

Brusel 6. prosince 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	13976/21 + COR 1
Předmět:	Dopad umělé inteligence na genderovou rovnost na trhu práce – závěry Rady

Delegace naleznou v příloze závěry Rady k výše uvedenému tématu, které schválila Rada pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO) na zasedání dne 6. prosince 2021.

Dopad umělé inteligence na genderovou rovnost na trhu práce

Závěry Rady¹

KONSTATUJÍC, že:

1. Genderová rovnost a lidská práva jsou jádrem evropských hodnot a rovnost mezi ženami a muži je základní zásadou Evropské unie, která je zakotvena ve Smlouvách a uznána v článku 23 Listiny základních práv Evropské unie. Článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) požaduje, aby Unie při všech svých činnostech usilovala o odstranění nerovností a podporovala rovné zacházení pro ženy a muže.
2. S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě článek 157 SFEU členským státům rovněž umožňuje zachovat nebo zavést opatření pozitivní diskriminace. Jejich cílem je poskytnout zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře. Článek 157 SFEU požaduje, aby členské státy zajistily uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.
3. Genderová rovnost, bezpečné a adaptabilní zaměstnání a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem jsou potvrzeny jako zásady č. 2, č. 5 a č. 9 evropského pilíře sociálních práv, vyhlášeného Evropským parlamentem, Radou a Komisí dne 17. listopadu 2017. V akčním plánu evropského pilíře sociálních práv se zdůrazňuje, že má-li být do roku 2030 zaměstnáno alespoň 78 % obyvatelstva ve věku 20 až 64 let, musí Evropa usilovat o snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů ve srovnání s rokem 2019 alespoň na polovinu.

¹ Závěry vypracované v rámci přezkumu provádění Pekingské akční platformy, se zvláštním ohledem na kritickou oblast zájmu F (Ženy a hospodářství).

4. Politiky genderové rovnosti jsou důležitými faktory pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění a předpokladem pro dosažení prosperity, konkurenceschopnosti a plné zaměstnanosti, jakož i sociální soudržnosti, inkluzivnosti a blahobytu. Úbytek pracovní síly v důsledku demografického vývoje v EU zároveň vede k nezbytnosti přilákat na trh práce a udržet na něm vysoce kvalifikované odborníky, zejména ženy, mimo jiné v odvětví IKT, a současně zintenzivnit boj proti horizontální i vertikální genderové segregaci.
5. Digitalizace a nové technologie včetně umělé inteligence mohou hrát zásadní úlohu při urychlení pokroku směrem k plné a rovné účasti žen na trhu práce. Změny ve způsobech práce způsobené krizí COVID-19 a z toho vyplývající nárůst digitalizovaných řešení založených na umělé inteligenci poukázaly na to, že je třeba zabývat se otázkou digitalizace, a zejména umělé inteligence, v souvislosti s genderovou rovností.
6. Umělá inteligence je důležitým nástrojem digitální transformace a klíčovou hnací silou změn a inovací včetně nových forem práce a sociálního začlenění a může mít na ženy ve srovnání s muži odlišný dopad. Je důležité analyzovat důsledky nových forem práce z genderového hlediska s cílem plně zužítkovat potenciál žen v této oblasti a zajistit, aby ženy a muži mohli rovnocenně těžit z příležitostí, které nabízí využívání umělé inteligence v různých oblastech světa práce včetně práce prostřednictvím platform. Ženy i muži musí být rovněž chráněni před možnými riziky. Například je třeba posoudit riziko neprůhledného rozhodování a algoritmické diskriminace na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace a navrhnout řešení, která zabrání jakémukoli porušování hodnot a základních práv EU, včetně nediskriminace a genderové rovnosti.

7. Jak zdůraznila Komise ve své strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025, „[u]mělá inteligence se stala oblastí strategického významu a klíčovou hnací silou hospodářského pokroku, a proto musí být ženy jako výzkumné pracovnice, programátorky a uživatelky součástí jejího rozvoje. Přestože umělá inteligence může přinést řešení mnoha společenských výzev, nese s sebou také riziko, že genderové nerovnosti dále posílí. Algoritmy a související strojové učení, pokud nebudou dostatečně transparentní a propracované, implikují riziko vzniku genderové předpojatosti, které si programátoři nemusí být vědomi nebo která bude výsledkem výběru určitých údajů, jakož i riziko jejího opakování a posilování nebo přispívání k tomuto jevu.“
8. BEROUC NA VĚDOMÍ bílou knihu Komise „O umělé inteligenci – evropský přístup k excelenci a důvěře“, která vyzývá k etickému a důvěryhodnému rozvoji a zavádění umělé inteligence v celé ekonomice EU.
9. BEROUC NA VĚDOMÍ zprávu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (EIGE) nazvanou „Umělá inteligence, práce prostřednictvím platforem a genderová rovnost“, která uvádí významné směry, jimiž rostoucí využívání technologií založených na umělé inteligenci ovlivňuje genderovou rovnost na trhu práce včetně pracovních podmínek, způsobů práce a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů zapojených do práce prostřednictvím platforem, a která nastiňuje klíčové výzvy, pokud jde o regulace v těchto oblastech;

VYZÝVÁ ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi, s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem a úloze a nezávislosti sociálních partnerů:

10. podnikly konkrétní kroky ke zlepšení informovanosti o otázkách genderové rovnosti ve výzkumu umělé inteligence a ve všech odvětvích, v nichž je umělá inteligence navrhována, vyvíjena a využívána, a aby zvýšily úsilí všech příslušných aktérů o víceoborový přístup k výzkumu v oblasti umělé inteligence;
11. řešily potřeby osob zapojených do práce prostřednictvím platform na základě opatření ke zmírnění dopadu pandemie COVID-19 na hospodářství a společnost a osoby samostatně výdělečně činné a aby věnovaly zvláštní pozornost ženám pracujícím prostřednictvím platform;
12. zvýšily své úsilí o dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů v povoláních souvisejících s vytvářením a zaváděním nástrojů umělé inteligence a ve výzkumu umělé inteligence.
Zvažované činnosti mohou zahrnovat:
 - a) povzbuzování dívek a mladých žen včetně těch, které pocházejí ze znevýhodněného prostředí, aby získaly digitální dovednosti a osvojily si programování během základního a středoškolského vzdělávání a odborné přípravy, jakož i podporu při posilování těchto kompetencí s cílem zmenšit rozdíly v digitální gramotnosti mezi ženami a muži v dalších fázích života;
 - b) povzbuzování dívek a mladých žen včetně těch, které pocházejí ze znevýhodněného prostředí, k volbě vzdělávání, odborné přípravy a profesní dráhy v oborech STEM² včetně informačních a komunikačních technologií a umělé inteligence, a poskytování nezbytných zdrojů a podpory, jakož i propagace úspěšných žen v této oblasti;

² Přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematika.

- c) zařazení aspektů etiky a genderové rovnosti do studijních programů v oblastech STEM a studijních oborů zaměřených na umělou inteligenci s cílem zvýšit povědomí o rozměru rovnosti;
- d) zkoumání vývoje a využívání umělé inteligence se zvláštním důrazem na potřebu lidského dohledu, právní důsledky včetně dopadu na základní práva a svobody a na sociální aspekty, a to i pokud jde o genderovou rovnost, jakož i na etické aspekty a nebezpečí diskriminace;
- e) podporu zaměřenou na změnu kvalifikace, prohlubování dovedností a celoživotní učení žen i mužů s cílem poskytnout jim pokročilé digitální dovednosti, které jsou nezbytné pro řadu zaměstnání, zajistit lepší přístup ke kariéře v oblasti datové vědy a umělé inteligence pro všechny a snížit nedostatky v oblasti digitálních dovedností, a to i s ohledem na zajištění rovných příležitostí v souvislosti s přechody mezi zaměstnáními;
- f) přijetí konkrétních opatření s cílem předcházet diskriminaci, včetně obtěžování, v prostředí vzdělávání i na pracovišti, a bojovat proti ní, a to zejména v odvětvích, v nichž se umělá inteligence navrhuje, vyvíjí a využívá;
- g) přijetí konkrétních opatření s cílem napomáhat dosažení náležité rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracovníků v organizacích, které umělou inteligenci vyvíjejí, i v organizacích, včetně online platforem, které využívají digitální automatizace pro účely řízení;
- h) řešení problematiky „skleněného stropu“³ na pracovišti a v podnicích, mimo jiné prostřednictvím opatření k zajištění toho, aby umělá inteligence existenci „skleněného stropu“ nereplikovala, a to ani během fáze náboru;

³ Umělé překážky a neviditelné bariéry, které brání ženám v přístupu k nejvyšším rozhodovacím a vedoucím pozicím v organizacích, ať už veřejných či soukromých a v jakémkoli oboru (EIGE, 2021).

- i) úsilí o zajištění toho, aby umělá inteligence, je-li využívána k řízení lidských zdrojů, podporovala transparentnost a genderovou rovnost, zejména pokud jde o platy, odbornou přípravu, přístup k povýšení a kariérní postup;
 - j) zlepšení pracovních podmínek „neviditelné pracovní síly“ v pozadí umělé inteligence⁴, z níž více než polovinu tvoří ženy, identifikace nerovností, které v této oblasti existují, a úsilí o odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů a dalších forem genderové nerovnosti ve všech odvětvích umělé inteligence; a
 - k) zkoumání způsobů, jak může využívání umělé inteligence přispět ke zlepšení pracovních podmínek a snížit zátěž vyplývající z rutinních činností v odvětvích, jako jsou osobní služby a služby pro domácnost, zdravotní péče a vzdělávání;
13. pokračovaly v úsilí o zajištění transparentnosti algoritmů (*povědomí o algoritmech*)⁵ při využívání umělé inteligence. Zvažovaná opatření mohou zahrnovat:
- a) zajištění genderové vyváženosti při navrhování algoritmů, zejména algoritmů určených pro postupy přijímání zaměstnanců a rozhodování, včetně řešení problému historicky neobjektivních vstupních údajů, a současně zajištění dostatečné úrovně lidského dohledu a kontroly, a to i ve fázi nábory zaměstnanců a při hodnocení pracovního výkonu a chování;

⁴ Ženy a příslušníci některých marginalizovaných skupin dnes pro odvětví umělé inteligence stále představují významnou přidanou hodnotu, jejich přínos je však neúměrně k znalostem, které pomáhají vytvářet, podhodnocován. Odvětví umělé inteligence nenabízí pouze pracovní místa pro vysoce kvalifikované zaměstnance, ale také málo placená pracovní místa. Ženy a muži pracující na těchto pozicích, obvykle nazývaní neviditelná pracovní síla v pozadí umělé inteligence, plní podpůrné úkoly v rámci trénování algoritmů strojového učení (např. označování dat) (EIGE, 2021).

⁵ Transparentnost algoritmů je důležitou zárukou pro zajištění odpovědnosti a spravedlnosti při přijímání rozhodnutí. Algoritmy – od různých aplikací umělé inteligence až po řazení výsledků vyhledávacích portálů – určují způsob, jakým přistupujeme k informacím online. To má dalekosáhlý dopad na spotřebitele a podniky v oblastech, jako jsou online platformy. Důkladné porozumění transparentnosti algoritmů má zásadní význam pro informovanou tvorbu politik. Transparentnost algoritmů rovněž zvyšuje povědomí o možných nepříznivých dopadech algoritmů umělé inteligence na sociální dynamiku (v tomto případě na mocenské vztahy mezi ženami a muži) (Evropská komise, 2020).

- b) podporu transparentnosti při algoritmickém monitorování a hodnocení, jakož i transparentnost kritérií používaných při algoritmickém řízení distribuce práce a přidělování úkolů v pracovním prostředí s cílem zlepšit informace, které jsou dostupné osobám, jejichž práva a zájmy mohou být ovlivněny algoritmickým řízením, a zajistit rovné zacházení a postavení žen a mužů;
 - c) zvyšování informovanosti pracovníků, jejich zástupců a příslušných vnitrostátních orgánů o úloze, jakou algoritmy hrají v oblasti řízení práce a zajišťování přístupu k relevantním informacím; a
 - d) předcházení méně příznivému zacházení se zaměstnanci s pečovatelskými povinnostmi, k němuž dochází v důsledku toho, že tyto povinnosti nejsou náležitě zohledňovány při navrhování algoritmů pro přidělování pracovních úkolů;
14. pokračovaly v analýze vnitrostátního institucionálního a právního rámce pro činnost platform, s přihlédnutím k významné úloze, kterou umělá inteligence v této souvislosti hraje, zajistily, aby tato analýza zahrnovala genderové hledisko a věnovaly zvláštní pozornost řešení jakéhokoli právního vaku a nejistoty týkající se zaměstnaneckého postavení osob zapojených do práce prostřednictvím platform s cílem zlepšit jejich pracovní podmínky a zabránit nárůstu nejistých forem práce při současném zohlednění různorodosti platform;
15. zvýšily úsilí o provedení doporučení Rady 2019/C 387/01 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně;
16. přijaly konkrétní opatření k předcházení diskriminaci a řešení problematiky předsudků ve všech systémech a algoritmech umělé inteligence;

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI A ČLENSKÉ STÁTY, aby v souladu se svými příslušnými pravomocemi a s přihlédnutím k vnitrostátním okolnostem v členských státech a k úloze a nezávislosti sociálních partnerů:

17. posílily vazby mezi politikami EU v oblasti genderové rovnosti a politikami EU v oblasti digitální transformace a zajistily systematické začleňování genderového hlediska do politik v oblasti umělé inteligence a věnovaly přitom zvláštní pozornost podpoře dívek a žen se zaměřením na to, aby se zapojily a pracovaly v oblasti výzkumu umělé inteligence a ve všech odvětvích, v nichž se umělá inteligence navrhuje, vyvíjí a využívá;
18. navrhovaly, prováděly a monitorovaly cílená opatření k překonání genderových stereotypů v kontextu umělé inteligence s cílem zajistit v této oblasti genderovou rovnost. Tato opatření mohou zahrnovat:
 - a) opatření k začlenění genderového hlediska do oblasti umělé inteligence prostřednictvím podpory vyváženého zastoupení žen a mužů ve výzkumu, vzdělávání a odborné přípravě a zaměstnávání na pracovních místech, jejichž součástí je práce v oblasti umělé inteligence. Zvláštní pozornost by měla být věnována zvyšování povědomí služeb v oblasti lidských zdrojů o tom, že využívání nástrojů umělé inteligence je pro jejich práci přínosné, a rovněž o jeho možných rizicích s cílem předcházet genderovým předsudkům a případným diskriminačním praktikám a řešit je;
 - b) opatření na podporu poskytování odborné přípravy v oblasti genderové rovnosti a genderových stereotypů pro odborníky v oblasti umělé inteligence, včetně osob zapojených do výzkumu umělé inteligence a do jejího navrhování, vývoje a využívání;
 - c) opatření na podporu výzkumu a vývoje v odvětví umělé inteligence a zejména strojového učení, jež zohledňují genderové aspekty, a
 - d) opatření k vypracování a šíření pokynů a nástrojů týkajících se používání dat zohledňujících genderové aspekty při trénování systémů strojového učení;

19. rozvíjely partnerství a spolupráci s podobně smýšlejícími zeměmi, sociálními partnery a s podniky a obchodními organizacemi působícími v digitálním odvětví, zejména v oblasti umělé inteligence, včetně odvětví informačních a komunikačních technologií a mediálních společností a sociálních médií, jakož i ve všech ostatních relevantních odvětvích, mimo jiné v odvětví zdravotní péče, vzdělávání, inženýrství, financí a zemědělství, a to s cílem prosazovat v kontextu digitalizace, a zejména umělé inteligence systematicky a zevnitř genderovou rovnost;
20. zvýšily úsilí o systematické řešení problematiky statistického zkreslení dat při shromažďování údajů o zaměstnanosti v příslušných kontextech, kde se využívá umělá inteligence, s cílem předcházet udržování genderových nerovností na trhu práce i mimo něj; tyto údaje by měly být rozděleny podle pohlaví a věku s přihlédnutím k průřezovému hledisku;
21. zintenzivnily úsilí v boji proti horizontální i vertikální genderové segregaci na trhu práce;

VYZÝVÁ EVROPSKOU KOMISI, ABY:

22. pokračovala v úsilí o boj proti genderovým stereotypům v odvětvích souvisejících s umělou inteligencí;
23. pokračovala v úsilí o zajištění toho, aby se politiky týkající se umělé inteligence na úrovni EU zabývaly aspektem genderové rovnosti při navrhování, vývoji a využívání umělé inteligence, a věnovala při tom zvláštní pozornost tomu, že je třeba vyvarovat se udržování genderově stereotypních předpokladů;
24. zajistila odpovídající další výzkum v oblasti navrhování, vývoje a využívání umělé inteligence z hlediska genderové rovnosti, a to i prostřednictvím financování, a kladla při tom zvláštní důraz na diskriminaci z důvodu příslušnosti ke dvěma či více skupinám, s přihlédnutím ke studii EIGE.

Související dokumenty

1. EU – interinstitucionální akty:

Evropský pilíř sociálních práv

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_cs.pdf

2. Právní předpisy EU:

Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování (*Úř. věst. L 373, 21.12.2004, s. 37–43*).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřacované znění) (*Úř. věst. L 204, 26.7.2006, s. 23–36*).

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (*Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79–93*).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/241, kterým se zřizuje Nástroj pro oživení a odolnost (*Úř. věst. L 57, 18.2.2021, s. 17–75*).

3. Rada:

Všechny závěry Rady o genderové rovnosti a dalších relevantních tématech, zejména včetně těchto:

- závěry Rady s názvem „Směrem k inkluzivnějším trhům práce“ (7017/15);
- závěry Rady s názvem „Posilování dovedností žen a mužů na trhu práce EU“ (6889/17);
- závěry Rady s názvem „Posílená opatření s cílem snížit horizontální genderovou segregaci v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti“ (15468/17);
- závěry Rady o odstraňování rozdílů v odměňování žen a mužů: klíčové politiky a opatření (10349/19);
- závěry Rady s názvem „Ekonomika blahobytu“ (13432/19);
- závěry Rady s názvem „Ekonomiky založené na genderové rovnosti v EU: další postup: hodnocení po 25 letech provádění Pekingské akční platformy“ (14938/19);
- závěry Rady o zlepšování pracovních podmínek (8688/20);
- závěry Rady o boji proti rozdílům v odměňování žen a mužů: ocenění a rozdělení placené práce a neplacené pečovatelské práce (13584/20);
- závěry Rady o socioekonomických dopadech krize COVID-19 na genderovou rovnost (8884/21).

4. Trojice předsednictví:

Prohlášení trojice předsednictví o genderové rovnosti, podepsané Německem, Portugalskem a Slovinskem (červenec 2020).

5. Evropská komise:

Sdělení Komise ze dne 26. dubna 2017: „Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob“ (COM(2017) 252 final).

Sdělení s názvem „Akční plán digitálního vzdělávání 2021–2027. Nové nastavení vzdělávání a odborné přípravy pro digitální věk“ (COM(2020) 624 final).

Zpráva za rok 2021 o rovnosti žen a mužů v Evropské unii (6774/21).

Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (6678/20) (COM(2020) 152 final).

Sdělení s názvem „Silná sociální Evropa pro spravedlivou transformaci“ (COM(2020) 14 final).

Sdělení s názvem „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“ (COM(2020) 274 final).

Evropská komise 2020: „Labour Market and Wage Developments in Europe“ (*Vývoj na trzích práce a vývoj mezd v Evropě*), roční přehled 2020 (ISSN 2443-6771).

Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

Bílá kniha o umělé inteligenci – evropský přístup k excelenci a důvěře (COM(2020) 65 final).

„Stanovisko s názvem „Umělá inteligence – příležitosti a výzvy z hlediska genderové rovnosti“ (Poradní výbor Evropské komise pro rovné příležitosti žen a mužů, 18. března 2020).

6. Evropský parlament:

Usnesení nazvané „Rámec pro etické aspekty umělé inteligence, robotiky a souvisejících technologií“ (P9_TA(2020)0275).

7. Evropský institut pro rovnost žen a mužů (EIGE):

„Gender Equality and the socio-economic impact of COVID-19“ (*Genderová rovnost a socioekonomické dopady krize COVID-19*), 2021 (8878/21 ADD1).

„Artificial intelligence, platform work and gender equality“ (*Umělá inteligence, práce prostřednictvím platforem a genderová rovnost*) (13976/21 ADD 1).

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“ (*Index rovnosti žen a mužů 2020: digitalizace a budoucnost práce*), 2020.

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

8. Agentura Evropské unie pro základní práva (FRA):

„Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights“ (*Kvalita údajů a umělá inteligence – ochrana základních práv zmírněním neobjektivit a chyb*), 2019.

„#BigData: Discrimination in data-supported decision making“ (*#BigData: Diskriminace v rozhodování podporovaném daty*), 2018.

9. Eurofound:

„Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements“ (*Nariadení zabývajúci sa rovnováhou medzi pracovným a súkromým životom v rámci digitálneho pružného usporiadania práce*), řada (*Nové formy zaměstnání*), 2020.

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ (*Práce na dálku a mobilní práce s využitím informačních a komunikačních technologií: Flexibilní práce v digitálním věku*), řada New forms of employment (*Nové formy zaměstnání*), 2020.

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

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ (*Ekonomika platforem: Vývoj během krize COVID-19*), 2020. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

„Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation“ (*Změny na trhu práce: Trendy a politické přístupy směrem k flexibilizaci*), řada Challenges and prospects in the EU (*Výzvy a vyhlídky v EU*), 2020.

10. Evropský hospodářský a sociální výbor:

Práce z domova a rovnost žen a mužů – podmínky pro to, aby práce z domova neprohlubovala nerovnoměrné rozdělení neplacené péče a práce v domácnosti mezi ženami a muži a aby byla hnací silou prosazování rovnosti žen a mužů“ (SOC/662-EESC-2020).

11. Organizace spojených národů:

Pekingská deklarace a akční platforma (Agenda OSN pro rovnost žen a mužů a posílení postavení žen).

Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW).

Cíl udržitelného rozvoje č. 5.4 Agendy OSN pro udržitelný rozvoj 2030.

12. Jiné:

OECD, „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis“ (*Ženy v centru boje proti krizi COVID-19*), Politické reakce OECD na koronavirus (COVID-19), znění ze dne 1. dubna 2020.

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

Doporučení Rady Evropy CM/Rec(2019)1 o prevenci a potírání sexismu.

Závěry předsednictví ze dne 6. prosince 2018 o genderové rovnosti, mládeži a digitalizaci (15308/18).
