

Bruselj, 6. december 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

IZID POSVETOVANJA

Pošiljatelj:	Generalni sekretariat Sveta
Prejemnik:	delegacije
Št. predh. dok.:	13976/21 + COR 1
Zadeva:	Vpliv umetne inteligence na enakost spolov na trgu dela – sklepi Sveta

V prilogi vam pošiljamo sklepe Sveta o navedeni zadevi, ki jih je Svet EPSCO odobril na seji 6. decembra 2021.

Vpliv umetne inteligence na enakost spolov na trgu dela

Sklepi Sveta¹

OB UPOŠTEVANJU naslednjega:

1. Enakost spolov in človekove pravice so temeljne evropske vrednote, enakost žensk in moških pa je temeljno načelo Evropske unije, zagotovljeno s Pogodbama in priznано s členom 23 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. V členu 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) je določeno, da si mora Unija v vseh svojih dejavnostih prizadevati odpraviti neenakosti in spodbujati enakost med moškimi in ženskami.
2. Na podlagi člena 157 PDEU lahko države članice tudi ohranijo ali sprejmejo pozitivne ukrepe, da bi zagotovile dejansko polno enakost med moškimi in ženskami v delovnem življenju. Cilj teh ukrepov je zagotoviti specifične ugodnosti, s katerimi se nezadostno zastopanemu spolu olajša opravljanje poklicne dejavnosti ali prepreči ali izravna neugoden položaj v zvezi s poklicno potjo. V členu 157 PDEU je določeno, da mora vsaka država članica zagotoviti uporabo načela enakega plačila za enako delo ali delo enake vrednosti za moške in ženske.
3. Enakost spolov, varna in prilagodljiva zaposlitev ter usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja so potrjeni z načeli št. 2, 5 in 9 evropskega stebra socialnih pravic, ki so ga 17. novembra 2017 razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija. V akcijskem načrtu za evropski steber socialnih pravic je izpostavljeno, da bi za zaposlitev vsaj 78 % prebivalstva, starega od 20 do 64 let, do leta 2030 Evropa morala vsaj prepoloviti vrzel med stopnjama zaposlenosti po spolu v primerjavi z letom 2019.

¹ Sklepi so bili oblikovani v okviru pregleda izvajanja Pekinških izhodišč za ukrepanje, pri čemer je bil poseben poudarek na ključnem področju F (ženske in gospodarstvo).

4. Politike enakosti spolov pomembno prispevajo k pametni, trajnostni in vključujoči rasti ter so predpogoj za blaginjo, konkurenčnost in polno zaposlenost, pa tudi socialno kohezijo, vključenost in dobro počutje. Zaradi zmanjševanja delovne sile, ki je posledica demografskega razvoja v EU, je treba na trg dela, tudi v sektorju IKT, privabiti visokousposobljene strokovnjake, zlasti ženske, in jih tam zadržati, hkrati pa si še bolj prizadevati tudi za odpravo horizontalne in vertikalne spolne segregacije.
5. Digitalizacija in nove tehnologije, tudi umetna inteligenca, imajo lahko ključno vlogo pri pospeševanju napredka v zvezi s polno in enakopravno udeležbo žensk na trgu dela. Spremembe delovnih vzorcev, ki jih je povzročila kriza zaradi COVID-19, in s tem povezan večji obseg digitaliziranih rešitev in rešitev, ki temeljijo na umetni inteligenci, so izpostavili pomen obravnavanja digitalizacije, zlasti umetne inteligence, v okviru enakosti spolov.
6. Umetna inteligenca je pomembno orodje za digitalno preobrazbo in ključno gonilo sprememb in inovacij, vključno z novimi oblikami dela in socialnega vključevanja, ter lahko različno vpliva na ženske v primerjavi z moškimi. Pomembno je analizirati posledice novih oblik dela z vidika spola, sprostiti polni potencial žensk na tem področju ter zagotoviti, da bodo ženske in moški lahko enako izkoristili priložnosti, ki jih prinaša uporaba umetne inteligence na različnih področjih dela, vključno s platformnim delom. Ženske in moške je treba zaščititi pred morebitnimi tveganji. Oceniti je treba, na primer, tveganje nepreglednega odločanja in algoritemske diskriminacije na podlagi spola, rase ali narodnosti, vere ali drugega prepričanja, invalidnosti, starosti ali spolne usmerjenosti ter predvideti rešitve za preprečevanje kršitev vrednot in temeljnih pravic EU, vključno z nediskriminacijo in enakostjo spolov.

7. Kot je poudarila Komisija v svoji strategiji za enakost spolov za obdobje 2020–2025, je „umetna inteligenca postala področje strateškega pomena in ključno gonilo gospodarskega napredka, zato morajo ženske pri njej sodelovati kot raziskovalke, programerke in uporabnice. Morda prinaša rešitve za številne družbene izzive, vendar bi hkrati lahko še povečala spolne neenakosti. Algoritmi in z njimi povezano strojno učenje bi utegnili, če niso dovolj pregledni in trdni, ponavljati in krepiti spolno pristranskost, ki se je programerji morda ne zavedajo ali ki je rezultat specifičnega izbora podatkov.“
8. OB UPOŠTEVANJU Bele knjige Komisije o „umetni inteligenci – evropski pristop k odličnosti in zaupanju“, ki poziva k etičnemu in zaupanja vrednemu razvoju umetne inteligence in njeni uporabi v celotnem gospodarstvu EU.
9. OB UPOŠTEVANJU poročila Evropskega inštituta za enakost spolov (EIGE) z naslovom „Umetna inteligenca, platformno delo in enakost spolov“, v katerem so opredeljeni poglobljeni načini, kako vse večja uporaba tehnologije, ki temelji na umetni inteligenci, vpliva na enakost spolov na trgu dela, vključno z delovnimi pogoji, delovnimi vzorci ter usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja za ženske in moške, ki so vključeni v platformno delo, ter v katerem so opisani ključni regulativni izzivi na teh področjih.

SVET EVROPSKE UNIJE:

POZIVA DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin, pa tudi vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

10. sprejmejo konkretne ukrepe za izboljšanje ozaveščenosti o vprašanjih enakosti spolov v raziskovanju umetne inteligence in v vseh sektorjih, v katerih se umetna inteligenca oblikuje, razvija in uporablja, ter okrepijo prizadevanja vseh zadevnih akterjev za multidisciplinaren pristop k raziskovanju umetne inteligence.
11. Obravnavajo potrebe ljudi, ki opravljajo platformno delo, v ukrepih za ublažitev posledic pandemije COVID-19 za gospodarstvo in družbo ter samozaposlene, pri čemer naj posebno pozornost namenijo platformnim delavkam.
12. Okrepijo prizadevanja za doseganje uravnotežene zastopanosti žensk in moških v poklicih, povezanih z oblikovanjem in uporabo orodij umetne inteligence, ter pri raziskovanju umetne inteligence. Zadevne dejavnosti lahko vključujejo:
 - a) spodbujati dekleta in mlade ženske, tudi tiste iz prikrajšanih okolij, da usvojijo digitalna znanja in spretnosti ter obvladajo programiranje v okviru osnovnega in srednješolskega izobraževanja in usposabljanja, ter jih podpirati pri izboljšanju teh kompetenc, da bi zmanjšali digitalni razkorak med spoloma v naslednjih življenjskih obdobjih;
 - b) spodbujati dekleta in mlade ženske, tudi tiste iz prikrajšanih okolij, da se odločijo za izobraževanje in usposabljanje ter poklicne poti na področjih STEM², vključno z IKT in umetno inteligenco, ter jim zagotoviti potrebna sredstva in podporo ter promovirati vzornice na tem področju;

² Naravoslovje, tehnologija, inženirstvo in matematika.

- c) vključiti etične vidike in vidike enakosti spolov v študijske smeri STEM in študijske programe na področju umetne inteligence, da bi povečali ozaveščenost o razsežnosti enakosti spolov;
- d) nadaljevati raziskave o razvoju in uporabi umetne inteligence s posebnim poudarkom na potrebi po človeškem nadzoru, na pravnih posledicah, tudi vplivu na temeljne pravice in svoboščine, ter na socialnih vidikih, vključno v zvezi z enakostjo spolov, in na etičnih vidikih ter tveganju diskriminacije;
- e) podpirati prekvalificiranje, izpopolnjevanje in vseživljenjsko učenje za ženske in moške, da bi jim zagotovili napredna digitalna znanja in spretnosti, ki so potrebna na številnih delovnih mestih, vsem olajšali dostop do poklicne poti na področju podatkovne znanosti in umetne inteligence in zmanjšali razkorak v digitalnih znanjih in spretnostih, tudi z namenom zagotavljanja enakih možnosti v okviru prehodov med zaposlitvami;
- f) sprejeti posebne ukrepe za preprečevanje diskriminacije in boj proti njej, vključno z nadlegovanjem, v izobraževalnih okoljih in na delovnem mestu, zlasti v sektorjih, v katerih se umetna inteligenca oblikuje, razvija in uporablja;
- g) sprejeti posebne ukrepe, da bi omogočili ustrezno usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja za delavce in delavke v organizacijah, ki razvijajo umetno inteligenco, in organizacijah, vključno s spletnimi platformami, ki uporabljajo digitalno avtomatizacijo za namene upravljanja;
- h) obravnavati stekleni strop³ na delovnih mestih in v podjetjih, tudi z ukrepi, s katerimi se zagotovi, da umetna inteligenca ne ohranja tega stropa, tudi med fazo zaposlovanja;

³ Umetne in nevidne ovire, ki ženskam ovirajo dostop do najvišjih položajev odločanja in vodstvenih položajev v javnih in zasebnih organizacijah ter na vseh področjih (EIGE, 2021).

- i) prizadevati si, da bi zagotovili, da umetna inteligenca, ki se uporablja za upravljanje človeških virov, spodbuja preglednost in enakost spolov, zlasti kar zadeva plače, usposabljanje, dostop do napredovanja in poklicno napredovanje;
 - j) izboljšati delovne pogoje za nevidno delovno silo na področju umetne inteligence⁴, katere več kot polovico predstavljajo ženske, opredeliti obstoječe neenakosti in si prizadevati, da bi odpravili razlike v plačah med spoloma ter druge oblike neenakosti med spoloma v vseh sektorjih umetne inteligence; ter
 - k) izvajati raziskave o tem, kako lahko uporaba umetne inteligence prispeva k boljšim delovnim pogojem in zmanjša breme rutinskih dejavnosti v sektorjih, kot so osebne in gospodinjske storitve, zdravstveno varstvo in izobraževanje.
13. Si še naprej prizadevajo za zagotavljanje algoritemske preglednosti (*algoritemska ozaveščenost*)⁵ pri uporabi umetne inteligence. Med ukrepi, ki jih je treba sprejeti, so lahko:
- a) zagotavljanje uravnotežene zastopanosti spolov pri oblikovanju algoritmov, zlasti tistih, ki so namenjeni za postopke zaposlovanja in odločanje, vključno z obravnavanjem problema zgodovinsko pristranskih vhodnih podatkov, ob hkratnem zagotavljanju zadostne ravni človeškega nadzora in kontrole, tudi v fazi zaposlovanja in pri ocenjevanju uspešnosti in vedenja;

⁴ V sedanjem času ženske in nekatere marginalizirane skupine še vedno prispevajo pomembno dodano vrednost sektorju umetne inteligence, vendar pa je njihov prispevek nesorazmerno podcenjen glede na znanje, ki ga pomagajo ustvarjati. Industrija umetne inteligence ne vključuje le delovnih mest za visokokvalificirane delavce in delavke, temveč tudi slabo plačana delovna mesta. Ženske in moški, ki delajo na teh delovnih mestih, so na splošno označeni za nevidno delovno silo na področju umetne inteligence in opravljajo podporne naloge pri usposabljanju algoritmov za strojno učenje (npr. označevanje podatkov) (EIGE, 2021).

⁵ Algoritemska preglednost je pomemben zaščitni ukrep za odgovornost in pravičnost pri odločanju. Algoritmi v najrazličnejših aplikacijah umetne inteligence, pa vse do razvrščanja rezultatov v iskalnikih, urejajo način, na katerega dostopamo do informacij na spletu. To ima velike posledice za potrošnike in podjetja na področjih, kot so spletne platforme. Podrobno razumevanje algoritemske preglednosti je ključnega pomena za informirano oblikovanje politik. Algoritemska preglednost krepi tudi ozaveščenost o možnih škodljivih učinkih algoritmov umetne inteligence na družbeno dinamiko (v tem primeru na razmerje moči med ženskami in moškimi) (Evropska komisija, 2020).

- b) spodbujanje preglednosti pri spremljanju in ocenjevanju algoritmov ter preglednosti meril, ki se uporabljajo pri algoritemskem upravljanju porazdelitve dela in dodeljevanja nalog v delovnem okolju, da bi izboljšali informacije, ki so na voljo ljudem, na pravice in interese katerih bi lahko vplivalo algoritemsko upravljanje, ter zagotovili enako obravnavo in položaj žensk in moških;
 - c) izboljšanje ozaveščenosti delavcev in delavk, njihovih predstavnikov in ustreznih nacionalnih organov glede vloge algoritmov pri upravljanju dela ter zagotavljanje dostopa do ustreznih informacij; ter
 - d) preprečevanje manj ugodne obravnave zaposlenih z obveznostmi oskrbe zaradi neustreznega upoštevanja teh obveznosti pri oblikovanju algoritmov za dodeljevanje delovnih nalog.
14. Še naprej analizirajo nacionalni institucionalni in pravni okvir za platformno delo, ob upoštevanju pomembne vloge umetne inteligence v tem okviru; zagotovijo, da bo ta analiza vključevala vidik spola; ter posebno pozornost namenijo presoji kakršne koli pravne praznine in negotovosti glede zaposlitvenega statusa oseb, ki opravljajo platformno delo, da bi izboljšali njihove delovne pogoje in preprečili povečanje obsega prekarnih oblik dela ob upoštevanju raznolikosti platform.
15. Okrepijo prizadevanja za izvajanje Priporočila Sveta 2019/C 387/01 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite.
16. Sprejmejo konkretne ukrepe za preprečevanje diskriminacije in obravnavanje pristranskosti v vseh sistemih in algoritmih umetne inteligence.

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO IN DRŽAVE ČLANICE, naj v skladu s svojimi pristojnostmi in ob upoštevanju nacionalnih okoliščin držav članic ter vloge in avtonomije socialnih partnerjev:

17. okrepijo povezavo med politikami EU za enakost spolov in politikami EU za digitalni prehod ter zagotovijo sistematično vključevanje vidika spola v politike na področju umetne inteligence, s posebnim poudarkom na spodbujanju deklet in žensk k sodelovanju in delu na področju raziskovanja umetne inteligence in v vseh sektorjih, v katerih se umetna inteligenca oblikuje, razvija in uporablja;
18. zasnujejo, izvajajo in spremljajo ciljno usmerjene ukrepe za odpravo spolnih stereotipov v kontekstu umetne inteligence, da bi zagotovili enakost spolov na tem področju. Ti ukrepi lahko vključujejo:
 - a) ukrepe za vključevanje vidika spola na področje umetne inteligence s spodbujanjem uravnotežene zastopanosti spolov pri raziskavah, izobraževanju in usposabljanju ter zaposlovanju na delovnih mestih, ki vključujejo delo na področju umetne inteligence. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti ozaveščanju kadrovske službe o koristih uporabe orodij umetne inteligence pri njihovem delu, pa tudi o morebitnih tveganjih, da bi preprečili in odpravili spolno pristranskost in morebitne diskriminatorne prakse;
 - b) ukrepe v podporo usposabljanju strokovnjakov za umetno inteligenco o enakosti spolov in spolnih stereotipih, kar vključuje usposabljanje oseb, ki sodelujejo pri raziskovanju umetne inteligence ter pri njenem oblikovanju, razvoju in uporabi;
 - c) ukrepe za spodbujanje raziskav in razvoja, ki upoštevajo vidik spola, na področju umetne inteligence in zlasti strojnega učenja, ter
 - d) ukrepe za razvoj in razširjanje smernic in orodij za uporabo podatkov, pri kateri se upošteva vidik spola, pri usposabljanju sistemov za strojno učenje;

19. spodbujajo partnerstva in sodelovanje s podobno mislečimi državami, socialnimi partnerji ter podjetji in poslovnimi organizacijami, ki delujejo na digitalnem področju, zlasti področju umetne inteligence, vključno z industrijo IKT, ter z medijskimi družbami in ponudniki družbenih medijev, pa tudi z vsemi drugimi zadevnimi sektorji, vključno z zdravstvenim varstvom, izobraževanjem, inženirstvom, financami in kmetijstvom, da bi se v kontekstu digitalizacije in zlasti umetne inteligence sistematično in od znotraj spodbujala enakost spolov;
20. okrepijo svoja prizadevanja za sistematično obravnavanje pristranskosti podatkov pri zbiranju podatkov o zaposlovanju v ustreznih kontekstih, kjer se uporablja umetna inteligenca, da bi preprečili nadaljnje neenakosti med spoloma na trgu dela in zunaj njega; te podatke bi bilo treba razčleniti po spolu in starosti, pri tem pa upoštevati presečno perspektivo;
21. okrepijo svoja prizadevanja za boj proti horizontalni in vertikalni spolni segregaciji na trgu dela.

POZIVA EVROPSKO KOMISIJO, naj:

22. si še naprej prizadeva za boj proti spolnim stereotipom na področjih, povezanih z umetno inteligenco;
23. si še naprej prizadeva zagotavljati, da politike na področju umetne inteligence na ravni EU upoštevajo vidik enakosti spolov pri oblikovanju, razvoju in uporabi umetne inteligence, pri čemer naj posebno pozornost nameni potrebi po preprečevanju nadaljnjih spolno stereotipnih predsodkov;
24. zagotovi ustrezno nadaljnje raziskovanje oblikovanja, razvoja in uporabe umetne inteligence z vidika enakosti spolov, tudi s financiranjem, pri čemer posebno pozornost nameni presečni diskriminaciji ob upoštevanju študije inštituta EIGE.

Viri

1. Medinstitucionalni dokument EU

Evropski steber socialnih pravic

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

2. Zakonodaja EU

Direktiva Sveta 2004/113/ES z dne 13. decembra 2004 o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi (*UL L 373, 21.12.2004, str. 37–43*)

Direktiva 2006/54/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 5. julija 2006 o uresničevanju načela enakih možnosti ter enakega obravnavanja moških in žensk pri zaposlovanju in poklicnem delu (preoblikovano) (*UL L 204, 26.7.2006, str. 23–36*)

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (*UL L 188, 12.7.2019, str. 79–93*)

Uredba (EU) 2021/241 Evropskega parlamenta in Sveta o vzpostavitvi Mehanizma za okrevanje in odpornost (*UL L 57, 18.2.2021, str. 17–75*)

3. Svet

Vsi sklepi Sveta o enakosti spolov in drugih relevantnih temah, zlasti:

- Sklepi Sveta o prehodu na bolj vključujoče trge dela (7017/15)
- Sklepi Sveta o izboljšanju znanj in spretnosti žensk in moških na trgu dela EU (6889/17)
- Sklepi Sveta o okrepljenih ukrepih za zmanjšanje horizontalne spolne segregacije v izobraževanju in zaposlovanju (15468/17)
- Sklepi Sveta o odpravljanju plačne vrzeli med spoloma: ključne politike in ukrepi (10349/19)
- Sklepi Sveta o ekonomiji blaginje (13432/19)
- Sklepi Sveta o gospodarstvih EU z zagotovljeno enakostjo spolov: nadaljnji ukrepi – Pregled stanja po 25 letih uresničevanja Pekinških izhodišč za ukrepanje (14938/19)
- Sklepi Sveta o izboljšanju dobrega počutja pri delu (8688/20)
- Sklepi Sveta o odpravljanju razlike med plačami moških in žensk: vrednotenje in delitev plačanega dela in neplačanega skrbstvenega dela (13584/20)
- Sklepi Sveta o socialno-ekonomskem vplivu COVID-19 na enakost spolov (8884/21)

4. Trio predsedstev

Izjava tria predsedstev (Nemčije, Portugalske in Slovenije) o enakosti spolov (julij 2020)

5. Evropska komisija

Sporočilo Komisije z dne 26. aprila 2017: „Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja“ (COM(2017) 252 final)

Sporočilo „Akcijski načrt za digitalno izobraževanje (2021–2027): Novi temelji za izobraževanje v digitalni dobi“ (COM(2020) 624 final)

Poročilo o enakosti žensk in moških v Evropski uniji za leto 2021 (6774/21)

Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025; 6678/20 (referenčna št. Komisije: COM(2020) 152 final)

Sporočilo o močni socialni Evropi za pravičen prehod (COM(2020) 14 final)

Sporočilo „Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost“ (COM(2020) 274 final)

Evropska komisija, 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Razvoj trga dela in plač v Evropi, letni pregled 2020) (ISSN 2443-6771)

Akcijski načrt za evropski steber socialnih pravic (6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Bela knjiga o umetni inteligenci – evropski pristop k odličnosti in zaupanju (COM(2020) 65 final)

Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality (Mnenje o umetni inteligenci – priložnosti in izzivi za enakost spolov) (Svetovalni odbor za enake možnosti žensk in moških, 18. marec 2020)

6. Evropski parlament

Resolucija z naslovom „Okvir za etične vidike umetne inteligence, robotike in sorodne tehnologije“ (P9_TA(2020)0275)

7. Evropski inštitut za enakost spolov

Gender Equality and the Socio-Economic Impact of COVID-19 (Enakost spolov in socialno-ekonomski vpliv COVID-19), 2021 (8878/21 ADD1)

Artificial intelligence, platform work and gender equality (Umetna inteligenca, platformno delo in enakost spolov) 13976/21 ADD 1

Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work (Indeks enakosti spolov za leto 2020: digitalizacija in prihodnost dela), 2020 <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

8. Agencija Evropske unije za temeljne pravice (FRA)

Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights (Kakovost podatkov in umetna inteligenca – zmanjševanje pristranskosti in napak pri varstvu temeljnih pravic) (2019)

#BigData: Discrimination in data-supported decision making (#BigData: Diskriminacija pri odločanju, podprtem s podatki) (2018)

9. Eurofound

Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements (Ureditve za obravnavo usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja v digitalnih prožnih ureditvah dela), New forms of employment series, 2020

Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age (Delo na daljavo in mobilno delo na podlagi IKT: prožno delo v digitalni dobi), New forms of employment series, 2020

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

Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis (Platformno gospodarstvo: stanje med krizo zaradi 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 (Sprememba na trgu dela: trendi in pristopi politike k večji prožnosti), Challenges and prospects in the EU series, 2020

10. Evropski ekonomsko-socialni odbor

Delo na daljavo in enakost spolov – pogoji, pod katerimi delo na daljavo ne poslabša že tako neenakomerne porazdelitve neplačane oskrbe in gospodinjskega dela med ženskami in moškimi, temveč je gonilo za spodbujanje enakosti spolov (SOC/662-EESC-2020)

11. Združeni narodi

Pekinška deklaracija in Izhodišča za ukrepanje (program ZN za enakost spolov in krepitev vloge žensk)

Konvencija ZN o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk (CEDAW)

Cilj trajnostnega razvoja 5.4 agende Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030

12. Drugo

OECD, *Women at the core of the fight against Covid-19 crisis* (Ženske v ospredju boja proti krizi zaradi COVID-19), OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19). Različica z dne 1. aprila 2020

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

Priporočilo Sveta Evrope CM/Rec(2019)1 o preprečevanju seksizma in boju proti njemu

Sklepi predsedstva z dne 6. decembra 2018 o enakosti spolov, mladih in digitalizaciji (15308/18)
