

# Rola kobiet i mężczyzn w gospodarce

## CZEGO DOWIESZ SIĘ Z PRZECZYTANEGO TEKSTU

- Czy istnieją zawody męskie i damskie?
- Czy na rynku pracy występuje dyskryminacja ze względu na płeć, a jeśli tak, to jaką postać przyjmuje?
- Czy kobiety i mężczyźni zarabiają tyle samo?

## WSTĘP

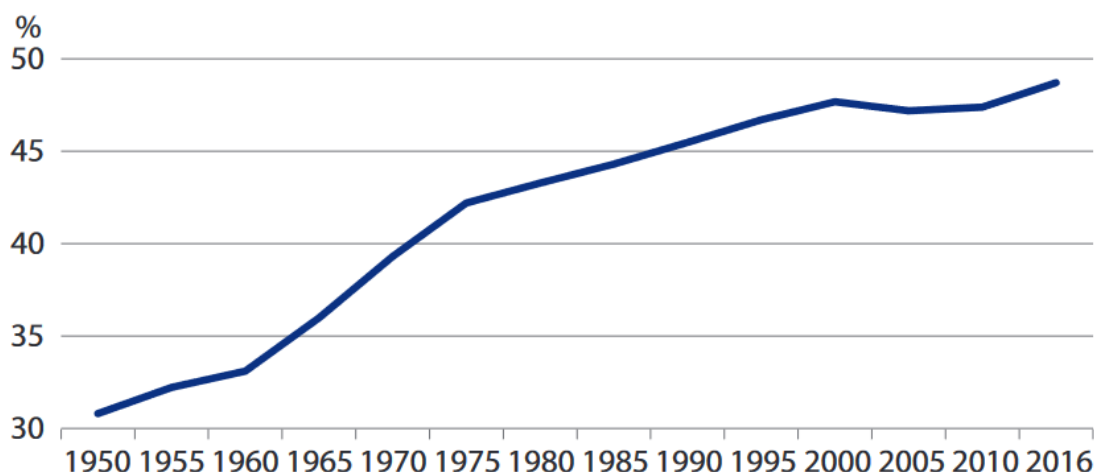
Obecność kobiet na rynku pracy zwiększa się dynamicznie i model pracującego męża i zajmującej się domem żony, traktowany jako jedyny słuszny, nie przystaje do aktualnej rzeczywistości. Współcześnie kobiety i mężczyźni na równi (przynajmniej w teorii) mogą realizować się poprzez rozwój kariery zawodowej lub podjąć decyzję, jeśli jest taka możliwość lub potrzeba, o wycofaniu się z rynku pracy i zajmowaniu się domem, dziećmi lub innymi bliskimi. Uwarunkowania historyczne i kulturowe, stereotypy czy po prostu przyzwyczajenia dotyczące roli kobiet mogą być jednak odporne na zmiany, co może prowadzić do występowania zjawiska dyskryminacji, przejawiającej się pod różnymi postaciami. Zresztą nie tylko kobiety mogą doświadczać dyskryminacji – w pewnych sytuacjach także mężczyźni mogą być gorzej traktowani lub dyskryminacja może dotyczyć określonych grup społecznych, etnicznych czy narodowościowych. W niniejszym materiale uwaga będzie jednak skupiona na kwestii występujących (lub nie) nierówności płciowych na rynku pracy.

## ZAWODY MĘSKIE I DAMSKIE

Czy istnieje coś takiego jak zawody męskie i damskie? Zastanówmy się, w jakich zawodach pracują najczęściej kobiety, a w jakich mężczyźni w Polsce. W ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat w polskiej gospodarce zaszły ogromne zmiany. pod względem udziału kobiet w rynku pracy. W latach pięćdziesiątych XX wieku niecałą 1/3 pracujących stanowiły kobiety. Ten odsetek rósł na przestrzeni lat, by obecnie sięgnąć wielkość jeszcze nie 50%, ale ponad 45%.

Wykres 1. Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w Polsce

### Udział kobiet w ogólnej liczbie zatrudnionych w Polsce



Źródło: GUS, *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Warszawa 2018, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/7/1/kobiety\\_i\\_mezczyzni\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_2018.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5821/1/7/1/kobiety_i_mezczyzni_na_ryнку_pracy_2018.pdf)

Można zauważyć, że kobiety zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracują w sektorze publicznym. Aż 1/3 pracujących kobiet zatrudnionych jest właśnie w tej części gospodarki. Wśród mężczyzn to jedynie około 1/6. Kobiety znacznie częściej niż mężczyźni pracują w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wśród kobiet jest to nieco ponad 10%, wśród mężczyzn jedynie nieco ponad 4%. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn około połowy z osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy preferuje taką sytuację. Jednak analizując inne powody, które zmuszają do pracy w niepełnym wymiarze, widać znaczne różnice pomiędzy płciami. Opieka nad dziećmi czy innymi osobami zmusza do pracy w niepełnym wymiarze czasu

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



aż 16,5% kobiet., wśród mężczyzn jest to jedynie 4,5%. Z drugiej strony mężczyźni częściej nie pracują w pełnym wymiarze czasu pracy ze względu na naukę, a także choroby czy niepełnosprawność.

Wśród dużych grup zawodowych jest kilka, w których udział kobiet jest większy niż udział mężczyzn. Są to grupy takie jak: pracownicy usług i sprzedawcy, specjaliści, pracownicy biurowi, pracownicy wykonujący proste prace, a także technicy i inny średni personel. Z kolei mężczyźni dominują w grupach takich jak: rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Te duże grupy zawodowe można przeanalizować bardziej szczegółowo. Zauważa się wtedy, że kobiety zdecydowanie dominują w opiece zdrowotnej i pomocy społecznej. Stanowią tam ponad 80% pracowników. Również w edukacji, gdzie stanowią niecałe 80% pracowników. Więcej kobiet niż mężczyzn pracuje też w zakwaterowaniu i gastronomii, pozostałej działalności usługowej, a także działalności finansowej i ubezpieczeniowej. W tych branżach udział kobiet to 60-kilka procent. Przewagę kobiet można też zauważyć w branżach takich jak działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, handel i naprawa pojazdów samochodowych, obsługa rynku nieruchomości, a także - chociaż różnice nie są tutaj bardzo duże - administracja publiczna i obrona narodowa, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna.

Z kolei mężczyźni zdecydowanie zdominowali branżę budowlaną - stanowią tam ponad 90% pracowników. Podobnie w górnictwie i wydobywaniu, tam też mężczyźni stanowią około 90% pracujących. Zdecydowaną przewagę mężczyzn zaobserwować można też w transporcie i gospodarce magazynowej, wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę oraz w dostawie wody, gospodarowaniu ściekami i odpadami i rekultywacji. Tam udział mężczyzn stanowi około 80% pracujących. Mężczyźni dominują też w przetwórstwie przemysłowym, informacji i komunikacji, rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie oraz administrowaniu i działalności wspierającej.

Jak pokazują dane z rynku pracy, nie tyle występują na nim zawody damskie lub męskie, ale raczej powinniśmy mówić zawody zdominowane przez kobiety lub zawody zdominowane



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



przez mężczyzn. Takie określenie ma swoje uzasadnienie w liczbach, a nie jest oparte jedynie na stereotypowym postrzeganiu danego zawodu. Nie oznacza, że dany zawód może wykonywać tylko kobieta lub mężczyzna, ale po prostu jest stwierdzeniem faktu, że w danym zawodzie akurat w obecnych latach pracuje więcej kobiet lub mężczyzn.

## **PAY GAP – NIERÓWNOŚCI PŁACOWE**

Czy kobiety w Polsce zarabiają mniej niż mężczyźni? A jeśli tak, to ile? Przede wszystkim należy pamiętać, że odpowiedź na to pytanie w dużym stopniu zależy od tego, jak zmierzmy różnicę między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn. Jeżeli na przykład naszą bazą będą wynagrodzenia mężczyzn i będziemy liczyć, o ile mniej zarabiają kobiety, to wynik będzie inny, niż gdybyśmy za bazę potraktowali wynagrodzenia kobiet i sprawdzali, o ile więcej zarabiają mężczyźni. Dwa źródła operując takimi samymi danymi, mogą podać inną interpretację tego zjawiska. Inne wyniki otrzymamy też porównując stawki miesięczne i stawki godzinowe.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w Polsce w październiku 2020 roku przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto mężczyzn było wyższe o 14,7% od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto kobiet. Dane Europejskiego Urzędu Statystycznego Eurostatu pokazują, że w roku 2020 różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wyniosła w Polsce jedynie 4,5% i była jedną z najniższych w całej Unii Europejskiej. Jest to jednak wskaźnik wyliczony inaczej niż ten podawany przez GUS. Po pierwsze Eurostat liczy, o ile mniej zarabiają kobiety w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn (GUS podaje ile więcej zarabiają mężczyźni w stosunku do wynagrodzenia kobiet), a po drugie bierze pod uwagę wynagrodzenie godzinowe.

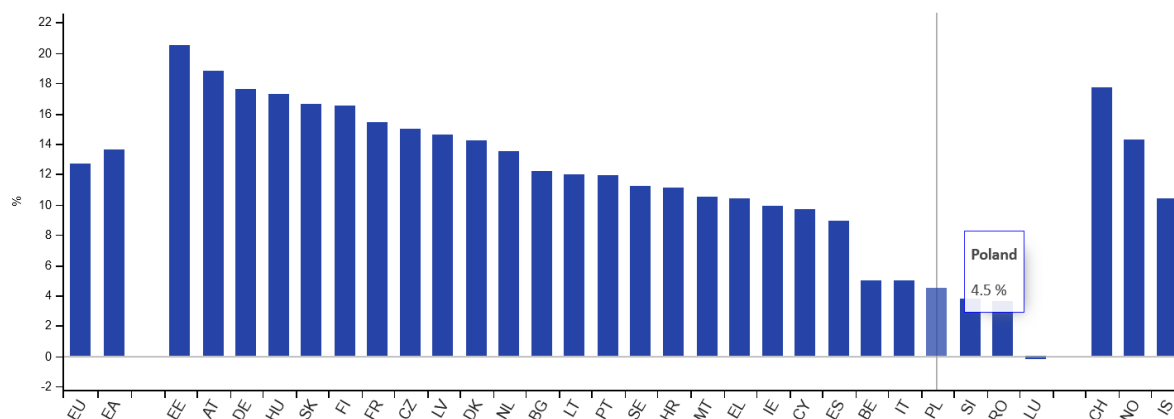
Średnia różnica między wynagrodzeniami kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej liczona w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn wynosi 12,7%. Największe nierówności w zakresie płac zaobserwujemy w Estonii, Austrii, Niemczech i na Węgrzech. Najniższe z kolei różnice występują w Luksemburgu, Rumunii, Słowenii, Polsce, we Włoszech i Belgii.



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Wykres 2. Nierówności płacowe ze względu na płeć w krajach Unii Europejskiej w 2021 roku (liczone jako różnica między godzinowym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn, w stosunku do wynagrodzenia mężczyzn)



Źródło: Eurostat, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

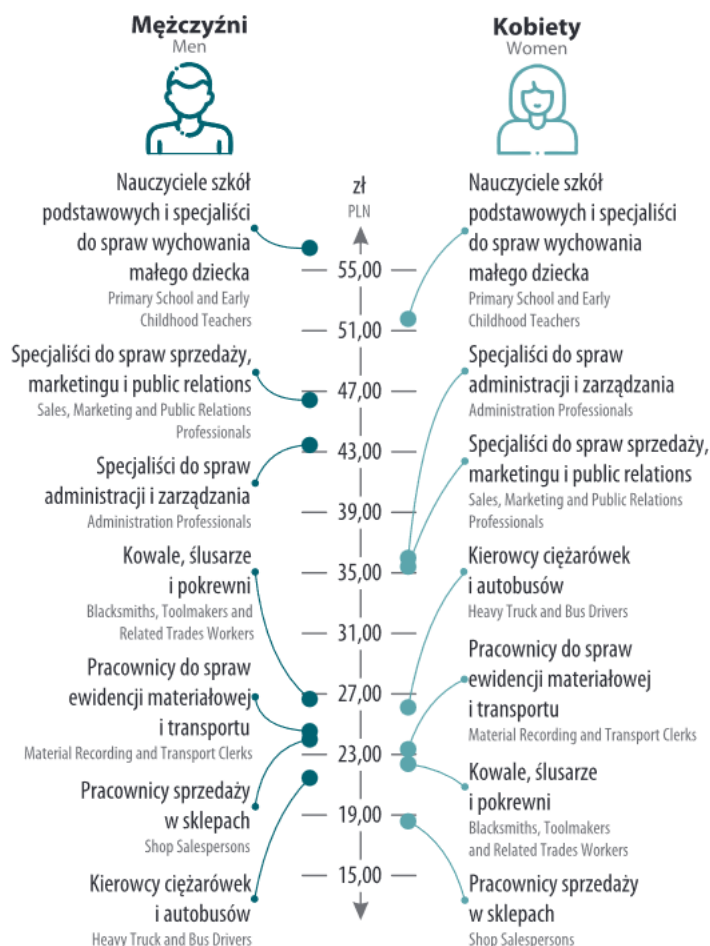
Często obserwowaną tendencją jest to, że większe różnice płacowe pomiędzy płciami występują na wyższych stanowiskach. W Polsce duże różnice występują np. wśród przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników i kierowników, a także specjalistów. Dużo niższe różnice między wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn występuje wśród pracowników biurowych, czy na przykład rolników.



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



Rysunek 1. Przeciętne godzinowe wynagrodzenie brutto w średnich grupach zawodów według płci za październik 2020 r.



Źródło: GUS, Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce w 2020 r., Bydgoszcz 2022, [https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice\\_w\\_wynagrodzeniach\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_polsce\\_w\\_2020\\_broszura.pdf](https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2020_broszura.pdf)

Szukając przyczyn tej różnicy w wynagrodzeniach niekiedy wymienia się takie czynniki jak staż pracy, wykształcenie, czy właśnie zawód. Dokładniejsza analiza danych statystycznych pokazuje, że w zasadzie żaden z tych czynników nie jest czynnikiem wyjaśniającym. Kobiety i mężczyźni o takim samym stażu pracy różnią się pod względem wysokości wynagrodzenia, na niekorzyść kobiet. Podobnie w przypadku wykształcenia – w grupach osób o takim samym poziomie wynagrodzenia kobiety nadal – statystycznie – zarabiają mniej, a największe różnice płciowe występują w grupie o wyższym wykształceniu. Ciekawa sytuacja występuje, kiedy

Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



przeanalizujemy zarobki kobiet i mężczyzn w poszczególnych branżach. Tam też różnice występują - zazwyczaj są one na korzyść mężczyzn, ale nie zawsze. Nieco więcej na przykład zarabia przeciętna kobieta pracująca w sektorze transportu i gospodarki magazynowej czy w sektorze zajmującym się dostawą wody, gospodarowaniem ściekami i rekultywacją. Są to zawody zdominowane przez mężczyzn. Analogicznie w wielu zawodach zdominowanych przez kobiety mężczyźni zarabiają więcej od nich. Mowa na przykład o edukacji czy opiece zdrowotnej. Największe różnice na korzyść mężczyzn występują w sektorach takich jak górnictwo i wydobywanie, informacja i komunikacja, a także działalność finansowa i ubezpieczeniowa.

Nierówności płacowe są przedmiotem wielu badań. Ich wyniki pokazują, że nierówności w wynagrodzeniach to nie tylko "pay gap". Występują również inne zjawiska, których efektem mogą być niższe zarobki kobiet. Wskazuje się między innymi na to, że kobiety statystycznie rzadziej otrzymują awanse i odnoszą mniejsze sukcesy w negocjacjach płacowych. Czasami są wręcz karane za próby awansu. Mają utrudniony dostęp do wyższych płatnych branż, niekiedy ze względu na instytucjonalną nieprzychylność. Zdarza się, że zawody, w których tradycyjnie dominują kobiety, wartość pracy jest kulturowo niedoszacowana, a pojawienie się większej ilości kobiet w zawodzie "tradycyjnie męskim" obniża jego postrzegany prestiż i wynagrodzenia.

Wydaje się, że największej dyskryminacji doświadczają matki. Nadal oczekuje się, że to kobieta, a nie mężczyzna, weźmie urlop opiekuńczy, co negatywnie nastawia pracodawców. Według amerykańskich badań, kobiety z każdym kolejnym dzieckiem zarabiają 10% mniej, a mężczyźni 6% więcej – ojcowie są postrzegani jako poważni i odpowiedzialni. Produktywność kobiet posiadających dzieci jest – subiektywnie (!) – oceniana jako gorsza, co nie ma odzwierciedlenia w faktach. Wręcz przeciwnie, matki wyróżniają się umiejętnością zarządzania czasem, organizacją czy umiejętnością robienia kilku rzeczy naraz.

Na koniec tego podrozdziału wspomnijmy jeszcze o tak trywialnej kwestii, jaką jest makijaż. Powinien być on postrzegany jedynie jako indywidualna preferencja, forma ekspresji i kształtowania swojego wizerunku, ale okazuje się, że może także być wykorzystywany w działaniach dyskryminacyjnych. W badaniu z Wielkiej Brytanii szefowie firm przyznają, że



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



dyskryminują kobiety, które nie noszą makijażu: ponad dwie trzecie pracodawców przyznaje, że rzadziej zatrudniłoby kandydatkę do pracy, gdyby nie miała makijażu podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Podobny odsetek dyrektorów firm przyznał, że dyskryminowałby kobiety, które regularnie nie nosiły kosmetyków, a prawie 61% twierdzi, że miałyby to szkodliwy wpływ na perspektywę awansu kobiety<sup>1</sup>.

## KOBIETY I MĘŻCZYŹNI NA RYNKU PRACY

Kobiety i mężczyźni doświadczają różnych warunków pracy pod względem bezpieczeństwa czy uciążliwości – i w tym wypadku to mężczyźni znajdują się w gorszej sytuacji. Polskie badanie warunków pracy sprzed kilku lat pokazało, że 7,8% wszystkich zatrudnionych pracowało w warunkach zagrożenia. Wśród zatrudnionych w warunkach zagrożenia przeważali mężczyźni (83,8%), kobiety stanowiły niewiele ponad 16%.

Jeśli chodzi o podział płci u władzy, to Polska jest jednym z krajów europejskich o najwyższym odsetku kobiet na stanowiskach kierowniczych. 40% osób na stanowiskach kierowniczych to kobiety. Jednak przyglądając się szczegółom, sytuacja nie wygląda już tak dobrze. Spółka Deloitte przebadła niemal 400 spółek notowanych na polskiej giełdzie, a wyniki wyglądają następująco<sup>2</sup>:

- 19%- tyle wynosi udział kobiet w radach nadzorczych,
- 17% - tyle wynosi udział kobiet na kluczowych stanowiskach decyzyjnych,
- 14% stanowią kobiety w zarządach,
- 12% - to udział kobiet na stanowisku przewodniczących rad nadzorczych,
- 5% - tyle wynosi udział kobiet wśród osób zajmujących stanowisko prezesa zarządu lub dyrektora zarządzającego.

Występują zjawiska takie jak szklany sufit, szklane ściany, szklany klif, lepkie podłogi czy szklane ruchome schody:

<sup>1</sup> The Telegraph, <https://www.telegraph.co.uk/women/10385501/Bosses-admit-they-would-discriminate-against-women-not-wearing-makeup.html>

<sup>2</sup> Deloitte, Raport Women in the Boardroom, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/raport-women-in-the-boardroom-the-polish-perspective.html>





Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



- Szklany sufit - niewidoczne bariery na drodze awansu kobiet na najwyższe stanowiska kierownicze; sytuacja, w której kobietom zbliżającym się do szczytu hierarchii pracowniczych w zakładach pracy coraz trudniej jest awansować, a najwyższe stanowiska decyzyjne w firmach są zwykle poza zasięgiem kobiet.
- Szklane ściany - zajmowanie przez kobiety funkcji pomocniczych, peryferyjnych, administracyjnych (np. sekretarki, recepcjonistki, asystentki, pracownice biurowe) w stosunku do mężczyzn zajmujących stanowiska kierownicze. Funkcje pomocnicze wiążą się z niskim prestiżem i wynagrodzeniem, jednocześnie wymagając wysokich kompetencji interpersonalnych, wiedzy na temat sposobu funkcjonowania firmy. Na tych stanowiskach nie ma możliwości zdobycia doświadczenia i kompetencji uważanych za niezbędne na stanowiskach kierowniczych, stąd awans na stanowiska kierownicze nie jest możliwy ze stanowisk pomocniczych.
- Szklany klif - sytuacja, w której praca kobiety na eksponowanym, tj. „męskim” stanowisku jest niestabilna, narażona na stałą krytykę i trudna w utrzymaniu. Ten rodzaj ostracyzmu nie występuje, gdy w podobnej sytuacji znajdzie się mężczyzna.
- Lepkie podłogi - zawody, w której nie istnieje lub rzadko istnieje możliwość awansu na wyższe stanowisko. Pracownice tkwią „przyklepione” do obecnej pozycji, nie mając możliwości awansu i rozwoju zawodowego. Zazwyczaj dotyczy zawodów o niskim statusie społecznym, sfeminizowanych (np. sprzątaczką) – tzw. pink collar jobs (różowe kołnierzyki, w odróżnieniu od białych kołnierzyków – pracy biurowej i niebieskich kołnierzyków – pracy fizycznej)
- Szklane ruchome schody - Zjawisko szybkiego awansu mężczyzn wykonujących zawody sfeminizowane, stereotypowo postrzegane jako „kobiece”, na stanowiska kierownicze, związane z wyższymi zarobkami i większym prestiżem.

## PRACA A OBOWIĄZKI RODZINNE

Raport GUS z 2018 roku pokazuje, że kobiety w zdecydowanie większym stopniu niż mężczyźni odczuwały wpływ obowiązków związanych z opieką nad dziećmi do 15 roku życia na ich obecną sytuację zawodową – 25,8% wobec zaledwie 9,3%. Najczęściej opieka nad



Projekt pt. *Młodzieżowy Uniwersytet Ekonomiczny* realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, nr umowy: POWR.03.01.00-00-T220/18. Kwota dofinansowania ze środków europejskich: 2 505 178,95 zł. Całkowita wartość projektu to 2 972 447,73 zł.



dziećmi wiązała się dla kobiet z koniecznością zmniejszenia wymiaru czasu pracy (6,3% z nich wskazało na taką zmianę). Oprócz tego duża część kobiet korzysta z urlopu rodzicielskiego/wychowawczego (5,8%).

W zbiorowości osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu aż 33,8% wskazało, że zmniejszenie wymiaru czasu pracy było wynikiem obowiązków związanych z opieką nad dziećmi. Były to przede wszystkim kobiety.

## LITERATURA

1. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018. GUS, Warszawa 2018.
2. Zawodowa rola kobiet w społeczeństwie obywatelskim. Wielowymiarowy model dyskryminacji kobiet. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie, Szczecin 2011.
3. Więcej równości - więcej korzyści w gospodarce. Kobiety i mężczyźni na stanowiskach decyzyjnych w polskiej gospodarce w latach 2010–2013. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.
4. Leśniak-Moczuk, Krystyna. "Kobietę, kim jesteś we współczesnym świecie?". *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy* 43 (2015): 62-83.
5. Kacperska, Magdalena. "Gospodarka to kobieta – kobiety w życiu gospodarczym Polski –rola, miejsce, wpływ." *Środkowoeuropejskie Studia Polityczne* 4 (2013): 53-70.
6. Dźwigoł-Barosz, Mariola. "Wpływ kobiet na biznes." *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska* (2016).

## LINKI DO ŹRÓDEŁ INTERNETOWYCH

GUS, Praca a obowiązki rodzinne, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-a-obowiazki-rodzinne-w-2018-roku,25,3.html>

Niewidzialny etat, <https://www.niewidzialnyetat.pl/kalkulator>

Deloitte, Women in the boardroom, <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/kobiety-w-biznesie/articles/raport-women-in-the-boardroom-the-polish-perspective.html>

GUS, Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w Polsce, [https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice\\_w\\_wynagrodzeniach\\_kobiet\\_i\\_mezczyzn\\_w\\_polsce\\_w\\_2020\\_broszura.pdf](https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5474/12/3/1/roznice_w_wynagrodzeniach_kobiet_i_mezczyzn_w_polsce_w_2020_broszura.pdf)

Eurostat, Gender pay gap, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)