osiągnięciu zdecydowanych postępów we wzmacnianiu europejskiej konkurencyjności.

UZNAJĄC, ŻE

8. Wzmocnienie konkurencyjności, zrównoważoności i wydajności ma zasadnicze znaczenie dla perspektyw gospodarczych Unii Europejskiej.

9. Z ustaleń zawartych w sprawozdaniu na temat zatrudnienia i kwestii społecznych w Europie (ESDE) z 2025 r.[2] wynika, że około 51 mln osób w wieku produkcyjnym pozostaje poza rynkiem pracy, w tym około 32 mln kobiet.

10. Dyskryminacja i nierówności, w tym nierówności ze względu na płeć, nadal stanowią przeszkody strukturalne utrudniające pełne, równe i znaczące uczestnictwo w rynku pracy. Wykorzystanie potencjału całej ludności, w tym poprzez zapewnienie wszystkim równych szans na pełny udział w życiu gospodarczym, politycznym, kulturalnym i społecznym, przyczyni się do budowania bardziej konkurencyjnego, inkluzywnego i spójnego społeczeństwa, wzmacniając tym samym odporność demokracji.

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2025 r. – Zatrudnienie, sprawy społeczne i włączenie].

Równość jako czynnik sprzyjający konkurencyjności

11. Niedyskryminacja i równość, w tym równość płci, mają kluczowe znaczenie nie tylko dla realizacji i ochrony wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, ale także jako podstawowe czynniki gospodarcze przyczyniające się bezpośrednio do zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy, wydajności i innowacji. Gdy ludzie napotykają bariery w zatrudnieniu, podejmowaniu przywództwa, przedsiębiorczości lub rozwoju umiejętności, uniemożliwia to gospodarkom pełne wykorzystanie dostępnego kapitału ludzkiego. Wspierając zróżnicowaną siłę roboczą i zapewniając wszystkim równe szanse rozwoju umiejętności i wykorzystania swojego potencjału, Unia Europejska przekształca swoje wartości w przewagę konkurencyjną.

12. Zgodnie z Kartą praw podstawowych, a konkretnie jej art. 21, „Zakazana jest wszelka dyskryminacja w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną.” Również Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) przedstawił orzecznictwo zapewniające interpretację tych przesłanek dyskryminacji. Istnienie dyskryminacji, a także różnorodne przesłanki jej występowania, w tym cechy objęte zakresem tych przesłanek, były często odnotowywane przez Radę. Ponadto Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny, Europejski Komitet Regionów i Eurofound odnotowały lub udokumentowały istnienie dyskryminacji z tych względów w UE, w tym dyskryminacji ze względu na cechy takie jak tożsamość płciowa.

13. OECD[3] wykazała, że dyskryminacja ze względu na pochodzenie etniczne, rasę, religię, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną i tożsamość płciową pociąga za sobą znaczne koszty osobiste, społeczne i gospodarcze oraz ogranicza równość szans, w tym poprzez:

   a. osłabienie potencjału gospodarczego i spójności społecznej ze względu na negatywny wpływ na zatrudnienie, dochody, poziom wykształcenia, uczestnictwo w życiu politycznym i obywatelskim oraz zdrowie[4], a także

   b. powodowanie wyzwań dla państwa wynikających ze zwiększonych wydatków publicznych – w tym na świadczenie usług takich jak opieka zdrowotna, opieka długoterminowa i wsparcie społeczne – a także utraconych dochodów w związku z efektem mnożnikowym niższych wynagrodzeń w odniesieniu do konsumpcji i dochodów podatkowych.

14. Z drugiej strony postępy w zakresie równości wzmacniają spójność społeczną, a jednocześnie przynoszą korzyści gospodarcze[5]. Na przykład dane OECD pokazują, że wyrównywanie dochodów pobudza długoterminowy wzrost PKB[6].

15. Dążąc do wypracowania opartego na dowodach podejścia do zwiększenia konkurencyjności, można ulepszyć kształtowanie i realizację polityk oferujących wszystkim równe szanse, skutecznie wykorzystując wszelkie dostępne dane w odniesieniu do równości i niedyskryminacji oraz usprawniając gromadzenie, przetwarzanie, dezagregację i analizę takich danych, w tym uwzględniając dyskryminację intersekcjonalną i poprawiając dostęp do danych administracyjnych. Istotnym wkładem mogą być również informacje na temat rynku pracy i prognozowanie zapotrzebowania na umiejętności.

---

[3] OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025 [Zwalczanie dyskryminacji w Unii Europejskiej].

[4] OECD, Combatting Discrimination in the European Union, 2025 [Zwalczanie dyskryminacji w Unii Europejskiej].

[5] Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego (2023), Increasing European added value in a age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022–2032) [Zwiększanie europejskiej wartości dodanej w dobie globalnych wyzwań – zarys kosztów braku działań na poziomie europejskim (2022–2032)], EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All, [Jedziemy na tym samym wózku: czemu zmniejszenie nierówności przyniesie korzyść nam wszystkim], OECD Publishing.

16.[7] Utrzymujące się nierówności zarówno w dostępie do edukacji, jak i w efektach uczenia się na wszystkich poziomach grożą utrwaleniem niekorzystnych sytuacji między pokoleniami, osłabieniem spójności społecznej i zmniejszeniem długoterminowego potencjału gospodarczego Europy poprzez ograniczenie indywidualnych możliwości pełnego, równego i znaczącego uczestnictwa w społeczeństwie i rynku pracy. Zasadnicze znaczenie dla zwalczania tych nierówności mają ukierunkowane krajowe polityki edukacyjne i odpowiednie transfery socjalne.

17. W dziedzinie równości płci:

a. Chociaż w ostatnim dziesięcioleciu poczyniono pewne postępy, wskaźniki wynagrodzenia i zatrudnienia kobiet są nadal niższe niż mężczyzn. Kobiety są też wciąż zdecydowanie niedostatecznie reprezentowane na stanowiskach kierowniczych i decyzyjnych, w tym w polityce. Wykorzystanie potencjału wszystkich kobiet jako pracowników, przedsiębiorców i liderów ma zasadnicze znaczenie dla wzrostu gospodarczego UE. Równość płci na stanowiskach kierowniczych w przedsiębiorstwach wiąże się z lepszymi wynikami tych przedsiębiorstw[8]. Może również mieć korzystny wpływ na odporność gospodarek w odpowiedzi na zmiany strukturalne, takie jak transformacja ekologiczna i cyfrowa[9].

b. Znaczna poprawa w zakresie równości płci mogłaby przyczynić się do stworzenia nawet 10,5 mln miejsc pracy i podniesienia wskaźnika zatrudnienia w UE do 80 % do 2050 r.[10] Poza realizacją obowiązku wspierania równości płci jako jednego z praw podstawowych, promowanie równości płci jest warunkiem wstępnym zrównoważonego wzrostu, odporności demokracji i długoterminowej konkurencyjności. Jest to faktycznie inwestycja przynosząca wysokie zyski, która może do 2050 r. zwiększyć PKB UE na mieszkańca nawet o 9,6 %, co odpowiada 3,15 bln EUR.

---

7 Zob. rezolucja Rady w sprawie drugiego cyklu strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji (2026–2030).

8 Zob. np. S&P Global (2019). Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability [Mimo niedostatecznej reprezentacji kobiety w najwyższym kierownictwie zwiększają rentowność przedsiębiorstwa].

9 Komisja Europejska (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality [Makroekonomiczne korzyści równości płci], Anne Kingma i Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, marzec 2022 r.

10 Zob. strona internetowa EIGE Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality [Gospodarcze korzyści równości płci w Unii Europejskiej | Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn].

c. Aby zaradzić utrzymującym się różnicom i nierównościom w traktowaniu kobiet i mężczyzn, w 2025 r. Komisja Europejska przyjęła plan działania na rzecz praw kobiet, a także towarzyszącą mu deklarację zasad społeczeństwa równego pod względem płci, która została zatwierdzona przez wszystkie państwa członkowskie. W opracowanej przez Komisję strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026–2030 określono działania mające na celu wdrożenie ośmiu zasad planu działania.

d. Wyeliminowanie różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia[11], godzin pracy[12], wynagrodzeń[13] i emerytur[14], co wymaga zajęcia się czynnikami strukturalnymi, takimi jak nierówny podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej i wspierającej, stereotypy płciowe, segregacja zawodowa i przemoc ze względu na płeć skierowana przeciwko kobietom, ma zasadnicze znaczenie dla budowania sprawiedliwszej gospodarki, zapewnienia kobietom niezależności ekonomicznej i samowystarczalności przez całe życie, ochrony grup bardziej zagrożonych ubóstwem w ciągu całego życia oraz wyeliminowania ubóstwa. Na przykład luka w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami jest szczególnie wyraźna w przypadku grup takich jak matki (zwłaszcza matki samodzielnie wychowujące dzieci), kobiety opiekujące się starszymi krewnymi, kobiety o podwójnych obowiązkach opiekuńczych, starsze kobiety, migrantki, kobiety doświadczające dyskryminacji etnicznej i rasowej (w tym kobiety romskie[15]), kobiety z niepełnosprawnościami oraz kobiety na obszarach wiejskich i w regionach najbardziej oddalonych. Na zróżnicowanie emerytur ze względu na płeć wpływają przerwy w karierze zawodowej związane z obowiązkami opiekuńczymi i pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy. To zróżnicowanie powoduje, że starsze kobiety mają niższe emerytury niż starsi mężczyźni i są bardziej niż oni zagrożone ubóstwem.

---

11 Wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w wieku produkcyjnym w UE w 2024 r. przewyższył wskaźnik zatrudnienia kobiet o 10,0 punktów procentowych. Zob. strona internetowa Eurostatu zatytułowana „Gender statistics – Statistics Explained – Eurostat" [Statystyki dotyczące płci – wyjaśnienia].

12 OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential [Równość płci a wzrost gospodarczy: dotychczasowe postępy i przyszły potencjał], OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304, 2024

13 Średnia luka płacowa między kobietami a mężczyznami w UE wynosi 11,1 %. Zob. strona internetowa Eurostatu zatytułowana „Gender pay gap statistics – Statistics Explained – Eurostat" [Statystyki dotyczące luki płacowej między kobietami a mężczyznami – wyjaśnienia] (2024).

14 Średnia luka emerytalna między kobietami a mężczyznami w UE wynosi 24,5 %. Zob. strona internetowa Eurostatu Women's pension 25 % lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat [Emerytury kobiet o 25 % niższe niż emerytury mężczyzn w 2024 r. – artykuły informacyjne – Eurostat].

15 Uznając różnorodność, jaka istnieje wśród Romów, termin „Romowie" używany jest jako termin ogólny w odniesieniu do szeregu różnych grup romskiego pochodzenia, takich jak Romowie, Sinti, Kale, Cyganie, Romaniczale i Bojasze/Rudarowie. Termin ten obejmuje również grupy, takie jak Aszkalowie, Egipcjanie, grupy wschodnie (w tym Domowie, Lomowie, ludzie z grupy Rom i Abdalowie), a także społeczności wędrowne, w tym etniczną grupę Trawelerów, Jeniszów i ludność określaną administracyjnym terminem „ludzie drogi" („Gens du voyage"), jak również osoby, które identyfikują się jako Cyganie, bez kwestionowania specyfiki żadnej z tych grup.

e. Istniejące środki zmniejszania różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn obejmują środki na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, takie jak te określone w dyrektywie w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym ((UE) 2019/1158), dyrektywie w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych ((UE) 2022/2381) oraz w przepisach prawnych i politykach dotyczących równości wynagrodzeń i warunków pracy, w tym w dyrektywie w sprawie przejrzystości wynagrodzeń ((UE) 2023/970), a także środki mające na celu zapobieganie wszelkim formom przemocy wobec kobiet ze względu na płeć, która pozostaje główną przeszkodą dla pełnego, równego i znaczącego udziału kobiet w rynku pracy, oraz zwalczanie takiej przemocy; istniejące środki zwalczania przemocy obejmują środki określone w dyrektywie (UE) 2024/1385 w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej.

f. W analizie Eurofoundu podkreślono również, że instrumenty przejrzystości wynagrodzeń mogą służyć jako strategiczne narzędzie zwiększania konkurencyjności poprzez usprawnienie pozyskiwania i zatrzymywania talentów, poprawę wyników pracowników oraz ułatwianie przyjmowania technologii i rozwoju siły roboczej[16].

[16] Zob. strona internetowa Eurofoundu Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound [Podsumowanie: dalsze doświadczenia w zakresie wdrażania i skuteczności przejrzystości wynagrodzeń ze względu na płeć | Eurofound].

g. Eurofound wykazał, że odpowiednie uregulowania dotyczące czasu pracy i wspierająca infrastruktura społeczna umożliwiają lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym oraz pełniejsze uczestnictwo w rynku pracy, a korzyści obejmują nie tylko pracowników, ale również przedsiębiorstwa i ogół społeczeństwa[17]. Jak podkreślono w opracowanej przez Komisję strategii na rzecz równouprawnienia płci, wiele kobiet ma trudności z godzeniem życia zawodowego i prywatnego, ponieważ nadal spoczywa na nich nieproporcjonalnie duża część nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy w gospodarstwie domowym w porównaniu z mężczyznami. W tym kontekście stworzenie warunków równych szans w dostępie do rynku pracy, w tym dla wszystkich opiekunów, oznacza konieczność uwzględnienia różnych doświadczeń życiowych związanych z ciążą, macierzyństwem, ojcostwem i rodzicielstwem, a także opieką nad osobami starszymi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu.

h. Kobiety przez całe życie wykonują nieproporcjonalnie dużą część nieodpłatnej pracy opiekuńczej i pracy w gospodarstwie domowym, co jest jednym z głównych powodów, dla których pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy lub są bierne zawodowo. Kobiety są również nadmiernie reprezentowane w zawodach opiekuńczych[18]. Oczekuje się, że zapotrzebowanie na opiekę w UE wzrośnie[19] ze względu na takie czynniki jak zmiany demograficzne i presja na rynku pracy. Ponieważ usługi opiekuńcze są nieodzownym elementem infrastruktury społecznej, inwestycje w tym sektorze mają zasadnicze znaczenie dla zapewnienia konkurencyjności, a także równości płci.

---

[17] Eurofound (2026), Europejskie badanie warunków pracy, 2024: sprawozdanie ogólne, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

[18] Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap [Dążenie do społeczeństwa opiekuńczego: zajęcie się problemem luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami], kwiecień 2025.

[19] Eurofound (2025), Unpaid care in the EU [Opieka nieodpłatna w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

i. Dostępność przystępnej cenowo, dostępnej i wysokiej jakości wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem, a także wysokiej jakości opieki długoterminowej i usług wsparcia poprawia wskaźniki w przypadku dzieci i innych osób wymagających opieki, a także ma silny pozytywny wpływ na sytuację w zakresie zatrudnienia rodziców i opiekunów, w szczególności kobiet. Kluczowe są również polityki dotyczące urlopu opiekuńczego i inne środki mające na celu godzenie życia zawodowego, rodzinnego i prywatnego, w tym środki promujące równy podział nieodpłatnej pracy opiekuńczej i wspierającej między kobiety i mężczyzn, ponieważ przyczyniają się one do spójności społecznej, zrównoważonego rozwoju demograficznego, odporności rynku pracy i długoterminowej konkurencyjności Unii Europejskiej.

j. Luka inwestycyjna ze względu na płeć[20], która wynika z barier strukturalnych, behawioralnych i instytucjonalnych, negatywnie wpływa na możliwości kobiet w zakresie przedsiębiorczości i przywództwa, a jednocześnie ogranicza potencjał innowacyjny Europy. Badania wykazały, że przedsiębiorstwa typu start-up kierowane przez kobiety odnoszą większe sukcesy gospodarcze i są bardziej odporne, a większy odsetek takich firm sprzyjałby innowacjom[21]. Obecnie jednak dystrybucja kapitału wysokiego ryzyka jest zdecydowanie nierówna: na każde zainwestowane 100 EUR mniej niż 3 EUR trafia do zespołów kierowanych przez kobiety. Rozwiązanie problemu luki inwestycyjnej ze względu na płeć wymaga rozwiązania problemu uprzedzeń ze względu na płeć w procesie podejmowania decyzji finansowych oraz poprawy dostępu kobiet do sieci biznesowych i do inwestorów.

---

[20] Komisja Europejska, The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds [Luka inwestycyjna ze względu na płeć – problem, który dotyka zarówno przedsiębiorstwa, jak i fundusze inwestycyjne kierowane przez kobiety], październik 2025 r.

[21] Europejski Bank Inwestycyjny, Wsparcie dla kobiet-przedsiębiorców: wyniki badań pokazują, dlaczego ma to sens. https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k. Szybki rozwój technologii cyfrowej i sztucznej inteligencji ma daleko idące konsekwencje dla przyszłości pracy. Ma on pozytywny potencjał i może być aktywnie wykorzystywany do wspierania równości płci we wszystkich obszarach i do niwelowania luk systemowych. Aby urzeczywistnić ten potencjał, należy również promować udział kobiet w rozwoju i wdrażaniu sztucznej inteligencji, co umożliwi im aktywne kształtowanie tej technologii oraz wniesienie wkładu w innowacje i konkurencyjność Unii. Ważne jest jednak, aby narzędzia, takie jak oparte na sztucznej inteligencji rekrutacja i zarządzanie pracownikami, były wiarygodne oraz projektowane, wdrażane i monitorowane w sposób uwzględniający aspekt płci i ukierunkowany na człowieka. Wiąże się to z podejściem zapewniającym bezpieczeństwo już w fazie projektowania, skutecznym nadzorem ze strony człowieka, perspektywą praw człowieka, uwzględnianiem aspektu płci, regularną oceną pod kątem stronniczości, opracowywaniem niedyskryminacyjnych systemów sztucznej inteligencji oraz kontrolowanym wykorzystywaniem wysokiej jakości reprezentatywnych danych. Bez odpowiednich zabezpieczeń technologie cyfrowe i narzędzia sztucznej inteligencji mogą być szkodliwe dla równości oraz mogą wzmacniać uprzedzenia i dyskryminację z różnych względów, utrwalać istniejące stereotypy płciowe, nierówności płci i przepaść cyfrową oraz wzmacniać uprzedzenia ze względu na płeć i inne uprzedzenia intersekcjonalne. Ważne jest, aby użytkownicy mieli nie tylko kompetencje techniczne, ale również przeszkolenie w zakresie zwalczania dyskryminacji. Zapewnienie, aby transformacja cyfrowa uwzględniała aspekt płci, ma zasadnicze znaczenie dla uniknięcia powielania w Europie istniejących nierówności w sektorach wschodzących oraz dla zwiększenia puli talentów potrzebnych do konkurencyjności opartej na innowacjach.

l. Jak zauważyła Rada w swoich konkluzjach w sprawie zapobiegania i zwalczania cyberprzemocy wobec dziewcząt, ważna jest ochrona kobiet i dziewcząt w internecie, w tym przed przemocą wspomaganą przez sztuczną inteligencję. Cyberprzemoc wobec kobiet i dziewcząt ma poważne konsekwencje społeczne, polityczne i gospodarcze zagrażające demokracji i konkurencyjności.

m. Ponadto, biorąc pod uwagę utrzymującą się poziomą i pionową segregację rynku pracy w UE, zmiany technologiczne mogą mieć różny wpływ na kobiety i mężczyzn. Na przykład, chociaż rozwój pracy zdalnej możliwy dzięki cyfryzacji może zapewnić kobietom większą elastyczność, może również wzmocnić stereotypy płciowe i wzorce nierównego dzielenia się opieką i pracą w gospodarstwie domowym. Bez ukierunkowanych środków mających na celu zwalczanie stereotypów płciowych oraz zapewnienie równego dostępu do edukacji i pracy w przypadku dyscyplin STEM[22] oraz umiejętności cyfrowych i w zakresie sztucznej inteligencji, wspieranych przez edukację i możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji przez całe życie, a także środków mających na celu poprawę utrzymywania miejsc pracy i rozwoju kariery kobiet w STEM, istnieje ryzyko pogłębienia dysproporcji sektorowych i przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami. Według Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) zniwelowanie luki między kobietami a mężczyznami w dyscyplinach STEM przyczyniłoby się do wzrostu PKB o równowartość 820 mld EUR i wygenerowałoby do 2050 r. nawet 1 200 000 miejsc pracy[23]. Zasadnicze znaczenie ma również zapewnienie równego dostępu do dziedzin HEAL[24] i zachęcenie większej liczby mężczyzn do wyboru kariery w tym sektorze i w innych zawodach opiekuńczych. Podejście uwzględniające aspekt płci w polityce dotyczącej umiejętności oraz sektorów STEM i HEAL może sprzyjać zarówno równości, jak i konkurencyjności poprzez ograniczenie segregacji, lepsze dopasowanie umiejętności do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenie inkluzywności i zrównoważonego charakteru sektorów wschodzących.

---

22 Nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality [Gospodarcze korzyści równości płci w Unii Europejskiej | Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn].

24 Zdrowie, edukacja, administracja, umiejętność czytania i pisania.

18. W dziedzinie równości osób LGBTI[25]:

a. Trzecie badanie Agencji Praw Podstawowych UE dotyczące osób LGBTIQ wykazało, że „obecnie w UE wiele osób o orientacji seksualnej takiej jak lesbijki, geje, osoby biseksualne, aseksualne lub panseksualne lub osoby o określonej tożsamości płciowej, transpłciowe kobiety i mężczyźni, osoby niebinarne i płciowo nienormatywne oraz osoby interseksualne o różnych cechach płciowych lub ekspresji płciowej doświadcza dyskryminacji, nękania i przemocy lub izolacji i wykluczenia z powodu swojej tożsamości.” Ponadto, według FRA, 19 % respondentów doświadczyło dyskryminacji w zatrudnieniu (podczas poszukiwania pracy lub w pracy). Odsetek ten jest dwukrotnie wyższy w przypadku kobiet transpłciowych (43 %) i mężczyzn transpłciowych (35 %). Badanie pokazuje również dyskryminację w obszarach takich jak edukacja, opieka zdrowotna, mieszkalnictwo i życie społeczne.

b. W strategii Komisji na rzecz równości osób LGBTIQ+ na lata 2026–2030 podkreślono, że „wzmocnienie pozycji osób LGBTIQ+ [...] stymuluje [...] przedsiębiorczość, innowacje i zrównoważony wzrost gospodarczy. Na przykład miasta, które są otwarte na osoby LGBTIQ+ i sprzyjają ich włączeniu, charakteryzują silniejsze „ekosystemy innowacji”, większa koncentracja umiejętności i talentów, wyższy poziom przedsiębiorczości oraz lepsza jakość życia.”

---

25 W całym tekście stosuje się akronimy LGBTI, LGBTIQ i LGBTIQ+ w zależności od terminologii stosowanej w danym dokumencie, danej inicjatywie lub danym obszarze polityki. Zgodnie ze strategią Komisji na rzecz równości osób LGBTIQ+ na lata 2026–2030 „osoby LGBTIQ+ to osoby:
• które odczuwają popęd płciowy do innych osób tej samej płci (lesbijki, geje) lub każdej płci (osoby biseksualne);
• których tożsamość lub ekspresja płciowa nie odpowiadają płci przypisanej przy urodzeniu (osoby transpłciowe i niebinarne);
• które urodziły się z cechami płciowymi nieodpowiadającymi typowej definicji mężczyzny lub kobiety (osoby interseksualne);
• których tożsamość nie odpowiada binarnej klasyfikacji seksualności lub płci (osoby queer);
• które identyfikują się z innymi orientacjami seksualnymi lub tożsamościami płciowymi, niewyszczególnionymi w akronimie LGBTIQ (tzw. „+”).”

c. Analiza OECD[26] pokazuje, że włączenie prawne osób LGBTI jest pozytywnie skorelowane z rozwojem gospodarczym oraz że państwa, które wprowadziły największą ochronę prawną osób LGBTI, osiągają lepsze wyniki pod względem PKB na mieszkańca.

d. W przeprowadzonym przez Bank Światowy badaniu dotyczącym kosztów gospodarczych stygmatyzacji i wykluczenia osób LGBT[27] stwierdzono, że dyskryminacja tej grupy prowadzi do niższej produktywności i wydajności pracy, nieefektywnych inwestycji w kapitał ludzki ze względu na niższe zyski z edukacji i dyskryminację w środowisku edukacyjnym, utraty wyników na skutek nierówności zdrowotnych związanych z wykluczeniem oraz kosztów usług społecznych i zdrowotnych wynikających z potrzeby zaradzenia skutkom wykluczenia.

19. W dziedzinie niepełnosprawności:

a. Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (UNCRPD), której stronami są wszystkie państwa członkowskie i UE, zobowiązuje strony do stosowania wszelkich skutecznych i niezbędnych środków w celu promowania, ochrony i zapewnienia pełnego i równego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez osoby z niepełnosprawnościami za pomocą odpowiednich środków i usług wsparcia. Oprócz środków mających na celu zwalczanie dyskryminacji obejmuje to zapewnienie osobom z niepełnosprawnościami samostanowienia oraz dostępności i racjonalnych usprawnień we wszystkich dziedzinach życia, w oparciu o zasadę uniwersalnego projektowania, w tym w kwestii zatrudnienia, edukacji, niezależnego życia, szkolenia, a także dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD [Po drugiej stronie tęczy? Droga do integracji osób LGBTI | OECD].

27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India [Koszty gospodarcze stygmatyzacji i wykluczenia osób LGBT: Indie – studium przypadku].

b. W 2024 r. zatrudnionych było tylko 51,8 % osób z niepełnosprawnościami, w porównaniu do 71,8 % osób bez niepełnosprawności[28]. Aby umożliwić osobom z niepełnosprawnościami dokonywanie wyborów dotyczących zatrudnienia na równych warunkach z innymi osobami, konieczne jest usunięcie barier utrudniających im uczestnictwo w rynku pracy. Bariery mające negatywny wpływ na lukę w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami obejmują błędne wyobrażenia dotyczące kosztów wprowadzenia dostosowań w miejscu pracy i zapewnienia racjonalnych usprawnień. Brak włączającego i dostępnego kształcenia i szkolenia (w tym podnoszenia i zmiany kwalifikacji), rekrutacji, pracy i rozwoju kariery również stanowią poważne bariery utrudniające uczestnictwo w rynku pracy. Ponadto kobiety z niepełnosprawnościami nie tylko rzadziej uczestniczą w rynku pracy[29], ale są również nieproporcjonalnie reprezentowane w zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin[30], co często nie wynika z wyboru i ma negatywny wpływ na ich niezależność ekonomiczną. Kobiety z niepełnosprawnościami mogą być narażone na zwiększone ryzyko przemocy, co z kolei negatywnie wpływa również na ich samowystarczalność finansową i niezależność ekonomiczną.

c. Środki wykonawcze, takie jak te określone w niedawno wzmocnionym pakiecie Komisji dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, mogą zapewnić osobom z niepełnosprawnościami równy dostęp do wysokiej jakości, trwałych miejsc pracy na otwartym rynku pracy, wspierając tym samym ich autonomię gospodarczą i włączenie społeczne, a jednocześnie umożliwiając pracodawcom i gospodarkom korzystanie z szerszej i bardziej zróżnicowanej puli talentów.

---

28 Zob. strona internetowa Eurostat Employment gaps for women & people with disabilities – News articles [Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i osób z niepełnosprawnościami – artykuły informacyjne], Eurostat.

29 Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (europa.eu), wskaźnik równouprawnienia płci.

30 Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper [Zmieniające się rynki pracy – Jak zapobiegać niedopasowaniu umiejętności do miejsc pracy w okresie transformacji – dokument informacyjny], Eurofound, Dublin.

d. Strategia Komisji na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami na lata 2021–2030 oraz komunikat w sprawie wzmocnienia tej strategii do 2030 r. mają na celu przyczynienie się do wdrożenia Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych. W strategii podkreślono potrzebę równego dostępu do wysokiej jakości miejsc pracy, edukacji, niezależnego życia, towarów i usług, a także do życia kulturalnego, sportu, podróży i rekreacji. Zapewnienie i poprawa dostępności edukacji na wszystkich poziomach, w tym szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego, poprzez inkluzywne polityki, szkolenie personelu i solidne usługi wsparcia[31] oraz dostosowane do potrzeb interwencje, uzupełnione wspieraną przedsiębiorczością społeczną i ukierunkowanymi programami przejścia od kształcenia do zatrudnienia, mogą pomóc w uwolnieniu pełnego potencjału osób z niepełnosprawnościami i promowaniu ich równego uczestnictwa w rynku pracy.

e. Przystępne cenowo technologie wspomagające, w tym inkluzywna i godna zaufania sztuczna inteligencja, mogą zwiększyć niezależność, wspierać komunikację, poprawić dostępność i promować równe szanse uczestnictwa w społeczeństwie, w tym w edukacji, zatrudnieniu i życiu społeczności. Zapewnienie, aby narzędzia technologiczne i środowisko cyfrowe jako całość były dostępne, przystępne cenowo i inkluzywne, ma kluczowe znaczenie dla wspierania równych szans rozwoju umiejętności cyfrowych oraz zmiany i podnoszenia kwalifikacji w tym zakresie. Ważne jest, aby dostrzegać istnienie ryzyka dyskryminacyjnego wpływu sztucznej inteligencji, w tym ze względu na stronniczość danych treningowych, oraz zapewnić ochronę i propagowanie praw osób z niepełnosprawnościami w kontekście opracowywania i wykorzystywania sztucznej inteligencji.

f. Realizacja praw osób z niepełnosprawnościami umożliwia im pełne uczestnictwo w społeczeństwie i wspiera ich wkład w lokalną gospodarkę, na przykład poprzez przejście do niezależnego życia i wspierane podejmowanie decyzji oparte na prawach.

---

[31] Komisja Europejska, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment [Badania nad nierównościami i niepełnosprawnością w UE – W kierunku sprawiedliwego i równego dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji i zatrudnienia], październik 2025 r.

20. W dziedzinie przeciwdziałania rasizmowi:

a. Według badań prowadzonych przez FRA utrzymywanie się rasizmu negatywnie wpływa na wszystkie aspekty życia[32] i ma poważne konsekwencje społeczne i gospodarcze dla osób i grup narażonych na dyskryminację ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne. Prace FRA wskazują na ten fakt za pomocą badań i sprawozdań dotyczących m.in. osób pochodzenia afrykańskiego, muzułmanów, Żydów, Romów, osób należących do innych mniejszości etnicznych lub rasowych oraz osób ze środowisk migracyjnych. Na przykład osoby pochodzenia afrykańskiego częściej mają umowy o pracę na czas określony i pracują jako pracownicy przy pracach prostych. Wskaźnik nadmiernych kwalifikacji w przypadku osób pochodzenia afrykańskiego[33] jest wyższy niż w przypadku ogółu społeczeństwa (46 % w porównaniu z 22 %). Muzułmanie, z których niektórzy mają przodków na Bliskim Wschodzie lub w Afryce, często spotykają się z dyskryminacją przy poszukiwaniu pracy (39 %) lub w miejscu pracy (35 %). Ponadto dwóch na pięciu muzułmanów (41 %) ma zbyt wysokie kwalifikacje do wykonywania swojej pracy, podczas gdy wśród ludności ogółem odsetek ten wynosi 22 %. Dyskryminacja rasowa w nieproporcjonalnym stopniu dotyka kobiety i dziewczęta, które napotykają bariery związane jednocześnie z płcią i rasą, w tym w edukacji, zatrudnieniu i dostępie do usług.

b. W przygotowanej przez Komisję unijnej strategii przeciwdziałania rasizmowi na lata 2026–2030 zwalczanie rasizmu strukturalnego uznano za strategiczną inwestycję w konkurencyjność Unii. W badaniu OECD z 2025 r. oszacowano, że dyskryminacja rasowa kosztuje UE do 12,7 mld EUR utraconego PKB rocznie. Społeczno-gospodarcze skutki dyskryminacji rasowej obejmują ograniczony dostęp do zatrudnienia, trudności finansowe i nieproporcjonalnie wysokie narażenie na dyskryminację, co skutkuje niższym poziomem bezpieczeństwa gospodarczego osób dotkniętych dyskryminacją.

---

32 Zob. strona internetowa FRA Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights [Muzułmanie w Europie borykają się z coraz większym rasizmem i dyskryminacją – Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej], Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights [Sytuacja osób czarnoskórych w UE – Doświadczenia osób pochodzenia afrykańskiego – Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej], Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights [Monitorowanie i rejestrowanie antysemityzmu w UE – Aktualna sytuacja i dalsze działania].

33 Odsetek osób z wykształceniem wyższym zatrudnionych w zawodach wymagających niskich lub średnich kwalifikacji.

c. Uczniowie należący do mniejszości rasowych lub etnicznych często spotykają się z rasizmem, który utrudnia im osiągnięcie sukcesu edukacyjnego i wykorzystanie swojego potencjału. Utrzymują się trudności na rynku pracy polegające na tym, że osoby ubiegające się o pracę napotykają przeszkody w rekrutacji spowodowane zarówno przez człowieka, jak i przez technologię, na przykład ze względu na to, że noszą nazwiska postrzegane jako obce, ubierają się w sposób wskazujący na określoną religię lub są osobami o innym kolorze skóry. Pracownicy wywodzący się z mniejszości etnicznych napotykają również większe przeszkody w rozwoju kariery zawodowej i mają ograniczony dostęp do sieci wpływu.

21. W dziedzinie integracji Romów:

a. W przypadku Romów wskaźniki niekorzystnej sytuacji ekonomicznej i wykluczenia społecznego są nadal znacznie wyższe niż w przypadku ogółu społeczeństwa. Na przykład osoby postrzegane jako Romowie lub identyfikowane jako Romowie na podstawie ich nazwisk napotykają przeszkody przy poszukiwaniu pracy. Ponadto 36 % Romów zgłosiło, że podczas poszukiwania pracy doświadczyło dyskryminacji. Badanie FRA dotyczące Romów[34] z 2024 r. wykazało, że tylko 54 % Romów w wieku 20–64 lat wykonywało pracę zarobkową, czyli znacznie mniej niż w przypadku ogółu ludności UE (74 %). Ponadto tylko 38 % romskich kobiet wykonywało pracę zarobkową w porównaniu z 69 % romskich mężczyzn.

b. Bariery utrudniające dostęp do rynku pracy obejmują antycyganizm, występującą powszechnie formę rasizmu uznawaną za podstawową przyczynę dyskryminacji i wykluczenia Romów, która prowadzi do dyskryminacji w procesach zatrudniania i w miejscu pracy, niskiego poziomu wykształcenia i podstawowych umiejętności oraz braku dostępu do programów i wsparcia publicznego dostosowanych do potrzeb.

---

[34] Badanie objęło dziesięć państw członkowskich UE (Bułgarię, Czechy, Francję, Grecję, Hiszpanię, Irlandię, Portugalię, Rumunię, Węgry i Włochy) oraz trzy kraje przystępujące (Albanię, Macedonię Północną i Serbię).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights [Badanie sytuacji Romów | Agencja Praw Podstawowych].

c. W unijnych ramach strategicznych dotyczących Romów wzywa się państwa członkowskie do zmniejszenia różnicy między Romami a ogółem społeczeństwa pod względem odsetka młodzieży NEET[35], przy czym celem jest zmniejszenie tego odsetka do poziomu poniżej 33 % oraz zapewnienie, aby do 2030 r. co najmniej 45 % romskich kobiet wykonywało pracę zarobkową. Chociaż ogólny wskaźnik poprawił się z 62 % w 2016 r. do 47 % w 2024 r., utrzymują się poważne różnice, jeśli chodzi o wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn: 61 % młodych kobiet romskich należy do grupy NEET, w porównaniu z 33 % młodych romskich mężczyzn. Potrzebne mogą być ukierunkowane polityki, aby zająć się uwarunkowanymi płcią czynnikami wpływającymi na odsetek młodzieży NEET wśród dziewcząt romskich. Czynniki te są związane z dyskryminacją, ubóstwem i normami dotyczącymi płci.

d. Badanie FRA dotyczące Romów z 2024 r. pokazuje, że tylko 32 % Romów w wieku 20–24 lat uzyskało co najmniej wykształcenie średnie II stopnia, czyli znacznie mniej niż w przypadku ogółu ludności UE (84 %). Badanie pokazuje również, że Romowie w coraz większym stopniu doświadczają dyskryminacji w kontaktach z instytucjami edukacyjnymi. Ograniczenie takiej dyskryminacji oraz ogólnie nierówności edukacyjnych, a także promowanie równego dostępu do szkolnictwa wyższego oraz kształcenia i szkolenia zawodowego są niezbędne dla poprawy dostępu młodych Romów do zatrudnienia wymagającego kwalifikacji i jako sposób na wzmocnienie zasobu umiejętności w Europie. Zachęcanie młodych Romów do pozostania w systemie edukacji po zakończeniu obowiązku szkolnego wymaga wspierania klimatu zaufania i współpracy z uczniami romskimi i ich rodzinami od najwcześniejszych etapów edukacji. Unijne ramy strategiczne dotyczące Romów mają na celu poprawę dostępu Romów do edukacji, zmniejszenie różnic we wskaźnikach uzyskania wykształcenia średniego II stopnia między Romami a ogółem ludności o co najmniej jedną trzecią oraz zwiększenie do 2030 r. odsetka młodzieży romskiej uzyskującej co najmniej wykształcenie średnie II stopnia do 50 %.

---

[35] Młodzież niekształcąca się, niepracująca ani nieszkoląca się.

22. W dziedzinie zwalczania dyskryminacji ze względu na wiek i ageizmu:

a. Zmiany demograficzne w całej Unii sprawiają, że w celu utrzymania wzrostu gospodarczego i konkurencyjności konieczne jest pełne wykorzystanie kapitału ludzkiego we wszystkich kohortach wiekowych. Różnorodność wiekowa jest nieodłącznym elementem odpornego rynku pracy, jednak systemowy ageizm i dyskryminacja ze względu na wiek stanowią barierę dla wydajności i innowacji, a także są jedną z głównych przyczyn przedwczesnej bierności zawodowej starszych obywateli. Dyrektywa Rady 2000/78/WE ma zasadnicze znaczenie dla zapewnienia, aby dostęp do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i rozwoju kariery zawodowej opierał się na obiektywnych kompetencjach, a nie na wieku pracownika. Ageizm może łączyć się ze stereotypami płci i innymi formami dyskryminacji, tworząc szczególne złożone bariery dla rekrutacji, rozwoju kariery i zatrzymywania pracowników w ciągu całego życia.

b. Zgodnie z wymogami proporcjonalności określonymi w art. 6 ust. 1 dyrektywy Rady 2000/78/WE wszelkie różnice w traktowaniu ze względu na wiek muszą być obiektywnie i racjonalnie uzasadnione zgodnymi z prawem celami związanymi z zatrudnieniem lub rynkiem pracy. Poza podstawowym prawem do równego traktowania wysoce skuteczną strategią gospodarczą jest promowanie środowisk neutralnych pod względem wieku. Eliminując uprzedzenia ze względu na wiek przy rekrutacji, zatrzymywaniu pracowników i rozwoju kariery, a także promując dostęp do uczenia się przez całe życie oraz możliwości zmiany i podnoszenia kwalifikacji, UE może zoptymalizować współczynnik aktywności zawodowej, zwiększyć stabilność instytucjonalną i zapewnić długoterminową odporność gospodarczą niezbędną do wspierania konkurencyjnego jednolitego rynku charakteryzującego się wysokim poziomem zatrudnienia.

c. Uczestnictwo osób starszych w rynku pracy można dodatkowo wspierać poprzez zarządzanie wiekiem w miejscu pracy, w tym w drodze elastycznej organizacji pracy, środki na rzecz zdrowia i dobrostanu w miejscu pracy, dostosowanie miejsca pracy, programy mentoringu i międzypokoleniowy transfer wiedzy.

d. Oprócz podejmowania działań na rynku pracy ważne jest, by zwalczać dyskryminację ze względu na wiek i ageizm we wszystkich innych dziedzinach życia, zapewniając osobom starszym możliwości pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym oraz wnoszenia w nie wkładu poprzez wydłużoną aktywność gospodarczą, zwiększoną partycypację społeczną, wolontariat i międzypokoleniowe uczenie się. Starzenie się społeczeństwa ma wpływ wykraczający poza kwestię zatrudnienia, na przykład zwiększa zapotrzebowanie na przystępne cenowo i dostępne usługi społeczne i opieki zdrowotnej służące wspieraniu niezależnego życia. Poszczególne grupy doświadczają tych problemów w różny sposób. Na przykład kobiety na ogół żyją dłużej niż mężczyźni i w związku z tym są bardziej narażone na problemy zdrowotne związane ze starszym wiekiem. Dlatego też kobiety mają większe potrzeby w zakresie opieki długoterminowej w późniejszym życiu.

UZNAJĄC, ŻE

23. Zajęcie się problemem nierówności, w tym kwestiami przedstawionymi powyżej, może mieć znaczący i niosący realną wartość wpływ na Unię oraz na życie i dobrostan jej obywateli, a także na zwiększenie konkurencyjności Unii, pobudzenie zrównoważonego wzrostu gospodarczego, zachowanie europejskiego modelu społecznego i wprowadzanie w życie unijnych wartości.

24. Niniejsze konkluzje opierają się na wcześniejszych pracach i zobowiązaniach politycznych podjętych przez Radę, Komisję i Parlament Europejski oraz właściwych interesariuszy działających w tym obszarze, w tym na dokumentach wymienionych w załączniku.

RADA UNII EUROPEJSKIEJ WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, aby zgodnie ze swoimi kompetencjami i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

25. Zwalczały stereotypy płciowe i segregację ze względu na płeć we wszystkich obszarach społeczeństwa i gospodarki, tak aby promować równość płci, spójność społeczną i wzrost gospodarczy, w tym za pomocą środków, które umożliwiają wszystkim kobietom i dziewczętom pełny, równy i znaczący udział w kształceniu, szkoleniu, zatrudnieniu, działaniach kulturalnych, polityce i życiu publicznym.

26. Kontynuowały wdrażanie krajowych strategii lub planów działania na rzecz równości i niedyskryminacji.

27. Wspierały środki promujące przedsiębiorczość kobiet, posiadanie przedsiębiorstw i równiejszy dostęp do zasobów finansowych, w tym poprzez specjalne programy mentorskie i programy partnerskiego uczenia się. Promowały równy pod względem płci dostęp do finansowania i możliwości gospodarczych, ze szczególnym uwzględnieniem sektorów wysokiego wzrostu, takich jak dyscypliny STEM, sztuczna inteligencja oraz technologie cyfrowe i ekologiczne, a także zrównoważone rolnictwo i przedsiębiorczość na obszarach wiejskich, w tym za pomocą środków mających na celu wyeliminowanie uprzedzeń ze względu na płeć w decyzjach inwestycyjnych i środków wspierających przedsiębiorstwa typu start-up prowadzone przez kobiety. Zachęcały do tworzenia partnerstw z instytucjami finansowymi, takimi jak banki i fundusze inwestycyjne, oraz wspierały szkolenia dla ich pracowników na temat uprzedzeń ze względu na płeć i dyskryminacji ze względu na płeć.

28. Wzmocniły polityki mające na celu zlikwidowanie przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami poprzez wspieranie przedsiębiorczości cyfrowej i przywództwa cyfrowego oraz zwalczanie pierwotnych przyczyn tej przepaści.

29. Wzmocniły polityki mające na celu: zlikwidowanie luki w zatrudnieniu między kobietami a mężczyznami, zmniejszenie poziomej i pionowej segregacji zawodowej opartej na płci oraz zapobieganie wymuszonej pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także podjęły kroki w celu wyeliminowania stereotypów płciowych w kształceniu, szkoleniu i zatrudnieniu, w tym w kulturze miejsca pracy. Wspierały środki promujące równy rozwój kariery i równą reprezentację na odpowiedzialnych stanowiskach, w tym w zarządach przedsiębiorstw. Wspierały krajowe publiczne służby zatrudnienia i organizacje społeczeństwa obywatelskiego w ich wysiłkach na rzecz poprawy równego dostępu kobiet do zatrudnienia.

30. Podjęły działania, w stosownych przypadkach i zgodnie z uwarunkowaniami krajowymi, by zidentyfikować i wyeliminować finansowe czynniki zniechęcające do podejmowania lub utrzymania zatrudnienia, wynikające z przeszkód strukturalnych, w tym z konstrukcji systemów zabezpieczenia społecznego, w szczególności w odniesieniu do drugich żywicieli rodziny[36] i osób samodzielnie wychowujących dzieci.

31. Wspierały środki mające na celu zapobieganie dyskryminacji ze względu na płeć w życiu zawodowym i jej zwalczanie, w tym dyskryminacji związanej z ciążą oraz nieodpłatną pracą opiekuńczą i wspierającą.

32. Wzmocniły polityki w celu zlikwidowania luki płacowej między kobietami a mężczyznami i luki emerytalnej między kobietami a mężczyznami oraz w celu zapewnienia egzekwowania zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości, w tym poprzez określenie pierwotnych przyczyn tych luk, takich jak systemowe zaniżanie wartości pracy w sektorach i zawodach, w których kobiety są nadmiernie reprezentowane, oraz poprzez zajęcie się tymi przyczynami za pomocą ukierunkowanych środków służących ochronie samowystarczalności finansowej i niezależności ekonomicznej kobiet przez całe życie.

---

[36] Drugimi żywicielami rodziny są osoby zatrudnione, które zarabiają mniej niż ich partnerzy.

33. Wzmocniły gospodarkę usług opiekuńczych, w tym poprzez zapewnienie sprawiedliwego wynagrodzenia i dobrych warunków pracy w sektorze opieki, a także elastycznej organizacji pracy. Promowały równy podział obowiązków w zakresie opieki i wsparcia między kobietami i mężczyznami poprzez zapewnienie środków zgodnych z mającym zastosowanie prawem Unii i systemami krajowymi, w tym, w stosownych przypadkach, specjalnych i niepodlegających przenoszeniu urlopów macierzyńskich, ojcowskich lub rodzicielskich oraz poprzez zachęcanie mężczyzn i ojców do podejmowania obowiązków opiekuńczych. Wspierały dostęp do istniejących, dostosowanych, przystępnych cenowo i wysokiej jakości usług i infrastruktury wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem[37] oraz opieki długoterminowej i wsparcia.

34. Podjęły odpowiednie kroki w celu wspierania organizacji i przedsiębiorstw w ich wysiłkach zmierzających do wdrożenia środków na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz przyjęcia przyjaznej rodzinie polityki w miejscu pracy dla wszystkich opiekunów, przy jednoczesnym uwzględnieniu perspektywy całego życia i zwróceniu szczególnej uwagi na macierzyństwo, ojcostwo, rodzicielstwo oraz osoby, które muszą opiekować się osobami starszymi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu.

35. Zachęcały do dokonywania wyborów edukacyjnych i zawodowych wolnych od uprzedzeń ze względu na płeć i od stereotypów płciowych, w szczególności w celu zwiększenia udziału kobiet i dziewcząt w dyscyplinach STEM, a także przyciągania większej liczby mężczyzn i chłopców do sektorów opieki i wsparcia oraz zawodów związanych z HEAL. Inwestowały w kształcenie i szkolenie w celu poprawy wiedzy i umiejętności finansowych i cyfrowych w ciągu całego życia, zwłaszcza wśród kobiet i dziewcząt, oraz w celu wspierania zainteresowania, zaufania i kompetencji w zakresie przedmiotów STEM i przedsiębiorczości od najmłodszych lat, w tym poprzez inkluzywne i interdyscyplinarne podejścia STEAM[38], które łączą naukę i technologię ze sztuką, sektorem projektowania, naukami humanistycznymi, a także wyzwaniami społecznymi. Promowały równy dostęp do inkluzywnych możliwości podnoszenia i zmiany kwalifikacji związanych z transformacją ekologiczną i cyfrową, w szczególności dla grup niedostatecznie reprezentowanych i zmarginalizowanych.

---

[37] W tym zgodnie z celami barcelońskimi na 2030 r.

[38] Nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria, sztuka i matematyka.

36. W stosownych przypadkach, zgodnie z krajowymi systemami gromadzenia danych i z poszanowaniem zasady samookreślenia i mających zastosowanie zabezpieczeń oraz przepisów dotyczących ochrony danych i prywatności, usprawniały gromadzenie, analizę i wykorzystywanie zdezagregowanych danych dotyczących równości, a także danych dotyczących rynku pracy, na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym, w stosownych przypadkach, z perspektywy intersekcjonalnej. Kontynuowały wysiłki na rzecz zapewnienia, aby gromadzone i wykorzystywane dane z różnych źródeł były jak najbardziej dokładne, kompleksowe, porównywalne i dostępne, poprzez podnoszenie świadomości na temat istniejących źródeł danych dotyczących równości, w tym danych administracyjnych, oraz wykorzystywanie tych źródeł, a także poprzez analizowanie, gdzie istnieją luki, stosownie do potrzeb krajowych.

37. Wspierały badania i gromadzenie danych uwzględniające aspekt płci i związane z równością w celu identyfikowania dyskryminujących wyników mających źródło w projektowaniu, opracowywaniu, wdrażaniu i wykorzystywaniu algorytmów i systemów sztucznej inteligencji, w tym w zarządzaniu, oraz w celu zapobiegania takim wynikom.

38. Promowały upowszechnianie ukierunkowanej na człowieka, dostępnej i godnej zaufania sztucznej inteligencji przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiednich zabezpieczeń, przejrzystości i nadzoru ze strony człowieka oraz wysokiego poziomu ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i praw podstawowych zapisanych w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej, w tym w obszarach pracy oraz w zakresie dostępu do podstawowych usług publicznych i korzystania z nich, zgodnie z unijnym aktem w sprawie sztucznej inteligencji.

39. Promowały skuteczne egzekwowanie przepisów dotyczących niedyskryminacji i równości płci, w tym poprzez odpowiednie sankcje i środki zaradcze, w celu zapobiegania dyskryminacji, zajęcia się jej skutkami i generowania korzyści gospodarczych.

40. Wzywały władze krajowe, regionalne i lokalne do uwzględnienia włączenia i niedyskryminacji w ich strategiach biznesowych i przyciągania talentów w celu wzmocnienia zarówno lokalnych ekosystemów innowacji, jak i równości, przy jednoczesnym promowaniu spójności terytorialnej, zwłaszcza w regionach oddalonych.

41. Zwiększały uczestnictwo w rynku pracy osób ze środowisk migracyjnych, w tym poprzez oferowanie doradztwa zawodowego i mentoringu, poprawę uznawania kwalifikacji i kompetencji nabytych poza UE oraz wspieranie roli pracodawców w integracji gospodarczej cudzoziemców.

42. Kontynuowały wysiłki objęte unijnymi ramami strategicznymi dotyczącymi Romów w celu zmniejszenia o połowę odsetka młodzieży NEET oraz zmniejszenia o połowę luki w zatrudnieniu między romskimi kobietami a mężczyznami do 2030 r., w tym poprzez podjęcie działań na rzecz poprawy włączenia społecznego, a także dostępu do edukacji i możliwości zatrudnienia dla romskich kobiet i romskiej młodzieży, na przykład poprzez dostosowane do potrzeb aktywne polityki rynku pracy zgodnie z zaleceniem Rady w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów.

43. Kontynuowały wdrażanie gwarancji dla młodzieży, zapewniając, aby wszyscy młodzi ludzie w wieku do 30 lat w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub uzyskania statusu osoby bezrobotnej otrzymywali ofertę dobrej jakości zatrudnienia, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu, ze szczególnym uwzględnieniem młodych ludzi o niskim poziomie wykształcenia, młodych ludzi ze środowisk migracyjnych lub mniejszościowych, młodzieży romskiej, młodych ludzi doświadczających wykluczenia społecznego oraz młodych osób z niepełnosprawnościami.

44. Zwiększyły uczestnictwo w rynku pracy osób z niepełnosprawnościami, w szczególności kobiet z niepełnosprawnościami, w tym poprzez promowanie dostępnych miejsc pracy i przestrzeni publicznych, zapewnianie wsparcia w zakresie zatrudnienia i umożliwianie rozwoju kariery zawodowej poprzez dostępną i włączającą edukację oraz zapewnianie racjonalnych usprawnień, a tym samym ułatwianie i wspieranie przejścia z zakładów pracy chronionej na otwarty rynek pracy. Wspierały środki mające na celu promowanie przedsiębiorczości wśród osób z niepełnosprawnościami.

45. Zwiększały włączenie gospodarcze i społeczne osób starszych poprzez wspieranie ich uczestnictwa w społeczeństwie i w rynku pracy oraz poprzez uwzględnianie aspektu wieku, a także poprzez dostępne i przystępne cenowo usługi opieki zdrowotnej i opieki świadczonej w ramach systemu zabezpieczenia społecznego. Podjęły kroki w celu zapewnienia dostępnych i przystępnych cenowo możliwości uczenia się, a także możliwości aktywności kulturalnej, rekreacyjnej i obywatelskiej, pozwalając w ten sposób osobom starszym rozwijać i wykorzystywać umiejętności oraz utrzymać autonomię jako aktywne podmioty wnoszące wkład w rozwój społeczeństwa.

46. Nadal dzieliły się z innymi państwami członkowskimi najlepszymi praktykami w zakresie zwiększania odporności gospodarczej poprzez promowanie włączenia i sprawiedliwości na rynku pracy, uznając to za długoterminową inwestycję strategiczną w przyszłość Europy.

47. Zwiększały wysiłki na rzecz zapewnienia wszystkim realnego i równego dostępu do wysokiej jakości włączającego kształcenia, szkolenia i uczenia się przez całe życie.

48. Promowały opracowywanie modułów studiów koncentrujących się na równości, różnorodności i inkluzywności w kontekście studiów biznesowych i ekonomii na różnych poziomach kształcenia, w tym z myślą o wzmocnieniu zdolności przedsiębiorstw i innych organizacji sektora prywatnego w tych obszarach.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, BY zgodnie ze swoimi kompetencjami i z poszanowaniem roli i autonomii partnerów społecznych:

49. Przyjmowały środki, zgodnie z wartościami zapisanymi w art. 2 TUE oraz z uwzględnieniem art. 19 TFUE i art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, w celu zapewnienia skutecznego i spójnego wdrażania dorobku prawnego Unii w dziedzinie zatrudnienia, równości, równości płci i niepełnosprawności.

50. Przyjmowały środki zmierzające do zapewnienia ochrony przed wszelkimi formami dyskryminacji we wszystkich dziedzinach życia społecznego, w celu przestrzegania praw człowieka i podstawowych wolności oraz zmniejszania barier utrudniających uczestnictwo.

51. Wspierały realizację działań i inicjatyw określonych w pakiecie dotyczącym zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w celu promowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i zwalczania stereotypów.

52. Promowały inkluzywność i równość, w tym równość płci, we wszelkich politykach w zakresie przedsiębiorczości we wszystkich sektorach, w tym poprzez rozwijanie inkluzywnych programów mentorskich i wspieranie przedsiębiorczości społecznej, oraz rozważyły ukierunkowane finansowanie przedsiębiorczości wśród grup zmarginalizowanych i niedostatecznie reprezentowanych, w tym kobiet, osób z niepełnosprawnościami, osób LGBTI, osób ze środowisk migracyjnych oraz osób należących do mniejszości narodowych, etnicznych lub rasowych.

53. Aby jeszcze bardziej wzmocnić związek między równością a konkurencyjnością, promowały uwzględnianie aspektu równości, w tym aspekt płci, aspekt niepełnosprawności i aspekt wieku, w polityce gospodarczej, konsumenckiej, społecznej i cyfrowej na szczeblu krajowym i unijnym, a także w kluczowych mechanizmach koordynacji polityki gospodarczej i społecznej, takich jak europejski semestr.

54. Nadal promowały i wspierały unijną platformę Kart różnorodności i odpowiednie działania na szczeblu krajowym, aby pomóc organizacjom sektora publicznego i prywatnego oraz organizacjom społeczeństwa obywatelskiego w całej UE w opracowywaniu i wdrażaniu skutecznej polityki różnorodności i włączenia, a także nadal promowały działania propagujące większą równowagę płci w organach decyzyjnych.

55. Wspierały, zgodnie z dyrektywami w sprawie organów ds. równości (UE) 2024/1499 i (UE) 2024/1500, niezależną pracę organów ds. równości w zakresie promowania i egzekwowania równego traktowania, w tym pomocy ofiarom dyskryminacji, monitorowania i zgłaszania przypadków dyskryminacji, podnoszenia świadomości na temat praw i obowiązków, działania w postępowaniach sądowych zgodnie z prawem krajowym i praktyką krajową oraz wydawania zaleceń w kwestiach związanych z dyskryminacją.

56. Promowały ukierunkowane środki zachęcające pracodawców zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym do tego, by sprzyjali równości szans w rekrutacji kobiet i grup niedostatecznie reprezentowanych, w tym poprzez opracowanie dostępnych i inkluzywnych specjalnych narzędzi i wytycznych, z uwzględnieniem szczególnych potrzeb i zdolności MŚP. Podejmowały kroki w celu zwiększenia różnorodności siły roboczej, na przykład poprzez kampanie uświadamiające mające na celu zwalczanie nieuświadomionych uprzedzeń, stereotypów i przesądów oraz poprzez inkluzywne i dostępne praktyki w zakresie edukacji i zatrudniania, a także w drodze szkolenia i podnoszenia kwalifikacji przez całe życie, oraz poprzez ułatwianie stosowania kodeksów postępowania w prywatnym sektorze zatrudnienia.

57. Wspierały środki mające na celu zapobieganie wszelkim formom przemocy ze względu na płeć, w tym przemocy ze względu na płeć z wykorzystaniem technologii, oraz zwalczanie takiej przemocy, a także środki służące przeciwdziałaniu molestowaniu w świecie pracy, w tym molestowaniu seksualnemu, i eliminowaniu tego zjawiska, za pomocą środków ustawodawczych, politycznych i zwiększających świadomość.

58. Wspierały środki mające na celu zapobieganie nienawiści, groźbom i przemocy wobec osób i grup zagrożonych dyskryminacją oraz zwalczanie tych zjawisk, aby usunąć bariery utrudniające tym osobom pełne uczestnictwo we wszystkich dziedzinach życia, w tym wdrażanie strategicznych i ukierunkowanych działań na rzecz zwalczania dyskryminacji i wspierania równości.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, ABY:

59. Przedstawiła wniosek dotyczący europejskiego paktu na rzecz opieki, uznającego zarówno płatne, jak i nieodpłatne formy opieki i wsparcia, promującego upodmiotowienie ekonomiczne kobiet, zachęcającego mężczyzn do równego udziału w opiece, kwestionującego stereotypy płciowe oraz określającego kompleksowy zestaw zaleceń mających na celu sprostanie wyzwaniom w sektorze opieki, w tym z naciskiem na równość płci, oraz zwiększenie i wsparcie siły roboczej w tym obszarze.

60. Wzmocniła koordynację i synergię między wszystkimi odpowiednimi programami finansowanymi przez UE w celu stworzenia jaśniejszych ścieżek wspierania kobiet i promowania równości płci w dziedzinie innowacji i przedsiębiorczości.

61. Kontynuowała wysiłki, aby skutecznie włączać kwestię walki z dyskryminacją do polityk UE i wspierać walkę z wszelkimi formami dyskryminacji na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, w tym, w stosownych przypadkach, poprzez pomoc odpowiednim interesariuszom, m.in. organizacjom społeczeństwa obywatelskiego.

62. Promowała gromadzenie, analizę i wykorzystywanie zdezagregowanych danych dotyczących równości, w tym, w stosownych przypadkach, danych dotyczących dyskryminacji intersekcjonalnej, zgodnie z ramami krajowymi, jako skutecznego narzędzia zaradzenia nierówności i wszelkim formom dyskryminacji, w tym poprzez udzielanie pomocy technicznej i przygotowywanie wskazówek Komisji w tej dziedzinie.

63. Wzmocniła monitorowanie społeczno-gospodarczych kosztów dyskryminacji i barier napotykanych przez określone grupy szczególnie narażone na dyskryminację, w tym z perspektywy intersekcjonalnej, oraz w oparciu o dostępne dane i badania odpowiednich organów i agencji w tej dziedzinie.

64. Monitorowała realizację strategii w ramach Unii równości i składała sprawozdania na ten temat.

65. Monitorowała i oceniała wpływ systemów sztucznej inteligencji na rynek pracy z perspektywy równości, tak aby ustalić, gdzie i w jaki sposób sztuczna inteligencja może oddziaływać na niektóre sektory, grupy społeczne lub rodzaje zawodów w większym stopniu niż na inne, w tym wpływając na wynagrodzenie, warunki pracy, rozwój kariery, dostęp do możliwości szkolenia i potencjalną utratę miejsc pracy w różnych grupach. Regularnie oceniała obszary ryzyka i możliwości dotyczące wpływu systemów sztucznej inteligencji na równość, w tym równość płci, korzystając z wiedzy fachowej Europejskiego Urzędu ds. Sztucznej Inteligencji i opierając się na badaniach agencji UE.

66. Dalej monitorowała zmiany luki w zatrudnieniu, luki płacowej i emerytalnej między kobietami a mężczyznami, a także luki w zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, oraz wspierała państwa członkowskie poprzez zapewnianie wsparcia technicznego, danych i analiz.

67. W świetle jednomyślnego zatwierdzenia przez państwa członkowskie deklaracji zasad społeczeństwa równego pod względem płci załączonej do planu działania Komisji na rzecz praw kobiet – działała na rzecz wdrożenia tych zasad, w tym poprzez wprowadzenie następujących środków przewidzianych w strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026–2030:

    a. przyjęcie planu działania na rzecz kobiet w badaniach naukowych, innowacjach i przedsiębiorstwach typu start-up, a także dalsza realizacja programu polityki w zakresie europejskiej przestrzeni badawczej (2025–2027);

    b. rozszerzenie celów finansowania uwzględniających aspekt płci;

c. poprawa dostępu przedsiębiorczyń w UE do finansowania;

d. poprawa równowagi płci w sektorze finansowym we współpracy z Grupą Europejskiego Banku Inwestycyjnego; oraz

e. kontynuacja wysiłków mających na celu przyciągnięcie i zmotywowanie większej liczby kobiet i dziewcząt do studiowania dyscyplin STEM oraz do kontynuowania kariery w tej dziedzinie, a także aktywne zachęcanie większej liczby mężczyzn i chłopców do podejmowania kariery w HEAL i innych zawodach opiekuńczych.

68. Opracowała wytyczne dotyczące inkluzywnych praktyk zatrudniania we współpracy z unijną platformą Kart różnorodności, jak określono w strategii na rzecz równości osób LGBTIQ+, strategii przeciwdziałania rasizmowi i strategii na rzecz równouprawnienia płci, a także z myślą o wsparciu realizacji komunikatu w sprawie udoskonalenia strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami do 2030 r.

69. Nadal zapewniała państwom członkowskim wsparcie, w tym wsparcie finansowe, na rzecz projektów koncentrujących się na gromadzeniu i wykorzystywaniu danych dotyczących równości oraz promowaniu równości (w tym równości płci), inkluzywności i różnorodności w zatrudnieniu i sektorze przedsiębiorstw.

Dokumenty źródłowe

1. Dokumenty międzyinstytucjonalne UE

Eurostat i Komisja Europejska, Employment gaps for women & people with disabilities [Różnice w poziomie zatrudnienia kobiet i osób z niepełnosprawnościami], 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat

2. Traktaty i prawodawstwo UE

Traktat o Unii Europejskiej z dnia 13 grudnia 2007 r. – wersja skonsolidowana (Dz.U. C 202 z 7.6.2016, s. 13–46)

Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 13 grudnia 2007 r. – wersja skonsolidowana (Dz.U. C 202 z 7.6.2016, s. 47–360)

Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (2016/C 202/02)

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1689 z dnia 13 czerwca 2024 r. w sprawie ustanowienia zharmonizowanych przepisów dotyczących sztucznej inteligencji oraz zmiany rozporządzeń (WE) nr 300/2008, (UE) nr 167/2013, (UE) nr 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 i (UE) 2019/2144 oraz dyrektyw 2014/90/UE, (UE) 2016/797 i (UE) 2020/1828 (akt w sprawie sztucznej inteligencji)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1500 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących organów ds. równości w obszarze równego traktowania i równości szans kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia i pracy oraz zmiany dyrektyw 2006/54/WE i 2010/41/UE

Dyrektywa Rady (UE) 2024/1499 z dnia 7 maja 2024 r. w sprawie norm dotyczących funkcjonowania organów ds. równości w obszarze równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, równego traktowania osób w dziedzinie zatrudnienia i pracy bez względu na wyznawaną religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną, równego traktowania kobiet i mężczyzn w sprawach zabezpieczenia społecznego oraz w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, oraz w sprawie zmiany dyrektyw 2000/43/WE i 2004/113/WE

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych oraz powiązanych środków

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/882 z dnia 17 kwietnia 2019 r. w sprawie wymogów dostępności produktów i usług

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy

Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne

3. Rada Unii Europejskiej

Zalecenie Rady z dnia 9 marca 2026 r. w sprawie kapitału ludzkiego w Unii Europejskiej (C/2026/1687)

Rezolucja Rady z dnia 29 czerwca 2026 r. w sprawie drugiego cyklu strategicznych ram europejskiej współpracy w dziedzinie kształcenia i szkolenia na rzecz europejskiego obszaru edukacji (2026–2030) (C/2026/3720)

Zalecenie Rady z dnia 24 czerwca 2025 r. w sprawie programu polityki w zakresie europejskiej przestrzeni badawczej na lata 2025–2027 (C/2025/3593)

Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. dotyczące „Pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży" i zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2020/C 372/01)

Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie wczesnej edukacji i opieki nad dzieckiem: cele barcelońskie na 2030 r.(2022/C 484/01)

Zalecenie Rady z dnia 8 grudnia 2022 r. w sprawie dostępu do przystępnej cenowo i dobrej jakościowo opieki długoterminowej (2022/C 476/01)

Zalecenie Rady z dnia 12 marca 2021 r. w sprawie równouprawnienia, włączenia i partycypacji Romów (2021/C 93/01)

Zalecenie Rady z dnia 14 czerwca 2021 r. w sprawie ustanowienia europejskiej gwarancji dla dzieci ((UE) 2021/1004)

Konkluzje Rady w sprawie zapobiegania i zwalczania cyberprzemocy wobec dziewcząt (dok. 11254/26)

Konkluzje Rady w sprawie priorytetów UE na 2026 r. na forach ONZ zajmujących się prawami człowieka (dok. 5835/26)

Konkluzje Rady w sprawie promowania równości płci w epoce cyfrowej opartej na sztucznej inteligencji: 6. horyzontalny przegląd wdrażania pekińskiej platformy działania przez państwa członkowskie i instytucje UE (dok. 9984/25)

Konkluzje Rady w sprawie wspierania osób starszych w osiąganiu pełni ich potencjału na rynku pracy i w społeczeństwie (dok. 10610/25)

Konkluzje Rady i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie europejskich i międzynarodowych programów działań politycznych w odniesieniu do dzieci, młodzieży i praw dziecka (C/2024/3528)

Konkluzje Rady w sprawie niedoborów pracowników i umiejętności w UE: jak zmobilizować niewykorzystany potencjał pracowniczy w Unii Europejskiej (dok. 16556/24)

Konkluzje Rady w sprawie wspierania włączenia społecznego osób z niepełnosprawnościami poprzez zatrudnienie, racjonalne usprawnienie i rehabilitację (dok. 16543/24)

Konkluzje Rady pt. „Upodmiotowienie ekonomicznej i niezależność finansowa kobiet jako droga do faktycznej równości płci" (dok. 9752/24)

Konkluzje Rady w sprawie przejścia systemów opieki świadczonej w całym cyklu życia do holistycznych, ukierunkowanych na człowieka i opartych na społeczności modeli wsparcia uwzględniających aspekt płci (dok. 16094/23)

Konkluzje Rady w sprawie uwzględniania w politykach publicznych problematyki starzenia się (dok. 6976/21)

Konkluzje Rady pt. „Odpowiedź na przygotowany przez Komisję wykaz działań na rzecz postępów w zakresie równouprawnienia osób LGBTI" (dok. 10417/16).

4. Komisja Europejska

Strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2026–2030, COM(2026) 113 final

Strategia przeciwdziałania rasizmowi na lata 2026–2030, COM(2026) 12 final

Strategia na rzecz równości osób LGBTIQ+ na lata 2026–2030, COM(2025) 725 final

Komunikat „Udoskonalenie strategii na rzecz praw osób z niepełnosprawnościami do 2030 r.", COM(2006) 541 final

Plan działania na rzecz praw kobiet (dok. 6756/25, nr referencyjny Komisji: COM(2025) 97 final)

Nowe unijne ramy strategiczne na rzecz równouprawnienia, włączenia społecznego i udziału Romów, SWD (2020) 530 final

Strategia UE w sprawie zwalczania antysemityzmu i wspierania życia żydowskiego (2021–2030), COM(2021) 615 final

Przerwanie cyklu ubóstwa dzieci – wzmocnienie europejskiej gwarancji dla dzieci, COM(2006) 539 final

Strategia UE na rzecz sprawiedliwości międzypokoleniowej, COM(2026) 110 final

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report [Luka inwestycyjna między kobietami a mężczyznami dotyka zarówno przedsiębiorstwa kierowane przez kobiety, jak i fundusze inwestycyjne kierowane przez kobiety – sprawozdanie końcowe], (Komisja Europejska: Agencja Wykonawcza Europejskiej Rady ds. Innowacji i ds. MŚP (EISMEA)), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, 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 [Badania nad nierównościami i niepełnosprawnością w UE – W kierunku sprawiedliwego i równego dostępu do opieki zdrowotnej, edukacji i zatrudnienia], październik 2025

Kompas konkurencyjności dla UE, Kompas konkurencyjności – Komisja Europejska, 2025, COM(2025) 30 final

„Unia umiejętności", COM(2025) 90 final

Raport Draghiego: strategia konkurencyjności dla Europy, 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Employment and social developments in Europe 2025 [Zatrudnienie i kwestie społeczne w Europie w 2025 r.], 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

Europejska strategia w dziedzinie opieki – dla opiekunów i osób korzystających z opieki, 2022

Europejski filar praw socjalnych, 2017

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (COM(2021) 102 final)

Komunikat w sprawie europejskiego filaru praw socjalnych (COM(2026) 650 final)

Decyzja Komisji z dnia 24 stycznia 2024 r. ustanawiająca Europejski Urząd ds. Sztucznej Inteligencji (C/2024/390).

5. Eurobarometr

Eurobarometr, Discrimination in the European Union [Dyskryminacja w Unii Europejskiej], 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostat

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

Eurostat, Gender pension gap, 2024 [Luka emerytalna między kobietami a mężczyznami], Women's pension 25 % lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat [Emerytury kobiet o 25 % niższe niż emerytury mężczyzn w 2024 r. – artykuły informacyjne – Eurostat]

7. Eurofound

Eurofound, Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness [Podsumowanie: dalsze doświadczenia we wdrażaniu i skuteczności przejrzystości wynagrodzeń ze względu na płeć], 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 [Nieopłacana opieka w UE], https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu.

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap [Dążenie do społeczeństwa opiekuńczego: zajęcie się problemem luki opiekuńczej między kobietami a mężczyznami], 2025

Eurofound (2026), Europejskie badanie warunków pracy, 2024:Overview report, [Europejskie badanie warunków pracy: sprawozdanie ogólne], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg, 2026

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition [Zmieniające się rynki pracy – Jak zapobiegać niedopasowaniu umiejętności do miejsc pracy w okresie transformacji], 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound

8. EIGE

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union [Gospodarcze korzyści równości płci w Unii Europejskiej], Economic Benefits of Gender Equality in the European Union

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities, [Badanie CARE 2024 – druga fala: internetowe badanie panelowe na temat luki między kobietami i mężczyznami w zakresie nieodpłatnej opieki oraz aktywności indywidualnej i społecznej], 2026 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, 2025, Equality Index, [Wskaźnik równouprawnienia płci] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025

9. FRA

FRA, Muslims in Europe face more racism and discrimination, 2024, [Muzułmanie w Europie borykają się z coraz większym rasizmem i dyskryminacją], 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, [Sytuacja osób czarnoskórych w UE – doświadczenia osób pochodzenia afrykańskiego], https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, EU LGBTIQ Survey III, 2022, [Badanie UE na temat osób LGBTIQ III] EU LGBTIQ Survey III], EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Roma survey 2024, 2024, [Badanie dotyczące Romów z 2024 r.], Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward, 2026, [Monitorowanie i rejestrowanie antysemityzmu w UE – aktualna sytuacja i dalsze działania], Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights

10. Europejski Bank Inwestycyjny (EBI)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense, 2021, 2019 [Wsparcie dla kobiet przedsiębiorczyń: wyniki badań pokazują, dlaczego ma to sens]

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

11. Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* [Jedziemy na tym samym wózku: czemu zmniejszenie nierówności przyniesie korzyść nam wszystkim], OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OECD, Combatting Discrimination in the European Union [Zwalczanie dyskryminacji w Unii Europejskiej], 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion, 2020, [Po drugiej stronie tęczy? Droga do włączenia osób LGBTI], Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion OECD

OECD, 2019, Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators [Społeczeństwo w przekroju 2019: wskaźniki społeczne OECD],https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential [Równość płci a wzrost gospodarczy: dotychczasowe postępy i przyszły potencjał], 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, [Edukacja w zarysie 2024: wskaźniki OECD], OECD Publishing, Paryż, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Grupa Banku Światowego

Grupa Banku Światowego, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India, [Koszty gospodarcze stygmatyzacji i wykluczenia osób LGBT: Indie – studium przypadku], The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India

13. ONZ

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (UNCRPD), 2006

Konwencja o prawach dziecka (1990)

Międzynarodowa konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej (ICERD), 1965

Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW), 1979

Deklaracja pekińska i pekińska platforma działania (plan działania ONZ na rzecz równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet), 1995

Konwencja w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy (nr 190) (MOP), 2019

14. Inne źródła

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 C-suite are Driving Profitability [Mimo że wciąż niedostatecznie reprezentowane kobiety w najwyższym kierownictwie zwiększają rentowność przedsiębiorstwa], S&P Global, 2019