



Bryssel den 6 december 2021  
(OR. en)

14750/21

SOC 724  
EMPL 541  
GENDER 128  
ANTIDISCRIM 109

## LÄGESRAPPORT

---

från:	Rådets generalsekretariat
till:	Delegationerna
Föreg. dok. nr:	13976/21 + COR 1
Ärende:	Effekterna av artificiell intelligens för jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden - Rådets slutsatser

---

För delegationerna bifogas rådets slutsatser om effekterna av artificiell intelligens för jämställdhet som antogs av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid mötet den 6 december 2021.

**Effekterna av artificiell intelligens för jämställdhet  
mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden**

**Rådets slutsatser<sup>1</sup>**

EUROPEISKA UNIONENS RÅD, SOM NOTERAR FÖLJANDE:

1. Jämställdhet och mänskliga rättigheter är centrala europeiska värden och jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip för Europeiska unionen som fastställs i fördragen och erkänns i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.
2. I syfte att i praktiken säkerställa full jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män får medlemsstaterna enligt artikel 157 i EUF-fördraget också behålla eller vidta åtgärder för positiv särbehandling. Åtgärdernas syfte är att föreskriva särskilda förmåner för att göra det lättare för det underrepresenterade könet att bedriva en yrkesverksamhet eller för att förebygga eller kompensera nackdelar i yrkeskarriären. Enligt artikel 157 i EUF-fördraget ska varje medlemsstat säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.
3. Jämställdhet, trygg och anpassningsbar anställning och balans mellan arbete och privatliv bekräftas i principerna 2, 5 och 9 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter som proklamerades av Europaparlamentet, rådet och kommissionen den 17 november 2017. I handlingsplanen för den europeiska pelaren för sociala rättigheter betonas det att Europa måste sträva efter att minst halvera skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män jämfört med 2019 för att minst 78 % av befolkningen i åldern 20–64 år ska vara sysselsatt 2030.

---

<sup>1</sup> Slutsatser som utarbetats inom ramen för utvärderingen av genomförandet av handlingsplanen från Peking, med särskilt beaktande av det kritiska problemområdet F (kvinnor och ekonomin).

4. Jämställdhetspolitik är en viktig faktor för smart och hållbar tillväxt för alla och en förutsättning för att skapa välstånd, konkurrenskraft och full sysselsättning samt social sammanhållning, inkludering och välbefinnande. På grund av den krympande arbetskraften till följd av den demografiska utvecklingen inom EU är det samtidigt nödvändigt att locka till sig och behålla högutbildade specialister, särskilt kvinnor, på arbetsmarknaden, även inom IKT-sektorn, samtidigt som man också intensifierar kampen mot både horisontell och vertikal könssegregering.
5. Digitalisering och ny teknik, inbegripet artificiell intelligens (AI), kan spela en avgörande roll för att påskynda kvinnors fulla deltagande på arbetsmarknaden på lika villkor. De förändringar i arbetsmönstren som orsakats av covid-19-krisen och den därav följande ökningen av digitaliserade och AI-baserade lösningar har visat på vikten av att gripa sig an digitaliseringen, särskilt artificiell intelligens, inom ramen för jämställdhet mellan kvinnor och män.
6. AI är ett viktigt verktyg för digital omvandling och en viktig drivkraft för förändring och innovation, inbegripet nya arbetsformer och social delaktighet, och kan ha en annan inverkan på kvinnor jämfört med män. Det är viktigt att analysera konsekvenserna av nya arbetsformer ur ett jämställdhetsperspektiv, frigöra kvinnors fulla potential på detta område, och se till att kvinnor och män kan dra lika stor nytta av de möjligheter som användningen av AI ger upphov till inom olika områden av arbetslivet, inbegripet arbete via digitala plattformar. Dessutom måste både kvinnor och män skyddas mot eventuella risker. Till exempel måste man bedöma risken för otydliga beslutsvägar och algoritmisk diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning och planera lösningar för att förhindra varje kränkning av EU:s värden och de grundläggande rättigheterna, inbegripet icke-diskriminering och jämställdhet mellan kvinnor och män.

7. Som kommissionen framhöll i sin jämställdhetsstrategi för 2020-2025 har "artificiell intelligens (AI) ... blivit ett område av strategisk betydelse och en central drivkraft för ekonomisk utveckling, och därför måste kvinnor vara en del av denna utveckling som forskare, programmerare och användare. Medan AI kan ta fram lösningar på många samhällsliga utmaningar, riskerar den att öka ojämställdheten mellan kvinnor och män. När algoritmer, och relaterat maskinlärande, inte är tillräckligt transparenta och robusta riskerar de att upprepa, förstärka eller bidra till könsfördomar som programmerare kanske inte är medvetna om eller som är resultatet av specifika dataurval.”
8. SOM NOTERAR kommissionens vitbok *Om artificiell intelligens – en EU-strategi för spetskompetens och förtroende*, vilken efterlyser etisk och tillförlitlig utveckling och användning av AI i hela EU:s ekonomi,
9. SOM NOTERAR Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) rapport *Artificial intelligence, platform work and gender equality* (artificiell intelligens, arbete via digitala plattformar och jämställdhet), vilken förklarar hur den ökande användningen av AI-baserad teknik påverkar jämställdheten på arbetsmarknaden, inbegripet arbetsvillkor, arbetsmönster och balans mellan arbete och privatliv för kvinnor och män som arbetar via digitala plattformar, och vilken beskriver de viktigaste utmaningarna när det gäller lagstiftningen på dessa områden,

## EUROPEISKA UNIONENS RÅD

UPPMANAR MEDLEMSSTATERNA att i enlighet med sina befogenheter och med beaktande av nationella omständigheter och arbetsmarknadens parter roller och autonomi

10. vidta konkreta åtgärder för att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor inom AI-forskningen och inom alla sektorer där AI utformas, utvecklas och används, och för att öka alla berörda aktörers insatser för att anta en tvärvetenskaplig strategi för AI-forskning,
11. ta itu med de behov som personer som är engagerade i plattformarbete har genom åtgärder som ska mildra covid-19-pandemins effekter på ekonomi, samhälle och egenföretagare, och ägna särskild uppmärksamhet åt kvinnliga plattformarbetare,
12. öka sina insatser för att uppnå en balanserad representation av kvinnor och män inom yrken för skapande och införande av AI-verktyg och inom AI-forskningen; de verksamheter som beaktas kan omfatta att
  - a) uppmuntra flickor och unga kvinnor, även kvinnor från mindre gynnade miljöer, att skaffa sig digital kompetens och kunskaper i programmering under grundskole- och gymnasieutbildning, och stödja dem när det gäller att stärka dessa färdigheter, i syfte att minska den digitala klyftan mellan könen i senare skeden av livet,
  - b) uppmuntra flickor och unga kvinnor, även från mindre gynnade miljöer, att välja utbildning och karriärvägar inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik<sup>2</sup>, inbegripet IKT och AI, och förse dem med nödvändiga resurser och stöd, samt främja kvinnliga förebilder på detta område,

---

<sup>2</sup> S.k. STEM.

- c) låta etik- och jämställdhetsaspekter ingå i studie- och AI-studieprogram inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik, i syfte att öka medvetenheten om jämställdhetsdimensionen,
- d) fortsätta att forska om utveckling och användning av AI med särskild tonvikt på behovet av mänsklig tillsyn, på de rättsliga konsekvenserna, inbegripet inverkan på grundläggande rättigheter och friheter, på sociala aspekter, bland annat när det gäller jämställdhet, samt på etiska aspekter och risken för diskriminering,
- e) stödja omskolning, kompetenshöjning och livslångt lärande för både kvinnor och män, i syfte att ge dem den avancerade digitala kompetens som krävs inom många yrken, att göra en karriär inom datavetenskap och AI mer tillgänglig för alla och att minska den digitala kompetensklyftan, även för att säkerställa lika möjligheter i samband med övergångar på arbetsmarknaden,
- f) vidta särskilda åtgärder för att förebygga och bekämpa diskriminering, inbegripet trakasserier, i utbildningssammanhang och på arbetsplatsen, särskilt inom sektorer där AI utformas, utvecklas och används,
- g) vidta särskilda åtgärder för att underlätta en lämplig balans mellan arbetsliv och privatliv för arbetstagare i organisationer som utvecklar AI samt i organisationer, inbegripet onlineplattformar, som använder digital automatisering i styrningssyfte,
- h) ta itu med glastaket<sup>3</sup> på arbetsplatser och inom företag, bland annat genom åtgärder för att säkerställa att AI inte befäster förekomsten av ett sådant tak, inbegripet under rekryteringen,

---

<sup>3</sup> Konstgjorda hinder och osynliga hinder för kvinnors tillträde till högsta beslutsfattande och ledande befattningar inom en organisation, oavsett om den är offentlig eller privat och oavsett område (EIGE, 2021).

- i) sträva efter att säkerställa att AI, när den används för förvaltning av mänskliga resurser, främjar öppenhet och jämlikhet, särskilt när det gäller löner, utbildning, tillgång till befordran och karriärutveckling,
  - j) förbättra arbetsvillkoren inom den osynliga arbetskraften bakom AI<sup>4</sup>, varav mer än hälften är kvinnor, identifiera befintliga ojämlikheter i dessa och sträva efter att undanröja lönegapet mellan könen och andra former av ojämställdhet inom alla AI-sektorer, och
  - k) forska om hur användningen av AI kan bidra till att förbättra arbetsvillkoren och minska bördan av rutinverksamhet inom sektorer som personliga tjänster och hushållstjänster, hälso- och sjukvård och utbildning,
13. fortsätta sina ansträngningar för att säkerställa algoritmisk transparens (medvetandegörande om algoritmer)<sup>5</sup> vid användningen av AI, och de åtgärder som ska vidtas kan omfatta att
- a) säkerställa en jämn könsfördelning vid utformningen av algoritmer, särskilt av sådana som är avsedda för anställningsförfaranden och beslutsfattande, bland annat genom att ta itu med problemet med historiskt snedvridna indata, samtidigt som tillräcklig mänsklig tillsyn och kontroll ska säkerställas, även under rekryteringsfasen och vid utvärdering av prestationer och beteende,

---

<sup>4</sup> I dag ger kvinnor och vissa marginaliserade grupper fortfarande ett betydande mervärde till sektorn för artificiell intelligens. Deras bidrag är dock oproportionerligt undervärderat i förhållande till den kunskap som de bidrar till att skapa. Industrin för artificiell intelligens omfattar inte bara arbetstillfällen för högkvalificerade arbetstagare, utan även lågavlönade arbetstillfällen. Kvinnor och män som arbetar inom dessa yrken kallas vanligtvis den osynliga arbetskraften bakom artificiell intelligens och utför stöduppgifter vid träningen av algoritmer för maskininlärning (t.ex. datamärkning) (EIGE, 2021).

<sup>5</sup> Algoritmisk transparens är en viktig garanti för ansvarsskyldighet och rättvisa vid beslutsfattande. I allt i från olika AI-tillämpningar till rangordningen av resultaten i sökmotorer styr algoritmer vår åtkomst till information online. Detta får stora konsekvenser för konsumenter och företag på områden som onlineplattformar. Fördjupad kunskap om algoritmisk transparens är viktigt för ett välgrundat beslutsfattande. Algoritmisk transparens ökar också medvetenheten om de eventuella negativa effekterna av algoritmer för artificiell intelligens på den sociala dynamiken (i detta fall på maktförhållandena mellan kvinnor och män) (Europeiska kommissionen, 2020).

- b) främja transparens i algoritmisk övervakning och utvärdering samt insyn i de kriterier som används vid algoritmisk styrning av arbetsfördelning och uppgiftstilldelning i arbetsmiljöer, i syfte att förbättra den information som finns tillgänglig för personer vars rättigheter och intressen kan påverkas av algoritmisk styrning och säkerställa kvinnors och mäns likabehandling och jämställdhet,
  - c) öka arbetstagares, deras företrädares och relevanta nationella myndigheters medvetenhet om den roll som algoritmer spelar för att styra arbetet och säkerställa tillgång till relevant information, och
  - d) förhindra mindre förmånlig behandling av anställda med omsorgsansvar på grund av underlåtenhet att på lämpligt sätt beakta dessa ansvarsområden vid utformningen av algoritmer för tilldelning av arbetsansvar,
14. fortsätta att analysera den nationella institutionella och rättsliga ramen för plattformarbete, med beaktande av den viktiga roll som AI spelar i detta sammanhang, säkerställa att denna analys inbegriper ett jämställdhetsperspektiv och ägna särskild uppmärksamhet åt att bedöma eventuella rättsliga vakuumer och oklarheter när det gäller anställningsstatus för personer som utför plattformarbete i syfte att förbättra deras arbetsvillkor och undvika en ökning av otrygga anställningsformer och samtidigt ta hänsyn till plattformarnas heterogenitet,
15. intensifiera ansträngningarna för att genomföra rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (2019/C 387/01),
16. vidta konkreta åtgärder för att förebygga diskriminering och ta itu med systematiska fel inom alla AI-system och AI-algoritmer,



UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN OCH MEDLEMSSTATERNA att, i enlighet med deras befogenheter och med beaktande av medlemsstaternas nationella omständigheter och arbetsmarknadens parter roller och autonomi,

17. stärka kopplingen mellan EU:s jämställdhetspolitik och EU:s politik för den digitala omställningen, och säkerställa en systematisk integrering av ett jämställdhetsperspektiv i AI-politiken, med särskilt fokus på att uppmuntra flickor och kvinnor att delta och arbeta på området AI-forskning och inom alla sektorer där AI utformas, utvecklas och används,
18. utforma, genomföra och övervaka riktade åtgärder för att komma till rätta med könsstereotyper inom ramen för AI, i syfte att säkerställa jämställdhet på detta område; dessa åtgärder får inbegripa
  - a) åtgärder för att integrera ett jämställdhetsperspektiv på AI-området genom att främja en jämn könsfördelning inom forskning, utbildning och yrkesutbildning samt sysselsättning inom yrken som inbegriper arbete på AI-området; särskild uppmärksamhet bör ägnas åt att öka personalavdelningarnas medvetenhet om fördelarna med att använda AI-verktyg i deras arbete liksom om de potentiella riskerna med dessa, i syfte att förebygga och ta itu med könsdiskriminering och eventuell diskriminerande praxis,
  - b) åtgärder för att stödja tillhandahållandet av utbildning om jämställdhet och könsstereotyper för AI-experter, inbegripet personer som deltar i AI-forskning och i utformning, utveckling och användning av AI
  - c) åtgärder för att stödja tillhandahållandet av genusmedveten forskning och utbildning på området för AI och i synnerhet maskininlärning, och
  - d) åtgärder för att utarbeta och sprida vägledning och verktyg för genusmedveten användning av data vid träning av maskininlärningssystem,

19. främja partnerskap och samarbete med likasinnade länder, med arbetsmarknadens parter och med företag och företagsorganisationer som är verksamma på det digitala området, framför allt AI, inbegripet IKR-branschen och medie- och sociala medieföretag, samt med alla andra relevanta sektorer, inbegripet hälso- och sjukvård, utbildning, ingenjörsvetenskap, finans och jordbruk, i syfte att systematiskt främja jämställdhet inifrån i samband med digitaliseringen och framför allt AI.
20. stärka sina insatser för att systematiskt ta itu med snedvridning av data vid insamling av sysselsättningsdata i relevanta sammanhang där AI används, i syfte att förhindra fortsatt bristande jämställdhet på arbetsmarknaden och i andra sammanhang; dessa uppgifter bör delas upp efter kön och ålder, med beaktande av det intersektionella perspektivet,
21. intensifiera sina insatser för att bekämpa både horisontell och vertikal könssegregering på arbetsmarknaden,

UPPMANAR EUROPEISKA KOMMISSIONEN att

22. fortsätta sina insatser för att bekämpa könsstereotyper på AI-relaterade områden,
23. fortsätta sina ansträngningar för att se till att AI-politiken på EU-nivå tar upp jämställdhetsaspekten vid utformning, utveckling och användning av AI, samtidigt som särskild uppmärksamhet ägnas behovet av att undvika att vidmakthålla könsstereotypa antaganden,
24. säkerställa lämplig ytterligare forskning om utformning, utveckling och användning av AI ur ett jämställdhetsperspektiv, bland annat genom finansiering, med särskild tonvikt på intersektionell diskriminering, med beaktande av EIGE:s studie,

## Hänvisningar

### 1. Interinstitutionellt inom EU

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter,  
[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet\\_sv.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_sv.pdf)

### 2. EU-lagstiftning

Rådets direktiv 2004/113/EG av den 13 december 2004 om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. (*EUT L 373, 21.12.2004, s. 37*).

Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning) (*EUT L 204, 26.7.2006, s. 23*).

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (*EUT L 188, 12.7.2019, s. 79*).

Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2021/241 av den 12 februari 2021 om inrättande av faciliteten för återhämtning och resiliens (*EUT L 57, 18.2.2021, s. 17*).

### 3. Rådet

Alla rådets slutsatser om jämställdhet och andra relevanta ämnen, särskilt de som anges nedan:

- Rådets slutsatser – Mot mer inkluderande arbetsmarknader (7017/15)
- Rådets slutsatser – Ökad kompetens hos kvinnor och män på EU:s arbetsmarknad (6889/17)
- Rådets slutsatser – Förstärkta åtgärder för att minska den horisontella könssegregeringen inom utbildning och sysselsättning (15468/17)
- Rådets slutsatser – Att överbrygga lönegapet mellan könen: centrala strategier och åtgärder (10349/19)
- Rådets slutsatser om välfärdsekonomi (13432/19).
- Rådets slutsatser – Jämställda ekonomier i EU: Vägen framåt – En utvärdering av genomförandet av handlingsplanen från Peking under 25 år (14938/19)
- Rådets slutsatser om ökat välbefinnande i arbetet (8688/20)
- Rådets slutsatser om åtgärder mot lönegapet mellan kvinnor och män: värdering och fördelning av avlönat arbete och oavlönat omsorgsarbete (13584/20)
- Rådets slutsatser om covid-19-pandemins socioekonomiska effekter på jämställdhet (8884/21)

### 4. Ordförandeskapstrion

Ordförandeskapstrions förklaring om jämställdhet mellan könen, undertecknad av Tyskland, Portugal och Slovenien (juli 2020).

5. Europeiska kommissionen

Kommissionens meddelande av den 26 april 2017: *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare* (COM(2017) 252 final).

Meddelandet *Handlingsplan för digital utbildning 2021–2027: Ställa om utbildningen till den digitala tidsåldern*, COM(2020) 624 final.

*2021 Report on equality between women and men in the European Union* (6774/21) (inte översatt till svenska).

*En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025*. (6678/20) (Kommissionsreferens: COM(2020) 152 final).

Meddelandet *Ett starkt socialt Europa för rättvisa omställningar* (COM(2020) 14 final).

Meddelandet *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft* (COM(2020) 274 final).

Europeiska kommissionen 2020: *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (inte översatt till svenska). (ISSN 2443-6771).

*Handlingsplan för den europeiska pelaren för sociala rättigheter* (6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

Vitbok om artificiell intelligens – En EU-strategi för spetskompetens och förtroende (COM(2020) 65 final)

*Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality* (Europeiska kommissionens rådgivande kommitté för lika möjligheter för kvinnor och män, 18 mars 2020) (inte översatt till svenska)

6. Europaparlamentet

Resolutionen: *Ram för etiska aspekter av artificiell intelligens, robotteknik och tillhörande teknik.* (P9\_TA(2020)0275)

7. EIGE

*Gender Equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic, 2021* (inte översatt till svenska) (8878/21 ADD1)

Artificiell intelligens, arbete via digitala plattformar och jämställdhet 13976/21 ADD 1.

*Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work, 2020.* (inte översatt till svenska)

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

8. Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter (FRA)

*Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights* (2019) (inte översatt till svenska)

*#BigData: Discrimination in data-supported decision making* (2018) (inte översatt till svenska)

9. Eurofound

*Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements, New forms of employment-serien*, 2020. (inte översatt till svenska)

*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment-serien*, 2020. (inte översatt till svenska)

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19032en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf)

*Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis*, 2020. (inte översatt till svenska)

<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-serien*, 2020. (inte översatt till svenska)

10. Europeiska ekonomiska och sociala kommittén

Distansarbete och jämställdhet – villkor för att säkerställa att distansarbete inte förvärrar den ojämlika fördelningen av obetalt omsorgs- och hushållsarbete mellan kvinnor och män och att det blir en motor för att främja jämställdhet. SOC/662-EESC-2020.

11. Förenta nationerna

Pekingdeklarationen och handlingsplanen från Peking (FN:s agenda för jämställdhet och kvinnors egenmakt).

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor.

Mål 5.4 för hållbar utveckling i FN:s Agenda 2030 för hållbar utveckling.

12. Övrigt

OECD (2020), *Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*.(inte översatt till svenska) *Version 1.4.2020*

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

Europarådets rekommendation CM/Rec(2019)1 om förebyggande och bekämpning av sexism.

Ordförandeskapets slutsatser av den 6 december 2018 om jämställdhet, ungdomar och digitalisering (dok. 15308/18)