



Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 6. Dezember 2021
(OR. en)

14750/21

SOC 724
EMPL 541
GENDER 128
ANTIDISCRIM 109

BERATUNGSERGEBNISSE

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Delegationen

Nr. Vordok.: 13976/21 + COR 1

Betr.: Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Gleichstellung der
Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt
– Schlussfolgerungen des Rates

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Schlussfolgerungen des Rates zu dem eingangs genannten Thema, die der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) auf seiner Tagung vom 6. Dezember 2021 gebilligt hat.

**Auswirkungen der künstlichen Intelligenz auf die Gleichstellung der Geschlechter auf dem
Arbeitsmarkt**

Schlussfolgerungen des Rates¹

UNTER HINWEIS AUF FOLGENDES:

1. Die Gleichstellung der Geschlechter und die Menschenrechte stehen im Zentrum der europäischen Werte, und die Gleichheit von Frauen und Männern ist ein grundlegendes Prinzip der Europäischen Union, das in den Verträgen verankert und in Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union festgehalten ist. In Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) ist festgelegt, dass die Union bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen und die Gleichstellung zu fördern.
2. Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben können die Mitgliedstaaten nach Artikel 157 AEUV auch Maßnahmen der positiven Diskriminierung beibehalten oder beschließen. Deren Ziel ist es, spezifische Vergünstigungen zu schaffen, um dem unterrepräsentierten Geschlecht die Ausübung einer Berufstätigkeit zu erleichtern oder Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn zu verhindern oder auszugleichen. Nach Artikel 157 AEUV müssen die Mitgliedstaaten die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherstellen.
3. Die Gleichstellung der Geschlechter, sichere und anpassungsfähige Beschäftigung sowie die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sind in den Grundsätzen 2, 5 und 9 der europäischen Säule sozialer Rechte verankert, die von dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission am 17. November 2017 proklamiert wurde. Im Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte wird hervorgehoben, dass die geschlechtsspezifischen Beschäftigungsunterschiede im Vergleich zu 2019 mindestens halbiert werden müssen, damit bis 2030 mindestens 78 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren erwerbstätig sind.

¹ Die Schlussfolgerungen wurden im Kontext der Überprüfung der Umsetzung der Aktionsplattform von Peking, insbesondere in Bezug auf den Problembereich „F: Die Frau in der Wirtschaft“, erstellt.

4. Gleichstellungspolitische Maßnahmen sind wichtige Faktoren für ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum und eine Voraussetzung dafür, dass Wohlstand, Wettbewerbsfähigkeit und Vollbeschäftigung sowie sozialer Zusammenhalt, Inklusion und Wohlergehen erreicht werden können. Der Rückgang der Erwerbsbevölkerung infolge der demografischen Entwicklungen in der EU macht es indessen erforderlich, hochqualifizierte Fachkräfte, insbesondere Frauen, anzuwerben und auf dem Arbeitsmarkt zu halten, auch im IKT-Sektor; gleichzeitig muss die Bekämpfung der horizontalen und vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation intensiviert werden.
5. Digitalisierung und neue Technologien, einschließlich künstlicher Intelligenz (KI), können eine entscheidende Rolle dabei spielen, rasche Fortschritte auf dem Weg zu einer uneingeschränkten und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erzielen. Die Veränderungen der Arbeitsmuster infolge der COVID-19-Krise und die daraus resultierende Zunahme digitalisierter und KI-gestützter Lösungen haben gezeigt, wie wichtig es ist, die Digitalisierung, insbesondere KI, im Kontext der Gleichstellung der Geschlechter zu betrachten.
6. KI ist ein wichtiges Instrument für den digitalen Wandel und eine wichtige Triebfeder für Veränderung und Innovation, einschließlich neuer Arbeitsformen und sozialer Inklusion, und sie kann sich auf Frauen im Vergleich zu Männern unterschiedlich auswirken. Es ist wichtig, die Auswirkungen neuer Arbeitsformen unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts zu analysieren, das Potenzial von Frauen in diesem Bereich voll auszuschöpfen und dafür zu sorgen, dass Frauen und Männer gleichermaßen von den Chancen, die der Einsatz künstlicher Intelligenz in den verschiedenen Bereichen der Arbeitswelt bietet, profitieren können, auch bei der Plattformarbeit. Sowohl Frauen als auch Männer müssen auch vor möglichen Risiken geschützt werden. So muss beispielsweise das Risiko von undurchsichtigen Entscheidungsprozessen oder von Diskriminierung durch Algorithmen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung angegangen werden, und es müssen Lösungen ins Auge gefasst werden, mit denen jegliche Verletzung der Werte und Grundrechte der EU, einschließlich Nichtdiskriminierung und Gleichstellung der Geschlechter, verhindert wird.

7. Wie die Kommission in ihrer Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 hervorgehoben hat, ist „die Künstliche Intelligenz (KI) [...] mittlerweile ein Bereich von strategischer Bedeutung und ein wichtiger Motor des wirtschaftlichen Fortschritts. Daher müssen Frauen an der Entwicklung von KI als Forscherinnen, Programmiererinnen und Nutzerinnen mitwirken. KI kann zwar Lösungen für viele gesellschaftliche Herausforderungen bieten, sie kann aber auch Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern verstärken. Algorithmen und damit verbundenes maschinelles Lernen können – wenn sie nicht transparent und robust genug sind – zu geschlechterspezifischen Diskriminierungen beitragen, diese wiederholen oder verstärken, weil sie auf einer bestimmten Datenauswahl beruhen oder weil dies den Programmierenden möglicherweise gar nicht bewusst ist“;
8. UNTER KENNTNISNAHME des Weißbuchs der Kommission „Zur Künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen“, in dem die Entwicklung und die Nutzung einer ethischen und vertrauenswürdigen KI in der gesamten EU-Wirtschaft gefordert wird;
9. UNTER KENNTNISNAHME des Berichts des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) mit dem Titel „Artificial intelligence, platform work and gender equality“ (Künstliche Intelligenz, Plattformarbeit und Gleichstellung der Geschlechter), in dem entscheidende Auswirkungen des zunehmenden Einsatzes KI-gestützter Technologie auf die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt aufgezeigt werden (u. a. Arbeitsbedingungen, Arbeitsmuster und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen und Männer, die Plattformarbeit verrichten) und in dem dargelegt wird, welche wichtigen regulatorischen Herausforderungen in diesen Bereichen bestehen,

verfährt DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION wie folgt: Er

RUFT DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, im Einklang mit ihren Zuständigkeiten und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten sowie der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

10. konkrete Schritte zu unternehmen, um das Bewusstsein für Gleichstellungsfragen in der KI-Forschung und in allen Bereichen, in denen KI konzipiert, entwickelt und genutzt wird, zu schärfen und die Bemühungen aller einschlägigen Akteure um einen multidisziplinären Ansatz in der KI-Forschung zu intensivieren;
11. den Bedürfnissen von Plattformbeschäftigten bei Maßnahmen zur Milderung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Wirtschaft, Gesellschaft und Selbstständige Rechnung zu tragen, wobei weiblichen Plattformbeschäftigten besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist;
12. ihre Bemühungen um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Berufen im Zusammenhang mit der Entwicklung und dem Einsatz von KI-Instrumenten und in der KI-Forschung zu verstärken. Folgende Tätigkeiten können unter anderem in Betracht gezogen werden:
 - a) Ermutigung von Mädchen und jungen Frauen, auch jener aus benachteiligten Gruppen, digitale Kompetenzen zu erwerben und während der Primar- und Sekundarbildung sowie der beruflichen Bildung Programmierkenntnisse zu erlangen, sowie Unterstützung bei der Stärkung dieser Kompetenzen mit dem Ziel, die geschlechtsspezifische digitale Kluft in späteren Lebensphasen zu verringern;
 - b) Ermutigung von Mädchen und jungen Frauen, auch jener aus benachteiligten Gruppen, sich für eine schulische oder berufliche Ausbildung und eine berufliche Laufbahn im MINT-Bereich², wozu auch IKT und die KI zählen, zu entscheiden, sowie Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen und der erforderlichen Unterstützung sowie Förderung weiblicher Vorbilder in diesem Bereich;

² Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

- c) Einbeziehung von Aspekten der Ethik und der Geschlechtergleichstellung in MINT-Studienbereiche und KI-Studiengänge im Hinblick auf die Sensibilisierung für die Gleichstellungsdimension;
- d) Forschung im Hinblick auf die Entwicklung und Nutzung von KI mit besonderem Schwerpunkt auf der Notwendigkeit von menschlicher Aufsicht, den rechtlichen Auswirkungen, einschließlich der Auswirkungen auf die Grundrechte und -freiheiten, sozialen Aspekten, auch in Bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter, sowie ethischen Aspekten und der Gefahr von Diskriminierung;
- e) Unterstützung der Umschulung, der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens von Frauen und Männern, mit dem Ziel, ihnen die fortgeschrittenen digitalen Kompetenzen zu vermitteln, die für zahlreiche Arbeitsplätze erforderlich sind, berufliche Laufbahnen in der Datenwissenschaft und im KI-Bereich für alle leichter zugänglich zu machen und die digitale Qualifikationslücke zu schließen, auch im Hinblick auf die Gewährleistung der Chancengleichheit im Zusammenhang mit Beschäftigungsübergängen;
- f) Ergreifen konkreter Maßnahmen zur Verhinderung und Bekämpfung von Diskriminierung – einschließlich Belästigung – in Bildungseinrichtungen und am Arbeitsplatz zu verhindern, insbesondere in Sektoren, in denen KI konzipiert, entwickelt und genutzt wird;
- g) Ergreifen konkreter Maßnahmen zur Erleichterung einer angemessenen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Beschäftigte in Organisationen, die KI entwickeln, sowie in Organisationen – auch Online-Plattformen –, die digitale Automatisierung für Managementzwecke nutzen;
- h) Vorgehen gegen die gläserne Decke³ am Arbeitsplatz und in Unternehmen, unter anderem durch Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass KI nicht zum Weiterbestehen einer solchen Decke beiträgt, auch in der Einstellungsphase;

³ Künstliche Hindernisse und unsichtbare Barrieren, die Frauen den Zugang zu hohen Entscheidungs- und Führungspositionen in einer öffentlichen oder privaten Organisation oder einem sonstigen Bereich erschweren (EIGE, 2021).

- i) Bestrebungen zur Gewährleistung, dass durch den Einsatz von KI bei der Verwaltung von Humanressourcen die Transparenz und die Gleichstellung der Geschlechter gefördert werden, insbesondere in den Bereichen Bezahlung, Ausbildung, Zugang zu Beförderungen und Laufbahnentwicklung;
 - j) Verbesserung der Arbeitsbedingungen der „unsichtbaren“ Arbeitskräfte im Hintergrund der KI⁴, von denen mehr als die Hälfte Frauen sind, Identifizierung bestehender Ungleichheiten und Streben nach Beseitigung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern sowie anderer Formen geschlechtsspezifischer Ungleichheit in allen KI Bereichen;
 - k) Durchführung von Forschungsarbeiten dazu, wie die Nutzung von KI zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen beitragen und die Belastung durch Routinetätigkeiten in Sektoren wie personenbezogene Dienstleistungen und Haushaltsdienstleistungen, Gesundheitsversorgung und Bildung verringern kann;
13. ihre Anstrengungen fortzusetzen, um die Transparenz der Algorithmen (*Bewusstsein für Algorithmen*)⁵ bei der Nutzung von KI zu gewährleisten. Unter anderem sind gegebenenfalls folgende Maßnahmen zu ergreifen:
- a) Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei der Konzipierung von Algorithmen, insbesondere bei solchen, die für Einstellungsverfahren und Entscheidungsfindungen bestimmt sind, unter anderem durch die Lösung des Problems historisch verzerrter Eingabedaten, wobei gleichzeitig ein ausreichendes Maß an menschlicher Aufsicht und Kontrolle zu gewährleisten ist, auch in der Einstellungsphase und bei der Bewertung von Leistung und Verhalten;

⁴ Frauen und einige marginalisierte Gruppen erbringen heute noch immer einen bedeutenden Mehrwert für den Bereich der künstlichen Intelligenz; ihr Beitrag wird jedoch im Verhältnis zu dem Erkenntnisgewinn, zu dem sie beitragen, erheblich unterbewertet. In der KI- Branche gibt es nicht nur Arbeitsplätze für hochqualifizierte Beschäftigte, sondern auch schlecht bezahlte Arbeitsplätze. Die Frauen und Männer auf diesen Stellen, im Allgemeinen als unsichtbare Arbeitskräfte im Hintergrund der künstlichen Intelligenz bezeichnet, führen unterstützende Aufgaben beim Training von Algorithmen für maschinelles Lernen (z. B. Datenkennzeichnung) aus (EIGE, 2021).

⁵ Die Transparenz der Algorithmen ist ein wichtiger Garant für die Nachvollziehbarkeit und Fairness von Entscheidungen. Algorithmen bestimmen unseren Zugang zu Informationen im Internet, von verschiedenen KI- Anwendungen bis hin zum Ranking der Ergebnisse in Suchmaschinen. Dies hat weitreichende Auswirkungen für Verbraucher und Unternehmen in Bereichen wie Online-Plattformen. Für eine fundierte Politikgestaltung ist es von entscheidender Bedeutung, die Transparenz der Algorithmen umfassend zu verstehen. Die Transparenz der Algorithmen schärft auch das Bewusstsein für etwaige negative Auswirkungen von Algorithmen der künstlichen Intelligenz auf die soziale Dynamik (in diesem Fall die Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern) (Europäische Kommission, 2020).

- b) Förderung der Transparenz bei der algorithmischen Überwachung und Bewertung sowie der Transparenz bei den Kriterien, die beim algorithmischen Management der Arbeitsverteilung und der Aufgabenzuweisung in einem Arbeitsumfeld angelegt werden, mit dem Ziel, den Menschen, auf deren Rechte und Interessen sich das algorithmische Management auswirken kann, bessere Information zur Verfügung zu stellen und für die Gleichbehandlung und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu sorgen;
 - c) Schärfung des Bewusstseins der Arbeitskräfte, ihrer Vertretungen und einschlägiger nationaler Behörden für die Rolle, die Algorithmen im Arbeitsmanagement spielen, und Gewährleistung des Zugangs zu einschlägigen Informationen;
 - d) Vermeidung einer ungünstigeren Behandlung von Beschäftigten mit Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeitspflichten, die dadurch entstehen könnte, dass diese Pflichten bei der Konzipierung von Algorithmen für die Zuweisung von Arbeitsaufgaben nicht angemessen berücksichtigt werden;
14. die Analyse des nationalen institutionellen und rechtlichen Rahmens für Plattformarbeit unter Berücksichtigung der bedeutenden Rolle, die KI in diesem Zusammenhang spielt, fortzusetzen, zu gewährleisten, dass diese Analyse eine Geschlechterperspektive umfasst, und der Bewertung eines etwaigen rechtlichen Vakuums und etwaiger Rechtsunsicherheiten in Bezug auf den Beschäftigungsstatus von Plattformbeschäftigten besondere Aufmerksamkeit zu schenken, um unter Berücksichtigung der Heterogenität von Plattformen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern und eine Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse zu verhindern;
15. größere Anstrengungen zur Umsetzung der Empfehlung 2019/C 387/01 des Rates zum Zugang zum Sozialschutz für Arbeitnehmer und Selbstständige zu unternehmen;
16. konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um Diskriminierung zu verhindern und Verzerrungen bei allen KI-Systemen und -Algorithmen zu beseitigen;

RUFT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION UND DIE MITGLIEDSTAATEN AUF, im Einklang mit ihren Zuständigkeiten und unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten der Mitgliedstaaten sowie der Rolle und der Autonomie der Sozialpartner

17. die Verknüpfung zwischen der Gleichstellungspolitik der EU und ihren Strategien für den digitalen Wandel zu stärken und die systematische Einbeziehung der Geschlechterperspektive in KI-Strategien zu gewährleisten, wobei ein besonderer Schwerpunkt darauf liegen sollte, Mädchen und Frauen zur Teilnahme und zur Arbeit im Bereich der KI-Forschung und in allen Sektoren, in denen KI konzipiert, entwickelt und genutzt wird, zu ermutigen;
18. gezielte Maßnahmen zur Überwindung von Geschlechterstereotypen im Zusammenhang mit KI zu konzipieren, umzusetzen und zu überwachen, um die Gleichstellung der Geschlechter in diesem Bereich sicherzustellen. Diese Maßnahmen können Folgendes umfassen:
 - a) Maßnahmen zur Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in den KI-Bereich durch die Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Bereichen Forschung, Bildung und Ausbildung sowie bei Beschäftigungen, die Tätigkeiten im KI-Bereich umfassen. Der Sensibilisierung von Personalabteilungen für den Nutzen des Einsatzes von KI-Instrumenten bei ihrer Arbeit, aber auch für die potenziellen Risiken sollte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden, mit dem Ziel, geschlechtsspezifische Verzerrungen und potenziell diskriminierende Praktiken zu verhindern und zu bekämpfen;
 - b) Maßnahmen zur Förderung von Schulungen zum Thema Geschlechtergleichstellung und Geschlechterstereotypen für KI-Fachkräfte, einschließlich Menschen, die in der Erforschung, der Konzipierung, der Entwicklung und der Nutzung von KI tätig sind;
 - c) Maßnahmen zur Förderung geschlechtersensibler Forschung und Entwicklung im KI-Bereich und insbesondere des maschinellen Lernens;
 - d) Maßnahmen zur Erarbeitung und Verbreitung von Leitlinien und Instrumenten für die geschlechtersensible Nutzung von Daten beim Training von Maschinenlernsystemen;

19. für Partnerschaften und die Zusammenarbeit mit gleichgesinnten Ländern, mit den Sozialpartnern und mit im digitalen Bereich und insbesondere im KI-Bereich tätigen Unternehmen und Unternehmensverbänden, einschließlich der IKT-Branche, Medienunternehmen und Social-Media-Unternehmen sowie allen anderen einschlägigen Sektoren, einschließlich Gesundheitswesen, Bildung, Ingenieurwesen, Finanzwesen und Landwirtschaft, zu werben, mit dem Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter im Kontext der Digitalisierung und insbesondere der KI von innen heraus systematisch zu fördern;
20. ihre Bemühungen zu verstärken, um eine Datenverzerrung bei der Erhebung von Beschäftigungsdaten in relevanten Kontexten, in denen KI eingesetzt wird, systematisch zu bekämpfen, damit verhindert wird, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und anderswo fortbestehen; diese Daten sollten nach Geschlecht und Alter aufgeschlüsselt werden, wobei die intersektionale Perspektive zu berücksichtigen ist;
21. ihre Bemühungen zur Bekämpfung der horizontalen wie der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu intensivieren;

RUFT DIE EUROPÄISCHE KOMMISSION AUF,

22. ihre Bemühungen zur Bekämpfung von Geschlechterstereotypen in Bereichen mit KI-Bezug fortzusetzen;
23. ihre Bemühungen fortzusetzen, um sicherzustellen, dass bei der KI-Politik auf EU-Ebene der Gleichstellungsaspekt bei der Konzipierung, Entwicklung und Nutzung von KI berücksichtigt wird, wobei besonderes Augenmerk darauf zu legen ist, dass geschlechtsstereotype Annahmen nicht fortgeschrieben werden;
24. unter anderem durch eine entsprechende Finanzierung dafür zu sorgen, dass die Konzipierung, die Entwicklung und die Nutzung von KI unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung der Geschlechter in angemessener Weise weiter erforscht wird, wobei unter Berücksichtigung der EIGE-Studie ein besonderer Schwerpunkt auf die intersektionale Diskriminierung zu legen ist.

Referenzdokumente

1. Auf interinstitutioneller Ebene der EU

Europäische Säule sozialer Rechte

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

2. EU-Rechtsvorschriften

Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (*ABl. L 373 vom 21.12.2004, S. 37*)

Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (*ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23*)

Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (*ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79*)

Verordnung (EU) 2021/241 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung der Aufbau- und Resilienzfazilität (*ABl. L 57 vom 18.2.2021, S. 17*)

3. Rat

Alle Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter und zu anderen damit zusammenhängenden Themen, darunter insbesondere die Folgenden:

- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Hin zu integrativeren Arbeitsmärkten“ (Dok. 7017/15)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Verbesserung der Kompetenzen von Frauen und Männern auf dem EU-Arbeitsmarkt“ (Dok. 6889/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Verstärkte Maßnahmen zur Verringerung der horizontalen Geschlechtertrennung im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt“ (Dok. 15468/17)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Schlüsselpolitiken und -maßnahmen“ (Dok. 10349/19)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Die Ökonomie des Wohlergehens“ (Dok. 13432/19)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Gleichstellungsorientierte Volkswirtschaften in der EU: Der Weg in die Zukunft – Bilanz der Umsetzung der Aktionsplattform von Beijing in den letzten 25 Jahren“ (Dok. 14938/19)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Förderung des Wohlergehens am Arbeitsplatz“ (Dok. 8688/20)
- Schlussfolgerungen des Rates zum Thema „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles: Bewertung und Aufteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlter Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit“ (Dok. 13584/20)
- Schlussfolgerungen des Rates zu den sozioökonomischen Auswirkungen von COVID-19 auf die Gleichstellung der Geschlechter (Dok. 8884/21)

4. Dreiervorsitz

Erklärung des Dreiervorsitzes zur Gleichstellung der Geschlechter, unterzeichnet von Deutschland, Portugal und Slowenien (Juli 2020)

5. Europäische Kommission

Mitteilung der Kommission vom 26. April 2017: „Eine Initiative zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von berufstätigen Eltern und pflegenden Angehörigen“ (COM(2017) 252 final)

Mitteilung mit dem Titel „Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027 – Neuaufstellung des Bildungswesens für das digitale Zeitalter“ (COM(2020) 624 final)

„2021 Report on gender equality in the EU“ (Jahresbericht 2021 über die Gleichstellung der Geschlechter in der EU) (Dok. 6774/21)

Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 (Dok. 6678/20; Referenznummer der Kommission: COM(2020) 152 final)

Mitteilung mit dem Titel „Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang“ (COM(2020) 14 final)

Mitteilung mit dem Titel „Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz“ (COM(2020) 274 final)

Europäische Kommission (2020): „Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020“ (Arbeitsmarkt- und Lohnentwicklungen in Europa, Jahresbericht 2020) (ISSN 2443-6771)

Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte (Dok. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2)

Weißbuch „Zur künstlichen Intelligenz – ein europäisches Konzept für Exzellenz und Vertrauen“ (COM(2020) 65 final)

„Opinion on Artificial Intelligence – opportunities and challenges for gender equality“ (Stellungnahme zur Künstlichen Intelligenz – Chancen und Herausforderungen für die Gleichstellung der Geschlechter) (Beratender Ausschuss für die Chancengleichheit von Frauen und Männern, 18. März 2020)

6. Europäisches Parlament

Entschließung mit dem Titel „Rahmen für die ethischen Aspekte von künstlicher Intelligenz, Robotik und damit zusammenhängenden Technologien“ (P9_TA(2020)0275)

7. Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

„Gender equality and the socio-economic impact of COVID-19“ (Gleichstellung der Geschlechter und die sozioökonomischen Auswirkungen von COVID-19), 2021
(Dok. 8878/21 ADD 1)

„Artificial intelligence, platform work and gender equality“ (Künstliche Intelligenz, Plattformarbeit und Gleichstellung der Geschlechter) (Dok. 13976/21 ADD 1)

„Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work“
(Gleichstellungsindex 2020: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit), 2020
<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

8. Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA)

„Data quality and artificial intelligence – mitigating bias and error to protect fundamental rights“ (Datenqualität und künstliche Intelligenz – Verminderung von Verzerrungen und Fehlern zum Schutz der Grundrechte), 2019

„#BigData: Discrimination in data-supported decision making“ (Diskriminierung bei der datengestützten Entscheidungsfindung), 2018

9. Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound)

„Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements“ (Rechtsvorschriften zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben in flexiblen digitalen Arbeitsmodellen), Reihe Neue Beschäftigungsformen, 2020

„Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age“ (Telearbeit und IKT-gestützte mobile Arbeit: Flexibles Arbeiten im digitalen Zeitalter), Reihe Neue Beschäftigungsformen, 2020

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

„Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis“ (Plattformwirtschaft: Entwicklungen in der COVID-19-Krise), 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“ (Wandel der Arbeitsmärkte: Trends und politische Ansätze zur Flexibilisierung), Reihe Herausforderungen und Perspektiven in der EU, 2020

10. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss

„Teleworking and gender equality – conditions so that teleworking does not exacerbate the unequal distribution of unpaid care and domestic work between women and men and for it to be an engine for promoting gender equality“ (Telearbeit und Geschlechtergleichstellung: Wie kann gewährleistet werden, dass Telearbeit die ungleiche Verteilung unbezahlter Betreuungs- und Hausarbeit zwischen Frauen und Männern nicht verschärft, sondern die Geschlechtergleichstellung fördert?) (SOC/662-EESC-2020)

11. Vereinte Nationen

Erklärung und Aktionsplattform von Peking (Agenda der Vereinten Nationen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Rolle der Frau)

VN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Ziel für nachhaltige Entwicklung 5.4 der Agenda 2030 der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung

12. Weitere Dokumente

OECD, „Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)“ (Die zentrale Rolle von Frauen im Kampf gegen die COVID-19-Krise, Politische Antworten der OECD auf das Coronavirus (COVID-19)), Fassung vom 1. April 2020

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

Empfehlung CM/Rec(2019)1 des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Sexismus

Schlussfolgerungen des Vorsitzes vom 6. Dezember 2018 zum Thema

„Geschlechtergleichstellung, junge Menschen und Digitalisierung“ (Dok. 15308/18)
