



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 6 декември 2021 г.
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

РЕЗУЛТАТИ ОТ РАБОТАТА

От:	Генералния секретариат на Съвета
До:	Делегациите
№ предх. док.:	13976/21 + COR 1
Относно:	Въздействието на изкуствения интелект върху равенството между половете на пазара на труда - Заключение на Съвета

Приложено се изпращат на делегациите заключенията на Съвета по посочения по-горе въпрос, одобрени от Съвета по заетост, социална политика, здравеопазване и потребителски въпроси на заседанието му от 6 декември 2021 г.

**Въздействието на изкуствения интелект върху равенството между половете на пазара
на труда**

Заклучения на Съвета¹

КАТО ОТБЕЛЯЗВА, че:

1. Равенството между половете и правата на човека са в основата на европейските ценности, а равенството между жените и мъжете е основополагащ принцип на Европейския съюз, залегнал в Договорите и признат в член 23 от Хартата на основните права на Европейския съюз. В член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се изисква Съюзът във всичките си дейности да полага усилия за премахване на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените.
2. За да се осигури на практика пълна равнопоставеност между мъжете и жените в професионалния живот, член 157 от ДФЕС също позволява на държавите членки да запазват или приемат позитивни мерки. Целта им е да се предвидят специфични придобивки за улеснение на упражняването на професионална дейност от недостатъчно представения пол или да се предотвратят или компенсират неизгоди в професионалната кариера. Член 157 от ДФЕС задължава всяка държава членка да осигурява прилагането на принципа за равно заплащане на мъжете и жените за равен труд или за труд с равна стойност.
3. Равенството между половете, сигурната и гъвкава заетост и равновесието между професионалния и личния живот се утвърждават в принципи 2, 5 и 9 от Европейския стълб на социалните права, прокламиран от Европейския парламент, Съвета и Комисията на 17 ноември 2017 г. В Плана за действие по Европейския стълб на социалните права се подчертава, че за да може да се осигури до 2030 г. трудова заетост на поне 78% от населението на възраст между 20 и 64 години, Европа трябва да се стреми да намали най-малко наполовина разликата в заетостта между жените и мъжете в сравнение с 2019 г.

¹ Заклучения, изготвени в контекста на прегледа на изпълнението на Пекинската платформа за действие, с отношение по-специално към приоритетната проблемна област F (Жените и икономиката).

4. Политиките за равенство между половете са важни фактори за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж и предпоставка за постигането на благоденствие, конкурентоспособност и пълна заетост, както и на социално сближаване, приобщаване и благосъстояние. Същевременно намаляването на работната сила в резултат на демографското развитие в ЕС налага привличането и задържането на висококвалифицирани специалисти, особено жени, на пазара на труда, включително в сектора на ИКТ, а така също и засилване на борбата както срещу хоризонталната, така и срещу вертикалната сегрегация по пол.
5. Цифровизацията и новите технологии, включително изкуственият интелект (ИИ), могат да играят решаваща роля за ускоряване на напредъка към пълноценно и равноправно участие на жените на пазара на труда. Промените в моделите на работа, предизвикани от кризата с COVID-19, и произтичащото от това увеличение на цифровизираните и основаните на ИИ решения откритоиха значението на разглеждането на цифровизацията, особено на ИИ, в контекста на равенството между половете.
6. ИИ е важен инструмент за цифрова трансформация и основен двигател на промяната и иновациите, включително на нови форми на труд и социално приобщаване, и може да има различно въздействие върху жените в сравнение с мъжете. Важно е да се анализират последиците от новите форми на труд от гледна точка на пола, да се отключи пълният потенциал на жените в тази област и да се гарантира, че жените и мъжете могат да се ползват в еднаква степен от възможностите, създадени от употребата на ИИ в различни области в сферата на труда, включително работата през платформа. Както жените, така и мъжете също трябва да бъдат защитени срещу възможни рискове. Например, рискът от непрозрачност на процеса на вземане на решения и от алгоритмична дискриминация въз основа на пол, расов или етнически произход, религия или убеждения, увреждане, възраст или сексуална ориентация трябва да бъде оценен и трябва да се предвидят решения за предотвратяване на всяко нарушение на ценностите и основните права на ЕС, включително недискриминацията и равенството между половете.

7. Както Комисията подчертава в своята Стратегия за равенство между половете (2020 — 2025 г.) „Изкуственият интелект (ИИ) се превърна в област от стратегическо значение и основен двигател на икономическия напредък, поради което жените трябва да бъдат част от неговото развитие като изследователи, програмисти и потребители. Въпреки че ИИ може да предложи решения на много обществени предизвикателства, има опасност той да засили неравенствата между половете. Има риск алгоритмите и свързаното машинно самообучение, ако не са достатъчно прозрачни и стабилни, да мултиплицират, да усилят или да допринесат за пристрастния избор във връзка с пола, за който програмистите може да не знаят или който е резултат на определен избор на данни.“
8. КАТО ВЗЕМА ПОД ВНИМАНИЕ изготвената от Комисията „Бяла книга за изкуствения интелект – Европа в търсене на високи постижения и атмосфера доверие“, в която се призовава за етично и надеждно разработване и използване на ИИ в икономика на ЕС.
9. КАТО ВЗЕМА ПОД ВНИМАНИЕ доклада на Европейския институт за равенство между половете (EIGE), озаглавен „Изкуствен интелект, работа през платформа и равенство между половете“, в който се посочват важните начини, по които нарастващото използване на основани на ИИ технологии засяга равенството между половете на пазара на труда, включително условията на труд, моделите на работа и равновесието между професионалния и личния живот за жените и мъжете, извършващи работа през платформа, и в който се очертават основните регулаторни предизвикателства в тези области.

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

ПРИЗОВАВА ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните компетенции, при отчитане на условията на национално равнище и ролята и автономността на социалните партньори:

10. Да предприемат конкретни стъпки за подобряване на осведомеността по въпросите на равенството между половете в научните изследвания в областта на ИИ и във всички сектори, в които се проектира, разработва и използва ИИ, и да увеличат усилията на всички съответни участници за възприемане на мултидисциплинарен подход към научните изследвания в областта на ИИ.
11. Да отговорят на нуждите на хората, извършващи работа през платформа, чрез мерки за смекчаване на въздействието на пандемията от COVID-19 върху икономиката и обществото и върху самостоятелно заетите лица, като отделят специално внимание на работещите през платформа жени.
12. Да увеличат усилията си за постигане на балансирано представителство на жените и мъжете в професии, свързани със създаването и внедряването на инструменти на ИИ, и в научните изследвания в областта на ИИ. Разглежданите дейности могат да включват:
 - а) насърчаване на момичетата и младите жени, включително тези в неравностойно положение, да усвоят цифрови умения и да придобият подготовка по програмиране по време на началното и средното образование и обучение, както и тяхното подпомагане с цел засилване на тези компетентности с оглед намаляване на неравенството между половете в областта на цифровите технологии в последващите етапи от живота;
 - б) насърчаване на момичетата и младите жени, включително тези в неравностойно положение, да избират образование, обучение и професионално развитие в сферите на НТИМ², включително ИКТ и ИИ, и предоставяне на необходимите ресурси и подкрепа на тях, както и насърчаване на женските ролеви модели в тази област;

² Наука, технологии, инженерство и математика.

- в) включване на аспектите, свързани с етиката и равенството между половете, в сферите на обучение, отнасящи се до НТИМ, и програмите за обучение в областта на ИИ с цел повишаване на осведомеността относно измерението на равенството;
- г) извършване на научни изследвания в областта на разработването и използването на ИИ със специален акцент върху необходимостта от човешки надзор, върху правните последици, включително въздействието върху основните права и свободи, а така също и върху социалните аспекти, включително по отношение на равенството между половете, както и върху етичните аспекти и риска от дискриминация;
- д) подкрепа за преквалификацията, повишаването на квалификацията и ученето през целия живот както за жените, така и за мъжете, с цел да им се предоставят задълбочени цифрови умения, които са необходими на много работни места, да се подобри достъпът за всички до кариери в областта на науката за данните и ИИ, както и да се намали недостига на умения в областта на цифровите технологии, включително с оглед на осигуряването на равни възможности в контекста на прехода от едно работно място към друго;
- е) предприемане на специфични мерки за предотвратяване и противодействие на дискриминацията, включително тормоза, в контекста на образованието и на работното място, особено в секторите, в които ИИ се проектира, разработва и използва;
- ж) предприемане на специфични мерки за улесняване на подходящо равновесие между професионалния и личния живот за работниците в организации, които разработват ИИ, както и в организации, включително онлайн платформи, които използват цифрова автоматизация за целите на управлението;
- з) предприемане на мерки за противодействие на „стъкления таван“³ на работните места и в предприятията, включително мерки, гарантиращи, че ИИ не води до постоянно съществуване на такъв таван, включително по време на фазата на набиране на персонал;

³ Изкуствени пречки и невидими бариери, които възпрепятстват достъпа на жените до ръководни и управленски длъжности в дадена организация, независимо дали тя е от публичен или частен характер и независимо от нейната област на дейност (EIGE, 2021 г.).

- и) усилия да се гарантира, че когато ИИ се използва за управление на човешките ресурси, той насърчава прозрачността и равенството между половете, по-специално в областта на заплащането, обучението, достъпа до повишение и кариерното развитие;
- й) подобряване на условията на труд на невидимата работна сила зад ИИ⁴, повече от половината от която е съставена от жени; установяване на съществуващите неравенства в тази работна сила; и действия, насочени към премахване на разликата в заплащането на жените и мъжете, както и на други форми на неравенство между половете във всички сектори на ИИ. и
- к) предприемане на изследвания относно начините, по които използването на ИИ може да допринесе за подобряване на условията на труд и за намаляване на тежестта на рутинните дейности в сектори като личните и домакинските услуги, здравеопазването и образованието.

13. Да продължат усилията си за гарантиране на прозрачност на алгоритмите (*осведоменост относно алгоритмите*)⁵ при използването на ИИ. Стъпките, които трябва да се предприемат, могат да включват:

- а) осигуряване на баланс между половете при проектирането на алгоритми, особено тези, предназначени за процедурите по наемане на работа и вземането на решения, включително чрез решаване на проблема с входящите данни, отразяващи неактуално положение, като същевременно се гарантира достатъчно равнище на човешки надзор и контрол, включително на етапа на набиране на персонал и при оценката на резултатите и поведението;

⁴ В наши дни жените и някои маргинализирани групи все още носят важна добавена стойност за сектора на изкуствения интелект; техният принос обаче е несъразмерно подценен в сравнение със знанията, за създаването на които те допринасят. Секторът на изкуствения интелект включва не само работни места за висококвалифицирани служители, но и нископлатени работни места. Жените и мъжете, които работят на тези работни места, обикновено наричани невидимата работна сила зад изкуствения интелект, изпълняват спомагателни задачи при обучението на алгоритми за машинно самообучение (напр. етикетирание на данните) (EIGE, 2021 г.).

⁵ Прозрачността на алгоритмите е важна гаранция за отчетността и справедливостта при вземането на решения. Алгоритми управляват начина, по който получаваме достъп до информация онлайн, като се започне от различни приложения на ИИ и се стигне до класирането на резултати в търсачките. Това има големи последици за потребителите и предприятията в области като онлайн платформите. Задълбоченото разбиране относно прозрачността на алгоритмите е от ключово значение за създаването на политики, основаващо се на информираност. Прозрачността на алгоритмите също така повишава осведомеността относно възможните неблагоприятни въздействия на алгоритмите за изкуствен интелект върху социалната динамика (в този случай върху властовите отношения между жените и мъжете) (Европейска комисия, 2020 г.).

- б) насърчаване на прозрачността по отношение на наблюдението и оценката на алгоритми, както и на прозрачността на критериите, използвани при алгоритмичното управление на разпределението на работата и възлагането на задачи в работна среда, с цел подобряване на информацията, която е на разположение на лицата, чиито права и интереси могат да бъдат засегнати от алгоритмично управление, и гарантиране на равно третиране и статут на жените и мъжете;
 - в) повишаване на осведомеността на работниците, техните представители и съответните национални органи относно ролята на алгоритмите в управлението на работата и осигуряване на достъп до съответна информация; и
 - г) предотвратяване на по-неблагоприятно третиране на служителите с отговорности за полагане на грижи поради неотчитане по подходящ начин на тези отговорности при проектирането на алгоритми за възлагане на трудови задължения.
14. Да продължат да анализират институционалната и правна рамка на национално равнище за работата през платформа, като вземат предвид значителната роля на ИИ в този контекст; да гарантират, че този анализ включва перспективата за равенство между половете; и да отделят специално внимание на оценката на всяка правна празнота и несигурност по отношение на трудовия статут на лицата, извършващи работа през платформа, за да се подобрят техните условия на труд и да се избегне увеличаването на несигурните форми на труд, като същевременно се отчита разнородността на платформите.
15. Да ускорят усилията по изпълнението на Препоръка 2019/С 387/01 на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила.
16. Да предприемат конкретни стъпки за предотвратяване на дискриминацията и справяне с предубедеността в рамките на всички системи и алгоритми с ИИ.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ И ДЪРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ, в съответствие с техните компетенции и при отчитане на националните обстоятелства на държавите членки и ролята и автономността на социалните партньори:

17. Да укрепват връзката между политиките на ЕС за равенство между половете и политиките на ЕС за цифровия преход, както и да гарантират систематичното интегриране на свързаната с пола перспектива в политиките в областта на ИИ, с особен акцент върху насърчаването на момичетата и жените да участват и да работят в областта на научните изследвания относно ИИ и във всички сектори, в които се проектира, разработва и използва ИИ.
18. Да разработват и прилагат целенасочени мерки за преодоляване на свързаните с пола стереотипи в контекста на ИИ, както и да извършват мониторинг на прилагането им, с цел да се гарантира равенство между половете в тази област. Тези мерки могат да включват:
 - а) мерки за интегриране на свързаните с пола аспекти в областта на ИИ чрез насърчаване на баланса между половете в научните изследвания, образованието и обучението и в заетостта на работни места, свързани с работа в областта на ИИ. Специално внимание следва да се обърне на повишаването на осведомеността на службите за човешките ресурси относно ползите от използването на инструменти на ИИ в тяхната работа, както и относно потенциалните рискове, с цел предотвратяване и преодоляване на предубежденията по отношение на пола и потенциалните дискриминационни практики;
 - б) мерки в подкрепа на предоставянето на обучение, отнасящо се до равенството между половете и свързаните с пола стереотипи, на експерти в областта на ИИ, включително лица, участващи в научни изследвания в областта на ИИ и в проектирането, разработването и използването на ИИ;
 - в) мерки за насърчаване на отчитаща аспектите на пола научноизследователска и развойна дейност в областите, свързани с ИИ, и по-специално машинното самообучение; и
 - г) мерки за разработване и разпространение на насоки и инструменти за отчитащо аспектите на пола използване на данни при обучението на системи за машинно самообучение.

19. Да насърчават партньорства и сътрудничество с държави със сходни виждания, със социалните партньори, както и с предприятия и организации на предприятия работещи в цифровата сфера, по-специално в сферата на ИИ, включително сектора на ИКТ и дружествата в областта на медиите и социалните медии, както и всички други съответни сектори, включително здравеопазването, образованието, инженерството, финансите и селското стопанство, за да се насърчава системно и отвътре равенството между половете в контекста на цифровизацията и по-специално ИИ.
20. Да увеличат усилията си за систематично противодействие на предубедеността в данните при събирането на данни за заетостта в съответния контекст, в който се използва ИИ, с цел да се предотврати непрекъснатото възпроизвеждане на неравенството между половете на пазара на труда и извън него; тези данни следва се разбиват по пол и възраст, като се взема предвид междусекторната перспектива.
21. Да активизират усилията си за борба, както с хоризонталната, така и с вертикалната сегрегация по пол на пазара на труда.

ПРИЗОВАВА ЕВРОПЕЙСКАТА КОМИСИЯ:

22. Да продължи усилията си за борба със свързаните с пола стереотипи в областите, отнасящи се до ИИ.
23. Да продължи да полага усилия да гарантира, че в политиките в областта на ИИ на равнище ЕС се разглежда аспектът на равенството между половете при проектирането, разработването и използването на ИИ, като същевременно се обръща особено внимание на необходимостта да се избягва непрекъснатото възпроизвеждане на свързани с пола стереотипни презумпции.
24. Да осигури провеждането на подходящи допълнителни изследвания относно проектирането, разработването и използването на ИИ от гледна точка на равенството между половете, включително чрез финансиране, като се обърне особено внимание на междусекторната дискриминация и се вземе предвид проучването на EIGE.

Референтни документи

1. Междуетноститутитионални документи на ЕС

Европейски стълб на социалните права, https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_bg.pdf

2. Законодателство на ЕС

Директива 2004/113/ЕО на Съвета от 13 декември 2004 г. относно прилагане на принципа на равното третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до стоки и услуги и предоставянето на стоки и услуги (*ОВ L 373, 21.12.2004 г., стр. 37—43*)

Директива 2006/54/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 5 юли 2006 г. за прилагането на принципа на равните възможности и равното третиране на мъжете и жените в областта на заетостта и професиите (преработена) (*ОВ L 204, 26.7.2006 г., стр. 23—36*)

Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (*ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79—93*)

Регламент (ЕС) 2021/241 на Европейския парламент и на Съвета за създаване на Механизъм за възстановяване и устойчивост (*ОВ L 57, 18.2.2021 г., стр. 17—75*)

3. Съвет

Всички заключения на Съвета относно равенството между половете и други свързани теми, и по-специално посочените по-долу:

- Заключения на Съвета относно напредъка в посока към по-приобщаващи пазари на труда (7017/15)
- Заключения на Съвета относно повишаването на уменията на жените и мъжете на пазара на труда в ЕС (6889/17)
- Заключения на Съвета относно засилените мерки за намаляване на хоризонталната полова сегрегация в образованието и заетостта (15468/17)
- Заключения на Съвета относно премахването на разликата в заплащането на жените и мъжете: основни политики и мерки (10349/19)
- Заключения на Съвета относно икономиката на благосъстоянието (13432/19)
- Заключения на Съвета „Икономики с равенство между половете в ЕС: Бъдещо развитие: преглед на резултатите от 25 години изпълнение на Пекинската платформа за действие“ (14938/19)
- Заключения на Съвета относно повишаването на благосъстоянието на работното място (8688/20)
- Заключения на Съвета относно преодоляването на разликата в заплащането на жените и мъжете: оценка на стойността и разпределение на платения труд и на неплатения труд по полагане на грижи (13584/20)
- Заключения на Съвета относно социално-икономическото въздействие на COVID-19 върху равенството между половете (8884/21)

4. Тройка председателства

Декларация на тройката председателства относно равенството между половете, подписана от Германия, Португалия и Словения (юли 2020 г.)

5. Европейска комисия

Съобщение на Комисията от 26 април 2017 г.: „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ (COM(2017) 252 final)

Съобщение „План за действие в областта на цифровото образование за 2021—2027 г. Приспособяване на образованието и обучението към цифровата ера“ (COM(2020) 624 final)

Доклад за 2021 г. относно равенството между жените и мъжете в Европейския съюз (6774/21)

Съюз на равенство: Стратегия за равенство между половете (2020—2025 г.) (6678/20) (Референтен номер на Комисията: COM(2020) 152 final)

Съобщение „Силна социална Европа за справедливи промени“ (COM(2020) 14 final)

Съобщение „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2020) 274 final)

Европейска комисия, 2020 г.: „Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020“ („Развитие на пазара на труда и заплатите в Европа, Годишен преглед за 2020 г.“) (ISSN 2443-6771)

План за действие на Европейския стълб на социалните права (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Бяла книга за изкуствения интелект — Европа в търсене на високи постижения и атмосфера на доверие (COM(2020) 65 final)

„Становище относно изкуствения интелект – възможности и предизвикателства за равенството между половете“ (Консултативен комитет за равните възможности за жените и мъжете, 18 март 2020 г.)

6. Европейски парламент

Резолюция, озаглавена „Рамка за етичните аспекти на изкуствения интелект, роботиката и свързаните с тях технологии“ (P9_TA(2020)0275)

7. Европейски институт за равенство между половете (EIGE)

„Gender Equality and Socio-Economic impact of COVID-19“ („Равенство между половете и социално-икономическо въздействие на COVID-19“), 2021 г. (док. 8878/21 ADD1)

Изкуствен интелект, работа през платформа и равенство между половете. Док. 13976/21 ADD 1.

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“ („Индекс за равенство между половете за 2020 г.: цифровизацията и бъдещето на труда“), 2020 г.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

8. Агенция на Европейския съюз за основните права (FRA)

„Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights“ („Качество на данните и изкуствен интелект – смекчаване на предубежденията и грешките с цел защита на основните права“) (2019 г.)

„#BigData: Discrimination in data-supported decision making“ („#BigData: Дискриминация при вземането на решения, подкрепено от данни“)(2018 г.)

9. Европейска фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound)

„Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements“

(„Нормативни разпоредби за постигане на равновесие между професионалния и личния живот в цифровите гъвкави схеми на работа“), New forms of employment series (поредица „Нови форми на заетост“), 2020 г.

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ („Дистанционна работа и основана на ИКТ мобилна работа: гъвкава работа в цифровата ера“), New forms of employment series (поредица „Нови форми на заетост“), 2020 г.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ („Икономика на платформите: развития в кризата с COVID-19“), 2020 г. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

„Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series“ („Промени в пазара на труда: тенденции и мерки на политиката за повишаване на гъвкавостта. Предизвикателства и перспективи в поредиците на ЕС“), 2020 г.

10. Европейски икономически и социален комитет

„Дистанционната работа и равенството между половете — условия за това дистанционната работа да не задълбочава неравномерното разпределение на неплатените грижи и домакински труд между жените и мъжете и да бъде двигател за насърчаване на равенството между половете“ SOC/662-EESC-2020.

11. Организация на обединените нации

Пекинска декларация и Пекинска платформа за действие (програма на ООН за равенство между половете и овластяване на жените)

Конвенция на ООН за премахване на всички форми на дискриминация по отношение на жените

Цел за устойчиво развитие (ЦУР) 5.4 от Програмата на ООН до 2030 г. за устойчиво развитие

12. Други

ОИСР, „Women at the core of the fight against COVID-19 crisis“ („Жените в центъра на борбата с кризата с COVID-19“), Политически мерки на ОИСР в отговор на коронавируса (COVID-19). Версия от 1 април 2020 г.

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

Препоръка CM/Rec(2019)1 на Съвета на Европа относно предотвратяването на сексизма и борбата с него

Заклучения на председателството от 6 декември 2018 г. относно равенството между половете, младежта и цифровизацията (док. 15308/18)
