

POLITICI SOCIALE ADRESATE FEMEILOR – EXEMPLUL SUEDEZ

CRISTINA DOBOȘ

INTRODUCERE

Articolul de față se referă la politicile sociale ale statului suedez adresate femeilor, considerând că aceste politici reprezintă un exemplu interesant pentru o societate confruntată cu probleme cum este cea românească, Suedia fiind un model de promovare a femeilor, prin asigurarea de locuri de muncă, beneficii maternale, protecția copiilor, alte tipuri de politici în direcția respectării și promovării egalității de gen.

Suedia este o una dintre țările europene cu un nivel de trai foarte ridicat, fiind o societate bine organizată, cu o construcție socială care au făcut-o recunoscută pentru politica socială generoasă față de cetățenii săi și inegalitățile sociale reduse. Protecția socială eficientă a statului suedez se manifestă, pe de-o parte prin beneficiile sociale acordate la un nivel ridicat financiar față de statele occidentale, iar pe de altă parte prin acoperirea tuturor grupurilor cu nevoi: bătrâni, copii, invalizi, șomeri, femei etc.

Referindu-ne la politicile adresate femeilor, statul bunăstării suedez a fost definit ca unul prietenos față de problemele acestora (women-friendly welfare state), pentru că, atât preocupările statului față de bunăstarea familiei/femeilor, manifestate prin politicile sociale adresate lor, cât și reprezentarea femeilor la nivel de conducere politic formal (puterea de decizie pe care acestea o au la nivelul societății) sunt la un nivel ridicat. Unul dintre pilonii centrali ai politicii adresate lor a fost promovarea participării cât mai ridicate pe piața muncii a femeilor, ceea ce le-a conferit acestora, în primul rând, independență și putere financiară. În același timp, statul a dus o politică socială de susținere a femeilor pentru a putea fi și active pe piața muncii și a putea avea grijă de copii.

O altă preocupare în aceeași direcție a societății suedeze e cea pentru egalitatea de gen în diverse domenii. Țările scandinave și în special Suedia au devenit cunoscute de peste trei decenii ca lideri în promovarea egalității dintre cele două sexe și în politicile sociale de susținere a femeilor.

CONTEXT

Deși Suedia era o societate agrară, săracă la sfârșitul secolului al XIX-lea, ea a avut o evoluție remarcabilă, la care au contribuit câțiva factori: industrializarea

rapidă a țării, dar și contextul economic european favorabil, în perioada postbelică, până la criza petrolului de la finalul anilor '70, resursele naturale de care dispunea, pe fondul unei populații puțin numeroase, neutralitatea sa în timpul războaielor mondiale, care a ferit-o de consecințele dezastruoase ale acestora, dar în primul rând, construcția socială aparte bazată pe doctrina socialistă (social-democrată). Omogenitatea culturală și etnică din interior a ferit-o de conflicte sociale, iar climatul politic a fost unul stabil, prin guvernarea social-democraților, încă de la începutul anilor '30 și prin reușitele acestora de a încheia contracte sociale amiabile cu sindicatele de-a lungul deceniilor postbelice. Între 1938 și 1990, salariile au fost stabilite prin înțelegerea între Federația Sindicatelor (LO), Organizația angajatorilor (SAF) – organizații care au fost, decenii de-a rândul, pilonii-cheie în negocierea politicilor economice și sociale cu statul și partidul social-democrat aflat la guvernare. Mișcarea muncitorească a fost și este o forță în Suedia, cu o puternică influență asupra opiniei cetățenilor, dar de aceeași parte a baricadei cu mișcarea socialistă aflată la guvernare (Littorin Otto Sven, 1994).

Încă din anii '40, ideologia statului promova principiul distribuirii corecte și echitabile a avuției naționale și a început să acționeze prin politici, în virtutea acestui principiu, astfel încât fiecare cetățean să trăiască o viață de calitate. Ideea era de a împărți rezultatele producției într-un mod echitabil, prin intermediul mecanismelor impozitării și al altor taxe. Primele reforme postbelice au fost ale sistemului de învățământ, în anii '50, prin promovarea egalității de șansă și accesului foarte ridicat la școală, reformarea sistemului pensiilor, prin introducerea pensiei generale suplimentare, iar în anii '60 au urmat politici generoase privind sistemul de sănătate, fondurile de locuințe, sistemul de îngrijire a copilului.

Politicile generoase ca finanțare și acoperire s-au menținut în toată perioada postbelică. Pentru a fi acoperite, cheltuielile publice sociale considerabile, statul a acordat un procent important din produsul intern brut, mai mare decât în cazul celorlalte țări europene. O parte considerabilă din fonduri au mers către investirea în sectorul public pentru dezvoltarea lui, ca prioritate pentru crearea de noi locuri de muncă. Munca a fost considerată principala sursă a prosperității, de aceea s-a dus, în primul rând, o politică de menținere a ratei foarte ridicate de angajare a forței de muncă, față de alte state europene.

Deși începând cu sfârșitul anilor '70, pe fondul problemelor economice globale, Suedia începe să aibă unele probleme economice, care se accentuează pe parcursul trecerii deceniilor, standardul de viață al cetățenilor ei și nivelul protecției sociale se mențin, în continuare, la unele din cele mai ridicate niveluri europene. În anii '70, statul subvenționează masiv sectoarele care suferă efectele crizei mondiale a petrolului; cu toate acestea, sacrificiile financiare s-au dovedit neproductive, sectoarele respective, precum cel naval sau minier, rămânând în continuare cu probleme. În anii '80, politicienii socialiști vorbesc despre a treia cale, ce părea o soluție miraculoasă, de îmbinare a capitalismului cu economia planificată, cale ce ar fi urmat să rezolve inflația, deficitul bugetar și șomajul crescute. În perioada

anilor '80, șomajul a fost ținut la un nivel redus, prin investiții masive în sectorul public, pe fondul internațional al scăderii prețului petrolului și a unei înfloriri economice. Cu toate acestea, inflația reprezenta încă o importantă problemă nesoluționată, în contextul unei rate înalte de ocupare a forței de muncă (Littorin Otto Sven, 1994).

Problemele s-au agravat în perioada anilor '90, vorbindu-se despre eșecul celei de-a treia căi suedeze, statul urmând a tăia din beneficiile generoase și cheltuielile sociale publice ridicate, în anii care urmau. Ceea ce s-a și întâmplat. Suedia experimenta un declin economic în anii '90, iar șomajul a crescut la 8% (plus cei 5% care erau în programele de reconversie profesională); au început unele dificultăți financiare bugetare (Hirdman Yvonne, 1998). La mijlocul anilor '90, dezvoltarea economiei suedeze era împărțită: partea din industrie care exporta a avut un *boom*, o profitabilitate record, pe de altă parte, o parte a afacerilor private au intrat în declin. Sectorul public a fost afectat de reduceri financiare în unele sectoare: îngrijirea sănătății, educație, îngrijirea copilului și a bătrânilor. Se pare că reducerile în cheltuielile publice vor duce, în viitor, la unele restricții în politicile față de imigranți.

PROMOVAREA ANGAJĂRII CÂT MAI RIDICATE A FORȚEI DE MUNCĂ

Suedia a promovat, în politica socială, angajarea cât mai ridicată a forței de muncă, pentru aceasta investind masiv în sectorul public; astfel, sectorul public a început să fie supradimensionat.

Una din sursele problemelor cu care se confruntă Suedia ar fi, după Sven Otto Litorin (Sven Otto Litorin, 1994), proporțiile anormal de mari ale sectorului public și faptul că instituțiile statului s-au dezvoltat prea rapid față de viteza creșterii economice. Pentru a putea finanța sectorul public, supradimensionat, au fost crescute mereu impozitele, Suedia devenind o țară cu un nivel foarte înalt de impozitare, față de alte țări europene. În același timp, cheltuielile sectorului public au ajuns să crească foarte mult: de la un procent de 20% din PNB în anii '30, la 66% din PNB în anii '90 (Sven Otto Litorin, 1994).

„La nivelul anului 1990, Suedia avea un număr de angajați în sectorul public dublu față de media societăților europene vestice, având cel mai mare sector de servicii publice. Angajații care lucrează în sistemul public administrativ, neluând în considerare firmele deținute de stat reprezentau în 1990, 35% din totalul forței de muncă naționale” (Sven Otto Litorin, 1994, p. 21).

Bunăstarea era redistribuită prin servicii și produse venite din sectorul public, iar reducerea șomajului a fost posibilă prin transferul celor care nu lucrau în sectorul privat în sectorul public, deși salariile oferite de către sectorul public au fost și sunt mai reduse în unele domenii, precum învățământul, de exemplu, decât salariile din sistemul privat. Una dintre dimensiunile politice socialiste de bază ale statului este conceptul de solidaritate a salariilor. Astfel, pe parcursul mai multor

decenii de aplicare a acestei politici, salariile au fost negociate și stabilite la un anumit nivel standard, astfel încât, pentru muncă egală este acordată o plată egală, defavorizându-i pe cei cu câștiguri mari, dar avantajând firmele puternice financiar. Creșterea ratei de angajare a forței de muncă a dus însă la creșterea aproape constantă a salariilor și a dus la problema constantă a creșterii inflației.

Cu toate prevederile de care am vorbit anterior și în ciuda egalității de gen manifestate, ceea ce mi se pare surprinzător este că femeile suedeze, care ocupă aceeași poziție cu un bărbat, câștigă totuși, în medie, mai puțin decât acesta (în jur de 80% din salariul acestuia).

Gaby Weiner, profesor de Gender Studies la Universitatea din Umea, invitată la o masă rotundă despre rolul femeii în societatea suedeză și politici adresate ei, lansează o ipoteză interesantă asupra politicii statului suedez de ocupare a populației feminine într-un grad înalt: încercarea de a limita angajarea imigranților prin promovarea populației din interior.

PROMOVAREA ACCENTUATĂ A PARTICIPĂRII PE PIAȚA MUNCII A FEMEILOR

În comparație cu alte societăți, cea suedeză a dus o politică explicită de angajare a femeilor pe piața muncii. Procentul femeilor care sunt pe piața muncii a crescut de la 1,6 milioane în 1970 la 2,1 milioane în 1990, adică de la 53% la 83% (populația totală a Suediei era în jur de opt milioane și jumătate în 1990, majoritatea concentrată în partea sudică a țării, cu o climă mai blândă). Cu toate acestea, un milion din cele două lucrează în sectorul public, fie *part-time*, fie ocupând posturi mai puțin bine plătite, spre deosebire de remunerația din sectorul privat. În ciuda unor dezavantaje, studiile cercetătorilor suedezi au arătat că femeile sunt mulțumite de posibilitatea de a putea avea un loc de muncă și a putea avea grijă de copii, în același timp. Datorită acestor factori de politică socială, rata fertilității s-a păstrat în Suedia la cote sensibil mai ridicate față de țările occidentale (Hirdman Y, 1998).

Una dintre dificultățile femeilor moderne este cea de a putea fi active social, profesional și a crește copiii, în același timp. În cazul Suediei, statul a intervenit în a reglementa acest raport: viață de familie – participarea pe piața muncii, libertatea fiind acordată femeii și printr-un sistem public bine pus la punct și accesibil de îngrijire a copilului mic și prin alte politici adresate copilului și mamei.

Concediu parental la nașterea copilului poate fi luat de către mamă, dar și de către tată. Prin legea din 1994, tatăl este obligat să își ia o lună de concediu pentru îngrijirea copilului, din cele 18 acordate în total. Pentru acordarea ajutorului la nașterea copilului, mama trebuie să fi lucrat cel puțin 6 luni pe piața muncii înainte, și primește 80% din salariu. Dacă nu se califică pentru acest palier, adică nu a lucrat înainte, primește 180 de coroane pe zi (adică 20 euro pe zi – cursul de schimb din iunie 2004). Opțiunea ca tatăl să își ia concediu paternal pentru cele 18 luni

însă nu are eficacitate încă, atâta timp cât bărbații sunt, încă, mai bine plătiți decât femeile. Familia va opta pentru a păstra pe piața muncii pe aducătorul principal de resurse.

De asemenea, mama poate să ceară concediu plătit timp de o săptămână pentru îngrijirea copilului bolnav până la vârsta de 12 ani a acestuia (primește tot 80% din venit) și are dreptul să lucreze *part-time* până la vârsta de 8 ani a copilului. Discuțiile în societatea suedeză se duc și referitoare la rolul ambilor parteneri în familie și pe piața a muncii. Prin politicile promovate se încearcă a-i face pe bărbați mai orientați spre familie și nu doar spre serviciu. Studiul realizat de Nilsson în 1992, prin comparație cu datele obținute de un studiu similar din 1962 (Hirdman Yvonne, 1998), arată că bărbații suedezi, conștientizând importanța familiei și copiilor în viața lor, încearcă să își reducă la servicii orele de program excesive sau serviciile suplimentare, pentru a petrece mai mult timp în familie. În același timp, tot același studiu arată că implicarea bărbaților în munca domestică și creșterea copiilor este totuși redusă față de cea depusă de femei.

Legislația suedeză recunoaște dreptul copiilor la ambii părinți, astfel că în cazul divorțului custodia legală asupra copilului se împarte între cei doi. De asemenea, copilul are dreptul prin lege de a-și cunoaște originile biologice, în cazul în care a fost adoptat, iar copiii din afara căsătoriei au dreptul la moștenirea părinților.

Interesante sunt problemele care se pun aici la nivelul sociologilor, dar și al opiniei publice, într-o societate așezată, prosperă, în care problemele de bază ale protecției sunt rezolvate, astfel că statul, societatea civilă, și organizațiile se concentrează pe discuții legate de noi drepturi ale femeilor sau asupra egalității de gen, discuții care, la nivelul unei societăți sărace, dezorganizate, cum este societatea românească, ar putea părea nerealiste.

PROMOVAREA EGALITĂȚII DE GEN

Politica socială suedeză a promovat reducerea disparităților între regiuni, între clase sociale, între sexe. Pe acest teren al promovării egalității, a apărut problema egalității de gen. Prin politicile promovate, statul a încurajat femeile să își asume responsabilități și pe piața privată și în familie. Pe de altă parte, statul a respins manifestările de discriminare de genul violențelor, hărțuirii împotriva femeilor, disparitățile mari de putere și de privilegii de partea unuia dintre sexe.

Crearea unei societăți în care femeile și bărbații să aibă aceleași drepturi, șanse, dar și responsabilități a fost definită drept sarcină a guvernului. De la mijlocul anilor '90, toate ministerele au primit responsabilitatea de a promova egalitatea de gen în domeniul lor. Coordonatorul este un departament special pentru problema egalității de gen, care face parte din ministerului Industriei, al Ocupării forței de muncă și al Comunicațiilor.

Una dintre preocupările statului suedez este asigurarea egalității de șanse profesionale a tuturor cetățenilor, femei sau bărbați. Astfel, *Employment Act* din

1991, se referă la drepturi egale pentru femei și bărbați legate de locul de muncă: egalitate în condiții de angajare, în condiții de muncă, în șanse de promovare la locul de muncă.

Scopul este de a îmbunătăți condițiile de viață ale femeilor la locul de muncă, pe următoarele paliere:

a) egalitatea și prevenirea diferențelor în condițiile de angajare și de plată între femei și bărbați care desfășoară muncă de valoare egală. Criteriile de măsurare a valorii sunt cunoștințele, abilitățile, responsabilitățile pe care angajații le au și efortul pe care îl depun;

b) angajatorul va facilita angajaților, atât femei, cât și bărbați, combinarea muncii aducătoare de venit cu calitatea de părinte;

c) angajatorul va preveni ca unul din angajați să ajungă în situația de a fi hărțuit sexual sau din alt punct de vedere la locul de muncă și va lua măsuri de redresare a situației, dacă aceasta i se raportează de către angajat;

d) angajatorul va distribui și promova egal femeile și bărbații în diverse tipuri de muncă și categorii de angajați. În acest sens, se va asigura că, atât femei, cât și bărbați, aplică pentru o poziție vacantă. În condițiile în care unul dintre sexe este mai mult reprezentat la locul de muncă, angajatorul va căuta să recruteze, pentru posturile noi, reprezentanți ai celuilalt sex, pentru a echilibra balanța (prevederea nu este valabilă pentru locurile de muncă în care există cauze speciale pentru a nu fi promovate aceste măsuri, locuri de muncă specifice unui anumit sex);

e) angajatorul trebuie să raporteze dacă aplică diferențe de plată între angajații bărbați și cei femei, de pe aceeași poziție și să explice care sunt rațiunile acestor diferențe și trebuie să prezinte planul de salarizare al angajaților firmei pe anul viitor;

f) cel care nu este angajat sau nu este promovat, în urma concurării pentru un post liber, are dreptul la o scrisoare din partea angajatorului în care să i se explice natura pregătirii profesionale și a abilităților celui de sex opus pentru care acesta a fost angajat/promovat în defavoarea lui.

Controlarea aplicării regulamentului se face de către o comisie specială guvernamentală pentru promovarea oportunităților egale.

O dată cu luarea deciziei de promovare a egalității de gen, la toate nivelurile, ca politică declarată, s-au căutat unii parametri pentru monitorizarea egalității în diverse domenii, responsabilități ale ministerelor aferente. La nivel central, conform documentelor Ministerului Industriei, Ocupării forței de muncă și Comunicațiilor (2000), s-au luat următoarele decizii:

1. toți indicatorii din statisticile oficiale (în măsura în care este posibil) să fie prezentați pe sexe;

2. comisiile guvernamentale care analizează o problemă de interes social pentru găsirea unei soluții de redresare a acesteia (analize finalizate, în cele mai multe cazuri, prin modificări legislative) sunt obligate să studieze propunerile pe care le fac prin prisma efectelor pe care acestea le-ar putea avea asupra condițiilor de viață atât ale bărbaților, cât și ale femeilor;

3. promovarea egalității de gen în administrația publică; (Remarcă: femeile sunt într-un procent ridicat angajate în administrația publică, dar pe posturi de funcționari, procentul lor în poziții de conducere în această administrație, față de cel al bărbaților, este mai scăzut.);

4. reflectarea egalității la nivelul bugetului, astfel încât obiectivele să fie susținute și financiar;

5. îmbunătățirea cunoștințelor legate de egalitatea de gen la nivelul demnitarilor și funcționarilor din administrația de stat. Acestora le-au fost organizate deja seminarii pe această temă;

6. căutarea și dezvoltarea de noi metode pentru a măsura egalitatea de gen și pentru a monitoriza promovarea ei.

La finalul anului 1997 s-a constituit un grup guvernamental de lucru care să studieze și să elaboreze metode de monitorizare a egalității de gen, fiind însărcinat să prezinte un raport la sfârșitul anului 2001. Metoda „celor trei R” (*representation, resources, realia*) a fost elaborată prin proiectul JamKom, cu obiectivul de a privi dintr-o perspectivă de gen distribuția de putere, structurile și soluțiile la probleme. Monitorizarea se face prin cei trei parametri:

1. cum sunt reprezentați bărbații și femeile în grupurile care au putere de decizie, atât la nivel central, dar și local, în domeniul pus în discuție?

2. cum sunt distribuite resursele financiare, dar și cele de timp sau de spațiu între sexe? De unde vine inițiativa și care dintre inițiative sunt considerate priorități?

3. de către ce tip de valori, standarde, indicatori este influențată activitatea? De valori care promovează egalitatea? Ce tip de nevoi își propune activitatea să acopere?

Un alt tip de analiză propusă de guvern, pentru a stabili măsura în care o decizie reflectă problema egalității de gen ia în considerare următoarele paliere:

1. în primul rând, ce grupuri afectează decizia care urmează a se lua, iar în al doilea rând, în ce măsură decizia ia în considerare implicațiile ei asupra celor două grupuri: femeile și bărbații;

2. în ce măsură în domeniul vizat de schimbare femeile/bărbații au putere de decizie, responsabilități, obligații, dar și drepturi, acces la resurse.

Măsurile vizează nivelul central și cel local, acesta din urmă având libertatea de a-și formula între 1997–2000 strategii de realizare a obiectivelor guvernului.

În același document se spune că obiectivele propuse de către statul suedez sunt în acord cu viziunea asupra egalității de gen existentă la nivelul Uniunii Europene (recentul tratat al uniunii elaborat la întâlnirea de la Amsterdam), Consiliul Ministerial al țărilor nordice (2000), OECD, Consiliul Europei (1995), Națiunile Unite (1995).

Țările scandinave și în special Suedia, sunt cunoscute, în ultimii 30 de ani, ca lideri în promovarea egalității dintre cele două sexe și în politicile sociale de susținere a femeilor. Astfel, indicatorii elaborați de UNDP care măsoară aceste progrese au cele mai înalte valori pentru țările nordice, Suedia fiind pe primul loc. Indicele dezvoltării legate de gen: *Gender related Development Index* și *Gender*

Empowerment Measure plasau, în 1995, Suedia pe locul întâi dintre 140 și respectiv 116 țări pentru cel ce-al doilea indice, urmată de celelalte țări nordice (Oakley Ann, Mitchell Juliet, 1997)

Dimensiunile care sunt luate în considerație în construirea primului indice sunt:

- diferențele în salarizare;
- prezența pe agenda politică a problemelor femeilor;
- reprezentarea politică a femeilor;
- participarea pe piața muncii a femeilor;
- îngrijirea copilului: acces, calitate, costuri rezonabile;
- interzicerea violenței și violului în cadrul căsătoriei;
- accesul la întreruperea de sarcină.

Nivelul punerii problemelor în societatea suedeză privind egalitatea de gen a fost influențat major și de puterea organizațiilor care promovează drepturile femeilor, care sunt o forță aici. Ele s-au focalizat pe câștigarea drepturilor în câteva domenii, precum: facilități legate de îngrijirea copilului și maternitate sau egalitatea plății pentru aceeași muncă. Aceste organizații s-au constituit fie în interiorul sindicatelor, fie al partidelor politice. Ceea ce este însă caracteristic mișcărilor de promovare a drepturilor femeilor din Suedia este că ele au avut acces la putere la un nivel ridicat față de femeile din alte societăți europene, putând astfel acționa dinăuntru, adică de pe posturi de conducere. Începând din anii '70 și '80, principalele partide, inclusiv cel de la guvernare, aveau o puternică mișcare a femeilor încorporată și femeile erau bine reprezentate în parlament. Deși structurile feministe informale, descentralizate încurajează inovațiile, aceste organizații se mențin cu greu; cele centralizate, formale sunt mai stabile, deși mai conservatoare din punctul de vedere al ideilor și reformării (Oakley Ann, Mitchell Juliet, 1997).

Principiile egalitariste ale societății și politica socială darnică au constituit un teren propice pentru manifestarea acestor organizații. În prezent, majoritatea liderilor politici, bărbați sau femei, se proclamă în discursurile de atragere a electoratului ca promotori ai unei politici sociale, având și caracteristica de feministă, ceea ce arată că programele de susținere a femeilor au în continuare întâietate, iar termenul de feminist și-a pierdut în această societate valențele extremiste pentru care erau învinuite organizațiile cu această denumire acum 20 de ani. Înainte de alegerile din 1994, una dintre organizațiile feministe puternice din afara sferei puterii, *Support Stockings*, a forțat partidele politice să înscrie mai multe femei pe listele electorale pentru parlament, amenințând că în caz contrar va candida ca partid în alegeri. Având în vedere simpatia de care organizația se bucura în rândul electoratului feminin partidele politice au cedat, înscriind mai multe femei pe listele electorale, astfel că după alegeri numărul femeilor parlamentare alese era la un nivel ridicat (44% dintre parlamentari). Aceasta după ce la alegerile din 1991 procentul scăzuse la 33%, față de 38% în alegerile precedente. (Oakley Ann, Mitchell Juliet, 1997).

În ciuda unor probleme, reduse în comparație cu alte societăți europene, organizațiile care promovează drepturile femeilor consideră că este în continuare loc pentru noi drepturi și respectarea egalității de gen (precum problema egalității de salarizare). Pe de altă parte, deși unele dintre probleme sunt rezolvate admirabil la nivel de declarații, realitatea socială arată că aplicarea acestor drepturi întâmpină unele obstacole. Deși statul bunăstării suedez și-a mai redus din beneficiile foarte generoase adresate familiei, acestea rămân la un nivel superior în continuare, iar participarea femeilor pe piața forței de muncă și în funcții de conducere politice rămâne cea mai ridicată dintre societățile europene.

BIBLIOGRAFIE

1. *The equal opportunities Act*, SFS 1991: 433, JAMO.
2. Briskin, Linda, Eliasson, Mona, *Women's Organising and Public Policy in Canada and Sweden*, London, McGill University Press, 1999.
3. Hirdman, Yvonne, *State policy and gender contracts. The Swedish experience*, în Drew, E., Emereck R., *Women, work and family in Europe*, Ed. Routledge, 1998.
4. Littorin, Otto Sven, *Creșterea și declinul statului bunăstării sociale*, București, Editura STAFF, 1994.
5. Magnusson, Eva, *Party political rhetoric on gender equality in Sweden*, în „NORA”, vol. 8, no. 2, 2000.