

Artur Cichocki*

Równouprawnienie płci w Unii Europejskiej: przykład Polski i Szwecji. Raport UE 2025

**Gender Equality in the European Union:
the Examples of Poland and Sweden.
EU 2025 Report**

STUDIA I ANALIZY

Słowa kluczowe: równouprawnienie, płeć, przemoc, Unii Europejska, Polska, Szwecja

Key words: Gender equality, sex, violence, European Union, Poland, Sweden

Abstrakt: W artykule analizuję Strategię Unii Europejskiej na lata 2020–2025, której zadaniem jest promowanie równouprawnia płci, zwalczanie na tym tle przemocy oraz stereotypów. W konsekwencji zapewnienie kobietom i mężczyznom równych szans do pracy i życia. Artykuł porównuje dane statystyczne dotyczące realizacji Strategii na przykładzie Polski i Szwecji oraz literaturę przedmiotu. W artykule proces badawczy został oparty na modelu analitycznym. Główne zastosowanie znalazła analiza raportów, a tym samym danych zastanych, literatury przedmiotu oraz przegląd informacji dostępnych na stronach internetowych. Eksploracja danych zastanych pozwala wyprowadzić ogólne wnioski. Zwracam przy tym uwagę, iż nie należy wyciągać jednoznacznych wniosków jedynie na podstawie ilościowych danych statystycznych, ponieważ niekiedy przedstawione wyniki mogą odbiegać od stanu faktycznego. Podejmuję próbę ustalenia i wyjaśnienia, jakie mogą być tego przyczyny. Jednym z wyjaśnień faktu ciągłego występowania przemocy w stosunku do kobiet może być nadal kulturowe akceptowanie pewnych zachowań nacechowanych przemocą.

Abstract: In article I analyze the European Union Strategy for 2020–2025, which aims to promote gender equality and combat violence and stereotypes related to it. Consequently, it aims to provide women and men with equal opportunities in work and life. The article compares statistical data on the implementation of the Strategy, using examples from

* ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-3703-0347>; mgr, doktorant w Szkole Doktorskiej Akademii Mazowieckiej w Płocku. E-mail: arturcichockii@gmail.com.

Poland and Sweden, and the relevant literature. The research process is based on an analytical model. Resources involved the analysis of reports, including existing data, literature on the subject, and a review of information available on websites. Exploring existing data allows for general conclusions. I emphasized that clear conclusions should not be drawn solely on the basis of quantitative statistical data, as the presented results may sometimes differ from the actual situation. I attempt to identify and explain the possible causes. One explanation for the continued prevalence of violence against women may be the continued cultural acceptance of certain violent behaviors.

Wprowadzenie

Tematyka równouprawnienia płci, dyskryminacji oraz przemocy, jaka może spotkać kobiety w państwach Unii Europejskiej, nie tylko w miejscu pracy, ale także po za nim, jest cały czas aktualna i pozostaje w obszarze zainteresowania organów Unii Europejskiej, m. in. Komisji Europejskiej. Zagadnienie to jest istotne także z naukowego punktu widzenia, znajduje się w zainteresowaniu przedstawicieli różnych dziedzin nauki. Jako przykład można wskazać, że tematem równouprawnienia płci, dyskryminacji oraz przemocą wobec kobiet, zajmują się socjologowie badając ich wpływ na jednostkę, czy szerzej na różne grupy społeczne. Psycholodzy badają te problemy i ich wpływ na relacje międzyludzkie, prawnicy zajmują się nimi z punktu widzenia norm prawnych oraz ich skuteczności w minimalizowaniu występowania takich problemów. Interesują się nimi także politolodzy. Z punktu widzenia politologa pochylenie się nad tematem równości płci i zapobieganie dyskryminacji jest interesujące i praktycznie istotne, ponieważ pozwala poddać analizie realizację przez państwo jego zadań i funkcji, aby zaradzić występowaniu niepożądanych czy niekorzystnych zdarzeń i ich skutkom¹. Porównanie dokonane z perspektywy unijnej pozwala stwierdzić czy problem ten występuje w innych państwach i jak wygląda z poziomu unijnego próba zaradzenia mu oraz czy przynosi to oczekiwane rezultaty.

Jednocześnie zauważyć należy, że z pewną częstotliwością prezentowane są analizy i raporty, które mają zobrazować przeprowadzone badania na temat równości płci oraz występowanie problemu dyskryminacji, jej obszaru oraz zdolności radzenia sobie z nim². Strategia Unii Europejskiej na

¹ Por. H. Skjeie, M. Teigen, *Political Construction of Gender Equality: Travelling Towards... a Gender Balanced Society?*, «NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research» 2005, nr 13(3), s. 187–197.

² Por. *2025 report on gender equality in the EU*, https://commission.europa.eu/document/download/055fdbab-5786-425e-a072-652bf53d8fe4_en?filename=Gender%20Equality%20Report.pdf&prefLang=pl (18.09.2025); *Fundamental Rights Report*, https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2025/06/fra-2025-fundamental-rights-report-2025_en.pdf

lata 2020–2025³ miała kilka celów a głównym było doprowadzenie w UE do 2025 r. do stanu, w którym kobiety oraz mężczyźni z całą swoją różnorodnością będą mogli swobodnie podążać wybraną ścieżką życiową, będą mieli równe szanse do pracy i życia. Ponadto, wdrożenie Strategii miało przyczynić się do zwalczania przemocy na tle płciowym, miało pokonać stereotypy związane z płcią, zniwelować różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Chociaż Strategia skupia się na działaniach w ramach UE, jest ona spójna z polityką zewnętrzną UE w zakresie równości płci i wzmocnienia pozycji kobiet⁴.

Na uwagę zasługują państwa, które wydawać by się mogło, od lat wybijają się na czoło w kwestii równości kobiet i mężczyzn, czyli państwa skandynawskie. Jako przykład można wskazać Szwecję, gdzie władze definiują równouprawnienie, jako stworzenie kobietom i mężczyznom takich samych możliwości, praw i obowiązków we wszelkich dziedzinach życia⁵. W literaturze przedmiotu wskazuje się, że od czasów powojennych Szwecja dążyła do włączenia problematyki równości płci do polityki społecznej. Efektem były dążenia szwedzkich kobiet do przekształcenia świadczeń macierzyńskich w świadczenia rodzicielskie, z których mogliby korzystać także mężczyźni. Zmiany objęły także ustawodawstwo, gdzie w latach 80. XX w. wprowadzono regulacje w szwedzkim prawie pracy o równości kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, które wprowadziły także zakaz dyskryminacji oraz powołały urząd rzecznika do spraw równouprawnienia⁶. Działania podejmowane przez Szwecję spowodowały, że w porównaniu z innymi państwami unijnymi zajmuje ona wysokie miejsce w rankingu równouprawnienia płci. Ranking taki prowadzi Europejski Instytut na Rzecz Równości Płci podając dla każdego państwa opracowany indeks⁷. Indeksy (wskaźniki) przedstawiane są corocznie i na wynik końcowy składa się badanie kilku obszarów. Indeks za 2024 r. obejmował badanie następujących obszarów: możliwość uczestniczenia w życiu publicznym (polityka, gospodarka, sfery społeczne), praca, sytuacja ekonomiczna, edukacja, obo-

(18.09.2025); *Światowe tendencje do 2030 r.: czy UE jest w stanie sprostać przyszłym wyzwaniom*, <https://espas.eu/files/generated/document/en/espas-report-2015pl.pdf> (18.09.2025).

³ Por. *Strategia na rzecz równouprawnienia płci*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl (18.09.2025).

⁴ Por. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_pl (18.09.2025).

⁵ Za: A. Frączek, *Miejsce kobiet w życiu społeczno-politycznym Szwecji*, «Studia Gdańskie» 2009, t. VI, s. 170–177.

⁶ M. Kondrat, *Równouprawnienie kobiet w Szwecji*, «Kobieta i Biznes/Women and Business» 2015, s. 23.

⁷ Por. *European Institute for Gender Equality*, www.eige.europa.eu (18.09.2025).

wiązki domowe, zdrowie, przemoc wobec kobiet⁸. Badane obszary dotyczą równości płci, ale w przypadku ostatniego obszaru obejmującego przemoc wobec kobiet z oczywistych powodów nie ma danych do porównania. Tym samym, jak wyjaśnia Europejski Instytut na Rzecz Równości Płci, obszar ten nie mierzy różnic między kobietami a mężczyznami, tak jak inne obszary. Mierzy i analizuje raczej doświadczenia kobiet związane z przemocą. W przeciwieństwie do innych obszarów, nadrzędnym celem nie jest zmniejszenie różnic w poziomie przemocy między kobietami a mężczyznami, lecz jej całkowite wyeliminowanie. W związku z tym wyniki w obszarze przemocy nie mają wpływu na końcowy wynik Indeksu Równości Płci⁹. Indeks Równości Płci za 2024 r. dla Szwecji wynosi 82 pkt. na 100¹⁰, dla Finlandii 74,5 pkt. na 100¹¹, zaś dla Polski 63,4 pkt. na 100¹². Należy dodać, że Szwecja zajmuje najwyższą pozycję w przywołanym rankingu. Jednakże pomimo imponujących wskaźników dla wymienionych państw nordyckich, należy zwrócić uwagę, że praktyka może się różnić ze statystyką. Wskazują na to najnowsze przekazy mówiące, że prawie jedna trzecia kobiet na terytorium EU spotyka się z przemocą w różnych miejscach, np. w domu, w pracy, w miejscach publicznych, etc. Najczęstsze przypadki przemocy fizycznej, gróźb, oraz przemocy seksualnej doświadczyły kobiety w Szwecji, Finlandii i na Węgrzech. Najniższy wskaźnik w tym zakresie odnotowano w Bułgarii, Polsce oraz Czechach i Portugalii¹³. Ponadto, w literaturze przedmiotu odnoszącej się do państw nordyckich istnieje pogląd, iż tak naprawdę możemy mieć do czynienia z paradoksem równości płci w państwach nordyckich¹⁴.

W artykule proces badawczy został oparty na modelu analitycznym. Głównie zastosowanie znalazła analiza raportów, a tym samym danych zastanych, literatury przedmiotu oraz przegląd informacji dostępnych na stronach internetowych. Dane zastane zostały przygotowane przez międzynarodowe organizacje, zajmujące się ich analizowaniem i sporządzaniem statystyk, indeksów i wskaźników przedstawiających w przystępny i czytelny sposób dane zjawisko. Artykuł ma charakter analityczno – przeglądowy. Przyjęto w nim założenie, że międzynarodowe analizy, na podstawie których powstają indeksy i różnego rodzaju wskaźniki, są pomocne w poznaniu kwestii, które poruszają. Należy jed-

⁸ Por. Gender Equality Index. Sweden in 2024 edition, <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/SE> (18.09.2025).

⁹ Por. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/domain/violence/SE> (18.09.2025).

¹⁰ Por. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/SE> (18.09.2025).

¹¹ Por. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/FI> (18.09.2025).

¹² Por. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024/country/PL> (18.09.2025).

¹³ Por. <https://wiadomosci.onet.pl/politico/jedna-na-trzy-kobiety-w-ue-ofiara-przemocy-w-czolowce-finlandia-i-szwecja/mhwsnv0> (18.09.2025).

¹⁴ Por. N. Sanandaji, *The nordic gender equality paradox*, Sztokholm 2016.

nak mieć na uwadze, że nie można ich traktować jako jedynie słusznych i prawdziwych informacji, a raczej jako obrazujących pewien trend, który może ulec zmianie. Eksploracja danych zastanych pozwala wyprowadzić ogólne wnioski. Analizy zawarte w artykule są aktualnym wkładem w badania na temat równości płci, analizuje dane zastane oraz dostępne źródła wiedzy. Zwraca się przy tym uwagę, iż nie należy opierać się na generalizowaniu ilościowych danych statystycznych, ponieważ niekiedy przedstawione wyniki mogą odbiegać od stanu rzeczywistego. W artykule autor podejmuje próbę ustalenia i wyjaśnienia, jakie mogą być przyczyny takiej sytuacji.

Strategia na rzecz równouprawnienia płci w latach 2020–2025

Strategia UE na rzecz równouprawnienia płci opracowana na lata 2020–2025 postawiła przed Komisją Europejską szereg wyzwań, które w treści dokumentu zostały podzielone na sześć grup, tj.:

- a) wolność od przemocy i stereotypów,
- b) możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci,
- c) pełnienie ważnych ról w społeczeństwie na równych zasadach,
- d) uwzględnienie aspektu płci i perspektywa intersekcyjna w strategiach EU,
- e) finansowanie działań na rzecz postępów w kierunku równouprawnienia płci w UE,
- f) działanie na rzecz równouprawnienia płci i wzmocnienie pozycji kobiet na całym świecie¹⁵.

Strategia wskazuje, że propagowanie równouprawnienia płci jest zadaniem UE we wszystkich jej działaniach jakie są przewidziane w traktatach, na podstawie których działa. UE może osiągnąć pełny potencjał w biznesie, polityce i społeczeństwie jako całości tylko wtedy, jeżeli zostanie wykorzystana w pełni różnorodność obywateli i ich talenty. UE jest liderem w kwestii równouprawnienia płci, w trakcie opracowywania Strategii 14 z 20 państw najbardziej zaawansowanych pod względem równouprawnienia płci, były to państwa członkowskie UE. Niestety, do dnia jej przedstawienia, tj. 5 marca 2020 r. żadne państwo członkowskie nie osiągnęło pełnego równouprawnienia płci. Z treści Strategii można wyczytać, że zmiany zachodziły wolno. Dodatkowo, z treści dokumentu wypływa obawa, że postęp w kierunku równouprawnienia płci nie jest czymś oczywistym, co jest nieuniknione,

¹⁵ Por. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152> (18.09.2025).

czy też, że osiągniętych na tym polu z czasem sukcesów nie będzie można odwrócić.

Wolność od przemocy i stereotypów

W Strategii zwraca się uwagę, że przemoc ze względu na płeć, stanowi jedno z najważniejszych wyzwań jakie stoi przed współczesnymi społeczeństwami. Często dochodzi do przemocy względem kobiet tylko z tego powodu, że są kobietami i w relacjach z mężczyznami mogą występować jako jednostki słabsze, bardziej podatne na przemoc. Przemoc może mieć różne postacie i często tak naprawdę bywa niezauważana, powoduje to, że przekazywane dane na jej temat mogą być zaniżone. Dane na temat przemocy, które nie odzwierciedlają jej realnej skali mogą powodować, że działania zaradcze nie będą podejmowane w adekwatnej skali. Zaś celem UE jest dołożenie należytych starań, aby zapobiegać przemocy ze względu na płeć, a gdy już się pojawi, zwalczać ją, wspierać ofiary i pociągnąć sprawców do odpowiedzialności. W tym miejscu należy zaakcentować, że istotna na polu walki z przemocą jest tzw. konwencja stambulska¹⁶. Początkowo były obawy czy UE zwiąże się jej postanowieniami. Na wypadek, gdyby do tego nie doszło, Komisja Europejska miała zaproponować UE działania, które umożliwiłyby osiągnięcie celów Konwencji Stambulskiej na innej drodze. Innymi słowy można dopatrzeć się w tym działaniu po stronie KE dużej determinacji i jednocześnie świadomości, że poruszony problem jest trudny do rozwiązania i może spotkać się z próbami jego lekceważenia, czy też z brakiem działań w zakresie wypracowania i wdrożenia środków zaradczych. Jednym z rozwiązań miało być zaproponowanie przez KE rozszerzenia obszarów przestępczości o konkretne przestępstwa ze względu na płeć, w których możliwa jest harmonizacja, tzw. europolprzestępstwa. Innymi słowy na gruncie obowiązujących norm regulujących funkcjonowa-

¹⁶ Konwencja Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej sporządzona w Stambule dnia 11 maja 2011 r. Konwencja ta i jej ratyfikowanie w przypadku Polski doprowadziło do sporu polityczno-ideologicznego. Konwencja nie jest obszerną umową międzynarodową, bo liczy 25 stron. W Polsce Konwencja została ratyfikowana 13 kwietnia 2015 r. przez ówczesnego prezydenta RP Bronisława Komorowskiego i Polska stała się 18. państwem, które związało się Konwencją. W lipcu 2020 r. Minister Sprawiedliwości Zbigniew Ziobro zadeklarował rozpoczęcie działań celem formalnego wycofania się Polski z Konwencji. Fakt ten stał się zarzewiem sporów nie tylko na niwie politycznej, ale też pojawieniem się protestów oraz demonstracji obywateli przeciwko takiemu postępowaniu. W 30 lipca 2020 r. ówczesny Premier RP Mateusz Morawiecki wystąpił z wnioskiem do Trybunału Konstytucyjnego o zbadanie zgodności Konwencji z Konstytucją RP. Kolejny premier, tj. Donald Tusk w dniu 30 stycznia 2024 r. zdecydował o wycofaniu tego wniosku.

nie UE istnieją określone rodzaje przestępczości, gdzie UE może określić normy minimalne odnoszące się do określania przestępstw i kar w dziedzinach szczególnie poważnej przestępczości o wymiarze transgranicznym¹⁷.

Zapobieganie przemocy powinno być skuteczne, a nie tylko iluzoryczne. Dlatego też w Strategii zaproponowano podjęcie działań edukacyjnych w stosunku do chłopców i dziewcząt od najwcześniejszych lat, aby ich edukować w zakresie tego czym jest równouprawnienie płci oraz jak budować relacje bez przemocy¹⁸. Wydaje się, że w realiach dzisiejszego świata należy zastosować wielodyscyplinarne podejście do tego zjawiska. Organy dedykowane do prowadzenia działań związanych ze zwalczaniem przemocy winny mieć tego świadomość i podejmować skuteczne działania na różnych płaszczyznach. Przechodząc do przemocy i molestowania w pracy, zwraca się uwagę na konieczność ratyfikowania przez państwa członkowie UE Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy¹⁹ oraz stosowania już obowiązujących przepisów rangi unijnej mających za cel zwalczanie tego problemu. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na obowiązujące dyrektywy²⁰.

W Strategii zwrócono uwagę, że dziś miejsce, gdzie dochodzi do aktów przemocy, to nie wyłącznie miejsce pracy, edukacji, czy dom. Do przemocy może dochodzić też w sieci internet. Wszelkiego rodzaju platformy internetowe pozwalają wytworzyć złudne poczucie anonimowości, a przy tym i bezkarności. Ustalenie sprawcy często wymaga podjęcia dużej ilości działań i bez interwencji (pomocy) służb jest faktycznie niemożliwe. Mając dodatkowo na uwadze, że właściciele platform internetowych mogą tak naprawdę mieć siedziby w różnych państwach – także poza UE – to sytuacja jeszcze bardziej się komplikuje. Jednocześnie funkcjonowanie platform internetowych na których użytkownicy mogą zakładać konta, albo korzystać z nich bez jakiegokolwiek rejestracji, utrudnia proces ich ustalania i identyfikacji. Dlatego zrodziła się konieczność zaproponowania tzw. aktu o usługach cyfrowych, który uregu-

¹⁷ Por. Art. 83 Traktatu z 25 marca 1957 r. o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. UE C 202 z 7.06.2016).

¹⁸ Por. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>, str. 5 (19.09.2025).

¹⁹ Konwencja nr 190 MOP z 21 czerwca 2019 r. w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w świecie pracy. Tekst konwencji dostępny na stronie: <https://www.gov.pl/attachment/935904b5-df91-4292-b306-3d76f4c8add2> (19.09.2025).

²⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedrządowana), Dz.U. UE L 204/23 z 26.07.2006.

lowałby ten obszar działalności²¹ wprowadzając odpowiedzialność platform internetowych za umieszczane na nich treści. Wydaje się to kontrowersyjne, że platformy internetowe miałyby ponosić odpowiedzialność, a tym samym i konsekwencje za treści na nich zamieszczane, jednakże, jeżeli oferują możliwość zamieszczania treści, to wydaje się, że słusznym jest, aby ponosiły za nie odpowiedzialność. Poza treściami, które w jawny sposób naruszają przepisy obowiązującego prawa, mogą także pojawić się na nich treści, które choć same nie naruszają przepisów prawa, to mogą być przyczyną, bądź nośnikiem przemocy.

Aby środki podjęte w celu zwalczania przemocy okazały się skuteczne i przyniosły spodziewany efekt, to w pierwszej kolejności – jak wskazuje Strategia – należy kompleksowo zebrać i opracować aktualne dane, które pozwolą na analizę porównawczą. Wskazać należy, że rzetelne zebranie aktualnych danych jest punktem wyjścia do rozpoczęcia analizy problemu oraz opracowania odpowiednich rekomendacji, które mogą mu zaradzić. W tym przypadku wydaje się, że uzyskanie jednoznacznych danych wejściowych, które pozwolą na przygotowanie odpowiednich analiz może być problematyczne. Wynika to z faktu, że nie każda osoba będąca ofiarą przemocy będzie chciała z oczywistych względów, zdarzenia takie ujawniać. Aby takich sytuacji uniknąć, ponieważ mogą zniekształcić oczekiwany wynik badań, należy opracować metody badawcze pozwalające zachować ofiarom anonimowość. O tyle stanowi to wyzwanie, że badania takie mają mieć charakter ogólnounijny. Być może podzielenie obszaru badawczego na mniejsze jednostki, albo przeprowadzenie go wyłącznie drogą internetową pozwoli na pozyskanie miarodajnych wyników.

Zaakcentować należy, że źródłem przemocy mogą być także stereotypy, które nas otaczają. Ma to szczególne znaczenie w przypadku dziewcząt i kobiet. Różnego rodzaju stereotypy utrudniają, a niekiedy wręcz mogą uniemożliwić dokonywanie wyborów i podejmowanie decyzji według własnych przekonań. Może też dochodzić do tego, że jedne stereotypy powiązane z innymi spiętrzą takie problemy. Stereotypy nie stanowią zamkniętego katalogu, ale zależą od wielu czynników, mogą opierać się właśnie na płci, ale też na kolorze skóry, pochodzeniu, wyznawanej religii, orientacji seksualnej, wieku i innych.

Z pola widzenia nie można tracić kwestii sztucznej inteligencji (*Artificial Intelligence*, AI), jej rozwoju i możliwego wpływu na działania dyskryminujące, albo ich zwalczanie. Wydaje się słusznym i koniecznym, aby kobiety miały możliwość pracy nad jej badaniem i tworzeniem nowych funkcjonalności.

²¹ Por. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>, s. 5 (19.09.2025).

Pozwoli to od początku na takie jej wytrenowanie, aby uniknąć treści przemocowych i dyskryminujących kobiety. W tzw. białej księdze AI wyartykułowano, że KE podkreśla podejście do AI oparte na wartościach unijnych i prawach podstawowych, w tym na niedyskryminacji i równouprawnieniu płci²².

Możliwości rozwoju w gospodarce opartej na równouprawnieniu płci

W państwach UE kobiety posiadają największą możliwość wykonywania pracy i czerpania z niej korzyści finansowych, co przekłada się na poczucie własnej wartości i decyzyjności. Niestety, według autorów Strategii same możliwości nie dają jeszcze poziomu zatrudnienia kobiet jaki byłby satysfakcjonujący. Spowodowane jest to tym, że krzyżują się kategorie dotyczące płci wraz z innymi czynnikami marginalizującymi, np. pochodzenie z grupy mniejszościowej etnicznie, bądź wyznaniowo, pochodzenie ze środowiska imigrantów, itp. Poprawa równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym pracowników jest jednym ze sposobów eliminacji nierówności płci na rynku pracy. Wszak często dochodzi do tego, że kobiety poza pracą zawodową na pełen etat, muszą jeszcze wypełniać szereg obowiązków w domu. Bardzo często fakt ten pozostawał niezauważalny, a kwestie kulturowe oraz stereotypy powodowały, że taki stan rzeczy przyjmowano jako oczywistość i nie dostrzegano w nim niczego złego. Ustawodawstwo państw członkowskich także nie pomagało eliminować takich problemów. Bardzo często w ustawodawstwach krajowych, a dotyczących urlopów wychowawczych, czy ogólnie mówiąc związanych z opieką nad dziećmi, przeznaczone one były w przeważającej części dla kobiet. Pomijano mężczyzn jako osoby, które także mogłyby faktycznie skorzystać z tej formy wsparcia swoich partnerek będących matkami. Problem ten zaobserwowano na poziomie unijnym i był jedną z przyczyn podjęcia działań, czego owocem stało się wprowadzenie odpowiedniej dyrektywy²³.

Z treści Strategii wynika, że choć większa liczba kobiet niż mężczyzn kończy studia wyższe, to w dalszym ciągu kobiety nie są postrzegane jako odpowiednie kandydatki na wysokie stanowiska w przedsiębiorstwach. Wynika to z faktu, że wciąż są obecne stereotypy, iż kobiety nie sprawdzą się na pewnych stanowiskach i w wykonywaniu niektórych funkcji. Z pomocą może przyjść

²² Por. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0065> (19.09.2025).

²³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, Dz.U. UE L 188/79 z 12.07.2019.

transformacja cyfrowa, jako nisza do zagospodarowania przez kobiety. Transformacja cyfrowa gospodarek państw unijnych oraz całego rynku pracy jest nieunikniona. Szczególnie proces ten przyspieszyła pandemia COVID-19, gdzie praca zdalna była niekiedy przeważającym rozwiązaniem. Transformacja cyfrowa może przyczynić się do zagospodarowania tej niszy przez kobiety. Pojawienie się nowych możliwości świadczenia pracy, może spowodować, że kobiety od razu ją zagospodarują i nie będą musiały zmagać się z dyskryminacją ze względu na płeć, tak jak to ma miejsce w innych obszarach.

Choć z obowiązujących regulacji prawnych wynika, że istnieją instrumenty, aby zapobiegać nierównym wynagrodzeniom kobiet i mężczyzn mających zbliżony zakres obowiązków i kwalifikacje, to w dalszym ciągu dochodzi do różnicowania wynagrodzeń. Jest to nie tylko samo w sobie niesprawiedliwe, ale ma przełożenie na wysokość później otrzymywanych emerytur i innych świadczeń. Ponadto kobiety bardzo często wykonują pracę niezauważalną, albo w ogóle nieopłacaną, a mającą istotną wartość i znaczenie, np. opieka nad dziećmi, dbanie o dom, przygotowywanie posiłków, itp. Bardzo często jeżeli myślimy o opiece nad dziećmi, to wiążemy to z kobietami i ich rolami społecznymi. Sytuacja jeszcze bardziej jest niekorzystna dla kobiet, jeżeli z różnych względów zostają same. Bardzo często wtedy pozostają przy nich dzieci. W takiej sytuacji samotnym matkom jest trudniej znaleźć stabilne zatrudnienie, gdzie zarobki będą dorównywać zarobkom mężczyzn. Nie są odosobnione przypadki, gdy potencjalni pracodawcy dowiadując się o sytuacji matki samotnie wychowującej dzieci, nie chcą nawiązać z nią żadnej współpracy. Apriorycznie zakładano, że takie osoby będą mniej wydajnymi pracownikami, a przez to mniej opłacalnymi dla zatrudniającego przedsiębiorstwa. Kobietom ze względu na stereotypy przypisywano, że częściej są nieobecne w pracy, np. ze względu na zwolnienia na chore dzieci, obowiązki w szkole itp. Przy czym nie podejmowano starań, aby zapewnić takim kobietom pomoc w opiece nad dziećmi, np. poprzez odpowiednie placówki.

Pełnienie ważnych ról w społeczeństwie na równych zasadach

W Strategii zwraca się uwagę, że nawet jeżeli na niższych szczeblach mogą zapanować parytety co do obsadzania stanowisk, to przy najwyższych stanowiskach nadal jest spotykana dyskryminacja kobiet. Chodzi tu tak o stanowiska w przedsiębiorstwach, jak i stanowiska polityczne. Jeżeli są od dłuższego czasu zajmowane przez mężczyzn, może to powodować nieuświadomione uprzedzenia co do obsadzania nimi kobiet. Równe traktowanie kobiet i mężczyzn pozwoli w równym stopniu wykorzystać posiadany przez nich potencjał i zachęci do korzystania z niego w miejscu pracy. Równe prawa i obowiązki w miejscu pracy

pozwolą na uwolnienie nowych zasobów pracy i ich należyte wykorzystanie do rozwoju przedsiębiorstw. Wzajemne uzupełnianie się kobiet i mężczyzn może mieć kluczowe znaczenie w konkurencyjności zatrudniających je przedsiębiorstw, w stosunku do innych, które tego nie robią. Wyeksponowanie tego faktu może spowodować, że coraz większa liczba przedsiębiorców będzie widziała w takich decyzjach możliwości rozwoju, a nie problemy i niższą wydajność.

Uwzględnienie aspektu płci w strategiach UE

Strategia zwraca uwagę, że KE w swoich inicjatywach i pracach powinna brać pod uwagę aspekt płci. Ma to zagwarantować, że inicjatywy te będą w maksymalny sposób wykorzystywać potencjał jaki posiadają kobiety i mężczyźni związany z ich różnorodnością. Za cel stawia się redystrybucję kompetencji, wpływów i zasobów w sprawiedliwy i równy dla każdej płci sposób, dążenie do wyeliminowania nierówności, wspieranie uczciwości i tworzenie szans. Perspektywa płci jest także istotna z punktu widzenia polityki zdrowotnej. Na różne choroby, np. nowotwory, mogą być w różnym stopniu narażone kobiety i mężczyźni, dlatego uwzględnienie aspektu płci przy profilaktyce i walce z chorobami może mieć istotne znaczenie.

Zalecanym będzie finansowanie działań na szczeblu unijnym, które będą wspierać zwiększenie udziału kobiet w rynku pracy, zapewni im to równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym (rodzinnym), będzie wspierało przedsiębiorczość kobiet a zwalczało segregację płciową, w niektórych zawodach. W Strategii zwraca się uwagę, że nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn nie jest problemem jedynie unijnym, ale globalnym. Dążenie do równouprawnienia płci i wzmocnienie pozycji kobiet to jeden z głównych celów polityki wewnętrznej UE. Istotne, aby podejmowane działania były spójne i wzajemnie się uzupełniały. UE wspiera równouprawnienie płci, wzajemny dialog oraz dialog dotyczący praw człowieka²⁴.

Analiza statystyk dotyczących przemocy ze względu na płeć – przykład Polski i Szwecji

Prace nad przygotowaniem statystyk rozpoczęły się w 2016 r., na początku obejmowały przygotowanie kwestionariuszy oraz opracowanie metodologii.

²⁴ Por. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152>, s. 20 (18.09.2025).

Po ich przygotowaniu zaczęto gromadzić dane niezbędne do przygotowania statystyk, miało to miejsce od września 2020 r. do marca 2024 r. Eurostat²⁵ koordynował gromadzenie danych z 18 państw członkowskich UE, tj. Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Łotwy, Litwy, Malty, Niderlandów, Polski, Słowacji, Słowenii i Hiszpanii. Faktycznie zaś statystyki były w nich przygotowane przez tamtejsze urzędy statystyczne, np. w Polsce zajmował się tym Główny Urząd Statystyczny²⁶. Włochy przekazały porównywalne dane dotyczące głównych wskaźników w oparciu o krajowe badania. W przypadku 8 państw członkowskich, tj. Czech, Cypru, Niemiec, Węgier, Irlandii, Luksemburga, Rumunii oraz Szwecji zbieranie danych koordynowała Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA)²⁷ oraz Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE)²⁸. Badania zaś w tych państwa zostały przeprowadzone przez prywatne podmioty, zgodnie z wytycznymi UE-GBV²⁹.

Z przeprowadzonych badań wyprowadzono ogólny wniosek, że około 30% kobiet w UE doświadczyło przemocy fizycznej lub gróźb oraz przemocy seksualnej. Przemoc ze względu na płeć dotyka częściej młodsze kobiety. W przedziale wiekowym 18–29 lat wskaźnik ten dochodzi do aż 35%³⁰.

W raporcie podzielono przygotowane statystyki na cztery części, tj.:

- 1) doświadczenie kobiet z przemocą ze strony jakiegokolwiek sprawcy,
- 2) przemoc dokonana przez partnera,
- 3) przemoc dokonana przez inne osoby niż partner,
- 4) molestowanie seksualne w pracy.

Państwa unijne, w których odnotowano największy wskaźnik przemocy względem kobiet ze strony jakiegokolwiek sprawcy to Finlandia, Szwecja oraz Węgry. W Finlandii aż 57% respondentek odpowiedziało, że doświadczyło przemocy ze względu na płeć a 37% zgłosiło przemoc seksualną. W Szwecji wskaźniki te wynosiły odpowiednio 52% i 41%, zaś na Węgrzech – 49% i 17%³¹.

²⁵ Eurostat jest to Europejski Urząd Statystyczny, odpowiedzialny za gromadzenie, analizowanie i publikowanie wysokiej jakości danych i statystyk dotyczących społeczeństwa i gospodarki Unii Europejskiej, *vide*: <https://ec.europa.eu/eurostat> (18.09.2025).

²⁶ Por. www.stat.gov.pl (18.09.2025).

²⁷ Por. <https://fra.europa.eu/pl/about-fra> (18.09.2025).

²⁸ Por. <https://eige.europa.eu> (18.09.2025).

²⁹ Por. Methodological manual for the EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) – 2021 edition, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-manuals-and-guidelines/-/ks-gq-21-009> (18.09.2025).

³⁰ Por. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender-based_violence_statistics#Greatest_differences_in_non-partner_violence_seen_in_the_prevalence_of_degrading_or_humiliating_sexual_acts_other_than Rape (18.09.2025).

³¹ Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/20464303/KS-01-24-013-EN-N.pdf/052adbe2-40bd-9472-87c0-ed14c7106bfa?version=1.0&t=1732193841491>, s. 15 (20.09.2025).

Wskazać należy, że na przemoc ze względu na płeć składa się przemoc fizyczna i/lub groźby oraz przemoc seksualna. Porównując wskaźniki dla Polski – wynoszą one odpowiednio około 17% i 5%.

W przypadku przemocy, gdy sprawcą był parter, czyli osoba najbliższa, statystyki przedstawiają się następująco: w Finlandii – 52,6% ankietowanych kobiet było ofiarami, w Szwecji – 48,2%, zaś w Polsce jedynie 19,6%.

W przypadku dokonywania aktów przemocy przez osoby inne niż partner pokrzywdzonej, za takie osoby należy uważać osoby z pracy lub środowiska edukacyjnego, znajomych lub osoby obce, krewnych, a także inne osoby pozostające w tym samym gospodarstwie domowym. Przypadki przemocy mogą mieć miejsce w różnych miejscach, w domu lub w miejscach publicznych, w środkach transportu publicznego, na ulicy lub w parku, w sklepie, albo w restauracji, w związku z innymi formami spędzania wolnego czasu³². Z przygotowanego zestawienia wynika, że ogólnie 20% kobiet (w wieku od 15. roku życia) w UE doświadczyło przemocy fizycznej lub groźb i/lub przemocy seksualnej ze strony sprawcy innego niż ich partner. Z przedstawionych danych wynika, że ze zjawiskiem tym zetknęło się 46,5% badanych kobiet w Finlandii, 42,0% badanych kobiet w Szwecji oraz 38,2% kobiet w Danii, zaś wskaźnik ten wynosił mniej niż 10% dla kobiet badanych w Czechach, Polsce i Bułgarii³³.

Molestowanie seksualne w pracy dotknęło co trzecią kobietę w UE, przy czym w przedstawionym opracowaniu zauważono, że wskaźnik molestowania seksualnego w pracy jest wyższy wśród kobiet w młodszej grupie wiekowej (18–29 lat), niż w innych grupach wiekowych. W przeważającej liczbie przypadków sprawcą molestowania był mężczyzna. Mógł nim być współpracownik, gdzie takiego molestowania doświadczyło 15,8% ankietowanych kobiet, mógł nim być szef (przełożony), co miało miejsce u 7,4% ankietowanych kobiet, albo ogólnie inny mężczyzna w kontekście zetknięcia się z nim w pracy, np. był klientem – 9,3%³⁴. Ponownie powtarza się, że najczęściej ofiarami molestowania były obywatelki Finlandii – 53,7%, Szwecji – 55,4%, Danii – 46,4%, zaś w przypadku Polski było to 13%³⁵.

³² Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/20464303/KS-01-24-013-EN-N.pdf/052adbe2-40bd-9472-87c0-ed14c7106bfa?version=1.0&t=1732193841491>, s. 28 (20.09.2025).

³³ Por. tamże, s. 29 (20.09.2025).

³⁴ Por. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/20464303/KS-01-24-013-EN-N.pdf/052adbe2-40bd-9472-87c0-ed14c7106bfa?version=1.0&t=1732193841491>, s. 36 (18.09.2025).

³⁵ Por. tamże, s. 37 (18.09.2025).

Plan działań na rzecz praw kobiet

Powyższe statystyki uwiaryściły problem, który do tej pory był niedostrzegalny, albo co najmniej był przez osoby najbardziej nim dotknięte przemilczany. Zasadnym zatem jest pochylenie się nad nim i podjęcie prób poszukiwania odpowiedzi na pytanie: dlaczego dopiero statystyki z 2024 r. uwiaryściły tak dobitnie jego istnienie? Podkreślić należy, że w przeważającej mierze kwestia przemocy dotyka kobiety w takich państwach jak Szwecja i Finlandia. Jest to o tyle zadziwiające, że przez szereg lat państwa te zyskały miano państw, gdzie równouprawnienie kobiet było kluczowe. Podejmowano szereg działań przez całe dekady, aby równouprawnienie kobiet nie było jedynie pustym hasłem. Dostrzeżono ten fakt i państwa nordyckie określano mianem państw dobrobytu (*welfare state*) m.in. z tego powodu³⁶. Wypracowany przez nie system zabezpieczenia społecznego pozwalał kobietom godzić pracę z obowiązkami domowymi. Kobiety z państw Europy północnej nie miały dylematów czy wybrać opiekę nad dziećmi, czy spełnianie się poprzez wykonywanie wymarzonej pracy. Równość płci stała się filarem, czymś co było oczywiste i należne, bezdyskusyjne. Wydaje się, że pewność istnienia równości płci, a tym samym mała możliwość zachwiania nią mogły stać się przyczyną tego, że nie dostrzegano pojawiających się zagrożeń.

Efektem otrzymanych wyników opracowanych statystyk było przygotowanie przez KE w marcu 2025 r. Planu działań na rzecz kobiet (*A Roadmap For Women's Rights*)³⁷. Obejmuje on osiem punktów, które są istotne w dążeniu do wyeliminowania przemocy i dojścia do rzeczywistej równości płci w otaczającym świecie. W dokumencie wymienia się następujące działania:

- a) wyeliminowanie przemocy ze względu na płeć, objąć ma ono wszelkie rodzaje przemocy a także zapewnienie ofiarom dotkniętym przemocą skutecznej pomocy i wsparcia;
- b) najwyższe standardy zdrowia, poprzez wspieranie w tym zakresie działań podejmowanych przez państwa członkowskie na rzecz obywateli;
- c) równość wynagrodzeń bez dyskryminacji ze względu na płeć oraz wzmocnienie pozycji ekonomicznej, np. poprzez likwidowanie luki płacowej po-

³⁶ W. Nowiak, *Nordycki model welfare state w realiach XXI wieku. Dylematy wyboru i ewolucja systemu w społeczeństwach dobrobytu – wnioski praktyczne*, Poznań 2011, także: M. Teigen, H. Skjeie, *The Nordic Gender Equality Model*, [w:] O. Knutsen (red.), *The Nordic Models in Political Science. Challenged, but Still Viable?*, Bergen 2017, s. 125–147.

³⁷ Por. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/880707/Factsheet%20Roadmap%20for%20women's%20rights_EN.pdf (18.09.2025).

między kobietami i mężczyznami, zwiększanie wiedzy ekonomicznej wśród kobiet itp.;

- d) równowaga pomiędzy życiem prywatnym a zawodowym i zapewnienie opieki, np. poprzez równy podział obowiązków opiekuńczych pomiędzy kobietami i mężczyznami, udostępnienie wysokiej jakości miejsc pracy;
- e) równe szanse na zatrudnienie i odpowiednie warunki pracy, np. poprzez wyeliminowanie przemocy seksualnej i zapewnienie każdemu bez znaczenia na płeć, równych perspektyw kariery;
- f) wysokiej jakości edukacja włączająca, np. poprzez promowanie zrównoważonej pod względem płci perspektywy na wszystkich poziomach edukacji, zachęcanie przedstawicieli obu płci do angażowania się w sektory zdrowia, edukacji i opieki społecznej;
- g) uczestnictwo w życiu politycznym i równą reprezentację, poprzez promowanie zrównoważone pod względem płci we wszystkich sferach dotyczących życia publicznego i politycznego, zapewnienie bezpieczeństwa kobietom oraz zwalczanie seksizmu;
- h) mechanizmy instytucjonalne służące realizacji praw kobiet, np. poprzez zapewnienie specjalistycznej infrastruktury instytucjonalnej przyczyniającej się do równouprawnia płci oraz upowszechnienia aspektu płci, zrównoważone finansowanie polityki równości płci³⁸.

Komisja Europejska mając na uwadze przedstawione założenia w Planie działań na rzecz kobiet rozpoczęła konsultacje mające na celu przygotowanie Strategii na rzecz równości płci na lata 2026–2030. Dokument ten ma wyznaczać kierunki działania UE na kolejne lata. Wydaje się, że już zostały po części podjęte konkretne działania, które mogą przyczynić się do zwrócenia większej uwagi na kwestie kobiet w dzisiejszych czasach. Wymienić wystarczy przyjęcie Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2024/1385 z dnia 14 maja 2024 r. w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej³⁹. Jej transpozycja do porządków prawnych państw członkowskich UE ma nastąpić do 14 czerwca 2027 r.⁴⁰

Wnioski

Państwa nordyckie (Dania, Finlandia, Norwegia, Szwecja oraz Islandia) są reprezentantami tzw. nordyckiego modelu rządów i społeczeństwa, zwanego w literaturze przedmiotu także nordyckim modelem dobrobytu, bądź po pro-

³⁸ Por. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip_25_681 (20.09.2025).

³⁹ Por. Dz.U. UE L 24.05.2024.

⁴⁰ *Vide*: art. 49 tejsze dyrektywy.

stu, modelem nordyckim lub skandynawskim⁴¹. Model ten pozwolił wypracować unikalny w skali europejskiej system rządów, który doprowadził do ogólnego przekonania w społeczności europejskiej, że państwa te cechują się dużą tolerancją oraz równouprawnieniem płci. Przygotowane statystyki pokazują zgoła inny obraz równouprawnienia w samej UE, ale i w państwach nordyckich. Wynika z nich, że pomimo dużej ilości starań i nakładów, w dalszym ciągu problem dyskryminacji ze względu na płeć, a co za tym idzie i występowania przemocy jest jak najbardziej aktualny. Dotychczas podejmowane działania nie wyeliminowały go i nie zmniejszyły do marginalnego poziomu.

Napawa obawami wysoki wskaźnik przemocy, gdzie jak wskazano na początku, dotknęła ona aż co trzecią kobietę w UE. Można zastanawiać się czy wskaźnik ten jest realny, ale nawet przyjmując, że badania mogły być obarczone pewnym błędem, to ich wyniki nie pozostawiają złudzeń, że problem realnie istnieje. Wydaje się, że dotychczasowe doświadczenia wynikające z poprzednich lat powinny zostać wykorzystane, aby podjąć realne działania mające za cel obniżenie do jak najniższego poziomu występowanie przemocy. Warto zastanowić się, gdzie leży przyczyna pojawiania się przemocy. Jednym z wyjaśnień może być fakt, że kulturowo pewne zachowania nacechowane przemocą są nadal akceptowalne i nie mówi się o nich dosadnie. Wciąż żyją swoim życiem niektóre stereotypy pozwalające utrzymywać nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami, co może być przyczyną pojawienia się i tolerowania różnych form przemocy. Wydaje się, że wciąż kobiety nie mówią otwarcie o aktach przemocy, które je spotykają, mogą tego być różne powody. W życiu zawodowym wysuwa się jako prawdopodobna przyczyna, to strach przed utratą zatrudnienia, albo inne konsekwencje finansowe. W życiu prywatnym, w relacjach z innymi ludźmi, przyczyną milczenia może być poczucie braku sprawczości i przeświadczenie, że stawianie oporu niczego nie zmieni, a jedynie może powodować dotkliwsze konsekwencje. Tym samym należy uznać za trafiony pogląd mówiący, że walkę z nierównościami oraz przemocą powinno się rozpoczynać już w okresie edukacji szkolnej, kiedy młodzi ludzie najłatwiej przyjmują przekazywane wzorce i postawy. To im powinno się wpajać wartości i postawy, które w ich dorosłym życiu spowodują, że nie będą powielać krzywdzących zachowań.

⁴¹ Por. T. S. Edvardsen, B. Hagtvet (red.), *Nordycki model demokracji i państwa dobrobytu*, Warszawa 1994; T. M. Andersen, B. Hilmström, S. Honkapohja i inni, *The Nordic Model. Embracing globalization and shering risk*, Helsinki 2007; M. Hilson, *The Nordic Model. Scandinavia since 1945*, London 2008; także: M. Sakowicz, *Gminy i prowincje w państwach skandynawskich – w poszukiwaniu optymalnej wielkości*, [w:] J. Osiński (red.), *Administracja publiczna. Między polityką, prawem i ekonomią*, Warszawa 2010.

Bibliografia

- Andersen T. M., Hilmström B., Honkapohja S. i inni, *The Nordic Model. Embracing globalization and shering risk*, Helsinki 2007.
- Edvardsen T. S., Hagtvet B. (red.), *Nordycki model demokracji i państwa dobrobytu*, Warszawa 1994.
- Frączek A., *Miejsce kobiet w życiu społeczno-politycznym Szwecji*, «Studia Gdańskie» 2009, t. VI.
- Heider K. (red.), *Nordic Politics – Comparative Perspectives*, Oslo 2004.
- Hilson M., *The Nordic Model. Scandinavia since 1945*, London 2008.
- Kondrat M., *Równouprawnienie kobiet w Szwecji*, «Kobieta i Biznes/Women and Business» 2015.
- Nowiak N., *Nordycki model welfare state w realiach XXI wieku. Dylematy wyboru i ewolucja systemu w społeczeństwach dobrobytu – wnioski praktyczne*, Poznań 2011.
- Sakowicz M., *Gminy i prowincje w państwach skandynawskich – w poszukiwaniu optymalnej wielkości*, [w:] J. Osiński (red.), *Administracja publiczna. Między polityką, prawem i ekonomią*, Warszawa 2010.
- Sanandaji N., *The nordic gender equality paradox*, Sztokholm 2016.
- Skjeie H., Teigen M., *Political Construction of Gender Equality: Travelling Towards... a Gender Balanced Society?*, «NORA – Nordic Journal of Feminist and Gender Research» 2005, nr 13(3).
- Teigen M., Skjeie H., *The Nordic Gender Equality Model*, [w:] O. Knutsen (red.), *The Nordic Models in Political Science. Challenged, but Still Viable?*, Bergen 2017.