



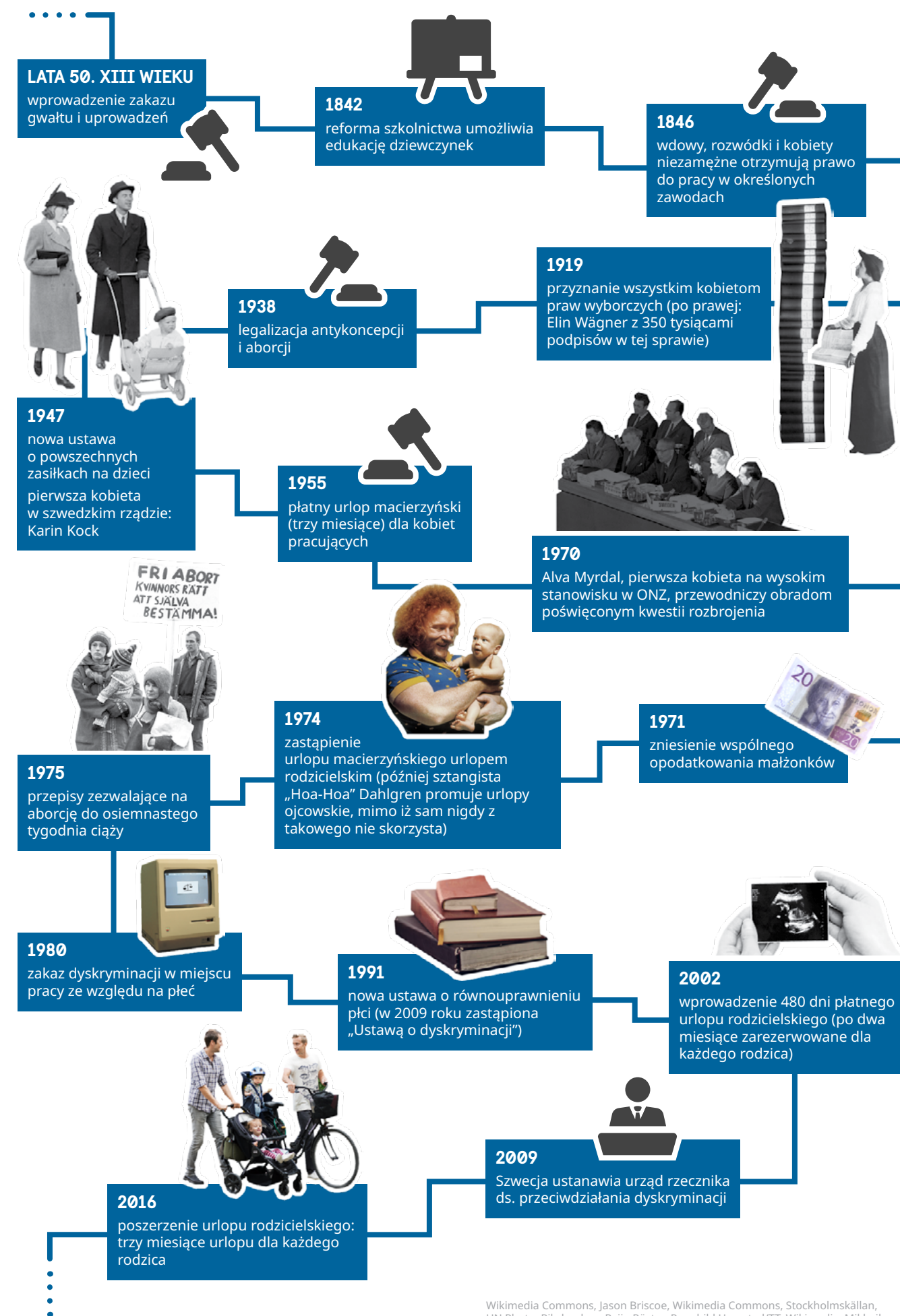
Ambasada Szwecji
Warszawa

RÓWNOUPRAWNIENIE PŁCI W SZWECJI



W Szwecji panuje przekonanie, że kobiety i mężczyźni powinni mieć takie same możliwości kształtowania społeczeństwa i własnego życia. Szwecja przeszła długą drogę, by stać się krajem często stawianym za wzór do naśladowania w kwestii równouprawnienia płci. Wciąż jednak są rzeczy, które można w tej sprawie poprawić.

Władza i wpływy	4
Równość ekonomiczna	7
Rodzina i praca	10
Przemoc mężczyzn wobec kobiet	12



Władza i wpływy

Dlaczego szwedzkie zarządy są wciąż silnie zdominowane przez mężczyzn, pomimo feministycznie zorientowanego rządu i przepisów zakazujących dyskryminację ze względu na płeć?

Model szwedzki

Panująca w Szwecji naczelna zasada równouprawnienia płci głosi, że każdy, niezależnie od płci, ma prawo do utrzymywania się z pracy zarobkowej, łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym oraz życia wolnego od strachu przed przemocą i krzywdą.

Równouprawnienie kobiet i mężczyzn oznacza nie tylko parytet płci we wszystkich sferach społeczeństwa. Chodzi również o wymiar jakościowy, o sprawianie, by dążenie do postępu we wszystkich aspektach życia społecznego opierało się na wiedzy i doświadczeniach zarówno mężczyzn, jak i kobiet.

Odzyskując słowo na „f”

Obecny szwedzki rząd określa się jako profeministyczny i deklaruje realizację feministycznej polityki zagranicznej. Nawet jeśli idea ta spotyka się zarówno z pochwałami, jak krytyką – w kraju i za granicą – słowo feminizm nie budzi w Szwecji takich emocji jak w wielu innych krajach. Rząd szwedzki używa słowa na „f”, by zwracać uwagę na to, że równouprawnienie płci ma fundamentalne znaczenie dla społeczeństwa i że należy podejmować kolejne inicjatywy w tym kierunku.

Nie jest więc zaskoczeniem, że dwanaście z dwudziestu dwóch tek w szwedzkiej radzie ministrów znajduje się w ręku kobiet. Odkąd Karin Kock w 1947 roku została pierwszą kobietą zasiadającą w krajowym rządzie, dokonał się spory postęp. Na kobiety przypada blisko połowa składu parlamentu krajowego. To wprawdzie więcej niż w innych krajach, ale i tak odsetek ten jest niższy w porównaniu z wyborami z lat 2006 i 2010.

Gender mainstreaming

Władze Szwecji zobowiązały Szwedzką Agencję ds. Równouprawnienia Płci ([Jämställdhetsmyndigheten](#)) do wspierania agend rządowych w dążeniu do uwzględniania kwestii równouprawnienia płci na wszystkich obszarach działalności. Inicjatywa ta nosi miano programu Gender Mainstreaming w Agendach Rządowych, a jej celem jest wprowadzanie równouprawnienia płci do wszystkich aspektów działalności poszczególnych agend.



W zarządach wciąż jest miejsce na więcej równouprawnienia.
Fot.: Lieselotte van der Meijs/imagebank.sweden.se

Zarządy zdominowane przez mężczyzn – stan obecny

Z drugiej strony w szwedzkim biznesie wciąż utrzymuje się olbrzymia przewaga liczebna mężczyzn. W 2018 roku w przeciętnej radzie nadzorczej notowanej na giełdzie szwedzkiej spółki kobiety stanowiły jedną trzecią składu, co stanowiło znaczącą poprawę w porównaniu w okresie wcześniejszym. Jeśli powyższa dynamika utrzyma się, to w ciągu dziesięciu lat w zarządach notowanych na giełdzie szwedzkich przedsiębiorstw zapanuje równowaga w udziale kobiet i mężczyzn. Szkopuł w tym, że dziewięć na dziesięć osób podejmujących decyzje o nominacjach członków zarządów to mężczyźni. Niektórzy politycy wskazują na regulacje kwotowe jako najszybszy sposób na zaprowadzenie zrównoważonego udziału kobiet i mężczyzn we władzach spółek.

Równość w miejscu pracy

Szwecja przeszła długą drogę, by zapewnić równe traktowanie kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Dyskryminacja ze względu na płeć w miejscu pracy jest zakazana od 1980 roku. Krajowa „[Ustawa o dyskryminacji](#)” z 2009 roku zobowiązuje pracodawców nie tylko do promowania równości między kobietami i mężczyznami, ale też do zapobiegania napastowaniu seksualnemu. Po wejściu w życie nowelizacji te same ustawy w 2017 roku działania zapobiegawcze dotyczą gorszego traktowania i dyskryminacji z takich powodów, jak płeć zatrudnionego, tożsamość lub ekspresja transpłciowa, przynależność etniczna, wyznanie i przekonania, niepełnosprawność, orientacja seksualna i wiek.

Przepisy te zabraniają również nierównego traktowania pracowników i kandydatów do pracy, którzy przebywali, przebywają lub planują przebywać na urlopie wychowawczym.

Przypadki dyskryminacji można zgłaszać [szwedzkiemu rzecznikowi ds. przeciwdziałania dyskryminacji](#) (Diskrimineringsombudsmannen) – państwowemu urzędowi stojącemu na straży równych praw. „Dyskryminacja” dotyczy przypadków, kiedy pracodawca gorzej traktuje pracownika w związku z przysługującym mu urlopem rodzicielskim.

Nierówności między płciami na świecie

Każdego roku międzynarodowa organizacja World Economic Forum (Światowe Forum Ekonomiczne) publikuje ranking 150 krajów pod względem równości płci, uwzględniający takie obszary jak zdrowie, edukacja, gospodarka i polityka. Od 2006 roku Szwecja nieprzerwanie plasuje się w nim w pierwszej czwórce. Z „Globalnego raportu na temat nierówności między płciami” ([Global Gender Gap Report](#)) wynika, że na światowym rynku pracy panuje znacząca nierównowaga płci. Tak na przykład przeciętnie około 78 procent mężczyzn w wieku od 15 do 64 lat ma zatrudnienie, podczas gdy wśród kobiet w identycznym przedziale wiekowym odsetek ten kształtuje się poziomie zaledwie 55 procent.

ODSETEK KOBIET W PARLAMENTACH KRAJOWYCH



Źródło: World Bank 2020

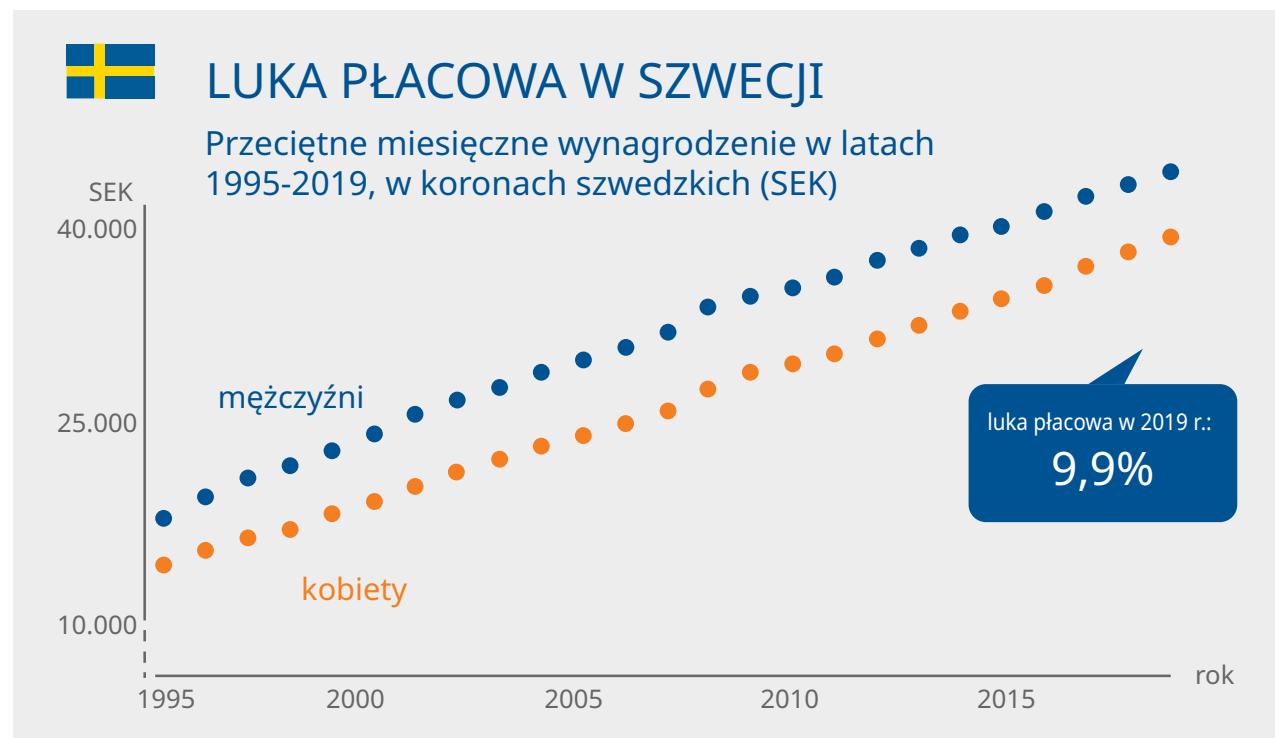
Równość ekonomiczna

Na przestrzeni ostatnich dekad Szwecja poczyniła postępy w kwestii równości ekonomicznej między kobietami i mężczyznami. Wciąż jednak występują nierówności płacowe – to jedno z zagadnień uwzględnionych w szwedzkim programie równości płci.

Skąd biorą się nierówności zarobkowe?

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie szwedzkich kobiet stanowi niespełna 88% zarobków mężczyzn, zaś jeśli uwzględnimy różnice w wyborach zawodów i branż, wskaźnik ten wynosi 95,5% (2016). Największe dysproporcje zarobkowe występują we władzach samorządowych, najmniejsze zaś wśród pracowników fizycznych.

Lukę płacową między kobietami i mężczyznami po części można przypisać różnicom w zawodach, sektorach, stanowiskach, doświadczeniu zawodowym i wieku. Wydaje się jednak, że niektóre z nich mają większy związek z płcią. „Ustawa o dyskryminacji” stanowi, że pracodawcy i pracownicy powinni aktywnie dążyć do równej płacy za równą pracę oraz promować równość szans na otrzymanie podwyżki płac.



Źródło: Medlingsinstitutet (Instytut Mediacji)

Praca nieodpłatna po 16:12

Obecną lukę płacową na poziomie 9,9% można też zobrazować stwierdzeniem, że de facto kobiety pracują za darmo od 16:12. Jeśli przyjmiemy, że ośmiodzinny dzień kończy się o 17:00, to przy dniu krótszym o 10,7% kobiety pracują bez wynagrodzenia od 16.12.

Celem 16:12-rörelsen (Ruchu 16:12) jest doprowadzenie do sytuacji, w której kobiety są wynagradzane za pełny dzień pracy. Ruch ten został zapoczątkowany w 2012 roku przez Lobby Szwedzkich Kobiet (Sveriges Kvinnolobby) i w chwili obecnej jest platformą współpracy kobiecych stowarzyszeń politycznych, zrzeszeń związkowych i organizacji kobiecych.

Na początku ruch nosił nazwę 15:51, ponieważ w tamtym czasie luka płacowa kształtowała się na poziomie 14,3%. Ruch 16:12 dąży do tego, by jego nazwa zmieniała się dopóty, dopóki kobiety nie będą musiały „pracować za darmo”.

Niepełny wymiar godzin to część problemu

Co trzecia Szwedka i co dziesiąty Szwed pracują na niepełnym etacie. Główną tego przyczyną jest brak odpowiednich wakatów w pełnym wymiarze godzin, choć w przypadku kobiet w hierarchii ważności kolejne miejsca zajmują takie czynniki, jak opieka nad dziećmi i opieka na członkiem rodziny w podeszłym wieku.

Kobiety wychowujące dzieci na ogół pracują w niepełnym wymiarze godzin częściej niż mężczyźni. W przypadku kobiet taki stan rzeczy pociąga za sobą ujemne konsekwencje, takie jak mniej korzystny przebieg kariery zawodowej, mniejsza dynamika wzrostu zarobków i niska emerytura. Kobieta, która po powrocie z urlopu rodzicielskiego przez dziesięć lat pracuje na pół etatu i przez następne dziesięć lat na trzy czwarte etatu otrzyma emeryturę stanowiącą zaledwie 71 procent analogicznego świadczenia przysługującego osobie, która pracowała na pełnym etacie.



Średnia luka płacowa między kobietami i mężczyznami w Szwecji zmniejsza się.
Fot.: Sofia Sabel/imagebank.sweden.se

Rodzina i praca

Szwecja wypada korzystnie, jeśli chodzi o równowagę między pracą i rodziną. Wskaźnik dzietności Szwedek wynosi 1,9 dziecka na kobietę (średnia unijna to 1,6), z kolei odsetek zatrudnionych kobiet jest w Szwecji najwyższy w całej Unii Europejskiej i kształtuje się na poziomie 78,3 procenta.

Urlop rodzicielski

Szwedzcy rodzice mają prawo do 480 dni płatnego urlopu rodzicielskiego do podziału. Z liczby tej 90 dni jest zarezerwowanych dla każdego z rodziców.

Dzieci a praca

Polityka rodzinna gwarantująca aktywnym zawodowo rodzicom równe prawa i obowiązki bez względu na płeć ułatwia szwedzkim rodzicom osiągnięcie równowagi między pracą a życiem osobistym.

Oboje rodzice mają zagwarantowaną opiekę nad dziećmi, a w założeniu żłobki i przedszkola mają być w zasięgu możliwości każdego obywatela. Opłaty za placówki opiekuńcze są proporcjonalne do dochodów rodziców, a im więcej dzieci znajduje się w danej rodzinie, tym niższa opłata w przeliczeniu na dziecko. Co więcej, rodzice dzieci w wieku od trzech do sześciu lat mogą liczyć na piętnaście godzin darmowej opieki tygodniowo. W latach siedemdziesiątych XX wieku system publicznej opieki przedszkolnej zreformowano tak, by wyjść naprzeciw potrzebom rodzin, w których oboje rodzice są aktywni zawodowo.

Rząd szwedzki wypłaca również comiesięczne świadczenie wychowawcze w wysokości 1050 koron na dziecko, przysługujące na każde wychowywane dziecko do szesnastego roku życia. Rodziny posiadające więcej niż jedno dziecko otrzymują również dodatek rodzinny.

Więc jak to jest w tymi „tatusiami z kawusią”?

W 1974 roku Szwecja jako pierwszy kraj na świecie zastąpił urlop macierzyński urlopem rodzicielskim. Tak zwane ubezpieczenie rodzicielskie zagwarantowało parom sześć miesięcy płatnego urlopu na dziecko, przy czym każdy rodzic miał prawo do połowy z łącznej liczby dni. Ojciec mógł jednak przenieść przysługujące sobie dni urlopu rodzicielskiego na matkę, w rezultacie dwie dekady później dziewięćdziesiąt procent urlopu rodzicielskiego w Szwecji wykorzystywały kobiety.

W 1995 roku wprowadzono *pappamånad* – „miesiąc ojcowski” – trzydzieści dni urlopu, który przysługiwał wyłącznie ojcom i którego nie można było przenieść. W przypadku, kiedy ojciec nie korzystał z tego miesięcznego urlopu, para traciła miesiąc urlopu rodzicielskiego. W 2002 roku urlop ten wydłużono do dwóch „miesięcy ojcowskich”, czyli sześćdziesięciu dni. W 2014 roku ojcowie brali dwadzieścia pięć procent wszystkich dni urlopu przysługujących parze. Od stycznia 2016 roku ojcom zagwarantowano trzy „miesiące ojcowskie”, czyli dziewięćdziesiąt dni płatnego urlopu opiekuńczego.

Stosunkowo wysoka liczebność ojców biorących urlopy rodzicielskie zainspirowała zagranicznych dziennikarzy do zastanawiania się, dlaczego w Szwecji jest tak dużo „męskich niań”, określanych również mianem „Latte Papas”, tatusiów z kawusią.

[Dowiedz się więcej o życiu rodzinnym w Szwecji](#)



Łączenie życia rodzinnego z pracą to wyzwanie.
Fot.: Lieselotte van der Meijs/imagebank.sweden.se

Przemoc mężczyzn wobec kobiet

Kupowanie usług seksualnych nielegalne

W 1999 roku Szwecja wprowadziła „Ustawę o zakazie kupowania usług seksualnych”, pierwszą tego rodzaju. Ustawa zdelegalizowała nabywanie usług seksualnych na terenie Szwecji. W 2005 roku przestępstwo to zostało włączone do szwedzkiego kodeksu karnego.

Według światowych statystyk co trzecia kobieta na świecie doświadczyła przemocy fizycznej i/lub seksualnej, nierzadko ze strony partnera.

Szwecja aktywnie działa na rzecz obrony i poszerzania praw kobiet i dziewczynek.

Gwałty i napaści na tle seksualnym

Mimo iż w połowie XIII wieku szwedzki możnowładca Birger Magnusson wprowadził prawo penalizujące gwałt, Szwecja wciąż zмага się z jednymi z najwyższych [statystyk gwałtów](#) na świecie. Zestawianie statystyk gwałtów z różnych krajów jest jednak bardzo trudne – istnieją ogromne różnice w definicji i sposobie zgłaszania przestępstw. Na przykład w Szwecji każdy akt gwałtu jest rejestrowany jako osobne przestępstwo, co nie jest praktykowane we wszystkich krajach. Ponadto w różnych krajach ofiary wykazują różną skłonność do zgłaszania przestępstw.

W ostatnim czasie powyższa debata uległa ożywieniu pod wpływem napaści na tle seksualnym, do jakich dochodziło na szwedzkich festiwalach. Kiedy podczas pewnej imprezy w Sztokholmie grupy młodych cudzoziemców dopuściły się napaści seksualnych na kobiety, policja nie zgłosiła tych zdarzeń w obawie przed pogorszeniem napięć etnicznych. Ważna rola w zapobieganiu takim zjawiskom przypada szkołom, a rząd podejmuje intensywne wysiłki na rzecz informowania i edukowania nowo przybyłych uchodźców w kwestii równości płci i zakazu dyskryminacji oraz związanych z nimi przepisów i uregulowań.

W 2018 roku rząd zaostrzył szwedzkie przepisy związane z przestępstwami na tle seksualnym. Parlament uchwalił nową ustawę o [przyzwoleniu na seks](#), stanowiącą, że seks bez wyraźnej zgody którejś ze stron jest gwałtem, nawet jeśli nie doszło do stosowania przemocy czy gróźb.

Faceci, którzy nie kumają

[Fatta man](#) (Facet, zakumaj!) to wspólny projekt szwedzkich organizacji Män för Jämställdhet (Mężczyźni na rzecz Równości Płci), Make Equal i Femtastic. Fatta man przygotowuje mężczyzn do brania odpowiedzialności i angażowania się w doskonalenie przepisów w zakresie przemocy seksualnej i przyzwolenia na seks. Celem projektu jest przededefiniowanie panujących norm męskości, które postrzega się jako wąskie i destrukcyjne.



Zmiana zaczyna się od codziennej pogawędki.
Fot.: Karin Enge Vivar/Folio/imagebank.sweden.se

Kosztowna przemoc

W ostatnich latach Szwecja zanotowała znaczący wzrost liczby zgłoszonych przypadków przemocy wobec kobiet. Po części wynika to ze zmieniających się postaw, co oznacza, że kobiety czują się bardziej skłonne do opowiadania o swoich krzywdach. Trudno jednak określić, czy nastąpił wzrost przemocy wobec kobiet, gdyż wiele przypadków nie jest zgłaszanych. W 2017 roku w Szwecji zanotowano około dwudziestu ośmiu tysięcy przypadków przemocy wobec kobiet, które skończyły osiemnasty rok życia. W większości przypadków sprawcami byli mężczyźni, a w przeszło połowie przypadków (17 600) ofiary znały sprawców.

Poza cierpieniem ofiar przemocy łączne koszty takich przestępstw związane z opieką zdrowotną, płatnymi urlopami, policyjnymi śledztwami, procesami sądowymi i pozbawieniem wolności opiewają na kwotę czterdziestu pięciu miliardów koron. To więcej niż cały roczny budżet Szwecji na obronność.

Co dzieje się ze sprawcami przemocy wobec kobiet?

Od 1998 roku w Szwecji obowiązuje „[Ustawa o przemocy wobec kobiet](#)”. Pod uwagę bierze się każdy akt przemocy i seksualnej i/lub psychologicznego upokorzenia kobiety. Ustawa przewiduje karę do sześciu lat pozbawienia wolności za rażące naruszenie nietykalności cielesnej kobiety. Mężczyźni, kobiety, chłopcy, dziewczynki – wszyscy muszą mieć te same prawa i gwarancje nietykalności cielesnej.

Przydatne linki

- „[Tech Dudes Caught in Their Own Myth](#)” – about inequality among tech startups in Sweden (Allbright, May 2020)
- „[Mind the 100 Year Gap](#)” (World Economic Forum, December 2019)



Ambasada Szwecji
Warszawa

swedenabroad.se/pl/embassies/polska-warszawa