



Eiropas Savienības
Padome

Briselē, 2021. gada 6. decembrī
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

DARBA REZULTĀTI

Sūtītājs:	Padomes Ģenerālsekretariāts
Saņēmējs:	delegācijas
Iepriekš. dok. Nr.:	13976/21 + COR 1
Temats:	Mākslīgā intelekta ietekme uz dzimumu līdztiesību darba tirgū – Padomes secinājumi

Pielikumā ir pievienoti Padomes secinājumi par minēto tematu, kurus *EPSCO* padome apstiprināja 2021. gada 6. decembra sanāksmē.

Mākslīgā intelekta ietekme uz dzimumu līdztiesību darba tirgū

Padomes secinājumi ¹

ATZĪMĒJOT, ka:

1. Dzimumu līdztiesība un cilvēktiesības ir Eiropas vērtību pamatā, un sieviešu un vīriešu līdztiesība ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem, kas nostiprināts Līgumos un atzīts Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 23. pantā. Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantā ir prasīts, lai Savienība, veicot savas darbības, tiektos novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt vienlīdzību.
2. Lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību starp vīriešiem un sievietēm darba dzīvē, LESD 157. pants arī ļauj dalībvalstīm saglabāt vai pieņemt pozitīvas rīcības pasākumus. To mērķis ir dot īpašas priekšrocības nepietiekami pārstāvētajam dzimumam, tā pārstāvjiem atvieglinot iesaistīšanos darbā vai arī novēršot vai kompensējot viņu profesionālās izaugsmes trūkumus. LESD 157. pantā ir noteikta prasība visām dalībvalstīm nodrošināt, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienādu darba samaksu.
3. Dzimumu līdztiesība, droši un pielāgojami darba apstākļi un darba un privātās dzīves līdzsvars ir apstiprināti 2., 5. un 9. principā Eiropas sociālo tiesību pīlārā, kuru Eiropas Parlaments, Padome un Komisija proklamēja 2017. gada 17. novembrī. Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plānā ir uzsvērts – lai līdz 2030. gadam vismaz 78 % iedzīvotāju vecumā no 20 līdz 64 gadiem būtu nodarbināti, Eiropai ir jācenšas vismaz uz pusi samazināt dzimumu nodarbinātības līmeņa atšķirības salīdzinājumā ar 2019. gadu.

¹ Secinājumi izstrādāti saistībā ar Pekinas Rīcības platformas īstenošanas pārskatu, īpašu uzmanību pievēršot svarīgai problemātiskajai jomai "F" (Sievietes un ekonomika).

4. Dzimumu līdztiesības politika ir būtisks gudras, ilgtspējīgas un iekļaujošas izaugsmes faktors un priekšnosacījums pārticības, konkurētspējas un pilnīgas nodarbinātības, kā arī sociālās kohēzijas, iekļautības un labklājības sasniegšanai. Tajā pašā laikā darbaspēka samazināšanās demogrāfisko norišu Eiropas Savienībā rezultātā ir iemesls, kāpēc tai darba tirgū, tostarp IKT nozarē, ir jāpiesaista un jānotur augsti apmācīti speciālisti, jo īpaši sievietes, vienlaikus arī pastiprinot cīņu gan pret horizontālo, gan vertikālo dzimumu segregāciju.
5. Digitalizācijai un jaunajām tehnoloģijām, tostarp mākslīgajam intelektam (MI), var būt izšķiroša loma, lai paātrinātu progresu ceļā uz sieviešu pilnīgu un vienlīdzīgu līdzdalību darba tirgū. Covid-19 krīzes izraisītās izmaiņas darba modeļos un no tām izrietošais digitalizēto un uz MI balstīto risinājumu skaita pieaugums ir izcēlis to, cik svarīgi dzimumu līdztiesības kontekstā ir pievērsties digitalizācijai, jo īpaši MI.
6. MI ir svarīgs digitālās pārveides rīks un svarīgs pārmaiņu un inovācijas, tostarp jaunu darba veidu un sociālās iekļaušanas, virzītājspēks, un tam var būt atšķirīga ietekme uz sievietēm salīdzinājumā ar vīriešiem. Ir svarīgi no dzimumperspektīvas analizēt jaunu darba veidu sekas, pilnībā atraisīt sieviešu potenciālu šajā jomā un nodrošināt, ka sievietes un vīrieši var vienlīdzīgi izmantot iespējas, ko rada MI izmantošana dažādās darba dzīves jomās, tostarp platformu darbā. Gan sievietes, gan vīrieši ir jāaizsargā arī pret iespējamajiem riskiem. Piemēram, ir jānovērtē risks saistībā ar neskaidru lēmumu pieņemšanu un algoritmisku diskrimināciju dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas dēļ un jāparedz risinājumi, lai novērstu jebkādas ES vērtību un pamattiesību, tostarp nediskriminēšanas un dzimumu līdztiesības, pārkāpumus.

7. Kā Komisija uzsvērusi savā Dzimumu līdztiesības stratēģijā 2020.–2025. gadam, "Mākslīgais intelekts (MI) ir kļuvis par stratēģiski svarīgu jomu un būtisku ekonomikas progresā virzītājspēku, tāpēc sievietēm kā pētniecēm, programmētājām un lietotājām ir jāpiedalās tā attīstībā. Lai gan mākslīgais intelekts var piedāvāt risinājumus daudzām sabiedrības problēmām, tas var pastiprināt dzimumu nevienlīdzību. Ja algoritmi un ar tiem saistītā mašīnmācīšanās nav pietiekami pārredzami un stabili, pastāv risks atkārtot, pastiprināt vai veicināt ar dzimumu saistītus aizspriedumus, par kuriem programmētāji var nezināt vai kuri ir konkrētas datu atlases rezultāts."
8. ŅEMOT VĒRĀ Komisijas dokumentu "Baltā grāmata par mākslīgo intelektu. Eiropeska pieeja – izcilība un uzticēšanās", kurā aicināts izstrādāt un izmantot ētisku un uzticamu MI visā ES ekonomikā.
9. PIENĒMOT ZINĀŠANAI Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (*EIGE*) ziņojumu "*Artificial intelligence, platform work and gender equality*" (Mākslīgais intelekts, platformu darbs un dzimumu līdztiesība), kurā izklāstīti būtiskie veidi, kā arvien plašāka uz MI balstītu tehnoloģiju izmantošana ietekmē dzimumu līdztiesību darba tirgū, tostarp platformu darbā iesaistīto sieviešu un vīriešu darba apstākļus, darba modeļus un darba un privātās dzīves līdzsvaru, un kurā iezīmēti galvenie regulatīvie izaicinājumi šajās jomās.

AICINA DALĪBVALSTIS saskaņā ar savām kompetencēm un ņemot vērā situāciju konkrētajā valstī un sociālo partneru lomu un autonomiju:

10. Veikt konkrētus pasākumus, lai uzlabotu informētību par dzimumu līdztiesības jautājumiem MI pētniecībā un visās nozarēs, kurās MI tiek izstrādāts, attīstīts un izmantots, un lai pastiprinātu visu attiecīgo akтору centienus īstenot daudzdisciplīnu pieeju MI pētniecībai.
11. Pievērsties platformu darbā iesaistīto cilvēku vajadzībām ar pasākumiem, kuru mērķis ir mazināt Covid-19 pandēmijas ietekmi uz ekonomiku, sabiedrību un pašnodarbinātām personām, īpašu uzmanību veltot platformu darbā nodarbinātajām sievietēm.
12. Pastiprināt savus centienus panākt sieviešu un vīriešu līdzsvarotu pārstāvību profesijās, kas saistītas ar MI rīku radīšanu un ieviešanu, un MI pētniecībā. Tostarp var apsvērt šādas darbības:
 - a) iedrošināt meitenes un jaunas sievietes, tostarp tās, kas nāk no nelabvēlīgas vides, apgūt digitālās prasmes un iegūt kvalifikāciju programmēšanā sākumskolas un vidējās izglītības un apmācības laikā un atbalstīt viņas, stiprinot šīs kompetences, lai turpmākajos dzīves posmos samazinātu digitālo prasmju un iespēju atšķirības starp dzimumiem;
 - b) iedrošināt meitenes un jaunas sievietes, tostarp tās, kas nāk no nelabvēlīgas vides, izvēlēties izglītību, apmācību un karjeras iespējas *STEM*² jomās, tostarp IKT un MI, un nodrošināt viņām nepieciešamos resursus un atbalstu, kā arī popularizēt sievietes, kas var būt paraugs šajā jomā;

² Zinātne, tehnoloģija, inženierzinātnes un matemātika.

- c) lai palielinātu informētību par līdztiesības dimensiju, ētikas un dzimumu līdztiesības aspektus iekļaut *STEM* studiju jomās un MI studiju programmās;
- d) veikt pētījumus par MI izstrādi un izmantošanu, īpašu uzmanību pievēršot vajadzībai pēc cilvēka virsvadības, juridiskajām sekām, tostarp ietekmei uz pamattiesībām un pamatbrīvībām, un sociālajiem aspektiem, tostarp dzimumu līdztiesības kontekstā, kā arī ētiskajiem aspektiem un diskriminācijas riskam;
- e) atbalstīt pārkvalifikāciju, prasmju pilnveidi un mūžizglītību gan sievietēm, gan vīriešiem, lai viņiem nodrošinātu padziļinātas digitālās prasmes, kas nepieciešamas daudzās darbvietās; lai karjeru datu zinātnē un MI padarītu pieejamāku ikvienam; un lai samazinātu digitālo prasmju trūkumu, tostarp nolūkā nodrošināt vienlīdzīgas iespējas saistībā ar pāreju no vienas darbavietas uz citu;
- f) veikt konkrētus pasākumus, lai novērstu un apkarotu diskrimināciju, tostarp aizskaršanu, izglītības vidē un darbavietā, jo īpaši nozarēs, kurās MI tiek izstrādāts, attīstīts un izmantots;
- g) veikt konkrētus pasākumus, lai veicinātu pienācīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru darba ņēmējiem organizācijās, kuras izstrādā MI, kā arī organizācijās, tostarp tiešsaistes platformās, kuras pārvaldības nolūkos izmanto digitālo automatizāciju;
- h) pievērsties stikla griestu ³ problēmai darbavietās un uzņēmumos, tostarp ar pasākumiem, kas nodrošina, ka MI neveicina šādu griestu pastāvēšanu arī turpmāk, tostarp darbā pieņemšanas posmā;

³ *Artificial impediments and invisible barriers that hamper women's access to top decision-making and managerial positions in an organisation, whether public or private and in whatever domain* (Mākslīgi kavēkļi un neredzami šķēršļi, kas kavē sieviešu piekļuvi ar augstākā līmeņa lēmumu pieņemšanu saistītiem un vadošiem amatiem organizācijās – kā publiskās, tā privātās organizācijās un jebkādās jomās) (*EIGE*, 2021. gads).

- i) censties nodrošināt, ka gadījumos, kad MI izmanto cilvēkresursu pārvaldībai, tas veicina pārredzamību un dzimumu līdztiesību, jo īpaši tādās jomās kā atalgojums, apmācība, piekļuve paaugstināšanai amatā un karjeras attīstība;
- j) uzlabot darba apstākļus MI jomā nodarbinātajam neredzamajam darbaspēkam ⁴, no kura vairāk nekā puse ir sievietes, apzināt tajā pastāvošo nevienlīdzību un censties likvidēt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, kā arī citus dzimumu nevienlīdzības veidus visās MI nozarēs; un
- k) veikt pētījumus par veidiem, kā MI izmantošana var palīdzēt uzlabot darba apstākļus un samazināt rutīnas darbību slogu tādās nozarēs kā individuālie un mājsaimniecības pakalpojumi, veselības aprūpe un izglītība.

13. Turpināt to centienus nodrošināt algoritmisko pārredzamību (*algoritmisko izpratni*) ⁵ MI izmantošanā. Veicamie pasākumi var būt tostarp šādi:

- a) nodrošināt dzimumu līdzsvaru algoritmu izstrādē, jo īpaši tādu, kas paredzēti nodarbinātības procedūrām un lēmumu pieņemšanai, tostarp, risinot vēsturiski neobjektīvu ievaddatu problēmu, un vienlaikus nodrošināt pietiekamu cilvēka virsvadības un kontroles līmeni, tostarp darbā pieņemšanas posmā un snieguma un uzvedības novērtēšanas procesā;

⁴ Pašlaik sievietes un dažas marginalizētās grupas joprojām sniedz būtisku pievienoto vērtību mākslīgā intelekta nozarei; tomēr to ieguldījums ir nesamērīgi maz novērtēts salīdzinājumā ar zināšanām, ko tās palīdz radīt. Mākslīgā intelekta nozare ietver ne tikai darbvietas augsti kvalificētiem darbiniekiem, bet arī zemu atalgotas darbvietas. Sievietes un vīrieši, kuri strādā šajās darbvietās un kurus parasti dēvē par mākslīgā intelekta jomā nodarbināto neredzamo darbaspēku, veic atbalsta uzdevumus mašīnmācīšanās algoritmu apmācībā (piemēram, datu marķēšana) (*EIGE*, 2021. gads).

⁵ Algoritmiskā pārredzamība ir svarīgs aizsardzības līdzeklis, lai lēmumu pieņemšanā nodrošinātu pārskatatbildību un taisnīgumu. Sākot ar dažādām MI lietojumprogrammām un beidzot ar rezultātu ranžēšanu meklētājprogrammās – algoritmi nosaka to, kā mēs piekļūstam informācijai tiešsaistē. Tam ir liela ietekme uz patērētājiem un uzņēmumiem tādās jomās kā tiešsaistes platformas. Algoritmiskās pārredzamības padziļinātai izpratnei ir būtiska nozīme uz informāciju balstītas politikas veidošanā. Algoritmiskā pārredzamība arī uzlabo izpratni par mākslīgā intelekta algoritmu iespējamo negatīvo ietekmi uz sociālo dinamiku (šajā gadījumā uz varas attiecībām starp sievietēm un vīriešiem) (Eiropas Komisija, 2020. gads).

- b) veicināt pārredzamību algoritmiskās uzraudzības un novērtēšanas procesā, kā arī to kritēriju pārredzamību, ko izmanto darba dalīšanas un uzdevumu piešķiršanas algoritmiskajā pārvaldībā darba vidē, lai uzlabotu informāciju, kas pieejama cilvēkiem, kuru tiesības un intereses var ietekmēt algoritmiskā pārvaldība, un nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem un viņu statusu;
 - c) palielināt darbinieku, viņu pārstāvju un attiecīgo valsts iestāžu informētību par algoritmu lomu darba pārvaldībā un nodrošināt piekļuvi attiecīgajai informācijai; un
 - d) nepieļaut nelabvēlīgāku attieksmi pret darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem tāpēc, ka, izstrādājot algoritmus darba pienākumu sadalei, šie pienākumi nav pienācīgi ņemti vērā.
14. Turpināt analizēt platformu darba valstu institucionālo un tiesisko regulējumu, ņemot vērā MI svarīgo lomu šajā kontekstā; nodrošināt, ka šī analīze aptver dzimumperspektīvu; un īpašu uzmanību veltīt tam, lai novērtētu jebkādu juridisko vakuumu un neskaidrības attiecībā uz platformu darbā nodarbināto personu nodarbinātības statusu nolūkā uzlabot viņu darba apstākļus un izvairītos no nestabilu nodarbinātības veidu izplatības pieauguma, vienlaikus ņemot vērā platformu neviendabīgumu.
15. Pielikt vairāk pūļu, lai īstenotu Padomes Ieteikumu (2019/C 387/01) par darbinieku un pašnodarbināto personu piekļuvi sociālajai aizsardzībai.
16. Veikt konkrētus pasākumus, lai novērstu diskrimināciju un pievērstos neobjektivitātei visās MI sistēmās un algoritmos.

AICINA EIROPAS KOMISIJU UN DALĪBVALSTIS saskaņā ar savām kompetencēm un ņemot vērā situāciju dalībvalstīs, un ievērojot sociālo partneru lomu un autonomiju:

17. Stiprināt saikni starp ES dzimumu līdztiesības politiku un ES politiku digitālās pārkārtošanās jomā un nodrošināt dzimumperspektīvas sistemātisku integrēšanu MI politikā, īpašu uzmanību pievēršot tam, lai meitenes un sievietes iedrošinātu piedalīties un strādāt MI pētniecības jomā un visās nozarēs, kurās MI tiek izstrādāts, attīstīts un izmantots.
18. Izstrādāt, īstenot un uzraudzīt mērķtiecīgus pasākumus dzimumu stereotipu pārvarēšanai MI kontekstā ar mērķi nodrošināt dzimumu līdztiesību šajā jomā. Tie var būt tostarp šādi pasākumi:
 - a) pasākumi dzimumperspektīvas integrēšanai MI jomā, kuru panāk, veicinot dzimumu līdzsvaru pētniecībā, izglītībā un apmācībā un nodarbinātībā tādās darbvietās, kas saistītas ar darbu MI jomā. Lai novērstu un risinātu ar dzimumu saistītus aizspriedumus un potenciāli diskriminējošu praksi, īpaša uzmanība būtu jāvelta cilvēkresursu dienestu informētības palielināšanai par MI rīku izmantošanas priekšrocībām viņu darbā un arī par potenciālajiem riskiem;
 - b) pasākumi, ar kuriem atbalsta tādu apmācību par dzimumu līdztiesību un dzimumu stereotipiem, kas paredzēta MI ekspertiem, tostarp personām, kas iesaistītas MI pētniecībā un MI izstrādē, attīstīšanā un izmantošanā;
 - c) pasākumi, ar kuriem veicina dzimumsensitīvu pētniecību un izstrādi dažādās MI jomās un jo īpaši mašīnmācīšanos; un
 - d) pasākumi, ar kuriem izstrādā un izplata norādījumus un rīkus par to, kā dzimumsensitīvā veidā izmantot datus, apmācot mašīnmācīšanās sistēmas.

19. Sekmēt partnerības un sadarbību ar līdzīgi domājošām valstīm, ar sociālajiem partneriem un ar uzņēmumiem un uzņēmējdarbības organizācijām, kas darbojas digitālajā un jo īpaši MI jomā, tostarp IKT nozarē, un medijiem un sociālo mediju uzņēmumiem, kā arī ar visām citām attiecīgajām nozarēm, tostarp veselības aprūpi, izglītību, inženieriju, finanšu nozari un lauksaimniecību, lai no iekšpuses sistemātiski sekmētu dzimumu līdztiesību digitalizācijas un jo īpaši MI kontekstā.
20. Lai novērstu dzimumu nevienlīdzības turpināšanos darba tirgū un ārpus tā, pastiprināt savus centienus sistemātiski novērst datu neobjektivitāti nodarbinātības datu vākšanā attiecīgās situācijās, kurās izmanto MI; šie dati būtu jāsadala pēc dzimuma un vecuma, ņemot vērā intersekcionālo perspektīvu.
21. Pastiprināt centienus apkarot gan horizontālo, gan vertikālo dzimumu segregāciju darba tirgū.

AICINA EIROPAS KOMISIJU:

22. Turpināt centienus apkarot dzimumu stereotipus ar MI saistītās jomās.
23. Turpināt centienus nodrošināt, ka MI politika ES līmenī pievēršas dzimumu līdztiesības aspektam MI izstrādē, attīstīšanā un izmantošanā, vienlaikus īpašu uzmanību pievēršot nepieciešamībai neturpināt stereotipiskus pieņēmumus attiecībā uz dzimumu.
24. Nodrošināt atbilstīgus turpmākus pētījumus par MI izstrādi, attīstīšanu un izmantošanu no dzimumu līdztiesības perspektīvas, tostarp ar finansējumu, īpašu uzsvaru saskaņā *EIGE* pētījumu liekot uz intersekcionālo diskrimināciju.

Atsauces dokumenti

1. ES iestādes

Eiropas sociālo tiesību pīlārs

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

2. ES tiesību akti

Padomes Direktīva 2004/113/EK (2004. gada 13. decembris), ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu (*OV L 373, 21.12.2004., 37.–43. lpp.*)

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija) (*OV L 204, 26.7.2006., 23.–36. lpp.*)

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/1158 (2019. gada 20. jūnijs) par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (*OV L 188, 12.7.2019., 79.–93. lpp.*)

Eiropas Parlamenta un Padomes Regula (ES) 2021/241, ar ko izveido Atveseļošanas un noturības mehānismu (*OV L 57, 18.2.2021., 17.–75. lpp.*)

3. Padome

Visi Padomes secinājumi par dzimumu līdztiesību un citiem attiecīgiem tematiem, tostarp jo īpaši turpmāk minētie:

- Padomes secinājumi "Virzība uz iekļaujošākiem darba tirgiem" (7017/15)
- Padomes secinājumi "Sieviešu un vīriešu prasmju uzlabošana ES darba tirgū" (6889/17)
- Padomes secinājumi "Pastiprināti pasākumi ar mērķi mazināt dzimumu horizontālo segregāciju izglītībā un nodarbinātībā" (15468/17)
- Padomes secinājumi "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: galvenās politikas jomas un pasākumi" (10349/19)
- Padomes secinājumi par labklājības ekonomiku (13432/19)
- Padomes secinājumi "Dzimumu līdztiesība ekonomikā ES: turpmākā virzība – novērtējums par 25 gados paveikto Pekinas Rīcības platformas īstenošanā" (14938/19)
- Padomes secinājumi "Labjutības darbā uzlabošana" (8688/20)
- Padomes secinājumi "Samazināt vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību: apmaksāta darba un neapmaksāta aprūpes darba novērtējums un dalīšana" (13584/20)
- Padomes secinājumi par Covid-19 sociālekonomisko ietekmi uz dzimumu līdztiesību (8884/21)

4. Triju prezidentvalstu komanda

Triju prezidentvalstu komandas deklarācija par dzimumu līdztiesību, ko parakstījusi Vācija, Portugāle un Slovēnija (2020. gada jūlijs)

5. Eiropas Komisija

Komisijas 2017. gada 26. aprīļa paziņojums "Iniciatīva strādājošo vecāku un aprūpētāju darba un privātās dzīves līdzsvara atbalstam" (COM(2017)252 final)

Paziņojums "Digitālās izglītības rīcības plāns 2021.–2027. gadam. Izglītības un apmācības pārveide digitālajam laikmetam" (COM(2020) 624 final)

2021. gada ziņojums par sieviešu un vīriešu līdztiesību Eiropas Savienībā (6774/21)

Savienība, kurā valda līdztiesība: dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.–2025. gadam (6678/20, Komisijas atsauce: COM(2020) 152 final)

Paziņojums "Spēcīga sociālā Eiropa taisnīgai pārejai" (COM(2020) 14 final)

Paziņojums "Eiropas Prasmju programma ilgtspējīgai konkurētspējai, sociālajam taisnīgumam un izturētspējai" (COM(2020) 274 final)

Eiropas Komisija, 2020. gads: *"Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020"* (Gada pārskats par darba tirgus un algu tendencēm Eiropā 2020. gadā) (ISSN 2443-6771)

Eiropas sociālo tiesību pīlāra rīcības plāns (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Baltā grāmata par mākslīgo intelektu. Eiropeska pieeja – izcilība un uzticēšanās (COM(2020) 65 final)

"Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality"
(Advisory Committee on Equal Opportunities between Women and Men, 18 March 2020)
(Padomdevējas komitejas vienlīdzīgu iespēju sievietēm un vīriešiem jautājumos atzinums
"Mākslīgais intelekts – iespējas un izaicinājumi dzimumu līdztiesības jomā", 2020. gada
18. marts)

6. Eiropas Parlaments

Rezolūcija "Mākslīgā intelekta, robotikas un saistīto tehnoloģiju ētisko aspektu satvars" (P9_TA(2020)0275)

7. EIGE

"Dzimumu līdztiesība un Covid-19 krīzes sociālekonomiskā ietekme", 2021. (8878/21 ADD1)

"Artificial intelligence, platform work and gender equality" (Mākslīgais intelekts, platformu darbs un dzimumu līdztiesība) (13976/21 ADD 1)

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work," 2020 (Dzimumu līdztiesības indekss 2020. gadā – digitalizācija un darba nākotne, 2020. gads)

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

8. Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūra (FRA)

"Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights, 2019" (Datu kvalitāte un mākslīgais intelekts – neobjektivitātes un kļūdu mazināšana pamattiesību aizsardzības nolūkā, 2019. gads)

#BigData: "Discrimination in data-supported decision making, 2018" (Lielie dati – diskriminācija uz datiem balstītu lēmumu pieņemšanā 2018. gads)

9. Eurofound

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

(Noteikumi, ar ko cenšas panākt darba un privātās dzīves līdzsvaru elastīgā digitālā darba režīmā), *New forms of employment series, 2020* (Sērija "Jauni nodarbinātības veidi", 2020 gads).

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" (Tāldarbs un IKT balstīts moblais darbs – elastīgs darbs digitālajā laikmetā), *New forms of employment series, 2020* (Sērija "Jauni nodarbinātības veidi", 2020. gads)

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

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis," 2020 (Platformu ekonomika – norises Covid-19 krīzes laikā, 2020. gads) <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation" (Pārmaiņas darba tirgū: tendences un politikas pieejas virzībā uz fleksibilizāciju), *Challenges and prospects in the EU series, 2020* (Sērija "Problēmas un izredzes ES", 2020. gads)

10. Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja

"Tāldarbs un dzimumu līdztiesība – nosacījumi, lai tāldarbs nesaasinātu neapmaksātu aprūpes un mājāsaimniecības pienākumu nevienlīdzīgo sadalījumu starp sievietēm un vīriešiem un lai tas būtu dzimumu līdztiesības veicināšanas dzinējspēks" (SOC/662-EESC-2020)

11. Apvienoto Nāciju Organizācija

Pekinas deklarācija un rīcības platforma (ANO programma dzimumu līdztiesībai un pilnvērtīgu iespēju nodrošināšanai sievietēm)

ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (*CEDAW*)

Apvienoto Nāciju Organizācijas Ilgtspējīgas attīstības programmas 2030. gadam Ilgtspējīgas attīstības mērķis (IAM) Nr. 5.4

12. Citi

ESAO, "*Women at the core of the fight against Covid-19 crisis*" (Sievietes – galvenais elements cīņā pret Covid-19 krīzi), ESAO politikas reakcija uz koronavīrusu (Covid-19). 2020. gada 1. aprīļa redakcija

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

Council of Europe Recommendation CM/Rec(2019)1 on preventing and combating sexism (Eiropas Padomes Ieteikums CM/Rec (2019) 1 par seksisma novēršanu un apkarošanu)

Prezidentvalsts 2018. gada 6. decembra secinājumi par dzimumu līdztiesību, jaunatni un digitalizāciju (dok. 15308/18).