

**Anna Janiszewska**

Uniwersytet Łódzki

e-mail: [anna.janiszevska@geo.uni.lodz.pl](mailto:anna.janiszevska@geo.uni.lodz.pl)

---

## FEMINIZACJA I MASKULINIZACJA RYNKÓW PRACY W KRAJACH UE A POLITYKA SPÓJNOŚCI

---

## FEMINIZATION AND MASCULINIZATION OF LABOUR MARKETS IN THE EU COUNTRIES VS. COHESION POLICY

---

DOI: 10.15611/pn.2017.465.06

JEL Classification: J08, J16

**Streszczenie:** Artykuł podejmuje problematykę nierówności płci na rynkach pracy krajów europejskich. W opracowaniu zwrócono uwagę na wybrane aspekty związane z rynkiem pracy, a ich dobór, choć subiektywny, był podyktowany ich znaczeniem i wpływem na rozwój gospodarczy. Analiza danych statystycznych (*desk research*) wzbogacona o metody kartograficzne umożliwiła pokazanie zróżnicowania przestrzennego nierówności płci na rynkach pracy UE28. Polityka spójności UE, w tym m.in. przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego oraz zwiększenie dostępu i uczestnictwa kobiet na rynku pracy, ma przyczynić się do ograniczenia tych niekorzystnych zjawisk.

**Słowa kluczowe:** feminizacja, maskulinizacja, rynki pracy, polityka spójności, kraje UE.

**Summary:** The article examines the issue of gender inequality in the labour markets in European countries. The study highlights selected aspects of the labour market. Their selection, though subjective, was motivated by their meaning and impact on the economic development. Statistical data analysis (*desk research*) complemented with cartographic methods made possible to show the spatial differentiation of gender inequality in the labour markets in the EU-28. The EU cohesion policy, including preventing social exclusion and increasing the access and participation of women in the labour market is to contribute to reduce these adverse effects.

**Keywords:** feminization, masculinization, labour markets, cohesion policy, EU countries.

### 1. Wstęp

Polityka spójności Unii Europejskiej ma na celu wspieranie działań prowadzących do wyrównania warunków ekonomicznych i społecznych we wszystkich regionach Wspólnoty. W szczególności polityka ta zmierza do zmniejszenia różnic w poziomie

rozwoju regionów oraz likwidacji zacofania najmniej uprzywilejowanych regionów i wysp, w tym obszarów wiejskich. Polityka regionalna/spójności Unii Europejskiej to przede wszystkim pomoc w formie dotacji dla regionów w Unii Europejskiej. Celem polityki spójności jest przyczynianie się do wzrostu gospodarczego, zwiększanie konkurencyjności i zatrudnienia poprzez włączenie priorytetów Wspólnoty dotyczących trwałego rozwoju. Polityka regionalna/spójności polega na realizacji trzech najważniejszych celów: konwergencji (spójności), podniesienia konkurencyjności regionów i zatrudnienia, czyli Unia Europejska wspiera innowacje i badania naukowe, zrównoważony rozwój oraz szkolenia zawodowego w mniej rozwiniętych regionach, europejskiej współpracy terytorialnej [Małuszyńska (red.) 2013].

Polityka spójności realizowana jest w ramach trzech głównych funduszy:

- Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR),
- Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS),
- Funduszu Spójności [Komisja Europejska 2014a].

W czerwcu 2010 r. Rada UE przyjęła strategię „Europa 2020” – kluczowy dokument dla perspektywy finansowej 2014-2020 i kształtowania polityk Wspólnot, w tym także europejskiej polityki spójności. U podstaw strategii „Europa 2020” leżą trzy priorytety:

- rozwój inteligentny: rozwój gospodarki opartej na wiedzy i innowacji;
- rozwój zrównoważony: wspieranie gospodarki efektywniej korzystającej z zasobów, bardziej przyjaznej środowisku i bardziej konkurencyjnej;
- rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną [Komisja Europejska 2010].

W ramach rozwoju sprzyjającemu włączeniu społecznemu Strategia zakłada wzmocnienie pozycji obywateli poprzez zapewnienie wysokiego poziomu zatrudnienia, inwestowanie w kwalifikacje, zwalczanie ubóstwa oraz modernizowanie rynków pracy, systemów szkoleń i ochrony socjalnej, aby pomóc ludziom przewidywać zmiany i radzić sobie z nimi oraz móc budować spójne społeczeństwo. Ważne jest również, aby korzyści ze wzrostu gospodarczego rozkładały się równo w całej Unii, w tym w regionach najbardziej oddalonych, zwiększając w ten sposób spójność terytorialną. Chodzi o to, aby każdy obywatel przez całe swoje życie miał przed sobą otwarte możliwości. Aby poradzić sobie z problemami starzejącego się społeczeństwa i rosnącej światowej konkurencji, Europa musi w stu procentach wykorzystać potencjał swojej siły roboczej. Jeśli chcemy zwiększyć współczynnik aktywności zawodowej, potrzebne będą strategie na rzecz zwiększenia równouprawnienia płci [Komisja Europejska 2010].

Zgodnie z polityką UE, zasada równości szans kobiet i mężczyzn powinna być realizowana poprzez jednoczesne stosowanie dwóch wspierających się podejść określonych przez Komunikat Komisji Europejskiej [Incorporating Equal...]:

1. Politykę równości szans płci (*gender mainstreaming*) – uwzględnianie perspektywy płci w głównym nurcie wszystkich procesów politycznych, priorytetów i

działań, na wszystkich ich etapach, to jest na etapie planowania, realizacji i ewaluacji. Polityka równości szans płci to celowe, systematyczne i świadome ocenianie danej polityki i działań z perspektywy wpływu na warunki życia kobiet i mężczyzn, które ma na celu przeciwdziałanie dyskryminacji i osiągnięcie równości płci.

2. Konkretnie działania wspierające równość szans płci (*specific actions*) – działania pozytywne, wyrównawcze, mające na celu przyspieszenie zmian na rzecz równości poprzez udzielenie szczególnego wsparcia grupom znajdującym się w gorszym położeniu. Celem konkretnych działań jest przyspieszenie rzeczywistej zmiany społecznej.

Przyjęte przez Komisję Europejską [1996] strategię *gender mainstreaming* i zasada równych szans kobiet i mężczyzn zmierzają do:

- ograniczania dyskryminacji kobiet i mężczyzn istniejącej w obszarach rynku pracy;
- przypisywania takiej samej wartości społecznej, równych praw oraz równego dostępu do zasobów (środki finansowe, szanse rozwoju) kobietom i mężczyznom;
- stwarzania możliwości wyboru drogi życiowej bez ograniczeń stereotypów płci;
- uznania różnic między życiem kobiet i mężczyzn wynikających ze zróżnicowanych potrzeb, doświadczeń i priorytetów płci.

Celem artykułu jest prezentacja zróżnicowania przestrzennego nierówności płci na rynkach pracy w krajach UE28. Analizie poddano wybrane aspekty rynku pracy. Były to m.in. takie charakterystyki sfery zawodowej, jak aktywność ekonomiczna, stopa bezrobocia i poziom wynagrodzenia. W opracowaniu uwzględniono także istotny segment rynku pracy (działalność B+R) mający znaczący wpływ na rozwój gospodarczy krajów unijnych.

## 2. Feminizacja i maskulinizacja zawodowa

W różnych sferach życia społecznego, gospodarczego czy politycznego mamy do czynienia ze stanem uzyskiwania liczebnej przewagi mężczyzn nad kobietami (maskulinizacja) lub kobiet nad mężczyznami (feminizacja). Zgodnie ze *Słownikiem języka polskiego* [2014] termin maskulinizacja dotyczy opanowania jakiejś dziedziny życia przez mężczyzn, feminizacja zaś to zdominowanie jakiejś dziedziny życia przez kobiety.

W większości krajów europejskich sytuacja kobiet na rynku pracy nie jest taka sama, jak sytuacja mężczyzn. Kobietom trudniej jest znaleźć i utrzymać stałą pracę, osiągają przeciętnie niższe wynagrodzenia, mają także mniejsze możliwości awansu na stanowiska kierownicze. W literaturze funkcjonuje pojęcie feminizacji zawodowej, oznaczające dominowanie kobiet w niżej cenionych i gorzej opłacanych segmentach rynku pracy, często w zawodach stereotypowo uważanych za „kobiece”, zwykle związanych z funkcjami opiekuńczymi i peryferyjnymi. Także (nieliczni) mężczyźni mogą pracować w zawodach sfeminizowanych, zazwyczaj awansując

w nich szybciej niż kobiety i zarabiając więcej, co określa się mechanizmem „szklanych ruchomych schodów” [Branka i in. 2009]. Jest to przejaw nierówności płci rozumianej jako wszelkie różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn w sferze pracy zawodowej [Reszke 1991].

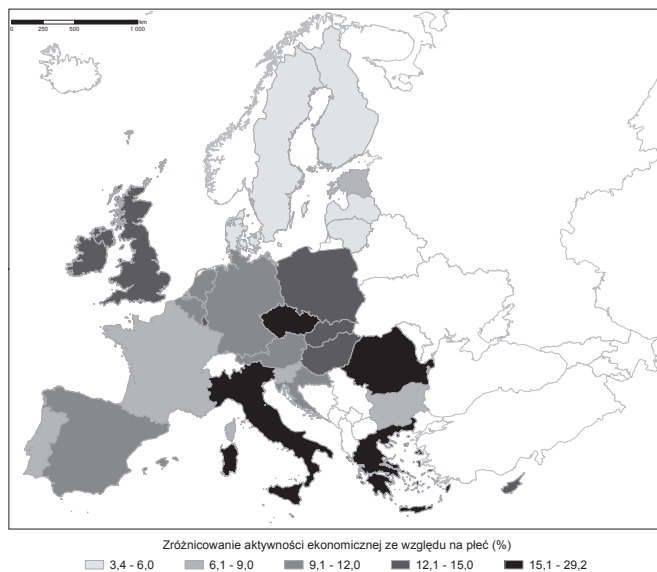
Możemy zatem mówić o segregacji pionowej i poziomej rynku pracy, tj. o podziale sektorów gospodarki i zawodów na tzw. „męskie” i „kobiece”, wynikającym ze stereotypów. Segregacja pionowa to m.in. utrudniony dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych; segregacja pionowa wiąże się z pojęciami: „szklany sufit”, „szklane ruchome schody”, „szklane ściany”. „Szklany sufit” to sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach są najczęściej nieosiągalne. Przyczyną są bariery niewidoczne, tzn. niewynikające z przyczyn formalnych, ale ze stereotypów lub kultury organizacyjnej firmy, uniemożliwiające kobietom awans. W przypadku terminu „szklane ruchome schody” mamy do czynienia z sytuacją, w której mężczyźni, wykonując zawody „kobiece”, awansują szybciej i zarabiają więcej od koleżanek pracujących na tym samym stanowisku lub wykonujących tę samą pracę. Ostatnie pojęcie, „szklane ściany”, opisuje sytuację, w której kobiety pracują na stanowiskach tzw. peryferyjnych, pomocniczych, administracyjnych, wspierających. Z takich stanowisk o wiele trudniej jest awansować na stanowiska kierownicze, centralne, które wiążą się z większym zakresem władzy i decyzyjności, jak i wyższymi zarobkami, a także większym prestiżem społecznym [Branka i in. 2009].

### 3. Nierówności płci na rynkach pracy UE

#### 3.1. Aktywność ekonomiczna, bezrobocie i wynagrodzenie

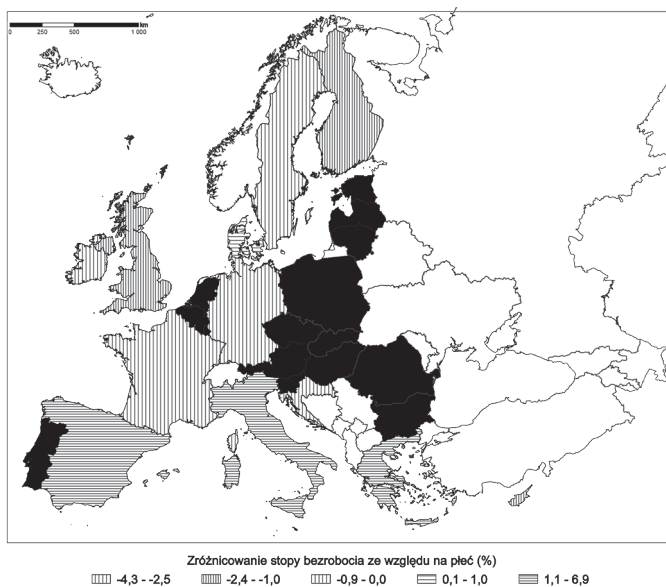
Dla przedstawienia i jednocześnie podkreślenia różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w sferze zawodowej warto w pierwszej kolejności poddać analizie aktywność ekonomiczną i bezrobocie. Współczynnik aktywności ekonomicznej<sup>1</sup> ludności w wieku 15-64 lat był w 2013 r. we wszystkich krajach unijnych wyższy wśród mężczyzn niż kobiet (rys. 1). Dysproporcje te wynikają z różnych życiowych ról społecznych odgrywanych przez kobiety i mężczyzn. Największe różnice w poziomie aktywności zawodowej na korzyść mężczyzn wystąpiły na Malcie (29,2%), we Włoszech (19,7%), Grecji (18,6%), Rumunii (17,1%) i Czechach (15,4%). Różnica w aktywności zawodowej pomiędzy mężczyznami i kobietami poniżej 5 pp. dotyczyła tylko trzech krajów: Finlandii, Szwecji i Litwy. Nieco inaczej kształtowała się sytuacja dotycząca stopy bezrobocia według płci w krajach unijnych (rys. 2).

<sup>1</sup> Współczynnik aktywności zawodowej to procentowy udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i powyżej. Ludność aktywna zawodowo to natomiast osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne [GUS 2014]. Prezentowane w publikacji dane Eurostatu dotyczą aktywności zawodowej osób w wieku 15-64 lata.



**Rys. 1.** Aktywność ekonomiczna według płci w krajach UE28 w 2013 r. (różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

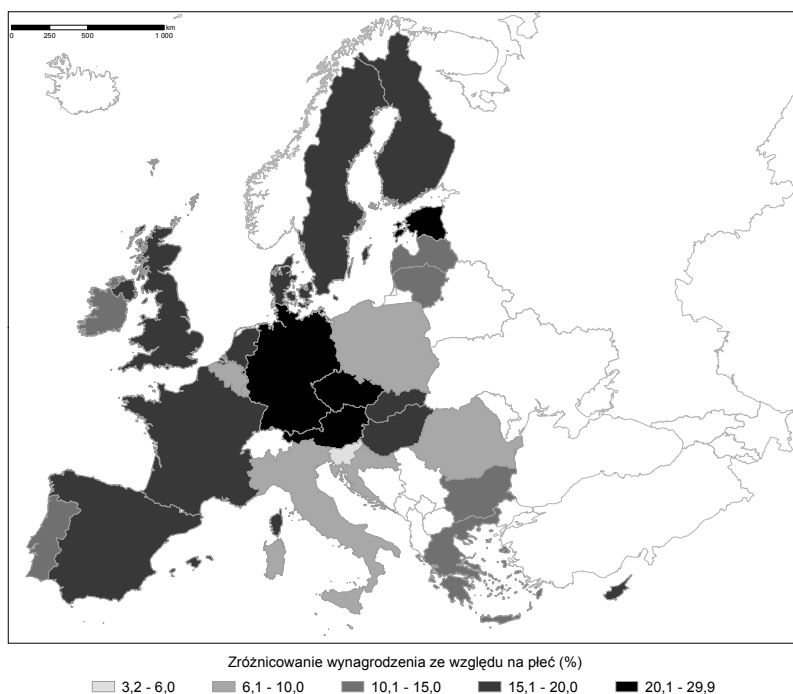


**Rys. 2.** Bezrobocie według płci w krajach UE28 w 2013 r. (różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

W większości krajów UE (17 państw) wyższy poziom bezrobocia był w 2013 r. wśród mężczyzn, a największa różnica pomiędzy bezrobociem kobiet i mężczyzn w tej grupie państw wystąpiła w Irlandii (4,3%). W pozostałych krajach odnotowano większe bezrobocie wśród kobiet (w tym także w Polsce), z największą różnicą stopy bezrobocia pomiędzy kobietami i mężczyznami w Grecji (blisko 7%).

Przy rozpatrywaniu nierówności na rynku pracy częstym obszarem analiz jest zróżnicowanie dochodów ze względu na płeć. Luka płacowa<sup>2</sup>, czyli różnica w zarobkach między kobietami i mężczyznami, wyrażona jest w formie procentowej. Na lukę płacową składa się wiele czynników, spośród których część można uznać za działania dyskryminacyjne. Luka płacowa może wynikać z segregacji zawodowej ze względu na płeć, odmienności stanowisk zazwyczaj obejmowanych przez kobiety i mężczyzn czy też różnic w udziale obu płci w sektorach publicznym i prywatnym. Może ona także wynikać z stereotypów zakładających, że kobieta z zasady bardziej angażuje się w sferę prywatną niż publiczną, dlatego niechętnie podejmuje się zadań, które wiążą się z większą dyspozycyjnością, ale też większym wynagrodze-



**Rys. 3.** Wynagrodzenie (luka płacowa) według płci w krajach UE28 w 2013 r. (różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

<sup>2</sup> Różnica w wynagrodzeniu brutto za godzinę pracy wszystkich pracujących mężczyzn i kobiet.

niem. Luka płacowa wypływa również z dyskryminacji polegającej na wypłacaniu kobietom mniejszego niż mężczyznom wynagrodzenia za tę samą pracę [Komisja Europejska 2014b].

Jak wynika z danych Eurostatu, w 2013 r. aktywne na rynku pracy kobiety w UE zarabiały średnio o 16,4% mniej niż mężczyźni. Dane nie uwzględniają zarobków otrzymywanych przez pracowników obu płci za pracę wykonywaną na podobnych stanowiskach, lecz różnicę w zarobkach między płciami w ogóle. Analiza danych pozwala na stwierdzenie, że różnice w wynagrodzeniu są największe głównie w najzamożniejszych unijnych gospodarkach (rys. 3). I tak np. w Niemczech mężczyźni zarabiali w 2013 r. o 21,6% więcej niż kobiety, w Wielkiej Brytanii – 19,7%, w Danii – 16,4%, we Francji – 15,2%. Największą różnicę w zarobkach obu płci zaobserwowano w Estonii (prawie 30%), a najmniejszą w Słowenii (3,2%). Polska uplasowała się na trzecim miejscu spośród 28 państw unijnych, po Słowenii i Malcie – w 2013 r. kobiety w naszym kraju zarabiały o 6,4% mniej niż mężczyźni.

### 3.2. Nierówności płci w nauce

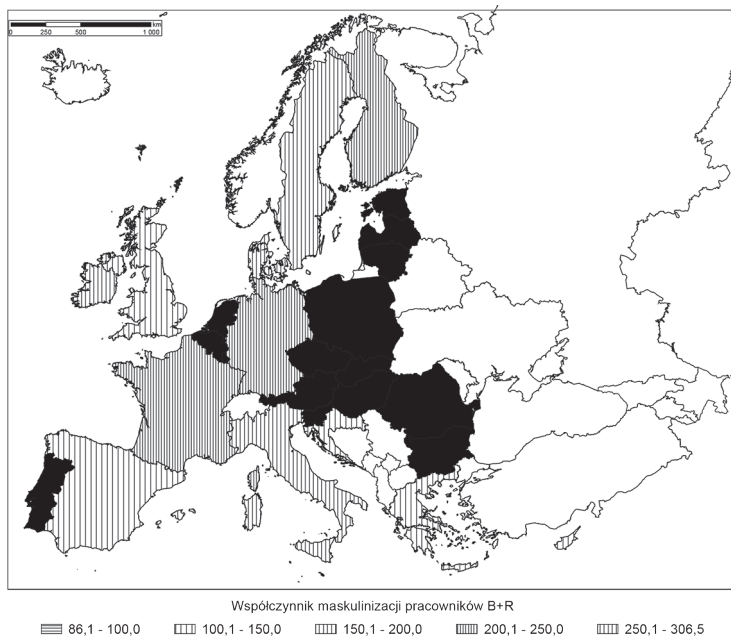
W gospodarce opartej na wiedzy (GOW) jednym z ważniejszych czynników determinujących tempo i poziom rozwoju gospodarczego regionu jest innowacyjność, transfer i wykorzystanie wiedzy. Dla rozwoju GOW bardzo istotnym segmentem na rynku pracy są pracownicy działalności badawczo-rozwojowej. W skład działalności B+R wchodzi jednostki naukowe i badawczo-rozwojowe, jednostki obsługi nauki, jednostki rozwojowe i szkoły wyższe. Do zatrudnionych<sup>3</sup> w działalności badawczej i rozwojowej zaliczono pracowników naukowo-badawczych, techników i pracowników równorzędnych oraz pozostały personel [GUS 2015].

W UE28 w strukturze pracowników B+R według płci w 2013 r. wyraźnie dominowali mężczyźni – współczynnik maskulinizacji wyniósł blisko 187 (rys. 4). Najbardziej zmaskulinizowane była działalność badawczo-rozwojowa w Luksemburgu (306,5) i Holandii (276,5). Polska należała do grupy krajów unijnych (15 krajów), w których maskulinizacja tej działalności była niższa od średniej unijnej (rys. 5). Wśród krajów unijnych przewaga kobiet nad mężczyznami w grupie pracowników działalności badawczej i rozwojowej wystąpiła tylko w 3 krajach – w Bułgarii, na Litwie i Łotwie. W analizie rynku pracy sektora badawczo-rozwojowego krajów Wspólnoty uwzględniono także strukturę według płci pracowników naukowo-badawczych, którzy stanowili ponad 65% zasobów pracy B+R. W tej grupie poziom dominacji ilościowej pracowników-mężczyzn nad pracownikami-kobietami w Unii był jeszcze większy –  $W_m^4$  wyniósł blisko 202. Tylko na Łotwie i Litwie struktura

<sup>3</sup> Dane dotyczące zatrudnienia w działalności badawczej i rozwojowej obejmują wyłącznie pracowników bezpośrednio z nią związanych, poświęcających na tę działalność co najmniej 10% nominalnego czasu pracy [GUS 2015].

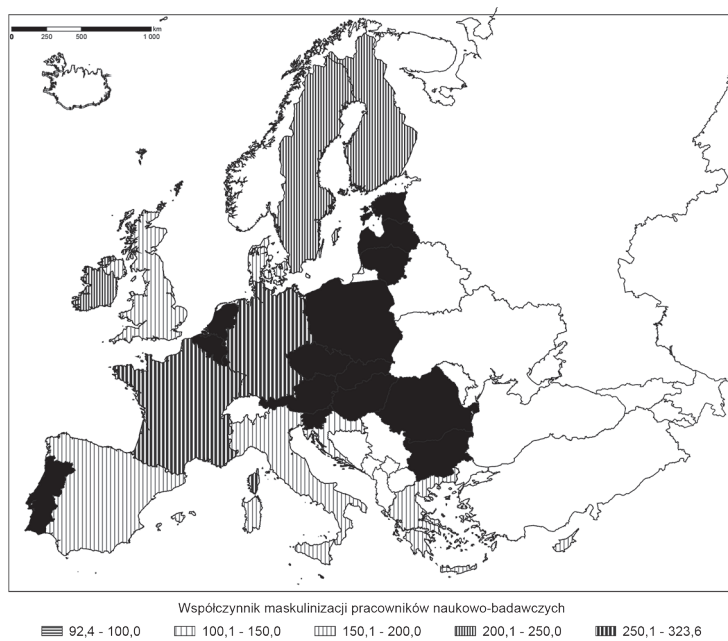
<sup>4</sup> Współczynnik maskulinizacji ( $W_m$ ) – stosunek liczby mężczyzn do liczby kobiet wyrażany liczbą mężczyzn przypadających na 100 kobiet. Analogicznie określa się współczynnik feminizacji ( $W_f$ ) jako stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn wyrażany liczbą kobiet przypadających na 100 mężczyzn [Holzer 2003].





**Rys. 4.** Maskulinizacja pracowników działalności B+R w krajach UE28 w 2013 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.



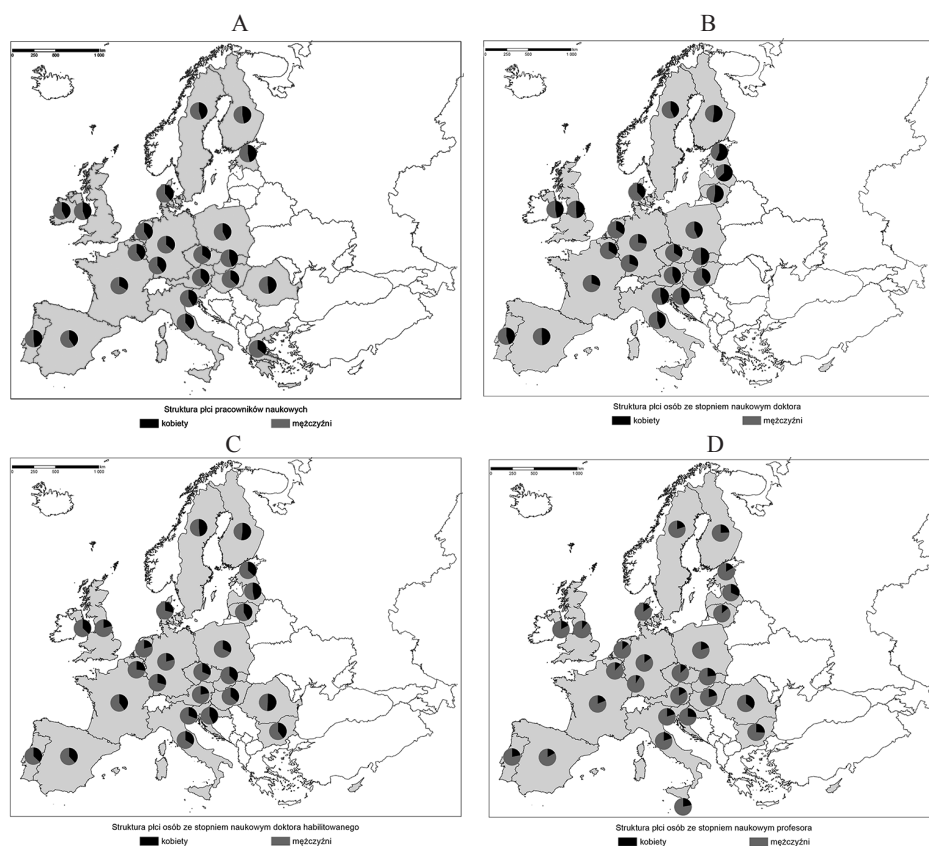
**Rys. 5.** Maskulinizacja pracowników naukowo-badawczych w krajach UE28 w 2013 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.



pracowników naukowo-badawczych była wyrównana pod względem płci, z niewielką przewagą kobiet nad mężczyznami.

Z przytoczonych danych wynika, że w działalności naukowo-badawczej występuje znacząca nierównowaga pod względem płci. Można zatem postawić pytanie, czy nauka w krajach unijnych ma męską płęć<sup>5</sup>. Udział kobiet wśród pracowników naukowych w krajach unijnych nigdzie nie przekracza 50%, najczęściej kobiet pracuje w nauce w Portugalii (47,9%), Rumunii (47,9%), Finlandii (47,1%) i Estonii (46,3%). Najmniejszym zaś udziałem kobiet w grupie naukowców wykazały w 2013 r. Francja (33,3%) i Czechy (34,6%) (por. rys. 6A).



**Rys. 6.** Struktura pracowników naukowych według płci w krajach UE28 w 2013 r.:  
A – ogółem, B – ze stopniem naukowym doktora, C – ze stopniem naukowym doktora habilitowanego,  
– z tytułem profesora

Źródło: opracowanie własne na podstawie [Komisja Europejska 2015].

<sup>5</sup> W eseju *Three Guineas* z 1938 r. Virginia Woolf napisała: „Science it would seem is not sexless; she is a man, a father and infected too” [Młodożeniec, Knapińska 2013].

Dowodem obecności problemów z dostępem kobiet do nauki jest trudność uzyskania przez nie awansu na wyższe stopnie kariery naukowej. W grupie osób ze stopniem doktora proporcje płci były w 2013 r. prawie wyrównane, a nawet w czterech krajach (Litwa, Luksemburg, Estonia i Finlandia) kobiety stanowiły ponad 50% ogółu pracowników ze stopniem doktora (rys. 6B). Tylko w 4 krajach Unii (Dania, Francja, Luksemburg i Holandia) odsetek kobiet ze stopniem doktora był zbliżony do  $\frac{1}{3}$  wszystkich pracowników z tym stopniem. Zdecydowanie niższy był udział kobiet ze stopniem doktora habilitowanego, a najniższy z tytułem profesora (rys. 6C i rys 6D). Udział kobiet-profesorów wśród pracowników naukowych wahał się od 9% w Luksemburgu do 36% w Rumunii. Świadczy to o nierównowadze pod względem płci w fazie dojrzałości naukowej (habilitacja i profesura)<sup>6</sup>.

#### 4. Zakończenie

Przeprowadzona analiza wykazała, że pomimo podejmowanych przez UE od wielu lat działań w ramach polityki spójności, której celem m.in. jest ograniczanie nierówności ze względu na płeć w różnych sferach życia, stan nierównowagi płci szczególnie na rynkach pracy nadal jest obecny w krajach UE28. W wielu dziedzinach nierówność płci nie jest bezpośrednio związana ze stanem ekonomicznym kraju czy dominującymi w nim wartościami.

Równość płci jest nie tylko kwestią różnorodności i sprawiedliwości społecznej, ale także warunkiem wstępnym do osiągnięcia celów trwałego wzrostu gospodarczego, zatrudnienia, konkurencyjności i spójności społecznej. Inwestowanie w politykę na rzecz równości płci procentuje poprzez wyższe stopy zatrudnienia kobiet, wyższy udział kobiet w PKB, dochody podatkowe i trwałe wskaźniki dzietności. Ważne jest, aby równość płci nadal była podstawowym elementem strategii UE 2020, ponieważ równość kobiet i mężczyzn sprawdziła się jako trwałe rozwiązanie w przypadku dawnych i nowych wyzwań. Politykę na rzecz równości płci należy zatem postrzegać jako długoterminową inwestycję, a nie jako krótkoterminowy koszt.

#### Literatura

Branka M., Rawłuszko M., Siekiera A., 2009, *Zasada równości szans płci w projektach PO KL*, Warszawa.

Berryman S., 1983, *Who Will Do Science? Minority and Female Attainment of Science and Mathematics Degrees: Trends and Causes*, Rockefeller Foundation, New York.

---

<sup>6</sup> Sue Berryman [1983] tłumaczy brak „masy krytycznej” kobiet w środowisku naukowym za pomocą pojęcia *leaky pipeline*. Kobięce talenty „wyciekają” w miarę pokonywania kolejnych szczebli kariery naukowej. Catherine Cronin i Angela Roger [1999] opisują ten brak kobiet jako zjawisko postępujące (im dalej wzdłuż rurociągu, tym mniej kobiet) i trwałe (problem nie zniknął mimo wielu starań).

- Cronin C., Roger A., 1999, *Theorizing progress: Women in science, engineering, and technology in higher education*, Journal of Research in Science Teaching, vol. 36, no 6, s. 639-661.
- Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat> (24.03.2016).
- GUS, 2014, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa.
- GUS, 2015, *Działalność badawcza i rozwojowa w Polsce w 2014 r.*, Warszawa.
- Holzer J.Z., 2003, *Demografia*, PWE, Warszawa.
- Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities, COM (96) 67, 21.02.1996, [aei.pitt.edu/3991/1/3991.pdf](http://aei.pitt.edu/3991/1/3991.pdf) (24.03.2016).
- Komisja Europejska, 1996, *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*, COM (96) 67, 21.02.1996, [aei.pitt.edu/3991/1/3991.pdf](http://aei.pitt.edu/3991/1/3991.pdf) (24.03.2016).
- Komisja Europejska, 2010, *EUROPA 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, Bruksela, [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_pl.htm) (24.03.2016).
- Komisja Europejska, 2014a, *Wprowadzenie do unijnej polityki spójności na lata 2014–2020*, [ec.europa.eu/regional\\_policy/sources/docgener/.../basic\\_2014\\_pl.pdf](http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docgener/.../basic_2014_pl.pdf) (24.03.2016).
- Komisja Europejska, 2014b, *Przeciwdziałanie różnicy w wynagrodzeniu dla kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej*, Luksemburg, [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index\\_pl.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_pl.htm) (22.03.2016).
- Komisja Europejska, 2015, *She Figures 2015, Gender in Research and Innovation*, Bruksela, [https://ec.europa.eu/research/.../gender.../she\\_figures\\_](https://ec.europa.eu/research/.../gender.../she_figures_) (20.03.2016).
- Małuszyńska E. (red.), 2013, *Dynamika, cele i polityka zintegrowanego rozwoju regionów. Perspektywa europejska*, Bogucki Wydawnictwa Naukowe, Poznań.
- Młodożeniec M., Knapieńska A., 2013, *Czy nauka wciąż ma męską pleć? Udział kobiet w nauce*, Nauka, nr 2, s. 47-72.
- Reszke I., 1991, *Nierówności płci w teoriach. Teoretyczne wyjaśnienia nierówności płci w sferze pracy zawodowej*, Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa.
- Słownik języka polskiego*, 2014, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.