



Europos Sąjungos
Taryba

Briuselis, 2021 m. gruodžio 6 d.
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

POSĖDŽIO REZULTATAI

nuo: Tarybos generalinio sekretoriato

kam: Delegacijoms

Ankstesnio
dokumento Nr.: 13976/21 + COR 1

Dalykas: Dirbtinio intelekto poveikis lyčių lygybei darbo rinkoje
– Tarybos išvados

Delegacijoms pridedamos 2021 m. gruodžio 6 d. surengtame EPSCO tarybos posėdyje patvirtintos Tarybos išvados pirmiau nurodyta tema.

Dirbtinio intelekto poveikis lyčių lygybei darbo rinkoje

Tarybos išvados¹

PAŽYMĖDAMA, kad:

1. Lyčių lygybė ir žmogaus teisės yra Europos vertybių pagrindas, o moterų ir vyrų lygybė yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų, įtvirtintų Sutartyse ir pripažintų Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnyje. Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (SESV) 8 straipsnyje reikalaujama, kad visuose savo veiksmuose Sąjunga siektų pašalinti moterų ir vyrų nelygybės apraiškas ir diegti jų lygybę.
2. Siekiant praktiškai užtikrinti visišką vyrų ir moterų lygybę per visą darbingą amžių, pagal SESV 157 straipsnį valstybėms narėms taip pat leidžiama toliau laikytis arba imtis pozityviosios diskriminacijos priemonių. Jomis siekiama numatyti konkrečias lengvatas, kad nepakankamai atstovaujamos lyties asmenims būtų lengviau verstis profesine veikla arba kad nesusidarytų ar būtų kompensuojamos nepalankios profesinės veiklos sąlygos. SESV 157 straipsnyje reikalaujama, kad valstybės narės užtikrintų, kad būtų taikomas principas už vienodą ar vienodos vertės darbą abiejų lyčių darbuotojams mokėti vienodą užmokestį.
3. Lyčių lygybė, saugus ir lankstus užimtumas ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyra yra įtvirtinti 2017 m. lapkričio 17 d. Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos paskelbto Europos socialinių teisių ramsčio 2, 5 ir 9 principuose. Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų plane pabrėžiama, kad siekiant užtikrinti, kad iki 2030 m. darbą turėtų ne mažiau kaip 78 % 20–64 metų amžiaus gyventojų, Europa turi lyčių užimtumo skirtumą sumažinti bent perpus, palyginti su 2019 m.

¹ Išvados parengtos vykdant Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo peržiūrą, ypač atsižvelgiant į itin svarbią F probleminę sritį „Moterys ir ekonomika“.

4. Lyčių lygybės politikos priemonės yra svarbūs pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo veiksniai ir išankstinė sąlyga norint užtikrinti klestėjimą, konkurencingumą ir visišką užimtumą, taip pat socialinę sanglaudą, įtraukumą ir gerovę. Tuo tarpu dėl demografinių pokyčių ES mažėjant darbo jėgai, būtina į darbo rinką, įskaitant IRT sektorių, pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistų, ypač moterų, ir juos joje išlaikyti, kartu taip pat suintensyvinant kovą tiek su horizontaliąja, tiek vertikaliąja lyčių segregacija.
5. Skaitmeninimui ir naujoms technologijoms, įskaitant dirbtinį intelektą (DI), gali tekti ypač svarbus vaidmuo spartinant pažangą, daromą siekiant visapusiško ir lygiateisio moterų dalyvavimo darbo rinkoje. Dėl darbo modelių pokyčių, kuriuos sukėlė COVID-19 krizė, ir dėl to padaugėjus skaitmeninių ir dirbtiniu intelektu grindžiamų sprendimų paaiškėjo, kaip svarbu spręsti skaitmeninimo, ypač DI, klausimus lyčių lygybės kontekste.
6. DI yra svarbi skaitmeninės transformacijos priemonė ir pagrindinis pokyčius bei inovacijas, įskaitant naujas darbo formas ir socialinę įtrauktį, skatinantis veiksnys, jis taip pat gali turėti skirtingą poveikį moterims, palyginti su vyrais. Svarbu išnagrinėti naujų darbo formų diegimo pasekmes lyčių aspektu, išnaudoti visą moterų potencialą šioje srityje ir užtikrinti, kad moterys ir vyrai galėtų vienodai pasinaudoti taikant DI sukuriamomis galimybėmis įvairiose darbo rinkos srityse, įskaitant darbą platformose. Be to, tiek moterys, tiek vyrai turi būti apsaugoti nuo galimos rizikos. Pavyzdžiui, reikia įvertinti neskaidraus sprendimų priėmimo ir algoritmais pagrįstos diskriminacijos dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos riziką ir numatyti sprendimus, kad būtų užkirstas kelias bet kokiems ES vertybių ir pagrindinių teisių pažeidimams, įskaitant nediskriminavimą ir lyčių lygybę.

7. Kaip Komisija pabrėžė 2020–2025 m. lyčių lygybės strategijoje, „dirbtinis intelektas (toliau – DI) tapo strategiškai svarbia sritimi ir pagrindine ekonominės pažangos varomąja jėga, todėl moterys – mokslininkės, programuotojos ir naudotojos – turi dalyvauti jo kūrimo procese. DI gali padėti išspręsti daug socialinių problemų, tačiau yra pavojus, kad dėl jo lyčių nelygybė dar didės. Kyla rizika, kad dėl algoritmų ir atitinkamo mašinų mokymosi (jei jis nepakankamai skaidrus ir patikimas) bus kartojamas, skleidžiamas ir stiprinamas šališkumas lyčių atžvilgiu, apie kurį programuotojai gali nežinoti arba kuris yra nulemtas konkrečios duomenų parinkties.“.
8. ATSIŽVELGDAMA Į Komisijos baltąją knygą „Dirbtinis intelektas. Europos požiūris į kompetenciją ir pasitikėjimą“, kurioje raginama visoje ES ekonomikoje plėtoti ir naudoti etišką bei patikimą DI.
9. ATKREIPDAMA DĖMESĮ į Europos lyčių lygybės instituto (EIGE) ataskaitą „Dirbtinis intelektas, darbas platformose ir lyčių lygybė“, kurioje išdėstyti svarbūs būdai, kuriais didėjantis DI grindžiamų technologijų naudojimas daro poveikį lyčių lygybei darbo rinkoje, įskaitant platformose dirbančių moterų ir vyrų darbo sąlygas, darbo modelius ir profesinio bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, ir kurioje nurodomi pagrindiniai reglamentavimo iššūkiai šiose srityse.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA

RAGINA VALSTYBES NARES pagal savo kompetenciją ir atsižvelgiant į nacionalines aplinkybes, taip pat gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

10. imtis konkrečių veiksmų siekiant didinti informuotumą apie lyčių lygybės klausimus atliekant DI mokslinius tyrimus ir visuose sektoriuose, kuriuose kuriamas, plėtojamas ir naudojamas DI, taip pat stiprinti visų atitinkamų subjektų pastangas atliekant DI mokslinius tyrimus laikytis daugiadalykio požiūrio.
11. Tenkinti platformose dirbančių asmenų poreikius taikant priemones, kuriomis švelninamas COVID-19 pandemijos poveikis ekonomikai, visuomenei ir savarankiškai dirbantiems asmenims, ypatingą dėmesį skiriant platformose dirbančioms moterims.
12. Dėti daugiau pastangų, kad būtų pasiektas subalansuotas moterų ir vyrų skaičius darbo vietose, susijusiose su DI priemonių kūrimu bei diegimu ir DI mokslinių tyrimų srityje. Atitinkama veikla gali apimti:
 - a) mergaičių ir jaunų moterų, įskaitant kilusias iš palankių sąlygų neturinčių šeimų, skatinimą išmokti skaitmeninių įgūdžių ir įgyti programavimo kvalifikaciją pagrindinio bei vidurinio ugdymo ir mokymų metu, taip pat jų rėmimą, kad jos stiprintų šias kompetencijas, siekiant sumažinti lyčių skaitmeninį atotrūkį vėlesniais gyvenimo etapais;
 - b) mergaičių ir jaunų moterų, įskaitant kilusias iš palankių sąlygų neturinčių šeimų, skatinimą pasirinkti ugdymo, mokymų ir karjeros kryptis STEM² srityse, įskaitant IRT ir DI, ir joms reikalingų išteklių bei paramos suteikimą, taip pat sektinų moterų pavyzdžių šioje srityje propagavimą;

² Gamtos mokslai, technologijos, inžinerija ir matematika.

- c) etikos ir lyčių lygybės aspektų įtraukimą į STEM studijų sritis ir DI studijų programas, kad būtų didinamas informuotumas apie lygybės aspektą;
- d) su DI plėtojimu ir naudojimu susijusių mokslinių tyrimų vykdymą, ypač akcentuojant žmogaus atliekamos priežiūros poreikį, teisinius padarinius, įskaitant poveikį pagrindinėms teisėms ir laisvėms, socialinius aspektus, be kita ko, lyčių lygybės atžvilgiu, taip pat etinius aspektus ir diskriminacijos riziką;
- e) tiek moterų, tiek vyrų perkvalifikavimo, kvalifikacijos kėlimo ir mokymosi visą gyvenimą rėmimą siekiant suteikti jiems aukšto lygio skaitmeninių įgūdžių, kurių reikalaujama daugelyje darbo vietų, užtikrinimą, kad su duomenų mokslu ir DI susijusi karjera būtų prieinamesnė visiems, ir skaitmeninių įgūdžių atotrūkio mažinimą, be kita ko, siekiant užtikrinti lygias galimybes perėjimo į kitą darbą kontekste;
- f) konkrečių priemonių taikymą siekiant užkirsti kelią diskriminacijai, įskaitant priekabiavimą, švietimo aplinkoje bei darbo vietoje ir su tuo kovoti, ypač sektoriuose, kuriuose DI yra kuriamas, plėtojamas ir naudojamas;
- g) konkrečių priemonių taikymą siekiant sudaryti palankesnes sąlygas tinkamai darbuotojų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrai organizacijose, kurios plėtoja DI, taip pat organizacijose, įskaitant interneto platformas, kurios naudoja skaitmeninį automatizavimą valdymo tikslais;
- h) „stiklo lubų“³ darbo vietose ir įmonėse klausimo sprendimą, be kita ko, taikant priemones, kuriomis būtų užtikrinta, kad DI neįtvirtintų tokių lubų, be kita ko, įdarbinimo etapo metu;

³ Dirbtinės ir nematomos kliūtys, kurios kliudo moterims užimti aukščiausias sprendimų priėmimo ar vadovaujamas pareigas tiek viešojoje, tiek privačiojoje organizacijoje, tiek kitose srityse (EIGE, 2021).

- i) siekį užtikrinti, kad tais atvejais, kai DI naudojamas žmogiškųjų išteklių valdymui, juo būtų skatinamas skaidrumas ir lyčių lygybė, visų pirma kiek tai susiję su darbo užmokesčiu, mokymu ir galimybe gauti paaukštinimą ir karjeros raida;
 - j) DI srities nematomos darbo jėgos⁴, kurios daugiau kaip pusę sudaro moterys, darbo sąlygų gerinimą, šioje srityje esančios nelygybės nustatymą ir siekį panaikinti vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumą, taip pat kitas lyčių nelygybės formas visuose DI sektoriuose; ir
 - k) mokslinių tyrimų vykdymą, siekiant išsiaiškinti, kaip naudojant DI būtų galima padėti gerinti darbo sąlygas ir sumažinti įprastos veiklos našą tokiuose sektoriuose kaip asmeninių ir namų ūkio paslaugų, sveikatos priežiūros ir švietimo sektoriai.
13. Tolesnes pastangas siekiant užtikrinti algoritmų skaidrumą (*algoritminį sąmoningumą*)⁵ DI naudojimo srityje. Veiksmai, kurių reikia imtis, gali būti ir šie:
- a) užtikrinti lyčių pusiausvyrą kuriant algoritmus, visų pirma skirtus įdarbinimo procedūroms ir sprendimų priėmimui, be kita ko, sprendžiant įprastai šališkų įvesties duomenų problemą, kartu užtikrinant pakankamą žmogaus atliekamos priežiūros ir kontrolės lygį, be kita ko, įdarbinimo etape ir vertinant veiklos rezultatus bei elgseną;

⁴ Šiandien moterys ir kai kurios marginalizuotos grupės vis dar sukuria didelę pridėtinę vertę dirbtinio intelekto sektoriuje, tačiau jų indėlis yra neproporcingai nuvertinamas palyginti su žiniomis, kurias jos padeda kurti. Dirbtinio intelekto sektoriuje yra ne tik darbo vietų aukštos kvalifikacijos darbuotojams, bet ir menkai apmokamų darbo vietų. Šiose darbo vietose dirbančios moterys ir vyrai, paprastai vadinami nematoma dirbtinio intelekto srities darbo jėga, atlieka pagalbines mašinų mokymuisi skirtų algoritmų mokymo užduotis (pvz., duomenų žymėjimas) (EIGE, 2021 m.).

⁵ Algoritmų skaidrumas yra svarbi priemonė norint užtikrinti sprendimų priėmimo atskaitomybę ir sąžiningumą. Nuo įvairių DI prietaikų iki rezultatų reitingavimo paieškos sistemose – tai nuo algoritmų priklauso, kaip mes gauname informaciją internete. Tai daro didelį poveikį vartotojams ir įmonėms tokiose srityse kaip interneto platformos. Norint formuoti informaciją grindžiamą politiką, itin svarbu iš esmės suprasti algoritmų skaidrumą. Užtikrinant algoritmų skaidrumą taip pat didinamas informuotumas apie galimą neigiamą dirbtinio intelekto algoritmų poveikį socialinei dinamikai (šiuo atveju – moterų ir vyrų galios santykiams) (Europos Komisija, 2020 m.).

- b) skatinti algoritmų stebėsenos ir vertinimo skaidrumą, taip pat kriterijų, taikomų algoritmų valdomam darbo paskirstymui ir užduočių skyrimui darbo aplinkoje, skaidrumą, siekiant tobulinti informaciją, prieinamą žmonėms, kurių teisėms ir interesams algoritmų atliekamas valdymas gali daryti poveikį, ir užtikrinti vienodą požiūrį į moteris ir vyrus ir vienodą jų statusą;
 - c) didinti darbuotojų, jų atstovų ir atitinkamų nacionalinių institucijų informuotumą apie vaidmenį, kurį algoritmai atlieka valdydami darbą, ir užtikrinti galimybes gauti atitinkamos informacijos, ir
 - d) užkirsti kelią tam, kad su priežiūros pareigų turinčiais darbuotojais būtų elgiamasi mažiau palankiai dėl to, kad kuriant algoritmus darbo pareigoms skirstyti į šias priežiūros pareigas nebuvo tinkamai atsižvelgta.
14. Toliau analizuoti darbui platformose taikomą nacionalinę institucinę ir teisinę sistemą, atsižvelgiant į svarbų DI tenkantį vaidmenį šioje srityje; užtikrinti, kad į šią analizę būtų įtraukta lyčių perspektyva, ir ypatingą dėmesį skirti tam, kad būtų įvertintas bet koks teisinis vakuumas ir netikrumas, susiję su platformose dirbančių asmenų užimtumo statusu, siekiant pagerinti jų darbo sąlygas ir išvengti mažų garantijų darbo formų daugėjimo, kartu atsižvelgiant į tai, kad platformos yra įvairiarūšės.
15. Dėti daugiau pastangų įgyvendinti Tarybos rekomendaciją 2019/C 387/01 dėl darbuotojų ir savarankiškai dirbančių asmenų socialinės apsaugos galimybių.
16. Imtis konkrečių veiksmų siekiant užkirsti kelią diskriminacijai ir spręsti šališkumo problemą visose DI sistemose ir algoritmuose.

RAGINA EUROPOS KOMISIJĄ IR VALSTYBES NARES pagal savo kompetenciją ir atsižvelgiant į valstybių narių nacionalines aplinkybes, taip pat gerbiant socialinių partnerių vaidmenį ir autonomiją:

17. stiprinti ES lyčių lygybės politikos ir ES skaitmeninės pertvarkos politikos sąsają, užtikrinti sistemingą lyčių perspektyvos integravimą DI politiką, ypatingą dėmesį skiriant mergaičių ir moterų skatinimui dalyvauti ir dirbti DI mokslinių tyrimų srityje ir visuose sektoriuose, kuriuose DI yra kuriamas, plėtojamas ir naudojamas.
18. Rengti, įgyvendinti ir stebėti tikslines priemones, skirtas lyčių stereotipams DI srityje įveikti, siekiant užtikrinti lyčių lygybę šioje srityje. Šios priemonės gali apimti:
 - a) priemonės, skirtas lyčių perspektyvai integruoti DI srityje, skatinant lyčių pusiausvyrą tokiuose sektoriuose kaip moksliniai tyrimai, švietimas ir mokymas bei įdarbinimas darbo vietose, kuriose susijusiose su darbu DI srityje. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas žmogiškųjų išteklių tarnybų informuotumo apie DI priemonių taikymo jų darbe naudą, taip pat apie galimą riziką, didinimui siekiant užkirsti kelią šališkumui lyčių atžvilgiu ir galimoms diskriminacinėms praktikoms ir su tuo kovoti;
 - b) priemonės, kuriomis remiamas DI ekspertų mokymas lyčių lygybės ir lyčių stereotipų klausimais, įskaitant asmenis, dalyvaujančius DI moksliniuose tyrimuose ir kuriant, plėtojant ir naudojant DI;
 - c) priemonės, skirtas skatinti lyčiai atžvalgius mokslinius tyrimus ir plėtrą DI, ypač mašinų mokymosi srityse, ir
 - d) priemonės, skirtas parengti ir skleisti gaires bei priemones dėl lyčiai atžvalgaus duomenų naudojimo mokant mašinų mokymosi sistemas.

19. Skatinti partnerystes ir bendradarbiavimą su bendramintėmis šalimis, socialiniais partneriais ir įmonėmis bei verslo organizacijomis, dirbančiomis skaitmeninėje srityje, visų pirma DI srityje, įskaitant IRT sektorių, ir žiniasklaidos bei socialinės žiniasklaidos įmonėmis, taip pat visais kitais susijusiais sektoriais, įskaitant sveikatos priežiūros, švietimo, inžinerijos, finansų ir žemės ūkio sektorius, siekiant sistemingai skatinti lyčių lygybę skaitmeninimo, ypač DI kontekste.
20. Stiprinti savo pastangas sistemingai spręsti duomenų šališkumo problemą renkant duomenis apie užimtumą atitinkamomis aplinkybėmis, kai naudojamas DI, siekiant užkirsti kelią lyčių nelygybės įsitvirtinimui darbo rinkoje ir už jos ribų. Šie duomenys turėtų būti suskirstomi pagal lytį ir amžių, atsižvelgiant į tarpsektorinę perspektyvą.
21. Dėti daugiau pastangų kovojant tiek su horizontaliąja, tiek su vertikaliąja lyčių segregacija darbo rinkoje.

RAGINA EUROPOS KOMISIJĄ:

22. toliau dėti pastangas kovojant su lyčių stereotipais su DI susijusiose srityse.
23. Toliau dėti pastangas siekiant užtikrinti, kad DI politikoje ES lygmeniu būtų atsižvelgiama į lyčių lygybės aspektą kuriant, plėtojant ir naudojant DI, kartu ypatingą dėmesį skiriant tam, kad reikia neleisti įsitvirtinti stereotipinėms prielaidoms, susijusioms su lytimi.
24. Užtikrinti tinkamus tolesnius DI kūrimo, plėtojimo ir naudojimo mokslinius tyrimus, atliekamus atsižvelgiant į lyčių lygybės perspektyvą, be kita ko, skiriant finansavimą, ypač daug dėmesio skiriant sąveikinei diskriminacijai, atsižvelgiant į EIGE atliktą tyrimą.

Nuorodos

1. ES tarpinstituciniai dokumentai

Europos socialinių teisių ramstis

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

2. ES teisės aktai

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo (*OL L 373, 2004 12 21, p. 37–43*)

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) (*OL L 204, 2006 7 26, p. 23–36*)

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva (ES) 2019/1158 dėl tėvų ir prižiūrinių asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (*OL L 188, 2019 7 12, p. 79–93*)

Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2021/241, kuriuo nustatoma ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonė (*OL L 57, 2021 2 18, p. 17–75*)

3. Tarybos dokumentai

Visos Tarybos išvados dėl lyčių lygybės ir kitomis atitinkamomis temomis, įskaitant, visų pirma, nurodytas toliau:

- Tarybos išvados „Siekiant įtraukesnių darbo rinkų“ (dok. 7017/15)
- Tarybos išvados „Moterų ir vyrų įgūdžių stiprinimas ES darbo rinkoje“ (dok. 6889/17)
- Tarybos išvados „Sustiprintos priemonės siekiant sumažinti horizontalią lyčių segregaciją švietimo ir užimtumo srityse“ (dok. 15468/17)
- Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo panaikinimas. Pagrindinė politika ir priemonės“ (dok. 10349/19)
- Tarybos išvados „Gerbūvio ekonomika“ (dok. 13432/19)
- Tarybos išvados „Lyčių lygybe grindžiama ekonomika ES. Tolesni veiksmai. Pekino veiksmų platformos įgyvendinimo 25-mečio apžvalga“ (dok. 14938/19)
- Tarybos išvados „Gerovės darbe didinimas“ (dok. 8688/20)
- Tarybos išvados „Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumo mažinimas. Apmokamo darbo ir neapmokamo priežiūros darbo vertės nustatymas ir padalijimas“ (dok. 13584/20)
- Tarybos išvados dėl COVID-19 socioekonominio poveikio lyčių lygybei (dok. 8884/21)

4. Trijų paeiliui pirmininkaujančių valstybių narių grupės dokumentai

Trijų (pirmininkavusios, pirmininkaujančios ir pirmininkausiančios) valstybių narių – Vokietijos, Portugalijos ir Slovėnijos – pasirašyta deklaracija dėl lyčių lygybės (2020 m. liepos mėn.)

5. Europos Komisijos dokumentai

2017 m. balandžio 26 d. Komisijos komunikatas „Dirbančių tėvų ir prižiūrinčiųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros palaikymo iniciatyva“ (COM(2017) 252 final)

Komunikatas „2021–2027 m. skaitmeninio švietimo veiksmų planas. Švietimo ir mokymo pritaikymas prie skaitmeninio amžiaus“ (COM(2020) 624 final)

2021 m. moterų ir vyrų lygybės Europos Sąjungoje ataskaita (dok. 6774/21)

Lygybės sąjunga. 2020–2025 m. lyčių lygybės strategija. (dok. 6678/20) (Komisijos nuoroda: COM(2020) 152 final)

Komunikatas „Tvirta socialinė Europa teisingai pertvarkai užtikrinti“ (COM(2020) 14 final)

Komunikatas „Europos įgūdžių darbotvarkė, kuria siekiama tvaraus konkurencingumo, socialinio sąžiningumo ir atsparumo“ (COM(2020) 274 final)

Europos Komisija, 2020 m.: *Labour Market and Wage Developments in Europe* („Darbo rinka ir darbo užmokesčio pokyčiai Europoje“). 2020 m. metinė apžvalga (ISSN 2443-6771)

Europos socialinių teisių ramsčio veiksmų planas (dok. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Baltoji knyga „Dirbtinis intelektas. Europos požiūris į kompetenciją ir pasitikėjimą“ (COM (2020) 65 final)

Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality („Nuomonė dėl dirbtinio intelekto. Galimybės ir iššūkiai lyčių lygybei“) (Moterų ir vyrų lygių galimybių patariamasis komitetas, 2020 m. kovo 18 d.)

6. Europos Parlamento dokumentai

Rezoliucija „Dirbtinio intelekto, robotikos ir susijusių technologijų etinių aspektų sistema“ (P9_TA(2020)0275)

7. EIGE dokumentai

Gender Equality and Socio-Economic Impact of the COVID-19 crisis („Lyčių lygybė ir COVID-19 krizės socioekonominis poveikis“), 2021 m. (dok. 8878/21 ADD1)

Artificial intelligence, platform work and gender equality („Dirbtinis intelektas, darbas platformose ir lyčių lygybė“). (dok. 13976/21 ADD 1)

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work („2020 m. lyčių lygybės indeksas: skaitmeninė pertvarka ir darbo ateitis“), 2020 m.

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

8. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūros (FRA) dokumentai

Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights („Duomenų kokybė ir dirbtinis intelektas. Šališkumo ir klaidų mažinimas siekiant apsaugoti pagrindines teises“) (2019 m.)

#BigData: Discrimination in data-supported decision making („#Didieji duomenys: diskriminacija priimant duomenimis pagrįstus sprendimus“) (2018 m.)

9. EUROFOUND dokumentai

Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements

(„Nuostatai, skirti profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros klausimui skaitmeninėmis lankščiomis darbo sąlygomis“), Naujų užimtumo formų serija, 2020 m.

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age („Nuotolinis darbas ir mobilusis darbas naudojantis IRT: lankstus darbas skaitmeniniame amžiuje“), Naujų užimtumo formų serija, 2020 m.

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

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis („Platformų ekonomika: pokyčiai COVID-19 krizės metu“), 2020 m. <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation („Darbo rinkos pokyčiai: tendencijos ir politikos požiūriai didesnio lankstumo atžvilgiu“), Iššūkių ir perspektyvų ES serija, 2020 m.

10. Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto dokumentai

„Nuotolinis darbas ir lyčių lygybė. Sąlygos, kad nuotolinis darbas nepagilintų nevienodo moterų ir vyrų neapmokamų priežiūros ir namų ruošos darbų pasiskirstymo ir taptų priemone lyčių lygybei skatinti“. (dok. SOC/662 - EESC-2020)

11. Jungtinių Tautų dokumentai

Pekino deklaracija ir veiksmų platforma (JT darbotvarkė dėl lyčių lygybės ir moterų įgalėjimo)

JT Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims (CEDAW)

Jungtinių Tautų darnaus vystymosi darbotvarkės iki 2030 m. darnaus vystymosi tikslas (DVT)
Nr. 5.4

12. Kiti dokumentai

EBPO, Women at the core of the fight against Covid-19 crisis („Moterys – kovos su COVID-19 krize pagrindas“), EBPO politinės atsakomosios priemonės į koronavirusą (COVID-19).
2020 m. balandžio 1 d. redakcija.

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

Europos Tarybos rekomendacija CM/Rec(2019)1 dėl seksizmo prevencijos ir kovos su juo.

2018 m. gruodžio 6 d. pirmininkaujančios valstybės narės išvados „Lyčių lygybė, jaunimas ir skaitmeninimas“ (dok. 15308/18)
