

УДК 342.7:305.42(485)

DOI <https://doi.org/10.32782/cuj-2026-1-10>**Колеснік Тетяна Володимирівна**

доктор юридичних наук, професор,
директор навчально-наукового інституту права та соціального менеджменту
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID: 0000-0002-9167-4072

**Клемпарський Микола Миколайович**

доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID: 0000-0001-7948-5706

**Назимко Олена Вікторівна**

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Донецького державного університету внутрішніх справ
ORCID: 0000-0001-5418-7438



ЖІНКИ ТА ГЕНДЕРНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ У ШВЕДСЬКІЙ СОЦІАЛЬНІЙ ДЕРЖАВІ

У статті досліджується шведська модель соціальної держави як інституційного механізму забезпечення гендерної справедливості через системне визнання доглядової праці та захист економічної автономії жінок. На відміну від формально-нейтральних підходів, що домінують у багатьох юрисдикціях, Швеція реалізує проактивну стратегію, засновану на конституційному обов'язку просувати рівність статей, антидискримінаційному законодавстві з позитивними обов'язками, універсальній системі соціального страхування та доступній інфраструктурі догляду. Автори аналізують, як поєднання гендерно-нейтральної батьківської відпустки, автоматичного зарахування доглядових періодів до пенсійного стажу, обов'язкової соціальної допомоги жінкам у ситуаціях насильства та гарантій гнучкого працевлаштування формує цілісну систему, спрямовану на усунення структурної нерівності. Особлива увага приділяється правовій природі цих гарантій – їх justiciability, адміністративному забезпеченню та відповідності міжнародним стандартам, зокрема CEDAW та Європейській соціальній хартії. Наукова новизна полягає в демонстрації того, як технічні правові механізми (наприклад, правило «use-it-or-lose-it» або обов'язок активних заходів) трансформують соціальні норми і забезпечують не лише формальну, а й фактичну рівність. Висновки мають значення для країн, що реформують соціальну політику, зокрема України, де питання інтеграції гендерно-чутливих підходів у систему соціального захисту залишається недостатньо опрацьованим.

© Колеснік Т. В., Клемпарський М. М., Назимко О. В., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0

Ключові слова: гендерна справедливість, соціальна держава, доглядова праця, економічна автономія жінок, антидискримінаційне законодавство, батьківська відпустка, соціальне страхування, права жінок, Швеція, гендерна рівність.

Koliesnik T. V., Klemparsky M. M., Nazymko O. V. Women and gender justice in the Swedish Welfare State

The article examines the Swedish model of the welfare state as an institutional mechanism for ensuring gender justice through the systematic recognition of care work and the protection of women's economic autonomy. Unlike formally neutral approaches prevalent in many jurisdictions, Sweden implements a proactive strategy grounded in a constitutional obligation to promote gender equality, anti-discrimination legislation with positive duties, a universal social insurance system, and accessible care infrastructure. The authors analyses how the combination of gender-neutral parental leave, automatic crediting of care periods toward pension entitlements, mandatory social support for women in situations of violence, and guarantees of flexible employment forms an integrated system aimed at eliminating structural inequality. Particular attention is paid to the legal nature of these guarantees – their justiciability, administrative enforcement, and compliance with international standards, particularly the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW) and the European Social Charter. The scientific novelty lies in demonstrating how specific legal mechanisms – such as the “use-it-or-lose-it” rule or the duty to implement active equality measures – transform social norms and ensure not only formal but substantive equality. The findings are especially relevant for countries undergoing social policy reform, including Ukraine, where the integration of gender-sensitive approaches into the social protection system remains underdeveloped.

Key words: gender justice, welfare state, care work, women's economic autonomy, anti-discrimination legislation, parental leave, social insurance, women's rights, Sweden, gender equality.

Вступ. Сучасна соціальна держава все частіше стає об'єктом критики за формальний підхід до рівності, який ігнорує структурні нерівності між статями. У багатьох країнах система соціального страхування побудована на припущенні, що «універсальний працівник» має неперервний трудовий стаж, що систематично маргіналізує жінок, які переривають кар'єру через вагітність, пологи чи догляд за дітьми чи хворими. Це призводить до економічної вразливості жінок у старості, навіть тоді, коли вони виконують критично важливу соціальну функцію. У контексті глобальної трансформації моделей соціального захисту, демографічних викликів та зростання гендерної нерівності в умовах криз ця проблема набуває особливої актуальності як для наукового аналізу, так і для правової реформи.

Матеріали та методи. У сучасній юридичній літературі проблема гендерної справедливості в соціальній сфері аналізується переважно в аспекті трудового права та антидискримінаційного захисту. Класична праця Г. Еспінг-Андерсена «Три світи капіталізму добробуту» заклала теоретичні основи для порівняльного аналізу режимів держави добробуту, визначивши шведську модель як найбільш сприятливу для гендерної рівності [1]. Дослідження Діани Сейнсбері, Анни Лейри,

Елізабет Дувандер та інших авторів детально аналізують механізми батьківської підтримки, доглядової інфраструктури та їх вплив на розподіл домашньої роботи [2; 3].

Однак у науковій літературі, зокрема в українській, залишається недостатньо розробленим системний правовий аналіз взаємодії конституційних гарантій, антидискримінаційного законодавства, соціального страхування та інфраструктурних заходів як єдиного механізму забезпечення економічної автономії жінок. Саме цьому аспекту – комплексному дослідженню шведської моделі як інституційного втілення права на рівність, догляд і економічну автономію – присвячена дана стаття.

Метою статті є науковий аналіз шведської моделі соціального державного устрою як системи правових, інституційних та бюджетних механізмів, спрямованих на забезпечення гендерної справедливості через визнання доглядової праці, компенсацію структурної нерівності та гарантовану економічну автономію жінок. Основне завдання – виявити ключові елементи цієї моделі, їхню нормативно-правову основу та відповідність міжнародним зобов'язанням, а також оцінити їх потенціал для адаптації в умовах реформування соціальної держави в Україні.

Результати. Ефективна соціальна політика, спрямована на досягнення гендерної справедливості, не може обмежуватися формальним проголошенням рівності. Вона має базуватися на міцному теоретичному та юридичному фундаменті, який визнає та враховує структурні причини нерівності. У своїй класичній праці «Три світи капіталізму добробуту» соціолог Г. Еспінг-Андерсен виділив три основні режими функціонування держави добробуту. Швеція є архетиповим прикладом соціал-демократичного режиму, який створює найбільш сприятливі умови для гендерної справедливості [1]. Ця модель характеризується двома ключовими принципами.

По-перше, універсалізм, який передбачає, що соціальні права та послуги надаються всім громадянам незалежно від їхнього ринкового статусу, доходу чи сімейного стану. На відміну від ліберальних моделей (де допомога спрямована на найбідніших) чи консервативних (де права прив'язані до професійного статусу та традиційної сім'ї), універсалістський підхід розглядає соціальну підтримку як невід'ємне право громадянства.

По-друге, декомодифікація – принцип, згідно з яким соціальні права дозволяють людям підтримувати гідний рівень життя незалежно від їхньої безпосередньої участі на ринку праці. Оплачувана відпустка по догляду за дитиною чи субсидовані дитячі садки знижують залежність людини від ринку. Для осіб, які здійснюють догляд (переважно жінок), декомодифікація є критично важливою, оскільки вона дозволяє поєднувати сімейні обов'язки з професійною діяльністю без ризику опинитися в економічній скруті.

Саме цей принцип надає інституційну силу для подолання «циклу вразливості» у приватній сфері, який визначила Сьюзен Моллер Окін, перетворюючи проблему з нерозв'язної приватної дилеми на питання державної політики.

На противагу традиційному розумінню рівності у праві, яке базується на нейтральності до статі, феміністська юриспруденція доводить, що такий підхід ігнорує структурні нерівності. Для досягнення структурної справедливості недостатньо просто надати рівні права – держава повинна вживати активних

заходів для корекції дисбалансів, що виникають у приватній сфері, і визнати доглядову працю економічно та соціально значущою.

Конституційний каркас Швеції складається з чотирьох фундаментальних законів, серед яких центральне місце посідає Закон про форму правління (Regeringsformen, RF). Хоча соціальні права в ньому не закріплені прямо, їх конституційне обґрунтування впливає зі статті 1 глави 2 RF, що гарантує рівність прав і свобод незалежно від статі, та, особливо, зі статті 12 глави 2 RF, яка зобов'язує державу «просувати рівність чоловіків і жінок у всіх сферах суспільного життя» [4]. Ця норма має не декларативний, а обов'язковий характер: вона накладає на державу позитивний обов'язок приймати законодавчі, адміністративні та бюджетні заходи для досягнення фактичної гендерної рівності.

Ключовим нормативно-правовим актом у системі шведського антидискримінаційного законодавства є Закон про заборону дискримінації (Diskrimineringslagen, SFS 2008:567) [5]. Він консолідує та гармонізує попередні окремі закони, створюючи єдину, системну модель захисту від дискримінації, узгоджену з міжнародними та європейськими стандартами.

Згідно зі статтею 4 цього закону, заборонено будь-яку форму прямої чи опосередкованої дискримінації, домагань, відмови від прийняття заходів з урахуванням потреб осіб із інвалідністю, а також відмсту за скаргу на дискримінацію. Заборона поширюється на сім захищених ознак, серед яких стать (включаючи вагітність, батьківство та гендерний вираз) визначена як одна з найважливіших категорій, що підлягають посиленому захисту.

Особливу роль у структурі Закону про заборону дискримінації відіграє принцип позитивних обов'язків, втілений у статті 6, яка встановлює обов'язок активних заходів. Цей механізм принципово відрізняється від пасивної заборони дискримінації: він зобов'язує роботодавців, освітні заклади, організації та надавачів соціальних послуг проактивно аналізувати свою діяльність на предмет існування гендерних (та інших) бар'єрів, розробляти річні плани заходів з просування рівності, впроваджувати їх і звітувати про результати.

Важливо, що невиконання обов'язку щодо прийняття активних заходів із запобігання дискримінації та просування рівності само по собі утворює адміністративне правопорушення, навіть у випадках, коли немає конкретної жертви, скарги або прямих ознак дискримінації. Це принципово відрізняє шведську модель від реактивних підходів, поширених у багатьох інших країнах, де державний контроль спрацьовує лише після подання індивідуальної скарги. Згідно з главою 7, статтею 1 Закону про заборону дискримінації, таке порушення тягне за собою адміністративну відповідальність у формі дискримінаційного штрафу, розмір якого визначається з урахуванням серйозності порушення, фінансового стану суб'єкта та його співпраці з Дискримінаційним омбудсменом. Цей механізм забезпечує проактивний характер антидискримінаційного контролю і перетворює рівність із декларативного принципу на інституційно забезпечений стандарт [5].

У 1974 році Швеція стала першою країною у світі, яка запровадила гендерно-нейтральну систему оплачуваної батьківської відпустки. Сьогодні система регулюється Законом про соціальне страхування (Socialförsäkringsbalken, SFS 2010:110) і фінансується за рахунок державного бюджету через Службу соціального страхування. На кожну дитину передбачено 480 днів оплачуваної батьківської відпустки, які належать батькам як окремим правосуб'єктам. Серед них 90 днів зарезервовано виключно для матері, 90 днів – непередавана квота для батька (pappaledighet), а решта 300 днів може бути розподілена за згодою [6].

Критичним елементом є правило «використай-або-втратиш» (use-it-or-lose-it): непередавані квоти, якщо не використані, автоматично анулюються. За даними Statistics Sweden (2024), у 2024 році чоловіки використали 34% усіх оплачуваних батьківських днів – найвищий показник у Європі [7]. Крім того, існує система VAB (Vård av Barn – «Догляд за дитиною»), яка передбачає до 120 днів оплачуваної відсутності на роботі на рік у разі хвороби дитини. Ця модель не лише підтримує гендерну рівність у приватній сфері, але й має довгострокові економічні наслідки – зокрема, зменшення гендерного пенсійного розриву

завдяки збереженню безперервності трудового та страхового стажу обох батьків.

Особливе значення має механізм автоматичного нарахування соціальних внесків під час усієї батьківської відпустки. Це гарантує, що перерва у трудовій діяльності не впливає на страховий стаж і, відповідно, на розмір майбутньої пенсії. У багатьох країнах, зокрема в Україні, жінки через кар'єрні перерви отримують пенсії нижчі за чоловіків. Швеція ж інституційно усуває цю форму структурної дискримінації.

Центральним нормативно-правовим актом у сфері соціальних послуг є Закон про соціальні послуги (Socialtjänstlagen, SFS 2001:453) [8]. Він визнає вагітність, материнство та перебування в умовах домашнього насильства як фактори, що безумовно викликають обов'язок держави надати підтримку. Глава 13 спеціально регулює захист жертв насильства в близьких стосунках, зобов'язуючи муніципалітети негайно надавати безпечне проживання, психологічну та юридичну допомогу, навіть без офіційної скарги.

Надання допомоги є обов'язковим, а не дискреційним. Як зазначено у главі 1 статті 2 Закону про соціальні послуги, «муніципалітет зобов'язаний діяти, як тільки йому стає відомо про потребу» [8]. Це положення встановлює абсолютний правовий обов'язок місцевої влади реагувати на будь-які ознаки вразливості – незалежно від того, чи подана офіційна скарга, чи ініційована особа сама звернулася по допомогу. Такий підхід відображає принцип проактивного захисту, закріплений у шведській соціальній політиці, згідно з яким держава не чекає на формальне звернення, а зобов'язана виявляти та усувати ризики для життя, здоров'я чи гідності особи.

Невиконання цього обов'язку є прямим порушенням закону, навіть у випадках, коли муніципалітет посилається на бюджетні обмеження, брак персоналу чи відсутність вільних місць у притулках. Таке рішення може бути оскаржене до адміністративного суду, а особа має право вимагати як поновлення у правах, так і компенсації моральної шкоди.

Щодо інфраструктури догляду, держава гарантує доступ до високоякісних дитячих

садків для всіх дітей від 1 року. Батьки платять максимум 3% свого доходу, а решта фінансується з муніципального бюджету. За даними Євростату (2025), 82% жінок у віці 25–54 років у Швеції мають офіційне працевлаштування – найвищий показник у ЄС [9].

Додаткові гарантії надає «Закон про захист працевлаштування» (Lagen om anställningsskydd, SFS 1982:80), який закріплює право кожного батька – незалежно від статі – на неповний робочий день (до 75% від повного робочого часу) до досягнення дитиною 8-річного віку. Це право є індивідуальним, не залежить від рішення іншого батька та не потребує погодження з роботодавцем у формі колективного договору. Роботодавець має обов'язок задовольнити таку заяву, оскільки закон передбачає лише одну вузьку підставу для відмови – «важливі виробничі причини» (viktiga arbetsmässiga skäl).

На практиці ця підстава інтерпретується судами дуже обмежено: вона може бути застосована лише у виняткових випадках, коли скорочення робочого часу реально загрожує функціонуванню підприємства або порушує критичні операційні процеси, і навіть тоді роботодавець зобов'язаний довести наявність таких обставин документально [10]. Такий підхід не лише підтримує гендерну рівність у сфері догляду, але й забезпечує фактичну можливість поєднувати професійну діяльність із батьківськими обов'язками без ризику втрати робочого місця чи кар'єрного прогресу. Разом із системою оплачуваної батьківської відпустки та доступною інфраструктурою дитячих садків ця норма формує комплексний механізм, спрямований на подолання «материнської пеналізації» та зміцнення економічної автономії обох батьків.

Гендерний пенсійний розрив у Швеції є одним із найнижчих у світі, тоді як у більшості країн Європейського Союзу – зокрема в таких державах, як Німеччина, Нідерланди чи Австрія, а також особливо в Україні, він залишається значно вищим. Ця різниця не є наслідком випадкових економічних чи демографічних факторів, а впливає з цілеспрямованої, системної політики, спрямованої на визнання та компенсацію несплаченої доглядової праці,

яку переважно виконують жінки. На відміну від моделей, що базуються на колективному підході до соціального страхування (наприклад, через сімейний дохід), шведська система ґрунтується на принципі індивідуалізації прав: кожна особа, незалежно від шлюбного статусу чи ролі в сім'ї, має власне право на пенсійне забезпечення.

Ключовим механізмом реалізації цього принципу є автоматичне зарахування періодів догляду за дитиною до страхового стажу – без необхідності подавати заяву, надавати докази або отримувати згоду роботодавця. Це гарантує, що кар'єрні перерви, пов'язані з материнством, не призводять до зменшення майбутньої пенсії. Крім того, для компенсації втраченого доходу під час перебування у відпустці застосовується імовірнісне моделювання майбутніх заробітків, яке прогнозує потенційний дохід особи на основі середньостатистичних показників для її вікової групи, освіти та професійного сектору. Таким чином, система не лише запобігає зниженню пенсійного капіталу, але й активно відновлює економічну справедливість, яка порушується внаслідок гендерно обумовленого розподілу домашньої роботи.

Такий підхід повністю відповідає зобов'язанням Швеції за міжнародним правом: стаття 11(2) Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW) прямо зобов'язує держави забезпечувати соціальний захист під час материнства, включаючи збереження трудового стажу та пенсійних прав; стаття 10 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (ICESCR) передбачає захист сім'ї та рівні можливості для батьків; стаття 26 Європейської соціальної хартії (переглянутої) гарантує право на соціальне забезпечення, включаючи пенсійне страхування, без дискримінації за статтю [11; 12; 13]. У своєму останньому звіті Комітет CEDAW особливо відзначив Швецію за «інтеграцію гендерної рівності в усі аспекти соціальної політики», підкресливши, що саме такий системний, а не фрагментарний підхід дозволяє досягти фактичної, а не лише формальної рівності [14]. Це робить шведську модель не просто технічним механізмом розрахунку пенсій, а стратегічним інструментом

гендерної справедливості, спрямованим на усунення структурних бар'єрів, які протягом десятиліть обмежували економічну автономію жінок у старості.

Висновки. Шведська модель соціальної держави переконливо доводить, що досягнення справжньої гендерної рівності неможливе без відмови від формально-нейтрального підходу на користь проактивної політики, спрямованої на визнання, інституціоналізацію та компенсацію структурних нерівностей, закріплених у приватній сфері. Замість того, щоб залишати догляд за дітьми, хворими чи літніми як невидиму, неплачену та індивідуалізовану відповідальність жінок, Швеція перетворює його на колективне суспільне благо, забезпечуючи універсальний доступ до якісної інфраструктури, фінансову компенсацію через систему соціального страхування та

правові гарантії на робочому місці. Ця інтегрована стратегія, що поєднує конституційні зобов'язання, антидискримінаційне законодавство, пенсійну справедливість та гнучкі трудові права, не лише запобігає економічній маргіналізації жінок, а й забезпечує їхню тривалу економічну автономію, незалежно від сімейного стану чи кар'єрних перерв. Таким чином, шведський досвід демонструє: гендерна справедливість у соціальній державі – це не питання добровільної солідарності, а результат цілеспрямованого, системного правового проекту, в якому рівність стає не декларацією, а інституційною реальністю. Цей підхід має значний потенціал для трансформації соціальної політики в інших країнах, зокрема в Україні, де інтеграція гендерно-чутливих механізмів у систему соціального захисту залишається ключовим завданням реформ.

Література

1. Esping-Andersen G. The Three Worlds of Welfare Capitalism. Princeton : Princeton University Press, 1990. 248 p. URL: <https://pagotto.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/the-three-worlds-of-welfare-capitalism-1990.pdf> (date of access: 19.01.2026).
2. Gender and Welfare State Regimes / ed. by D. Sainsbury. Oxford University Press, 1999. URL: <https://doi.org/10.1093/0198294166.001.0001> (date of access: 19.01.2026).
3. Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform. OECD Publishing. Paris, 2023. 203 p. DOI: <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en> (date of access: 19.01.2026).
4. Regeringsformen (1974:152). The Instrument of Government. Stockholm : Riksdagen, 1974. URL: <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1974:152> (date of access: 19.01.2026).
5. Diskrimineringslagen (2008:567). Discrimination Act. Stockholm : Government Offices of Sweden, 2008. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ (date of access: 19.01.2026).
6. Socialförsäkringsbalken (2010:110). Social Insurance Code. Stockholm : Riksdagen, 2010. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/ (date of access: 19.01.2026).
7. Women and men in Sweden – SCB. Statistikmyndigheten SCB. URL: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population-and-living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/produktrelaterat/reports/women-and-men-in-sweden---facts-and-figures-2024/> (date of access: 19.01.2026).
8. Socialtjänstlag : no. 2025:400. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2025400_sfs-2025-400/ (date of access: 19.01.2026).
9. EIGE. Gender Equality Index 2025: Sharper Data for a Changing World. Luxembourg : Publications Office of the European Union, 2025. 173 p.
10. Lag om anställningsskydd : no. 1982:80. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/ (date of access: 19.01.2026).
11. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). United Nations. New York : UN, 1979. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (date of access: 19.01.2026).
12. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR). United Nations. New York : UN, 1966. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> (date of access: 19.01.2026).
13. European Social Charter (Revised). Strasbourg : Council of Europe, 1996. URL: <https://rm.coe.int/168007cf93> (date of access: 19.01.2026).

14. CEDAW Committee. Concluding Observations on Sweden. UN Doc. CEDAW/C/SWE/CO/9. Geneva : United Nations, 2023. URL: <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/crccsweco6-7-concluding-observations-combined-sixth-and-seventh> (date of access: 19.01.2026).

References

1. Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton : Princeton University Press URL: <https://pagotto.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/the-three-worlds-of-welfare-capitalism-1990.pdf> (date of access: 19.01.2026).
2. *Gender and Welfare State Regimes* / ed. by D. Sainsbury.(1999). Oxford University Press. URL: <https://doi.org/10.1093/0198294166.001.0001> (date of access: 19.01.2026).
3. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation. Monitoring and Reform.* (2023). OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en> (date of access: 19.01.2026).
4. *Regeringsformen (1974:152). The Instrument of Government.* (1974). Stockholm : Riksdagen. URL: <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1974:152> (date of access: 19.01.2026).
5. *Diskrimineringslagen (2008:567). Discrimination Act.* (2008). Stockholm : Government Offices of Sweden. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/ (date of access: 19.01.2026).
6. *Socialförsäkringsbalken (2010:110). Social Insurance Code.* (2010). Stockholm : Riksdagen. URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110/ (date of access: 19.01.2026).
7. *Women and men in Sweden - SCB. Statistikmyndigheten SCB.* URL: <https://www.scb.se/en/finding-statistics/statistics-by-subject-area/population-and-living-conditions/gender-statistics/gender-statistics/produktrelaterat/reports/women-and-men-in-sweden---facts-and-figures-2024/> (date of access: 19.01.2026).
8. *Socialtjänstlag : no. 2025:400.* URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstlag-2025400_sfs-2025-400/ (date of access: 19.01.2026).
9. *EIGE. Gender Equality Index 2025: Sharper Data for a Changing World.* (2025). Luxembourg : Publications Office of the European Union.
10. *Lag om anställningsskydd : no. 1982:80.* URL: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80/ (date of access: 19.01.2026).
11. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).* United Nations. (1979). New York : UN. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (date of access: 19.01.2026).
12. *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR).* United Nations. (1966). New York : UN. URL: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights> (date of access: 19.01.2026).
13. *European Social Charter (Revised).* (1996). Strasbourg : Council of Europe. URL: <https://rm.coe.int/168007cf93> (date of access: 19.01.2026).
14. CEDAW Committee. Concluding Observations on Sweden. UN Doc. CEDAW/C/SWE/CO/9. (2023). Geneva : United Nations. URL: <https://www.ohchr.org/en/documents/concluding-observations/crccsweco6-7-concluding-observations-combined-sixth-and-seventh> (date of access: 19.01.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 30.01.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 03.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 20.04.2026