



Bruxelles, 6 decembrie 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă: Secretariatul General al Consiliului

Destinatar: Delegațiile

Nr. doc. ant.: 13976/21 + COR 1

Subiect: Impactul inteligenței artificiale asupra egalității de gen pe piața forței de muncă
– Concluziile Consiliului

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor concluziile Consiliului privind subiectul sus-menționat, astfel cum au fost aprobate de Consiliul EPSCO în cadrul reuniunii sale desfășurate la 6 decembrie 2021.

Impactul inteligenței artificiale asupra egalității de gen pe piața forței de muncă**Concluziile Consiliului¹**

CONSTATÂND că:

1. Egalitatea de gen și drepturile omului se află în centrul valorilor europene, iar egalitatea între femei și bărbați este un principiu fundamental al Uniunii Europene, consacrat în tratate și recunoscut la articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede că Uniunea, în toate acțiunile sale, urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei.
2. Pentru a asigura o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, articolul 157 din TFUE permite, de asemenea, statelor membre să mențină sau să adopte măsuri de acțiune pozitivă. Scopul acestora este să prevadă avantaje specifice menite să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul mai slab reprezentat, să prevină sau să compenseze dezavantaje în cariera profesională. Articolul 157 din TFUE obligă statele membre să asigure aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de aceeași valoare.
3. Egalitatea de gen, locurile de muncă sigure și adaptabile și echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt afirmate în cuprinsul principiilor 2, 5 și 9 ale Pilonului european al drepturilor sociale, proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017. Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale subliniază că, pentru ca cel puțin 78 % din populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani să aibă un loc de muncă până în 2030, Europa trebuie să depună eforturi pentru a reduce disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă cel puțin la jumătate comparativ cu nivelul înregistrat în 2019.

¹ Concluzii elaborate în contextul examinării punerii în aplicare a Platformei de acțiune de la Beijing, în special cu privire la domeniul de preocupare majoră F (Femeile și economia).

4. Politicile privind egalitatea de gen reprezintă atât factori importanți pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, cât și o condiție prealabilă pentru realizarea prosperității, competitivității și ocupării depline a forței de muncă, precum și a coeziunii sociale, incluziunii și bunăstării. Între timp, având în vedere reducerea forței de muncă ca urmare a evoluțiilor demografice din cadrul UE, este necesară atragerea și păstrarea unor specialiști înalt calificați, în special femei, pe piața forței de muncă, inclusiv în sectorul TIC, cu intensificarea concomitentă a eforturilor de a combate segregarea de gen, atât orizontală, cât și verticală.
5. Digitalizarea și noile tehnologii, inclusiv inteligența artificială (IA), pot juca un rol esențial în accelerarea progreselor în direcția participării depline și egale a femeilor pe piața forței de muncă. Schimbările survenite în privința modelelor de muncă cauzate de criza COVID-19 și, ca urmare, înmulțirea soluțiilor digitalizate și bazate pe IA au evidențiat importanța aducerii în discuție a digitalizării, în special a IA, în contextul egalității de gen.
6. IA este un instrument important de transformare digitală și un factor-cheie al schimbării și inovării, care implică noi forme de muncă și de incluziune socială și care poate avea un impact diferit asupra femeilor, comparativ cu bărbații. Este important să se analizeze consecințele noilor forme de muncă dintr-o perspectivă de gen; să se valorifice întregul potențial al femeilor în acest domeniu și să se asigure că femeile și bărbații pot beneficia în mod egal de oportunitățile create de utilizarea IA în diferite domenii ale lumii muncii, inclusiv în ceea ce privește lucrul pe platforme online. De asemenea, femeile și bărbații trebuie protejați deopotrivă împotriva eventualelor riscuri. De exemplu, trebuie evaluat riscul de opacitate a procesului decizional și de discriminare algoritmică pe criterii de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală și trebuie avute în vedere soluții pentru a se preveni orice încălcare a valorilor UE și a drepturilor fundamentale, inclusiv a nediscriminării și a egalității de gen.

7. După cum a subliniat Comisia în Strategia sa privind egalitatea de gen 2020-2025, „Inteligența artificială (IA) a devenit un domeniu de importanță strategică și un factor-cheie al progresului economic, prin urmare femeile trebuie să participe la dezvoltarea sa în calitate de cercetători, programatori și utilizatori. Cu toate că IA poate oferi soluții la multe provocări societale, ea riscă să intensifice inegalitățile de gen. Dacă nu sunt suficient de transparenți și solizi, algoritmi și învățarea automatizată conexasă riscă să repete, să amplifice sau să contribuie la prejudecăți de gen de care programatorii ar putea să nu fie conștienți sau care sunt rezultatul selecției unor date specifice.”
8. LUÂND ACT de Cartea albă a Comisiei intitulată „Inteligența artificială – O abordare europeană axată pe excelență și încredere”, în care se solicită dezvoltarea și utilizarea unei IA etice și de încredere în întreaga economie a UE.
9. LUÂND ACT de raportul Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) intitulat „Inteligența artificială, lucrul pe platforme online și egalitatea de gen”, care indică modalitățile importante prin care utilizarea tot mai frecventă a tehnologiei bazate pe IA afectează egalitatea de gen pe piața forței de muncă, inclusiv condițiile de muncă, modelele de muncă și echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru femeile și bărbații care lucrează pe platforme online, și care evidențiază principalele provocări în materie de reglementare în aceste domenii,

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE

INVITĂ STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale și de rolul și autonomia partenerilor sociali:

10. Să ia măsuri concrete pentru a îmbunătăți gradul de conștientizare cu privire la aspectele legate de egalitatea de gen în cercetarea în domeniul IA și în toate sectoarele în care IA este concepută, dezvoltată și utilizată, precum și să intensifice eforturile tuturor actorilor relevanți de a adopta o abordare multidisciplinară a cercetării în domeniul IA.
11. Să țină seama de nevoile persoanelor care prestează activități pe platforme online în cadrul măsurilor de atenuare a impactului pandemiei de COVID-19 asupra economiei și a societății și asupra persoanelor care desfășoară o activitate independentă, acordând o atenție deosebită femeilor care lucrează pe platformele online.
12. Să își intensifice eforturile pentru a obține o reprezentare echilibrată a femeilor și bărbaților în ocupațiile legate de crearea și implementarea instrumentelor IA și în cercetarea în domeniul IA. Activitățile avute în vedere pot cuprinde:
 - a) încurajarea fetelor și a tinerelor, inclusiv a celor care provin din medii defavorizate, să dobândească competențe digitale și aptitudini în programare în cadrul ciclului primar și secundar de învățământ și formare și sprijinirea lor pentru a-și consolida aceste competențe, cu scopul de a reduce decalajul digital de gen mai târziu în viață;
 - b) încurajarea fetelor și a tinerelor, inclusiv a celor care provin din medii defavorizate, să aleagă parcursuri de educație, de formare și de carieră în domeniile STIM², inclusiv în domeniile TIC și IA, și punerea la dispoziția acestora a resurselor și a sprijinului necesare, precum și promovarea modelelor feminine de urmat în acest domeniu;

² Științe, tehnologie, inginerie și matematică.

- c) integrarea aspectelor legate de etică și egalitatea de gen în domeniile de studiu STIM și în programele de studiu în domeniul IA, în vederea sensibilizării cu privire la dimensiunea egalității;
- d) desfășurarea de activități de cercetare în legătură cu dezvoltarea și utilizarea IA, cu un accent special pe necesitatea supravegherii umane; pe implicațiile juridice, inclusiv pe impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale; pe aspecte sociale, inclusiv în ceea ce privește egalitatea de gen; precum și pe aspecte etice și riscul de discriminare;
- e) sprijinirea recalificării, a perfecționării și a învățării pe tot parcursul vieții atât pentru femei, cât și pentru bărbați, cu scopul de a le asigura competențele digitale avansate necesare pentru multe locuri de muncă; de a face carierele în domeniul științei datelor și al IA mai accesibile tuturor și de a reduce decalajele în privința competențelor digitale, inclusiv în vederea asigurării egalității de șanse în contextul tranzițiilor profesionale;
- f) luarea de măsuri specifice pentru prevenirea și combaterea discriminării, inclusiv a hărțuirii, în mediile educaționale și la locul de muncă, în special în sectoarele în care IA este concepută, dezvoltată și utilizată;
- g) luarea unor măsuri specifice pentru a facilita un echilibru adecvat între viața profesională și cea privată a lucrătorilor din organizațiile care dezvoltă IA, precum și din cadrul organizațiilor, inclusiv al platformelor online, care utilizează automatizarea digitală în scopuri de gestionare;
- h) contracararea fenomenului plafonului de sticlă³ la locurile de muncă și în întreprinderi, inclusiv prin măsuri care să garanteze că IA nu perpetuează existența unui astfel de plafon, inclusiv în timpul etapei de recrutare;

³ Obstacole artificiale și bariere invizibile care împiedică accesul femeilor la cele mai înalte funcții de decizie și de conducere într-o organizație, publică sau privată și în orice domeniu (EIGE, 2021).

- i) depunerea de eforturi pentru asigurarea faptului că, atunci când este utilizată pentru gestionarea resurselor umane, IA promovează transparența și egalitatea de gen, în special în ceea ce privește remunerarea, formarea, accesul la promovare și evoluția în carieră;
 - j) îmbunătățirea condițiilor de muncă în rândul forței de muncă invizibile din spatele IA⁴, peste jumătate din aceasta fiind reprezentată de femei; identificarea inegalităților existente la nivelul forței de muncă respective și depunerea de eforturi pentru eliminarea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați, precum și a altor forme de inegalitate de gen în toate sectoarele IA, și
 - k) efectuarea de cercetări cu privire la modalitățile prin care utilizarea IA poate contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă și la reducerea sarcinii reprezentate de activitățile de rutină în sectoare precum serviciile personale și menajere, sănătatea și educația.
13. Să își continue eforturile de asigurare a transparenței algoritmilor (*sensibilizarea cu privire la algoritmi*)⁵ în utilizarea IA. Printre măsurile care trebuie luate se pot număra:
- a) asigurarea echilibrului de gen în conceperea algoritmilor, în special a celor destinați procedurilor de angajare și procesului decizional, inclusiv prin abordarea problemei datelor de intrare părtinitoare din perspectivă istorică, asigurând în același timp un nivel suficient de supraveghere și control uman, inclusiv în faza de recrutare și în momentul evaluării performanței și a comportamentului;

⁴ În prezent, femeile și unele grupuri marginalizate aduc în continuare o valoare adăugată importantă sectorului inteligenței artificiale; cu toate acestea, contribuția lor este subevaluată în mod disproporționat în raport cu cunoștințele la a căror creare participă. Din industria inteligenței artificiale nu fac parte numai locurile de muncă aferente angajaților cu înaltă calificare, ci și locurile de muncă slab remunerate. Femeile și bărbații care ocupă aceste locuri de muncă, considerați în general drept forța de muncă invizibilă din spatele inteligenței artificiale, îndeplinesc sarcini auxiliare în antrenarea algoritmilor pentru învățarea automată (de exemplu, etichetarea datelor) (EIGE, 2021).

⁵ Transparența algoritmilor reprezintă o măsură de protecție importantă pentru asigurarea responsabilității și a echității în procesul decizional. De la diverse aplicații de IA la ierarhizarea rezultatelor în motoarele de căutare, algoritmi se află la baza modului în care accesăm informațiile online. Acest lucru are implicații majore pentru consumatori și întreprinderi în domenii precum platformele online. Pentru elaborarea de politici în cunoștință de cauză este vital ca transparența algoritmilor să fie înțeleasă în profunzime. Transparența algoritmilor sporește, de asemenea, gradul de conștientizare cu privire la posibilele efecte negative ale algoritmilor inteligenței artificiale asupra dinamicii sociale (în acest caz, asupra raportului de putere dintre femei și bărbați) (Comisia Europeană, 2020).

- b) promovarea transparenței în monitorizarea și evaluarea algoritmică, precum și a transparenței criteriilor utilizate în gestionarea algoritmică a repartizării muncii și a atribuirii sarcinilor în mediile de lucru, cu scopul de a se îmbunătăți informațiile aflate la dispoziția persoanelor ale căror drepturi și interese pot fi afectate de gestionarea algoritmică și de a se asigura egalitatea de tratament și statut între femei și bărbați;
 - c) sporirea gradului de informare în rândul lucrătorilor, al reprezentanților acestora și al autorităților naționale relevante cu privire la rolul algoritmilor în gestionarea muncii și în asigurarea accesului la informații relevante și
 - d) prevenirea tratamentului mai puțin favorabil al angajaților cu responsabilități de îngrijire cauzat de neluarea în considerare în mod corespunzător a acestor responsabilități în conceperea algoritmilor de atribuire a responsabilităților profesionale.
14. Să continue să analizeze cadrul instituțional și juridic național pentru lucrul pe platforme online, ținând seama de rolul semnificativ jucat de IA în acest context; să se asigure că această analiză include o perspectivă de gen și să acorde o atenție deosebită evaluării eventualului vid juridic și a incertitudinilor în ceea ce privește statutul profesional al persoanelor care prestează activități pe platforme online, pentru a le îmbunătăți condițiile de muncă și pentru a evita ca formele precare de muncă să ia amploare, ținând seama, în același timp, de eterogenitatea platformelor.
15. Să intensifice eforturile de punere în aplicare a Recomandării 2019/C 387/01 a Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.
16. Să ia măsuri concrete pentru prevenirea discriminării și contracararea prejudecăților în cadrul tuturor sistemelor și algoritmilor de IA.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ ȘI STATELE MEMBRE, în conformitate cu competențele lor respective și ținând seama de circumstanțele naționale ale statelor membre și de rolul și autonomia partenerilor sociali:

17. Să consolideze legătura dintre politicile UE privind egalitatea de gen și politicile UE pentru tranziția digitală și să asigure integrarea sistematică a unei perspective de gen în politicile în materie de IA, cu un accent deosebit pe încurajarea fetelor și femeilor să participe la cercetarea în domeniul IA și să lucreze în această ramură, precum și în toate sectoarele în care IA este concepută, dezvoltată și utilizată.
18. Să conceapă, să pună în aplicare și să monitorizeze măsuri specifice de depășire a stereotipurilor de gen în contextul IA, cu scopul de a asigura egalitatea de gen în acest domeniu. Printre aceste măsuri se pot număra:
 - a) măsuri de integrare a unei perspective de gen în domeniul IA prin promovarea echilibrului de gen în cercetare, educație și formare, precum și în cadrul ocupării de locuri de muncă ce implică activități în domeniul IA. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită sensibilizării serviciilor de resurse umane cu privire la beneficiile utilizării instrumentelor de IA în activitatea lor, precum și cu privire la riscurile potențiale, în vederea prevenirii și a contracarării prejudecăților de gen și a potențialelor practici discriminatorii;
 - b) măsuri de sprijinire a furnizării de formare privind egalitatea de gen și stereotipurile de gen pentru experții în IA, inclusiv pentru persoanele implicate în cercetarea în domeniul IA și în conceperea, dezvoltarea și utilizarea IA;
 - c) măsuri de promovare a dimensiunii de gen în cadrul cercetării și dezvoltării în domeniile IA și, în special, în cel al învățării automate și
 - d) măsuri vizând elaborarea și diseminarea de orientări și instrumente pentru o utilizare a datelor care să ia în considerare dimensiunea de gen atunci când se antrenează sistemele de învățare automată.

19. Să încurajeze parteneriatele și cooperarea cu țările care împărtășesc aceeași viziune, cu partenerii sociali și cu întreprinderile și organizațiile de afaceri care își desfășoară activitatea în domeniul digital, în special în cel al IA, inclusiv cu sectorul TIC, cu societățile din domeniul mass-mediei și al platformelor de comunicare socială, precum și cu toate celelalte sectoare relevante, inclusiv asistența medicală, educația, ingineria, finanțele și agricultura, în vederea promovării sistematice a egalității de gen din interior în contextul digitalizării și, în special, al IA.
20. Să își sporească eforturile de contracarare sistematică a caracterului părtinitor al datelor în cadrul activităților de culegere de date privind ocuparea forței de muncă în contexte relevante în care se utilizează IA, cu scopul de a preveni perpetuarea inegalităților de gen pe piața forței de muncă și nu numai; aceste date ar trebui defalcate în funcție de sex și vârstă, ținând seama de perspectiva intersecțională.
21. Să își intensifice eforturile de a combate segregarea de gen – atât orizontală, cât și verticală – de pe piața forței de muncă.

INVITĂ COMISIA EUROPEANĂ:

22. Să își continue eforturile de combatere a stereotipurilor de gen în domeniile legate de IA.
23. Să își continue eforturile pentru a se asigura că politicile în materie de IA la nivelul UE abordează aspectul egalității de gen în conceperea, dezvoltarea și utilizarea IA, acordând o atenție deosebită necesității de a se evita perpetuarea prejudecăților bazate pe stereotipuri de gen.
24. Să asigure efectuarea de cercetări suplimentare adecvate cu privire la conceperea, dezvoltarea și utilizarea IA din perspectiva egalității de gen, inclusiv prin finanțare, punând un accent deosebit pe discriminarea intersecțională, ținând seama de studiul realizat de EIGE.

Referințe

1. Contextul interinstituțional UE

Pilonul european al drepturilor sociale,

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

2. Legislația UE

Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii (*JO L 373, 21.12.2004, p. 37-43*)

Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (*JO L 204, 26.7.2006, p. 23-36*)

Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (*JO L 188, 12.7.2019, p. 79-93*)

Regulamentul (UE) 2021/241 al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență (*JO L 57, 18.2.2021, p. 17-75*)

3. Consiliul

Toate concluziile Consiliului privind egalitatea de gen și alte subiecte relevante, inclusiv în special cele menționate în continuare:

- Concluziile Consiliului „Trecerea la piețe ale forței de muncă mai inclusive” (7017/15)
- Concluziile Consiliului privind consolidarea competențelor femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă din UE (6889/17)
- Concluziile Consiliului privind măsuri consolidate pentru reducerea segregării de gen orizontale în domeniul educației și al ocupării forței de muncă (15468/17)
- Concluziile Consiliului privind eliminarea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați: principalele politici și măsuri (10349/19)
- Concluziile Consiliului privind economia bunăstării (13432/19)
- Concluziile Consiliului intitulate „Economii caracterizate prin egalitatea de gen în UE: calea de urmat. Evaluarea punerii în aplicare timp de 25 de ani a Platformei de acțiune de la Beijing” (14938/19)
- Concluziile Consiliului privind ameliorarea bunăstării la locul de muncă (8688/20)
- Concluziile Consiliului privind combaterea diferenței de remunerare dintre femei și bărbați: valorizarea și repartizarea muncii remunerate și a muncii de îngrijire neremunerate (13584/20)
- Concluziile Consiliului privind impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19 asupra egalității de gen (8884/21)

4. Trioul de președinții

Declarația trioului de președinții privind egalitatea de gen, semnată de Germania, Portugalia și Slovenia (iulie 2020)

5. Comisia Europeană

Comunicarea Comisiei din 26 aprilie 2017: „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează” [COM(2017) 252 final]

Comunicarea „Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027. Resetarea educației și formării pentru era digitală” [COM(2020) 624 final]

Raportul pe 2021 privind egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană (6774/21)

O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, documentul 6678/20 [Nr. de referință al Comisiei: COM(2020) 152 final]

Comunicarea intitulată „O Europă socială puternică pentru tranziții juste” [COM(2020) 14 final]

Comunicarea „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”, [COM(2020) 274 final]

Comisia Europeană 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa, Raport anual pe 2020). (ISSN 2443-6771)

Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Carte albă privind inteligența artificială – O abordare europeană axată pe excelență și încredere [COM (2020) 65 final]

„Aviz privind inteligența artificială – oportunități și provocări pentru egalitatea de gen” (Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați, 18 martie 2020)

6. Parlamentul European

Rezoluția intitulată „Cadrul de aspecte etice asociate cu inteligența artificială, robotica și tehnologiile conexe” (P9_TA(2020)0275)

7. Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE)

Gender Equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic (Egalitatea de gen și impactul socioeconomic al pandemiei de COVID-19), 2021 (documentul 8878/21 ADD 1)

Inteligența artificială, lucrul pe platforme online și egalitatea de gen, documentul 13976/21 ADD 1

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work (Indicele egalității de gen 2020: Digitalizarea și viitorul muncii), 2020 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

8. Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA)

Calitatea datelor și inteligența artificială – atenuarea prejudecăților și a erorilor în vederea protejării drepturilor fundamentale (2019)

BigData: Discriminarea în procesul decizional bazat pe date (2018)

9. Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound)

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

(Reglementări pentru abordarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată în modelele de lucru flexibile digitale), seria Noi forme de ocupare a forței de muncă, 2020

Telework and ICT-based mobile work: Flexibility working in the digital age (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC: munca flexibilă în era digitală), seria Noi forme de ocupare a forței de muncă, 2020

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

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis (Economia platformelor: evoluții în criza provocată de pandemia de 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, Challenges and prospects in the EU series (Schimbările de pe piața forței de muncă: tendințe și abordări în materie de politici în direcția flexibilizării, seria Provocări și perspective în UE), 2020

10. Comitetul Economic și Social European

„Telemunca și egalitatea de gen – cerințe pentru a preveni agravarea în condiții de telemuncă a distribuției inegale între femei și bărbați a activităților de îngrijire și a muncilor casnice care sunt neplătite și pentru promovarea egalității de gen”, SOC/662-EESC-2020

11. Organizația Națiunilor Unite

Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing (Agenda ONU pentru egalitatea de gen și emanciparea femeilor)

Convenția ONU asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW)

Obiectivul de dezvoltare durabilă (ODD) 5.4 din Agenda 2030 pentru dezvoltare durabilă a Organizației Națiunilor Unite

12. Altele

OCDE, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* (Femeile în centrul luptei împotriva crizei provocate de pandemia de COVID-19), Răspunsuri în materie de politici ale OCDE la coronavirus (Covid-19). Versiunea din 1 aprilie 2020

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

Recomandarea Consiliului Europei CM/Rec (2019)1 privind prevenirea și combaterea sexismului

Concluziile președinției din 6 decembrie 2018 privind egalitatea de gen, tineretul și digitalizarea (documentul 15308/18)
