



Bruxelas, 6 de dezembro de 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Delegações
n.º doc. ant.:	13976/21 + COR 1
Assunto:	O impacto da inteligência artificial sobre a igualdade de género no mercado de trabalho - Conclusões do Conselho

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre o assunto em epígrafe, na versão aprovada pelo Conselho EPSCO na sua reunião realizada a 6 de dezembro de 2021.

O impacto da inteligência artificial sobre a igualdade de género no mercado de trabalho**Conclusões do Conselho¹**

CONSTATANDO o seguinte:

1. A igualdade de género e os direitos humanos estão no cerne dos valores europeus e a igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental da União Europeia consagrado nos Tratados e reconhecido no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) exige que, na realização de todas as suas ações, a União tenha por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres.
2. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o artigo 157.º do TFUE permite igualmente que os Estados-Membros mantenham ou adotem medidas de ação positiva. Essas medidas têm por objetivo proporcionar regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo sub-representado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional. O artigo 157.º do TFUE prevê que os Estados-Membros assegurem a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos, por trabalho igual ou de valor igual.
3. A igualdade de género, o emprego seguro e adaptável e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada são afirmados nos princípios 2, 5 e 9 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão em 17 de novembro de 2017. O Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais salienta que para, até 2030, pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos estar empregada, a Europa deve esforçar-se por reduzir, pelo menos, para metade as disparidades entre homens e mulheres no emprego em comparação com 2019.

¹ Conclusões redigidas no contexto da avaliação da aplicação da Plataforma de Ação de Pequim, com particular realce para a área crítica F: "As mulheres e a economia".

4. As políticas de igualdade de género são fatores importantes para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo e uma condição prévia para se alcançar a prosperidade, a competitividade e o pleno emprego, bem como a coesão social, a inclusividade e o bem-estar. Entretanto, a diminuição da mão de obra em resultado da evolução demográfica na UE torna necessário atrair e manter especialistas altamente qualificados, especialmente mulheres, no mercado de trabalho, nomeadamente no setor das TIC, intensificando simultaneamente o combate à segregação de género, tanto horizontal como vertical.
5. A digitalização e as novas tecnologias, incluindo a inteligência artificial (IA), podem desempenhar um papel crucial na aceleração dos progressos rumo à participação plena e equitativa das mulheres no mercado de trabalho. As mudanças nos padrões de trabalho causadas pela crise da COVID-19 e o consequente aumento das soluções digitalizadas e baseadas na IA sublinharam a importância de abordar a digitalização, em especial a IA, no contexto da igualdade de género.
6. A IA é um importante instrumento de transformação digital e um motor essencial da mudança e da inovação, nomeadamente de novas formas de trabalho e inclusão social, e pode ter um impacto diferente nas mulheres em comparação com os homens. É importante analisar as consequências das novas formas de trabalho numa perspetiva de género, libertar todo o potencial das mulheres neste domínio, e assegurar que as mulheres e os homens possam beneficiar equitativamente das oportunidades criadas pela utilização da IA em diferentes áreas do mundo do trabalho, incluindo o trabalho em plataformas digitais. Tanto as mulheres como os homens precisam de ser protegidos contra eventuais riscos. Por exemplo, é necessário avaliar o risco de tomadas de decisão opacas e de discriminação algorítmica em razão do sexo, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual e prever soluções para prevenir qualquer violação dos valores e dos direitos fundamentais da UE, nomeadamente a não discriminação e a igualdade de género.

7. Como a Comissão já sublinhou na sua Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, "a inteligência artificial (IA) tornou-se um domínio de importância estratégica e um motor fundamental do progresso económico, pelo que as mulheres têm de fazer parte do seu desenvolvimento enquanto investigadoras, programadoras e utilizadoras. Embora a IA possa proporcionar soluções para muitos desafios sociais, comporta o risco de acentuar as desigualdades de género. Se os algoritmos e a aprendizagem automática conexa não forem suficientemente transparentes e sólidos, existe o risco de que reproduzam, ampliem ou contribuam para preconceitos de género de que os programadores possam não estar conscientes ou que são o resultado de uma seleção de dados específicos."
8. TOMANDO NOTA do Livro Branco da Comissão intitulado "Inteligência Artificial – Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança", que apela ao desenvolvimento e utilização de uma IA ética e fiável em toda a economia da UE.
9. TOMANDO NOTA do relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) intitulado "*Artificial intelligence, platform work and gender equality*" (Inteligência artificial, trabalho em plataformas digitais e igualdade de género), que enuncia as formas importantes pelas quais a crescente utilização de tecnologias baseadas na IA está a afetar a igualdade de género no mercado de trabalho, nomeadamente as condições de trabalho, os padrões de trabalho e a conciliação entre a vida profissional e a vida privada para os homens e mulheres que trabalham em plataformas digitais, e que apresenta os principais desafios regulamentares nesses domínios,

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA

EXORTA OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências e tendo em conta as circunstâncias nacionais e o papel e autonomia dos parceiros sociais, a:

10. Tomarem medidas concretas a fim de melhorar a sensibilização para as questões da igualdade de género na investigação em matéria de IA e em todos os setores em que a IA é concebida, desenvolvida e utilizada, e de intensificar os esforços de todos os intervenientes pertinentes no sentido de adotarem uma abordagem multidisciplinar da investigação no domínio da IA.
11. Darem resposta às necessidades das pessoas que trabalham em plataformas digitais através de medidas destinadas a atenuar o impacto da pandemia de COVID-19 na economia, na sociedade e nos trabalhadores independentes, dedicando especial atenção às trabalhadoras das plataformas digitais.
12. Intensificarem os seus esforços para alcançar uma representação equilibrada de homens e mulheres em profissões relacionadas com a criação e a implantação de ferramentas de IA e na investigação no domínio da IA. As atividades contempladas podem incluir as seguintes:
 - a) Incentivar as raparigas e as jovens, incluindo as que são oriundas de meios desfavorecidos, a adquirirem competências digitais e proficiência em programação durante o ensino e formação primários e secundários, e ajudá-las a reforçarem essas competências, com o objetivo de reduzir o fosso digital entre homens e mulheres nas fases posteriores da vida;
 - b) Incentivar as raparigas e as jovens, incluindo as que são oriundas de meios desfavorecidos, a escolherem percursos de ensino, formação e carreira nos domínios CTEM², nomeadamente em TIC e IA, e proporcionar-lhes os recursos e o apoio necessários, bem como promover modelos de referência femininos neste domínio;

² Ciência, tecnologia, engenharia e matemática.

- c) Integrar aspetos éticos e de igualdade de género nos domínios de estudo CTEM e nos programas de estudo de IA, com vista a sensibilizar para a dimensão da igualdade;
- d) Prosseguir a investigação sobre o desenvolvimento e a utilização da IA, com especial incidência na necessidade de supervisão humana, nas implicações jurídicas, nomeadamente o impacto nos direitos e liberdades fundamentais, nos aspetos sociais, inclusive em termos de igualdade de género, bem como nos aspetos éticos e no risco de discriminação;
- e) Apoiar a requalificação, a melhoria de competências e a aprendizagem ao longo da vida, tanto para as mulheres como para os homens, com o objetivo de lhes proporcionar as competências digitais avançadas que são necessárias em muitos empregos; tornar as carreiras no domínio da ciência dos dados e da IA mais acessíveis a todas as pessoas; e reduzir o défice de competências digitais, nomeadamente com vista a assegurar a igualdade de oportunidades no contexto das transições profissionais;
- f) Tomar medidas específicas para prevenir e combater a discriminação, nomeadamente o assédio, em contextos educativos e no local de trabalho, em especial nos setores em que a IA é concebida, desenvolvida e utilizada;
- g) Tomar medidas específicas para facilitar uma adequada conciliação entre a vida profissional e a vida privada para quem trabalha em organizações que desenvolvem IA, bem como em organizações, incluindo plataformas digitais, que utilizam a automatização digital para fins de gestão;
- h) Dar resposta ao problema do teto de vidro³ nos locais de trabalho e nas empresas, nomeadamente através de medidas que assegurem que a IA não perpetue a existência de tal teto, inclusive durante a fase de recrutamento;

³ Obstáculos artificiais e barreiras invisíveis que entravam o acesso das mulheres a cargos de tomada de decisão e de gestão de topo numa organização, pública ou privada, e em qualquer domínio (EIGE, 2021).

- i) Procurar garantir que, quando é utilizada para a gestão dos recursos humanos, a IA promove a transparência e a igualdade de género, em especial nos domínios da remuneração, da formação, do acesso a promoções e da progressão na carreira;
 - j) Melhorar as condições de trabalho da mão de obra invisível por trás da IA⁴, de que mais de metade são mulheres; identificar as desigualdades existentes nessa área, e procurar eliminar as disparidades salariais entre homens e mulheres, bem como outras formas de desigualdade de género em todos os setores da IA; e
 - k) Empreender investigações sobre formas de utilização da IA que possam contribuir para melhorar as condições de trabalho e reduzir o peso das atividades de rotina em setores como a prestação de serviços pessoais e domésticos, os cuidados de saúde e a educação.
13. Prosseguirem os seus esforços no sentido de assegurar a transparência algorítmica (*sensibilização para os algoritmos*)⁵ na utilização da IA. As medidas a tomar podem incluir as seguintes:
- a) Assegurar o equilíbrio de género na conceção de algoritmos, em especial dos que se destinam aos procedimentos de emprego e à tomada de decisões, nomeadamente abordando o problema dos dados de entrada historicamente enviesados, garantindo ao mesmo tempo um nível suficiente de supervisão e controlo humanos, designadamente na fase de recrutamento e na avaliação do desempenho e do comportamento.

⁴ Atualmente, as mulheres e alguns grupos marginalizados continuam a representar um importante valor acrescentado para o setor da inteligência artificial; no entanto, o seu contributo é desproporcionadamente subvalorizado em relação aos conhecimentos que ajudam a criar. No setor da inteligência artificial não há apenas empregos para trabalhadores altamente qualificados, mas também empregos de baixa remuneração. As mulheres e os homens que trabalham nestes empregos, geralmente conhecidos pela expressão "mão de obra invisível por trás da inteligência artificial", desempenham tarefas de apoio no treino de algoritmos para a aprendizagem automática (por exemplo, rotulagem de dados) (EIGE, 2021).

⁵ A transparência algorítmica é uma salvaguarda importante para a responsabilização e a equidade na tomada de decisões. Desde uma variedade de aplicações de IA até à classificação dos resultados nos motores de pesquisa, os algoritmos regem a forma como acedemos à informação em linha. Esta situação tem vastas implicações para os consumidores e as empresas em domínios como as plataformas digitais. A compreensão aprofundada da transparência algorítmica é fundamental para a elaboração de políticas bem informadas. A transparência algorítmica reforça também a sensibilização para os possíveis impactos negativos dos algoritmos de inteligência artificial na dinâmica social (concretamente, nas relações de poder entre homens e mulheres) (Comissão Europeia, 2020).

- b) Promover a transparência no acompanhamento e avaliação dos algoritmos, bem como a transparência dos critérios utilizados na gestão algorítmica da distribuição de trabalho e da atribuição de tarefas em ambientes de trabalho, com o objetivo de melhorar a informação disponível para as pessoas cujos direitos e interesses possam ser afetados pela gestão algorítmica e de assegurar a igualdade de tratamento e estatuto entre homens e mulheres;
 - c) Aumentar a sensibilização dos trabalhadores, dos seus representantes e das autoridades nacionais competentes para o papel que os algoritmos desempenham na gestão do trabalho e garantir o acesso às informações pertinentes; e
 - d) Prevenir um tratamento menos favorável dos trabalhadores assalariados com responsabilidades de prestação de cuidados devido ao facto de essas responsabilidades não serem devidamente tidas em conta na conceção de algoritmos para a atribuição de responsabilidades de trabalho.
14. Continuarem a analisar o quadro institucional e jurídico nacional do trabalho em plataformas digitais, tendo em conta o papel significativo desempenhado pela IA nesse contexto, assegurarem que essa análise inclua uma perspetiva de género, e prestarem especial atenção a avaliar qualquer vazio e incertezas jurídicos quanto ao estatuto profissional das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a fim de melhorar as suas condições de trabalho e evitar um aumento das formas de trabalho precárias, tendo simultaneamente em conta a heterogeneidade das plataformas.
15. Intensificar os esforços para aplicar a Recomendação 2019/C 387/01 do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.
16. Tomar medidas concretas para prevenir a discriminação e combater os enviesamentos em todos os sistemas e algoritmos de IA.

EXORTA A COMISSÃO EUROPEIA E OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as respetivas competências e tendo em conta as circunstâncias nacionais dos Estados-Membros e o papel e autonomia dos parceiros sociais, a:

17. Reforçarem a ligação entre as políticas da UE em matéria de igualdade de género e as políticas da UE para a transição digital, e assegurarem a integração sistemática da perspetiva de género nas políticas de IA, em especial com vista a incentivar as raparigas e as mulheres a participarem e a trabalharem no domínio da investigação em IA e em todos os setores em que a IA é concebida, desenvolvida e utilizada.
18. Conceberem, aplicarem e acompanharem medidas específicas para superar os estereótipos de género no contexto da IA, com o objetivo de assegurar a igualdade de género nesse domínio. Essas medidas podem incluir:
 - a) Medidas destinadas a integrar uma perspetiva de género no domínio da IA, promovendo o equilíbrio de género na investigação, na educação e formação, e no emprego em profissões que impliquem trabalhar no domínio da IA. Deverá ser prestada especial atenção à sensibilização dos serviços de recursos humanos quanto aos benefícios da utilização de ferramentas de IA no seu trabalho e também quanto aos riscos potenciais, com o objetivo de prevenir e combater os enviesamentos de género e as potenciais práticas discriminatórias;
 - b) Medidas de apoio à disponibilização de formação sobre igualdade de género e estereótipos de género a peritos em IA, nomeadamente a pessoas envolvidas na investigação em IA e na conceção, desenvolvimento e utilização da IA;
 - c) Medidas destinadas a promover uma investigação e um desenvolvimento sensíveis à dimensão de género nos domínios da IA e, em especial, da aprendizagem automática; e
 - d) Medidas com vista à elaboração e difusão de orientações e instrumentos para uma utilização de dados sensível à dimensão de género no treino de sistemas de aprendizagem automática.

19. Promoverem as parcerias e a cooperação com países que partilham dos mesmos valores, com os parceiros sociais, com empresas e organizações empresariais que trabalham no domínio digital, nomeadamente no da IA, incluindo o setor das TIC, e com as empresas de média e de média sociais, bem como com todos os outros setores relevantes, entre os quais se contam os cuidados de saúde, a educação, a engenharia, as finanças e a agricultura, com vista a promover sistematicamente, e a partir do interior, a igualdade de género no contexto da digitalização, designadamente da IA.
20. Intensificarem os seus esforços para combater sistematicamente os enviesamentos de dados na recolha de dados sobre o emprego em contextos relevantes em que se utilize a IA, com o objetivo de impedir a perpetuação das desigualdades de género no mercado de trabalho e para além dele; esses dados deverão ser desagregados por sexo e por idade, tendo em conta a perspetiva interseccional.
21. Intensificarem os seus esforços para combater a segregação de género, tanto horizontal como vertical, no mercado de trabalho.

EXORTA A COMISSÃO EUROPEIA a:

22. Prosseguir os seus esforços para combater os estereótipos de género em domínios relacionados com a IA.
23. Prosseguir os seus esforços para assegurar que as políticas de IA a nível da UE abordem o aspeto da igualdade de género na conceção, no desenvolvimento e na utilização da IA, prestando especial atenção à necessidade de prevenir a perpetuação de pressupostos estereotipados de género.
24. Assegurar a realização de novas investigações adequadas sobre a conceção, o desenvolvimento e a utilização da IA numa perspetiva de igualdade de género, inclusive através de financiamentos, dando especial atenção à discriminação interseccional, tendo em conta o estudo do EIGE.

Referências

1. UE a nível interinstitucional

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

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

2. Legislação da UE

Diretiva 2004/113/CE do Conselho, de 13 de dezembro de 2004, que aplica o princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres no acesso a bens e serviços e seu fornecimento (*JO L 373 de 21.12.2004, pp. 37-43*)

Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (*JO L 204 de 26.7.2006, pp. 23-36*)

Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (*JO L 188 de 12.7.2019, pp. 79-93*)

Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (*JO L 57 de 18.2.2021, pp. 17-75*)

3. Conselho

Todas as conclusões do Conselho sobre a igualdade de género e outros temas relevantes, incluindo, em especial, as seguintes:

- Conclusões do Conselho intituladas "Rumo a mercados de trabalho mais inclusivos" (7017/15)
- Conclusões do Conselho intituladas "Melhorar as competências das mulheres e dos homens no mercado de trabalho da UE" (6889/17)
- Conclusões do Conselho intituladas "Medidas reforçadas para reduzir a segregação horizontal de género na educação e no emprego" (15468/17)
- Conclusões do Conselho intituladas "Eliminar a disparidade salarial entre homens e mulheres: políticas e medidas fundamentais" (10349/19)
- Conclusões do Conselho sobre a economia do bem-estar (13432/19)
- Conclusões do Conselho intituladas "Economias baseadas na igualdade de género na UE: caminho a seguir – Balanço de 25 anos de implementação da Plataforma de Ação de Pequim" (14938/19)
- Conclusões do Conselho intituladas "Melhorar o bem-estar no trabalho" (8688/20)
- Conclusões do Conselho intituladas "Colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres: valorização e repartição do trabalho remunerado e do trabalho de prestação de cuidados não remunerado" (13584/20)
- Conclusões do Conselho sobre o impacto socioeconómico da COVID-19 na igualdade de género (8884/21)

4. Trio de Presidências

Declaração do Trio de Presidências sobre a igualdade de género, assinada pela Alemanha, por Portugal e pela Eslovénia (julho de 2020)

5. Comissão Europeia

Comunicação da Comissão, de 26 de abril de 2017, intitulada "Uma iniciativa em prol da conciliação da vida profissional e familiar de progenitores e cuidadores" (COM(2017) 252 final)

Comunicação intitulada "Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027 – Reconfigurar a educação e a formação para a era digital" (COM(2020) 624 final)

2021 Report on equality between women and men in the European Union (Relatório de 2021 sobre a igualdade entre mulheres e homens na União Europeia) (6774/21)

Comunicação intitulada "Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025" (6678/20) (referência da Comissão: COM(2020) 152 final)

Comunicação intitulada "Uma Europa social forte para transições justas" (COM(2020) 14 final)

Comunicação intitulada "Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência" (COM(2020) 274 final)

Comissão Europeia, 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (O mercado de trabalho e a evolução salarial na Europa, Análise Anual 2020) (ISSN 2443-6771)

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Livro Branco sobre a inteligência artificial – Uma abordagem europeia virada para a excelência e a confiança (COM(2020) 65 final)

"Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality"
(Parecer sobre Inteligência artificial – Oportunidades e desafios para a igualdade de género)
(Comité Consultivo para a Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens,
18 de março de 2020)

6. Parlamento Europeu

Resolução intitulada "Regime relativo aos aspetos éticos da inteligência artificial, da robótica e das tecnologias conexas" (P9_TA(2020)0275)

7. Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE)

"Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19" ("A igualdade de género e o impacto socioeconómico da COVID-19"), 2021. (8878/21 ADD1)

Artificial intelligence, platform work and gender equality (Inteligência artificial, trabalho em plataformas digitais e igualdade de género). 13976/21 ADD 1.

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work" (Índice de igualdade de género 2020: A digitalização e o futuro do trabalho) (2020).

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

8. Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA)

Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights (Qualidade dos dados e inteligência artificial – atenuar os enviesamentos e erros para proteger os direitos fundamentais) (2019)

#MegaDados: Discrimination in data-supported decision making (Discriminação na tomada de decisões com base em dados) (2018)

9. Eurofound

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

(Regulamentação para a conciliação entre a vida profissional e a vida privada em regimes de trabalho digitais flexíveis), série *New forms of employment*, 2020

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age" (Teletrabalho e trabalho móvel com recurso a TIC: Trabalho flexível na era digital), série *New forms of employment*, 2020

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

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis" (A economia das plataformas: evolução durante a crise da 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" (Evolução do mercado de trabalho: Tendências e abordagens políticas rumo à flexibilização), série *Challenges and prospects in the EU*, 2020

10. Comité Económico e Social Europeu

"Teletrabalho e igualdade de género – Condições para que o teletrabalho não agrave a repartição iníqua da prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados entre homens e mulheres e promova a igualdade de género." SOC/662-EESC-2020.

11. Nações Unidas

Declaração e Plataforma de Ação de Pequim (Agenda da ONU para a igualdade de género e o empoderamento das mulheres)

Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres

Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 5.4 da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável

12. Outros

OCDE, "*Women at the core of the fight against COVID-19 crisis*" (As mulheres no centro da luta contra a crise da COVID-19), As políticas públicas da OCDE para responder ao coronavírus (COVID-19), versão de 1 de abril de 2020

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

Recomendação CM/Rec(2019)1 do Conselho da Europa: Prevenir e combater o sexismo

Conclusões da Presidência, de 6 de dezembro de 2018, intituladas "Igualdade de género, juventude e digitalização" (15308/18)
