



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2021. december 6.
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

AZ ELJÁRÁS EREDMÉNYE

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	13976/21 + COR 1
Tárgy:	A mesterséges intelligencia hatása a nemek közötti egyenlőségre a munkaerőpiacon – A Tanács következtetései

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak a fenti tárgyról szóló tanácsi következtetéseket, amelyeket az EPSCO Tanács a 2021. december 6-i ülésén jóváhagyott.

A mesterséges intelligencia hatása a nemek közötti egyenlőségre a munkaerőpiacon

A Tanács következtetései¹

MEGÁLLAPÍTVA, hogy:

1. A nemek közötti egyenlőség és az emberi jogok a legfontosabb európai értékek közé tartoznak, a nők és a férfiak közötti egyenlőség pedig az Európai Unió egyik alapelve, amelyet a Szerződések rögzítenek, és amelyet az Európai Unió Alapjogi Chartájának 23. cikke is elismer. Az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. cikke előírja az Unió számára, hogy tevékenységeinek folytatása során törekedjen a férfiak és nők közötti egyenlőtlenségek kiküszöbölésére, valamint az egyenlőség előmozdítására,
2. Az EUMSZ 157. cikke azt is lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy – annak érdekében, hogy ténylegesen biztosítsák a teljes egyenlőséget a férfiak és nők között a munka világában – pozitív intézkedéseket tartsanak fenn vagy fogadjanak el. Ezen intézkedések konkrét előnyöket hivatottak biztosítani az alulreprezentált nem szakmai tevékenységének megkönnyítése érdekében, vagy abból a célból, hogy kiküszöböljék, illetve ellentételezzék a szakmai előmenetelben megmutatkozó hátrányokat. Az EUMSZ 157. cikke értelmében minden tagállamnak biztosítani kell annak az elvnek az alkalmazását, miszerint a férfiaknak és a nőknek egyenlő vagy egyenlő értékű munkáért egyenlő bért kell kapniuk,
3. A nemek közötti egyenlőség, a biztonságos és rugalmas foglalkoztatás, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúly fontosságát az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által 2017. november 17-én kihirdetett szociális jogok európai pillére is megerősíti a 2., az 5. és a 9. alapelvében. A szociális jogok európai pillérének megvalósítására vonatkozó cselekvési terv hangsúlyozza: ahhoz, hogy 2030-ra a 20–64 éves népesség legalább 78 %-a foglalkoztatott legyen, Európának törekednie kell arra, hogy 2019-hez képest legalább a felére csökkentse a nemek közötti foglalkoztatási különbséget,

¹ A Pekingi Cselekvési Platform végrehajtásának felülvizsgálatával összefüggésben megfogalmazott következtetések, különös tekintettel a következő kritikus problématerületre: „F. A nők és a gazdaság”.

4. A nemek közötti egyenlőség érvényesítését célzó szakpolitikák fontosak az intelligens, fenntartható és inkluzív növekedés szempontjából, emellett pedig előfeltételei a jólét, a versenyképesség és a teljes foglalkoztatás, valamint a társadalmi kohézió, az inkluzivitás és a jólét megvalósításának is. Ezzel egyidejűleg – mivel az EU-n belüli demográfiai változások miatt zsugorodik a munkaerő-állomány – magasan képzett szakembereket, különösen nőket kell a munkaerőpiacra, ezen belül is többek között az ikt-ágazatba vonzani, és meg is kell őket ott tartani, miközben fokozni kell a nemek szerinti horizontális és vertikális szegregációval szembeni küzdelmet is,
5. A digitalizáció és az új technológiák, köztük a mesterséges intelligencia (MI) döntő szerepet játszhatnak a nők teljes körű és egyenlő munkaerő-piaci részvétele felé történő előrehaladás felgyorsításában. A Covid19-válság változásokat idézett elő a munkavégzési módokban, és ebből eredően jobban elterjedtek a digitalizált és a mesterséges intelligencián alapuló megoldások – mindez rámutatott arra, hogy a nemek közötti egyenlőség összefüggésében foglalkozni kell a digitalizáció, és különösen a mesterséges intelligencia kérdésével is,
6. A mesterséges intelligencia a digitális átállás egyik fontos eszköze, valamint a változás és az innováció – így az új munkavégzési formák és a társadalmi befogadás – egyik fő mozgatórugója, ugyanakkor a férfiakhoz hasonlítva eltérő hatással járhat a nőkre nézve. Fontos elemezni az új munkavégzési formákkal járó következményeket a nemek szempontjából is, ki kell aknázni a nők teljes potenciálját e területen, valamint gondoskodni kell arról, hogy a nők és a férfiak egyenlő mértékben élhessenek azokkal a lehetőségekkel, amelyeket a mesterséges intelligencia használata kínál a munka világának különböző területein, többek között a platformalapú munkavégzést illetően. A nőket és a férfiakat egyaránt védeni kell a lehetséges kockázatokkal szemben. Fel kell mérni például, hogy milyen kockázatokkal jár az átláthatatlan döntéshozatal és a nem, faji vagy etnikai származáson, valláson vagy meggyőződésen, fogyatékonyságon, koron vagy szexuális irányultságon alapuló, algoritmikus eredetű megkülönböztetés, és olyan megoldásokat kell kidolgozni, amelyekkel megelőzhető az uniós értékek és alapvető jogok, így többek között a megkülönböztetésmentesség és a nemek közötti egyenlőség megsértése,

7. Ahogyan azt a Bizottság a 2020–2025-ös időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégiájában hangsúlyozta: „a mesterséges intelligencia (a továbbiakban: MI) stratégiai jelentőségű területté és a gazdasági fejlődés egyik fő hajtóerejévé vált, ezért a nőknek kutatóként, programozóként és felhasználóként részt kell venniük annak fejlesztésében. Bár az MI számos társadalmi kihívásra megoldást kínálhat, azzal a veszéllyel jár, hogy fokozza a nemek közötti különbségeket. Az algoritmusok és a kapcsolódó gépi tanulás – ha nem elég átláthatók és megalapozottak – azzal a kockázattal járnak, hogy megismétlik, felerősítik vagy elősegítik a konkrét adatok kiválasztásából származó nemi elfogultságokat, amelyekkel esetleg a programozók sincsenek tisztában.”,
8. NYUGTÁZVA a Bizottság „Mesterséges intelligencia – A kiválóság és bizalom európai megközelítése” című fehér könyvét, amely a mesterséges intelligencia etikus és megbízható fejlesztését és használatát szorgalmazza az uniós gazdaság egészében,
9. NYUGTÁZVA a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének (EIGE) „Mesterséges intelligencia, platformalapú munkavégzés és nemek közötti egyenlőség” című jelentését, amely egyrészt ismerteti, hogy a mesterséges intelligencián alapuló technológia növekvő használata milyen döntő módon befolyásolja a nemek közötti egyenlőséget a munkaerőpiacon, ideértve a platformalapú munkavégzésben részt vevő nők és férfiak munkakörülményeit, munkavégzési módját, valamint a munka és a magánélet közötti egyensúlyt, másrészt pedig felvázolja az e területeken felmerülő fő szabályozási kihívásokat,

FELKÉRI A TAGÁLLAMOKAT, hogy hatáskörükkel összhangban, a tagállami sajátosságokra, valamint a szociális partnerek szerepére és autonómiájára figyelemmel:

10. tegyenek olyan konkrét lépéseket, amelyekkel még jobban a figyelem középpontjába helyezik a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdéseket a mesterséges intelligenciával kapcsolatos kutatásban és minden olyan ágazatban, ahol a mesterséges intelligenciát tervezik, fejlesztik és használják, továbbá fokozzák az összes érintett szereplő arra irányuló erőfeszítéseit, hogy multidiszciplináris megközelítést alkalmazzanak a mesterséges intelligenciával kapcsolatos kutatásban;
11. elégítsék ki a platformalapú munkavégzésben részt vevő személyek szükségleteit, mégpedig olyan intézkedések révén, amelyek enyhítik a Covid19-világjárvány gazdaságra és társadalomra, valamint az önálló vállalkozókra gyakorolt hatásait, és ennek során fordítsanak különös figyelmet a platformok női munkavállalóira;
12. fokozzák az arra irányuló erőfeszítéseiket, hogy a mesterségesintelligencia-eszközök létrehozásával és felhasználásával kapcsolatos foglalkozásokban, valamint a mesterséges intelligenciával kapcsolatos kutatásban kiegyensúlyozott legyen a nők és férfiak aránya. Ezzel összefüggésben többek között az alábbi lépéseket tehetik:
 - a) ösztönözhetik a lányokat és a fiatal nőket, köztük a hátrányos helyzetűeket is, hogy sajátítsanak el digitális készségeket, és az általános és középiskolai oktatás és képzés során jártasságot szerezzenek a programozásban, valamint támogathatják őket abban, hogy megerősítsék e kompetenciáikat, mindezt azzal a céllal, hogy a következő életszakaszokban szűküljön a nemek közötti digitális szakadék;
 - b) ösztönözhetik a lányokat és a fiatal nőket, köztük a hátrányos helyzetűeket is, hogy a TTMM², így többek között az információ- és kommunikációs technológiák és a mesterséges intelligencia területén válasszanak oktatási, képzési és karrierlehetőségeket, és biztosíthatják számukra a szükséges erőforrásokat és támogatást, valamint népszerűsíthetik a területen tevékeny női példaképeket;

² Természettudományok, technológia, műszaki tudományok és matematika.

- c) beépíthetnek a TTMM tanulmányi területekbe és a mesterséges intelligenciával kapcsolatos tanulmányi programokba etikai és a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos szempontokat, hogy ezzel is hangsúlyozzák az egyenlőség dimenziójának fontosságát;
- d) a mesterséges intelligencia fejlesztésére és használatára vonatkozóan olyan kutatásokat folytathatnak, amelyek kiemelt hangsúlyt fektetnek az emberi felügyelet szükségességére, a jogi következményekre, ideértve az alapvető jogokra és szabadságokra gyakorolt hatást is, a társadalmi szempontokra, többek között a nemek közötti egyenlőség tekintetében, továbbá az etikai szempontokra és a megkülönböztetés kockázatára;
- e) támogathatják mind a nők, mind a férfiak átképzését és továbbképzését, valamint egész életen át tartó tanulását azzal a céllal, hogy olyan fejlett digitális készségeket szerezzenek, amelyekre sok munkahelyen szükség van, hogy mindenki számára elérhetőbbé váljon a karrierépítés az adattudománnyal és a mesterséges intelligenciával foglalkozó ágazatokban, és hogy orvosolni lehessen a digitális készségek terén mutatkozó készséghiányt és ezzel – többek között – egyenlő esélyeket lehessen biztosítani a munkahelyváltás tekintetében;
- f) konkrét intézkedéseket hozhatnak a megkülönböztetés és a zaklatás megelőzésére és leküzdésére az oktatási környezetben és a munkahelyeken, különösen azokban az ágazatokban, ahol a mesterséges intelligenciát tervezik, fejlesztik és használják;
- g) konkrét intézkedéseket hozhatnak a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúly elősegítése érdekében azon munkavállalók számára, akik mesterséges intelligenciát fejlesztő szervezetekben, valamint a digitális automatizálást irányítási célokra használó szervezetekben – ideértve az online platformokat is – dolgoznak;
- h) kezelhetik az „üvegplafon”³ munkahelyeken és vállalatokban tapasztalható problémáját, például olyan intézkedések révén, amelyek többek között a munkaerő-felvétel szakaszában biztosítják, hogy a mesterséges intelligencia ne konzerválja egy ilyen plafon meglétét;

³ Olyan mesterséges gátak és láthatatlan akadályok, amelyek egy szervezeten belül – legyen az akár állami, akár magán, és működjön bármilyen területen – gátolják a nőket abban, hogy egy bizonyos szintnél feljebb jussanak a vállalati hierarchiában, és a legmagasabb szinten töltsenek be döntéshozói és vezetői pozíciókat (EIGE, 2021).

- i) törekedhetnek annak biztosítására, hogy amennyiben az emberierőforrás-gazdálkodás céljaira mesterséges intelligenciát alkalmaznak, az nagyobb átláthatósághoz és nagyobb egyenlőséghez vezessen, különösen a fizetés, a képzés, az előléptetés lehetősége és a szakmai előmenetel tekintetében;
 - j) javíthatják a munkakörülményeket a mesterséges intelligencia mögötti láthatatlan, több mint fele részben nőkből álló munkaerő⁴ körében, azonosíthatják a meglévő egyenlőtlenségeket, és a mesterséges intelligenciával kapcsolatos minden ágazatban törekedhetnek a nemek közötti bérkülönbségnek, valamint a nemek közötti egyenlőtlenség egyéb formáinak a felszámolására; továbbá
 - k) kutatást végezhetnek arra vonatkozóan, hogy a mesterséges intelligencia használata miként járulhat hozzá a munkakörülmények javításához és a rutintevékenységek terheinek csökkentéséhez olyan ágazatokban, mint például a személyi és háztartási szolgáltatások, az egészségügy és az oktatás;
13. folytassák az arra irányuló erőfeszítéseiket, hogy a mesterséges intelligencia használata során biztosított legyen az algoritmikus átláthatóság (az *algoritmussal kapcsolatos tudatosság*)⁵. Megfontolandók a következő lépések:
- a) a nemek közötti egyensúly biztosítása az algoritmusok – különösen a foglalkoztatási eljárások és a döntéshozatal céljára tervezett algoritmusok – kialakítása során, többek között a historikusan torzított bemeneti adatok problémájának kezelése révén, biztosítva egyúttal az emberi felügyelet és ellenőrzés kellő szintjét, egyebek mellett a felvételi szakaszban, valamint a teljesítmény és a magatartás értékelésekor;

⁴ Napjainkban a nők, és mellettük néhány, a társadalom peremére szorult csoport még mindig jelentős hozzáadott értéket képviselnek a mesterséges intelligencia ágazata számára, hozzájárulásuk azonban aránytalanul alulértékelt a segítségükkel létrehozott tudáshoz képest. A mesterségesintelligencia-iparban nem csak magasan képzett munkavállalók által betöltött munkahelyek léteznek, hanem rosszul fizetett munkahelyek is. Az ilyen munkakörökben dolgozó nők és férfiak – akiket általában a mesterséges intelligencia mögött álló láthatatlan munkaerőnek nevezünk – támogató feladatokat végeznek a gépi tanulás algoritmusainak betanításában (pl. adatszűrés) (EIGE, 2021).

⁵ Az algoritmikus átláthatóság fontos biztosíték arra, hogy a döntéshozatal során érvényesüljön az elszámoltathatóság és a tisztesség. Az algoritmusok határozzák meg, hogy miként férünk hozzá az információkhoz online, kezdve a különböző MI-alkalmazásoktól a találatok keresőmotorokban történő rangsorolásáig. Ez komoly következményekkel jár a fogyasztókra és a vállalkozásokra nézve például az online platformok területén. Az algoritmikus átláthatóság mélyreható megértése kulcsfontosságú a tájékoztatáson alapuló szakpolitikai döntéshozatalhoz. Az algoritmikus átláthatóság emellett növeli az azzal kapcsolatos tudatosságot is, hogy a mesterségesintelligencia-algoritmusok milyen káros módon befolyásolhatják a társadalmi dinamikát (ez esetben a nők és férfiak közötti erőviszonyokat) (Európai Bizottság, 2020).

- b) az átláthatóság előmozdítása úgy az algoritmikus nyomon követés és értékelés terén, mint a munkahelyi környezetben történő munkaelosztás és feladatkijelölés algoritmikus irányítása során alkalmazott kritériumok tekintetében, azzal a céllal, hogy megfelelőbb információk álljanak azon személyek rendelkezésére, akiknek a jogait és érdekeit az algoritmikus irányítás érintheti, valamint hogy a nők és a férfiak egyenlő bánásmódban részesüljenek és egyenlő jogállással rendelkezzenek;
 - c) a munkavállalók, képviselőik és az érintett nemzeti hatóságok tudatosságának növelése azzal kapcsolatban, hogy az algoritmusok milyen szerepet játszanak a munka irányításában, valamint a vonatkozó információkhoz való hozzáférés biztosítása; továbbá
 - d) annak megelőzése, hogy a gondozási feladatokat ellátó munkavállalók kevésbé kedvező bánásmódban részesüljenek amiatt, hogy a munkavégzéssel kapcsolatos feladatok kiosztására szolgáló algoritmusok kialakítása során nem veszik megfelelően figyelembe az említett gondozási feladatokat;
14. folytassák a platformalapú munkavégzés nemzeti intézményi és jogi keretének az elemzését, és ennek során vegyék figyelembe, hogy a mesterséges intelligencia milyen számottevő szerepet tölt be ebben az összefüggésben; biztosítsák, hogy az elemzés kiterjedjen a nemek dimenziójára is; és fordítsanak különös figyelmet a platformalapú munkát végző személyek foglalkozási viszonyával kapcsolatos mindennemű joghézag és jogbizonytalanság értékelésére, e személyek munkakörülményeinek a javítása, valamint a bizonytalan foglalkoztatási formák terjedésének megakadályozása érdekében, figyelembe véve ugyanakkor a platformok heterogenitását;
15. fokozzák a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló (2019/C 387/01) tanácsi ajánlás végrehajtására irányuló erőfeszítéseket;
16. tegyenek konkrét lépéseket a hátrányos megkülönböztetés megelőzése és a torzítások kezelése érdekében minden MI-rendszerben és algoritmusban;

FELSZÓLÍTJA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT ÉS A TAGÁLLAMOKAT, hogy hatáskörükkel összhangban, a tagállami sajátosságokra, valamint a szociális partnerek szerepére és autonómiájára figyelemmel:

17. fűzzék szorosabbra a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó uniós szakpolitikák és a digitális átállásra vonatkozó uniós szakpolitikák közötti kapcsolatot, valamint gondoskodjanak a nemi dimenzióknak a mesterséges intelligenciával kapcsolatos szakpolitikákba való szisztematikus integrálásáról, és e politikák keretében hangsúlyosan ösztönözzék a lányokat és a nőket arra, hogy vegyenek részt a mesterséges intelligenciával kapcsolatos kutatásban és dolgozzanak e területen, valamint minden olyan ágazatban, ahol a mesterséges intelligencia tervezésével és fejlesztésével foglalkoznak, illetve ahol azt használják;
18. dolgozzanak ki, hajtsanak végre és kövessenek nyomon olyan célzott intézkedéseket, melyek a mesterséges intelligenciával összefüggésben a nemi sztereotípiák leküzdésére irányulnak, a nemek közötti egyenlőség e területen való biztosítása céljából; Az említett intézkedések például a következőkre irányulhatnak:
 - a) a nemi dimenzió beépítése az MI területébe, mégpedig a nemek közötti egyensúlynak a kutatásban, az oktatásban és a képzésben, valamint a mesterséges intelligencia területén végzett munkával járó munkahelyeken való foglalkoztatásban való előmozdítása révén. annak érdekében, hogy el lehessen kerülni és kezelni lehessen a nemi elfogultságot és az esetleges megkülönböztető gyakorlatokat, különös figyelmet kell fordítani arra, hogy az emberierőforrás-szolgálatok jobban tisztában legyenek azzal, hogy milyen előnyökkel – és egyúttal milyen potenciális kockázatokkal – jár az, ha munkájuk során a mesterséges intelligencián alapuló eszközöket használják;
 - b) a mesterséges intelligenciával foglalkozó szakértők, köztük a mesterséges intelligenciával kapcsolatos kutatásban, valamint a mesterséges intelligencia tervezésében, fejlesztésében és használatában részt vevő személyek számára szóló képzések támogatása a nemek közötti egyenlőség és a nemi sztereotípiák témájában;
 - c) a nemek közötti egyenlőség szempontját figyelembe vevő kutatás és fejlesztés előmozdítása a mesterséges intelligencia és különösen a gépi tanulás területén; továbbá
 - d) olyan iránymutatások és eszközök kidolgozása és terjesztése, amelyek a gépi tanulásra épülő rendszerek betanítása során elősegítik az adatoknak a nemek közötti egyenlőség szempontjára figyelemmel történő felhasználását;

19. erősítsék meg a partnerségeket és az együttműködést a hasonlóan gondolkodó országokkal, a szociális partnerekkel, valamint a digitális területen, mindenekelőtt az MI területén működő vállalkozásokkal és üzleti szervezetekkel – ideértve az IKT-iparágat, továbbá a média- és közösségimédia-vállalatokat és minden más érintett ágazatot is, úgymint az egészségügyet, az oktatást, a műszaki tudományokat, a pénzügyet és a mezőgazdaságot –, mégpedig azzal a céllal, hogy a digitalizáció és mindenekelőtt a mesterséges intelligencia kontextusában belülről induljon ki a nemek közötti egyenlőség szisztematikus előmozdítása;
20. annak érdekében, hogy meg lehessen előzni a nemek közötti egyenlőtlenségek állandósulását a munkaerőpiacon és azon túl, fokozzák azokat az erőfeszítéseiket, amelyek a mesterséges intelligenciát használó érintett területeken a foglalkoztatási adatok gyűjtése során előforduló adattorzítás problémáját hivatottak szisztematikusan kezelni; ezeket az adatokat nem és életkor szerint le kell bontani, figyelembe véve az interszekcionális nézőpontot;
21. fokozzák a küzdelmet a mind a horizontális, mind a vertikális munkaerőpiaci nemi szegregációval szemben;

FELSZÓLÍTJA AZ EURÓPAI BIZOTTSÁGOT, HOGY:

22. folytassa a nemi sztereotípiák elleni küzdelemre irányuló erőfeszítéseit a mesterséges intelligenciához kapcsolódó területeken;
23. továbbra is törekedjen elérni azt, hogy a mesterséges intelligenciára vonatkozó uniós szintű szakpolitikák figyelembe vegyék a nemek közötti egyenlőség szempontját a mesterséges intelligencia tervezése, fejlesztése és használata tekintetében, és mindeközben fordítson különös figyelmet arra is, hogy el kell kerülni a nemi sztereotípiákon alapuló feltevések állandósulását;
24. többek között finanszírozás révén biztosítsa, hogy további megfelelő kutatások irányuljanak a mesterséges intelligenciának a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő tervezésére, fejlesztésére és használatára, különös hangsúlyt fektetve az interszekcionális megkülönböztetésre, figyelemmel az EIGE tanulmányára;

Hivatkozott források

1. Európai uniós intézményközi dokumentum

A szociális jogok európai pillére

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

2. Uniós jogszabályok

A Tanács 2004/113/EK irányelve (2004. december 13.) a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról. (*HL L 373., 2004.12.21., 37. o.*)

Az Európai Parlament és a Tanács 2006/54/EK irányelve (2006. július 5.) a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról (átdolgozott szöveg) (*HL L 204., 2006.7.26., 23. o.*)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2019/1158 irányelve (2019. június 20.) a szülők és a gondozók vonatkozásában a munka és a magánélet közötti egyensúlyról és a 2010/18/EU tanácsi irányelv hatályon kívül helyezéséről (*HL L 188., 2019.7.12., 79. o.*)

Az Európai Parlament és a Tanács (EU) 2021/241 rendelete (2021. február 12.) a Helyreállítási és Rezilienciaépítési Eszköz létrehozásáról (*HL L 57., 2021.2.18., 17. o.*)

3. Tanács

A nemek közötti egyenlőségről és a témához kapcsolódó más kérdésekről szóló tanácsi következtetések, különösen a következők:

- A Tanács következtetései: „A befogadóbb munkaerőpiacok útján” (7017/15)
- A Tanács következtetései az uniós munkaerőpiacon jelen lévő nők és férfiak készségfejlesztéséről (6889/17)
- A Tanács következtetései az oktatás és a foglalkoztatás terén tapasztalható horizontális nemi szegregáció visszaszorítására irányuló megerősített intézkedésekről (15468/17)
- A Tanács következtetései: „A nemek közötti bérszakadék megszüntetése: kulcsfontosságú szakpolitikák és intézkedések” (10349/19)
- A Tanács következtetései a jóléti gazdaságról (13432/19)
- A Tanács következtetései: „A nemek közötti egyenlőséget biztosító gazdaságok az EU-ban: A következő lépések – A Pekingi Cselekvési Platform 25 éves végrehajtásának áttekintése” (14938/19)
- A Tanács következtetései a munkahelyi jóllét fokozásáról (8688/20)
- A Tanács következtetései – „A nemek közötti bérszakadék kezelése: a fizetett munka és a nem fizetett ápolási-gondozási munka megbecsülése és megosztása” (13584/20)
- A Tanács következtetései – A Covid19 társadalmi-gazdasági hatása a nemek közötti egyenlőségre (8884/21)

4. Elnökségi trió

A Németország, Portugália és Szlovénia elnökségi trió által aláírt nyilatkozat a nemek közötti egyenlőségről (2020. július)

5. Európai Bizottság

A Bizottság 2017. április 26-i közleménye: „Kezdeményezés a dolgozó szülők és gondozók körében a munka és a magánélet közötti egyensúly támogatására” (COM(2017) 252 final)

Közlemény – Digitális oktatási cselekvési terv (2021–2027) – Az oktatás és a képzés átalakítása a digitális kornak megfelelően, COM(2020) 624 final

2021 Report on equality between women and men in the European Union (2021. évi jelentés a nők és a férfiak közötti egyenlőségről az Európai Unióban) (6774/21)

Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia. ST 6678/20. (Bizottsági hivatkozás: (COM(2020) 152 final)

Közlemény a méltányos átállást szolgáló erős szociális Európáról. (COM(2020) 14 final)

Közlemény – A fenntartható versenyképességre, a társadalmi méltányosságra és a rezilienciára vonatkozó európai készségfejlesztési program (COM(2020) 274 final)

Európai Bizottság, 2020: Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020 (A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában, 2020. évi éves jelentés). (ISSN 2443/-6771)

Cselekvési terv a szociális jogok európai pillérének megvalósítására (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Fehér könyv a mesterséges intelligenciáról: a kiválóság és a bizalom európai megközelítése (COM(2020) 65 final)

„Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality (Vélemény a mesterséges intelligenciáról – lehetőségek és kihívások a nemek közötti egyenlőségre nézve)” – A nők és férfiak közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó tanácsadó bizottság, 2020. március 18.

6. Európai Parlament

„A mesterséges intelligencia, a robotika és a kapcsolódó technológiák etikai szempontjainak kerete” című állásfoglalás (P9_TA(2020)0275)

7. A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete

Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19 (A nemek közötti egyenlőség és a Covid19 társadalmi-gazdasági hatása), 2021. (8878/21 ADD1)

Artificial intelligence, platform work and gender equality (Mesterséges intelligencia, platformalapú munkavégzés és a nemek közötti egyenlőség). (13976/21 ADD 1)

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work” (A nemek közötti egyenlőség 2020. évi mutatója: Digitalizáció és a munka jövője), 2020

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

8. Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA)

Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights (Adatminőség és mesterséges intelligencia – a torzítás és a hibák csökkentése az alapvető jogok védelme érdekében) (2019)

#BigData: Discrimination in data-supported decision making (#BigData: Megkülönböztetés az adatalapú döntéshozatalban) (2018)

9. Eurofound

Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment series (A munka és a magánélet közötti egyensúly kérdésének szabályozása a digitális rugalmas munkarendben), „Új foglalkoztatási formák” sorozat, 2020.

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series (Távmunka és IKT-alapú mobil munkavégzés: Rugalmas munkavégzés a digitális korban), „Új foglalkoztatási formák” sorozat, 2020

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

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis” (Platformalapú gazdaság: A Covid19-válság alatti fejlemények), 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” (Munkaerőpiaci változások: A rugalmassággal kapcsolatos trendek és szakpolitikai megközelítések) – Challenges and prospects in the EU series („Kihívások és kilátások az EU-ban” sorozat) 2020

10. Európai Gazdasági és Szociális Bizottság

„Távmunka és a nemek közötti egyenlőség – olyan feltételek, amelyek biztosítják, hogy a távmunka ne súlyosbítsa a nem fizetett gondozás és háztartási munka egyenlőtlen eloszlását a nők és a férfiak között, és hogy ez a nemek közötti egyenlőség előmozdításának motorja legyen.” SOC/662-EESC-2020

11. Egyesült Nemzetek Szervezete

A Pekingi Nyilatkozat és Cselekvési Platform (Az ENSZ menetrendje a nemek közötti egyenlőségre és a nők szerepvállalásának fokozására)

Az ENSZ egyezménye a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetések minden formájának kiküszöböléséről (CEDAW)

Az ENSZ 2030-ig tartó időszakra vonatkozó fenntartható fejlődési menetrendjében meghatározott 5.4. sz. fenntartható fejlődési cél

12. Egyéb

OECD, „Women at the core of the fight against Covid-19 crisis”, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19) (Nők a Covid19 elleni küzdelem középpontjában, Az OECD szakpolitikai válaszai a koronavírusra (a Covid19-re)). 2020. április 1-jei változat

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

Az Európa Tanács CM/Rec(2019)1 ajánlása a szexizmus megelőzéséről és az ellene való küzdelemről

Az elnökség 2018. december 6-i következtetései a nemek közötti egyenlőségről, az ifjúságról és a digitalizációról (15308/18)
