



Bruselas, 6 de diciembre de 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De: Secretaría General del Consejo

A: Delegaciones

N.º doc. prec.: 13976/21 + COR 1

Asunto: Las repercusiones de la inteligencia artificial para la igualdad de género en el mercado laboral
- Conclusiones del Consejo

Adjunto se remite a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el asunto de referencia, adoptadas por el Consejo EPSCO en su sesión del 6 de diciembre de 2021.

Las repercusiones de la inteligencia artificial para la igualdad de género en el mercado laboral

Conclusiones del Consejo¹

OBSERVANDO que:

1. La igualdad de género y los derechos humanos constituyen el núcleo de los valores europeos y la igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y reconocido en el artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
2. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el artículo 157 también permite a los Estados miembros mantener o adoptar medidas de acción positiva. El objetivo es ofrecer ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. El artículo 157 del TFUE requiere que los Estados miembros garanticen la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
3. En los principios 2, 5 y 9 del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, se reafirman la igualdad de género, el empleo seguro y adaptable y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales hace hincapié en que, para que al menos el 78 % de la población con una edad comprendida entre los 20 y los 64 años tenga empleo de aquí a 2030, Europa debe esforzarse por reducir, al menos a la mitad, la brecha de género en el empleo en comparación con 2019.

¹ Conclusiones elaboradas en el contexto del examen de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, con especial referencia al punto F de las esferas de especial preocupación (La mujer y la economía).

4. Las políticas de igualdad de género son importantes factores para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, y son una condición previa para lograr la prosperidad, la competitividad y el pleno empleo, así como la cohesión, la integración y el bienestar sociales. Al mismo tiempo, la disminución de la mano de obra como consecuencia de la evolución demográfica en la UE hace necesario atraer y retener a especialistas altamente cualificados, especialmente a mujeres, en el mercado laboral, incluido el sector de las TIC, al tiempo que se intensifica la lucha contra la segregación por género tanto vertical como horizontal.
5. La digitalización y las nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de agilizar los avances hacia una participación plena y equitativa de las mujeres en el mercado laboral. Los cambios en los modelos de trabajo provocados por la crisis de la COVID-19 y el consiguiente aumento de soluciones digitalizadas y basadas en la inteligencia artificial han puesto de manifiesto la importancia de abordar la digitalización, especialmente la inteligencia artificial, en el contexto de la igualdad de género.
6. La inteligencia artificial constituye una importante herramienta de transformación digital y un motor fundamental para el cambio y la innovación, que comprende nuevas formas de trabajo y la inclusión social, y puede tener repercusiones distintas en las mujeres en comparación con los hombres. Es importante analizar las consecuencias que pueden derivarse de las nuevas formas de trabajo desde una perspectiva de género, liberar todo el potencial de las mujeres en este ámbito y velar por que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse por igual de las oportunidades que genera el uso de la inteligencia artificial en los distintos ámbitos del mundo laboral, también en el trabajo en plataformas digitales. Asimismo, es necesario proteger a las mujeres y a los hombres frente a posibles riesgos. Por ejemplo, debe evaluarse el riesgo de opacidad en la toma de decisiones y de discriminación algorítmica por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y deben preverse soluciones para prevenir cualquier violación de los valores y derechos fundamentales de la UE, incluida la no discriminación y la igualdad de género.

7. Según ha subrayado la Comisión en su Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025: «La inteligencia artificial (IA) se ha convertido en un ámbito de importancia estratégica y un motor clave del progreso económico, por lo que las mujeres deben formar parte de su desarrollo en calidad de investigadoras, programadoras y usuarias. Aunque puede aportar soluciones a muchos retos sociales, se corre el riesgo de que la IA intensifique las desigualdades de género. Si los algoritmos y otros sistemas de aprendizaje automático no son suficientemente transparentes y robustos, existe el riesgo de que se reproduzcan, amplifiquen o alimenten sesgos de género de los que los programadores no sean conscientes o que son el resultado de una selección de datos específica».
8. TOMANDO NOTA del documento de la Comisión titulado «Libro Blanco sobre la inteligencia artificial – un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza», que aboga por un desarrollo y uso de una inteligencia artificial que sea ética y fiable en toda la economía de la UE.
9. TOMANDO NOTA del informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) titulado "Artificial intelligence, platform work and gender equality" [Inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales e igualdad de género], en el que se expone de qué maneras significativas está afectando el creciente uso de las tecnologías basadas en inteligencia artificial a la igualdad de género en el ámbito del mercado laboral (en particular, en relación con las condiciones de trabajo, los modelos de empleo y la conciliación de la vida profesional y privada de las mujeres y los hombres que ejercen un trabajo en plataformas digitales), y se describen los principales retos reglamentarios en esos ámbitos.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de conformidad con sus competencias, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales y el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

10. Tomen medidas concretas para mejorar la sensibilización sobre cuestiones de igualdad de género en la investigación sobre inteligencia artificial y en todos los sectores en los que se diseña, desarrolla y utiliza la inteligencia artificial, y a que se intensifiquen los esfuerzos realizados por todos los interlocutores pertinentes con vistas a la adopción de un planteamiento multidisciplinar en la investigación de la inteligencia artificial.
11. Atiendan a las necesidades de las personas que ejercen un trabajo en las plataformas digitales con el fin de mitigar las consecuencias de la pandemia de COVID-19 para la economía, la sociedad y los trabajadores autónomos, prestando especial atención a las trabajadoras de plataformas digitales.
12. Redoblen sus esfuerzos para lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en las profesiones relacionadas con la creación y el desarrollo de herramientas de inteligencia artificial y en la investigación sobre inteligencia artificial. Entre las actividades contempladas podrían encontrarse las siguientes:
 - a) alentar a las niñas y a las jóvenes, incluidas las procedentes de entornos desfavorecidos, a que adquieran capacidades digitales y conocimientos sólidos en programación durante su educación y formación en primaria y secundaria, y ayudarlas a reforzar estas competencias, a fin de reducir la brecha digital de género en fases posteriores de la vida;
 - b) alentar a las niñas y a las jóvenes, incluidas las procedentes de entornos desfavorecidos, a que elijan una educación, una formación y carreras profesionales en los ámbitos de las CTIM², como las TIC y la inteligencia artificial, y facilitarles los recursos y el apoyo necesarios, así como promover modelos de referencia femeninos en ese ámbito;

² Ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas.

- c) integrar aspectos éticos y de igualdad de género en los ámbitos de estudio de las CTIM y en los programas de estudio de inteligencia artificial, con el fin de promover la sensibilización sobre la dimensión de la igualdad;
- d) proseguir la investigación sobre el desarrollo y uso de la inteligencia artificial, haciendo especial hincapié en la necesidad de una supervisión humana, en las implicaciones jurídicas, en particular las repercusiones en los derechos y las libertades fundamentales, y en los aspectos sociales, también en términos de igualdad de género, así como en los aspectos éticos y el riesgo de discriminación;
- e) abogar por el reciclaje profesional, el perfeccionamiento profesional y el aprendizaje permanente tanto de las mujeres como de los hombres, con el fin de proporcionarles las capacidades digitales avanzadas que requieren muchos empleos, de que puedan acceder más fácilmente a carreras profesionales en el ámbito de la ciencia de datos y la inteligencia artificial, y de reducir la falta de capacidades digitales, especialmente con vistas a garantizar la igualdad de oportunidades en el contexto de las transiciones laborales;
- f) tomar medidas específicas para prevenir y combatir la discriminación, incluido el acoso, en los entornos educativos y en el lugar de trabajo, en particular en sectores en los que se diseña, desarrolla y utiliza la inteligencia artificial;
- g) tomar medidas específicas para facilitar un equilibrio adecuado entre la vida profesional y la vida privada de las personas que trabajan en organizaciones que desarrollan inteligencia artificial, así como en organizaciones —entre ellas, las plataformas en línea— que emplean la automatización digital con fines de gestión;
- h) atender a la cuestión del techo de cristal³ en los lugares de trabajo y en las empresas, en particular mediante medidas que velen por que la inteligencia artificial no perpetúe la existencia de ese techo, inclusive durante la fase de contratación;

³ Obstáculos artificiales y barreras invisibles que impiden que las mujeres lleguen a puestos más altos en el organigrama de la empresa, ya sea pública o privada y sea cual sea el ámbito (EIGE, 2021).

- i) procurar que, en los casos en que la inteligencia artificial se utilice para la gestión de recursos humanos, promueva la transparencia y la igualdad de género, en particular en lo relativo a la remuneración, la formación, el acceso a la promoción y la progresión de la carrera;
 - j) mejorar las condiciones laborales de la mano de obra invisible que subyace tras la inteligencia artificial⁴, de la que más de la mitad son mujeres, identificar las desigualdades que existen en ella, y esforzarse por eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres en todos los sectores de la inteligencia artificial, así como otras formas de desigualdad por razón de género; e
 - k) investigar cómo el uso de la inteligencia artificial puede contribuir a mejorar las condiciones laborales y reducir la carga de las actividades rutinarias en sectores como el de los servicios personales y domésticos, la sanidad y la educación.
13. Prosigan sus esfuerzos para garantizar la transparencia algorítmica (*sensibilización sobre los algoritmos*)⁵ en el uso de la inteligencia artificial. Entre las medidas que deben adoptarse pueden incluirse las siguientes:
- a) garantizar la paridad de género en el diseño de algoritmos, especialmente en el de los destinados a procedimientos de contratación y a la toma de decisiones, en particular abordando el problema del sesgo que suelen presentar los datos de entrada, al tiempo que se garantiza un nivel suficiente de supervisión y control humanos, también en la fase de contratación y a la hora de evaluar el rendimiento y el comportamiento;

⁴ En la actualidad, las mujeres y algunos grupos marginados siguen aportando un importante valor añadido al sector de la inteligencia artificial; sin embargo, su aportación se infravalora de forma desproporcionada en relación con los conocimientos que contribuyen a crear. En la industria de la inteligencia artificial hay empleos de alta cualificación, pero también otros poco remunerados. Las mujeres y los hombres que los ejercen, normalmente conocidos como «la mano de obra invisible que subyace tras la inteligencia artificial», desempeñan tareas de apoyo en el entrenamiento de los algoritmos para el aprendizaje automático (por ejemplo, el etiquetado de datos) (EIGE, 2021).

⁵ La transparencia algorítmica es una salvaguardia importante para la rendición de cuentas y la equidad en la toma de decisiones. Los algoritmos rigen el modo en que accedemos a la información en línea, desde las diversas aplicaciones de inteligencia artificial hasta el posicionamiento de los resultados en los motores de búsqueda, lo cual tiene importantes repercusiones para los consumidores y las empresas en ámbitos como el de las plataformas en línea. Comprender en profundidad la transparencia algorítmica es fundamental para formular políticas de forma bien informada. La transparencia algorítmica también contribuye a mejorar la sensibilización sobre los posibles efectos adversos de los algoritmos de inteligencia artificial en la dinámica social (en este caso, en las relaciones de poder entre mujeres y hombres) (Comisión Europea, 2020).

- b) promover la transparencia en el seguimiento y la evaluación de los algoritmos, así como la transparencia en lo que se refiere a los criterios que se aplican en la gestión algorítmica de la distribución del trabajo y la asignación de tareas en entornos de trabajo, con el fin de mejorar la información a disposición de las personas cuyos derechos e intereses puedan verse afectados por la gestión algorítmica y garantizar que las mujeres y los hombres se beneficien de un trato igualitario y de la igualdad de condiciones;
 - c) aumentar la sensibilización de los trabajadores, sus representantes y las autoridades nacionales pertinentes en lo que respecta al papel que desempeñan los algoritmos en la gestión del trabajo, y garantizar el acceso a información pertinente; y
 - d) evitar que se dé un trato menos favorable a los empleados que tengan responsabilidades asistenciales por no haberse tenido debidamente en cuenta esas responsabilidades en el momento de diseñar los algoritmos destinados a la asignación de responsabilidades laborales.
14. Sigam analizando el marco institucional y jurídico nacional sobre el trabajo en plataformas digitales, teniendo en cuenta el importante papel que desempeña la inteligencia artificial en este contexto, aseguren que dicho análisis integre la perspectiva de género, y presten especial atención a evaluar cualquier vacío jurídico e incertidumbre en cuanto a la situación laboral de las personas que trabajan en plataformas digitales, con el fin de mejorar sus condiciones laborales y evitar un aumento de las formas de trabajo precarias, teniendo en cuenta al mismo tiempo la heterogeneidad de las plataformas.
15. Redoblen los esfuerzos destinados a aplicar la Recomendación 2019/C 387/01 del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia.
16. Tomen medidas concretas para prevenir la discriminación y abordar los sesgos dentro de todos los sistemas y algoritmos de inteligencia artificial.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA Y A LOS ESTADOS MIEMBROS a que, de conformidad con sus competencias y teniendo en cuenta las circunstancias nacionales de los Estados miembros y el cometido y la autonomía de los interlocutores sociales:

17. Refuercen los vínculos entre las políticas de la UE en materia de igualdad de género y las políticas de la UE para la transición digital y garanticen que las políticas en materia de inteligencia artificial integren sistemáticamente una perspectiva de género, haciendo especial hincapié en alentar a las niñas y las mujeres a que participen y trabajen en el ámbito de la investigación relacionada con la inteligencia artificial y en todos los sectores en los que se diseñe, desarrolle y emplee la inteligencia artificial.
18. Diseñen, apliquen y supervisen medidas específicas para superar los estereotipos de género en el contexto de la inteligencia artificial, con objeto de asegurar la igualdad de género en este ámbito. Estas podrán incluir:
 - a) medidas destinadas a integrar una perspectiva de género en el ámbito de la inteligencia artificial mediante la promoción del equilibrio de género en la investigación, la educación, la formación y el empleo en puestos que impliquen trabajar en el ámbito de la inteligencia artificial. Se debe prestar especial atención a promover la concienciación, entre los servicios de recursos humanos, sobre los beneficios de emplear herramientas de inteligencia artificial en su labor y también sobre sus posibles riesgos, con el fin de evitar y combatir los prejuicios de género y posibles prácticas discriminatorias;
 - b) medidas destinadas a apoyar que se imparta formación en materia de igualdad de género y estereotipos de género a expertos en inteligencia artificial, en particular a quienes participen en la investigación relacionada con la inteligencia artificial y en el diseño, desarrollo y empleo de la inteligencia artificial;
 - c) medidas destinadas a promover una investigación y desarrollo que tenga en cuenta la cuestión del género en los ámbitos de la inteligencia artificial y, en particular, del aprendizaje automático; y
 - d) medidas destinadas a elaborar y difundir directrices y herramientas para la utilización de datos de manera sensible a las cuestiones de género en el entrenamiento de los sistemas de aprendizaje automático.

19. Promuevan asociaciones y cooperación con países afines, con los interlocutores sociales, con empresas y organizaciones empresariales que operen en el ámbito digital, especialmente en el ámbito de la inteligencia artificial, en particular la industria de las TIC, y con empresas de medios de comunicación y de medios sociales, así como con otros sectores pertinentes, como los de la sanidad, la educación, la ingeniería, las finanzas y la agricultura, al objeto de promover la igualdad de género de manera sistemática desde el interior en el contexto de la digitalización, y especialmente de la inteligencia artificial.
20. Redoblen sus esfuerzos por dar respuesta de forma sistemática al sesgo en la recogida de datos de empleo en contextos pertinentes en los que se recurre a la inteligencia artificial, con objeto de evitar que se perpetúen desigualdades de género en el mercado laboral y en un contexto más amplio; estos datos se deben desglosar por sexo y edad, teniendo en cuenta la perspectiva interseccional.
21. Intensifiquen sus esfuerzos en materia de lucha contra la segregación por género, tanto horizontal como vertical, en el mercado laboral.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

22. Prosiga sus esfuerzos por luchar contra los estereotipos de género en ámbitos relacionados con la inteligencia artificial.
23. Prosiga sus esfuerzos por asegurar que las políticas en materia de inteligencia artificial a escala de la UE aborden el aspecto de la igualdad de género en el diseño, desarrollo y empleo de la inteligencia artificial, al tiempo que se presta especial atención a la necesidad de evitar que se perpetúen consideraciones estereotipadas de género.
24. Asegure una investigación adecuada ulterior en materia de diseño, desarrollo y empleo de la inteligencia artificial desde una perspectiva de igualdad de género, en particular mediante la financiación, con especial énfasis en la discriminación interseccional, teniendo en cuenta el estudio del EIGE.

Referencias

1. Expedientes interinstitucionales de la UE

Pilar europeo de derechos sociales,

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

2. Legislación de la UE

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (*DO L 373 de 21.12.2004, p. 37*).

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) (*DO L 204 de 26.7.2006, p. 23*).

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (*DO L 188 de 12.7.2019, p. 79*).

Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (*DO L 57 de 18.2.2021, p. 17*).

3. Consejo

Todas las Conclusiones del Consejo en materia de igualdad entre hombres y mujeres y otros asuntos pertinentes, en particular:

- Conclusiones del Consejo «Avanzar hacia unos mercados de trabajo más integradores» (7017/15).
- Conclusiones del Consejo «Mejorar las capacidades de mujeres y hombres en el mercado de trabajo de la UE» (6889/17).
- Conclusiones del Consejo «Medidas reforzadas para reducir la segregación horizontal de género en la educación y el empleo» (15468/17).
- Conclusiones del Consejo «Eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres: políticas y medidas clave» (10349/19).
- Conclusiones del Consejo sobre la economía del bienestar (13432/19).
- Conclusiones del Consejo «Economías que fomentan la igualdad de género en la UE: perspectivas de futuro. Balance de 25 años de aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín» (14938/19).
- Conclusiones del Consejo sobre la mejora del bienestar en el trabajo (8688/20).
- Conclusiones del Consejo «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres: valoración y distribución del trabajo remunerado y del trabajo no remunerado» (13584/20).
- Conclusiones del Consejo sobre las repercusiones socioeconómicas de la COVID-19 en la igualdad de género (8884/21).

4. Trío de Presidencias

Declaración del Trío de Presidencias sobre igualdad de género, firmada por Alemania, Portugal y Eslovenia (julio de 2020).

5. Comisión Europea

Comunicación de la Comisión de 26 de abril de 2017: «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» [COM(2017) 252 final].

Comunicación «Plan de Acción de Educación Digital (2021-2027). Adaptar la educación y la formación a la era digital» [COM (2020) 624 final].

Informe de 2021 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea (6774/21).

Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 (6678/20).
[Referencia de la Comisión: COM(2020) 152 final].

Comunicación «Una Europa social fuerte para unas transiciones justas» [COM(2020) 14 final].

Comunicación «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [COM(2020) 274 final].

Comisión Europea 2020: "Labour Market and Wage Developments. Annual Review 2020"
[Evolución del mercado laboral y de los salarios. Revisión anual de 2020] (ISSN 2443-6771).

Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

Libro Blanco sobre la inteligencia artificial – Un enfoque europeo orientado a la excelencia y la confianza [COM(2020) 65 final].

"Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality"
[Dictamen sobre la inteligencia artificial – oportunidades y desafíos para la igualdad de género] (Comité Consultivo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 18 de marzo de 2020).

6. Parlamento Europeo

Resolución titulada «Marco de los aspectos éticos de la inteligencia artificial, la robótica y las tecnologías conexas» [P9_TA(2020)0275].

7. Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE)

"Gender Equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic" [Igualdad de género y repercusiones socioeconómicas de la pandemia de COVID-19], 2021 (8878/21 ADD 1).

"Artificial intelligence, platform work and gender equality" [Inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales e igualdad de género] (13976/21 ADD 1).

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work" [Índice de igualdad de género 2020: la digitalización y el futuro del trabajo], 2020.

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

8. Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA)

"Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights" [Calidad de los datos e inteligencia artificial – Reducción de los sesgos y los errores para proteger los derechos fundamentales], 2019.

"#BigData: Discrimination in data-supported decision making" [La discriminación en la toma de decisiones basada en datos], 2018.

9. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

"Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements", New forms of employment series [Normativa para abordar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional en las modalidades de trabajo flexible digital, serie «Nuevas formas de empleo»], 2020.

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age", New forms of employment series [El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajo flexible en la era digital, serie «Nuevas formas de empleo»], 2020.

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

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis" [Economía de Plataformas: desarrollos en la crisis de la 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", Challenges and prospects in the EU series [Transformación del mercado de trabajo: tendencias y enfoques políticos hacia la flexibilización, serie «Retos y Perspectivas de la UE»], 2020.

10. Comité Económico y Social Europeo

«Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género» (SOC/662-EESC-2020).

11. Naciones Unidas

La Declaración y Plataforma de Acción de Pekín (Agenda de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres).

Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Meta 4 del objetivo de desarrollo sostenible n.º 5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

12. Otros

OCDE, "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD Policy Responses to Coronavirus [Las mujeres en el centro de la lucha contra la crisis de la COVID-19, Respuestas políticas de la OCDE al coronavirus] (COVID-19), versión de 1 de abril de 2020.

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

Recomendación CM/Rec(2019)1 del Consejo de Europa para prevenir y combatir el sexismo.

Conclusiones de la Presidencia, de 6 de diciembre de 2018, sobre igualdad de género, juventud y digitalización (15308/18).

