

Bruxelles, 6 dicembre 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

RISULTATI DEI LAVORI

Origine:	Segretariato generale del Consiglio
Destinatario:	Delegazioni
n. doc. prec.:	13976/21 + COR 1
Oggetto:	L'impatto dell'intelligenza artificiale sulla parità di genere nel mercato del lavoro - Conclusioni del Consiglio

Si allegano per le delegazioni le conclusioni del Consiglio sul tema in oggetto approvate dal Consiglio EPSCO nella sessione del 6 dicembre 2021.

L'impatto dell'intelligenza artificiale sulla parità di genere nel mercato del lavoro

Conclusioni del Consiglio¹

RILEVANDO che:

1. La parità di genere e i diritti umani sono il fulcro dei valori europei e la parità tra donne e uomini è un principio fondamentale dell'Unione europea sancito dai trattati e riconosciuto dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. L'articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) stabilisce che nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze tra uomini e donne e a promuovere la parità.
2. Allo scopo di assicurare l'effettiva e completa parità tra uomini e donne nella vita lavorativa, l'articolo 157 TFUE consente inoltre agli Stati membri di mantenere o adottare misure di azione positiva. L'obiettivo di tali misure è prevedere vantaggi specifici diretti a facilitare l'esercizio di un'attività professionale da parte del sesso sottorappresentato ovvero evitare o compensare svantaggi nelle carriere professionali. L'articolo 157 TFUE stabilisce che ciascuno Stato membro deve assicurare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.
3. La parità di genere, l'occupazione flessibile e sicura e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare sono sanciti dai principi 2, 5 e 9 del pilastro europeo dei diritti sociali, proclamato dal Parlamento europeo, dal Consiglio e dalla Commissione in data 17 novembre 2017. Il piano d'azione del pilastro europeo dei diritti sociali sottolinea che l'Europa deve puntare ad almeno dimezzare il divario di genere a livello occupazionale rispetto al 2019 affinché almeno il 78 % della popolazione di età compresa tra i 20 e i 64 anni abbia un lavoro entro il 2030.

¹ Conclusioni elaborate nel quadro dell'esame dell'attuazione della piattaforma d'azione di Pechino, con particolare riguardo al settore critico F (donne ed economia).

4. Le politiche in materia di parità di genere sono fattori importanti per la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva e costituiscono un prerequisito indispensabile per realizzare prosperità, competitività e piena occupazione, nonché coesione sociale, inclusività e benessere. Nel frattempo la contrazione della forza lavoro dovuta agli sviluppi demografici all'interno dell'UE rende necessario attrarre e trattenere sul mercato del lavoro specialisti altamente qualificati, in particolare donne, anche nel settore delle TIC, intensificando nel contempo la lotta contro la segregazione di genere, sia orizzontale che verticale.
5. La digitalizzazione e le nuove tecnologie, compresa l'intelligenza artificiale (IA), possono svolgere un ruolo cruciale nell'accelerare i progressi verso la piena e paritaria partecipazione delle donne al mercato del lavoro. I cambiamenti nei modelli di lavoro causati dalla crisi COVID-19 e il conseguente aumento delle soluzioni digitalizzate e basate sull'IA hanno evidenziato l'importanza di affrontare la digitalizzazione, in particolare l'IA, nel contesto della parità di genere.
6. L'IA è un importante strumento di trasformazione digitale e un fattore trainante per il cambiamento e l'innovazione, comprese le nuove forme di lavoro e l'inclusione sociale, e il suo impatto sulle donne può essere diverso rispetto a quello sugli uomini. È importante analizzare le conseguenze delle nuove forme di lavoro da una prospettiva di genere, sfruttare appieno il potenziale delle donne in questo settore e garantire che donne e uomini possano beneficiare equamente delle opportunità create dall'uso dell'IA in diversi settori del mondo del lavoro, compreso il lavoro su piattaforma digitale. Sia le donne che gli uomini devono inoltre essere protetti dagli eventuali rischi. Ad esempio, occorre valutare il rischio di meccanismi decisionali opachi e di discriminazioni algoritmiche fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale e prevedere soluzioni per prevenire qualsiasi violazione dei valori e dei diritti fondamentali dell'UE, comprese la non discriminazione e la parità di genere.

7. Come sottolineato dalla Commissione nella sua strategia per la parità di genere 2020-2025, "[l]'intelligenza artificiale (IA) è diventata un settore di importanza strategica e un fattore trainante per il progresso economico; le donne devono perciò partecipare al suo sviluppo in veste di ricercatrici, programmatrici e utilizzatrici. Se è vero che l'intelligenza artificiale può trovare soluzioni per molte sfide sociali, essa rischia tuttavia di aggravare le disparità di genere. Gli algoritmi e l'apprendimento automatico ad essi correlato, se non sufficientemente trasparenti e robusti, rischiano di riprodurre, amplificare o contribuire a pregiudizi di genere di cui i programmatori possono non essere a conoscenza o che sono il risultato di una specifica selezione di dati."
8. PRENDENDO ATTO del Libro bianco della Commissione sull'intelligenza artificiale - Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia, che invita allo sviluppo e all'uso di un'IA etica e affidabile in tutta l'economia dell'UE.
9. PRENDENDO ATTO della relazione dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) dal titolo "*Artificial intelligence, platform work and gender equality*" (Intelligenza artificiale, lavoro su piattaforma digitale e parità di genere), che illustra i modi principali in cui il crescente ricorso alla tecnologia basata sull'IA incide sulla parità di genere sul mercato del lavoro, compresi le condizioni di lavoro, i modelli di lavoro e l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per le donne e gli uomini impegnati nel lavoro su piattaforma digitale, e delinea le principali sfide normative in questi settori,

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA

INVITA GLI STATI MEMBRI, nell'ambito delle rispettive competenze e tenuto conto delle circostanze nazionali nonché del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, a:

10. adottare misure concrete volte a migliorare la consapevolezza delle questioni relative alla parità di genere nella ricerca sull'IA e in tutti i settori in cui l'IA è progettata, sviluppata e utilizzata, come anche a intensificare gli sforzi prodigati da tutti gli attori pertinenti per adottare un approccio multidisciplinare alla ricerca sull'IA;
11. rispondere alle esigenze delle persone coinvolte nel lavoro su piattaforma digitale attraverso misure volte ad attenuare l'impatto della pandemia di COVID-19 sull'economia, la società e i lavoratori autonomi, prestando particolare attenzione alle lavoratrici delle piattaforme;
12. intensificare gli sforzi volti a conseguire una rappresentanza equilibrata di donne e uomini nelle occupazioni connesse alla creazione e all'impiego di strumenti di IA e nella ricerca sull'IA. Le attività considerate possono comprendere quanto segue:
 - a) incoraggiare le ragazze e le giovani donne, comprese quelle provenienti da contesti svantaggiati, ad acquisire abilità digitali e a sviluppare buone conoscenze di programmazione nell'ambito dell'istruzione primaria e secondaria e della formazione, e aiutarle a rafforzare tali competenze al fine di ridurre il divario digitale di genere nelle fasi successive della vita;
 - b) incoraggiare le ragazze e le giovani donne, comprese quelle provenienti da contesti svantaggiati, a scegliere percorsi di istruzione, formazione e carriera nelle discipline STEM², comprese le TIC e l'IA, e fornire loro le risorse e il sostegno necessari, nonché promuovere modelli di riferimento femminili in questo settore;

² Scienza, tecnologia, ingegneria e matematica.

- c) integrare gli aspetti etici e della parità di genere nelle discipline di studio in ambito STEM e nei programmi di studio sull'IA al fine di sensibilizzare in merito alla dimensione della parità;
- d) svolgere attività di ricerca sullo sviluppo e l'utilizzo dell'IA con particolare attenzione alla necessità di una sorveglianza umana, alle implicazioni giuridiche, incluso l'impatto sui diritti e sulle libertà fondamentali, e agli aspetti sociali, anche in termini di parità di genere, nonché agli aspetti etici e al rischio di discriminazione;
- e) sostenere la riqualificazione, il miglioramento del livello delle competenze e l'apprendimento lungo tutto l'arco della vita per le donne e gli uomini, con l'obiettivo di fornire loro le abilità digitali avanzate che sono richieste in molti posti di lavoro, di rendere le carriere nei settori della scienza dei dati e dell'IA più accessibili per tutti, nonché di ridurre il divario in termini di abilità digitali, anche al fine di garantire pari opportunità nel contesto delle transizioni professionali;
- f) adottare misure specifiche volte a prevenire e a combattere le discriminazioni, comprese le molestie, negli ambiti educativi e nei luoghi di lavoro, in particolare nei settori in cui l'IA è progettata, sviluppata e utilizzata;
- g) adottare misure specifiche volte a facilitare un adeguato equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i lavoratori delle organizzazioni che sviluppano l'IA nonché di quelle, incluse le piattaforme online, che utilizzano l'automazione digitale a fini gestionali;
- h) puntare a infrangere il soffitto di cristallo³ nei luoghi di lavoro e nelle imprese, anche attraverso misure volte a garantire che l'IA non perpetui l'esistenza di tale soffitto, altresì durante la fase di assunzione;

³ Ostacoli artificiali e barriere invisibili che si oppongono all'accesso delle donne a posizioni direttive e decisionali apicali in un'organizzazione, sia essa pubblica o privata, operante in qualsiasi settore (EIGE, 2021).

- i) cercare di garantire che, quando sia utilizzata per la gestione delle risorse umane, l'IA promuova la trasparenza e la parità di genere, in particolare in termini di retribuzione, formazione, accesso alla promozione professionale e sviluppo della carriera;
 - j) migliorare le condizioni di lavoro della forza lavoro invisibile dietro all'IA⁴, di cui oltre la metà è costituita da donne, individuare le disparità ivi esistenti e cercare di eliminare il divario retributivo di genere nonché altre forme di disparità di genere in tutti i settori dell'IA; e
 - k) avviare ricerche sui modi in cui l'utilizzo dell'IA possa contribuire a migliorare le condizioni di lavoro e a ridurre l'onere delle attività di routine in settori quali i servizi alla persona e domestici, l'assistenza sanitaria e l'istruzione;
13. proseguire gli sforzi volti a garantire la trasparenza algoritmica (*consapevolezza degli algoritmi*)⁵ nell'utilizzo dell'IA. Le misure da adottare possono comprendere quanto segue:
- a) garantire l'equilibrio di genere nella progettazione degli algoritmi, soprattutto quelli destinati alle procedure di assunzione e al processo decisionale, anche affrontando il problema dei dati di input storicamente distorti, garantendo nel contempo un livello sufficiente di sorveglianza e di controllo umani, anche nella fase di assunzione e nella valutazione delle prestazioni e del comportamento;

⁴ Oggi le donne e alcuni gruppi emarginati apportano ancora un importante valore aggiunto al settore dell'intelligenza artificiale; tuttavia, il loro contributo è sottovalutato in misura sproporzionata rispetto alle conoscenze che concorrono a creare. L'industria dell'intelligenza artificiale non offre solo posti di lavoro per lavoratori altamente qualificati, ma anche posti di lavoro scarsamente retribuiti. Le donne e gli uomini che occupano questi posti di lavoro, a cui ci si riferisce generalmente con l'espressione "forza lavoro invisibile dietro all'intelligenza artificiale", eseguono compiti di sostegno nell'addestramento degli algoritmi per l'apprendimento automatico (per es. l'etichettatura dei dati) (EIGE, 2021).

⁵ La trasparenza algoritmica è un'importante garanzia di responsabilità ed equità nel processo decisionale. Dalle varie applicazioni dell'IA al posizionamento dei risultati nei motori di ricerca, gli algoritmi regolano il modo in cui accediamo alle informazioni online, con vaste implicazioni per i consumatori e le imprese in settori come quello delle piattaforme online. Comprendere la trasparenza algoritmica in maniera approfondita è fondamentale per un processo decisionale informato. La trasparenza algoritmica rafforza inoltre la consapevolezza dei possibili effetti negativi degli algoritmi di intelligenza artificiale sulle dinamiche sociali (in questo caso sui rapporti di potere tra donne e uomini) (Commissione europea, 2020).

- b) promuovere la trasparenza nel monitoraggio e nella valutazione algoritmici, nonché la trasparenza dei criteri utilizzati nella gestione algoritmica della distribuzione del lavoro e dell'assegnazione dei compiti negli ambienti di lavoro, allo scopo di migliorare le informazioni a disposizione delle persone i cui diritti e interessi possono essere influenzati dalla gestione algoritmica e di garantire la parità di trattamento e di status tra donne e uomini;
 - c) sensibilizzare maggiormente i lavoratori, i loro rappresentanti e le autorità nazionali competenti riguardo al ruolo che gli algoritmi svolgono nella gestione del lavoro e garantire l'accesso alle informazioni pertinenti; e
 - d) evitare un trattamento meno favorevole dei dipendenti con responsabilità familiari dovuto alla mancanza di un'adeguata considerazione di tali responsabilità nella progettazione degli algoritmi per l'attribuzione delle responsabilità professionali;
14. continuare ad analizzare il quadro istituzionale e giuridico nazionale relativo al lavoro su piattaforma digitale, tenendo conto del ruolo significativo svolto dall'IA in tale contesto, garantire che tale analisi includa una prospettiva di genere e dedicare particolare attenzione alla valutazione di eventuali incertezze o vuoti giuridici riguardo allo status occupazionale delle persone impegnate nel lavoro su piattaforma digitale al fine di migliorarne le condizioni di lavoro ed evitare un aumento di forme di lavoro precarie, pur tenendo conto dell'eterogeneità delle piattaforme;
15. intensificare gli sforzi volti ad attuare la raccomandazione 2019/C 387/01 del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi;
16. adottare misure concrete per prevenire la discriminazione e affrontare i pregiudizi all'interno di tutti i sistemi e algoritmi di IA.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA E GLI STATI MEMBRI, nell'ambito delle rispettive competenze, e tenuto conto delle circostanze nazionali degli Stati membri nonché del ruolo e dell'autonomia delle parti sociali, a:

17. rafforzare il legame tra le politiche dell'UE in materia di parità di genere e le politiche dell'UE per la transizione digitale e assicurare l'integrazione sistematica della prospettiva di genere nelle politiche in materia di IA, prestando particolare attenzione a incoraggiare le ragazze e le donne a partecipare e a lavorare nell'ambito della ricerca sull'IA e in tutti i settori in cui l'IA è progettata, sviluppata e utilizzata;
18. elaborare, attuare e monitorare misure mirate per superare gli stereotipi di genere nel contesto dell'IA, allo scopo di garantire la parità di genere in questo settore. Tali misure possono comprendere:
 - a) misure volte a integrare la prospettiva di genere nel settore dell'IA promuovendo l'equilibrio di genere nella ricerca, nell'istruzione e nella formazione nonché nell'occupazione in posti di lavoro che comportano attività nel settore dell'IA. Si dovrebbe prestare particolare attenzione alla sensibilizzazione dei servizi delle risorse umane per quanto riguarda i benefici derivanti dall'utilizzo degli strumenti di IA nel loro lavoro, nonché i potenziali rischi, con l'obiettivo di prevenire e affrontare pregiudizi di genere e potenziali pratiche discriminatorie;
 - b) misure volte a sostenere l'offerta di formazione sulla parità di genere e sugli stereotipi di genere per gli esperti di IA, comprese le persone coinvolte nella ricerca sull'IA e nella progettazione, nello sviluppo e nell'utilizzo dell'IA;
 - c) misure volte a promuovere la ricerca e lo sviluppo sensibili alle specificità di genere nei settori dell'IA e, in particolare, dell'apprendimento automatico; e
 - d) misure volte a elaborare e diffondere orientamenti e strumenti per un utilizzo dei dati sensibile alle specificità di genere nell'ambito dell'addestramento dei sistemi di apprendimento automatico;

19. promuovere i partenariati e la cooperazione con i paesi che condividono gli stessi principi, con le parti sociali e con le imprese e le organizzazioni imprenditoriali che operano nel settore digitale, in particolare l'IA, tra cui l'industria delle TIC, e le società di media e social media, nonché tutti gli altri settori pertinenti, compresa l'assistenza sanitaria, l'istruzione, l'ingegneria, la finanza e l'agricoltura, al fine di promuovere sistematicamente la parità di genere dall'interno nel contesto della digitalizzazione e segnatamente dell'IA;
20. potenziare gli sforzi volti ad affrontare sistematicamente la distorsione dei dati nella raccolta di dati relativi all'occupazione nei pertinenti contesti in cui l'IA è utilizzata, con l'obiettivo di prevenire il perpetuarsi delle disparità di genere sul mercato del lavoro e oltre; tali dati dovrebbero essere disaggregati per sesso ed età, tenendo conto della prospettiva intersezionale;
21. intensificare gli sforzi volti a combattere la segregazione di genere, sia orizzontale che verticale, nel mercato del lavoro.

INVITA LA COMMISSIONE EUROPEA a:

22. proseguire gli sforzi volti a combattere gli stereotipi di genere nei settori connessi all'IA;
23. proseguire gli sforzi volti a garantire che le politiche in materia di IA a livello dell'UE affrontino l'aspetto della parità di genere nella progettazione, nello sviluppo e nell'utilizzo dell'IA, prestando nel contempo particolare attenzione alla necessità di evitare il perpetuarsi di pregiudizi stereotipati di genere;
24. garantire lo svolgimento di ulteriori ricerche adeguate sulla progettazione, lo sviluppo e l'utilizzo dell'IA da una prospettiva di parità di genere, anche attraverso finanziamenti, prestando particolare attenzione alla discriminazione intersezionale, tenendo conto dello studio dell'EIGE.

Riferimenti

1. Livello interistituzionale dell'UE

Pilastro europeo dei diritti sociali https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_it.pdf

2. Legislazione dell'UE

Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura (*GU L 373 del 21.12.2004, pag. 37*)

Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione) (*GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23*)

Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio (*GU L 188 del 12.7.2019, pag. 79*)

Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce il dispositivo per la ripresa e la resilienza (*GU L 57 del 18.2.2021, pag. 17*)

3. Consiglio

Tutte le conclusioni del Consiglio sulla parità di genere e su altre tematiche pertinenti, comprese in particolare quelle riportate di seguito:

- conclusioni del Consiglio dal titolo "La transizione verso mercati del lavoro più inclusivi" (doc. 7017/15)
- conclusioni del Consiglio dal titolo "Migliorare le competenze delle donne e degli uomini nel mercato del lavoro dell'UE" (doc. 6889/17)
- conclusioni del Consiglio dal titolo "Misure rafforzate per ridurre la segregazione orizzontale di genere nell'istruzione e nel lavoro" (doc. 15468/17)
- conclusioni del Consiglio dal titolo "Colmare il divario retributivo di genere: politiche e misure fondamentali" (doc. 10349/19)
- conclusioni del Consiglio dal titolo "L'economia del benessere" (doc. 13432/19)
- conclusioni del Consiglio dal titolo "Parità di genere nelle economie dell'UE: la via da seguire - Bilancio di 25 anni di attuazione della piattaforma d'azione di Pechino" (doc. 14938/19)
- conclusioni del Consiglio dal titolo "Accrescere il benessere sul luogo di lavoro" (doc. 8688/20)
- conclusioni del Consiglio dal titolo "Affrontare il problema del divario retributivo di genere: Valorizzazione e ripartizione del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito" (doc. 13584/20)
- conclusioni del Consiglio riguardanti le conseguenze socioeconomiche della COVID-19 sulla parità di genere (doc. 8884/21)

4. Trio di presidenza

Dichiarazione del trio di presidenza sulla parità di genere firmata da Germania, Portogallo e Slovenia (luglio 2020)

5. Commissione europea

Comunicazione della Commissione del 26 aprile 2017: "Un'iniziativa per sostenere l'equilibrio tra attività professionale e vita familiare di genitori e prestatori di assistenza che lavorano" (COM(2017) 252 final)

Comunicazione dal titolo "Piano d'azione per l'istruzione digitale (2021-2027) - Ripensare l'istruzione e la formazione per l'era digitale" (COM(2020) 624 final)

Relazione annuale 2021 sulla parità tra donne e uomini nell'Unione europea (doc. 6774/21)

Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025 (doc. 6678/20) (riferimento della Commissione: COM(2020) 152 final)

Comunicazione dal titolo "Un'Europa sociale forte per transizioni giuste" (COM(2020) 14 final)

Comunicazione dal titolo "Un'agenda per le competenze per l'Europa per la competitività sostenibile, l'equità sociale e la resilienza" (COM(2020) 274 final)

Commissione europea 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Mercato del lavoro e andamento dei salari in Europa - revisione annuale 2020) (ISSN 2443-6771)

Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali (doc. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Libro bianco sull'intelligenza artificiale - Un approccio europeo all'eccellenza e alla fiducia (COM(2020) 65 final)

"Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality"

(Parere in materia di IA - opportunità e sfide per la parità di genere) (Comitato consultivo per le pari opportunità tra donne e uomini, 18 marzo 2020)

6. Parlamento europeo

Risoluzione dal titolo "Quadro relativo agli aspetti etici dell'intelligenza artificiale, della robotica e delle tecnologie correlate" (doc. P9_TA(2020)0275)

7. EIGE

"Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic" (Parità di genere e conseguenze socioeconomiche della pandemia di COVID-19), 2021 (doc. 8878/21 ADD 1)

"Artificial intelligence, platform work and gender equality" (Intelligenza artificiale, lavoro su piattaforma digitale e parità di genere) (doc. 13976/21 ADD 1)

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work" (Indice sull'uguaglianza di genere: la digitalizzazione e il futuro del lavoro), 2020
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

8. Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali (FRA)

"Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights" (Qualità dei dati e intelligenza artificiale: ridurre condizionamenti ed errori per proteggere i diritti fondamentali), 2019

#BigData: Discrimination in data-supported decision making (#BigData: discriminazione nei processi decisionali basati sui dati), 2018

9. Eurofound

"Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements"

(Regolamentazioni per affrontare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata nelle modalità di lavoro digitali flessibili), New forms of employment series (Serie dedicata alle nuove forme di occupazione), 2020

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" (Lavoro a distanza e mobile basato sulle TIC: lavoro flessibile nell'era digitale), New forms of employment series (Serie dedicata alle nuove forme di occupazione), 2020

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

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis" (Economia delle piattaforme: sviluppi durante la crisi 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"

(Cambiamenti nel mercato del lavoro: tendenze e approcci delle politiche alla flessibilizzazione), Challenges and prospects in the EU series (Serie dedicata alle sfide e alle prospettive nell'UE), 2020

10. Comitato economico e sociale europeo

"Telelavoro e parità di genere - Condizioni affinché il telelavoro non aggravi la distribuzione ineguale dell'assistenza non retribuita e del lavoro domestico tra donne e uomini e costituisca un motore per la promozione della parità di genere" (doc. SOC/662-EESC-2020)

11. Nazioni Unite

Dichiarazione e piattaforma d'azione di Pechino (Programma delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'emancipazione femminile)

Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna (CEDAW)

Obiettivo di sviluppo sostenibile (OSS) 5.4 dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile

12. Altri

OCSE, "*Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*" (Le donne al centro della lotta contro la crisi COVID-19), OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) [risposte strategiche dell'OCSE al coronavirus (COVID-19)], versione del 1° aprile 2020

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

Raccomandazione CM/Rec (2019) 1 del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro il sessismo

Conclusioni della presidenza, del 6 dicembre 2018, su parità di genere, giovani e digitalizzazione (doc. 15308/18)
