

Bruxelles, den 6. december 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	13976/21 + COR 1
Vedr.:	Indvirkningen af kunstig intelligens på ligestillingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet – Rådets konklusioner

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om ovennævnte emne som godkendt af Rådet (EPSCO) på samlingen den 6. december 2021.

Indvirkningen af kunstig intelligens på ligestillingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet**Rådets konklusioner¹**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION, SOM NOTERER SIG følgende:

1. Ligestilling mellem kønnene og menneskerettigheder er kernen i de europæiske værdier, og ligestilling mellem kvinder og mænd er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union, som er forankret i traktaterne og anerkendt i artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Artikel 8 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) pålægger Unionen i alle sine aktiviteter at tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.
2. For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet giver artikel 157 i TEUF også medlemsstaterne mulighed for at opretholde eller vedtage foranstaltninger til positiv særbehandling. Deres mål er at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere. I artikel 157 i TEUF stilles der krav om, at medlemsstaterne gennemfører princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
3. Ligestilling mellem kønnene, sikker og fleksibel beskæftigelse og balance mellem arbejdsliv og privatliv bekræftes i princip nr. 2, 5 og 9 i den europæiske søjle for sociale rettigheder, som blev bekendtgjort af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen den 17. november 2017. I handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder understreges det, at hvis mindst 78 % af befolkningen i alderen 20-64 år skal være i beskæftigelse inden 2030, skal Europa tilstræbe mindst at halvere den kønsbestemte forskel i beskæftigelsesfrekvensen i forhold til 2019.

¹ Konklusionerne er udarbejdet som led i gennemgangen af gennemførelsen af Beijinghandlingsprogrammet med særlig henvisning til kritisk område F (Kvinder og økonomi).

4. Politikker om ligestilling mellem kønnene er vigtige faktorer for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst og en forudsætning for at opnå velstand, konkurrenceevne og fuld beskæftigelse samt social samhørighed, inklusivitet og vedfærd. Alt imens gør den faldende arbejdsstyrke som følge af den demografiske udvikling i EU det nødvendigt at tiltrække og fastholde højt uddannede specialister, navnlig kvinder, på arbejdsmarkedet, herunder i IKT-sektoren, og samtidig intensivere bekæmpelsen af både horisontal og vertikal kønsopdeling.
5. Digitalisering og nye teknologier, herunder kunstig intelligens (AI), kan spille en afgørende rolle med hensyn til at fremskynde fremskridt hen imod fuld og lige deltagelse af kvinder på arbejdsmarkedet. Ændringerne i arbejdsmønstrene som følge af covid-19-krisen og den deraf følgende stigning i digitaliserede og AI-baserede løsninger har fremhævet betydningen af at tage digitalisering, navnlig AI, op i forbindelse med ligestilling mellem kønnene.
6. AI er et vigtigt redskab til digital omstilling og en vigtig drivkraft for forandring og innovation, herunder nye arbejdsformer og social inklusion, og den kan have en anden indvirkning på kvinder end på mænd. Det er vigtigt at analysere konsekvenserne af nye arbejdsformer ud fra et kønsperspektiv, at frigøre kvinders fulde potentiale på dette område, og at sikre, at kvinder og mænd i lige høj grad kan drage fordel af de muligheder, der skabes ved anvendelsen af AI på forskellige områder af arbejdslivet, herunder platformsarbejde. Endvidere skal både kvinder og mænd beskyttes mod eventuelle risici. For eksempel skal risikoen for uigennemsigtig beslutningstagning og algoritmisk forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering vurderes, og der skal udarbejdes løsninger for at forhindre enhver krænkelse af EU's værdier og grundlæggende rettigheder, herunder ikkeforskelsbehandling og ligestilling mellem kønnene.

7. Som understreget af Kommissionen i dens strategi for ligestilling mellem kønnene 2020-2025: "Kunstig intelligens (AI) er blevet et område af strategisk betydning og en vigtig drivkraft for økonomiske fremskridt, og derfor skal kvinder tage del i udviklingen som forskere, programmører og brugere. Selv om AI kan løse mange samfundsmæssige udfordringer, risikerer den at øge uligheden mellem kønnene. Algoritmer og relateret automatisk læring risikerer, hvis de ikke er klare og robuste nok, at videreføre, forstærke eller bidrage til kønsskævheder, som programmører måske ikke er bekendt med, eller som er resultatet af en specifik dataudvælgelse."
8. Kommissionens hvidbog om kunstig intelligens - en europæisk tilgang til ekspertise og tillid, som indeholder en opfordring til etisk og pålidelig udvikling og anvendelse af AI i hele EU's økonomi.
9. Rapporten fra Det Europæiske Ligestillingsinstitut (EIGE) "Artificial intelligence, platform work and gender equality" (kunstig intelligens, platformsarbejde og ligestilling mellem kønnene), som beskriver de vigtige måder, hvorpå den stigende anvendelse af AI-baseret teknologi påvirker ligestillingen mellem kønnene på arbejdsmarkedet, herunder arbejdsvilkår, arbejdsmønstre og balancen mellem arbejdsliv og privatliv for kvinder og mænd, der er beskæftiget med platformsarbejde, og som skitserer de vigtigste lovgivningsmæssige udfordringer på disse områder,

OPFORDRER MEDLEMSSTATERNE TIL i overensstemmelse med deres kompetencer og under hensyntagen til nationale forhold og arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:

10. at tage konkrete skridt til at øge bevidstheden om ligestillingsspørgsmål inden for AI-forskning og i alle sektorer, hvor AI udformes, udvikles og anvendes, og til at øge alle relevante aktørers bestræbelser på at anlægge en tværfaglig tilgang til AI-forskning,
11. at adressere behovene hos de personer, der er beskæftiget med platformsarbejde, i foranstaltninger til afbødning af covid-19-pandemiens indvirkning på økonomien og samfundet og på de selvstændige, og samtidig være særlig opmærksomme på kvindelige platformsarbejdere,
12. at øge deres bestræbelser på at opnå en afbalanceret repræsentation af kvinder og mænd inden for erhverv knyttet til udvikling og anvendelse af AI-værktøjer og inden for AI-forskning. Sådanne aktiviteter kan omfatte:
 - a) at tilskynde piger og unge kvinder, herunder de socialt dårligt stillede, til at opnå digitale færdigheder og programmeringsfærdigheder i løbet af deres primær- og sekundæruddannelse og at støtte dem til at styrke disse kompetencer med henblik på at mindske den kønsbestemte digitale kløft i de efterfølgende faser af livet
 - b) at tilskynde piger og unge kvinder, herunder de socialt dårligt stillede, til at vælge uddannelse og karriereforløb inden for STEM²-områderne, herunder IKT og AI, og at give dem de nødvendige ressourcer og den nødvendige støtte samt at fremme kvindelige rollemodeller på dette område

² Naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik.

- c) at indarbejde etiske aspekter og kønsligestillingsaspekter på STEM-studieområder og i AI-studieprogrammer med henblik på at øge bevidstheden om ligestillingsdimensionen
- d) at drive forskning i udvikling og anvendelse af AI med særlig vægt på behovet for menneskeligt tilsyn, retlige konsekvenser, herunder indvirkningen på de grundlæggende rettigheder og frihedsrettigheder, og på sociale aspekter, herunder med hensyn til ligestilling mellem kønnene, samt på etiske aspekter og risikoen for forskelsbehandling
- e) at støtte omskoling, opkvalificering og livslang læring for både kvinder og mænd med det sigte at give dem de avancerede digitale færdigheder, der kræves i mange job, at gøre karrierer inden for datavidenskab og AI mere tilgængelige for alle og at mindske den digitale færdighedskløft, herunder med henblik på at sikre lige muligheder i forbindelse med jobskifte
- f) at træffe specifikke foranstaltninger til at forebygge og bekæmpe forskelsbehandling, herunder chikane, i uddannelsesmiljøer og på arbejdspladsen, navnlig i sektorer, hvor AI udformes, udvikles og anvendes
- g) at træffe specifikke foranstaltninger til at fremme en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv for arbejdstagere i organisationer, der udvikler AI, samt i organisationer, herunder onlineplatforme, der anvender digital automatisering til ledelsesformål
- h) at adressere glasloftet³ på arbejdspladser og i virksomheder, blandt andet ved hjælp af foranstaltninger, der sikrer, at AI ikke fastholder tilstedeværelsen af et sådant loft, herunder i rekrutteringsfasen

³ Kunstige hindringer og usynlige barrierer, der forhindrer kvinder i at få adgang til ledende stillinger i en organisation, uanset om den er offentlig eller privat og uanset området (EIGE, 2021).

- i) at søge at sikre, at AI, når den anvendes til forvaltning af menneskelige ressourcer, fremmer gennemsigtighed og ligestilling mellem kønnene, navnlig på områderne løn, uddannelse, adgang til forfremmelse og karriereudvikling
 - j) at forbedre arbejdsvilkårene blandt den usynlige arbejdsstyrke bag AI⁴, hvoraf mere end halvdelen er kvinder, at indkredse eksisterende uligheder i den sammenhæng, og at stræbe efter at fjerne den kønsbestemte lønforskel og andre former for ulighed mellem kønnene i alle AI-sektorer, og
 - k) at forske i, hvordan anvendelsen af AI kan bidrage til at forbedre arbejdsvilkårene og mindske byrden af rutineopgaver i sektorer som f.eks. personlige tjenesteydelser og tjenesteydelser i hjemmet, sundhedspleje og uddannelse,
13. at fortsætte deres bestræbelser på at sikre algoritmisk gennemsigtighed (*bevidsthed om algoritmer*)⁵ i brugen af AI. De foranstaltninger, der skal træffes, kan omfatte:
- a) at sikre balance mellem kønnene i udformningen af algoritmer, navnlig dem, der er beregnet til ansættelsesprocedurer og beslutningstagning, herunder ved at adressere historiske bias i inputdata, og samtidig sikre et tilstrækkeligt niveau af menneskeligt tilsyn og menneskelig kontrol, herunder i rekrutteringsfasen og i forbindelse med evaluering af resultater og adfærd

⁴ I dag tilfører kvinder og visse marginaliserede grupper stadig en betydelig merværdi til AI-sektoren, men deres bidrag er uforholdsmæssigt undervurderet i forhold til den viden, de bidrager til at skabe. I den kunstige intelligensindustri findes der ikke kun job til højt kvalificerede medarbejdere, men også lavtlønnede job. Kvinder og mænd, der varetager disse job, der generelt kaldes den usynlige arbejdsstyrke bag kunstig intelligens, udfører støtteopgaver i forbindelse med træning af algoritmer til maskinlæring (f.eks. datamærkning) (EIGE, 2021).

⁵ Algoritmisk gennemsigtighed er en vigtig garanti for ansvarlighed og retfærdighed i beslutningstagningen. Via forskellige AI-applikationer til rangordning af resultater i søgemaskiner styrer algoritmer den måde, hvorpå vi har adgang til oplysninger online. Dette har store konsekvenser for forbrugere og virksomheder på områder som onlineplatforme. Indgående forståelse af algoritmisk gennemsigtighed er afgørende for udarbejdelsen af velfunderet politikudformning. Algoritmisk gennemsigtighed øger også bevidstheden om de mulige negative virkninger af algoritmer inden for kunstig intelligens for den sociale dynamik (i dette tilfælde for magtrelationerne mellem kvinder og mænd) (Europa-Kommissionen, 2020).

- b) at fremme gennemsigtighed i algoritmisk overvågning og evaluering samt gennemsigtigheden omkring de kriterier, der anvendes i den algoritmiske styring af arbejds- og opgavefordelingen på arbejdspladsen, med henblik på at forbedre de oplysninger, der er tilgængelige for personer, hvis rettigheder og interesser kan blive påvirket af algoritmisk ledelse, og sikre ligebehandling af og ens status for kvinder og mænd
 - c) at øge arbejdstagernes, deres repræsentanternes og relevante nationale myndigheders bevidsthed om den rolle, som algoritmer spiller i forvaltningen af arbejdet, og sikre adgang til relevante oplysninger og
 - d) at forebygge, at medarbejdere med omsorgsforpligtelser behandles dårligere som følge af manglende hensyntagen til disse forpligtelser i forbindelse med udformningen af algoritmer for tildeling af arbejdsansvar,
14. at fortsætte med at analysere de nationale institutionelle og retlige rammer for platformsarbejde under hensyntagen til den vigtige rolle, som AI spiller i denne forbindelse, at sikre, at denne analyse omfatter et kønsperspektiv, og at lægge særlig vægt på at vurdere alle retlige tomrum og usikkerheder med hensyn til beskæftigelsesstatus for personer, der er beskæftiget med platformsarbejde, med henblik på at forbedre deres arbejdsvilkår og undgå en stigning i usikre arbejdsformer og samtidig tage hensyn til platformenes forskellighed, og
15. at øge indsatsen for at gennemføre Rådets henstilling 2019/C 387/01 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige,
16. at tage konkrete skridt til at forebygge forskelsbehandling og tackle bias i alle AI-systemer og algoritmer,

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN OG MEDLEMSSTATERNE TIL i
overensstemmelse med deres kompetencer og under hensyntagen til medlemsstaternes nationale
forhold og arbejdsmarkedsparternes rolle og autonomi:

17. at styrke forbindelsen mellem EU's politikker om ligestilling mellem kønnene og EU's politikker for den digitale omstilling og at sikre systematisk integration af et kønsperspektiv i AI-politikker med særligt fokus på at tilskynde piger og kvinder til at deltage i og arbejde inden for AI-forskning og i alle sektorer, hvor AI udformes, udvikles og anvendes,
18. at udforme, gennemføre og overvåge målrettede foranstaltninger til at overvinde kønsstereotyper i forbindelse med AI med henblik på at sikre ligestilling mellem kønnene på dette område. Disse foranstaltninger kan omfatte:
 - a) foranstaltninger til integration af et kønsperspektiv i AI ved at fremme balancen mellem kønnene inden for forskning, uddannelse og erhvervsuddannelse og inden for beskæftigelse i job, der involverer arbejde inden for AI. Der bør lægges særlig vægt på at øge de menneskelige ressourcers bevidsthed om fordelene ved at anvende AI-værktøjer i deres arbejde og også om de potentielle risici med henblik på at forebygge og bekæmpe kønsskævheder og potentiel diskriminerende praksis
 - b) foranstaltninger til støtte for uddannelse i ligestilling mellem kønnene og kønsstereotyper for AI-eksperter, herunder personer, der er involveret i AI-forskning og i udformning, udvikling og anvendelse af AI
 - c) foranstaltninger til fremme af kønssensitiv forskning og udvikling inden for AI og navnlig maskinlæring og
 - d) foranstaltninger til udarbejdelse og formidling af retningslinjer for og redskaber til kønssensitiv anvendelse af data i forbindelse med træning af maskinlæringssystemer,

19. at fremme partnerskaber og samarbejde med ligesindede lande, med arbejdsmarkedsparterne og med virksomheder og erhvervsorganisationer, der arbejder på det digitale område, navnlig AI, herunder IKT-industrien, og medievirksomheder og udbydere af sociale medier samt alle andre relevante sektorer, herunder sundhedspleje, uddannelse, ingeniørvirksomhed, finans og landbrug med henblik på systematisk at fremme ligestilling mellem kønnene indefra i forbindelse med digitalisering og navnlig AI,
20. at styrke deres bestræbelser på systematisk at afhjælpe dataskævheder ved indsamlingen af beskæftigelsesdata i relevante sammenhænge, hvor AI anvendes, med henblik på at forhindre, at uligheder mellem kønnene opretholdes på og uden for arbejdsmarkedet; disse data bør opdeles efter køn og alder under hensyntagen til det intersektionelle perspektiv,
21. at intensivere deres bestræbelser på at bekæmpe både horisontal og vertikal kønsopdeling på arbejdsmarkedet,

OPFORDRER EUROPA-KOMMISSIONEN TIL:

22. at fortsætte sine bestræbelser på at bekæmpe kønsstereotyper inden for AI-relaterede områder,
23. at fortsætte sine bestræbelser på at sikre, at AI-politikkerne på EU-plan behandler kønsligestillingsaspektet i forbindelse med udformningen, udviklingen og anvendelsen af AI, samtidig med at der lægges særlig vægt på behovet for at undgå at opretholde kønsstereotype antagelser,
24. at sikre passende yderligere forskning i udformning, udvikling og anvendelse af AI ud fra et kønsligestillingsperspektiv, herunder gennem finansiering, idet der lægges særlig vægt på intersektionel forskelsbehandling under hensyntagen til EIGE's undersøgelse.

Referencer

1. EU – interinstitutionelt plan

Den europæiske søjle for sociale rettigheder

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

2. EU-lovgivning

Rådets direktiv 2004/113/EF af 13. december 2004 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser (*EUT L 373 af 21.12.2004, s. 37*)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (*EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23*)

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (*EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79*)

Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2021/241 om oprettelse af genopretnings- og resiliensfaciliteten (*EUT L 57 af 18.2.2021, s. 17*)

3. Rådet

Alle Rådets konklusioner om ligestilling mellem kønnene og andre relevante emner, især dem, der er nævnt nedenfor:

- Rådets konklusioner "Mod mere inklusive arbejdsmarkeder" (7017/15)
- Rådets konklusioner "Forbedring af kvinders og mænds færdigheder og kompetencer på EU's arbejdsmarked" (6889/17)
- Rådets konklusioner "Skærpede foranstaltninger til nedbringelse af den horisontale kønsopdeling inden for uddannelse og beskæftigelse" (15468/17)
- Rådets konklusioner "Udligning af lønforskellen mellem kønnene: Vigtigste politikker og foranstaltninger" (10349/19)
- Rådets konklusioner om trivselsøkonomi (13432/19)
- Rådets konklusioner "Økonomier præget af kønsligestilling i EU: vejen frem – status over 25 års gennemførelse af Beijinghandlingsprogrammet" (14938/19)
- Rådets konklusioner "Fremme af velfærd på arbejdspladsen" (8688/20)
- Rådets konklusioner "Bekæmpelse af kønsbestemte lønforskel: værdiansættelse og fordeling af lønnet arbejde og ulønnet omsorgsarbejde" (13584/20)
- Rådets konklusioner om den socioøkonomiske indvirkning af covid-19 på kønsligestilling (8884/21)

4. Formandskabstrio

Erklæring fra formandskabstrioen om ligestilling mellem kønnene undertegnet af Tyskland, Portugal og Slovenien (juli 2020)

5. Europa-Kommissionen

Meddelelse fra Kommissionen af 26. april 2017: "Et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner" (COM(2017) 252 final)

Meddelelsen "Handlingsplan for digital uddannelse 2021-2027 – Omstilling af uddannelsessystemerne med henblik på den digitale tidsalder" (COM (2020) 624 final)

2021 Report on equality between women and men in the European Union (6774/21)

Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025 (6678/20) (Kommissionens reference: COM(2020) 152 final)

Meddelelsen "Et stærkt socialt Europa for retfærdig omstilling" (COM(2020) 14 final)

Meddelelsen "Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed" (COM(2020) 274 final)

Europa-Kommissionen (2020): Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020 (ISSN 2443-6771)

Handlingsplanen for den europæiske søjle for sociale rettigheder (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Hvidbog om kunstig intelligens – en europæisk tilgang til ekspertise og tillid (COM(2020) 65 final)

"Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality" (Det Rådgivende Udvalg for Ligestilling mellem Kvinder og Mænd, 18. marts 2020)

6. Europa-Parlamentet

Beslutningen "Ramme for etiske aspekter af kunstig intelligens, robotteknologi og relaterede teknologier" (P9_TA(2020)0275)

7. EIGE

Gender Equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic, 2021 (8878/21 ADD1)

Artificial intelligence, platform work and gender equality 13976/21 ADD 1.

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work", 2020

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

8. Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA)

Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights (2019)

#BigData: Discrimination in data-supported decision making (2018)

9. Eurofound

"Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements", New forms of employment series, 2020

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age", New forms of employment series, 2020

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

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis", 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", Challenges and prospects in the EU series, 2020

10. Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

"Hjemmearbejde og ligestilling mellem kønnene – betingelser, der sikrer, at hjemmearbejde ikke forværrer den ulige fordeling af ubetalt omsorgsarbejde og husligt arbejde mellem mænd og kvinder og i stedet bliver en drivkraft for fremme af ligestilling mellem kønnene"
SOC/662-EESC-2020

11. De Forenede Nationer

Beijingerklæringen og Beijinghandlingsprogrammet (FN's dagsorden for ligestilling mellem kønnene og styrkelse af kvinders indflydelse og status)

FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder (CEDAW)

Verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG) 5.4 på De Forenede Nationers 2030-dagsorden for bæredygtig udvikling

12. Andet

OECD: "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD-politiksvar på coronavirus (covid-19), udgave fra 1. april 2020

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

Europarådets rekommandation CM/Rec(2019)1 om forebyggelse og bekæmpelse af sexisme

Formandskabets konklusioner af 6. december 2018 om kønsligestilling, ungdom og digitalisering (dok. 15308/18)
