

Bruksela, 6 grudnia 2021 r.
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

WYNIK PRAC

Od: Sekretariat Generalny Rady

Do: Delegacje

Nr poprz. dok.: 13976/21 + COR 1

Dotyczy: Wpływ sztucznej inteligencji na równość płci na rynku pracy
– Konkluzje Rady

Delegacje otrzymują w załączeniu konkluzje Rady na powyższy temat, zatwierdzone przez Radę EPSCO na posiedzeniu w dniu 6 grudnia 2021 r.

Wpływ sztucznej inteligencji na równość płci na rynku pracy**Konkluzje Rady¹**

ODNOTOWUJĄC, że:

1. Równość płci i prawa człowieka leżą u podstaw europejskich wartości, a równość kobiet i mężczyzn jest jedną z fundamentalnych zasad Unii Europejskiej zapisaną w traktatach i uznaną w art. 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) nakłada na Unię obowiązek, by we wszystkich swoich działaniach zmierzała do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet.
2. W celu zapewnienia w praktyce pełnej równości mężczyzn i kobiet w życiu zawodowym art. 157 TFUE umożliwia również państwom członkowskim utrzymanie lub przyjmowanie środków z zakresu działań pozytywnych. Ich celem jest zapewnienie specyficznych korzyści, zmierzających do ułatwienia wykonywania działalności zawodowej przez osoby płci niedostatecznie reprezentowanej bądź zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich kompensowania. Art. 157 TFUE stanowi, że państwa członkowskie powinny zapewnić stosowanie zasady równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.
3. Równość płci, bezpieczne i elastyczne zatrudnienie oraz równowaga między życiem zawodowym a prywatnym zostały potwierdzone w zasadach nr 2, 5 i 9 Europejskiego filaru praw socjalnych, ogłoszonego przez Parlament Europejski, Radę i Komisję w dniu 17 listopada 2017 r. W planie działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych podkreślono, że aby do 2030 r. osiągnąć wśród populacji w wieku 20–64 lat stan zatrudnienia wynoszący co najmniej 78%, Europa musi dążyć do zmniejszenia przynajmniej o połowę luki w zatrudnieniu ze względu na płeć.

¹ Konkluzje sporządzone w kontekście przeglądu wprowadzania w życie pekińskiej platformy działania, ze szczególnym odniesieniem do kluczowego obszaru zainteresowania F (Kobiety i gospodarka).

4. Polityki dotyczące równości płci są czynnikami o dużym znaczeniu dla inteligentnego, trwałego i inkluzywnego wzrostu gospodarczego, a także warunkiem wstępnym osiągnięcia dobrobytu, konkurencyjności i pełnego zatrudnienia oraz spójności społecznej, włączenia społecznego i dobrostanu społecznego. Tymczasem kurczenie się siły roboczej w wyniku zmian demograficznych w UE sprawia, że konieczne jest przyciągnięcie na rynek pracy i zatrzymanie na nim wysoko wyszkolonych specjalistów, zwłaszcza kobiet, w tym w sektorze ICT, a jednocześnie zintensyfikowanie walki zarówno z poziomą, jak i z pionową segregacją opartą na płci.
5. Cyfryzacja i nowe technologie, w tym sztuczna inteligencja (AI), mogą odegrać kluczową rolę w przyspieszaniu postępów na rzecz pełnego i równego uczestnictwa kobiet w rynku pracy. Zmiany w modelach pracy wywołane kryzysem związanym z COVID-19 oraz spowodowany nimi wzrost wykorzystania rozwiązań cyfrowych i opartych na sztucznej inteligencji uwypukliły znaczenie podjęcia kwestii cyfryzacji, zwłaszcza sztucznej inteligencji, w kontekście równości płci.
6. Sztuczna inteligencja jest ważnym narzędziem transformacji cyfrowej i jednym z kluczowych czynników napędzających zmiany i innowacje, w tym nowe formy pracy i włączenia społecznego, i może mieć różne oddziaływanie na kobiety w porównaniu do mężczyzn. Należy przeanalizować konsekwencje nowych form pracy z perspektywy płci; uwolnić pełen potencjał kobiet w tej dziedzinie; oraz zapewnić kobietom i mężczyznom możliwość równego korzystania z szans, jakie daje wykorzystanie sztucznej inteligencji w różnych obszarach świata pracy, w tym pracy opartej na modelu platformowym. Zarówno kobiety, jak i mężczyźni potrzebują także ochrony przed potencjalnymi zagrożeniami. Należy na przykład ocenić ryzyko nieprzejrzystych procesów decyzyjnych i algorytmicznej dyskryminacji ze względu na płeć, rasę lub pochodzenie etniczne, religię lub światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną oraz przewidzieć rozwiązania, które będą zapobiegały wszelkim naruszeniom wartości i praw podstawowych UE, w tym prawa do niedyskryminacji i równości płci.

7. Jak podkreśliła Komisja w swojej strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025: „sztuczna inteligencja (AI) stała się obszarem o strategicznym znaczeniu i kluczowym czynnikiem postępu gospodarczego, dlatego kobiety muszą uczestniczyć w rozwoju AI w roli badaczek, programistek i użytkowniczek. AI może pomóc rozwiązać wiele problemów społecznych, jednak niesie z sobą ryzyko różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na jeszcze większą skalę. Jeśli nie są wystarczająco przejrzyste i solidne, algorytmy i powiązane z nimi uczenie maszynowe stwarzają ryzyko powielania lub pogłębiania uprzedzeń ze względu na płeć, których programiści mogą nie być świadomi lub które są wynikiem selekcji konkretnych danych.”
8. ODNOTOWUJĄC przygotowaną przez Komisję „Białą księgę w sprawie sztucznej inteligencji – europejskie podejście do doskonałości i zaufania”, w której wzywa się do etycznego i godnego zaufania rozwoju i wykorzystywania sztucznej inteligencji w całej gospodarce UE.
9. ODNOTOWUJĄC sprawozdanie Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) pt. „Sztuczna inteligencja, praca oparta na modelu platformowym i równość płci”, w którym przedstawiono najważniejsze sposoby oddziaływania technologii opartych na sztucznej inteligencji na równość płci na rynku pracy, w tym na warunki pracy, modele pracy i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym kobiet i mężczyzn pracujących w oparciu o model platformowy; w sprawozdaniu tym zarysowano również główne wyzwania regulacyjne w tych obszarach.

WZYWA PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie ze swoimi kompetencjami,
z uwzględnieniem uwarunkowań krajowych oraz roli i autonomii partnerów społecznych:

10. Podjęły konkretne kroki w celu zwiększenia świadomości na temat zagadnień dotyczących równości płci w badaniach nad sztuczną inteligencją oraz we wszystkich sektorach, w których sztuczna inteligencja jest projektowana, rozwijana i wykorzystywana, oraz w celu wsparcia wysiłków wszystkich właściwych podmiotów na rzecz przyjęcia multidyscyplinarnego podejścia w badaniach nad sztuczną inteligencją;
11. Zajęły się potrzebami osób pracujących w systemie opartym na modelu platformowym, wprowadzając środki łagodzące oddziaływanie pandemii COVID-19 na gospodarkę i społeczeństwo oraz osoby samozatrudnione, ze zwróceniem szczególnej uwagi na kobiety pracujące za pośrednictwem platform internetowych;
12. Wzmocniły swoje wysiłki na rzecz osiągnięcia zrównoważonej reprezentacji kobiet i mężczyzn w zawodach związanych z tworzeniem i wdrażaniem narzędzi sztucznej inteligencji oraz w badaniach nad sztuczną inteligencją. Rozważane działania mogą obejmować:
 - a) zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet, w tym pochodzących ze środowisk defaworyzowanych, do zdobycia umiejętności cyfrowych oraz osiągnięcia biegłości w programowaniu w trakcie kształcenia i szkolenia na poziomie podstawowym i średnim, a także wspieranie ich we wzmacnianiu tych kompetencji, co ma na celu zmniejszenie przepaści cyfrowej między kobietami a mężczyznami na kolejnych etapach życia;
 - b) zachęcanie dziewcząt i młodych kobiet, w tym pochodzących ze środowisk defaworyzowanych, do wybierania ścieżek kształcenia, szkolenia i kariery w dziedzinach związanych z przedmiotami STEM², w tym w obszarach ICT i sztucznej inteligencji, oraz zapewnianie im niezbędnych zasobów i wsparcia, a także promowanie kobiet aktywnych w tej dziedzinie jako wzorów do naśladowania;

² Nauki przyrodnicze, technologia, inżynieria i matematyka.

- c) uwzględnianie aspektów etycznych i równości płci w dziedzinach studiów z zakresu STEM i w programach studiów dotyczących sztucznej inteligencji z myślą o budowaniu świadomości w zakresie wymiaru równościowego;
- d) prowadzenie badań nad rozwojem i stosowaniem sztucznej inteligencji ze szczególnym naciskiem na konieczność sprawowania nadzoru przez człowieka; na implikacje prawne, w tym oddziaływanie na podstawowe prawa i wolności; oraz na aspekty społeczne, w tym pod względem równości płci; a także na aspekty etyczne i ryzyko dyskryminacji;
- e) wspieranie przekwalifikowania, podnoszenia kwalifikacji i uczenia się przez całe życie – zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i mężczyzn – w celu zapewnienia im zaawansowanych umiejętności cyfrowych wymaganych w wielu miejscach pracy; zwiększenie dla wszystkich zainteresowanych dostępności kariery w dziedzinie nauki o danych i sztucznej inteligencji; oraz zniwelowanie niedoboru umiejętności cyfrowych, w tym z myślą o zapewnieniu równych szans w kontekście transformacji zawodowych;
- f) podejmowanie specjalnych środków służących zapobieganiu i zwalczaniu dyskryminacji, w tym molestowania, w placówkach edukacyjnych i w miejscu pracy, w szczególności w sektorach, w których sztuczna inteligencja jest projektowana, rozwijana i wykorzystywana;
- g) podjęcie specjalnych środków, by ułatwić osiągnięcie odpowiedniej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym osobom zatrudnionym w organizacjach pracujących nad rozwojem sztucznej inteligencji, a także w organizacjach, w tym platformach internetowych, które wykorzystują automatyzację cyfrową do celów zarządzania;
- h) rozwiązywanie kwestii szklanego sufitu³ w miejscach pracy i w przedsiębiorstwach, w tym za pomocą środków, które zapewnią, że sztuczna inteligencja nie będzie utrwalala istnienia takiego sufitu, w tym na etapie rekrutacji;

³ Sztuczne przeszkody i niewidzialne bariery, które utrudniają kobietom dostęp do najwyższych stanowisk decyzyjnych i kierowniczych w organizacji, niezależnie od tego, czy ma ona charakter publiczny czy prywatny i niezależnie od dziedziny (EIGE, 2021).

- i) dążenie do zapewnienia, by w przypadkach gdy sztuczna inteligencja jest wykorzystywana do zarządzania zasobami ludzkimi, promuje przejrzystość i równości płci, zwłaszcza w dziedzinie wynagrodzeń, szkoleń, możliwości awansu i rozwoju kariery;
- j) poprawę warunków pracy wśród niewidzialnej siły roboczej stojącej za sztuczną inteligencją⁴, z której ponad połowę stanowią kobiety; identyfikację istniejących w tym zakresie nierówności; oraz dążenie do wyeliminowania zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, a także innych form nierówności płci we wszystkich sektorach sztucznej inteligencji; oraz
- k) podejmowanie badań nad możliwościami poprawy – dzięki wykorzystaniu sztucznej inteligencji – warunków pracy i zmniejszenia obciążeń rutynowymi czynnościami w takich sektorach jak: usługi dla osób i gospodarstw domowych, opieka zdrowotna i edukacja.

13. Kontynuowały wysiłki na rzecz zapewnienia przejrzystości algorytmicznej (*świadomości algorytmicznej*)⁵ w stosowaniu sztucznej inteligencji. Kroki, które należy podjąć, mogą obejmować:

- a) Zapewnienie budowy algorytmów gwarantujących równowagę płci, zwłaszcza tych przeznaczonych do stosowania w procedurach zatrudnienia i w procesach decyzyjnych, w tym poprzez zajęcie się problemem danych wejściowych, w których występuje historyczna tendencyjność, przy jednoczesnym zapewnieniu wystarczającego poziomu nadzoru i kontroli przez człowieka, również na etapie rekrutacji i przy ocenie wyników i zachowania.

⁴ Obecnie kobiety i niektóre zmarginalizowane grupy społeczne nadal wnoszą istotną wartość dodaną do sektora sztucznej inteligencji; ich wkład jest jednak w ogromnym stopniu niedoceniany w stosunku do wiedzy, którą pomagają tworzyć. Branża sztucznej inteligencji obejmuje nie tylko stanowiska dla wysoko wykwalifikowanych pracowników, ale także nisko płatne miejsca pracy. Kobiety i mężczyźni pracujący na tych stanowiskach, zwani ogólnie niewidzialną siłą roboczą stojącą za sztuczną inteligencją, wykonują zadania pomocnicze przy trenowaniu algorytmów uczenia maszynowego (np. etykietowanie danych) (EIGE, 2021).

⁵ Przejrzystość algorytmiczna to ważne zabezpieczenie dla rozliczalności i sprawiedliwości w procesie decyzyjnym. Począwszy od różnych zastosowań sztucznej inteligencji po pozycjonowanie wyników w wyszukiwarkach, algorytmy rządzą sposobem, w jaki uzyskujemy dostęp do informacji w sieci. Pociąga to za sobą duże implikacje dla konsumentów i przedsiębiorstw w takich dziedzinach jak platformy internetowe. Szczegółowa świadomość przejrzystości algorytmicznej ma kluczowe znaczenie dla świadomego kształtowania polityki. Przejrzystość algorytmiczna poprawia również świadomość potencjalnego niepożądanego oddziaływania algorytmów sztucznej inteligencji na dynamikę społeczną (w tym przypadku na stosunki władzy między kobietami i mężczyznami) (Komisja Europejska, 2020).

- b) Promowanie przejrzystości w monitorowaniu algorytmicznym i przy ocenie algorytmicznej, a także przejrzystości kryteriów stosowanych w algorytmicznym zarządzaniu dystrybucją pracy i przydziałem zadań w środowisku pracy, mając na celu poprawę informacji dostępnych osobom, których prawa i interesy mogą ucieść w wyniku zarządzania algorytmicznego, a także zapewnienie równego traktowania i statusu kobiet i mężczyzn;
 - c) Zwiększanie świadomości pracowników, ich przedstawicieli i właściwych organów krajowych w odniesieniu do roli, jaką algorytmy odgrywają w zarządzaniu pracą i zapewnianie dostępu do odpowiednich informacji; oraz
 - d) Zapobieganie mniej przychylnemu traktowaniu pracowników sprawujących obowiązki opiekuńcze z uwagi na niedostateczne uwzględnienie tych obowiązków przy projektowaniu algorytmów dotyczących przydzielania obowiązków zawodowych.
14. Kontynuowały analizę krajowych instytucjonalnych i prawnych ram pracy opartej na modelu platformowym, przy uwzględnieniu znaczącej roli, jaką w tym kontekście odgrywa sztuczna inteligencja; zapewniały, by analiza ta uwzględniała perspektywę płci; a także zwróciły szczególną uwagę na ocenę wszelkiej próżni prawnej i niepewności dotyczących statusu zatrudnienia osób pracujących w systemie opartym na modelu platformowym, by poprawić ich warunki pracy i uniknąć wzrostu niepewnych form zatrudnienia, przy jednoczesnym uwzględnieniu różnorodności platform.
15. Przyspieszyły wysiłki na rzecz wdrożenia zalecenia Rady w sprawie dostępu pracowników oraz osób samozatrudnionych do ochrony socjalnej (2019/C 387/01).
16. Podjęły konkretne kroki w celu zapobiegania dyskryminacji i zajęcia się problemem stronniczości odnośnie do wszystkich systemów i algorytmów sztucznej inteligencji.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ I PAŃSTWA CZŁONKOWSKIE, by zgodnie ze swoimi kompetencjami i z uwzględnieniem krajowych uwarunkowań państw członkowskich oraz roli i autonomii partnerów społecznych:

17. Wzmacniały powiązanie między politykami UE w zakresie równości płci i politykami UE w zakresie transformacji cyfrowej oraz zapewniały systematyczne włączanie perspektywy płci do polityk w zakresie sztucznej inteligencji, ze zwróceniem szczególnej uwagi na zachęcanie dziewcząt i kobiet do uczestnictwa i pracy w dziedzinie badań nad sztuczną inteligencją oraz we wszystkich sektorach, w których sztuczna inteligencja jest projektowana, rozwijana i wykorzystywana.
18. Projektowały, wdrażały i monitorowały ukierunkowane środki służące przewyższeniu w kontekście sztucznej inteligencji stereotypów związanych z płcią, mając na celu zapewnienie równości płci w tym obszarze. Środki te mogą obejmować:
 - a) środki służące uwzględnieniu perspektywy płci w dziedzinie sztucznej inteligencji poprzez promowanie równowagi płci w badaniach naukowych, kształceniu i szkoleniu oraz w zatrudnieniu na stanowiskach, które obejmują pracę w dziedzinie sztucznej inteligencji. Należy zwrócić szczególną uwagę na podnoszenie świadomości działów zasobów ludzkich na temat korzyści płynących z wykorzystywania w ich pracy narzędzi sztucznej inteligencji, a także na temat potencjalnych zagrożeń, z myślą o zapobieganiu nierównemu traktowaniu ze względu na płeć i potencjalnym praktykom dyskryminacyjnym oraz odnoszeniu się do tych zjawisk;
 - b) środki wspierające organizowanie szkoleń na temat równości płci i stereotypów płci, które to szkolenia kierowane będą do ekspertów w dziedzinie sztucznej inteligencji, w tym do osób uczestniczących w badaniach naukowych nad sztuczną inteligencją oraz w jej projektowaniu, rozwijaniu i wykorzystywaniu;
 - c) środki promujące badania i rozwój uwzględniające aspekt płci w dziedzinie sztucznej inteligencji, a w szczególności w dziedzinie uczenia maszynowego; oraz
 - d) środki służące opracowaniu i rozpowszechnianiu wskazówek i narzędzi w zakresie uwzględniającego aspekt płci wykorzystywania danych do procesów trenowania systemów uczenia maszynowego.

19. Zachęcały do partnerstw i współpracy ze stosującymi podobne podejście krajami, z partnerami społecznymi oraz z przedsiębiorstwami i organizacjami branżowymi pracującymi w dziedzinie cyfrowej, zwłaszcza w sektorze sztucznej inteligencji, w tym z branżą ICT, a także przedsiębiorstwami z branży medialnej i mediów społecznościowych, jak również innych odpowiednich sektorów, w tym opieki zdrowotnej, edukacji, inżynierii, finansów i rolnictwa, z myślą o systematycznym promowaniu równości płci wewnątrz tych dziedzin w kontekście cyfryzacji, a zwłaszcza sztucznej inteligencji.
20. Wzmacniały swoje wysiłki na rzecz systematycznego rozwiązywania kwestii tendencyjności w gromadzeniu danych dotyczących zatrudnienia w odpowiednich kontekstach, w których stosowana jest sztuczna inteligencja, mając na celu zapobieganie utrwalaniu się różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn na rynku pracy i poza nim; dane te powinny być przedstawiane w podziale na płeć i wiek, z uwzględnieniem perspektywy intersekcyjnej.
21. Zintensyfikowały swoje działania w zakresie zwalczania zarówno poziomej, jak i pionowej segregacji ze względu na płeć na rynku pracy.

WZYWA KOMISJĘ EUROPEJSKĄ, by:

22. Kontynuowała swoje wysiłki na rzecz zwalczania stereotypów płci w dziedzinach związanych ze sztuczną inteligencją;
23. Kontynuowała wysiłki na rzecz zapewnienia, by polityki na szczeblu UE w zakresie sztucznej inteligencji uwzględniały aspekt równości płci w projektowaniu, rozwoju i wykorzystywaniu sztucznej inteligencji, przy jednoczesnym zwróceniu szczególnej uwagi na konieczność unikania utrwalania założeń opartych na stereotypach dotyczących płci.
24. Zapewniała odpowiednie dalsze badania naukowe w zakresie projektowania, rozwoju i wykorzystywania sztucznej inteligencji z perspektywy równości płci, w tym za pomocą finansowania, ze zwróceniem szczególnej uwagi na dyskryminację intersekcyjną i przy uwzględnieniu badania przeprowadzonego przez EIGE.

Dokumenty źródłowe

1. Międzyinstytucjonalne na szczęblu UE

Europejski filar praw socjalnych

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

2. Prawodawstwo UE

Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (*Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37–43*)

Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przekształcona) (*Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23–36*)

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE (*Dz.U. L 188 z 12.7.2019, s. 79–93*)

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/241 ustanawiające Instrument na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności (*Dz.U. L 57 z 18.2.2021, s. 17–75*)

3. Rada

Wszystkie konkluzje Rady w sprawie równości płci i innych istotnych tematów, zwłaszcza te wymienione poniżej:

- Konkluzje Rady pt. „Ku rynkom pracy bardziej sprzyjającym włączeniu społecznemu” (7017/15)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmacnianie umiejętności kobiet i mężczyzn na unijnym rynku pracy” (6889/17)
- Konkluzje Rady pt. „Wzmocnione środki na rzecz ograniczania poziomej segregacji płciowej w edukacji i zatrudnieniu” (15468/17)
- Konkluzje Rady pt. „Zlikwidowanie zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć: kluczowe polityki i środki” (10349/19)
- Konkluzje Rady pt. „Gospodarka dobrobytu” (13432/19)
- Konkluzje Rady pt. „Gospodarki w UE uwzględniające równouprawnienie płci: dalsze działania. Podsumowanie 25 lat realizacji pekińskiej platformy działania” (14938/19)
- Konkluzje Rady w sprawie wzmacniania dobrostanu w miejscu pracy (8688/20)
- Konkluzje Rady pt. „Eliminowanie luki płacowej ze względu na płeć: waloryzacja i podział pracy zarobkowej i nieodpłatnej pracy opiekuńczej” (13584/20)
- Konkluzje Rady w sprawie społeczno-gospodarczego wpływu COVID-19 na równość płci (8884/21)

4. Trzy prezydencje

Deklaracja trzech prezydencji w sprawie równości płci, podpisana przez Niemcy, Portugalię i Słowenię (lipiec 2020 r.)

5. Komisja Europejska

Komunikat Komisji z dnia 26 kwietnia 2017 r. pt. „Inicjatywa na rzecz wspierania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracujących rodziców i opiekunów” (COM(2017) 252 final)

Komunikat pt. „Plan działania w dziedzinie edukacji cyfrowej na lata 2021–2027: nowe podejście do kształcenia i szkolenia w epoce cyfrowej” (COM(2020) 624 final)

Sprawozdanie na temat równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej (2021) (6774/21)

Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 (6678/20)
(oznaczenie dokumentu Komisji: COM(2020) 152 final)

Komunikat pt. „Silna Europa socjalna na rzecz sprawiedliwej transformacji” (COM(2020) 14 final)

Komunikat pt. „Europejski program na rzecz umiejętności służący zrównoważonej konkurencyjności, sprawiedliwości społecznej i odporności” (COM(2020) 274 final).

Komisja Europejska, 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* [Zmiany na rynku pracy i w zakresie wynagrodzeń w Europie, Roczny przegląd z 2020 r.], (ISSN 2443-6771)

Plan działania na rzecz Europejskiego filaru praw socjalnych (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Biała księga w sprawie sztucznej inteligencji – europejskie podejście do doskonałości i zaufania (COM(2020) 65 final)

„Opinia w sprawie sztucznej inteligencji – szanse i wyzwania dla równości płci” (Komitet Doradczy ds. Równych Szans Kobiet i Mężczyzn, 18 marca 2020 r.)

6. Parlament Europejski

Rezolucja pt. „Ramy aspektów etycznych sztucznej inteligencji, robotyki i powiązanych z nimi technologii” (P9_TA(2020)0275)

7. Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)

Gender Equality and Socio-Economic impact of COVID-19 pandemic [Równość płci a społeczno-gospodarczy wpływ pandemii COVID-19], 2021. (8878/21 ADD1)

Sztuczna inteligencja, praca oparta na modelu platformowym i równość płci
13976/21 ADD 1.

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work [Wskaźnik równouprawnienia płci 2020: cyfryzacja a przyszłość pracy], 2020.

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

8. Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA)

Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights (2019) [Jakość danych i sztuczna inteligencja – zapobieganie stronniczości i innym błędom, by chronić prawa podstawowe (2019 r.)]

#BigData: *Discrimination in data-supported decision making* (2018) [#BigData: Dyskryminacja w procesach decyzyjnych opartych na danych (2018 r.)]

9. Eurofound

Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements [Przepisy dotyczące równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w ramach cyfrowej elastycznej organizacji pracy], seria *New forms of employment* [Nowe formy zatrudnienia], 2020

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age [Telepraca i praca mobilna oparta na ICT: elastyczna organizacja pracy w erze cyfrowej], seria *New forms of employment* [Nowe formy zatrudnienia], 2020

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

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis [Gospodarka platformowa: zmiany w dobie pandemii 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, [Zmiany na rynku pracy: tendencje i podejścia polityczne w zakresie zwiększania elastyczności], seria *Challenges and prospects in the EU* [Wyzwania i perspektywy w UE], 2020

10. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny

Telepraca a równość płci – warunki pozwalające na to, by telepraca nie pogłębiała nierównego podziału nieodpłatnej opieki i pracy w gospodarstwie domowym między kobietami a mężczyznami oraz by była motorem promowania równouprawnienia płci SOC/662-EESC-2020

11. Organizacja Narodów Zjednoczonych

Deklaracja pekińska i pekińska platforma działania (Plan ONZ na rzecz równouprawnienia płci i upodmiotowienia kobiet)

Konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW)

Cel zrównoważonego rozwoju 5.4 oenzetowskiej Agendy na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030

12. Inne

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19)* [Kobiety na centralnej pozycji w walce z kryzysem wywołanym COVID-19, Reakcje polityczne OECD w związku z koronawirusem (COVID-19)], wersja z dnia 1 kwietnia 2020 r.

<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 [Zalecenie Rady Europy CM/Rec (2019)1 w sprawie zapobiegania seksizmowi i zwalczania go]

Konkluzje prezydencji z dnia 6 grudnia 2018 r. pt. „Równouprawnienie płci, młodzież i cyfryzacja” (15308/18)
