

Magdalena Lesińska-Staszczuk

Wyrównywanie niezależności ekonomicznej kobiet jako jeden z kierunków polityki niedyskryminacji ze względu na płeć w Unii Europejskiej

Polityka i Społeczeństwo nr 9, 158-166

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Magdalena Lesińska-Staszczuk

WYRÓWNYWANIE NIEZALEŻNOŚCI EKONOMICZNEJ KOBIEC JAKO JEDEN Z KIERUNKÓW POLITYKI NIEDYSKRIMINACJI ZE WZGLĘDU NA PŁEĆ W UNII EUROPEJSKIEJ

Z pewnością ponad pięćdziesiąt lat działań Unii Europejskiej (UE) na rzecz równości kobiet i mężczyzn przyczyniło się do znacznej poprawy sytuacji kobiet. W latach pięćdziesiątych XX w. zainteresowanie UE równym traktowaniem kobiet i mężczyzn wynikało raczej z lęku przed nieuczciwą konkurencją aniżeli z zaniepokojenia z powodu niekorzystnych warunków pracy kobiet (Van Doorne-Huiskes 2003: 137). Jednak już od połowy lat siedemdziesiątych XX w. UE zaczęła tworzyć podstawy prawne i instytucjonalne do prowadzenia polityki równości płci w państwach członkowskich (Firlit-Fesnak 2005: 50; Wiktorska-Święcka 2009: 161). Niestety, mimo coraz większego zaangażowania UE w kwestię równości kobiet i mężczyzn w kolejnych dekadach, nadal możemy zaobserwować utrzymujące się nierówności, szczególnie jeśli chodzi o wynagrodzenie kobiet i mężczyzn, dostęp do szkoleń i awansu zawodowego czy uczestnictwo kobiet w procesach decyzyjnych (KOM 2008: 2). Dlatego państwa członkowskie UE powinny eliminować nierówność płci, zapewniając lepsze miejsca pracy dla kobiet, ograniczając segregację na rynku pracy oraz zjawisko feminizacji ubóstwa (KOM 2009: 8).

Doprowadzenie do pełnej równości między kobietami i mężczyznami jest niezbędne dla pełnego korzystania z powszechnych praw człowieka, stanowi instrument rozwoju gospodarczego i spójności społecznej. Zgodnie ze sprawozdaniem Komisji Praw Kobiet i Równouprawnień Parlamentu Europejskiego (FEMM) państwa członkowskie UE nie mogą propagować działań opartych na nieaktualnym podziale pracy w aspekcie płci, który zdezaktualizował się wraz z wejściem kobiet na rynek pracy. Ponadto państwa członkowskie powinny sprzyjać

obecności kobiet na rynku pracy opartym na wiedzy i innowacji, zrównoważonym pod względem socjalnym, który przywróci równowagę odpowiedzialności między kobietami i mężczyznami w sferze publicznej i prywatnej oraz pozwoli umiejętnie godzić życie osobiste i zawodowe (FEMM 2010: 6).

Różnice występujące między kobietami i mężczyznami widoczne w obszarze europejskiego rynku pracy dotyczą zarówno segregacji zawodowej, jak i zarobkowej. Podział pracy między kobietami (przypisanymi zwykle do obowiązków domowych) a mężczyznami (zajmującymi się pracą poza środowiskiem domowym) znany był już w społeczeństwach prehistorycznych. Kobiety i mężczyźni w dziejach całej ludzkości brali aktywny udział w kształtowaniu społecznego i gospodarczego ładu, jednak ich rola w tym procesie była odmienna (Klimowicz 2009: 86).

Rozwój intelektualny i osiągnięcie awansu zawodowego jest wciąż postrzegane przez społeczeństwo jako domena mężczyzn. Kobiety inwestujące w edukację i wspinające się po kolejnych szczeblach kariery niejednokrotnie postrzegane są jako niedostatecznie kobiece. Z badań przeprowadzonych przez Eugenię Mandal wynika, że tak kobiety, jak i mężczyźni podchodzą z dużą obawą do tzw. kobiet sukcesu. Mężczyźni najczęściej obawiają się, że osiągnięcie sukcesu zawodowego przez ich partnerki nie będzie szło w parze z posiadaniem szczęśliwej rodziny, gdyż ich zdaniem kobieta na pierwszym miejscu powinna postawić właśnie rodzinę. Wielu mężczyzn podkreśla także, iż nie lubi kobiet dominujących nad nimi. Podobnie przekonanie samych kobiet, wynikające z tradycyjnego sposobu wychowania, dowodzi, że nie mają one na tyle odwagi, aby zostać kobietami przedsiębiorczymi; ogromna większość z nich musi dokonywać wyboru, a naciskana przez najbliższe otoczenie – wybiera poświęcenie dla rodziny. Kobiety zajmujące ważne stanowiska znacznie częściej niż mężczyźni określają swoją pracę jako „kariere mimo woli”, podkreślając, że to nie one same starały się o wysokie stanowiska, lecz niejako zostały na nie wysunięte lub zaproponowano im to. Tego typu przekonania wciąż jeszcze są obecne w świadomości społecznej, zgodnie z którą kobiecie nie wypada promować samej siebie, ubiegać się o zaszczyty, władzę i wysokie dochody (Fuszara 2005: 265).

Sytuacja kobiet na rynku pracy w dużej mierze zależna jest od mężczyzn jako członków rodzin, pracodawców czy kredytobiorców. Mimo że zarówno kobiety, jak i mężczyźni czują potrzebę istnienia większej równowagi między życiem zawodowym i rodzinnym, to jednak polityka prowadząca do pogodzenia tych dwóch sfer nadal skupia

się na roli kobiety jako matki. Tymczasem zmiany społeczne i relacje między kobietami i mężczyznami wymagają wyeliminowania utrwalonych przez lata przyczyn nierówności. Narzędziem, które ma przyczynić się do realizacji tego celu, jest polityka niedyskryminacji płci (*EQUAL... 2005: 7*).

Pierwszym zjawiskiem wymagającym zmiany jest nierówność wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami. Rozbieżności w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn (średnia różnica między stawką wynagrodzenia brutto za godzinę pracy kobiet i mężczyzn, z uwzględnieniem wszystkich sektorów gospodarki) nadal oscylują średnio wokół 17,5% (średnia różnica w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w UE-27), co prowadzi do różnicy w wysokości świadczeń emerytalnych oraz feminizacji ubóstwa. To kobiety również znacznie częściej niż mężczyźni dotyka zjawisko dyskryminacji pośredniej, co z kolei potęguje bezrobocie wśród kobiet i dziewcząt (*FEMM 2010: 7*).

Największe dysproporcje w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn możemy zaobserwować w Estonii (30,9%), Czechach (26,2%), Austrii (25,5%), ale także na Cyprze, Litwie, Słowacji, w Niemczech, Wielkiej Brytanii i Grecji; najmniejsze zaś we Włoszech (4,9%), na Słowenii (8,5%) oraz w Belgii i Rumunii (9%). W Polsce różnice te wynoszą 9,8% (*Eurostat... 2008*).

Badając przyczyny występujących dysproporcji między kobietami i mężczyznami, wskaźnik wynagrodzenia należy rozpatrywać w połączeniu z innymi wskaźnikami związanymi z rynkiem pracy. W większości państw, w których wskaźnik zatrudnienia kobiet jest niski (Malta, Włochy, Grecja), różnica wynagrodzenia między kobietami i mężczyznami jest niższa od średniej; wysoka różnica w wynagradzaniu kobiet i mężczyzn charakterystyczna jest zwykle dla rynku pracy z silnie występującą segregacją płci lub w którym znaczna część kobiet pracuje w niepełnym wymiarze godzin (Niemcy, Wielka Brytania, Holandia, Austria, Szwecja). Na dysproporcje w wynagrodzeniu mogą mieć wpływ także mechanizmy instytucjonalne i systemy ustalania płac. Należy również pamiętać, iż wskaźnik równości wynagrodzeń może nie uwzględniać indywidualnych cech pracowników, częściowo wyjaśniających różnicę w zarobkach.

Ponadto udział kobiet w rynku pracy jest nadal niższy niż mężczyzn, a przyczyny tego zjawiska uwarunkowane są szeregiem czynników. Po pierwsze, kobiety kojarzone są z podstawową dla nich rolą – rolą matki. Decyzję o powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka matki uzależniają od wysokości zarobków, swego wykształcenia oraz

liczby urodzonych dzieci. W tym miejscu należy zwrócić uwagę na pewną prawidłowość – kobiety z wyższym wykształceniem są bardziej dopasowane do popytu na rynku pracy, mają wyższe zarobki i tym samym większą motywację do ponownego uzyskania zatrudnienia. Z kolei im kobieta posiada więcej dzieci, tym trudniej jest jej powrócić do pracy.

W świetle europejskich statystyk posiadanie małych dzieci (poniżej 12 roku życia) oznacza dla kobiet większe szanse na utratę pracy i mniejsze na jej znalezienie. Zatrudnienie wśród kobiet między 25–49 rokiem życia posiadających dzieci poniżej 12 roku życia wynosi 65,6% w stosunku do 77% kobiet nieposiadających dzieci. Tymczasem sytuacja mężczyzn wygląda zupełnie odwrotnie – posiadanie dzieci to dla młodych ojców najlepszy etap w karierze. W przypadku mężczyzn między 25 a 49 rokiem życia nieposiadających dzieci wskaźnik zatrudnienia wynosi 81,8%, zaś wśród ojców – 90,32% (*Report...* 2011: 22–23).

Najmniej trudności z pogodzeniem pracy zawodowej z wychowywaniem dzieci mają kobiety w socjaldemokratycznych państwach dobrobytu (kraje nordyckie) posiadających rozbudowany system usług społecznych, wspierających rodziców łączących pracę zawodową z opieką nad dziećmi (Matysiak, Słoczyński, Baranowska 2010: 138). Ponadto państwa te wykazują egalitarne postawy wobec społecznych ról obu płci.

Na drugim miejscu należy zaklasyfikować liberalne państwa dobrobytu (takie jak Wielka Brytania i Stany Zjednoczone), gdzie model polityki społecznej oparty jest na jak najmniejszym interwencjonizmie państwa, wsparciu tylko dla najuboższych oraz bardzo niskim wsparciu dla pracujących rodziców, którzy zmuszeni są kupować usługi opiekuńcze na rynku. Równocześnie łagodzenie konfliktu między pracą zawodową a opieką nad dzieckiem następuje poprzez elastyczny rynek pracy, umożliwiający szybkie wejście do zatrudnienia.

Państwa Europy centralnej, takie jak Francja, Niemcy czy Austria, należy zaliczyć do konserwatywnych państw dobrobytu, gdzie państwo przez długi czas wspierało tradycyjny podział ról między kobietami i mężczyznami, czego konsekwencją był brak odpowiedniej liczby placówek opieki nad dziećmi przy równoczesnym wsparciu kobiet niepracujących np. przez ulgi podatkowe.

Niektórzy z badaczy wyodrębnili kategorię państw tzw. familialistycznych, gdzie opieka nad słabszymi członkami rodziny jest przeniesiona na innych członków gospodarstwa domowego, istnieją silne bariery wejścia na rynek pracy oraz akceptacja dla pracy zawodowej kobiet jest niska. Dlatego ze względu na wymienione kryteria do tej grupy

państw zaliczone zostały Austria i Niemcy, gdzie mimo reformy polityki rodzinnej zatrudnienie kobiet jest nadal niższe aniżeli w państwach nordyckich, a do niedawna oba państwa oferowały długie, niskopłatne urlopy wychowawcze.

Najgorzej sytuacja wygląda w państwach Europy południowej, które charakteryzują się słabym dostępem do placówek opieki, niskim stopniem społecznej akceptacji aktywności zawodowej kobiet oraz silnymi barierami wejścia na rynek pracy. Biorąc pod uwagę dane dotyczące Polski zaprezentowane w raporcie „Zatrudnienie w Polsce – praca w cyklu życia”, główną przeszkodą dla kontynuowania pracy przez Polki po urodzeniu dziecka jest niska dostępność placówek opieki nad dziećmi. Zgodnie z danymi GUS za rok 2008 w żłobkach przebywało 2,6% dzieci poniżej 3 roku życia, podczas gdy w Danii wskaźnik ten wynosił 64%, w Szwecji 48%, w Belgii i Francji ok. 30%. Jeśli chodzi o opiekę przedszkolną, w 2008 r. do publicznych placówek opieki uczęszczało w Polsce 65% dzieci w wieku 3–6 lat, co w porównaniu z takimi państwami jak Francja, Dania, Belgia czy Holandia, gdzie wskaźnik ten przekracza 90%, wypada dość słabo. Ponadto w rodzinach posiadających małe dzieci (do 5 roku życia) wskaźnik zatrudnienia matek jest o 20% niższy niż wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 25–44 lata nieposiadających dzieci. Równocześnie wskaźnik zatrudnienia ojców jest znacznie wyższy niż wśród mężczyzn bezdzietnych (Matysiak, Słoczyński, Baranowska 2010: 139).

Kobiety są często uważane za osoby o mniejszych umiejętnościach zawodowych niż mężczyźni, co uwarunkowane jest przerwami w zatrudnieniu z powodu wykonywania obowiązków rodzicielsko-domowych. Dłuższa nieobecność kobiet na rynku pracy powoduje swego rodzaju zapóźnienie kwalifikacyjne i negatywny wizerunek kobiet u pracodawców (Gosk, Huszcza, Klaus 2006:12). Równocześnie objęcie specjalną ochroną kobiet z racji pełnienia przez nie roli matki (gwarancje zatrudnienia podczas ciąży, urlopu macierzyńskiego) niejednokrotnie zniechęca pracodawców do zatrudniania i inwestowania w kobiety-pracowników (Open Society Institute 2002: 32).

Istotnym problemem mającym wpływ na nierówność płci na rynku pracy jest także sytuowanie kobiet w tradycyjnie kobiecych i gorzej wynagradzanych sektorach, przeważnie w opiece zdrowotnej, edukacji i administracji publicznej. Z drugiej strony wewnątrz samego sektora lub przedsiębiorstwa praca wykonywana przez kobiety jest mniej cenniejsza i gorzej opłacana. Ponadto opieka nad dziećmi i osobami wymagającymi opieki spoczywa głównie na kobietach, dlatego też, mając

kłopoty z pogodzeniem życia zawodowego i prywatnego, podejmując częściej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z danymi Komisji Europejskiej średnia stopa zatrudnienia kobiet w Unii Europejskiej, mimo że nie jest równa ze stopą zatrudnienia mężczyzn, w ciągu ostatniej dekady wzrosła o 7,1 pkt proc., osiągając w 2008 r. poziom 59,1 pkt proc. Poziom ten jednak znacznie różni się w zależności od państwa członkowskiego UE i waha się od blisko 40% do ponad 70%. Z pewnością tendencja do pozytywnych zmian uległa pogorszeniu z powodu kryzysu gospodarczego. Od maja 2008 r. do września 2009 r. stopa bezrobocia w UE rosła zarówno wśród mężczyzn (z 6,4% do 9,3%), jak i wśród kobiet (z 7,4% do 9%). Biorąc jednak pod uwagę doświadczenia z poprzednich kryzysów, należy podkreślić, iż ryzyko nieznaalezienia zatrudnienia jest większe wśród kobiet (KOM 2009: 4–5). W związku z tym Komisja Europejska w swym sprawozdaniu zwróciła uwagę na potrzebę ograniczenia negatywnych skutków recesji gospodarczej dla równego udziału kobiet i mężczyzn w rynku pracy. W tym celu osoby odpowiedzialne za wyznaczanie kierunków polityki powinny oprzeć swe rozwiązania na analizie rynku pracy, uwzględniając aspekt płci.

Zgodnie z danymi Eurostatu z sierpnia 2010 r. stopa całkowitego zatrudnienia dla osób w wieku 15–64 lata w UE-27 rosła systematycznie z 62,4% w 2002 r. do 65,9% w 2008 r., jednak w 2009 r. spadła do 64,6%. Wskaźnik zatrudnienia dla kobiet również w poprzednich latach wzrastał (53,7% w 2002, 59,1% w 2008), jednak w 2009 r. spadł do 58,6% (*Eurostat... 2010*).

We wszystkich państwach członkowskich wskaźnik zatrudnienia mężczyzn w 2009 r. był wyższy niż kobiet, z wyjątkiem Litwy, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet był o 1 pkt proc. wyższy niż dla mężczyzn (60,7% w stosunku do 59,5%), i Łotwy, gdzie wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn był prawie równy (60,9% w stosunku do 61%). Najmniejsze różnice między wskaźnikiem zatrudnienia kobiet i mężczyzn można było odnotować w Finlandii (1,6%) i Estonii (1,1%), podczas gdy największe dysproporcje dały się zaobserwować na Malcie – 34 pkt proc., w Grecji – 25 pkt proc. i we Włoszech – 22 pkt proc. Według danych przedstawionych w *Strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2010–2015* (KOM 2010: 4) średni wskaźnik zatrudnienia kobiet w UE zwiększył się w roku 2010, sięgając 62,5% – zgodnie z celami wyznaczonymi w „Strategii lizbońskiej” dotyczącymi zatrudnienia. Większe uczestnictwo kobiet w rynku pracy stopniowo pomaga w zrównoważeniu negatywnych skutków kurczenia się liczby ludności w wieku produkcyj-

nym, a zatem odciąża finanse publiczne i system opieki społecznej, wzmacnia konkurencyjność i wzbogaca zasoby ludzkie. Osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn w UE na poziomie 75%, będące celem strategii Europa 2020 (KOM 2010: 5), będzie wymagało uwzględniania aspektu płci we wszystkich podejmowanych działaniach oraz stymulowania zmian w pojmowaniu społecznej roli płci.

Pomimo że wskaźnik zatrudnienia kobiet w stosunku do mężczyzn osiągnął ponad 60%, to kobiety wciąż wykonują większość obowiązków domowych i związanych z wychowywaniem dzieci (KOM 2008: 4). Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym oraz prywatnym kobiet i mężczyzn zależeć będzie od nowoczesnej organizacji pracy, dostępności atrakcyjnych cenowo ośrodków opieki, ale przede wszystkim od podziału obowiązków domowych między kobietami i mężczyznami. Szanse na pogodzenie zobowiązań rodzinnych z pracą zawodową mają bezpośredni wpływ na pozycję kobiet na rynku pracy, ich zarobki i wysokość świadczeń emerytalnych. Głównym celem działań państw członkowskich i UE w tej dziedzinie powinno być zachęcanie mężczyzn do podejmowania obowiązków domowych i opiekuńczych, a co za tym idzie – umożliwianie im tego (KOM 2009: 9).

Z pewnością na ułatwienie godzenia życia zawodowego i prywatnego ogromny wpływ ma dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego, zawartego przez BUSINESS-EUROPE¹, UEAPME², CEEP³ i ETUC⁴, oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE (DzU UE 2010 L68/13 z 18 marca 2010). Porozumienie to zawiera minimalne wymogi, które mają ułatwić pracującym rodzicom godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych. Ma ono zastosowanie zarówno do kobiet, jak i mężczyzn, którzy w świetle dyrektywy mają prawo do co najmniej czterech miesięcy urlopu z powodu narodzin lub przysposobienia dziecka. W celu wspierania równych szans kobiet i mężczyzn co najmniej jeden z czterech miesięcy powinien być przyznawany bez możliwości przenoszenia, co zachęciłoby do bardziej wyrównanego korzystania z urlopu przez rodziców. Obecnie niewielu mężczyzn w UE korzysta z urlopu rodzicielskiego lub niepełnego wy-

¹ Konfederacja Europejskiego Biznesu nosząca wcześniej nazwę UNICE – Zrzeszenie Europejskich Federacji Przedsiębiorców.

² Europejska Międzybranżowa Organizacja Partnerów Społecznych Reprezentująca ca Pewne Kategorie Przedsiębiorstw.

³ Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych.

⁴ Europejska Konfederacja Związków Zawodowych.

miaru godzin pracy (7,4% mężczyzn w stosunku do 32,6% kobiet), należy zatem promować wśród mężczyzn przejmowanie obowiązków rodzinnych właśnie przez zachęty do korzystania z urlopów rodzicielskich i ojcowskich (KOM 2006 :7).⁵.

Bibliografia

- Dyrektywa Rady 2010/18/UE z dnia 8 marca 2010 r. w sprawie wdrożenia zmienionego porozumienia ramowego dotyczącego urlopu rodzicielskiego zawartego przez BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC oraz uchylająca dyrektywę 96/34/WE, DzU UE 2010 L68/13 z 18 marca 2010.
- Eurostat, *Employment rates, part time employment and limited duration contracts* 2009 (%), <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache>
- Eurostat *Newsrelease, Labour Force Survey*, 117/2010–4 August 2010, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache>
- Eurostat. *The unadjusted gender pay gap* 2008, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache>
- EQUAL. *Polityka równości płci. Przewodnik Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, 2005, Warszawa.
- Firlit-Fesnak G., 2005, *Wspólnotowa polityka na rzecz równości kobiet i mężczyzn: ewolucja celów i instrumentów działania*, Warszawa.
- Fuszara M., 2005, *Kobiety w polityce*, Warszawa.
- Gosk I., Huszcza M., Klaus M., 2006, *Jak odnaleźć się na rynku pracy? Przykłady modelowych działań na rzecz grup defaworyzowanych*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Klimowicz M., 2009, *Płeć i ekonomia [w:] Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*, red. M. Klimowicz, A. Pacześniak, A. Wiktorska-Świećka, Toruń.
- Kodeks pracy* z dnia 26 czerwca 1974 roku, DzU 1974 nr 24, poz.141 z późn. zm.
- Komunikat Komisji Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, KOM (2010) 2020 wersja ostateczna, Bruksela, 3 marca 2010.
- Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006–2010*, KOM (2006) 92 wersja ostateczna, Bruksela, 1 marca 2006.
- Komunikat Komisji Europejskiej do Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego oraz Komitetu Regionów. Sprawozdanie śródkokresowe ze stanu zaawansowania realizacji planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn (2006–2010)*, KOM (2008) 760 wersja ostateczna, Bruksela, 26 listopada 2008.

⁵ Od stycznia 2010 r. obowiązuje w polskim prawie urlop ojcowski wynoszący w 2010 i 2011 r. tydzień, a od 1 stycznia 2012 r. – dwa tygodnie. Urlop ten nie jest obowiązkowy, ale równocześnie nie można go przekazać na żonę lub innego członka rodziny. DzU 1974 nr 24, poz. 141 z późn. zm.

- Matysiak A., Słoczyński T., Baranowska A., 2010, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy* [w:] *Zatrudnienie w Polsce – praca w cyklu życia*, red. M. Bukowski, Warszawa.
- Open Society Institute, 2002, *Doświadczenie krajów kandydujących i wyzwania związane z akcesją do Unii Europejskiej. Program Monitoringu Akcesji do Unii Europejskiej*, Warszawa.
- Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010. The gender balance in business leadership*, Luxembourg 2011.
- Sprawozdanie Komisji dla Rady, Parlamentu Europejskiego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. Równość kobiet i mężczyzn – rok 2010*, KOM (2009) 694 wersja ostateczna, Bruksela, 18 grudnia 2009.
- Sprawozdanie w sprawie oceny wyników planu działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn na lata 2006–2010 oraz zaleceń na przyszłość (2009/2242(INI))*, Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia Parlamentu Europejskiego (FEMM), Bruksela, 12 maja 2010.
- Strategia na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2010–2015*, KOM (2010) 491 wersja ostateczna, Bruksela, 21 września 2010.
- Van Doorne-Huiskes A., 2003, *Równe szanse w Unii Europejskiej: teoria i praktyka* [w:] *Ekonomia i płeć. Pozycja zawodowa kobiet w Unii Europejskiej*, red. G.A. Dijkstra, J. Plantega, Gdańsk.
- Wiktorska-Święcka A., 2009, *Polityka równości płci w Unii Europejskiej* [w:] *Płeć w społeczeństwie, ekonomii i polityce*, red. M. Klimowicz, A. Pacześniak, A. Wiktorska-Święcka, Toruń.