



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 6 december 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	13976/21 + COR 1
Betreft:	De gevolgen van artificiële intelligentie voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt - Conclusies van de Raad

Hierbij gaan voor de delegaties de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 6 december 2021 heeft goedgekeurd.

De gevolgen van artificiële intelligentie voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt**Conclusies van de Raad¹**

WIJZEND op het volgende:

1. Gendergelijkheid en mensenrechten zijn Europese kernwaarden en gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een fundamenteel, in de Verdragen vastgelegd en in artikel 23 van het EU-Handvest van de grondrechten erkend beginsel van de Europese Unie. Overeenkomstig artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) moet de Unie er bij elk optreden naar streven de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen en de gelijkheid tussen hen te bevorderen.
2. Om in de praktijk volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven te verzekeren, biedt artikel 157 van het VWEU de lidstaten ook de mogelijkheid om maatregelen van positieve actie te handhaven of aan te nemen. Deze houden specifieke voordelen in om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren. Artikel 157 van het VWEU schrijft voor dat iedere lidstaat er zorg voor draagt dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.
3. Gendergelijkheid, veilige en flexibele werkgelegenheid en evenwicht tussen werk en privéleven vormen de beginselen 2, 5 en 9 van de door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie op 17 november 2017 afgekondigde Europese pijler van sociale rechten. In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten wordt benadrukt dat Europa, om uiterlijk 2030 ten minste 78 % van de bevolking tussen 20 en 64 jaar aan het werk te hebben, ernaar moet streven de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen ten minste te halveren ten opzichte van 2019.

¹ Conclusies opgesteld in de context van de evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Peking, met bijzondere aandacht voor kritiek aandachtsgebied F (Vrouwen en de economie).

4. Maatregelen voor gendergelijkheid zijn belangrijke factoren voor slimme, duurzame en inclusieve groei, en een voorwaarde om meer welvaart, concurrentievermogen en volledige werkgelegenheid, alsmede sociale cohesie, inclusie en welzijn, te bereiken. Doordat de beroepsbevolking als gevolg van de demografische ontwikkelingen in de EU aan het krimpen is, moet de arbeidsmarkt hoogopgeleide specialisten – en meer bepaald vrouwen – aantrekken en behouden, ook in de ICT-sector, en tegelijkertijd de strijd tegen zowel horizontale als verticale gendersegregatie opvoeren.
5. Digitalisering en nieuwe technologieën, waaronder artificiële intelligentie (AI), kunnen een cruciale rol spelen bij het bespoedigen van volledige en gelijkwaardige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. De veranderingen in de arbeidspatronen als gevolg van de COVID-19-crisis en de daaruit voortvloeiende toename van gedigitaliseerde en op AI gebaseerde oplossingen hebben duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is om digitalisering, met name AI, vanuit een perspectief van gendergelijkheid te benaderen.
6. AI is een belangrijk instrument voor digitale transformatie en een belangrijke aanjager van verandering en innovatie, met inbegrip van nieuwe vormen van werk en sociale inclusie, en kan andere gevolgen hebben voor vrouwen dan voor mannen. Het is belangrijk de gevolgen van nieuwe vormen van werk vanuit een genderperspectief te analyseren; het volledige potentieel van vrouwen op dit gebied te ontsluiten; en ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen in gelijke mate kunnen profiteren van de mogelijkheden die het gebruik van AI biedt op verschillende gebieden van het werk, met inbegrip van platformwerk. Zowel vrouwen als mannen moeten tegen mogelijke risico's worden beschermd. Zo moet bijvoorbeeld het risico van ondoorzichtige besluitvorming en algoritmische discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid worden ingeschat en moeten oplossingen worden overwogen om elke schending van EU-waarden en grondrechten, waaronder non-discriminatie en gendergelijkheid, te voorkomen.

7. Zoals de Commissie in haar strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 heeft benadrukt, is "Kunstmatige intelligentie (KI) een gebied van strategisch belang en een belangrijke motor van economische vooruitgang geworden, en vrouwen moeten dan ook als onderzoekers, programmeurs en gebruikers betrokken zijn bij de ontwikkeling ervan. KI kan weliswaar oplossingen aandragen voor veel maatschappelijke uitdagingen, maar dreigt genderongelijkheden te versterken. Indien algoritmen en daarmee verband houdend machinaal leren niet transparant en robuust genoeg zijn, kunnen zij gendervooroordelen waarvan programmeerders zich mogelijk niet bewust zijn of die het resultaat zijn van een specifieke gegevensselectie, herhalen, versterken of in de hand werken."
8. NOTA NEMEND van het Witboek van de Commissie over "kunstmatige intelligentie - een Europese benadering op basis van excellentie en vertrouwen", waarin wordt opgeroepen tot de ontwikkeling en het gebruik van ethische en betrouwbare AI in de gehele economie van de EU.
9. NOTA NEMEND van het verslag van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) "Artificial intelligence, platform work and gender equality", waarin wordt uiteengezet hoe het toenemende gebruik van op AI gebaseerde technologie gevolgen heeft voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, met inbegrip van arbeidsomstandigheden, arbeidspatronen en het evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen en mannen die bij platformwerk betrokken zijn, en waarin de belangrijkste uitdagingen voor de regelgeving op deze gebieden worden geschetst.

VERZOEKT DE LIDSTATEN overeenkomstig hun bevoegdheden, rekening houdend met nationale omstandigheden en de rol en de autonomie van de sociale partners, om:

10. Concrete stappen te ondernemen om ervoor te zorgen dat beter rekening gehouden wordt met gendergelijkheidskwesties in AI-onderzoek en in alle sectoren waar AI wordt ontworpen, ontwikkeld en gebruikt en dat alle betrokken actoren zich meer inspinnen om AI multidisciplinair te benaderen.
11. Te voorzien in de behoeften van mensen die betrokken zijn bij platformwerk door maatregelen te nemen om de gevolgen van de COVID-19-pandemie voor de economie, de samenleving en de zelfstandigen te verzachten, met bijzondere aandacht voor vrouwelijke platformwerkers.
12. Hun inspanningen op te voeren om te komen tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in beroepen die verband houden met de ontwikkeling en inzet van AI-instrumenten en in AI-onderzoek. Zo kan worden gedacht aan de volgende maatregelen:
 - a) meisjes en jonge vrouwen, ook uit kansarme milieus, aanmoedigen om digitale vaardigheden te verwerven en zich te bekwamen in programmeren tijdens basis- en secundair onderwijs en tijdens opleidingen, en hen te ondersteunen bij het versterken van deze vaardigheden, teneinde de digitale genderkloof in latere levensfasen te verkleinen;
 - b) meisjes en jonge vrouwen, ook uit kansarme milieus, aanmoedigen om onderwijs, opleiding en carrièremogelijkheden te kiezen op het gebied van STEM², met inbegrip van ICT en AI, en hun de nodige middelen en ondersteuning te bieden, alsook vrouwelijke rolmodellen op dit gebied bevorderen;

² STEM = Science, technology, engineering and mathematics (Wetenschap, technologie, engineering en wiskunde).

- c) ethische en gendergelijkheidsaspecten integreren in STEM-studierichtingen en AI-programma's, met het oog op bewustmaking van de gelijkheidsdimensie;
- d) onderzoek verrichten naar de ontwikkeling en het gebruik van AI, met bijzondere nadruk op de behoefte aan menselijk toezicht; op de juridische gevolgen, met inbegrip van de gevolgen voor de grondrechten en fundamentele vrijheden; en op de sociale aspecten, onder meer wat betreft gendergelijkheid; evenals op de ethische aspecten en het risico op discriminatie;
- e) omscholing, bijscholing en een leven lang leren voor zowel vrouwen als mannen ondersteunen, om hun de geavanceerde digitale vaardigheden aan te reiken die in vele banen vereist zijn; een loopbaan in gegevenswetenschap en AI voor iedereen toegankelijker te maken; en de kloof op het gebied van digitale vaardigheden te verkleinen, onder meer om te zorgen voor gelijke kansen bij het overstappen naar een nieuwe baan;
- f) specifieke maatregelen nemen ter voorkoming en bestrijding van discriminatie, daaronder begrepen pesteringen, in onderwijsomgevingen en op de werkplek, met name in sectoren waar AI wordt ontworpen, ontwikkeld en gebruikt;
- g) specifieke maatregelen nemen ter bevordering van een passend evenwicht tussen werk en privéleven voor werknemers in organisaties die AI ontwikkelen, evenals in organisaties, waaronder onlineplatforms, die digitale automatisering gebruiken voor beheerdoeleinden;
- h) het glazen plafond aanpakken³ in werkplekken en bedrijven, onder meer door maatregelen om ervoor te zorgen dat AI het bestaan van een dergelijk plafond niet bestendigt, ook tijdens de aanwervingsfase;

³ Kunstmatige hindernissen en verborgen belemmeringen die de toegang van vrouwen tot topbesluitvormings- en leidinggevende functies in een organisatie, zowel publieke als private, op welk gebied dan ook, belemmeren (EIGE, 2021).

- i) ervoor zorgen dat wanneer AI wordt gebruikt voor het beheer van human resources, dit transparantie en gendergelijkheid bevordert, met name op het gebied van beloning, opleiding, toegang tot promotie en loopbaanontwikkeling;
 - j) de arbeidsomstandigheden verbeteren van de "onzichtbare arbeidskrachten achter AI"⁴, waarvan meer dan de helft vrouwen zijn; de bestaande ongelijkheden op dit gebied in kaart brengen; en ernaar streven de loonkloof tussen mannen en vrouwen en andere vormen van genderongelijkheid in alle AI-sectoren weg te werken; en
 - k) onderzoek doen naar manieren waarop het gebruik van AI kan bijdragen tot een verbetering van de arbeidsomstandigheden en tot een vermindering van de last van routineactiviteiten in sectoren zoals persoonlijke en huishoudelijke diensten, gezondheidszorg en onderwijs.
13. Hun inspanningen voort te zetten om te zorgen voor algoritmische transparantie (*algoritmebewustzijn*)⁵ bij het gebruik van AI. De te nemen maatregelen kunnen het volgende omvatten:
- a) zorgen voor genderevenwicht bij het ontwerpen van algoritmen, met name die welke bedoeld zijn voor werkgelegenheidsprocedures en besluitvorming, onder meer door het probleem van historisch vertekende inputgegevens aan te pakken en tegelijkertijd te zorgen voor voldoende menselijk toezicht en menselijke controle, ook in de aanwervingsfase en bij de evaluatie van prestaties en gedrag;

⁴ Vandaag de dag leveren vrouwen en sommige gemarginaliseerde groepen nog steeds een belangrijke toegevoegde waarde aan de AI-sector; hun bijdrage wordt echter onevenredig ondergewaardeerd ten opzichte van de kennis die zij helpen creëren. De AI-industrie omvat niet alleen banen voor hooggekwalificeerde werknemers, maar ook laagbetaalde banen. De vrouwen en mannen die in deze banen werkzaam zijn, en die over het algemeen de "onzichtbare arbeidskrachten achter artificiële intelligentie" worden genoemd, voeren ondersteunende taken uit bij het trainen van algoritmen voor machinaal leren (bv. data-etikettering) (EIGE, 2021).

⁵ Algoritmische transparantie is een belangrijke waarborg voor verantwoordingsplicht en billijkheid in de besluitvorming. Van verschillende AI-toepassingen tot het rangschikken van resultaten in zoekmachines: algoritmen bepalen hoe we online toegang hebben tot informatie. Dit heeft grote gevolgen voor consumenten en bedrijven, onder meer wat betreft onlineplatforms. Een grondig begrip van algoritmische transparantie is van cruciaal belang voor een geïnformeerde beleidsvorming. Algoritmische transparantie vergroot ook het bewustzijn over de mogelijke negatieve effecten van artificiële-intelligentiealgoritmen op de sociale dynamiek (in dit geval op de machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen) (Europese Commissie, 2020).

- b) zorgen voor een transparante algoritmische monitoring en evaluatie, en voor transparante criteria bij het algoritmisch beheer van het verdelen van werk en het toewijzen van taken in werkomgevingen, teneinde mensen wier rechten en belangen kunnen worden beïnvloed door algoritmisch beheer beter te informeren en de gelijke behandeling en status van vrouwen en mannen te waarborgen;
 - c) werknemers, hun vertegenwoordigers en de betrokken nationale autoriteiten bewuster maken van de rol die algoritmen spelen bij het beheer van het werk, en de toegang tot relevante informatie waarborgen; en
 - d) voorkomen dat werknemers met zorgtaken minder gunstig worden behandeld doordat bij het ontwerpen van algoritmen voor het toewijzen van beroepstaken niet naar behoren met deze taken rekening wordt gehouden.
14. Het nationale institutionele en juridische kader voor platformwerk te blijven analyseren, rekening houdend met de belangrijke rol die AI in dit verband speelt; ervoor te zorgen dat deze analyse een genderperspectief omvat; en bijzondere aandacht te besteden aan het beoordelen van alle eventuele juridische leemten en onzekerheden met betrekking tot de arbeidssituatie van personen die platformwerk verrichten, teneinde hun arbeidsomstandigheden te verbeteren en een toename van onzekere vormen van werk te voorkomen, rekening houdend met de heterogeniteit van platforms;
15. bijkomende inspanningen te leveren voor de uitvoering van Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad inzake de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen;
16. concrete stappen te zetten om discriminatie te voorkomen en vooringenomenheid aan te pakken in alle AI-systemen en -algoritmen.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE EN DE LIDSTATEN overeenkomstig hun bevoegdheden, en rekening houdend met de nationale omstandigheden van de lidstaten en met de rol en de autonomie van de sociale partners, om:

17. Het verband tussen het gendergelijkheidsbeleid van de EU en het EU-beleid voor de digitale transitie te versterken, en voor systematische integratie van een genderperspectief in AI-beleid te zorgen, met bijzondere aandacht voor het aanmoedigen van meisjes en vrouwen om deel te nemen aan en te werken op het gebied van AI-onderzoek en in alle sectoren waar AI wordt ontworpen, ontwikkeld en gebruikt.
18. Gerichte maatregelen te ontwerpen, uit te voeren en te monitoren om genderstereotypen in de context van AI uit te bannen, teneinde gendergelijkheid op dit gebied te waarborgen. Het kan hierbij gaan om de volgende maatregelen:
 - a) maatregelen om een genderperspectief inzake AI te integreren door genderevenwicht in onderzoek, onderwijs en opleiding en in werkgelegenheid op het gebied van AI te bevorderen. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan het vergroten van het bewustzijn van hr-diensten over de voordelen van het gebruik van AI-instrumenten in hun werk, evenals over de potentiële risico's, teneinde gendervooroordelen en mogelijke discriminerende praktijken te voorkomen en aan te pakken;
 - b) maatregelen ter ondersteuning van opleidingen over gendergelijkheid en genderstereotypen voor AI-deskundigen, met inbegrip van personen die betrokken zijn bij AI-onderzoek en bij het ontwerp, de ontwikkeling en het gebruik van AI;
 - c) maatregelen ter bevordering van gendergevoelig onderzoek en ontwikkeling op het gebied van AI en met name machinaal leren; en
 - d) maatregelen voor de ontwikkeling en verspreiding van richtsnoeren en instrumenten voor het gendergevoelige gebruik van gegevens bij het trainen van systemen voor machinaal leren.

19. Partnerschappen en samenwerking te bevorderen met gelijkgestemde landen, met de sociale partners, en met bedrijven en bedrijfsorganisaties die actief zijn op digitaal gebied, met name AI, met inbegrip van de ICT-industrie, en media- en socialemediabedrijven, evenals met alle andere relevante sectoren, waaronder gezondheidszorg, onderwijs, engineering, financiën en landbouw, teneinde gendergelijkheid in de context van digitalisering, en met name AI, systematisch te bevorderen.
20. Hun inspanningen op te voeren om systematisch iets te doen aan de vertekening van gegevens bij het verzamelen van werkgelegenheidsgegevens in relevante contexten waar AI wordt gebruikt, teneinde te voorkomen dat genderongelijkheden op de arbeidsmarkt en daarbuiten voortduren; deze gegevens moeten worden uitgesplitst naar geslacht en leeftijd, rekening houdend met het intersectionele perspectief.
21. Hun inspanningen op te voeren om zowel horizontale als verticale gendersegregatie op de arbeidsmarkt te bestrijden.

ROEPT DE EUROPESE COMMISSIE OP:

22. Haar inspanningen ter bestrijding van genderstereotypen op AI-gerelateerde gebieden voort te zetten.
23. Zich te blijven inspannen om ervoor te zorgen dat in het AI-beleid op EU-niveau rekening wordt gehouden met het gendergelijkheidsaspect bij het ontwerp, de ontwikkeling en het gebruik van AI, met bijzondere aandacht voor de noodzaak om te voorkomen dat genderstereotiepe veronderstellingen worden gehandhaafd.
24. Te zorgen voor passend verder onderzoek naar het ontwerp, de ontwikkeling en het gebruik van AI vanuit een gendergelijkheidsperspectief, onder meer door financiering, waarbij bijzondere nadruk wordt gelegd op intersectionele discriminatie, rekening houdend met de studie van EIGE.

Referenties

1. EU interinstitutioneel

Europese pijler van sociale rechten

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

2. EU-wetgeving

Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (*PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37*).

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23*).

Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (*PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79*).

Verordening (EU) 2021/241 van het Europees Parlement en de Raad tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (*PB L 57 van 18.2.2021, blz. 17*).

3. Raad

Alle conclusies van de Raad over gendergelijkheid en andere relevante onderwerpen, waaronder meer bepaald de hieronder genoemde:

- Conclusies van de Raad over de ontwikkeling naar meer inclusieve arbeidsmarkten (doc. 7017/15);
- Conclusies van de Raad over de vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren (doc. 6889/17);
- Conclusies van de Raad over aangescherpte maatregelen om horizontale gender-segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan (doc. 15468/17);
- Conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen (doc. 10349/19);
- Conclusies van de Raad over de economie van het welzijn (doc. 13432/19);
- Conclusies van de Raad over gendergelijke economieën in de EU: volgende stappen - De balans van 25 jaar uitvoering van het actieprogramma van Peking (doc. 14938/19);
- Conclusies van de Raad over het verbeteren van het welzijn op het werk (doc. 8688/20);
- Conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: waardering en verdeling van betaalde en onbetaalde zorg (doc. 13584/20).
- Conclusies van de Raad over de sociaal-economische gevolgen van COVID-19 voor gendergelijkheid (doc. 8884/21).

4. Voorzitterschapstrio

De verklaring van het voorzitterschapstrio over gendergelijkheid, ondertekend door Duitsland, Portugal en Slovenië (juli 2020).

5. Europese Commissie

Mededeling van de Commissie van 26 april 2017: "Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen" (COM(2017) 252 final).

Mededeling "Actieplan voor digitaal onderwijs (2021-2027) - Een reset van onderwijs en opleiding voor het digitale tijdperk" (COM(2020) 624 final).

"2021 Report on equality between women and men in the European Union" (doc. 6774/21).

Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 (doc. 6678/20) (referentie van de Commissie: COM(2020) 152 final).

Mededeling "Een sterk sociaal Europa voor rechtvaardige transitie" (COM(2020) 14 final).

Mededeling "Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht" (COM(2020) 274 final).

Europese Commissie, 2020: "Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020" (ISSN 2443-6771).

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (doc. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

Witboek over kunstmatige intelligentie - Een Europese benadering op basis van excellentie en vertrouwen (COM (2020) 65 final).

"Opinion on Artificial Intelligence - Opportunities and challenges for gender equality" (Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen, 18 maart 2020).

6. Europees Parlement

Resolutie betreffende een kader voor ethische aspecten van artificiële intelligentie, robotica en aanverwante technologieën (P9_TA(2020)0275).

7. EIGE

Gendergelijkheid en de sociaal-economische gevolgen van COVID-19, 2021
(doc. 8878/21 ADD1).

"Artificial intelligence, platform work and gender equality" (doc. 13976/21 ADD 1).

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work", 2020.

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

8. Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA)

"Data quality and artificial intelligence - Mitigating bias and error to protect fundamental rights", 2019.

#BigData: Discrimination in data-supported decision making", 2018.

9. Eurofound

"Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements",
New forms of employment series, 2020.

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age," New forms of
employment series, 2020.

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

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis", 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation", Challenges
and prospects in the EU series, 2020.

10. Europees Economisch en Sociaal Comité

"Telewerken en gendergelijkheid – hoe te voorkomen dat telewerken de verdeling van
onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen nog onevenwichtiger
maakt, en hoe van telewerken de motor achter de bevordering van gendergelijkheid te maken"
(SOC/662-EESC-2020).

11. Verenigde Naties

De verklaring en het actieprogramma van Peking (VN-agenda voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen).

Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW).

Duurzameontwikkelingsdoelstelling (SDG) 5.4 van Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties.

12. Andere

OESO, "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19), versie 1 april 2020.

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

Aanbeveling CM/Rec(2019)1 van de Raad van Europa over het voorkomen en bestrijden van seksisme.

Conclusies van het voorzitterschap van 6 december 2018: "Gendergelijkheid, jeugdzaken en digitalisering" (doc. 15308/18).
