Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 19 octombrie 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	14386/26
Subiect:	Concluzii ale Consiliului privind egalitatea ca motor al creșterii economice și al competitivității în UE

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, aprobate de Consiliul EPSCO la reuniunea sa din 19 octombrie 2026[1].

[1] În text au fost introduse corecturi editoriale minore.

ANEXĂ

Concluzii ale Consiliului privind
egalitatea ca motor al creșterii economice și al competitivității în UE

AMINTIND CĂ:

1. Egalitatea și nediscriminarea sunt valori de bază ale Uniunii Europene, astfel cum sunt consacrate în tratatele Uniunii Europene, precum și în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

2. În cadrul obiectivului său declarat de a construi o Uniune a egalității, Comisia a elaborat strategii menite să combată discriminarea, să elimine barierele din calea participării și să promoveze egalitatea și incluziunea. UE a adoptat, de asemenea, un cadru cuprinzător de acte legislative care promovează egalitatea și interzic discriminarea.

3. Pilonul european al drepturilor sociale și planul de acțiune aferent identifică principiile egalității de șanse, egalității de gen, prevenirii sărăciei și excluziunii sociale, incluziunii persoanelor cu dizabilități și educației și îngrijirii timpurii (ECEC) de calitate și la prețuri accesibile ca pietre de temelie ale competitivității și ale unui model de creștere durabilă și incluzivă. Comunicarea Comisiei din 22 iulie 2026 privind Pilonul european al drepturilor sociale identifică inegalitățile, echitatea și egalitatea de șanse ca domen**ii** prioritare de acțiune viitoare și subliniază că inegalitățile persistente constituie bariere structurale în calea coeziunii, rezilienței, inovării și competitivității Uniunii.

4. Strategia Comisiei pentru combaterea sărăciei și Garanția europeană pentru copii consolidată subliniază că costul lipsei de acțiune pentru combaterea sărăciei este semnificativ și multidimensional. Sărăcia subminează coeziunea socială, starea de bine a copiilor și egalitatea de șanse, slăbind democrația și frânând potențialul economic al Europei. Aceasta contribuie totodată la transmiterea intergenerațională a dezavantajelor. Prejudecățile și stigmatizarea pot dezavantaja anumite grupuri încă de la început și pe tot parcursul vieții. Femeile, copiii și grupurile aflate în situații vulnerabile sunt mai expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială decât alte categorii.

5. Strategia Comisiei pentru consolidarea aplicării Cartei drepturilor fundamentale în Uniunea Europeană pentru perioada 2020-2030 reafirmă angajamentul de a se asigura că instituțiile Uniunii și statele membre aplică carta la potențialul său maxim.

6. Busola pentru competitivitatea UE a Comisiei, Comunicarea privind Uniunea competențelor și Foaia de parcurs privind locurile de muncă de calitate (care pregătește terenul pentru un viitor act legislativ privind locurile de muncă de calitate) subliniază că competitivitatea Europei se întemeiază pe cetățenii săi. În Busola pentru competitivitate se menționează că este esențial să se creeze condiții în care toată lumea să aibă șanse egale de succes. Aceasta recunoaște barierele multiple și diverse din calea accesului pe piața forței de muncă și a rămânerii în cadrul acesteia cu care se confruntă femeile, tinerii și cetățenii în vârstă care doresc să rămână activi din punct de vedere economic, precum și persoanele cu dizabilități și alte grupuri subreprezentate.

7. Raportul independent la nivel înalt privind viitorul pieței unice elaborat de Enrico Letta și raportul privind competitivitatea europeană elaborat de Mario Draghi subliniază că fundamentele sale sociale și baza de competențe ale Europei, precum și incluziunea de către aceasta a tuturor talentelor modelează din ce în ce mai mult puterea economică a Europei. Raportul Draghi subliniază că eforturile UE de a-și întări avantajul competitiv trebuie să fie ghidate de valorile europene, care ar trebui consolidate în continuare prin acțiunile sale. Constatând că discriminarea continuă cu care se confruntă anumite grupuri, fie din cauza genului, a dizabilității, a etniei sau a altor factori, împiedică participarea lor deplină pe piața unică și subminează promisiunea de oportunități pentru toți, raportul Letta solicită acțiuni specifice, finanțare reînnoită și monitorizare meticuloasă pentru a elimina barierele sistemice. Foaia de parcurs „O Europă, o piață", semnată de Consiliu, Comisia Europeană și Parlamentul European, pune la dispoziție un plan explicativ pentru realizarea unor progrese decisive în ceea ce privește consolidarea competitivității europene.

RECUNOSCÂND CĂ:

8. Consolidarea competitivității, a durabilității și a productivității este vitală pentru perspectivele economice ale Uniunii Europene.

9. Constatările raportului din 2025 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa (ESDE)[2] indică faptul că aproximativ 51 de milioane de persoane în vârstă de muncă rămân în afara pieței forței de muncă, inclusiv aproximativ 32 de milioane de femei.

10. Discriminarea și inegalitățile, inclusiv inegalitățile de gen, continuă să reprezinte obstacole structurale în calea participării depline, egale și semnificative pe piața muncii. Valorificarea potențialului întregii populații, inclusiv prin asigurarea faptului că toată lumea are șanse egale de a participa pe deplin la viața economică, politică, culturală și socială, va contribui la construirea unei societăți mai competitive, mai incluzive și bazate mai mult pe coeziune, consolidând astfel reziliența democratică.

---

[2] *Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion* („Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa 2025 – Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune").

Egalitatea ca factor favorizant al competitivității

11. Nediscriminarea și egalitatea, inclusiv egalitatea de gen, sunt esențiale nu numai pentru exercitarea și apărarea tuturor drepturilor omului și a libertăților fundamentale, ci și ca factori economici esențiali care contribuie în mod direct la creșterea participării pe piața muncii, a productivității și a inovării. Atunci când oamenii se confruntă cu obstacole în calea ocupării forței de muncă, a pozițiilor de conducere, a antreprenoriatului sau a dezvoltării de competențe, economiile nu reușesc să utilizeze pe deplin capitalul uman disponibil. Prin promovarea unei forțe de muncă diverse și prin asigurarea faptului că toată lumea are șanse egale de a-și dezvolta competențele și de a-și valorifica potențialul, Uniunea Europeană își transformă valorile într-un avantaj competitiv.

12. În conformitate cu Carta drepturilor fundamentale, în special cu articolul 21, „[s]e interzice discriminarea de orice fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală.” Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) a emis de asemenea jurisprudență care interpretează aceste motive de discriminare. Consiliul a constatat adesea existența discriminării, precum și diferitele motive pentru care aceasta se poate resimți, inclusiv caracteristicile cuprinse în motivele respective. De asemenea, și Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Comitetul Economic și Social European, Comitetul European al Regiunilor și Eurofound au constatat sau au documentat existența, în interiorul UE, a unei discriminări generate de aceste motive, inclusiv a discriminării bazate pe caracteristici precum identitatea de gen.

13. OCDE[3] a arătat că discriminarea pe motive de etnie, rasă, religie, dizabilitate, vârstă, orientare sexuală și identitate de gen atrage costuri personale, sociale și economice semnificative și împiedică egalitatea de șanse, inclusiv prin:

a) slăbirea potențialului economic și a coeziunii sociale prin afectarea în mod negativ a ocupării forței de muncă, a veniturilor, a nivelului de educație, a participării politice și civice și a sănătății[4] și

b) crearea unor provocări pentru guvern, generate de creșterea cheltuielilor publice, inclusiv în ceea ce privește furnizarea de servicii precum asistența medicală, îngrijirea pe termen lung și sprijinul social, precum și de pierderile de venituri generate de efectul multiplicator al salariilor mai mici asupra consumului și a veniturilor fiscale.

14. În schimb, promovarea egalității consolidează coeziunea socială, generând în același timp beneficii economice.[5] De exemplu, datele OCDE arată că îmbunătățirea egalității veniturilor stimulează creșterea PIB-ului pe termen lung[6].

15. În efortul de a construi o abordare bazată pe dovezi pentru creșterea competitivității, elaborarea și punerea în aplicare a unor politici care să ofere șanse egale pentru toți pot fi îmbunătățite prin utilizarea eficace a tuturor datelor disponibile și prin optimizarea colectării, a prelucrării, a dezagregării și a analizei datelor în ceea ce privește egalitatea și nediscriminarea, inclusiv prin luarea în considerare a discriminării intersecționale și prin îmbunătățirea accesului la datele administrative. Informațiile privind piața forței de muncă și previziunile în materie de competențe pot oferi, de asemenea, informații importante.

---

[3] OCDE, *Combatting Discrimination in the European Union* („Combaterea discriminării în Uniunea Europeană”), 2025.

[4] OCDE, *Combatting Discrimination in the European Union* („Combaterea discriminării în Uniunea Europeană”), 2025.

[5] Serviciul de cercetare al Parlamentului European (2023), *Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe* („Creșterea valorii adăugate europene într-o epocă a provocărilor globale, Cartografierea costului non-Europei”) (2022-2032), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OECD (2015), *In It Together: Why less inequality benefits all* („Ne privește pe toți: de ce mai puțină inegalitate aduce beneficii tuturor”), Editura OCDE.

16.[7] Inegalitățile persistente atât în ceea ce privește accesul la educație, cât și rezultatele învățării la toate nivelurile riscă să creeze dezavantaje între generații, să slăbească coeziunea socială și să reducă potențialul economic pe termen lung al Europei prin limitarea oportunităților persoanelor de a participa pe deplin, în mod egal și semnificativ în societate și pe piața muncii. Politicile educaționale naționale țintite și transferurile sociale adecvate sunt esențiale pentru combaterea acestor inegalități.

17. În domeniul egalității de gen,

a) Deși s-au înregistrat unele progrese în ultimul deceniu, femeile continuă să se confrunte cu rate de remunerare și de ocupare a forței de muncă mai scăzute decât bărbații și rămân semnificativ subreprezentate în pozițiile de conducere și în procesul decizional, inclusiv în politică. Valorificarea potențialului tuturor femeilor – lucrătoare, antreprenoare și lidere – este imperativ pentru creșterea economică a UE. Egalitatea de gen în rolurile de conducere ale întreprinderilor este asociată cu o performanță mai bună a întreprinderii[8]. De asemenea, aceasta poate avea un impact benefic asupra rezilienței economiilor ca răspuns la schimbările structurale, cum ar fi tranziția verde și cea digitală.[9]

b) Îmbunătățirea substanțială a egalității de gen ar putea genera până la 10,5 milioane de locuri de muncă și ar putea crește rata de ocupare a forței de muncă în UE la 80 % până în 2050[10]. Pe lângă îndeplinirea imperativului de a promova egalitatea de gen ca drept fundamental, promovarea egalității de gen reprezintă o condiție prealabilă pentru creșterea durabilă, reziliența democratică și competitivitatea pe termen lung. Într-adevăr, o investiție cu randament ridicat, cu potențialul de a crește PIB-ul UE pe cap de locuitor cu până la 9,6 %, echivalentul a 3,15 mii de miliarde EUR până în 2050.

---

7 A se vedea Rezoluția Consiliului privind al doilea ciclu al cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării spațiului european al educației (2026-2030).

8 A se vedea, de exemplu, S&P Global. (2019). *Although Still Underrepresented, Women in C-suite are Driving Profitability* („Deși încă insuficient reprezentate, femeile de la nivelul superior de conducere stimulează profitabilitatea”).

9 Comisia Europeană (2022), *The Macro Economic Benefits of Gender Equality* („Beneficiile macroeconomice ale egalității de gen”), Anne Kingma și Anneleen Vandeplas, sinteza economică 071, martie 2022.

10 A se vedea pagina web a EIGE intitulată *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality* („Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană, Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați”).

c) Pentru a aborda diferențele și inegalitățile de gen persistente, în 2025, Comisia Europeană a adoptat Foaia de parcurs privind drepturile femeilor, precum și Declarația de principii însoțitoare pentru o societate bazată pe egalitatea de gen, susținută de toate statele membre. Strategia Comisiei privind egalitatea de gen 2026-2030 prezintă acțiuni de punere în aplicare a celor opt principii ale foii de parcurs.

d) Eliminarea diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă[11], programul de lucru[12], remunerarea[13] și pensiile[14], care necesită abordarea factorilor structurali, cum ar fi distribuția inegală a îngrijirii și a sprijinului neremunerate, stereotipurile de gen, segregarea ocupațională și violența bazată pe gen împotriva femeilor, este esențială pentru construirea unei economii mai echitabile, pentru asigurarea independenței economice și a autonomiei pe tot parcursul vieții pentru femei, pentru protejarea grupurilor expuse unui risc mai mare de sărăcie pe tot parcursul vieții și pentru eradicarea sărăciei. De exemplu, diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este deosebit de pronunțată pentru grupuri precum mamele (în special mamele singure), femeile care oferă îngrijire rudelor în vârstă, femeile cu responsabilități duble de îngrijire, femeile în vârstă, femeile migrante, femeile care se confruntă cu discriminarea etnică și rasială (inclusiv femeile rome[15]), femeile cu dizabilități și femeile din zonele rurale și din regiunile ultraperiferice. Diferența de pensii între femei și bărbați este influențată de întreruperile de carieră legate de responsabilitățile de îngrijire și de munca cu fracțiune de normă. Ca urmare a acestei diferențe, femeile de vârstă înaintată au pensii mai mici și se confruntă cu un risc mai ridicat de sărăcie decât bărbații.

---

11 În 2024, rata de ocupare a forței de muncă în UE pentru bărbații în vârstă de muncă a depășit-o pe cea a femeilor cu 10 puncte procentuale. A se vedea pagina web a Eurostat intitulată *Gender statistics - Statistics Explained - Eurostat* („Statistici de gen – Statistici explicate - Eurostat”).

12 OCDE, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential* („Egalitatea de gen și creșterea economică: progrese din trecut și potențialul pentru viitor”), Documentele de lucru ale OCDE în domeniul social, al ocupării forței de muncă și al migrației, nr. 304, 2024.

13 Diferența medie de remunerare între femei și bărbați în UE este de 11,1 %. A se vedea pagina web a Eurostat intitulată *Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat* („Statistici privind diferențele de remunerare între femei și bărbați – Statistici explicate Eurostat”) (2024).

14 Diferența medie de pensii între femei și bărbați în UE este de 24,5 %. A se vedea pagina web a Eurostat intitulată *Women's pension 25 % lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat* („Pensia femeilor cu 25 % mai mică decât cea a bărbaților în 2024 – Articole de știri – Eurostat”).

15 Recunoscând diversitatea existentă în rândul romilor, termenul „rom” este utilizat ca termen generic pentru a face referire la o serie de grupuri diferite de origine romă, ca de exemplu romi, sinti, kale, țigani, romanichels și băieși/rudari. Termenul desemnează și grupuri cum ar fi ascali, egipteni, grupuri din est (inclusiv dom, lom, rom și abdal), dar și populații nomade, inclusiv grupul etnic travellers, ienișii sau cei desemnați sub denumirea administrativă „gens du voyage”, precum și persoane care se identifică drept țigani, fără a nega caracteristicile specifice ale respectivelor grupuri.

e) Măsurile existente de reducere a diferențelor de gen includ măsuri de asigurare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, cum ar fi cele prezentate în Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată [(UE) 2019/1158], în Directiva privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă [(UE) 2022/2381] și în dispozițiile legale și politicile privind egalitatea de remunerare și condițiile de muncă, inclusiv în Directiva privind transparența salarială [(UE) 2023/970], precum și măsuri de prevenire și combatere a tuturor formelor de violență bazată pe gen împotriva femeilor, care rămâne un obstacol major în calea participării depline, egale și semnificative a femeilor pe piața muncii; printre măsurile existente de combatere a violenței se numără și cele prevăzute în Directiva (UE) 2024/1385 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.

f) Analiza Eurofound subliniază, de asemenea, că instrumentele de asigurare a transparenței salariale pot servi drept instrument strategic de stimulare a competitivității prin îmbunătățirea dobândirii și păstrării talentelor, prin creșterea performanței angajaților și prin facilitarea adoptării tehnologice și a dezvoltării forței de muncă.[16]

[16] A se vedea pagina web a Eurostat intitulată *Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound* („Bilanț: alte experiențe în ceea ce privește punerea în aplicare și eficacitatea transparenței salariale de gen | Eurofound”).

g) Eurofound a demonstrat că planificarea adecvată a timpului de lucru și o infrastructură socială de sprijin permit un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și o participare mai amplă pe piața muncii, beneficiile extinzându-se dincolo de lucrători la întreprinderi și la societate în general[17]. Astfel cum s-a subliniat în Strategia Comisiei privind egalitatea de gen, multe femei întâmpină dificultăți în a-și combina viața profesională cu cea privată, deoarece, comparativ cu bărbații, continuă să suporte o parte disproporționat de mare a muncii de îngrijire și a muncii casnice neremunerate. În acest context, crearea condițiilor pentru egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la piața muncii, inclusiv pentru toți îngrijitorii, implică luarea în considerare a diferitelor experiențe de viață legate de sarcină, maternitate, paternitate și filiație, precum și de îngrijirea persoanelor în vârstă și a altor persoane aflate în întreținere.

h) Femeile efectuează o parte disproporționat de mare a muncii de îngrijire și a muncii casnice neremunerate pe tot parcursul vieții, acesta fiind unul dintre principalele motive pentru care femeile lucrează cu fracțiune de normă sau sunt inactive din punct de vedere economic. Femeile sunt suprareprezentate și în profesiile din domeniul îngrijirii[18]. Se preconizează că cererea de servicii de îngrijire în UE va crește[19] din cauza unor factori precum schimbările demografice și presiunile de pe piața forței de muncă. Întrucât serviciile de îngrijire reprezintă o parte indispensabilă a infrastructurii sociale, investițiile în acest sector sunt esențiale pentru asigurarea competitivității, precum și a egalității de gen.

---

[17] Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* („Sondaj european cu privire la condițiile de muncă 2024: raport general”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

[18] Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* („Progrese către o societate a serviciilor de îngrijire: eliminarea disparității de gen în ceea ce privește repartizarea responsabilităților de îngrijire”), aprilie 2025.

[19] Eurofound (2025), *Unpaid care in the EU* („Îngrijirea neremunerată în UE”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

i) Pe lângă îmbunătățirea rezultatelor pentru copii și alte persoane care au nevoie de îngrijire, disponibilitatea unor servicii de ECEC abordabile ca preț, accesibile și de calitate, precum și a unor servicii de îngrijire și de sprijin pe termen lung de calitate are, de asemenea, un puternic impact pozitiv asupra situației ocupării forței de muncă în rândul părinților și al îngrijitorilor, în special al femeilor. Politicile privind concediul de îngrijire și alte măsuri de conciliere a vieții profesionale cu viața de familie și cu viața privată, inclusiv măsurile de promovare a împărțirii egale a muncii de îngrijire și a muncii casnice neremunerate între femei și bărbați, sunt, de asemenea, esențiale, deoarece contribuie la coeziunea socială, la creșterea demografică durabilă, la reziliența pieței forței de muncă și la competitivitatea pe termen lung a Uniunii Europene.

j) Diferența de investiții între femei și bărbați[20], care se datorează barierelor structurale, comportamentale și instituționale, afectează negativ oportunitățile de antreprenoriat și de conducere ale femeilor, sufocând potențialul de inovare al Europei. Cercetările au arătat că start-upurile conduse de femei au mai mult succes și sunt mai reziliente din punct de vedere economic și că o pondere mai mare a start-upurilor conduse de femei ar fi favorabilă inovării.[21] Cu toate acestea, în prezent, distribuția capitalului de risc este extrem de inegală: din fiecare 100 EUR investiți, echipele conduse de femei primesc mai puțin de 3 EUR. Abordarea diferenței de investiții între femei și bărbați necesită combaterea prejudecăților de gen în procesul decizional financiar și îmbunătățirea accesului femeilor la rețelele de afaceri și la investitori.

---

[20] Comisia Europeană, *The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds* („Diferența de investiții între femei și bărbați care afectează atât întreprinderile conduse de femei, cât și fondurile de investiții conduse de femei”), octombrie 2025.

[21] Banca Europeană de Investiții, *Support for women entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense* („Sprijin pentru femeile antreprenoare: dovezi din sondajul privind motivele pentru care acest lucru are sens”).
https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k) Progresul rapid al tehnologiei digitale și al IA are implicații profunde pentru viitorul muncii. Acesta are un potențial pozitiv și poate fi utilizat în mod activ pentru a promova egalitatea de gen în toate domeniile și pentru a elimina decalajele sistemice. Concretizarea acestui potențial necesită, de asemenea, promovarea participării femeilor la dezvoltarea și implementarea IA, permițându-li-se astfel să modeleze în mod activ această tehnologie și să contribuie la inovare și la competitivitatea Uniunii. Cu toate acestea, este important ca instrumente precum recrutarea și gestionarea lucrătorilor bazate pe IA să fie de încredere și concepute, implementate și monitorizate într-un mod care ia în considerare dimensiunea de gen și este centrat pe factorul uman. Acest lucru ar implica o abordare bazată pe siguranță din faza de proiectare, o supraveghere umană eficace, o perspectivă a drepturilor omului, integrarea perspectivei de gen, evaluarea periodică a prejudecăților, dezvoltarea de sisteme nediscriminatorii de IA și utilizarea gestionată a unor date de înaltă calitate și reprezentative. Fără garanții adecvate, tehnologia digitală și instrumentele de IA pot fi în detrimentul egalității și pot amplifica prejudecățile și discriminarea din diferite motive, pot perpetua stereotipurile de gen existente, inegalitățile de gen și decalajele digitale și pot consolida prejudecățile de gen și alte prejudecăți intersecționale. Este important ca utilizatorii să aibă nu numai competențe tehnice, ci și formare în combaterea discriminării. Asigurarea luării în considerare a dimensiunii de gen în cadrul tranziției digitale este esențială pentru ca Europa să evite reproducerea inegalităților existente în sectoarele emergente și să extindă rezerva de talente necesară pentru competitivitatea bazată pe inovare.

l) După cum a remarcat Consiliul în concluziile sale privind prevenirea și combaterea violenței cibernetice împotriva fetelor, este important să fie protejate femeile și fetele în mediul online, inclusiv împotriva violenței facilitate de IA. Violența cibernetică împotriva fetelor și femeilor are consecințe sociale, politice și economice semnificative, amenințând democrația și competitivitatea.

m) În plus, având în vedere segregarea ocupațională de gen, orizontală și verticală, persistentă de pe piața forței de muncă din UE, este probabil ca schimbările tehnologice să producă efecte diferite pentru femei și bărbați. De exemplu, deși intensificarea muncii de la distanță facilitate de digitalizare poate oferi femeilor o mai mare flexibilitate, aceasta poate consolida totodată stereotipurile de gen și modelele inegale de partajare a muncii de îngrijire și a muncii casnice. Fără măsuri specifice de combatere a stereotipurilor de gen și de asigurare a accesului egal la educație și la locuri de muncă în domeniile STIM[22] și la competențele digitale și în materie de IA, sprijinite de educație și de oportunități de recalificare și perfecționare pe tot parcursul vieții, precum fără măsuri de îmbunătățire a păstrării femeilor în STIM și a evoluției lor în carieră, există riscul ca disparitățile sectoriale și decalajul digital de gen să se adâncească. Potrivit Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), eliminarea disparității de gen în domeniile STIM ar contribui la o creștere a PIB-ului echivalentă cu 820 de miliarde EUR și ar genera până la 1 200 000 de locuri de muncă până în 2050.[23] De asemenea, este esențial ca accesul egal la domeniile HEAL[24] să fie asigurat și ca mai mulți bărbați să fie încurajați să aleagă cariere în acest sector și în alte ocupații de îngrijire. O abordare a competențelor care ia în considerare dimensiunea de gen, precum și politicile STIM și HEAL poate sprijini atât egalitatea, cât și competitivitatea prin reducerea segregării, prin îmbunătățirea corelării dintre competențe și nevoile pieței forței de muncă și prin sporirea incluziunii și a durabilității sectoarelor emergente.

---

22 Științe, tehnologie, inginerie și matematică.

23 *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality*(„Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană, Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați”).

24 Sănătate, educație, administrație, alfabetizare.

18. În domeniul egalității pentru persoanele LGBTIQ+[25],

a) Cel de al treilea sondaj al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) a constat că „în prezent, în UE, multe dintre persoanele cu orientare sexuală, cum ar fi persoanele lesbiene, gay, bisexuale, asexuale sau pansexuale și/sau cu o anumită identitate de gen, femeile și bărbații transgen, persoanele nonbinare și de gen variabil, precum și persoanele intersexuale cu caracteristici sexuale diverse sau cu o exprimare de gen diferită se confruntă cu discriminare, hărțuire și violență sau izolare și excludere din cauza identității lor”. Mai mult, conform FRA, 19 % dintre respondenți au fost victime ale discriminării în domeniul ocupării forței de muncă (în căutarea unui loc de muncă sau la locul de muncă). Această cifră se dublează în cazul femeilor transgen (43 %) și al bărbaților transgen (35 %). Sondajul arată de asemenea discriminarea din domenii precum educația, îngrijirile de sănătate, locuințele și viața socială.

b) Strategia Comisiei privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ+ 2026-2030 subliniază că „capacitarea persoanelor LGBTIQ+ [...] stimulează spiritul antreprenorial, inovarea și creșterea economică durabilă. De exemplu, orașele care primesc și sunt favorabile incluziunii persoanelor LGBTIQ+ au «ecosisteme de inovare» mai puternice, concentrări mai mari de competențe și talente, niveluri mai ridicate de antreprenoriat și o mai bună calitate a vieții.”

---

[25] În prezentul text, se folosesc acronimele LGBTI, LGBTIQ și LGBTIQ+, în funcție de terminologia utilizată în documentul, inițiativa sau domeniul de politică specifice la care se face trimitere. Potrivit Strategiei Comisiei privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ+ 2026-2030, persoanele „LGBTIQ +” sunt persoane:
• care sunt atrase de alte persoane de același sex (persoane lesbiene, gay) sau de persoane de ambele sexe (persoane bisexuale);
• a căror identitate și/sau exprimare de gen nu corespunde sexului care le-a fost atribuit la naștere (persoane transgen, nonbinare);
• care se nasc cu caracteristici sexuale ce nu corespund definiției tipice a sexului masculin sau feminin (persoane intersexuale);
• a căror identitate nu se încadrează într-o clasificare binară a sexualității și/sau a genului (persoane queer);
• care se identifică cu alte orientări sexuale sau identități de gen care nu sunt reflectate în mod specific de acronimul LGBTIQ („+”).

c) Analiza OCDE[26] arată că incluziunea juridică a persoanelor LGBTI este asociată în mod pozitiv cu dezvoltarea economică și că țările care au introdus cele mai multe măsuri de protecție juridică pentru persoanele LGBTI beneficiază de un PIB mai bun pe cap de locuitor.

d) Un studiu al Băncii Mondiale privind costul economic al stigmatizării și excluderii persoanelor LGBT[27] a constatat că discriminarea împotriva acestui grup duce la scăderea productivității muncii și a producției, la investiții ineficiente în capitalul uman din cauza rentabilității mai scăzute a educației și a discriminării în mediile educaționale, la pierderi de producție ca urmare a disparităților în materie de sănătate legate de excluziune și la costuri pentru serviciile sociale și de sănătate care rezultă din necesitatea de a aborda efectele excluziunii.

19. În domeniul dizabilităților,

a) Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap (CNUDPH), la care sunt părți toate statele membre și UE, angajează părțile să ia toate măsurile eficace și necesare pentru a promova, a proteja și a asigura exercitarea deplină și în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale de către persoanele cu dizabilități prin măsuri și servicii de sprijin adecvate. Pe lângă măsurile de combatere a discriminării, aceasta include asigurarea autodeterminării persoanelor cu dizabilități, precum și a accesibilității și a adaptărilor rezonabile în toate domeniile vieții, pe baza principiului proiectării universale, inclusiv în domeniul ocupării forței de muncă, al educației, al vieții independente, al formării și al accesului la bunuri și servicii, precum și al furnizării acestora.

---

26 *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD* („Speranțe greu de împlinit? Calea către incluziunea persoanelor LGBTI”).

27 *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people : a case study of India* („Costul economic al stigmatizării și al excluderii persoanelor LGBT: un studiu de caz privind India”).

b) În 2024, doar 51,8 % dintre persoanele cu dizabilități aveau un loc de muncă, în comparație cu 71,8 % dintre persoanele fără dizabilități.[28] Pentru a permite persoanelor cu dizabilități să facă alegeri în materie de ocupare a forței de muncă în condiții de egalitate cu ceilalți, este necesar să se elimine barierele din calea participării pe piața muncii. Printre barierele care au un impact negativ asupra diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități se numără concepțiile greșite despre costurile pe care le implică un mediu de lucru adaptat și amenajările rezonabile. Lacunele în materie de educație și formare incluzive și accesibile (inclusiv perfecționare și recalificare), de recrutare, de ocupare a forței de muncă și de evoluție în carieră constituie, de asemenea, obstacole majore în calea participării pe piața muncii. În plus, femeile cu dizabilități nu numai că sunt mai puțin susceptibile să participe la forța de muncă[29], ci sunt, de asemenea, reprezentate în mod disproporționat în locurile de muncă cu fracțiune de normă[30], ceea ce adesea nu este o alegere, și are un efect negativ asupra independenței lor economice. Femeile cu dizabilități se pot confrunta cu un risc crescut de violență, care, la rândul său, le afectează în mod negativ autonomia financiară și independența economică.

c) Măsurile de punere în aplicare, cum ar fi cele prevăzute în pachetul recent consolidat al Comisiei privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități, pot asigura accesul egal la locuri de muncă de înaltă calitate și durabile pe piața deschisă a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități, sprijinind astfel autonomia economică și incluziunea socială a acestora și permițând în același timp angajatorilor și economiilor să beneficieze de o rezervă de talente mai largă și mai diversificată.

---

[28] A se vedea pagina web a Eurotstat intitulată *Employment gaps for women & people with disabilities – News articles – Eurostat* („Diferențe în materie de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor și al persoanelor cu dizabilități – Articole de știri – Eurostat”).

[29] Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, *Indicele egalității de gen*.

[30] Eurofound (2023). *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* („Piețe ale muncii în schimbare: modalități de prevenire a neconcordanței dintre competențe și locuri de muncă în perioadele de tranziție”) – Notă de informare, Eurofound, Dublin.

d) Strategia Comisiei privind drepturile persoanelor cu handicap 2021-2030 și Comunicarea privind consolidarea acestei strategii până în 2030 urmăresc să contribuie la punerea în aplicare a CNUDPH. Strategia subliniază necesitatea unui acces egal la locuri de muncă de calitate, la educație, la o viață independentă, la bunuri și servicii, precum și la viața culturală, sport, călătorii și activități recreative. Asigurarea și îmbunătățirea accesibilității educației la toate nivelurile, inclusiv a învățământului superior și a educației și formării profesionale, prin politici incluzive, formarea personalului, servicii de sprijin solide[31] și intervenții adaptate, completate de un antreprenoriat social sprijinit și de programe specifice de tranziție către piața muncii, pot contribui la deblocarea întregului potențial al persoanelor cu dizabilități și la promovarea participării lor egale pe piața muncii.

e) Tehnologiile asistive la prețuri accesibile, inclusiv IA incluzivă și de încredere, pot spori independența, spori comunicarea, îmbunătăți accesibilitatea și promova egalitatea de șanse pentru participarea în societate, inclusiv în ceea ce privește educația, ocuparea forței de muncă și viața comunității. Asigurarea faptului că instrumentele tehnologice și mediul digital în ansamblu sunt accesibile, abordabile ca preț și incluzive este esențială pentru promovarea egalității de șanse în dezvoltarea competențelor digitale, recalificare și perfecționare. Este important să se recunoască riscul impacturilor discriminatorii ale IA, inclusiv din cauza judecăților părtinitoare din datele de antrenare, și să se asigure că drepturile persoanelor cu dizabilități sunt apărate și promovate în dezvoltarea și utilizarea IA.

f) Exercitarea drepturilor persoanelor cu dizabilități permite participarea lor deplină în societate și sprijină contribuția acestora la economiile lor locale, de exemplu prin tranziția către o viață independentă și un proces decizional bazat pe drepturi.

---

[31] Comisia Europeană, *Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment* („Cercetare privind inegalitățile și dizabilitățile în UE – Către un acces echitabil și egal la sănătate, educație și ocuparea forței de muncă”), octombrie 2025.

20. În domeniul combaterii rasismului,

a) Conform rezultatelor cercetărilor desfășurate de FRA, persistența rasismului afectează în mod negativ toate aspectele vieții[32] și are consecințe sociale și economice semnificative pentru persoanele și grupurile expuse discriminării pe criterii de rasă sau origine etnică. Activitatea FRA evidențiază acest lucru, prin intermediul sondajelor și rapoartelor sale privind, printre altele, persoanele de origine africană, musulmanii, evreii, romii, persoanele care aparțin altor minorități etnice sau rasiale și persoanele care provin dintr-un context de migrație. De exemplu, este mai probabil ca persoanele de origine africană să aibă contracte temporare și să lucreze în ocupații elementare. Rata supracalificării[33] este mai mare pentru persoanele de origine africană decât pentru populația generală (46 % față de 22 %). Musulmanii, dintre care unii au strămoși în Orientul Mijlociu sau Africa, se confruntă adesea cu discriminare atunci când caută un loc de muncă (39 %) sau la locul de muncă (35 %). În plus, doi din cinci musulmani (41 %) sunt supracalificați pentru locul lor de muncă, comparativ cu 22 % dintre persoane în general. Discriminarea rasială afectează în mod disproporționat femeile și fetele, care se confruntă cu bariere combinate de gen și rasializare, inclusiv în ceea ce privește educația, ocuparea forței de muncă și accesul la servicii.

b) Strategia UE de combatere a rasismului pentru perioada 2026-2030 elaborată de Comisie recunoaște combaterea rasismului structural ca fiind o investiție strategică în competitivitatea Uniunii. Un studiu al OCDE din 2025 estimează că discriminarea rasială costă UE până la 12,7 miliarde EUR anual ca PIB pierdut. Impactul socioeconomic al discriminării rasiale include accesul redus la locuri de muncă, dificultăți financiare și expunerea disproporționat de mare la discriminare, ceea ce duce la niveluri mai scăzute de securitate economică pentru persoanele afectate.

---

[32] A se vedea pagina web a FRA intitulată *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights*, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights* („Musulmanii din Europa se confruntă cu un nivel tot mai ridicat de rasism și discriminare | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene”) („Ce înseamnă să fii o persoană de culoare în UE – Experiențe ale persoanelor de origine africană | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene”) („Monitorizarea și înregistrarea antisemitismului în UE – Situația actuală și căi de urmat | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene”).

[33] Proporția persoanelor care au urmat o formă de învățământ terțiar angajate în profesii cu un nivel scăzut sau mediu de calificare.

c) Elevii care aparțin minorităților rasiale sau etnice se confruntă adesea cu rasism care împiedică succesul educațional și capacitatea lor de a-și valorifica potențialul. Obstacolele persistă pe piața forței de muncă, unde solicitanții de locuri de muncă se confruntă atât cu obstacole generate de om, cât și cu obstacole facilitate de tehnologie în procesul de recrutare, de exemplu din cauza faptului că numele lor sunt percepute ca fiind străine, poartă îmbrăcăminte religioasă sau sunt persoane de culoare. Angajații care aparțin minorităților etnice se confruntă, de asemenea, cu obstacole mai mari în calea evoluției în carieră și cu un acces redus la rețele influente.

21. În domeniul incluziunii romilor,

a) Romii continuă să se confrunte cu niveluri de defavorizare economică și excluziune socială mult mai ridicate decât populația generală. De exemplu, persoanele percepute ca fiind de etnie romă sau identificate ca fiind de etnie romă pe baza numelor lor se confruntă cu obstacole atunci când caută un loc de muncă. În plus, 36 % dintre romi au raportat că s-au confruntat cu discriminare atunci când și-au căutat un loc de muncă. Sondajul FRA privind romii 2024[34] arăta că doar 54 % dintre romii cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani aveau un loc de muncă remunerat, ceea ce a fost semnificativ mai mic decât rata pentru populația generală a UE (74 %). În plus, doar 38 % dintre femeile de etnie romă aveau un loc de muncă remunerat, față de 69 % dintre bărbații de etnie romă.

b) Printre barierele care împiedică accesul la piața forței de muncă se numără atitudinile antirome, o formă predominantă de rasism recunoscută ca fiind una dintre cauzele profunde ale discriminării și ale excluderii romilor, care generează discriminare în procesele de angajare și la locul de muncă, niveluri scăzute de educație și de competențe de bază și lipsa accesului la programe publice adaptate și la sprijin.

---

[34] Sondajul a vizat 10 state membre ale UE (Bulgaria, Cehia, Franța, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Portugalia, România și Spania) și trei țări în curs de aderare (Albania, Macedonia de Nord și Serbia). *Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights* („Sondajul privind romii 2024 | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene”).

c) Cadrul strategic al UE privind romii invită statele membre să reducă la jumătate diferența în ceea ce privește rata tinerilor NEET[35] pentru această comunitate, cu obiectivul de a reduce numărul tinerilor romi NEET sub 33 % și ca cel puțin 45 % dintre femeile rome să aibă un loc de muncă remunerat până în 2030. Deși rata globală s-a îmbunătățit de la 62 % în 2016 la 47 % în 2024, persistă o disparitate de gen gravă: 61 % dintre femeile tinere de etnie romă sunt NEET, față de 33 % dintre bărbații tineri de etnie romă. Ar putea fi necesare politici specifice pentru a aborda factorii determinanți de gen ai numărului fetelor rome NEET, care sunt legați de discriminare, sărăcie și normele de gen.

d) Sondajul FRA privind romii 2024 arată că doar 32 % dintre romii cu vârste cuprinse între 20 și 24 de ani au absolvit cel puțin învățământul secundar superior, ceea ce a fost semnificativ mai mic decât rata pentru populația generală a UE (84 %). Sondajul arată, de asemenea, că romii se confruntă din ce în ce mai mult cu diverse forme de discriminare în interacțiunile cu instituțiile de învățământ. Reducerea acestei discriminări, precum și a inegalităților în materie de educație în general și promovarea accesului egal la învățământul superior și la educația și formarea profesională sunt esențiale pentru îmbunătățirea accesului tinerilor romi la locuri de muncă calificate și ca modalitate de consolidare a bazei de competențe a Europei. Încurajarea tinerilor romi să rămână în sistemul de învățământ dincolo de școlarizarea obligatorie înseamnă promovarea unui climat de încredere și cooperare cu elevii romi și cu familiile acestora încă din primele etape ale educației. Cadrul strategic al UE privind romii vizează creșterea accesului romilor la educație, reducerea decalajului dintre romi și populația generală în ceea ce privește ratele de absolvire a învățământului secundar superior cu cel puțin o treime și creșterea la 50 % până în 2030 a ponderii tinerilor romi care au absolvit cel puțin învățământul secundar superior.

---

[35] Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare.

22. În domeniul combaterii discriminării pe motive de vârstă și a vârstismului,

a) Schimbările demografice din întreaga Uniune necesită utilizarea deplină a capitalului uman în toate grupele de vârstă pentru a susține creșterea economică și competitivitatea. Deși diversitatea de vârstă este o componentă inerentă a unei piețe a forței de muncă reziliente, discriminarea sistemică pe motive de vârstă acționează ca o barieră în calea productivității și a inovării, precum și ca una dintre principalele cauze ale inactivității premature pe piața forței de muncă în rândul cetățenilor în vârstă. Directiva 2000/78/CE a Consiliului este esențială pentru a se asigura că accesul la încadrarea în muncă, la formarea profesională și la evoluția în carieră se bazează mai degrabă pe competențe obiective decât pe vârsta cronologică. Vârstismul se poate intersecta cu stereotipurile de gen și cu alte forme de discriminare, creând bariere specifice complexe în ceea ce privește recrutarea, evoluția în carieră și păstrarea angajaților pe tot parcursul vieții.

b) În concordanță cu cerințele de proporționalitate prevăzute la articolul 6 alineatul (1) din Directiva 2000/78/CE a Consiliului, orice diferență de tratament pe motive de vârstă trebuie să fie justificată în mod obiectiv și rezonabil prin obiective legitime în materie de ocuparea forței de muncă sau de piața muncii. Dincolo de dreptul fundamental la egalitatea de tratament, promovarea unor medii neutre din punctul de vedere al vârstei reprezintă o strategie economică cu randament ridicat. Prin eliminarea atitudinilor părtinitoare legate de vârstă din procesele de recrutare și de păstrare a angajaților și din evoluția în carieră și prin promovarea accesului la oportunități de învățare pe tot parcursul vieții, de recalificare și de perfecționare, UE poate optimiza participarea pe piața forței de muncă, poate spori stabilitatea instituțională și poate asigura reziliența economică pe termen lung necesară pentru a sprijini o piață unică competitivă și cu un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă.

c) Participarea persoanelor în vârstă pe piața muncii poate fi susținută și mai mult prin măsuri de gestionare a vârstei la locul de muncă, inclusiv prin formule flexibile de lucru, măsuri privind sănătatea și starea de bine în muncă, adaptarea la locul de muncă, programe de mentorat și transferul de cunoștințe între generații.

d) Pe lângă luarea de măsuri pe piața forței de muncă, este important să se combată discriminarea pe criterii de vârstă și vârstismul în toate celelalte domenii ale vieții, asigurându-se că persoanele în vârstă au posibilitatea de a participa pe deplin și de a contribui la societate și la economie prin activități economice extinse, printr-o participare socială sporită, prin voluntariat și prin învățarea intergeneracională. Îmbătrânirea populației are un impact și dincolo de piața muncii, cu consecințe precum creșterea cererii de servicii sociale și de sănătate accesibile și la prețuri rezonabile, menite să sprijine o viață independentă. Diferitele grupuri se confruntă cu aceste probleme în mod diferit. De exemplu, femeile trăiesc în general mai mult decât bărbații și, prin urmare, este mai probabil să se confrunte cu probleme de sănătate legate de bătrânețe. Din acest motiv, femeile au nevoi crescute de îngrijire pe termen lung în etapele mai târzii ale vieții.

AVÂND ÎN VEDERE CĂ

23. Combaterea inegalităților, inclusiv a problemelor descrise mai sus, poate avea un impact real și semnificativ asupra Uniunii și asupra vieții și stării de bine a cetățenilor săi, stimulând în același timp competitivitatea Uniunii, favorizând o creștere economică durabilă, menținând modelul social european și punând în practică valorile Uniunii.

24. Prezentele concluzii se bazează pe activitatea anterioară și pe angajamentele politice exprimate de Consiliu, de Comisie și de Parlamentul European, precum și de părțile interesate relevante în acest domeniu, inclusiv pe documentele enumerate în anexă.

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE INVITĂ STATELE MEMBRE ca, în conformitate cu competențele lor și respectând rolul și autonomia partenerilor sociali:

25. Să combată stereotipurile de gen și segregarea pe criterii de gen în toate sectoarele societății și ale economiei, în vederea promovării egalității de gen, a coeziunii sociale și a creșterii economice, inclusiv prin măsuri care să consolideze capacitatea tuturor femeilor și fetelor de a participa pe deplin, în condiții de egalitate și în mod semnificativ la educație, formare, ocuparea forței de muncă, activități culturale, politică și viața publică.

26. Să continue să își pună în aplicare strategiile sau planurile de acțiune naționale care promovează egalitatea și nediscriminarea.

27. Să sprijine măsurile de promovare a antreprenoriatului feminin, a deținerii în proprietate de întreprinderi de către femei și a accesului egal al femeilor la resurse financiare, inclusiv prin programe specializate de mentorat și de învățare reciprocă. Să promoveze egalitatea de gen în ceea ce privește accesul la finanțare și la oportunități economice, punând un accent deosebit pe sectoarele cu creștere puternică, cum ar fi domeniile STIM, IA și tehnologiile digitale și verzi, precum și agricultura durabilă și antreprenoriatul rural, inclusiv prin măsuri de eliminare a prejudecăților de gen din deciziile de investiții și prin măsuri de sprijinire a start-upurilor conduse de femei. Să încurajeze parteneriatele cu instituțiile financiare, precum băncile și fondurile de investiții, și să sprijine formarea personalului acestora cu privire la prejudecățile de gen și la discriminare.

28. Să consolideze politicile de eliminare a decalajului digital de gen prin promovarea antreprenoriatului și a poziției de lider în domeniul digital și să combată cauzele profunde ale acestui decalaj.

29. Să consolideze politicile de eliminare a diferenței de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, să reducă segregarea ocupațională de gen, orizontală și verticală, și să prevină formele de muncă cu fracțiune de normă involuntară, precum și să ia măsuri pentru a elimina stereotipurile de gen în educație, formare și ocuparea forței de muncă, inclusiv în culturile organizaționale de la locul de muncă. Să sprijine măsurile de promovare a unei avansări egale în carieră și a unei reprezentări egale în posturile de răspundere, inclusiv în consiliile de administrație ale întreprinderilor. Să sprijine serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă și organizațiile societății civile în eforturile lor de a îmbunătăți accesul egal al femeilor la piața muncii.

30. Să ia măsuri, în cazurile în care este necesar și în conformitate cu circumstanțele naționale, pentru a identifica și a elimina factorii financiari care descurajează găsirea sau păstrarea unui loc de muncă, factori care rezultă din obstacole structurale, inclusiv din modul în care sunt concepte sistemele de prestații sociale, în special pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei[36] și pentru părinții unici susținători ai familiei monoparentale.

31. Să sprijine măsurile de prevenire și de combatere a discriminării pe criterii de gen în viața profesională, inclusiv a discriminării legate de sarcină și de munca de îngrijire și de sprijin neremunerată.

32. Să consolideze politicile de eliminare a diferenței de remunerare și a diferenței de pensii între bărbați și femei și să asigure aplicarea principiului remunerației egale pentru muncă de valoare egală, inclusiv prin identificarea cauzelor primare ale acestor diferențe, cum ar fi subevaluarea sistemică a muncii în sectoarele și în ocupațiile în care femeile sunt suprareprezentate, și prin remedierea acestor cauze prin măsuri direcționate menite să protejeze autonomia financiară și independența economică a femeilor pe tot parcursul vieții.

---

[36] A doua persoană care contribuie la venitul familiei este o persoană angajată care câștigă mai puțin decât partenerul său.

33. Să consolideze economia îngrijirii, inclusiv prin asigurarea unui salariu echitabil și a unor condiții bune de muncă în sectorul serviciilor de îngrijire, precum și a unor formule flexibile de lucru. Să promoveze împărțirea egală a responsabilităților de îngrijire și de sprijin între femei și bărbați prin măsuri conforme cu legislația aplicabilă a Uniunii și cu sistemele naționale, inclusiv, acolo unde este cazul, prin prevederea unor concedii de maternitate, de paternitate și/sau pentru creșterea copilului rezervate și netransferabile și prin încurajarea bărbaților și a taților să își asume responsabilități de îngrijire și de sprijin. Să sprijine accesul la servicii și infrastructuri de educație și îngrijire timpurie (ECEC)[37], precum și la servicii de îngrijire și sprijin pe termen lung care să fie disponibile, accesibile, la prețuri rezonabile și de înaltă calitate.

34. Să ia măsuri adecvate pentru a sprijini organizațiile și întreprinderile în eforturile lor de a pune în aplicare măsuri de asigurare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și de a adopta politici la locul de muncă favorabile familiei pentru toți îngrijitorii, adoptând în același timp o perspectivă pe tot parcursul vieții și acordând o atenție deosebită maternității, paternității, calității de părinte și celor care au nevoie de îngrijire pentru persoanele în vârstă și alte persoane aflate în întreținere.

35. Să încurajeze opțiunile educaționale și de carieră lipsite de prejudecăți de gen și stereotipuri de gen, în special în vederea sporirii participării femeilor și a fetelor în STIM, precum și a atragerii unui număr mai mare de bărbați și băieți în sectoarele de îngrijire și sprijin și în ocupațiile legate de HEAL. Să investească în educație și formare pentru a stimula alfabetizarea și competențele financiare și digitale pe tot parcursul vieții, în special în rândul femeilor și al fetelor, și pentru a încuraja interesul, încrederea și competențele în STIM și antreprenoriat de la o vârstă fragedă, inclusiv prin abordări STIAM[38] incluzive și interdisciplinare care să conecteze știința și tehnologia cu artele, sectorul designului și științele umaniste, precum și cu provocările societale. Să promoveze accesul egal la oportunități incluzive de perfecționare și recalificare legate de tranziția verde și cea digitală, în special în cazul grupurilor subreprezentate și marginalizate.

---

[37] Inclusiv în conformitate cu obiectivele de la Barcelona pentru 2030.
[38] Științe, tehnologie, inginerie, arte și matematică.

36. După caz, în conformitate cu sistemele naționale de colectare a datelor și respectând principiul autoidentificării, garanțiile aplicabile și normele privind protecția datelor și viața privată, să îmbunătățească colectarea, analiza și utilizarea datelor defalcate privind egalitatea, precum și a datelor privind piața forței de muncă la nivel național, regional și local, inclusiv, acolo unde este cazul, dintr-o perspectivă intersecțională. Să continue eforturile de asigurare a faptului că datele colectate și utilizate, din diferite surse de date, sunt cât mai exacte, cuprinzătoare, comparabile și accesibile posibil, prin sensibilizarea cu privire la sursele existente de date privind egalitatea, inclusiv datele administrative, și prin utilizarea acestora, precum și prin analizarea domeniilor în care există deficiențe, în conformitate cu nevoile naționale.

37. Să sprijine cercetarea și colectarea de date privind egalitatea și care iau în considerare dimensiunea de gen, în vederea identificării și prevenirii rezultatelor discriminatorii în proiectarea, dezvoltarea, implementarea și utilizarea algoritmilor și a sistemelor de IA, inclusiv în management.

38. Să promoveze adoptarea unei IA centrate pe factorul uman, accesibile și de încredere, asigurând în același timp garanții adecvate, transparență și supraveghere umană, precum și un nivel ridicat de protecție a sănătății, a siguranței și a drepturilor fundamentale, astfel cum sunt consacrate în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, inclusiv în domeniul muncii și în ceea ce privește accesul la serviciile publice esențiale și posibilitatea de a beneficia de acestea, în conformitate cu Regulamentul UE privind IA.

39. Să promoveze punerea în aplicare efectivă a legislației privind nediscriminarea și egalitatea de gen, inclusiv prin sancțiuni și căi de atac adecvate, pentru a preveni discriminarea, a trata consecințele acesteia și a genera beneficii economice.

40. Să îndemne autoritățile naționale, regionale și locale să integreze incluziunea și nediscriminarea în strategiile lor de atragere a întreprinderilor și a talentelor, pentru a consolida atât ecosistemele locale de inovare, cât și egalitatea, promovând totodată coeziunea teritorială, în special în regiunile îndepărtate.

41. Să sporească participarea pe piața muncii a persoanelor provenite dintr-un context de migrație, inclusiv prin mijloace precum oferirea de orientare profesională și mentorat, îmbunătățirea recunoașterii calificărilor și a competențelor dobândite în afara UE și sprijinirea rolului angajatorilor în integrarea economică a resortisanților străini.

42. Să continue eforturile în temeiul Cadrului strategic al UE privind romii, pentru a reduce la jumătate numărul tinerilor NEET și diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă între femeile și bărbații romi până în 2030, inclusiv prin luarea de măsuri de îmbunătățire a incluziunii sociale, precum și a accesului la educație și la oportunități de angajare pentru femeile și tinerii romi, de exemplu prin politici active adaptate în domeniul pieței muncii, în conformitate cu Recomandarea Consiliului privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor.

43. Să continue să pună în aplicare Garanția pentru tineret, asigurându-se că toți tinerii cu vârsta sub 30 de ani beneficiază de o ofertă de angajare de bună calitate, de continuarea educației, de intrarea în ucenicie sau de efectuarea unui stagiu în termen de patru luni de la terminarea educației formale sau de la intrarea în șomaj, acordând o atenție deosebită tinerilor cu un nivel scăzut de educație, tinerilor proveniți dintr-un context de migrație sau aparținând unor minorități, tinerilor romi, tinerilor care se confruntă cu excluziunea socială și tinerilor cu dizabilități.

44. Să sporească participarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități, în special a femeilor cu dizabilități, inclusiv prin promovarea unor locuri de muncă și a unor spații publice accesibile, prin acordarea de sprijin în ceea ce privește angajarea și prin facilitarea evoluției în carieră printr-o educație accesibilă și incluzivă și prin furnizarea de adaptări rezonabile, facilitând și sprijinind astfel și tranziția de la medii protejate la piața deschisă a muncii. Să sprijine măsurile de promovare a antreprenoriatului în rândul persoanelor cu dizabilități.

45. Să sporească incluziunea economică și socială a persoanelor în vârstă prin sprijinirea participării acestora în societate și pe piața forței de muncă și prin integrarea aspectelor legate de vârstă, precum și prin servicii de sănătate și de asistență socială accesibile și la prețuri rezonabile. Să ia măsuri pentru a asigura oportunități de învățare accesibile și la prețuri abordabile, alături de oportunități de participare culturală, civică și de petrecere a timpului liber, permițând astfel persoanelor în vârstă să își dezvolte și să își utilizeze competențele, precum și să își mențină autonomia în calitate de contribuitori activi la societate.

46. Să continue schimbul de bune practici între statele membre pentru promovarea rezilienței economice prin stimularea incluziunii și a echității pe piața muncii, recunoscând că aceasta este o investiție strategică pe termen lung în viitorul Europei.

47. Să intensifice eforturile de asigurare a accesului egal efectiv la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții incluzive și de calitate pentru toți.

48. Să promoveze elaborarea unor module de studiu axate pe egalitate, diversitate și incluziune în cadrul programelor de studii de afaceri și economice la diferite niveluri de învățământ, inclusiv în vederea consolidării capacității întreprinderilor și a altor organizații din sectorul privat în aceste domenii.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ ȘI STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și respectând rolul și autonomia partenerilor sociali:

49. Să ia măsuri, în concordanță cu valorile consacrate la articolul 2 din TUE și având în vedere articolul 19 din TFUE și articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, pentru a asigura punerea în aplicare eficace și coerentă a acquis-ului Uniunii în domeniile ocupării forței de muncă, egalității, egalității de gen și dizabilităților.

50. Să ia măsuri pentru a asigura protecția împotriva tuturor formelor de discriminare și în toate sferele societății, cu scopul de a apăra drepturile omului și libertățile fundamentale și de a reduce obstacolele din calea participării.

51. Să sprijine punerea în aplicare a acțiunilor și inițiativelor prevăzute în pachetul privind ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu handicap pentru a promova ocuparea forței de muncă în rândul acestora și pentru a combate stereotipurile.

52. Să promoveze incluziunea și egalitatea, inclusiv egalitatea de gen, în toate politicile antreprenoriale din toate sectoarele, inclusiv prin încurajarea programelor de mentorat incluzive și prin sprijinirea antreprenoriatului social, și să ia în considerare finanțarea direcționată destinată antreprenoriatului în rândul grupurilor marginalizate și subreprezentate, inclusiv al femeilor, al persoanelor cu dizabilități, al persoanelor LGBTI, al persoanelor provenite dintr-un context de migrație și al persoanelor care aparțin unei minorități naționale, etnice sau rasiale.

53. Pentru a stimula și mai mult conexiunea dintre egalitate și competitivitate, să promoveze integrarea egalității, inclusiv integrarea perspectivei de gen, a aspectelor legate de handicap și a celor legate de vârstă, în politicile economice, de protecție a consumatorilor, sociale și digitale la nivel național și la nivelul Uniunii, precum și în cadrul principalelor mecanisme de coordonare a politicilor economice și sociale, cum ar fi semestrul european.

54. Să continue să promoveze și să sprijine Platforma UE a cartelor diversității și activitățile relevante de la nivel național pentru a ajuta organizațiile din sectorul public și privat, precum și organizațiile societății civile din întreaga UE să elaboreze și să pună în aplicare politici eficace în materie de diversitate și de incluziune și, de asemenea, să susțină în continuare acțiuni menite să promoveze un mai mare echilibru de gen în cadrul organismelor decizionale.

55. Să sprijine, în conformitate cu Directivele (UE) 2024/1499 și (UE) 2024/1500 privind organismele de promovare a egalității, activitatea independentă a organismelor de promovare a egalității în promovarea și asigurarea respectării egalității de tratament, inclusiv acordarea de asistență victimelor discriminării, monitorizarea și raportarea discriminării, sensibilizarea cu privire la drepturi și obligații, întreprinderea de acțiuni în cadrul procedurilor judiciare în conformitate cu dreptul și practicile naționale, precum și formularea de recomandări cu privire la aspecte legate de discriminare.

56. Să promoveze măsuri direcționate care să îi încurajeze atât pe angajatorii din sectorul public, cât și pe cei din sectorul privat să promoveze egalitatea de șanse în recrutarea femeilor și a grupurilor subreprezentate, inclusiv prin elaborarea unor instrumente și orientări specifice, accesibile și incluzive, ținând seama de nevoile și capacitățile specifice ale IMM-urilor. Să ia măsuri pentru a spori diversitatea în rândul forței de muncă, de exemplu prin campanii de sensibilizare menite să combată atitudinile părtinitoare, stereotipurile și prejudecățile neconștientizate și prin practici de educație și angajare incluzive și accesibile, precum și prin formare și perfecționare pe tot parcursul vieții și prin facilitarea adoptării unor coduri de conduită pentru sectorul privat al muncii.

57. Să sprijine măsurile de prevenire și combatere a tuturor formelor de violență pe criterii de gen, inclusiv a violenței pe criterii de gen facilitate de tehnologie, precum și măsurile de combatere și eliminare a hărțuirii în lumea muncii, inclusiv a hărțuirii sexuale, prin măsuri legislative, de politică și de sensibilizare.

58. Să sprijine măsurile de prevenire și combatere a urii, a amenințărilor și a violenței îndreptate împotriva persoanelor și grupurilor expuse riscului de discriminare, pentru a elimina obstacolele din calea participării depline a acestor persoane în toate sferele vieții, inclusiv punerea în aplicare a unor acțiuni strategice și direcționate de combatere a discriminării și de promovare a egalității.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

59. Să prezinte o propunere de pact european privind serviciile de îngrijire, care să recunoască atât formele remunerate, cât și pe cele neremunerate de îngrijire și sprijin, să promoveze emanciparea economică a femeilor, să încurajeze bărbații să își asume o parte egală din activitățile de îngrijire, să combată stereotipurile de gen și să stabilească un set cuprinzător de recomandări pentru a aborda provocările din sectorul îngrijirii, inclusiv cu accent pe egalitatea de gen, precum și pentru a spori și a sprijini forța de muncă în acest domeniu.

60. Să consolideze coordonarea tuturor programelor relevante finanțate de UE și sinergiile dintre acestea pentru a crea căi mai clare de sprijinire a femeilor și de promovare a egalității de gen în domeniul inovării și al antreprenoriatului.

61. Să continue eforturile de a integra în mod eficace aspectele legate de combaterea discriminării în politicile UE și să sprijine lupta împotriva tuturor formelor de discriminare la nivel național, regional și local, inclusiv, acolo unde este cazul, prin sprijinirea părților interesate relevante și a organizațiilor societății civile.

62. Să promoveze colectarea, analiza și utilizarea datelor defalcate privind egalitatea, inclusiv, după caz, a datelor privind discriminarea intersecțională, în concordanță cu cadrele naționale, ca instrument eficace de combatere a inegalității și a tuturor formelor de discriminare, inclusiv prin furnizarea de asistență tehnică și prin elaborarea de orientări ale Comisiei în acest domeniu.

63. Să consolideze monitorizarea costului socioeconomic al discriminării și a obstacolelor cu care se confruntă anumite grupuri expuse unui risc ridicat de discriminare, inclusiv dintr-o perspectivă intersecțională, și pe baza datelor și a cercetărilor disponibile din partea organismelor și agențiilor relevante în acest domeniu.

64. Să monitorizeze punerea în aplicare a strategiilor privind o Uniune a egalității și să raporteze cu privire la aceasta.

65. Să monitorizeze și să evalueze impactul sistemelor de IA asupra egalității pe piața forței de muncă din perspectiva egalității și astfel încât să se stabilească unde și cum ar putea IA să afecteze anumite sectoare, grupuri sociale sau tipuri de ocupații mai mult decât pe altele, inclusiv prin impactul său asupra remunerării, a condițiilor de muncă, a avansării în carieră, a accesului la oportunități de formare și a potențialelor pierderi de locuri de muncă de către diferite grupuri. Să evalueze periodic domeniile cu riscuri și oportunități în ceea ce privește impactul sistemelor de IA asupra egalității, inclusiv asupra egalității de gen, pe baza expertizei Oficiului european pentru IA și a cercetării efectuate de agențiile UE.

66. Să continue să monitorizeze evoluția diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și pensiile, precum și a diferențelor de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu dizabilități și să sprijine statele membre prin furnizarea de asistență tehnică, de date și de analize.

67. Având în vedere aprobarea unanimă de către statele membre a Declarației privind principiile pentru o societate bazată pe egalitatea de gen, anexată la Foaia de parcurs a Comisiei privind drepturile femeilor, să depună eforturi în vederea punerii în aplicare a acestor principii, inclusiv prin luarea următoarelor măsuri prevăzute în Strategia privind egalitatea de gen 2026-2030:

a) adoptarea unui plan de acțiune privind femeile din cercetare, inovare și start-upuri, precum și punerea în continuare în aplicare a Agendei de politici privind Spațiul european de cercetare (2025-2027);

b) extinderea obiectivelor de finanțare inteligentă din perspectiva egalității de gen;

c) îmbunătățirea accesului la finanțare pentru femeile antreprenoare din UE;

d) îmbunătățirea echilibrului de gen în sectorul financiar, în colaborare cu Grupul Băncii Europene de Investiții și

e) continuarea eforturilor de a atrage și a motiva un număr mai mare de femei și fete pentru ca acestea să studieze discipline STIM și să urmeze cariere în acest domeniu, precum și de a încuraja activ un număr mai mare de bărbați și băieți să urmeze cariere în domeniile HEAL și în alte meserii de îngrijire.

68. Să elaboreze orientări privind practici de angajare incluzive, în colaborare cu Platforma UE a cartelor diversității, astfel cum se subliniază în Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ+, în Strategia de combatere a rasismului și în Strategia privind egalitatea de gen, precum și cu scopul de a sprijini punerea în aplicare a Comunicării intitulate „Consolidarea Strategiei privind drepturile persoanelor cu handicap până în 2030”.

69. Să continue să ofere sprijin, inclusiv sprijin financiar, statelor membre pentru proiecte axate pe colectarea și utilizarea datelor privind egalitatea și pe promovarea egalității (inclusiv a egalității de gen), a incluziunii și a diversității în domeniul ocupării forței de muncă și în sectorul întreprinderilor.

Referințe

1. UE – nivel interinstituțional

Eurostat și Comisia Europeană, *Employment gaps for women & people with disabilities* („Diferențe în materie de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor și al persoanelor cu dizabilități"), 2025, Diferențe în materie de ocupare a forței de muncă în cazul femeilor și al persoanelor cu dizabilități – Articole de știri – Eurostat.

2. Tratatele și legislația UE

Tratatul privind Uniunea Europeană din 13 decembrie 2007 – text consolidat (JO C 202, 7.6.2016, p. 13-46).

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene din 13 decembrie 2007 – text consolidat (JO C 202, 7.6.2016, p. 47-360).

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2016/C 202/02).

Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială și de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 300/2008, (UE) nr. 167/2013, (UE) nr. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 și (UE) 2019/2144 și a Directivelor 2014/90/UE, (UE) 2016/797 și (UE) 2020/1828 (Regulamentul privind inteligența artificială).

Directiva (UE) 2024/1385 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice.

Directiva (UE) 2024/1500 a Parlamentului European și a Consiliului din 14 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității de tratament și a egalității de șanse între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă și de modificare a Directivelor 2006/54/CE și 2010/41/UE.

Directiva (UE) 2024/1499 a Consiliului din 7 mai 2024 privind standardele aplicabile organismelor de promovare a egalității în domeniul egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, în domeniul egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de ocupare a forței de muncă, indiferent de religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați în materie de securitate socială și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii și de modificare a Directivelor 2000/43/CE și 2004/113/CE.

Directiva (UE) 2023/970 a Parlamentului European și a Consiliului din 10 mai 2023 de consolidare a aplicării principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare între bărbați și femei prin transparență salarială și mecanisme de asigurare a respectării legii.

Directiva (UE) 2022/2381 a Parlamentului European și a Consiliului din 23 noiembrie 2022 privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor societăților cotate la bursă și măsuri conexe.

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

Directiva (UE) 2019/882 a Parlamentului European și a Consiliului din 17 aprilie 2019 privind cerințele de accesibilitate aplicabile produselor și serviciilor.

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă.

Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

3. Consiliul Uniunii Europene

Recomandarea Consiliului din 9 martie 2026 referitoare la capitalul uman în Uniunea Europeană (C/2026/1687).

Rezoluția Consiliului din 29 iunie 2026 privind al doilea ciclu al cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării în perspectiva realizării spațiului european al educației (2026-2030) (C/2026/3720).

Recomandarea Consiliului din 24 iunie 2025 referitoare la Agenda de politici privind Spațiul european de cercetare 2025-2027 (C/2025/3593).

Recomandarea Consiliului din 30 octombrie 2020 privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret" și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret (2020/C 372/01).

Recomandarea Consiliului privind educația și îngrijirea timpurie a copiilor: obiectivele de la Barcelona pentru 2030 (2022/C 484/01).

Recomandarea Consiliului din 8 decembrie 2022 privind accesul la servicii de îngrijire pe termen lung de înaltă calitate și accesibile din punct de vedere financiar (2022/C 476/01).

Recomandarea Consiliului din 12 martie 2021 privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor (2021/C 93/01).

Recomandarea Consiliului din 14 iunie 2021 de instituire a unei Garanții europene pentru copii [(UE) 2021/1004].

Concluziile Consiliului privind prevenirea și combaterea violenței cibernetice împotriva fetelor (documentul 11254/26).

Concluziile Consiliului privind prioritățile UE pentru 2026 în cadrul forurilor ONU însărcinate cu apărarea drepturilor omului (documentul 5835/26).

Concluziile Consiliului privind promovarea egalității de gen în era digitală bazată pe IA: a șasea evaluare orizontală a punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing de către statele membre și instituțiile UE (documentul 9984/25).

Concluziile Consiliului privind sprijinirea persoanelor în vârstă în vederea valorificării întregului lor potențial pe piața forței de muncă și în societate (documentul 10610/25).

Concluziile Consiliului și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, reuniți în cadrul Consiliului, privind agendele de politici la nivel european și internațional privind copiii, tineretul și drepturile copiilor (documentul C/2024/3528).

Concluziile Consiliului privind deficitul de forță de muncă și de competențe în UE: Mobilizarea potențialului neexploatat al forței de muncă în Uniunea Europeană (documentul 16556/24).

Concluziile Consiliului privind promovarea incluziunii sociale a persoanelor cu dizabilități prin încadrarea în muncă, amenajări corespunzătoare și readaptare (documentul 16543/24).

Concluziile Consiliului privind emanciparea economică și independența financiară a femeilor ca mijloc de atingere a unei egalități de gen autentice (documentul 9752/24).

Concluziile Consiliului privind tranziția sistemelor de îngrijire pe tot parcursul vieții către modele de asistență globale, comunitare și centrate pe persoană și care includ o perspectivă de gen (documentul 16094/23).

Concluziile Consiliului privind integrarea problematicii îmbătrânirii în politicile publice (documentul 6976/21).

Concluziile Consiliului intitulate „Răspuns la Lista de acțiuni a Comisiei pentru promovarea egalității pentru persoanele LGBTI” (10417/16).

4. Comisia Europeană

Strategia privind egalitatea de gen 2026-2030, COM(2026) 113 final.

Strategia de combatere a rasismului pentru perioada 2026-2030, COM(2026) 12 final.

Strategia privind egalitatea pentru persoanele LGBTIQ+ 2026-2030, COM(2025) 725 final.

Comunicarea intitulată „Consolidarea Strategiei privind drepturile persoanelor cu handicap până în 2030”, COM (2026) 541 final.

O foaie de parcurs privind drepturile femeilor [documentul 6756/25; referința Comisiei: COM(2025) 97 final].

Noul cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor, SWD(2020) 530 final.

Strategia UE privind combaterea antisemitismului și susținerea vieții evreiești (2021–2030), COM(2021) 615 final.

Ruperea cercului vicios al sărăciei în rândul copiilor – consolidarea Garanției europene pentru copii [COM(2026) 539 final].

Strategia UE privind echitatea între generații (COM/2026/110 final).

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report [Disparitatea de gen în materie de investiții care afectează atât întreprinderile conduse de femei, cât și fondurile de investiții conduse de femei – Raport final (Comisia Europeană: Agenția Executivă pentru Consiliul European pentru Inovare și IMM-uri (EISMEA)], Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 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 („Cercetare privind inegalitățile și dizabilitățile în UE – Către un acces echitabil și egal la sănătate, educație și ocuparea forței de muncă"), octombrie 2025.

O Busolă pentru competitivitatea UE, Busola pentru competitivitate – Comisia Europeană, 2025, COM(2025) 30 final.

Uniunea competențelor, COM(2025) 90 final.

Raportul Draghi: *A competitiveness strategy for Europe* „O strategie privind competitivitatea pentru Europa", 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059.

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, *Employment and social developments in Europe 2025* („Ocuparea forței de muncă și evoluțiile sociale în Europa"), 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984.

A European Care Strategy for caregivers and care receivers („O strategie europeană privind serviciile de îngrijire destinată îngrijitorilor și beneficiarilor serviciilor de îngrijire”), 2022.

Pilonul european al drepturilor sociale, 2017.

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale (COM/2021/102 final).

Comunicarea din 22 iulie 2026 privind Pilonul european al drepturilor sociale [COM(2026) 650 fina].

Decizia Comisiei din 24 ianuarie 2024 de instituire a Oficiului european pentru inteligența artificială (C/2024/390).

5. Eurobarometru

Eurobarometru, *Discrimination in the European Union* („Discriminarea în Uniunea Europeană”), 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972.

6. Eurostat

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

Eurostat, *Gender pension Gap* („Diferența de pensii între femei și bărbați”), 2024, Women’s pension 25 % lower than men’s in 2024 - News articles - Eurostat („Pensia femeilor cu 25 % mai mică decât cea a bărbaților în 2024 – Articole de știri – Eurostat”).

7. Eurofound

Eurofound, *Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness* („Bilanț: alte experiențe în ceea ce privește punerea în aplicare și eficacitatea transparenței salariale de gen”), 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* („Îngrijirea neremunerată în UE”), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu.

Eurofound, *Advancing towards a care society: addressing the gender care gap* („Progrese către o societate a serviciilor de îngrijire: eliminarea disparității de gen în ceea ce privește repartizarea responsabilităților de îngrijire”), 2025.

Eurofound (2026), *European Working Conditions Survey 2024: Overview report* („Sondaj european cu privire la condițiile de muncă 2024: raport general”), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2026.

Eurofound, *Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* („Piețe ale muncii în schimbare: modalități de prevenire a neconcordanței dintre competențe și locuri de muncă în perioadele de tranziție”), 2023, Piețe ale muncii în schimbare: modalități de prevenire a neconcordanței dintre competențe și locuri de muncă în perioadele de tranziție – Notă de informare | Eurofound.

8. EIGE

EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union* („Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană”), Beneficiile economice ale egalității de gen în Uniunea Europeană | Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

EIGE, Sondajul CARE 2024 – Al doilea val: anchetă online cu eșantion fix privind disparitățile de gen în ceea ce privește îngrijirea neremunerată, activitățile individuale și sociale, 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en.

EIGE, 2025, Indicele egalității, https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025.

9. FRA

FRA, *Muslims in Europe face ever more racism and discrimination* („Musulmanii din Europa se confruntă cu un nivel tot mai ridicat de rasism și discriminare”), 2024, Musulmanii din Europa se confruntă cu un nivel tot mai ridicat de rasism și discriminare | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene.

FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* („Ce înseamnă să fii o persoană de culoare în UE – Experiențe ale persoanelor de origine africană”), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu.

FRA, Al III-lea sondaj al UE privind persoanele LGBTIQ privind persoanele LGBTIQ, 2022, Sondajul UE privind persoanele LGBTIQ III | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene.

FRA, Sondajul privind romii 2024, 2024, Sondajul privind romii 2024 | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene.

FRA, *Monitoring and recording antisemitism in the EU- State of play and ways forward* („Monitorizarea și înregistrarea antisemitismului în UE – Situația actuală și căi de urmat"), 2026, Monitorizarea și înregistrarea antisemitismului în UE – Situația actuală și căi de urmat | Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene.

10. Banca Europeană de Investiții (BEI)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense („Sprijin pentru femeile antreprenoare: dovezi din sondajul privind motivele pentru care acest lucru are sens"), 2021, 2019.

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

11. Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE)

OCDE (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* („Ne privește pe toți: de ce mai puțină inegalitate aduce beneficii tuturor"), Editura OCDE, Paris https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OCDE, *Combatting Discrimination in the European Union* („Combaterea discriminării în Uniunea Europeană"), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en.

OECD, *Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion* („Speranțe greu de împlinit? Calea către incluziunea persoanelor LGBTI"), 2020, Speranțe greu de împlinit? Calea către incluziunea persoanelor LGBTI | OCDE.

OCDE (2019), *Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators* („O privire de ansamblu asupra societății 2019: indicatorii sociali ai OCDE"), https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en.

OCDE, *Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social* („Egalitatea de gen și creșterea economică: progrese din trecut și potențialul pentru viitor"), Documentele de lucru ale OCDE în domeniul social, al ocupării forței de muncă și al migrației, nr. 304, 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en.

OCDE (2024), *Education at a Glance 2024: OECD Indicators* („O privire de ansamblu asupra educației: indicatorii OCDE"), OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en.

12. Grupul Băncii Mondiale

Grupul Băncii Mondiale, 2014, *The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India* („Costul economic al stigmatizării și al excluderii persoanelor LGBT: un studiu de caz privind India"), Costul economic al stigmatizării și al excluderii persoanelor LGBT: un studiu de caz privind India.

13. ONU

Convenția privind drepturile persoanelor cu handicap (CNUDPH) (2006).

Convenția cu privire la drepturile copilului (CDC), 1990.

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (ICERD), 1965.

Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW), 1979.

Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing (Agenda ONU pentru egalitatea de gen și capacitarea femeilor), 1995.

Convenția privind violența și hărțuirea, (nr. 190) (OIM), 2019.

14. Alte resurse

Open for Business, *The 2025 Open for Business City Ratings* („Punctajele orașelor pentru 2025 elaborate de Open for Business"), 2025, Punctajele orașelor elaborate de Open for Business.

S&P Global, #ChangePays: *Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability* („Deși încă insuficient reprezentate, femeile de la nivelul superior de conducere stimulează profitabilitatea"), 2019, S&P Global