Svet
Evropske unije

Bruselj, 19. oktober 2026
(OR. en)

14603/26

SOC 669
ANTIDISCRIM 96

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	14386/26
Zadeva:	Sklepi Sveta o enakosti kot dejavniku spodbujanja gospodarske rasti in konkurenčnosti v EU

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o navedeni zadevi, ki jih je Svet EPSCO odobril na seji 19. oktobra 2026.[1]

[1] V besedilo so bili vneseni manjši redakcijski popravki.

PRILOGA

Sklepi Sveta o
enakosti kot dejavniku spodbujanja gospodarske rasti in konkurenčnosti v EU

OB OPOZARJANJU NA NASLEDNJE:

1. Enakost in nediskriminacija sta temeljni vrednoti Evropske unije, zapisani v Pogodbah Evropske unije in Listini Evropske unije o temeljnih pravicah.

2. Komisija je v okviru svojega cilja vzpostavitve Unije enakosti pripravila strategije za boj proti diskriminaciji, odpravo ovir za udeležbo ter spodbujanje enakosti in vključevanja. EU je sprejela tudi celovit okvir zakonodajnih aktov za spodbujanje enakosti in prepoved diskriminacije.

3. Evropski steber socialnih pravic in pripadajoči akcijski načrt opredeljujeta načela enakih možnosti, enakosti spolov, preprečevanja revščine in socialne izključenosti, vključevanja invalidov ter kakovostne in cenovno dostopne vzgoje in varstva predšolskih otrok kot temeljev konkurenčnosti ter trajnostnega in vključujočega modela rasti. V sporočilu Komisije o evropskem stebru socialnih pravic z dne 22. julija 2026 so neenakosti, pravičnost in enake možnosti opredeljene kot prednostna področja za nadaljnje ukrepanje, poudarjeno pa je tudi, da so neenakosti, ki še vedno obstajajo, strukturne ovire za kohezijo, odpornost, inovacije in konkurenčnost Unije.

4. V strategiji Komisije za boj proti revščini in v okrepljenem evropskem jamstvu za otroke je poudarjeno, da je cena neukrepanja v boju proti revščini znatna in večplastna. Revščina spodkopava socialno kohezijo, dobrobit otrok in enake možnosti, s tem pa slabi demokracijo in zavira evropski gospodarski potencial. Prispeva tudi k medgeneracijskemu prenosu prikrajšanosti. Zaradi predsodkov in stigmatizacije so lahko določene skupine že od samega začetka in skozi vse življenje v slabšem položaju. Ženske, otroci in skupine v ranljivem položaju so bolj izpostavljeni tveganju revščine ali socialne izključenosti kot drugi.

5. V strategiji Komisije za okrepitev uporabe Listine o temeljnih pravicah v Evropski uniji v obdobju 2020–2030 je obnovljena zavezanost zagotavljanju, da institucije Unije in države članice Listino uporabljajo v največji možni meri.

6. Komisija je v kompasu za konkurenčnost za EU, sporočilu o uniji spretnosti in načrtu za kakovostna delovna mesta (ki utira pot prihodnjemu aktu o kakovostnih delovnih mestih), poudarila, da je konkurenčna moč Evrope v njenih ljudeh. V kompasu za konkurenčnost je navedla, da je bistveno ustvariti pogoje, v katerih bodo imeli vsi enake možnosti za uspeh. Ugotovila je, da obstaja več različni ovir za vstop na trg dela in vztrajanje na njem, s katerimi se soočajo ženske, mladi in starejši, ki želijo ostati gospodarsko dejavni, pa tudi invalidi in druge premalo zastopane skupine.

7. Enrico Letta v poročilu na visoki ravni o prihodnosti enotnega trga in Mario Draghi v poročilu o evropski konkurenčnosti poudarjata, da gospodarsko moč Evrope vse bolj oblikujejo njeni socialni temelji, nabor spretnosti in vključevanje vseh talentov. V Draghijevem poročilu je poudarjeno, da morajo prizadevanja EU za okrepitev njene konkurenčne prednosti temeljiti na evropskih vrednotah, ki bi jih morala EU s svojim delovanjem še dodatno okrepiti. V Lettinem poročilu je ugotovljeno, da diskriminacija, s katero se posebne skupine še vedno soočajo, bodisi zaradi spola, invalidnosti, etnične pripadnosti ali drugih dejavnikov, tem skupinam otežuje vsestransko udeležbo na enotnem trgu in poseganje po obljubljenih enakih možnostih za vse, zato poziva k ciljno usmerjenim ukrepom, obnovljenemu financiranju in natančnemu spremljanju za odpravo sistemskih ovir. Časovni načrt „ena Evropa, en trg“, ki so ga podpisali Svet, Evropska komisija in Evropski parlament, je model za doseganje odločilnega napredka pri krepitvi evropske konkurenčnosti.

OB UGOTAVLJANJU NASLEDNJEGA:

8. Krepitev konkurenčnosti, trajnosti in produktivnosti je ključnega pomena za gospodarske obete Evropske unije.

9. Ugotovitve iz poročila o razvoju na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi (ESDE) za leto 2025[2] kažejo, da približno 51 milijonov delovno sposobnih ljudi še vedno ni vključenih na trg dela, med njimi približno 32 milijoni žensk.

10. Diskriminacija in neenakosti, vključno z neenakostmi med spoloma, še naprej predstavljajo strukturne ovire za vsestransko, enakopravno in smiselno udeležbo na trgu dela. Izkoriščanje potenciala celotnega prebivalstva, vključno z zagotavljanjem, da ima vsakdo enake možnosti za vsestransko udeležbo v gospodarskem, političnem, kulturnem in družbenem življenju, bo prispevalo k oblikovanju konkurenčnejše, bolj vključujoče in bolj povezane družbe, s čimer se bo okrepila demokratična odpornost.

---

[2] Employment and Social Developments in Europe 2025 - Employment, Social Affairs and Inclusion (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi za leto 2025 – Zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje).

Enakost kot dejavnik konkurenčnosti

11. Nediskriminacija in enakost, vključno z enakostjo spolov, nista bistveni le za uresničevanje in varstvo vseh človekovih pravic in temeljnih svoboščin, temveč sta tudi bistvena gospodarska dejavnika, ki neposredno prispevata k večji udeležbi na trgu dela, produktivnosti in inovacijam. Ko se ljudje srečujejo z ovirami pri zaposlovanju, vodenju, podjetništvu ali razvoju spretnosti, gospodarstva ne izkoristijo v celoti razpoložljivega človeškega kapitala. Vrednote Evropske unije, ki spodbuja raznoliko delovno silo in zagotavlja enake možnosti za vse, da razvijejo svoje spretnosti in uresničijo svoj potencial, tako postajajo konkurenčna prednost.

12. V skladu z Listino o temeljnih pravicah, natančneje členom 21, je prepovedana vsakršna diskriminacija na podlagi spola, rase, barve kože, etničnega ali socialnega porekla, genetskih značilnosti, jezika, vere ali prepričanja, političnega ali drugega mnenja, pripadnosti narodnostni manjšini, premoženja, rojstva, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti. Na voljo je tudi sodna praksa, v kateri Sodišče Evropske unije (SEU) tolmači to podlago za diskriminacijo. Svet je pogosto ugotovil, da diskriminacija in podlaga za njeno morebitno doživljanje, vključno z značilnostmi, ki jih ta podlaga zajema, dejansko obstajata. Poleg tega so Agencija Evropske unije za temeljne pravice, Evropski inštitut za enakost spolov, Evropski ekonomsko-socialni odbor, Evropski odbor regij in Eurofound ugotovili oziroma dokumentirali obstoj diskriminacije v EU na tej podlagi, tudi na podlagi značilnosti, kot je spolna identiteta.

13. OECD[3] je ugotovila, da diskriminacija na podlagi narodnosti, rase, vere, invalidnosti, starosti, spolne usmerjenosti in spolne identitete predstavlja znatne stroške za posameznika, družbo in gospodarstvo ter ovira doseganje enakih možnosti, saj med drugim:

a. z negativnimi vplivi na zaposlovanje, dohodek, raven izobrazbe, politično in državljansko udeležbo ter zdravje slabi gospodarski potencial in socialno kohezijo [4] ter

b. vlade postavlja pred izzive, ki izhajajo iz večjih javnofinančnih odhodkov, tudi na področju zagotavljanja storitev, kot so zdravstveno varstvo, dolgotrajna oskrba in socialna podpora, ter izgubljenih prihodkov kot posledice multiplikacijskega učinka nižjih plač na potrošnjo in davčne prihodke.

14. Nasprotno pa spodbujanje enakosti krepi socialno kohezijo in ustvarja gospodarske koristi.[5] Podatki OECD na primer kažejo, da zagotavljanje večje enakosti dohodkov spodbuja dolgoročno rast BDP[6].

15. V prizadevanjih za oblikovanje na dokazih temelječega pristopa k povečanju konkurenčnosti je mogoče oblikovanje in izvajanje politik, ki ponujajo enake možnosti za vse, izboljšati z učinkovito uporabo vseh razpoložljivih podatkov ter izboljšanjem zbiranja, obdelave, razčlenjevanja in analize podatkov v zvezi z enakostjo in nediskriminacijo, vključno z upoštevanjem presečne diskriminacije in izboljšanjem dostopa do upravnih podatkov. Pri tem so lahko pomembne tudi informacije o trgu dela ter napovedovanje potreb po spretnostih.

---

[3] OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Boj proti diskriminaciji v Evropski uniji), 2025.

[4] OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Boj proti diskriminaciji v Evropski uniji), 2025.

[5] Služba Evropskega parlamenta za raziskave (2023), Increasing European added value in an age of global challenges, Mapping the cost of non Europe (2022-2032) (Kako povečati dodano vrednost EU v času svetovnih izzivov: opredelitev stroškov neukrepanja na ravni EU (2022–2032)), EPRS_STU(2023)734690_EN.pdf.

[6] OECD (2015), In It Together: Why Less Inequality Benefits All (Skupaj: zakaj zmanjšanje neenakosti koristi vsem), OECD Publishing.

16.[7] Neenakosti pri dostopu do izobraževanja in učnih izidih na vseh ravneh, ki še vedno obstajajo, bi lahko povzročile, da bi se prikrajšanost prenašala med generacijami, poslabšala socialna kohezija in zmanjšal dolgoročni gospodarski potencial Evrope, kar bi omejilo možnosti posameznikov za vsestransko, enakopravno in smiselno udeležbo v družbi in na trgu dela. Ciljno usmerjene nacionalne izobraževalne politike in ustrezni socialni transferji so bistveni za odpravo teh neenakosti.

17. Na področju enakosti spolov:

a. Čeprav je bil v zadnjem desetletju dosežen določen napredek, se ženske še vedno soočajo z nižjimi plačami in stopnjami zaposlenosti kot moški ter so še vedno bistveno premalo zastopane na vodstvenih položajih in položajih odločanja, tudi v politiki. Izkoriščanje potenciala vseh žensk kot delavk, podjetnic in voditeljic je nujno za gospodarsko rast EU. Enakost spolov na vodstvenih položajih je povezana z večjo uspešnostjo podjetij.[8] Prav tako lahko pozitivno vpliva na odpornost gospodarstev v odziv na strukturne spremembe, kot sta zeleni in digitalni prehod.[9]

b. Znatno izboljšanje enakosti spolov bi lahko ustvarilo do 10,5 milijona delovnih mest in do leta 2050 povečalo stopnjo zaposlenosti v EU na 80 %[10]. Spodbujanje enakosti spolov ni le nujno potrebno za uveljavljanje enakosti spolov kot temeljne pravice, temveč je tudi predpogoj za trajnostno rast, demokratično odpornost in dolgoročno konkurenčnost. Dejansko pomeni naložbo z visokim donosom, ki bi lahko do leta 2050 povečala BDP EU na prebivalca za tudi 9,6 %, kar ustreza 3,15 bilijona EUR.

---

7 Glej Resolucijo Sveta o drugem ciklu strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora (2026–2030).

8 Glej npr. S&P Global (2019), Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability (Kljub premajhni zastopanosti so ženske na vodilnih položajih gonilo donosnosti).

9 Evropska komisija (2022), The Macro Economic Benefits of Gender Equality (Makroekonomske koristi enakosti spolov), Anne Kingma in Anneleen Vandeplas, Economic Brief 071, marec 2022.

10 Glej spletno stran EIGE z naslovom Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Gospodarske koristi enakosti spolov v Evropski uniji | Evropski inštitut za enakost spolov).

c. Da bi odpravili razlike in neenakosti med spoloma, ki še vedno obstajajo, je Evropska komisija leta 2025 sprejela načrt za pravice žensk in spremno Deklaracijo o načelih za spolsko enakostno družbo, ki so jo potrdile vse države članice. V strategiji Komisije za enakost spolov za obdobje 2026–2030 so opisani ukrepi za izvajanje osmih načel časovnega načrta.

d. Odpravljanje razlik med spoloma pri zaposlovanju[11], delovnem času[12], plačah[13] in pokojninah[14], za kar je potrebna obravnava strukturnih dejavnikov, kot so neenaka porazdelitev neplačane oskrbe in podpore, spolni stereotipi, poklicna segregacija in nasilje na podlagi spola nad ženskami, je bistveno za vzpostavitev pravičnejšega gospodarstva, zagotavljanje vseživljenjske ekonomske neodvisnosti in samozadostnosti žensk, zaščito skupin, ki so vse življenje izpostavljene večjemu tveganju revščine, in izkoreninjenje revščine. Vrzel stopnje delovne aktivnosti med spoloma je na primer še posebej izrazita pri skupinah, kot so matere (še posebej matere samohranilke), ženske, ki skrbijo za starejše sorodnike, ženske z dvojnimi obveznostmi oskrbe, starejše ženske, migrantke, ženske, ki se soočajo z etnično in rasno diskriminacijo (vključno z Rominjami[15]), invalidke ter ženske na podeželju in v najbolj oddaljenih regijah. Na razliko v pokojninah med spoloma vplivajo prekinitve poklicne poti, povezane z obveznostmi oskrbe in delom s krajšim delovnim časom. Zaradi te razlike imajo starejše ženske nižje pokojnine in so bolj izpostavljene tveganju revščine kot moški.

---

11 Stopnja delovne aktivnosti delovno sposobnih moških v EU je leta 2024 za 10,0 odstotne točke presegla stopnjo delovne aktivnosti žensk. Glej spletno stran Eurostata z naslovom Gender statistics – Statistics Explained (Statistični podatki, razčlenjeni po spolu – Razlaga statističnih podatkov) – Eurostat.

12 OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304 (Enakost spolov in gospodarska rast: Pretekli napredek in prihodnji potencial, delovni dokumenti OECD o socialnih vprašanjih, zaposlovanju in migracijah št. 304), 2024.

13 Povprečna razlika v plačilu med spoloma v EU je 11,1 %. Glej spletno stran Eurostata z naslovom Gender pay gap statistics – Statistics Explained (Statistični podatki o plačilni vrzeli med spoloma – Razlaga statističnih podatkov) – Eurostat (2024).

14 Povprečna razlika v pokojninski vrzeli med spoloma v EU je 24,5 %. Glej spletno stran Eurostata z naslovom Women's pension 25% lower than men's in 2024 – News articles – Eurostat.

15 Ob priznavanju raznolikosti Romov se izraz „Romi“ uporablja kot krovni izraz za več različnih skupin romskega porekla, kot so Romi, Sinti, Kaléji, Cigani, Romaničali in Bojaši/Rudari. Zajema tudi skupine, kot so Aškali, Egipčani, vzodne skupine (vključno z Domi, Lomi, Romi in Abdali), ter potujoče populacije, vključno z etničnimi Travellers, Jeniši ali osebami, imenovanimi z upravnim izrazom Gens du voyage, ter osebe, ki se identificirajo kot Cigani, ne da bi se zanikale posebne značilnosti teh skupin.

e. Obstoječi ukrepi za zmanjšanje razlik med spoloma vključujejo ukrepe za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, kot so ukrepi iz direktive o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ((EU) 2019/1158), direktive o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi ((EU) 2022/2381), ter pravne določbe in politike o enakem plačilu in delovnih pogojih, vključno z direktivo o preglednosti plačil ((EU) 2023/970), pa tudi ukrepe za preprečevanje vseh oblik nasilja nad ženskami na podlagi spola in boj proti njim, ki je še vedno velika ovira za polno, enakopravno in smiselno udeležbo žensk na trgu dela; obstoječi ukrepi za boj proti nasilju vključujejo ukrepe iz direktive o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini ((EU) 2024/1385).

f. V analizi Eurofounda je poudarjeno tudi, da lahko instrumenti za preglednost plačil služijo kot strateško orodje za povečanje konkurenčnosti z izboljšanjem pridobivanja in zadržanja talentov, povečanjem uspešnosti zaposlenih ter olajšanjem uvajanja tehnologije in razvoja delovne sile.[16]

[16] Glej spletno stran Eurofounda z naslovom Taking stock: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness | Eurofound (Pregled stanja: Nadaljnje izkušnje pri izvajanju in glede učinkovitosti preglednosti plačil na podlagi spola).

g. Eurofound je ugotovil, da ustrezna ureditev delovnega časa in podporna socialna infrastruktura omogočata boljše usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter večjo udeležbo na trgu dela, kar ne koristi zgolj delavcem, temveč tudi podjetjem in družbi na splošno[17]. Kot je poudarjeno v strategiji Komisije za enakost spolov, imajo številne ženske težave pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, saj še vedno nase prevzemajo nesorazmeren delež neplačane oskrbe in gospodinjskega dela v primerjavi z moškimi. V zvezi s tem je treba pri ustvarjanju pogojev za enake možnosti pri dostopu do trga dela, tudi za vse oskrbovalce, upoštevati različne življenjske izkušnje nosečnosti, materinstva, očetovstva in starševstva ter oskrbe starejših in drugih vzdrževanih oseb.

h. Ženske opravljajo nesorazmeren delež neplačanega skrbstvenega in gospodinjskega dela v celotnem življenjskem obdobju, kar je eden od glavnih razlogov, da delajo s krajšim delovnim časom ali so ekonomsko neaktivne. Ženske so prekomerno zastopane tudi v skrbstvenih poklicih.[18] Pričakuje se, da se bo povpraševanje po oskrbi v EU povečalo[19] zaradi dejavnikov, kot so demografske spremembe in pritiski na trgu dela. Ker so storitve oskrbe nepogrešljiv del socialne infrastrukture, so naložbe v ta sektor bistvene za zagotavljanje konkurenčnosti in enakosti spolov.

---

17 Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Evropska raziskava o delovnih razmerah v letu 2024: Poročilo o pregledu stanja), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.

18 Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Koraki na poti k skrbstveni družbi: odpravljanje vrzeli med spoloma pri oskrbi), april 2025.

19 Eurofound (2025), Unpaid care in the EU (Neplačana oskrba v EU), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg.

i. Razpoložljivost cenovno ugodne, dostopne in kakovostne vzgoje in varstva predšolskih otrok ter kakovostnih storitev dolgotrajne oskrbe in podpore ne pripomore le k izboljšanju rezultatov za otroke in druge, ki potrebujejo oskrbo, temveč tudi zelo pozitivno vpliva na zaposlitveni položaj staršev in oskrbovalcev, zlasti žensk. Politike oskrbovalskega dopusta in drugi ukrepi za usklajevanje poklicnega, družinskega in zasebnega življenja, vključno z ukrepi za spodbujanje enake porazdelitve neplačane oskrbe in podpore med ženskami in moškimi, so prav tako ključnega pomena, saj prispevajo k socialni koheziji, trajnostnemu demografskemu razvoju, odpornosti trga dela in dolgoročni konkurenčnosti Evropske unije.

j. Naložbena vrzel med spoloma[20], ki je posledica strukturnih, vedenjskih in institucionalnih ovir, negativno vpliva na podjetništvo žensk in njihove možnosti za doseganje vodilnih položajev, kar zavira inovacijski potencial Evrope. Raziskave so pokazale, da so zagonska podjetja, ki jih vodijo ženske, gospodarsko uspešnejša in odpornejša ter da bi večji delež zagonskih podjetij, ki jih vodijo ženske, spodbujal inovacije.[21] Vendar je porazdelitev tveganega kapitala trenutno zelo neenakomerna: za vsakih 100 vloženih evrov se manj kot trije evri namenijo skupinam, ki jih vodijo ženske. Za odpravo naložbene vrzeli med spoloma je treba odpraviti spolno pristranskost pri sprejemanju finančnih odločitev ter izboljšati dostop žensk do poslovnih mrež in vlagateljev.

---

[20] Evropska komisija, The Gender Investment Gap affecting both women-led companies and women-led investment funds (Naložbena vrzel med spoloma, ki vpliva tako na podjetja kot na investicijske sklade, ki jih vodijo ženske), oktober 2025

[21] Evropska investicijska banka, Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense (Podpora podjetnicam: Dokazi na podlagi anket, zakaj je smiselna). https://www.eib.org/en/publications/online/all/finance-female-entrepreneurs

k. Hiter napredek digitalne tehnologije in umetne inteligence ima daljnosežne posledice za prihodnost dela. Prinaša pozitivne spremembe ter se lahko dejavno uporablja za spodbujanje enakosti spolov na vseh področjih in premostitev sistemskih vrzeli. Za uresničitev tega potenciala je treba spodbujati tudi udeležbo žensk pri razvoju in uvajanju umetne inteligence, da bodo lahko dejavno oblikovale to tehnologijo ter prispevale k inovacijam in konkurenčnosti Unije. Vendar je pomembno, da so orodja, kot sta zaposlovanje in kadrovsko upravljanje, ki temeljita na umetni inteligenci, zaupanja vredna ter zasnovana, uvedena in spremljana na način, ki upošteva vidik spola in je usmerjen na človeka. To bi vključevalo pristop vgrajene varnosti, učinkovit človeški nadzor, vidik človekovih pravic, vključevanje načela enakosti spolov, redno ocenjevanje pristranskosti, razvoj nediskriminatornih umetnointeligenčnih sistemov ter upravljano uporabo visokokakovostnih in reprezentativnih podatkov. Brez ustreznih zaščitnih ukrepov lahko digitalna tehnologija in umetnointeligenčna orodja škodujejo enakosti ter povečujejo pristranskost in diskriminacijo iz različnih razlogov, ohranjajo obstoječe spolne stereotipe, neenakosti med spoloma in digitalne vrzeli ter krepijo spolno pristranskost in druge presečne predsodke. Pomembno je, da so uporabniki poleg tehničnih kompetenc tudi usposobljeni za boj proti diskriminaciji. Zagotavljanje, da se pri digitalnem prehodu upošteva vidik spola, je bistveno, če Evropa noče ponoviti obstoječih neenakosti v nastajajočih sektorjih in če želi razširiti nabor talentov, potrebnih za konkurenčnost, ki temelji na inovacijah.

l. Kot je Svet ugotovil v sklepih o preprečevanju kibernetskega nasilja nad dekleti in boju proti njemu, je pomembno zaščititi ženske in dekleta na spletu, tudi pred nasiljem, pri katerem se uporablja umetna inteligenca. Kibernetsko nasilje nad ženskami in dekleti ima znatne družbene, politične in gospodarske posledice, ki ogrožajo demokracijo in konkurenčnost.

m. Poleg tega bodo tehnološke spremembe glede na vztrajno horizontalno in vertikalno poklicno segregacijo na trgu dela EU verjetno različno vplivale na ženske in moške. Čeprav lahko na primer porast dela na daljavo, ki ga omogoča digitalizacija, ženskam omogoči večjo prožnost, lahko tudi okrepi spolne stereotipe in neenake vzorce porazdelitve obveznosti oskrbe in gospodinjskega dela. Brez ciljno usmerjenih ukrepov za boj proti spolnim stereotipom ter za zagotavljanje enakega dostopa do izobraževanja in delovnih mest na področjih STEM[22] ter do spretnosti na področju digitalizacije in umetne inteligence, podprtih z izobraževanjem in vseživljenjskimi priložnostmi za preusposabljanje in izpopolnjevanje, ter brez ukrepov za izboljšanje ohranjanja in poklicnega napredovanja žensk na področjih STEM obstaja tveganje, da se bodo sektorske razlike in digitalni razkorak med spoloma poglobili. Po mnenju Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) bi odprava razlik med spoloma pri STEM prispevala k povečanju BDP za 820 milijard EUR in do leta 2050 ustvarila do 1 200 000 delovnih mest.[23] Bistveno je tudi zagotoviti enak dostop do področij HEAL[24] in spodbuditi več moških, da se odločijo za poklicno pot v tem sektorju in za druge poklice oskrbe. Pristop k politikam na področju spretnosti, STEM in HEAL, ki upošteva vidik spola, lahko podpre enakost in konkurenčnost z zmanjšanjem segregacije, izboljšanjem ujemanja med spretnostmi ter potrebami trga dela ter zagotavljanjem, da bodo nastajajoči sektorji bolj vključujoči in trajnostni.

---

22 Naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika.

23 Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality (Gospodarske koristi enakosti spolov v Evropski uniji | Evropski inštitut za enakost spolov).

24 Zdravje, izobraževanje, uprava, pismenost.

18. Na področju enakosti LGBTI[25] oseb:

a. V tretji raziskavi Agencije Evropske unije za temeljne pravice (FRA) o LGBTIQ osebah je bilo ugotovljeno, da so danes v EU številne osebe z določeno spolno usmerjenostjo, na primer lezbijke, geji, biseksualne, aseksualne ali panseksualne osebe, in/ali določeno spolno identiteto, na primer transspolne ženske in moški, nebinarne in spolno nenormativne osebe ter interspolne osebe z različnimi spolnimi znaki ali spolnim izrazom, zaradi svoje identitete žrtev diskriminacije, nadlegovanja in nasilja ali izolacije in izključenosti. Poleg tega je FRA ugotovila, da je 19 % anketirancev doživelo diskriminacijo pri zaposlovanju (pri iskanju zaposlitve ali na delovnem mestu). Ta delež se podvoji pri transspolnih ženskah (43 %) in transspolnih moških (35 %). Raziskava kaže tudi diskriminacijo na področjih, kot so izobraževanje, zdravstveno varstvo, stanovanja in družbeno življenje.

b. V strategiji Komisije za enakost LGBTIQ+ oseb za obdobje 2026–2030 je poudarjeno, da opolnomočenje LGBTIQ+ oseb [...] spodbuja podjetništvo, inovacije in trajnostno gospodarsko rast. V mestih, v katerih so LGBTIQ+ osebe sprejete in vključene, je na primer opaziti močnejše inovacijske ekosisteme, večjo koncentracijo spretnosti in talentov, višjo raven podjetništva in boljšo kakovost življenja.

---

25 V tem besedilu se kratice LGBTI, LGBTIQ in LGBTIQ+ uporabljajo glede na terminologijo, ki se pojavlja v posameznem dokumentu, pobudi ali področju politike iz referenčnega gradiva. V skladu s strategijo Komisije za enakost LGBTIQ+ oseb za obdobje 2026–2030 so osebe LGBTIQ+ ljudje:
• ki jih privlačijo osebe istega spola (lezbijke in geji) ali katerega koli spola (biseksualne osebe),
• katerih spolna identiteta in/ali izraz ne ustreza spolu, ki jim je bil pripisan ob rojstvu (trans in nebinarne osebe),
• ki se rodijo s spolnimi znaki, ki ne ustrezajo tipični opredelitvi moškega ali ženskega spola (interspolne osebe),
• katerih identitete se ne uvršča v binarno razvrstitev spolne usmerjenosti in/ali spola (kvir),
• ki se identificirajo z drugimi spolnimi usmerjenostmi ali spolnimi identitetami, ki jih kratica LGBTIQ ne zajema izrecno, zato je kratici dodan plus („+“).

c. Analiza OECD[26] kaže, da je pravno vključevanje LGBTI oseb pozitivno povezano z gospodarskim razvojem in da imajo države, ki so uvedle največ pravnega varstva za LGBTI osebe, višji BDP na prebivalca.

d. V študiji Svetovne banke o gospodarskih stroških stigmatizacije in izključevanja LGBT oseb[27] je bilo ugotovljeno, da diskriminacija te skupine vodi do nižje storilnosti in produktivnosti dela, neučinkovitih naložb v človeški kapital zaradi nižje donosnosti izobraževanja in diskriminacije v izobraževalnih okoljih, izgubljene proizvodnje zaradi razlik v zdravju, povezanih z izključenostjo, ter stroškov za socialne in zdravstvene storitve, ki izhajajo iz potrebe po obravnavanju učinkov izključenosti.

19. Na področju invalidnosti:

a. Konvencija Združenih narodov o pravicah invalidov, katere pogodbenice so vse države članice in EU, pogodbenice zavezuje, da sprejmejo vse učinkovite in potrebne ukrepe, s katerimi bodo spodbujale, varovale in zagotavljale celovito in enakopravno uživanje človekovih pravic in temeljnih svoboščin pri invalidih, in sicer s sorazmernimi ukrepi in storitvami. Ti ukrepi poleg tistih za boj proti diskriminaciji vključujejo zagotavljanje samoodločanja invalidov ter dostopnosti in razumne prilagoditve na vseh področjih življenja na podlagi načela univerzalnega oblikovanja, tudi na področju zaposlovanja, izobraževanja, neodvisnega življenja, usposabljanja ter dostopa do blaga in storitev in oskrbe z njimi.

---

26 Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD (Onstran mavrice? Pot do vključenosti LGBTI oseb | OECD.

27 The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Gospodarski stroški stigmatizacije in izključevanja LGBT oseb: Študija na primeru Indije).

b. Leta 2024 je bilo zaposlenih le 51,8 % invalidov v primerjavi z 71,8 % neinvalidov[28]. Da bi invalidom omogočili enako poklicno izbiro, kot jo imajo drugi, je treba odpraviti ovire za udeležbo na trgu dela. Ovire, ki negativno vplivajo na vrzel stopnje delovne aktivnosti invalidov, vključujejo napačne predstave o stroških prilagajanja delovnega mesta in zagotavljanja razumnih prilagoditev. Pomembne ovire za udeležbo na trgu dela so tudi pomanjkanje vključujočega in dostopnega izobraževanja in usposabljanja (vključno z izpopolnjevanjem in preusposabljanjem), zaposlovanja, dela in poklicnega napredovanja. Poleg tega, da je za invalidke manj verjetno, da bodo sodelovale na trgu dela[29], so nesorazmerno zastopane tudi pri zaposlitvi s krajšim delovnim časom[30], ki pogosto ni prostovoljna in negativno vpliva na njihovo ekonomsko neodvisnost. Invalidke se lahko soočajo z večjim tveganjem nasilja, kar negativno vpliva tudi na njihovo finančno samozadostnost in ekonomsko neodvisnost.

c. Z izvedbenimi ukrepi, kot so ukrepi iz nedavno okrepljenega svežnja Komisije o zaposlovanju invalidov, se lahko invalidom zagotovi enak dostop do visokokakovostnih in trajnostnih delovnih mest na odprtem trgu dela, s čimer se podpirata njihova ekonomska avtonomija in socialna vključenost, delodajalcem in gospodarstvom pa omogoči, da izkoristijo širši in bolj raznolik nabor talentov.

---

28 Glej spletno stran Eurotstata z naslovom Employment gaps for women & people with disabilities (Vrzeli pri zaposlovanju žensk in invalidov) – News Articles – Eurostat.

29 Evropski inštitut za enakost spolov, Gender Equality Index (Indeks enakosti spolov).

30 Eurofound (2023). Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (Spreminjajoči se trgi dela – kako preprečiti neskladje med spretnostmi in delovnimi mesti v času prehoda – študija za razpravo), Eurofound, Dublin.

d. Cilj strategije Komisije o pravicah invalidov za obdobje 2021–2030 in sporočila o okrepitvi te strategije do leta 2030 je prispevati k izvajanju Konvencije ZN o pravicah invalidov. V strategiji je poudarjeno, da je treba zagotoviti enak dostop do kakovostnih delovnih mest, izobraževanja, neodvisnega življenja, blaga in storitev ter kulturnega življenja, športa, potovanj in prostočasnih dejavnosti. Zagotavljanje in izboljšanje dostopnosti izobraževanja na vseh ravneh, vključno z visokošolskim izobraževanjem ter poklicnim izobraževanjem in usposabljanjem, z vključujočimi politikami, usposabljanjem osebja in zanesljivimi podpornimi storitvami[31] ter prilagojenimi ukrepi, ki jih dopolnjujejo podprto socialno podjetništvo in ciljno usmerjeni programi za prehod v delo, lahko pomaga sprostiti celoten potencial invalidov in spodbuja njihovo enakopravno udeležbo na trgu dela.

e. Cenovno dostopne podporne tehnologije, vključno z vključujočo in zaupanja vredno umetno inteligenco, lahko povečajo neodvisnost, podprejo komunikacijo, izboljšajo dostopnost in spodbujajo enake možnosti za udeležbo v družbi, tudi v izobraževanju, zaposlovanju in življenju v skupnosti. Zagotavljanje, da so tehnološka orodja in digitalno okolje kot celota dostopni, cenovno ugodni in vključujoči, je ključnega pomena za spodbujanje enakih možnosti pri razvoju digitalnih spretnosti, preusposabljanju in izpopolnjevanju. Pomembno je priznati tveganje diskriminatornih učinkov umetne inteligence, tudi zaradi pristranskosti pri učnih podatkih, ter zagotoviti varstvo in spodbujanje pravic invalidov pri njenem razvoju in uporabi.

f. Uresničevanje pravic invalidov omogoča njihovo vsestransko udeležbo v družbi in podpira njihov prispevek k lokalnemu gospodarstvu, na primer s prehodom na neodvisno življenje in odločanjem na podlagi pravic.

---

[31] Evropska komisija, Inequalities and disabilities research in the EU, Towards a fair and equal access to health, education and employment (Raziskave o neenakostih in invalidnosti v EU, na poti k pravičnemu in enakemu dostopu do zdravja, izobraževanja in zaposlovanja), oktober 2025.

20. Na področju boja proti rasizmu:

a. Glede na raziskave agencije FRA rasizem, ki se še vedno pojavlja, negativno vpliva na vse vidike življenja[32] ter ima znatne socialne in ekonomske posledice za osebe in skupine, izpostavljene diskriminaciji na podlagi rase ali etničnega porekla. Agencija FRA to poudarja v svojih raziskavah in poročilih, med drugim o ljudeh afriškega porekla, muslimanih, Judih, Romih, pripadnikih drugih etničnih ali rasnih manjšin in osebah z migrantskim ozadjem. Za osebe afriškega porekla je na primer bolj verjetno, da imajo pogodbe o zaposlitvi za določen čas in delajo v osnovnih poklicih. Stopnja previsoke usposobljenosti[33] je pri osebah afriškega porekla višja kot pri splošnem prebivalstvu (46 % v primerjavi z 22 %). Muslimani, med katerimi imajo nekateri prednike na Bližnjem vzhodu ali v Afriki, se pri iskanju zaposlitve (39 %) ali na delovnem mestu (35 %) pogosto soočajo z diskriminacijo. Poleg tega sta dve petini muslimanov (41 %) previsoko kvalificirani za svoje delovno mesto v primerjavi z 22 % pri splošnem prebivalstvu. Rasna diskriminacija nesorazmerno prizadene ženske in dekleta, ki se soočajo s kombiniranimi ovirami na podlagi spola in rase, tudi pri izobraževanju, zaposlovanju in dostopu do storitev.

b. V strategiji EU za boj proti rasizmu za obdobje 2026–2030, ki jo je pripravila Komisija, je boj proti strukturnemu rasizmu priznan kot strateška naložba v konkurenčnost Unije. V študiji OECD iz leta 2025 je ocenjeno, da rasna diskriminacija EU letno stane do 12,7 milijarde EUR v izgubljenem BDP. Socialno-ekonomski učinek rasne diskriminacije vključuje zmanjšan dostop do zaposlitve, finančne težave in nesorazmerno veliko izpostavljenost diskriminaciji, zaradi česar so ravni gospodarske varnosti za prizadete nižje.

---

32 Glej spletne strani FRA z naslovom Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights (Muslimani v Evropi se soočajo z vse večjim rasizmom in diskriminacijo | Agencija Evropske unije za temeljne pravice), Being Black in the EU – Experiences of people of African descent | European Union Agency for Fundamental Rights (Biti temnopolt v EU – izkušnje ljudi afriškega porekla | Agencija Evropske unije za temeljne pravice), Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights (Spremljanje in evidentiranje antisemitizma v EU – stanje in nadaljnji koraki | Agencija Evropske unije za temeljne pravice).

33 Delež oseb s terciarno izobrazbo, zaposlenih v poklicih za nizko ali srednje usposobljene delavce.

c. Učenci iz rasnih ali etničnih manjšin se pogosto srečujejo z rasizmom, ki ovira učni uspeh in njihovo sposobnost, da uresničijo svoj potencial. Ovire so prisotne tudi na trgu dela, kjer se iskalci zaposlitve pri zaposlovanju srečujejo z ovirami, ki izvirajo iz človeka ali jih omogoča tehnologija, na primer zato, ker se njihova imena dojemajo kot tuja, ker nosijo verska oblačila ali zaradi njihove barve kože. Zaposleni iz etničnih manjšin se soočajo tudi z večjimi ovirami pri poklicnem napredovanju in slabšim dostopom do vplivnih mrež.

21. Na področju vključevanja Romov:

a. Stopnja ekonomske prikrajšanosti in socialne izključenosti Romov je še vedno veliko višja kot pri splošnem prebivalstvu. Na primer, osebe, ki se dojemajo kot Romi ali so prepoznani kot Romi na podlagi svojega imena, se pri iskanju zaposlitve srečujejo z ovirami. Poleg tega je 36 % Romov poročalo, da je pri iskanju zaposlitve doživelo diskriminacijo. Raziskava agencije FRA o Romih za leto 2024[34] je pokazala, da je le 54 % Romov, starih od 20 do 64 let, opravljalo plačano delo, kar je precej manj od stopnje za splošno prebivalstvo EU (74 %). Poleg tega je le 38 % romskih žensk opravljalo plačano delo v primerjavi z 69 % romskih moških.

b. Ovire za dostop do trga dela vključujejo anticiganizem, ki je prevladujoča oblika rasizma, priznana kot temeljni vzrok za diskriminacijo in izključenost Romov, in vodi v diskriminacijo pri postopkih zaposlovanja in na delovnem mestu, nizko stopnjo izobrazbe in temeljnih spretnosti ter pomanjkanje dostopa do prilagojenih javnih programov in podpore.

---

[34] V raziskavi je zajetih deset držav članic EU (Bolgarija, Češka, Francija, Grčija, Madžarska, Irska, Italija, Portugalska, Romunija in Španija) ter tri države pristopnice (Albanija, Severna Makedonija in Srbija).
Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights (Raziskava o romih za leto 2024 | Agencija Evropske unije za temeljne pravice.

c. V strateškem okviru EU za Rome se države članice poziva, naj prepolovijo vrzel v deležu mladih te skupnosti, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo[35], pri čemer je cilj zmanjšati delež mladih Romov, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo, pod 33 % in zagotoviti, da bo do leta 2030 vsaj 45 % romskih žensk opravljalo plačano delo. Čeprav se je splošna stopnja izboljšala z 62 % leta 2016 na 47 % leta 2024, še vedno obstajajo velike razlike med spoloma: 61 % mladih romskih žensk ni zaposlenih, se ne izobražujejo ali usposabljajo, v primerjavi s 33 % mladih romskih moških. Morda bodo potrebne ciljno usmerjene politike, da bi obravnavali s spolom pogojene dejavnike pri deležu romskih deklet, ki niso zaposlene, se ne izobražujejo ali usposabljajo, in ki so povezani z diskriminacijo, revščino in spolnimi normami.

d. Raziskava agencije FRA o Romih za leto 2024 je pokazala, da je le 32 % Romov, starih od 20 do 24 let, doseglo vsaj višjo sekundarno izobrazbo, kar je precej manj od stopnje v splošnem prebivalstvu EU (84 %). Raziskava tudi kaže, da se Romi vse pogosteje soočajo z diskriminacijo pri stikih z izobraževalnimi ustanovami. Zmanjšanje te diskriminacije in neenakosti v izobraževanju na splošno ter spodbujanje enakega dostopa do visokošolskega izobraževanja ter poklicnega izobraževanja in usposabljanja sta bistvena za izboljšanje dostopa mladih Romov do kvalificirane zaposlitve kot način, da se v Evropi okrepi nabor spretnosti. Spodbujanje mladih Romov, da ostanejo v izobraževalnem sistemu tudi po koncu obveznega šolanja, pomeni spodbujanje ozračja zaupanja in sodelovanja z romskimi učenci in njihovimi družinami že v najzgodnejših fazah izobraževanja. Cilj strateškega okvira EU za Rome je povečati dostop Romov do izobraževanja, zmanjšati vrzel v stopnjah dokončanja višjega sekundarnega izobraževanja med Romi in splošnim prebivalstvom za vsaj tretjino ter povečati delež mladih Romov, ki dosežejo vsaj višjo sekundarno izobrazbo, na 50 % do leta 2030.

---

35 V angleščini se za mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo, uporablja kratica NEET.

22. Na področju boja proti diskriminaciji na podlagi starosti in starizmu:

a. Zaradi demografskih sprememb po vsej Uniji je treba v celoti izkoristiti človeški kapital vseh starostnih skupin, da se ohranita gospodarska rast in konkurenčnost. Čeprav je starostna raznolikost sestavni del odpornega trga dela, sta sistemski starizem in diskriminacija na podlagi starosti ovira za produktivnost in inovacije ter eden od glavnih vzrokov za prezgodnjo neaktivnost starejših državljanov na trgu dela. Direktiva Sveta 2000/78/ES je bistvena za zagotovitev, da dostop do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in poklicnega napredovanja temelji na objektivni usposobljenosti in ne na kronološki starosti. Starizem se lahko prekriva s spolnimi stereotipi in drugimi oblikami diskriminacije, kar ustvarja specifično kopičenje ovir pri zaposlovanju, poklicnem napredovanju in zadržanju kadra v celotnem življenjskem obdobju.

b. V skladu z zahtevami glede sorazmernosti iz člena 6(1) Direktive Sveta 2000/78/ES mora biti vsako različno obravnavanje na podlagi starosti objektivno in razumno utemeljeno z legitimnimi cilji na področju zaposlovanja ali trga dela. Spodbujanje starostno nevtralnih okolij poleg temeljne pravice do enakega obravnavanja je gospodarska strategija z visokim donosom. EU lahko z odpravo pristranskosti na podlagi starosti pri zaposlovanju, zadrževanju kadra in poklicnem napredovanju ter s spodbujanjem dostopa do priložnosti za vseživljenjsko učenje, preusposabljanje in izpopolnjevanje optimizira udeležbo na trgu dela, okrepi institucionalno stabilnost in zagotovi dolgoročno gospodarsko odpornost, ki je potrebna za podpiranje konkurenčnega enotnega trga z visoko stopnjo zaposlenosti.

c. Udeležbo starejših na trgu dela je mogoče dodatno podpreti z ukrepi za obvladovanje starosti na delovnem mestu, vključno s prožnimi ureditvami dela, ukrepi za zdravje in dobro počutje pri delu, prilagoditvami delovnega mesta, programi mentorstva in medgeneracijskim prenosom znanja.

d. Proti diskriminaciji na podlagi starosti in starizmu je treba ukrepati na trgu dela, a tudi na vseh drugih področjih življenja ter tako zagotoviti, da je starejšim omogočeno, da vsestransko sodelujejo v družbi in gospodarstvu ter k njima tudi prispevajo, in sicer tako, da so dlje aktivni v gospodarstvu, v večji meri socialno vključeni ter udeleženi pri prostovoljstvu in medgeneracijskem učenju. Staranje prebivalstva pa ne vpliva samo na zaposlovanje, saj prinaša na primer tudi večje povpraševanje po cenovno ugodnih in dostopnih socialnih in zdravstvenih storitvah za podporo neodvisnemu življenju. Ta vprašanja vplivajo na različne skupine različno. Tako npr. ženske na splošno živijo dlje kot moški, zato se v večji meri soočajo z zdravstvenimi težavami, povezanimi s starostjo. Ženske imajo zato tudi večje potrebe po dolgotrajni oskrbi v poznejšem življenjskem obdobju.

GLEDE NA NASLEDNJE:

23. Odpravljanje neenakosti in zgoraj navedenih težav lahko dejansko in pomembno vpliva na Unijo ter na življenja in blaginjo njenih prebivalcev, pa tudi na povečanje konkurenčnost Unije, spodbujanje trajnostne gospodarske rasti, ohranjanje evropskega socialnega modela in uresničevanje vrednot Unije v praksi.

24. Ti sklepi temeljijo na predhodnem delu in političnih zavezah, ki so jih izrazili Svet, Komisija in Evropski parlament ter zadevni deležniki na tem področju, med drugim na dokumentih, navedenih v prilogi –

SVET EVROPSKE UNIJE POZIVA DRŽAVE ČLANICE, NAJ v skladu s svojimi pristojnostmi, pa tudi ob upoštevanju vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

25. se borijo proti spolnim stereotipom in segregaciji na podlagi spola na vseh področjih družbe in gospodarstva, da bi spodbujali enakost spolov, socialno kohezijo in gospodarsko rast, tudi z ukrepi, ki vsem ženskam in dekletom omogočajo vsestransko, enakopravno in smiselno sodelovanje v izobraževanju, usposabljanju, zaposlovanju, kulturnih dejavnostih, politiki in javnem življenju;

26. še naprej izvajajo nacionalne strategije ali akcijske načrte, ki spodbujajo enakost in nediskriminacijo;

27. podpirajo ukrepe, s katerimi se med ženskami spodbujajo podjetništvo, lastništvo podjetij in enakopravnejši dostop do finančnih virov, tudi z namenskimi programi mentorstva in vzajemnega učenja; spodbujajo enakost spolov pri dostopu do financiranja in gospodarskih priložnosti, s posebnim poudarkom na hitro rastočih sektorjih, kot so področja STEM, umetna inteligenca ter digitalne in zelene tehnologije, pa tudi trajnostno kmetijstvo in podeželsko podjetništvo, vključno z ukrepi za odpravo spolne pristranskosti pri naložbenih odločitvah in ukrepi za podporo zagonskim podjetjem, ki jih vodijo ženske; spodbujajo partnerstva s finančnimi institucijami, kot so banke in investicijski skladi, ter podpirajo usposabljanje zaposlenih o spolni pristranskosti in diskriminaciji;

28. okrepijo politike za odpravo digitalnega razkoraka med spoloma s spodbujanjem digitalnega podjetništva in vodilne vloge ter se borijo proti temeljnim vzrokom zanj;

29. okrepijo politike za odpravo zaposlitvene vrzeli med spoloma, zmanjšajo horizontalno in vertikalno poklicno spolno segregacijo in preprečijo delo z neprostovoljnim krajšim delovnim časom ter sprejmejo ukrepe za odpravo spolnih stereotipov v izobraževanju, usposabljanju in zaposlovanju, tudi v kulturi na delovnem mestu; podprejo ukrepe za spodbujanje enakega poklicnega napredovanja in enake zastopanosti na odgovornih položajih, tudi v upravnih odborih družb; podprejo nacionalne javne zavode za zaposlovanje in organizacije civilne družbe pri njihovih prizadevanjih za izboljšanje enakega dostopa žensk do zaposlitve;

30. po potrebi in glede na nacionalne okoliščine sprejmejo ukrepe za opredelitev in odpravo finančnih dejavnikov, ki odvračajo od zaposlitve ali njene ohranitve in izhajajo iz strukturnih ovir, vključno z zasnovo sistema socialnih prejemkov, predvsem za prejemnike drugega dohodka v gospodinjstvu[36] in starše samohranilce;

31. podpirajo ukrepe za preprečevanje in zatiranje diskriminacije zaradi spola v poklicnem življenju, vključno z diskriminacijo, povezano z nosečnostjo ter neplačano oskrbo in podporo;

32. okrepijo politike za odpravo plačilne in pokojninske vrzeli med spoloma ter zagotovijo izvrševanje načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti, tudi z opredelitvijo temeljnih vzrokov teh vrzeli, kot je sistemsko podcenjevanje dela v sektorjih in zaposlitvah, pri katerih so ženske prekomerno zastopane, in z obravnavanjem teh vzrokov s ciljno usmerjenimi ukrepi, namenjenimi zaščiti finančne samozadostnosti in ekonomske neodvisnosti žensk skozi vse življenje;

---

[36] Prejemniki drugega dohodka v gospodinjstvu so zaposleni posamezniki, ki zaslužijo manj kot njihovi partnerji.

33. okrepijo skrbstveno ekonomijo, tudi z zagotavljanjem pravičnega plačila in dobrih delovnih pogojev v sektorju oskrbe ter prožnimi ureditvami dela; spodbujajo enako porazdelitev obveznosti oskrbe in podpore med ženskami in moškimi z ukrepi, ki upoštevajo veljavno pravo Unije in nacionalne sisteme, po potrebi tudi z zagotavljanjem namenskega in neprenosljivega porodniškega, očetovskega in/ali starševskega dopusta ter s spodbujanjem moških in očetov, da prevzamejo obveznosti oskrbe in podpore; podpirajo dostop do razpoložljive, dostopne, cenovno ugodne in visokokakovostne vzgoje in varstva predšolskih otrok[37] ter prav takšnih storitev in infrastrukture na področju dolgotrajne oskrbe in podpore.

34. sprejmejo ustrezne ukrepe za podporo organizacijam in podjetjem pri njihovih prizadevanjih za izvajanje ukrepov za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter sprejetje družinam prijaznih politik na delovnem mestu za vse oskrbovalce, pri čemer naj upoštevajo vseživljenjski vidik in posebno pozornost namenijo materinstvu, očetovstvu, starševstvu ter tistim, ki morajo skrbeti za starejše in druge vzdrževane osebe;

35. spodbujajo izobraževalne in poklicne odločitve brez spolne pristranskosti in spolnih stereotipov, predvsem da bi se povečala udeležba žensk in deklet na področjih STEM ter privabilo več moških in fantov v sektorje oskrbe in podpore in v poklice na področjih HEAL; vlagajo v izobraževanje in usposabljanje, da bi zagotovili večjo finančno in digitalno pismenost ter spretnosti skozi vse življenje, predvsem med ženskami in dekleti, in povečali zanimanje, samozavest in kompetence pri predmetih s področij STEM ter podjetništva že od otroštva dalje, tudi z vključujočimi in interdisciplinarnimi pristopi STEAM[38], ki znanost in tehnologijo povezujejo z umetnostjo, oblikovanjem in humanističnimi vedami, pa tudi z družbenimi izzivi; spodbujajo enak dostop do vključujočih priložnosti za izpopolnjevanje in preusposabljanje, povezanih z zelenim in digitalnim prehodom, predvsem za premalo zastopane in marginalizirane skupine;

---

[37] Tudi v skladu z barcelonskima ciljema za leto 2030.

[38] Naravoslovje, tehnologija, inženirstvo, umetnost in matematika.

36. po potrebi v skladu z nacionalnimi sistemi zbiranja podatkov ter ob upoštevanju načela samoopredelitve in veljavnih zaščitnih ukrepov ter pravil o varstvu podatkov in zasebnosti izboljšajo zbiranje, analizo in uporabo razčlenjenih podatkov o enakosti ter podatkov o trgu dela na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, po potrebi tudi s presečnega vidika; nadaljujejo prizadevanja za zagotovitev, da so podatki, zbrani in uporabljeni v različnih virih podatkov, čim bolj točni, celoviti, primerljivi in dostopni, in sicer z ozaveščanjem o obstoječih virih podatkov o enakosti, vključno z upravnimi podatki, in njihovo uporabo ter z analizo morebitnih vrzeli, v skladu z nacionalnimi potrebami;

37. podpirajo raziskave in zbiranje podatkov, katere upoštevajo vidik spola in enakost, da bi opredelili in preprečili diskriminatorne rezultate pri zasnovi, razvoju, uvajanju in uporabi algoritmov in umetnointeligenčnih sistemov, tudi pri upravljanju;

38. spodbujajo uvajanje na človeka usmerjene, dostopne in zaupanja vredne umetne inteligence ob hkratnem zagotavljanju ustreznih zaščitnih ukrepov, preglednosti in človekovega nadzora ter visoke ravni varovanja zdravja, varnosti in temeljnih pravic, kot so določene v Listini Evropske unije o temeljnih pravicah, tudi na področjih dela ter dostopa do osnovnih javnih storitev in njihovega uživanja, v skladu z aktom EU o umetni inteligenci;

39. spodbujajo učinkovito izvrševanje prava o nediskriminaciji in enakosti spolov, tudi z ustreznimi sankcijami in pravnimi sredstvi, z namenom preprečevanja diskriminacije, obravnave njenih posledic in ustvarjanja gospodarskih koristi;

40. nacionalne, regionalne in lokalne organe pozovejo, naj vključevanje in nediskriminacija postaneta del njihovih poslovnih strategij in strategij za privabljanje talentov, da bi okrepili lokalne inovacijske ekosisteme in enakost, hkrati pa spodbujali teritorialno kohezijo, predvsem v oddaljenih regijah;

41. povečajo udeležbo oseb z migrantskim ozadjem na trgu dela, med drugim s poklicnim svetovanjem in mentorstvom, izboljšanjem priznavanja kvalifikacij in kompetenc, pridobljenih zunaj EU, ter podpiranjem vloge delodajalcev pri ekonomskem vključevanju tujih državljanov;

42. nadaljujejo prizadevanja v okviru strateškega okvira EU za Rome, da bi do leta 2030 prepolovili stopnjo mladih, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljajo, ter za polovico zmanjšali zaposlitveno vrzel po spolu med romskimi ženskami in romskimi moškimi, tudi s sprejetjem ukrepov za izboljšanje socialnega vključevanja ter dostopa romskih žensk in mladih do izobraževanja in zaposlitvenih možnosti, na primer s prilagojenimi aktivnimi politikami trga dela v skladu s priporočilom Sveta o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov;

43. še naprej izvajajo jamstvo za mlade in zagotovijo, da vsi mladi pod 30 leti v štirih mesecih po tem, ko prenehajo s formalnim izobraževanjem ali postanejo brezposelni, prejmejo kakovostno ponudbo za zaposlitev, nadaljnje izobraževanje, vajeništvo ali pripravništvo, pri čemer posebno pozornost namenijo mladim z nizko stopnjo izobrazbe, mladim z migrantskim ali manjšinskim ozadjem, mladim Romom, mladim, ki se soočajo s socialno izključenostjo, in mladim invalidom;

44. povečajo udeležbo invalidov, predvsem invalidk, na trgu dela, tudi s spodbujanjem dostopnih delovnih mest in javnih prostorov, zagotavljanjem podpore pri zaposlovanju in omogočanjem poklicnega napredovanja prek dostopnega in vključujočega izobraževanja ter zagotavljanja razumnih prilagoditev, s čimer se olajša in podpre tudi prehod iz zaščitenih okolij na odprti trg dela; podprejo ukrepe za spodbujanje podjetništva invalidov;

45. okrepijo ekonomsko in socialno vključevanje starejših s podpiranjem njihove udeležbe v družbi in na trgu dela in prek vključevanja vidika starosti, pa tudi prek dostopnih in cenovno ugodnih storitev zdravstvenega in socialnega varstva; sprejmejo ukrepe za zagotavljanje dostopnih in cenovno ugodnih priložnosti za učenje, poleg priložnosti za kulturno udejstvovanje, prosti čas in državljansko udeležbo, na ta način pa starejšim omogočijo, da z razvijanjem in uporabo spretnosti ter ohranjanjem samostojnosti dejavno prispevajo k družbi;

46. še naprej izmenjujejo najboljše prakse med državami članicami za izboljšanje gospodarske odpornosti s spodbujanjem vključevanja in pravičnosti na trgu dela, pri čemer to priznavajo kot dolgoročno strateško naložbo v prihodnost Evrope;

47. okrepijo prizadevanja za zagotovitev dejanskega enakega dostopa do kakovostnega vključujočega izobraževanja, usposabljanja in vseživljenjskega učenja za vse;

48. spodbujajo razvoj študijskih modulov, usmerjenih na enakost, raznolikost in vključevanje, v kontekstu poslovnih ved in ekonomije na različnih ravneh izobraževanja, tudi z namenom krepitve zmogljivosti podjetij in drugih organizacij zasebnega sektorja na teh področjih;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO IN DRŽAVE ČLANICE, NAJ v skladu s svojimi pristojnostmi ter ob upoštevanju vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

49. skladno z vrednotami iz člena 2 PEU ter ob upoštevanju člena 19 PDEU in člena 21 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah sprejmejo ukrepe za zagotovitev učinkovitega in doslednega izvajanja pravnega reda Unije na področju zaposlovanja, enakosti, enakosti spolov in invalidnosti;

50. sprejmejo ukrepe za zagotovitev zaščite pred vsemi oblikami diskriminacije in na vseh področjih družbe, da bi se spoštovale človekove pravice in temeljne svoboščine ter zmanjšale ovire za udeležbo;

51. podprejo izvajanje ukrepov in pobud iz svežnja o zaposlovanju invalidov za spodbujanje zaposlovanja invalidov in boj proti stereotipom;

52. spodbujajo vključevanje in enakost, tudi enakost spolov, v vseh podjetniških politikah v vseh sektorjih, tudi s spodbujanjem vključujočih programov mentorstva in podpiranjem socialnega podjetništva, ter razmislijo o ciljno usmerjenem financiranju podjetništva med marginaliziranimi in premalo zastopanimi skupinami, vključno z ženskami, invalidi, LGBTI osebami, osebami z migrantskim ozadjem in osebami, ki pripadajo določeni narodnostni, etnični ali rasni manjšini;

53. za dodatno okrepitev povezave med enakostjo in konkurenčnostjo spodbujajo vključevanje načela enakosti, tudi vidikov spola, invalidnosti in starosti, v gospodarske, potrošniške, socialne in digitalne politike na nacionalni ravni in na ravni Unije ter v ključne mehanizme za usklajevanje ekonomskih in socialnih politik, kot je evropski semester;

54. še naprej promovirajo in podpirajo platformo EU za listine o raznolikosti in ustrezne dejavnosti na nacionalni ravni, da bi organizacijam javnega in zasebnega sektorja ter organizacijam civilne družbe po vsej EU pomagale pri oblikovanju in izvajanju učinkovitih politik raznolikosti in vključevanja, ter še naprej spodbujajo ukrepe za bolj uravnoteženo zastopanost spolov v organih odločanja;

55. v skladu z direktivama o organih za enakost (EU) 2024/1499 in (EU) 2024/1500 podpirajo neodvisno delo organov za enakost pri spodbujanju in izvrševanju enakega obravnavanja, vključno s pomočjo žrtvam diskriminacije, spremljanjem diskriminacije in poročanjem o njej, ozaveščanjem o pravicah in obveznostih, sodelovanjem v sodnih postopkih v skladu z nacionalnim pravom in prakso ter pripravo priporočil o zadevah v zvezi z diskriminacijo;

56. zagovarjajo ciljno usmerjene ukrepe, s katerimi bi delodajalce v javnem in zasebnem sektorju spodbujali, da bi se zavzemali za enake možnosti pri zaposlovanje žensk in premalo zastopanih skupin, tudi z razvojem dostopnih in vključujočih namenskih orodij in smernic, ob upoštevanju posebnih potreb in zmogljivosti MSP; sprejmejo ukrepe za povečanje raznolikosti delovne sile, na primer s kampanjami ozaveščanja, namenjenimi odpravljanju nezavedne pristranskosti, stereotipov in predsodkov, z vključujočimi in dostopnimi praksami izobraževanja in zaposlovanja, z usposabljanjem in izpopolnjevanjem skozi vse življenje ter spodbujanjem kodeksov ravnanja za zasebni sektor zaposlovanja;

57. podprejo ukrepe za preprečevanje in zatiranje vseh oblik nasilja na podlagi spola, vključno z nasiljem na podlagi spola, ki ga omogoča tehnologija, ter ukrepe za obravnavanje in odpravo nadlegovanja v svetu dela, vključno s spolnim nadlegovanjem, in sicer z zakonodajnimi ukrepi, ukrepi politike in ukrepi za ozaveščanje;

58. podprejo ukrepe za preprečevanje sovraštva, groženj in nasilja, usmerjenih proti osebam in skupinam, ki jim grozi diskriminacija, ter boj proti tem pojavom, da se odpravijo ovire za vsestransko udeležbo teh oseb na vseh področjih življenja, vključno z izvajanjem strateških in ciljno usmerjenih ukrepov za boj proti diskriminaciji in spodbujanje enakosti;

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, NAJ:

59. predstavi predlog za evropski dogovor o oskrbi, ki priznava plačane in neplačane oblike oskrbe in podpore, spodbuja ekonomsko opolnomočenje žensk, poziva moške, naj prevzamejo enak delež oskrbe, izpodbija spolne stereotipe in določa celovit sklop priporočil za reševanje izzivov v sektorju oskrbe, vključno s poudarkom na enakosti spolov, ter za povečanje delovne sile na tem področju in podporo zanjo;

60. okrepi usklajevanje in sinergije med vsemi ustreznimi programi, ki jih financira EU, da bi ustvarili jasnejše poti za podporo ženskam ter spodbujali enakost spolov na področju inovacij in podjetništva;

61. si še naprej prizadeva za učinkovito vključevanje protidiskriminacijskih vidikov v politike EU in podporo boju proti vsem oblikam diskriminacije na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, po potrebi tudi s podpiranjem zadevnih deležnikov, med drugim organizacij civilne družbe;

62. spodbuja zbiranje, analizo in uporabo razčlenjenih podatkov o enakosti, po potrebi vključno s podatki o presečni diskriminaciji, v skladu z nacionalnimi okviri, kar bo služilo kot učinkovito orodje za odpravljanje neenakosti in vseh oblik diskriminacije, tudi z zagotavljanjem tehnične pomoči in pripravo smernic Komisije na tem področju;

63. izboljša spremljanje socialno-ekonomskih stroškov diskriminacije in ovir, s katerimi se soočajo posebne skupine z visokim tveganjem diskriminacije, tudi s presečnega vidika, ter se pri tem opre na razpoložljive podatke in raziskave ustreznih organov in agencij na tem področju;

64. spremlja izvajanje strategij v sklopu Unije enakosti in poroča o njihovem izvajanju;

65. spremlja in ocenjuje vpliv umetnointeligenčnih sistemov na trg dela z vidika enakosti in z namenom ugotoviti, kje in kako bi lahko umetna inteligenca na nekatere sektorje, družbene skupine ali vrste poklicev bolj vplivala kot na druge, tudi prek učinkovanja na plače, delovne pogoje, poklicno napredovanje, dostop do priložnosti za usposabljanje in morebitno izgubo delovnih mest za različne skupine; redno ocenjuje področja tveganja in priložnosti v zvezi z vplivom umetnointeligenčnih sistemov na enakost, vključno z enakostjo spolov, pri čemer naj se opira na strokovno znanje Evropskega urada za umetno inteligenco in raziskave agencij EU;

66. še naprej spremlja spremembe v zaposlitvenih, plačilnih in pokojninskih vrzelih med spoloma ter vrzelih pri zaposlovanju invalidov ter podpira države članice z zagotavljanjem tehnične podpore, podatkov in analiz;

67. si, glede na to, da so države članice soglasno podprle Deklaracijo o načelih za spolsko enakostno družbo, priloženo načrtu Komisije za pravice žensk, prizadeva za izvajanje teh načel, tudi s sprejetjem naslednjih ukrepov, predvidenih v strategiji za enakost spolov za obdobje 2026–2030:

   a. sprejetje akcijskega načrta za ženske na področju raziskav, inovacij in v zagonskih podjetij ter nadaljnje izvajanje programa politike evropskega raziskovalnega prostora (2025–2027);

   b. razširitev ciljev financiranja, ki upoštevajo vidik spola;

c. izboljšanje dostopa do financiranja za podjetnice v EU;

d. izboljšanje uravnotežene zastopanosti spolov v finančnem sektorju v sodelovanju s skupino Evropske investicijske banke ter

e. nadaljevanje prizadevanj za privabljanje in motiviranje več žensk in deklet za študij predmetov s področij STEM ter poklicno pot na tem področju, pa tudi dejavno spodbujanje več moških in fantov, da se odločijo za poklicno pot na področjih HEAL ter v drugih poklicih, povezanih z oskrbo;

68. pripravi smernice o vključujočih praksah zaposlovanja v sodelovanju s platformo EU za listine o raznolikosti, kot je določeno v strategiji za enakost LGBTIQ+ oseb, strategiji za boj proti rasizmu in strategiji za enakost spolov, ter da bi podprli izvajanje sporočila Okrepitev strategije o pravicah invalidov do leta 2030;

69. državam članicam še naprej zagotavlja podporo, vključno s finančno podporo, za projekte, usmerjene na zbiranje in uporabo podatkov o enakosti ter spodbujanje enakosti (vključno z enakostjo spolov), vključevanje in raznolikost pri zaposlovanju in v poslovnem sektorju.

Referenčni dokumenti

1. Medinstitutionalni akti EU

Eurostat in Evropska komisija, Employment gaps for women & people with disabilities (Vrzeli pri zaposlovanju žensk in invalidov), 2025, Employment gaps for women & people with disabilities - News articles - Eurostat

2. Pogodbe in zakonodaja EU

Pogodba o Evropski uniji z dne 13. decembra 2007 – prečiščeno besedilo (UL C 202, 7.6.2016 str. 13–46)

Pogodba o delovanju Evropske unije z dne 13. decembra 2007 – prečiščeno besedilo (UL C 202, 7.6.2016, str. 47–360)

Listina Evropske unije o temeljnih pravicah (2016/C 202/02)

Uredba (EU) 2024/1689 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 13. junija 2024 o določitvi harmoniziranih pravil o umetni inteligenci in spremembi uredb (ES) št. 300/2008, (EU) št. 167/2013, (EU) št. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 in (EU) 2019/2144 ter direktiv 2014/90/EU, (EU) 2016/797 in (EU) 2020/1828 (Akt o umetni inteligenci)

Direktiva (EU) 2024/1385 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. maja 2024 o boju proti nasilju nad ženskami in nasilju v družini

Direktiva (EU) 2024/1500 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 14. maja 2024 o standardih za organe za enakost na področju enakega obravnavanja in enakih možnosti žensk in moških pri zaposlovanju in poklicu ter o spremembi direktiv 2006/54/ES in 2010/41/EU

Direktiva Sveta (EU) 2024/1499 z dne 7. maja 2024 o standardih za organe za enakost na področju enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost, enakega obravnavanja oseb v zadevah zaposlovanja in poklica ne glede na vero ali prepričanje, invalidnost, starost ali spolno usmerjenost, enakega obravnavanja žensk in moških v zadevah socialne varnosti ter pri dostopu do blaga in storitev in oskrbi z njimi ter o spremembi direktiv 2000/43/ES in 2004/113/ES

Direktiva (EU) 2023/970 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. maja 2023 o krepitvi uporabe načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske s preglednostjo plačil in mehanizmi za izvrševanje

Direktiva (EU) 2022/2381 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 23. novembra 2022 o zagotavljanju uravnotežene zastopanosti spolov med direktorji družb, ki kotirajo na borzi, in s tem povezanih ukrepih

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU

Direktiva (EU) 2019/882 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 17. aprila 2019 o zahtevah glede dostopnosti za proizvode in storitve

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu

Direktiva Sveta 2000/78/ES z dne 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu

Direktiva Sveta 2000/43/ES z dne 29. junija 2000 o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost

3. Svet Evropske unije

Priporočilo Sveta z dne 9. marca 2026 o človeškem kapitalu v Evropski uniji (C/2026/1687)

Resolucija Sveta z dne 29. junija 2026 o drugem ciklu strateškega okvira za evropsko sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju pri uresničevanju evropskega izobraževalnega prostora (2026–2030) (C/2026/3720)

Priporočilo Sveta z dne 24. junija 2025 o programu politike evropskega raziskovalnega prostora za obdobje 2025–2027 (C/2025/3593)

Priporočilo Sveta z dne 30. oktobra 2020 o Mostu do delovnih mest – okrepitev jamstva za mlade in nadomestitvi Priporočila Sveta z dne 22. aprila 2013 o vzpostavitvi jamstva za mladino (2020/C 372/01)

Priporočilo Sveta o vzgoji in varstvu predšolskih otrok: barcelonska cilja za leto 2030 (2022/C 484/01)

Priporočilo Sveta z dne 8. decembra 2022 o dostopu do cenovno dostopne visokokakovostne dolgotrajne oskrbe (2022/C 476/01)

Priporočilo Sveta z dne 12. marca 2021 o enakosti, vključevanju in udeležbi Romov (2021/C 93/01)

Priporočilo Sveta z dne 14. junija 2021 o vzpostavitvi evropskega jamstva za otroke ((EU) 2021/1004)

Sklepi Sveta o preprečevanju kibernetskega nasilja nad dekleti in boju proti njemu (dok. 11254/26)

Sklepi Sveta o prednostnih nalogah EU v forumih ZN za človekove pravice za leto 2026 (dok. 5835/26)

Sklepi Sveta o spodbujanju enakosti spolov v digitalni dobi, ki temelji na umetni inteligenci: šesti horizontalni pregled uresničevanja Pekinških izhodišč za ukrepanje s strani držav članic in institucij EU (dok. 9984/25)

Sklepi Sveta o podpori starejšim pri uresničevanju njihovega celotnega potenciala na trgu dela in v družbi (dok. 10610/25)

Sklepi Sveta in predstavnikov vlad držav članic, ki so se sestali v okviru Sveta, o evropskem in mednarodnem programu politike o otrocih, mladih in pravicah otrok (dok. C/2024/3528)

Sklepi Sveta o pomanjkanju delovne sile in spretnosti v EU: mobilizacija neizkoriščenega potenciala delovne sile v Evropski uniji (dok. 16556/24)

Sklepi Sveta o spodbujanju socialnega vključevanja invalidov z zaposlovanjem, razumnimi prilagoditvami in rehabilitacijo (dok. 16543/24)

Sklepi Sveta o ekonomskem opolnomočenju in finančni neodvisnosti žensk kot poti do dejanske enakosti spolov (dok. 9752/24)

Sklepi Sveta o prehodu sistemov oskrbe v celotnem življenjskem obdobju na celostne, na posameznika usmerjene modele v skupnosti, ki vključujejo vidik spola (dok. 16094/23)

Sklepi Sveta o vključevanju staranja v javne politike (dok. 6976/21)

Sklepi Sveta z naslovom „Odgovor na seznam ukrepov za spodbujanje enakopravnosti LGBTI, ki ga je pripravila Komisija“ (dok. 10417/16)

4. Evropska komisija

Strategija za enakost spolov za obdobje 2026–2030, COM(2026) 113 final

Strategija za boj proti rasizmu 2026–2030, COM(2026) 12 final

Strategija za enakost LGBTIQ+ oseb za obdobje 2026–2030, COM(2025) 725 final

Sporočilo o krepitvi strategije o pravicah invalidov do leta 2030, COM(2026) 541 final

Načrt za pravice žensk (dok. 6756/25, sklic Komisije: COM(2025) 97 final)

Novi strateški okvir EU za enakost, vključevanje in udeležbo Romov, SWD(2020) 530 final

Strategija EU za boj proti antisemitizmu in negovanje judovskega življenja (2021–2030), COM(2021) 615 final

Prekinitev kroga revščine otrok – krepitev evropskega jamstva za otroke (COM(2026) 539 final)

Strategija EU za medgeneracijsko pravičnost (COM/2026/110 final)

The gender investment gap affecting both women-led companies and women-led investment funds – Final report (Naložbena vrzel med spoloma, ki vpliva tako na podjetja kot investicijske sklade, ki jih vodijo ženske – končno poročilo), Evropska komisija: Izvajalska agencija Evropskega sveta za inovacije ter za mala in srednja podjetja (EISMEA)), Urad za publikacije Evropske unije, 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 (Raziskave o neenakostih in invalidnosti v EU, na poti k pravičnemu in enakemu dostopu do zdravja, izobraževanja in zaposlovanja), oktober 2025

Kompas za konkurenčnost za EU, Kompas za konkurenčnost – Evropska komisija, 2025, COM(2025) 30 final

Unija spretnosti, COM(2025) 90 final

Poročilo Maria Draghija: Strategija za konkurenčnost Evrope, 2024, https://commission.europa.eu/topics/competitiveness/draghi-report_en#paragraph_47059

Generalni direktorat za zaposlovanje, socialne zadeve in vključevanje, Employment and social developments in Europe 2025 (Razvoj na področju zaposlovanja in socialnih zadev v Evropi v letu 2025), 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2767/9505984

A European Care Strategy for caregivers and care receivers (Evropska strategija oskrbe za oskrbovalce in oskrbovance), 2022

Evropski steber socialnih pravic, 2017

Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic (COM(2021) 102 final)

Sporočilo o evropskem stebru socialnih pravic z dne 22. julija 2026 (COM(2026) 650 final)

Sklep Komisije z dne 24. januarja 2024 o ustanovitvi Evropskega urada za umetno inteligenco (C/2024/390)

5. Raziskava Eurobarometer

Eurobarometer, Discrimination in the European Union (Diskriminacija v Evropski uniji), 2023, https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

6. Eurostat

Eurostat, Gender statistics (Statistični podatki po spolu), 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics

Eurostat, Gender pension Gap (Pokojninska vrzel med spoloma), 2024, Women's pension 25% lower than men's in 2024 - News articles - Eurostat

7. Eurofound

Eurofound, Pregled stanja: Further experiences in gender pay transparency implementation and effectiveness (Nadaljnje izkušnje pri izvajanju in glede učinkovitosti preglednosti plačil na podlagi spola), 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 (Neplačana oskrba v EU), 2025, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/unpaid-care-eu

Eurofound, Advancing towards a care society: addressing the gender care gap (Koraki na poti k skrbstveni družbi: odpravljanje skrbstvene vrzeli med spoloma), 2025

Eurofound (2026), European Working Conditions Survey 2024: Overview report (Evropska raziskava o delovnih razmerah v letu 2024: Poročilo o pregledu stanja), Urad za publikacije Evropske unije, Luxembourg, 2026

Eurofound, Changing labour markets: How to prevent the mismatch between skills and jobs in times of transition (Spreminjajoči se trgi dela: Kako preprečiti neskladje med spretnostmi in delovnimi mesti v času prehoda), 2023, Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper | Eurofound

8. Evropski inštitut za enakost spolov

EIGE, Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Gospodarske koristi enakosti spolov v Evropski uniji), Economic Benefits of Gender Equality in the European Union | European Institute for Gender Equality

EIGE, CARE Survey 2024 – Second wave: Online panel survey on gender gaps in unpaid care, individual and social activities (Raziskava CARE 2024 – Drugi val: Spletna panelna anketa o vrzelih med spoloma pri neplačani oskrbi ter individualnih in družbenih dejavnostih), 2026, https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/sharing-care-closing-gender-gaps-care-survey-2024?language_content_entity=en

EIGE, 2025, Equality Index (Indeks enakosti spolov), https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2025

9. Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA)

FRA, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination (Muslimani v Evropi se soočajo z vse večjim rasizmom in diskriminacijo), 2024, Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (Biti temnopolt v EU – izkušnje ljudi afriškega porekla), 2023, https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu

FRA, EU LGBTIQ Survey III (Raziskava EU o LGBTIQ osebah III), 2022, EU LGBTIQ Survey III | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Roma survey 2024 (Raziskava o Romih za leto 2024), 2024, Roma survey 2024 | European Union Agency for Fundamental Rights

FRA, Monitoring and recording antisemitism in the EU - State of play and ways forward (Spremljanje in evidentiranje antisemitizma v EU – stanje in nadaljnji koraki), 2026, Monitoring and recording antisemitism in the EU – State of play and ways forward | European Union Agency for Fundamental Rights

10. Evropska investicijska banka (EIB)

Support for female entrepreneurs: Survey evidence for why it makes sense, (Podpora podjetnicam: Dokazi na podlagi anket, zakaj je smiselna): 2021, 2019

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

11. Organizacija za gospodarsko sodelovanje in razvoj (OECD)

OECD (2015), *In It Together: Why Less Inequality Benefits All* (Skupaj: zakaj zmanjšanje neenakosti koristi vsem), OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264235120-en.

OECD, Combatting Discrimination in the European Union (Boj proti diskriminaciji v Evropski uniji), 2025, https://doi.org/10.1787/29c2c36a-en

OECD, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion (Onstran mavrice? Pot do vključevanja LGBTI oseb), 2020, Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion | OECD

OECD, 2019, Society at a Glance 2019: OECD Social Indicators (Družbeni pregled leta 2019: Socialni kazalniki OECD), https://dx.doi.org/10.1787/soc_glance-2019-en

OECD, Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potential, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 304 (Enakost spolov in gospodarska rast: Pretekli napredek in prihodnji potencial, delovni dokumenti OECD o socialnih vprašanjih, zaposlovanju in migracijah št. 304), 2024, https://doi.org/10.1787/fb0a0a93-en

OECD, 2024, Education at a Glance 2024: OECD Indicators (Kratek pregled izobraževanja 2024: Kazalniki OECD), OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/c00cad36-en

12. Skupina Svetovne banke

World Bank Group, 2014, The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India (Gospodarski stroški stigmatizacije in izključevanja LGBT oseb: študija na primeru Indije), The economic cost of stigma and the exclusion of LGBT people: a case study of India

13. OZN

Konvencija o pravicah invalidov (UNCRPD), 2006

Konvencija o otrokovih pravicah (UNCRC), 1990

Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije (ICERD), 1965

Konvencija o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW), 1979

Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje (program ZN za enakost spolov in krepitev vloge žensk), 1995

Konvencija o nasilju in nadlegovanju (št. 190) (MOD), 2019

14. Drugi viri

Open for Business, The 2025 Open for Business City Ratings (Lestvica mest pobude Open for Business za leto 2025), 2025, Open for Business City Ratings

S&P Global, #ChangePays: Although Still Underrepresented, Women in the C- Suite are Driving Profitability (Kljub premajhni zastopanosti so ženske na vodilnih položajih gonilo donosnosti), 2019, S&P Global