

Bruxelles, 6. prosinca 2021.  
(OR. en)

14750/21

SOC 724  
EMPL 541  
GENDER 128  
ANTIDISCRIM 109

#### ISHOD POSTUPAKA

|                  |                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| Od:              | Glavno tajništvo Vijeća                                                                    |
| Za:              | Delegacije                                                                                 |
| Br. preth. dok.: | 13976/21 + COR 1                                                                           |
| Predmet:         | Utjecaj umjetne inteligencije na rodnu ravnopravnost na tržištu rada<br>– zaključci Vijeća |

Za delegacije se u Prilogu nalaze zaključci Vijeća o navedenom predmetu koje je Vijeće EPSCO odobrilo na sastanku održanom 6. prosinca 2021.

\_\_\_\_\_

**Utjecaj umjetne inteligencije na rodnu ravnopravnost na tržištu rada**

**Zaključci Vijeća<sup>1</sup>**

PRIMJEĆUJUĆI da:

1. Rodna ravnopravnost i ljudska prava središnje su europske vrijednosti, a ravnopravnost žena i muškaraca temeljno je načelo Europske unije sadržano u Ugovorima i prepoznato u članku 23. Povelje Europske unije o temeljnim pravima. Člankom 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) od Unije se zahtijeva da u svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između žena i muškaraca.
2. Radi osiguranja u praksi potpune jednakosti između muškaraca i žena u radnom okruženju člankom 157. UFEU-a državama članicama omogućuje se i da provode ili donesu mjere pozitivnog djelovanja. Cilj im je osigurati posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom spolu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri. Člankom 157. UFEU-a od država članica zahtijeva se da osiguraju primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.
3. Rodna ravnopravnost, sigurno i prilagodljivo zaposlenje te ravnoteža između poslovnog i privatnog života potvrđuju se u načelima 2., 5. i 9. europskog stupa socijalnih prava koji su Europski parlament, Vijeće i Komisija proglasili 17. studenoga 2017. U Akcijskom planu za provedbu europskog stupa socijalnih prava ističe se da Europa mora nastojati barem prepoloviti razliku na temelju spola u zapošljavanju u usporedbi s 2019. kako bi najmanje 78 % stanovništva u dobi od 20 do 64 godine bilo zaposleno do 2030.

---

<sup>1</sup> Zaključci sastavljeni u kontekstu pregleda provedbe Pekinške platforme za djelovanje, s posebnim naglaskom na ključnom problematičnom području „F” (žene i gospodarstvo).

4. Politike rodne ravnopravnosti važni su čimbenici pametnog, održivog i uključivog rasta te preduvjet za postizanje blagostanja, konkurentnosti i pune zaposlenosti, kao i socijalne kohezije, uključivosti i dobrobiti. U međuvremenu, zbog smanjenja radne snage uzrokovanog demografskim kretanjima u EU-u potrebno je privući visokoosposobljene stručnjake, osobito žene, na tržište rada, među ostalim u sektor IKT-a, te ih ondje zadržati, kao i pojačati borbu protiv horizontalne i vertikalne rodne segregacije.
5. Digitalizacija i nove tehnologije, među ostalim i umjetna inteligencija, mogu imati ključnu ulogu u ubrzavanju napretka prema potpunom i ravnopravnom sudjelovanju žena na tržištu rada. Promjene u obrascima rada uslijed krize uzrokovane bolešću COVID-19 i posljedično povećanje digitaliziranih rješenja i rješenja utemeljenih na umjetnoj inteligenciji ukazale su na to da je pitanje digitalizacije, osobito umjetne inteligencije, važno razmotriti u kontekstu rodne ravnopravnosti.
6. Umjetna inteligencija važan je alat za digitalnu transformaciju i ključni pokretač promjena i inovacija, što obuhvaća i nove oblike rada i socijalnu uključenost, a može imati različit utjecaj na žene i na muškarce. Važno je posljedice novih oblika rada analizirati iz rodne perspektive, osloboditi puni potencijal žena u tom području te osigurati da žene i muškarci mogu ravnopravno iskoristiti mogućnosti koje upotreba umjetne inteligencije pruža u različitim područjima svijeta rada, uključujući rad putem platforme. I žene i muškarce treba zaštititi od mogućih rizika. Primjerice, potrebno je procijeniti rizik od netransparentnog donošenja odluka i algoritamske diskriminacije na temelju spola, rasnog ili etničkog podrijetla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije te predvidjeti rješenja za sprečavanje bilo kakve povrede vrijednosti i temeljnih prava EU-a, koji uključuju nediskriminaciju i rodnu ravnopravnost.

7. Kao što je Komisija istaknula u Strategiji za rodnu ravnopravnost 2020.–2025.: „Umjetna inteligencija postala je strateški važno područje i jedan od ključnih pokretača gospodarskog napretka te zato žene moraju biti dio njezina razvoja kao istraživači, programeri i korisnici. Iako umjetna inteligencija može dati rješenja za mnoga društvena pitanja, ona može i pojačati rodne nejednakosti. Algoritmi i povezano strojno učenje, ako nisu dovoljno transparentni i solidni, nose rizik ponavljanja, pojačavanja ili podržavanja rodni predrasuda kojih programeri možda nisu svjesni ili koje su rezultat određenih odabira podataka.”
8. PRIMAJUĆI NA ZNANJE Bijelu knjigu Komisije o umjetnoj inteligenciji naslovljenu „Europski pristup izvrsnosti i izgradnji povjerenja”, u kojoj se poziva na razvoj i primjenu etične i pouzdane umjetne inteligencije u cijelom gospodarstvu EU-a;
9. PRIMAJUĆI NA ZNANJE izvješće Europskog instituta za ravnopravnost spolova naslovljeno *Artificial intelligence, platform work and gender equality* („Umjetna inteligencija, rad putem platforme i rodna ravnopravnost”), u kojem se navode glavni načini na koje sve veća primjena tehnologije utemeljene na umjetnoj inteligenciji utječe na rodnu ravnopravnost na tržištu rada, među ostalim na radne uvjete, obrasce rada i ravnotežu između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce koji rade putem platforme, te u kojem se opisuju glavni regulatorni izazovi u tim područjima;

POZIVA DRŽAVE ČLANICE da, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima te o ulozi i autonomiji socijalnih partnera:

10. poduzmu konkretne korake za povećanje osviještenosti o pitanjima rodne ravnopravnosti u istraživanjima u području umjetne inteligencije i u svim sektorima u kojima se umjetna inteligencija osmišljava, razvija i upotrebljava te pojačaju napore koje svi relevantni akteri i ulažu u cilju primjene multidisciplinarnog pristupa istraživanjima u području umjetne inteligencije;
11. odgovore na potrebe osoba koje rade putem platforme putem mjera za ublažavanje posljedica pandemije bolesti COVID-19 na gospodarstvo i društvo te na samozaposlene osobe, uz posvećivanje posebne pozornosti ženama koje rade putem platforme;
12. pojačaju napore za postizanje uravnotežene zastupljenosti žena i muškaraca u zanimanjima povezanim s izradom i primjenom alata umjetne inteligencije te u istraživanjima u području umjetne inteligencije. Dotične aktivnosti mogu uključivati:
  - a) poticanje djevojčica i mladih žena, među ostalim onih u nepovoljnom položaju, da steknu digitalne vještine i svladaju programiranje u okviru osnovnoškolskog i srednjoškolskog obrazovanja i osposobljavanja, te podupiranje tih djevojčica i mladih žena u jačanju tih kompetencija s ciljem smanjenja digitalnog rodnog jaza u kasnijim fazama njihova života;
  - b) poticanje djevojčica i mladih žena, među ostalim onih u nepovoljnom položaju, da odaberu obrazovanje, osposobljavanje i karijeru u područjima STEM-a<sup>2</sup>, među ostalim u području IKT-a i umjetne inteligencije, te pružanje potrebnih resursa i potpore za njih, kao i promicanje ženskih uzora u tom području;

---

<sup>2</sup> Znanost, tehnologija, inženjerstvo i matematika.

- c) uključivanje etičkih aspekata i aspekata rodne ravnopravnosti u studijska područja STEM-a i studijske programe u području umjetne inteligencije radi podizanja svijesti o dimenziji ravnopravnosti;
- d) provedbu istraživanja u području razvoja i upotrebe umjetne inteligencije s posebnim naglaskom na potrebi za ljudskim nadzorom, na pravnim posljedicama, što obuhvaća utjecaj na temeljna prava i slobode, na socijalnim aspektima, među ostalim u pogledu rodne ravnopravnosti, kao i na etičkim aspektima i riziku od diskriminacije;
- e) potporu prekvalifikaciji, usavršavanju i cjeloživotnom učenju za žene i muškarce kako bi stekli napredne digitalne vještine potrebne na mnogim radnim mjestima; kako bi karijere u području znanosti o podacima i umjetne inteligencije postale dostupnije svima i kako bi se smanjio jaz u digitalnim vještinama, među ostalim radi osiguravanja jednakih mogućnosti u kontekstu promjena radnog mjesta;
- f) poduzimanje posebnih mjera za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije, uključujući uznemiravanje, u obrazovnim okruženjima i na radnome mjestu, osobito u sektorima u kojima se umjetna inteligencija osmišljava, razvija i upotrebljava;
- g) poduzimanje posebnih mjera za omogućivanje odgovarajuće ravnoteže između poslovnog i privatnog života za radnike u organizacijama koje razvijaju umjetnu inteligenciju te u organizacijama, uključujući internetske platforme, koje se u upravljanju služe digitalnom automatizacijom;
- h) rješavanje pitanja „staklenog stropa”<sup>3</sup> na radnome mjestu i u poduzećima, primjerice putem mjera kojima se osigurava da umjetna inteligencija ne pogoduje zadržavanju tog stropa, među ostalim tijekom faze zapošljavanja;

---

<sup>3</sup> Umjetne i nevidljive prepreke koje ženama otežavaju pristup najvišim položajima na kojima se donose odluke i rukovodećim položajima u nekoj organizaciji, bez obzira na to je li ta organizacija javna ili privatna i iz kojeg je područja (EIGE, 2021.).

- i) nastojanje da se umjetnom inteligencijom, kada se upotrebljava za upravljanje ljudskim resursima, promiču transparentnost i rodna ravnopravnost, osobito u području plaća, osposobljavanja, pristupa promaknuću i napredovanja u karijeri;
  - j) poboljšanje radnih uvjeta za nevidljivu radnu snagu koja stoji iza umjetne inteligencije<sup>4</sup> i koju većim dijelom čine žene, utvrđivanje postojećih nejednakosti u tom području te nastojanje da se uklone rodne razlike u plaćama kao i drugi oblici rodne neravnopravnosti u svim sektorima umjetne inteligencije; i
  - k) istraživanje načina na koji upotreba umjetne inteligencije može doprinijeti poboljšanju radnih uvjeta i smanjenju opterećenja uslijed rutinskih aktivnosti u sektorima kao što su osobne usluge i usluge u kućanstvu, zdravstvo i obrazovanje;
13. nastave ulagati napore kako bi se osigurala algoritamska transparentnost (*algoritamska osviještenost*)<sup>5</sup> u upotrebi umjetne inteligencije. Koraci koje treba poduzeti mogu uključivati:
- a) osiguravanje rodne ravnoteže u oblikovanju algoritama, posebno onih za postupke zapošljavanja i donošenje odluka, primjerice rješavanjem problema povijesno pristranih ulaznih podataka, uz istodobno osiguravanje dostatne razine ljudskog nadzora i kontrole, među ostalim u fazi zapošljavanja i pri evaluaciji uspješnosti i ponašanja;

<sup>4</sup> Danas žene i neke marginalizirane skupine i dalje donose važnu dodanu vrijednost sektoru umjetne inteligencije; međutim, njihov je doprinos nerazmjerno podcijenjen u odnosu na znanje u čijem stvaranju sudjeluju. Industrija umjetne inteligencije ne uključuje samo radna mjesta za visokokvalificirane zaposlenike nego i slabo plaćene poslove. Žene i muškarci koji rade na tim poslovima, i koji se obično nazivaju nevidljivom radnom snagom iza umjetne inteligencije, obavljaju popratne zadaće u treniranju algoritama za strojno učenje (npr. označivanje podataka) (EIGE, 2021.).

<sup>5</sup> Algoritamska transparentnost važna je zaštitna mjera za odgovornost i pravednost u donošenju odluka. Od različitih primjena umjetne inteligencije do rangiranja rezultata u tražilicama, algoritmi upravljaju načinom na koji pristupamo informacijama na internetu. To ima velike posljedice na potrošače i poduzeća u područjima kao što su internetske platforme. Dubinsko razumijevanje algoritamske transparentnosti ključno je za informirano oblikovanje politika. Algoritamska transparentnost osim toga povećava svijest o mogućim negativnim učincima algoritama umjetne inteligencije na socijalnu dinamiku (u ovom slučaju na odnose moći između žena i muškaraca) (Europska komisija, 2020.).

- b) promicanje transparentnosti u algoritamskom praćenju i evaluaciji, kao i transparentnosti kriterija koji se upotrebljavaju u algoritamskom upravljanju distribucijom rada i dodjelom zadataka u radnom okruženju, s ciljem unapređenja informacija dostupnih osobama na čija prava i interese može utjecati algoritamsko upravljanje te osiguravanja jednakog postupanja prema ženama i muškarcima i njihova ravnopravnog položaja;
  - c) podizanje svijesti radnika, njihovih predstavnika i relevantnih nacionalnih tijela u pogledu uloge koju algoritmi imaju u upravljanju poslom i osiguravanje pristupa relevantnim informacijama; i
  - d) sprečavanje nepovoljnijeg postupanja prema zaposlenicima s obvezama skrbi zbog toga što te odgovornosti nisu na odgovarajući način uzete u obzir pri osmišljavanju algoritama za raspodjelu radnih zaduženja;
14. nastave analizirati nacionalni institucionalni i pravni okvir za rad putem platforme, uzimajući u obzir važnu ulogu umjetne inteligencije u tom kontekstu, da osiguraju uključivanje rodne perspektive u tu analizu i da posebnu pozornost posvete procjeni bilo kakvog pravnog vakuuma i nesigurnosti u pogledu položaja u zaposlenju osoba koje rade putem platforme kako bi se poboljšali njihovi radni uvjeti i izbjeglo povećanje nesigurnih oblika rada, uzimajući pritom u obzir heterogenost platformi;
15. jačaju napore u provedbi Preporuke Vijeća 2019/C 387/01 o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti;
16. poduzimaju konkretne korake za sprečavanje diskriminacije i uklanjanje pristranosti u svim sustavima i algoritmima umjetne inteligencije.



POZIVA EUROPSKU KOMISIJU I DRŽAVE ČLANICE da, u skladu sa svojim nadležnostima i vodeći računa o nacionalnim okolnostima država članica te o ulozi i autonomiji socijalnih partnera:

17. osnaže vezu između EU-ovih politika rodne ravnopravnosti i EU-ovih politika za digitalnu tranziciju te osiguraju sustavno uključivanje rodne perspektive u politike u području umjetne inteligencije, s posebnim naglaskom na poticanju djevojčica i žena na sudjelovanje i rad u području istraživanja umjetne inteligencije te u svim sektorima u kojima se umjetna inteligencija osmišljava, razvija i upotrebljava;
18. osmisle, provode i prate ciljne mjere za prevladavanje rodnih stereotipa u kontekstu umjetne inteligencije u cilju osiguravanja rodne ravnopravnosti u tom području. Te mjere mogu uključivati:
  - a) mjere za uključivanje rodne perspektive u područje umjetne inteligencije promicanjem rodne ravnoteže u istraživanju, obrazovanju i osposobljavanju te zapošljavanju na radnim mjestima koja uključuju rad u području umjetne inteligencije. Posebnu pozornost trebalo bi posvetiti podizanju svijesti službi za ljudske resurse o koristima upotrebe alata umjetne inteligencije u njihovu radu, kao i o potencijalnim rizicima, kako bi se spriječile rodna pristranost i moguće diskriminatorne prakse te pristupilo njihovom rješavanju;
  - b) mjere za potporu pružanju osposobljavanja u pogledu rodne ravnopravnosti i rodnih stereotipa namijenjenog stručnjacima u području umjetne inteligencije, među ostalim osobama koje su uključene u istraživanje u području umjetne inteligencije te u njezino osmišljavanje, razvoj i upotrebu;
  - c) mjere za promicanje rodno osjetljivih istraživanja i razvoja u području umjetne inteligencije, a posebice strojnog učenja i
  - d) mjere za razvoj i širenje smjernica i alata za rodno osjetljivu upotrebu podataka pri treniranju sustava strojnog učenja;

19. potiču partnerstva i suradnju sa zemljama istomišljenicama, sa socijalnim partnerima te s poduzećima i poslovnim organizacijama koji djeluju u digitalnom području, a osobito u području umjetne inteligencije, uključujući industriju IKT- a, te s medijskim poduzećima i poduzećima koja se bave društvenim medijima, kao i sa svim drugim relevantnim sektorima, uključujući zdravstvo, obrazovanje, inženjerstvo, financije i poljoprivredu, kako bi se u kontekstu digitalizacije te posebice umjetne inteligencije sustavno i iznutra promicala rodna ravnopravnost;
20. pojačaju svoje napore za sustavno pristupanje rješavanju pitanja pristranosti podataka pri prikupljanju podataka o zaposlenosti u relevantnim kontekstima u kojima se upotrebljava umjetna inteligencija kako bi se spriječile daljnje rodne neravnopravnosti na tržištu rada i šire; te podatke trebalo bi razvrstati prema spolu i dobi, uzimajući pritom u obzir intersekcijsku perspektivu;
21. povećaju svoje napore u borbi protiv horizontalne i vertikalne rodne segregacije na tržištu rada.

POZIVA EUROPSKU KOMISIJU da:

22. nastavi ulagati napore u borbu protiv rodnih stereotipa u područjima povezanim s umjetnom inteligencijom;
23. nastavi s naporima za osiguravanje da se u politikama na razini EU-a povezanim s umjetnom inteligencijom vodi računa o aspektu rodne ravnopravnosti u osmišljavanju, razvoju i upotrebi umjetne inteligencije, obraćajući pritom posebnu pozornost potrebi da se izbjegnu daljnje stereotipne rodne pretpostavke;
24. osigura odgovarajuća daljnja istraživanja o osmišljavanju, razvoju i upotrebi umjetne inteligencije iz perspektive rodne ravnopravnosti, među ostalim i financiranjem, uz osobit naglasak na intersekcijskoj diskriminaciji, uzimajući pritom u obzir studiju EIGE-a.

## Referentni dokumenti

### 1. Međuinstitucijski dokumenti EU-a

Europski stup socijalnih prava

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_hr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_hr.pdf)

### 2. Zakonodavstvo EU-a

Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. o provedbi načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavi robe, odnosno pružanju usluga (*SL L 373, 21.12.2004., str. 37–43.*)

Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka) (*SL L 204, 26.7.2006., str. 23–36.*)

Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (*SL L 188, 12.7.2019., str. 79–93.*)

Uredba (EU) 2021/241 Europskog parlamenta i Vijeća o uspostavi Mehanizma za oporavak i otpornost (*SL L 57, 18.2.2021., str. 17–75.*)

### 3. Vijeće

Svi zaključci Vijeća o rodnoj ravnopravnosti i drugim relevantnim temama, osobito oni navedeni u nastavku:

- Zaključci Vijeća naslovljeni „Prijelaz na uključivije sustave tržišta rada” (7017/15)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Unapređenje vještina žena i muškaraca na tržištu rada EU-a” (6889/17)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Pojačane mjere za smanjenje horizontalne rodne segregacije u obrazovanju i zapošljavanju” (15468/17)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Uklanjanje rodni razlika u plaćama: ključne politike i mjere” (10349/19)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Ekonomija dobrobiti” (13432/19)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Rodno ravnopravna gospodarstva u EU-u: daljnji koraci – pregled stanja nakon 25 godina provedbe Pekinške platforme za djelovanje” (14938/19)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Jačanje dobrobiti na radnom mjestu” (8688/20)
- Zaključci Vijeća naslovljeni „Borba protiv rodne razlike u plaćama: vrednovanje i raspodjela plaćenog rada i neplaćenog pružanja skrbi” (13584/20)
- Zaključci Vijeća o socioekonomskom učinku bolesti COVID-19 na rodnu ravnopravnost (8884/21)

### 4. Trio predsjedništava

Izjava trija predsjedništava o rodnoj ravnopravnosti koju su potpisali Njemačka, Portugal i Slovenija (srpanj 2020.)

## 5. Europska komisija

Komunikacija Komisije od 26. travnja 2017. naslovljena „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika” (COM(2017) 252 final)

Komunikacija naslovljena „Aksijski plan za digitalno obrazovanje 2021. – 2027. Prilagodba obrazovanja i osposobljavanja digitalnom dobu” (COM(2020) 624 final)

Izvješće o rodnoj ravnopravnosti u EU-u za 2021. (6774/21)

Unija ravnopravnosti: Strategija za rodnu ravnopravnost 2020. – 2025. 6678/20 (referentna oznaka Komisije: COM(2020) 152 final)

Komunikacija o jakoj socijalnoj Europi za pravednu tranziciju (COM(2020) 14 final)

Komunikacija naslovljena „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost” (COM(2020) 274 final)

Europska komisija 2020.: Godišnji pregled razvoja tržišta rada i plaća u Europi za 2020. (ISSN 2443/-6771)

Aksijski plan za provedbu europskog stupa socijalnih prava (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Bijela knjiga o umjetnoj inteligenciji – Europski pristup izvrsnosti i izgradnji povjerenja (COM(2020) 65 final)

„Mišljenje o umjetnoj inteligenciji – mogućnosti i izazovi za rodnu ravnopravnost” (Savjetodavni odbor za jednake mogućnosti žena i muškaraca, 18. ožujka 2020.)

6. Europski parlament

Rezolucija naslovljena „Okvir etičkih aspekata umjetne inteligencije, robotike i s njima povezanih tehnologija” (P9\_TA(2020)0275)

7. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE)

*Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 crisis* („Rodna ravnopravnost i socioekonomski učinak bolesti COVID-19”), 2021. (8878/21 ADD1)

*Artificial intelligence, platform work and gender equality* („Umjetna inteligencija, rad putem platforme i rodna ravnopravnost”), 13976/21 ADD 1.

*Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work* („Indeks rodne ravnopravnosti za 2020.: Digitalizacija i budućnost rada”), 2020.

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

8. Agencija Europske unije za temeljna prava (FRA)

*Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights* („Kvaliteta podataka i umjetna inteligencija – smanjenje pristranosti i pogrešaka radi zaštite temeljnih prava”), 2019.

*#BigData: Discrimination in data-supported decision making* („Velike količine podataka: diskriminacija u donošenju odluka koje se oslanja na podatke”), 2018.

9. Eurofound

*Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series* („Propisi za osiguravanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života u fleksibilnim digitalnim radnim aranžmanima”, serija „Novi oblici zapošljavanja”), 2020.

*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series* („Rad na daljinu i mobilni rad temeljen na upotrebi IKT-a: fleksibilni radni uvjeti u digitalnom dobu”, serija „Novi oblici zapošljavanja”), 2020.

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf)

*Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis* („Ekonomija platformi: zbivanja tijekom krize uzrokovane bolešću 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* („Promjena na tržištu rada: trendovi i kretanja u smjeru fleksibilizacije”, serija „Izazovi i perspektive u EU-u”), 2020.

10. Europski gospodarski i socijalni odbor

„Rad na daljinu i rodna ravnopravnost – uvjeti čiji je cilj da rad na daljinu ne pogorša nejednaku raspodjelu neplaćene skrbi i kućanskih poslova između žena i muškaraca te da bude pokretač promicanja rodne ravnopravnosti.” SOC/662-EESC-2020.

## 11. Ujedinjeni narodi

Pekinška deklaracija i Platforma za djelovanje (Program UN-a za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena)

Konvencija UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)

Cilj održivog razvoja 5.4. u okviru UN-ova Programa održivog razvoja do 2030.

## 12. Ostalo

OECD, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* („Žene u središtu borbe protiv krize uzrokovane bolešću COVID-19”), odgovori politika OECD-a na koronavirus (COVID-19). Verzija od 1. travnja 2020.

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

Preporuka Vijeća Europe CM/Rec(2019)1 o sprječavanju i borbi protiv seksizma.

Zaključci predsjedništva od 6. prosinca 2018. naslovljeni „Rodna ravnopravnost, mladi i digitalizacija” (dok. 15308/18)

---