

V Bruseli 6. decembra 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	13976/21 + COR 1
Predmet:	Vplyv umelej inteligencie na rodovú rovnosť na trhu práce – závery Rady

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady o uvedenej téme v znení, ktoré schválila Rada EPSCO na zasadnutí 6. decembra 2021.

Vplyv umelej inteligencie na rodovú rovnosť na trhu práce

závery Rady¹

KONŠTATUJÚC, že:

1. Rodová rovnosť a ľudské práva sú jadrom európskych hodnôt a rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách a uznanou v článku 23 Charty základných práv Európskej únie. V článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ) sa vyžaduje, aby sa Únia vo všetkých svojich činnostiach zameriavala na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi ženami a mužmi.
2. Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese, článok 157 ZFEÚ členským štátom umožňuje zachovať alebo zaviesť opatrenia pozitívnej diskriminácie. Ich cieľom je umožniť osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére. V článku 157 ZFEÚ sa vyžaduje, aby členské štáty zabezpečili uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
3. Rodová rovnosť, bezpečné a adaptabilné zamestnanie a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom sa potvrdzujú v zásadách 2, 5 a 9 Európskeho piliera sociálnych práv, ktorý Európsky parlament, Rada a Komisia vyhlásili 17. novembra 2017. V akčnom pláne na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv sa zdôrazňuje, že ak má byť do roku 2030 zamestnaných aspoň 78 % obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov, Európa sa musí usilovať o zníženie rozdielu v zamestnanosti žien a mužov aspoň na polovicu v porovnaní s rokom 2019.

¹ Závery vypracované rámci preskúmania vykonávania Pekinskej akčnej platformy s osobitným odkazom na kritickú oblasť záujmu F (Ženy a hospodárstvo).

4. Politiky v oblasti rodovej rovnosti sú dôležitými faktormi pre inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast a predpokladom pre dosiahnutie prosperity, konkurencieschopnosti a úplnej zamestnanosti, ako aj sociálnej súdržnosti, inkluzívnosti a dobrých životných podmienok. Z dôvodu ubúdania pracovnej sily v dôsledku demografického vývoja v EÚ si je potrebné prilákať a udržať na trhu práce vysokokvalifikovanú odbornú pracovnú silu, najmä ženy, a to aj v odvetví IKT, a zároveň zintenzívňovať boj proti horizontálnej aj vertikálnej rodovej segregácii.
5. Digitalizácia a nové technológie vrátane umelej inteligencie môžu zohrávať rozhodujúcu úlohu pri urýchlení pokroku v dosiahnutí plnej a rovnocennej účasti žien na trhu práce. Zmeny v pracovných režimoch vyvolané krízou COVID-19 a z toho vyplývajúce väčšie využívanie digitalizovaných riešení a riešení založených na umelej inteligencii zvýraznili význam digitalizácie, najmä umelej inteligencie, v kontexte rodovej rovnosti.
6. Umelá inteligencia je dôležitým nástrojom digitálnej transformácie a kľúčovou hnacou silou zmien a inovácie, vrátane nových foriem práce a sociálneho začlenenia, a môže mať na ženy iný vplyv ako na mužov. Je dôležité analyzovať dôsledky nových foriem práce z rodového hľadiska; naplno využiť potenciál žien v tejto oblasti; a zabezpečiť, aby ženy a muži mohli rovnako využívať príležitosti, ktoré prináša využívanie umelej inteligencie v rôznych oblastiach sveta práce vrátane práce cez platformy. Ženy aj muži musia tiež požívať ochranu pred možnými rizikami. Napríklad je potrebné posúdiť riziko netransparentného rozhodovania a algoritmickej diskriminácie na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie a nájsť riešenia, ktorými by sa zabránilo akémukoľvek porušovaniu hodnôt a základných práv EÚ vrátane nediskriminácie a rodovej rovnosti.

7. Ako zdôraznila Komisia vo svojej stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, „umelá inteligencia sa stala oblasťou strategického významu a kľúčovou hnacou silou hospodárskeho pokroku, a preto ženy musia byť súčasťou jej rozvoja ako výskumníčky, programátorky a používateľky. Hoci umelá inteligencia môže priniesť riešenia mnohých spoločenských výziev, hrozí, že zapríčini prehĺbenie rodových rozdielov. Existuje riziko, že pokiaľ algoritmy a súvisiace strojové učenie nie sú transparentné a dostatočne prepracované, vedú k opakovaniu, zvyšovaniu alebo podporovaniu rodových predsudkov, ktorých si programátorská obec nemusí byť vedomá, alebo ktoré sú výsledkom výberu špecifických údajov.“
8. BERÚC NA VEDOMIE Bielu knihu Komisie s názvom Umelá inteligencia – európsky prístup k excelentnosti a dôvere, v ktorej sa vyzýva na etický a dôveryhodný rozvoj a využívanie umelej inteligencie v celom hospodárstve EÚ.
9. BERÚC NA VEDOMIE správu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) s názvom Umelá inteligencia, práca cez platformy a rodová rovnosť, v ktorej sa stanovujú dôležité spôsoby, ktorými rastúce využívanie technológií založených na umelej inteligencii ovplyvňuje rodovú rovnosť na trhu práce vrátane pracovných podmienok, pracovných režimov a rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom žien a mužov zapojených do práce pre platformy, a v ktorej sa uvádzajú kľúčové výzvy, pokiaľ ide o reguláciu v týchto oblastiach.

VYZÝVA ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi právomocami, s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu a úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

10. Prijali konkrétne kroky na zvýšenie povedomia o otázkach rodovej rovnosti vo výskume umelej inteligencie a vo všetkých odvetviach, v ktorých sa umelá inteligencia navrhuje, vyvíja a využíva, a aby zvýšili úsilie všetkých príslušných aktérov o prijatie multidisciplinárneho prístupu k výskumu umelej inteligencie.
11. Zaoberali sa potrebami ľudí zapojených do práce pre platformy v rámci opatrení na zmiernenie vplyvu pandémie COVID-19 na hospodárstvo, spoločnosť a samostatne zárobkovo činné osoby, pričom osobitnú pozornosť by mali venovať ženám pracujúcim cez platformy.
12. Zintenzívnili úsilie o dosiahnutie vyváženého zastúpenia žien a mužov v povolaniach súvisiacich s vytváraním a zavádzaním nástrojov umelej inteligencie a vo výskume umelej inteligencie. Mohlo by ísť napríklad o tieto činnosti:
 - a) Nabádanie dievčat a mladých žien vrátane tých, ktoré pochádzajú zo znevýhodneného prostredia, aby počas primárneho a sekundárneho vzdelávania a odbornej prípravy nadobudli digitálne zručnosti a naučili sa programovať, ako aj podporovanie týchto dievčat a žien pri posilňovaní týchto kompetencií s cieľom znížiť digitálne rodové rozdiely v ďalších etapách života;
 - b) Nabádanie dievčat a mladých žien vrátane tých, ktoré pochádzajú zo znevýhodneného prostredia, aby si zvolili vzdelávanie, odbornú prípravu a kariéru v oblastiach STEM² vrátane IKT a umelej inteligencie, a poskytovanie potrebných zdrojov a podpory, ako aj propagácia vzorov úspešných žien v tejto oblasti;

² Veda, technológie, inžinierstvo a matematika.

- c) Zapracovanie aspektov etiky a rodovej rovnosti do študijných odborov STEM a štúdijských programov v oblasti umelej inteligencie s cieľom zvýšiť povedomie o dimenzii rovnosti;
- d) Venovanie sa výskumu vývoja a použitia umelej inteligencie s osobitným dôrazom na potrebu ľudského dohľadu; na právne dôsledky vrátane vplyvu na základné práva a slobody; a na sociálne aspekty, a to aj pokiaľ ide o rodovú rovnosť; ako aj na etické aspekty a riziko diskriminácie;
- e) Podpora rekvalifikácie, zvyšovania úrovne zručností a celoživotného vzdelávania pre ženy aj mužov s cieľom poskytnúť im pokročilé digitálne zručnosti, ktoré sú potrebné na mnohých pracovných miestach; zabezpečiť, aby bola kariéra v oblasti dátovej vedy a umelej inteligencie dostupná pre všetkých; ako aj znížiť rozdiely v digitálnych zručnostiach, okrem iného v záujme zabezpečenia rovnakých príležitostí v kontexte zmeny pracovných miest;
- f) Prijatie konkrétnych opatrení na predchádzanie a boj proti diskriminácii vrátane obťažovania vo vzdelávacom prostredí a na pracovisku, najmä v odvetviach, v ktorých sa umelá inteligencia navrhuje, vyvíja a používa;
- g) Prijatie konkrétnych opatrení na uľahčenie dosiahnutia náležitej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom osôb pracujúcich v organizáciách, ktoré vyvíjajú umelú inteligenciu, ako aj v organizáciách vrátane online platforiem, ktoré využívajú digitálnu automatizáciu na účely riadenia;
- h) Riešenie skleného stropu³ na pracoviskách a v podnikoch, a to aj prostredníctvom opatrení, ktoré zabezpečia, že umelá inteligencia nebude prispievať k pretrvávaniu existencie skleného stropu a to ani počas fázy náboru;

³ Umelé prekážky a neviditeľné bariéry, ktoré bránia ženám v prístupe k najvyšším rozhodovacím a manažérskym pozíciám či už vo verejnej alebo súkromnej organizácii v akejkoľvek oblasti (EIGE, 2021).

- i) Snaha zabezpečiť, aby umelá inteligencia v prípadoch, keď sa využíva na riadenie ľudských zdrojov, podporovala transparentnosť a rodovú rovnosť, najmä v oblasti odmeňovania, odbornej prípravy, prístupu k povyšovaniu a kariérneho postupu;
- j) Zlepšenie pracovných podmienok neviditeľnej pracovnej sily za umelou inteligenciou⁴, z ktorej viac ako polovicu tvoria ženy; identifikácia existujúcich nerovností v tejto oblasti; úsilie o odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, ako aj iných foriem rodovej nerovnosti vo všetkých sektoroch umelej inteligencie; a
- k) Skúmanie spôsobov, akými môže používanie umelej inteligencie prispieť k zlepšeniu pracovných podmienok a zníženiu zaťaženia spojeného s rutinnými činnosťami v odvetviach, ako sú osobné služby a služby pre domácnosť, zdravotníctvo a vzdelávanie.

13. Pokračovali v úsilí o zabezpečenie algoritmickej transparentnosti (*algoritmická informovanosť*)⁵ pri používaní umelej inteligencie. Opatrenia, ktoré sa majú prijať, môžu zahŕňať:

- a) Zabezpečenie rodovej rovnováhy pri navrhovaní algoritmov, najmä tých, ktoré sú určené na postupy zamestnávania a rozhodovanie, a to aj riešením problému historicky skreslených vstupných údajov, a zároveň zabezpečenie dostatočnej úrovne ľudského dohľadu a kontroly, a to aj vo fáze náboru a pri hodnotení výkonu a správania.

⁴ Ženy a niektoré marginalizované skupiny dnes naďalej významnou mierou prispievajú do odvetvia umelej inteligencie; ich prínos je však v porovnaní s poznatkami, ktoré pomáhajú vytvárať, neprimerane podhodnotený. Odvetvie umelej inteligencie nezahŕňa len pracovné miesta vyžadujúce si vysokú kvalifikáciu, ale aj pracovné miesta s nízkymi mzdami. Neviditeľná pracovná sila za umelou inteligenciou (čo je všeobecné označenie pre ženy a mužov pracujúcich na týchto pozíciách) vykonáva podporné úlohy v tréningu algoritmov strojového učenia (napr. označovanie údajov) (EIGE, 2021).

⁵ Algoritmická transparentnosť je dôležitou zárukou pre vyvodenie zodpovednosti a spravodlivosti pri rozhodovaní. Algoritmy, od rôznych aplikácií umelej inteligencie až po zoradenie výsledkov vo vyhľadávačoch, riadia spôsob, akým získavame prístup k informáciám online. To má veľký vplyv na spotrebiteľov a podniky v oblastiach, ako sú online platformy. Hĺbkové pochopenie algoritmickej transparentnosti je kľúčom k informovanej tvorbe politiky. Algoritmická transparentnosť takisto zvyšuje informovanosť o možných nepriaznivých vplyvoch algoritmov umelej inteligencie na sociálnu dynamiku (v tomto prípade na mocenské vzťahy medzi ženami a mužmi) (Európska komisia, 2020).

- b) Podporu transparentnosti algoritmického monitorovania a hodnotenia, ako aj transparentnosti kritérií používaných pri algoritmickom riadení rozdelenia práce a prideľovania úloh v pracovnom prostredí, s cieľom zlepšiť informácie dostupné pre tých, ktorých práva a záujmy môžu byť algoritmickým riadením ovplyvnené, a zabezpečenie rovnakého postavenia mužov a žien a rovnakého zaobchádzania s nimi;
 - c) Zvyšovanie informovanosti pracovníkov, ich zástupcov a príslušných vnútroštátnych orgánov o úlohe algoritmov pri riadení práce a zabezpečovaní prístupu k relevantným informáciám; a
 - d) Zabránenie menej priaznivému zaobchádzaniu v zamestnaní s osobami s opatrovateľskými povinnosťami, ak sa z akéhokoľvek dôvodu tieto povinnosti náležite nezohľadnia pri navrhovaní algoritmov na prideľovanie pracovných povinností.
14. Pokračovali v analýze vnútroštátneho inštitucionálneho a právneho rámca pre prácu cez platformy s ohľadom na významnú úlohu, ktorú v tejto súvislosti zohráva umelá inteligencia; zabezpečili, aby táto analýza zahŕňala rodové hľadisko; a venovali osobitnú pozornosť posudzovaniu prípadného právneho vaku a neistôt týkajúcich sa zamestnaneckého postavenia osôb pracujúcich cez platformy s cieľom zlepšiť ich pracovné podmienky a zabrániť nárastu neistých foriem práce pri zohľadnení rôznorodosti platforiem.
15. Zintenzívnili úsilie o vykonávanie odporúčania Rady 2019/C 387/01 o prístupe pracovníkov a samostatne zárobkovo činných osôb k sociálnej ochrane.
16. Prijali konkrétne opatrenia na predchádzanie diskriminácii a riešenie predsudkov vo všetkých systémoch a algoritmoch umelej inteligencie.

VYZÝVA KOMISIU A ČLENSKÉ ŠTÁTY, aby v súlade so svojimi právomocami a s prihliadnutím na vnútroštátnu situáciu v členských štátoch a úlohu a autonómiu sociálnych partnerov:

17. Posilnili prepojenie medzi politikami EÚ v oblasti rodovej rovnosti a politikami EÚ v oblasti digitálnej transformácie a zabezpečili systematické začleňovanie rodového hľadiska do politík v oblasti umelej inteligencie, pričom je osobite dôležité nabádať dievčatá a ženy k tomu, aby pôsobili a pracovali v oblasti výskumu umelej inteligencie a vo všetkých odvetviach, v ktorých sa umelá inteligencia navrhuje, vyvíja a používa;
18. Navrhovali, vykonávali a monitorovali ciele opatrenia na prekonanie rodových stereotypov v kontexte umelej inteligencie s cieľom zabezpečiť v tejto oblasti rodovú rovnosť. Tieto opatrenia môžu zahŕňať:
 - a) Opatrenia na začlenenie rodového hľadiska do oblasti umelej inteligencie podporovaním rodovej rovnováhy vo výskume, vzdelávaní a odbornej príprave a v zamestnaní na pozíciách, ktoré zahŕňajú prácu v oblasti umelej inteligencie. Osobitná pozornosť by sa mala venovať zvyšovaniu informovanosti oddelení ľudských zdrojov o výhodách používania nástrojov umelej inteligencie pri práci, ako aj o možných rizikách, s cieľom predchádzať rodovým predsudkom a možným diskriminačným praktikám a riešiť ich;
 - b) Opatrenia na podporu poskytovania odbornej prípravy v oblasti rodovej rovnosti a rodových stereotypov odborníkom a odborníčkam na umelú inteligenciu vrátane osôb zapojených do výskumu umelej inteligencie a do navrhovania, vývoja a používania umelej inteligencie;
 - c) Opatrenia na podporu rodovo citlivého výskumu a vývoja v oblasti umelej inteligencie, a najmä strojového učenia; a
 - d) Opatrenia na vypracovanie a šírenie usmernení a nástrojov pre rodovo citlivé používanie údajov pri trénovaní systémov strojového učenia.

19. Podporovali partnerstvá a spoluprácu s podobne zmýšľajúcimi krajinami, so sociálnymi partnermi a s podnikmi a podnikateľskými organizáciami pracujúcimi v digitálnej [...] oblasti, najmä v oblasti umelej inteligencie vrátane odvetvia IKT a spoločností pôsobiach v oblasti médií a sociálnych médií, ako aj so všetkými ďalšími relevantnými odvetviami, ako je zdravotná starostlivosť, vzdelávanie, inžinierstvo, financie a poľnohospodárstvo, s cieľom systematicky zvnútra podporovať rodovú rovnosť v kontexte digitalizácie a najmä umelej inteligencie.
20. Zintenzívnili svoje úsilie o systematické riešenie skreslenia údajov pri zbere údajov o zamestnanosti v príslušných kontextoch, v ktorých sa používa umelá inteligencia, s cieľom zabrániť pretrvávaniu rodových nerovností na trhu práce aj mimo neho; Tieto údaje by sa mali rozčleniť podľa pohlavia a veku s prihliadnutím na prierezovú perspektívu.
21. Zintenzívnili svoje úsilie v boji proti horizontálnej aj vertikálnej rodovej segregácii na trhu práce.

VYZÝVA EURÓPSKU KOMISIU, ABY:

22. Pokračovala v potláčaní rodových stereotypov v oblastiach súvisiacich s umelou inteligenciou.
23. Pokračovala vo svojom úsilí zabezpečiť, aby sa politiky v oblasti umelej inteligencie na úrovni EÚ zaoberali aspektom rodovej rovnosti pri navrhovaní, vývoji a používaní umelej inteligencie, pričom osobitnú pozornosť treba venovať potrebe zabrániť pretrvávaniu rodovo stereotypných predpokladov.
24. Zabezpečila primeraný ďalší výskum týkajúci sa navrhovania, vývoja a používania umelej inteligencie z hľadiska rodovej rovnosti, a to aj prostredníctvom financovania, s osobitným dôrazom na prierezovú diskrimináciu, pričom sa zohľadní štúdia inštitútu EIGE.

Odkazy

1. Medziinštitucionálne dokumenty EÚ

Európsky pilier sociálnych práv https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sk.pdf

2. Právne predpisy EÚ

Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaní (*Ú. v. EÚ L 373, 21.12.2004, s. 37 – 43*)

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (*Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23 – 36*)

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (*Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79 – 93*)

Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/241, ktorým sa zriaďuje Mechanizmus na podporu obnovy a odolnosti (*Ú. v. EÚ L 57, 18.2.2021, s. 17 – 75*)

3. Rada

Všetky závery Rady o rodovej rovnosti a iných súvisiacich témach, a to najmä tieto:

- Závery Rady o prechode na inkluzívnejšie trhy práce (7017/15)
- Závery Rady o zlepšovaní zručností žien a mužov na trhu práce v EÚ (6889/17)
- Závery Rady o posilnených opatreniach na zníženie horizontálnej rodovej segregácie vo vzdelávaní a v zamestnaní (15468/17)
- Závery Rady o odstraňovaní rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: kľúčové politiky a opatrenia (10349/19)
- Závery Rady o hospodárstve zameranom na dobré životné podmienky (13432/19)
- Závery Rady s názvom Hospodárstva uplatňujúce rodovú rovnosť v EÚ: ďalší postup na základe zhodnotenia 25 rokov vykonávania Pekinskej akčnej platformy (14938/19)
- Závery Rady o zlepšovaní podmienok na pracovisku (8688/20)
- Závery Rady o riešení rozdielu v odmeňovaní žien a mužov: Ocenenie a rozdelenie platenej a neplatenej práce v oblasti starostlivosti (13584/20)
- Závery Rady o sociálno-ekonomickom vplyve ochorenia COVID-19 na rodovú rovnosť (8884/21)

4. Trojica predsedníctiev

Vyhlásenie trojice predsedníctiev o rodovej rovnosti podpísané Nemeckom, Portugalskom a Slovinskom (júl 2020)

5. Európska komisia

Oznámenie Komisie z 26. apríla 2017: „Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov“ (COM(2017) 252 final)

Oznámenie „Akčný plán digitálneho vzdelávania (2021 – 2027) Prispôsobenie vzdelávania digitálnemu veku“ (COM(2020) 624 final)

Správa za rok 2021 o rovnosti žien a mužov v Európskej únii (6774/21)

Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 (6678/20). Referenčné číslo Komisie: (COM(2020) 152 final)

Oznámenie s názvom Silná sociálna Európa pre spravodlivé transformácie. (COM(2020) 14 final)

Oznámenie s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť (COM(2020) 274 final)

Európska komisia 2020: Vývoj v oblasti trhu práce a miezd v Európe, Ročný prieskum 2020. (ISSN 2443-6771)

Akčný plán na realizáciu Európskeho piliera sociálnych práv (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Biela kniha o umelej inteligencii – Európsky prístup k excelentnosti a dôvere (COM(2020) 65 final)

Stanovisko „Umelá inteligencia – príležitosti a výzvy pre rodovú rovnosť“ (Poradný výbor pre rovnosť príležitostí žien a mužov, 18. marca 2020)

6. Európsky parlament

Uznesenie s názvom „Rámec pre etické aspekty umelej inteligencie, robotiky a súvisiacich technológií“ (P9_TA(2020)0275)

7. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

Rodová rovnosť a sociálno-ekonomický vplyv ochorenia COVID-19, 2021. (8878/21 ADD1)

Umelá inteligencia, práca pre platformy a rodová rovnosť. 13976/21 ADD 1.

„Index rodovej rovnosti 2020: Digitalizácia a budúcnosť práce“, 2020

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

8. Agentúra Európskej únie pre základné práva (FRA)

Kvalita údajov a umelá inteligencia – zmierňovanie neobjektívnosti a chýb v záujme ochrany základných práv (2019)

#BigData: Diskriminácia v rozhodovacom procese podporovanom údajmi (2018)

9. Eurofound

„Nariadenia v oblasti riešenia rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v digitálnych pružných formách organizácie práce“, súbor Nové formy zamestnanosti, 2020

„Práca na diaľku a mobilná práca založená na IKT: flexibilná práca v digitálnom veku“, séria Nové formy zamestnanosti, 2020

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

„Platformové hospodárstvo: vývoj počas krízy spôsobenej pandémiou COVID-19“, 2020
<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

„Zmena trhu práce: trendy a politické prístupy k flexibilizácii“, séria Výzvy a vyhliadky v EÚ, 2020

10. Európsky hospodársky a sociálny výbor

„Práca na diaľku a rodová rovnosť – podmienky na to, aby práca na diaľku nezhoršovala nerovnomerné rozdelenie neplatenej starostlivosti a práce v domácnosti medzi ženami a mužmi, a na to, aby bola hnacou silou podpory rodovej rovnosti“ SOC/662-EESC-2020

11. Organizácia Spojených národov

Pekinská deklarácia a akčná platforma (program OSN pre rodovú rovnosť a posilnenie postavenia žien)

Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW)

Cieľ udržateľného rozvoja (SGD) 5.4 programu udržateľného rozvoja Organizácie Spojených národov do roku 2030

12. Iné

OECD, „Ženy v centre boja proti kríze spôsobenej ochorením COVID-19“, Politická reakcia OECD na koronavírus (Covid-19). Verzia z 1. apríla 2020

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

Odporúčanie Rady Európy CM/Rec(2019)1 o predchádzaní sexizmu a boji proti nemu

Závery predsedníctva zo 6. decembra 2018 o rodovej rovnosti, mládeži a digitalizácii (15308/18)
