

УДК 323

ОСОБЕННОСТИ ГЕНДЕРНОЙ ПОЛИТИКИ СОВРЕМЕННОЙ ШВЕЦИИ

Сорокин А. С.

студент,

Санкт-Петербургский государственный университет,

Санкт-Петербург, Россия

Аннотация

В данной статье рассматриваются особенности гендерной политики равенства, проводимой в последние годы правительством Швеции. Анализируются принятые меры и реформы, послужившие уникальным опытом для мировой практики в сфере борьбы с гендерным неравенством, а также этапы, через которые прошла Швеция, прежде чем смогла стать лидером мирового движения против гендерного разрыва. Вместе с тем выделяются существующие проблемы, препятствующие достижению еще большего равенства, а также предпринимаемые шведской стороной попытки их решения. В заключении делается вывод о необходимости тесного сотрудничества государства и общества для успешного проведения политики гендерного равенства, а также необходимости активной поддержки подобных начинаний населением, что и можно наблюдать на примере Швеции.

Ключевые слова: гендерная политика, гендерное равенство, гендерный разрыв, Швеция, феминистское правительство, индекс гендерного разрыва, гендерные проблемы.

FEATURES OF GENDER POLICY IN MODERN SWEDEN

Sorokin A.S.

student,

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Saint Petersburg State University,

Russia, Saint Petersburg

Annotation

In this article is discussed the specifics of the gender equality policy implemented by the Swedish government in last years. It analyzes the measures and reforms that have served as a unique experience for the world practice in the fight against gender inequality, as well as the stages that Sweden went through before it could become the leader of the global movement against the gender gap. At the same time, the existing problems that hinder the achievement of even greater equality are highlighted, as well as the attempts made by the Swedish side to solve them. In conclusion, it is generalized from that close cooperation between the state and society is necessary for the successful implementation of gender equality policies, as well as the need for active support of such initiatives by the population, which can be seen in the example of Sweden.

Keywords: gender policy, gender equality, gender gap, Sweden, feminist government, Global Gender Gap Index, gender issues.

Гендерная политика в Швеции уже на протяжении нескольких десятков лет имеет четко выраженную цель, которую, по словам М.А. Кашиной, можно сформулировать как необходимость достижения в шведском обществе компромисса между максимальным количеством различных социальных групп [3, с. 145]. Это предполагает целый ряд действий со стороны шведского правительства и самого общества, которые способствовали бы всестороннему развитию личности за пределами гендерных и полоролевых ограничений, традиционно присутствующих в общественном сознании. Таким образом, в Швеции можно говорить об институализированном государством принципе равных возможностей, осуществляемого в рамках скандинавской модели

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

государства благосостояния. Говорить об успехах гендерной политики равенства, проводимой в Швеции, можно уже по тому, какое положение в мире занимает это государство в данной области. Один из наиболее авторитетных индексов гендерного разрыва The Global Gender Gap Index rankings зафиксировал положение Швеции в 2020 году на 4 месте в мире по равноправию полов [7].

Если кратко проанализировать ситуацию в Швеции в 4 сферах, по которым вычисляется средняя позиция касательно гендерного равенства в данном индексе, то мы наблюдаем следующее: так, наилучшая ситуация в Швеции обстоит с политическими правами и возможностями – страна занимает по этому критерию 9 место в мире, что подчеркивает наличие равного политического представительства на высочайшем уровне в мире. Приблизительно столь же высокая позиция занимает страну по критерию равного экономического участия и возможностей мужчин и женщин – 16, что подтверждает высокую степень независимости женщины и наличие у нее в достаточной мере сопоставимой с мужчинами оплаты труда. Несколько хуже ситуация обстоит с доступом к образованию шведских женщин – 59 место и, наконец, 117 позиция характерна по продолжительности жизни и соотношению полов. Тем самым политико-экономическое неравенство в Швеции сведено практически к минимуму, чего не скажешь о социально-демографическом.

Политика гендерного равенства проводилась в Швеции последовательно с начала XX века: в 1919 году все женщины получили право голоса, в 1947 году в правительстве появилась первая женщина – профессор экономики Карин Кок; в 1975 г. были разрешены аборт и, наконец, в 1980 г. гендерная дискриминация на рабочем месте признана незаконной [5].

В настоящее время само шведское правительство официально именуется себя «феминистским», поскольку 12 из 24 министров правительства – женщины. Ситуация в шведском парламенте также схожа. Например, процентное соотношение мужчин и женщин в нем равняется 56% на 44%, что гораздо

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

больше, чем в парламентах ЕС и Северной Америки (28% и 22% женщин соответственно). В целом это говорит о глубокой укорененности в обществе идеи равного представительства в государственных органах мужчин и женщин, поскольку данная политика проводится в стране с конца 1960-х гг. [4, с. 71].

Особо стоит сказать также про государственные институты, занимающиеся реализацией гендерной политики. О.А. Воронина выделяет их пять [1, с. 136]: на вершине находится министр по делам равенства, затем влиятельной фигурой является омбудсмен по равным возможностям; также существует Комиссия по равным возможностям, действующая под руководством министерства промышленности, занятости и связи, и Совет по вопросам равенства. На региональном уровне к административному бюро лена приставлен специальный региональный эксперт по вопросам равенства полов. Тем самым регуляция гендерного равенства происходит в органах власти как на общегосударственном, так и на региональном уровнях.

Однако наряду с государственными структурами существуют также общественные механизмы контроля гендерного равенства. Прежде всего речь идет о Совете профсоюзных объединений, а также о представителях общественных движений [4, с. 75]. Первый включает в себя партийных представителей, женские политические ассоциации, представителей общественных движений и пр., которые собираются четыре раза в год для обсуждения, обмена опытом и мониторинга проблем гендерного равноправия в стране.

Говоря же об институциональных мерах государства в рамках гендерной политики, действующий министр гендерного равенства Оса Линдхаген выделяет в докладе «Gender equality policy in Sweden» три важные реформы социального обеспечения для содействия гендерному равенству в Швеции [6, с. 3]:

1) Раздельное налогообложение доходов жены и мужа (1971 г.). Это создавало стимул для женщин работать, так как их доход больше не был равен нулю и перестал рассматриваться как часть дохода мужа. Поэтому обоим партнерам теперь было выгоднее работать вместе.

2) Развитие общественного ухода за детьми (1974 г.). Широкое расширение системы детских садов и дошкольных учреждений началось в 1970-е годы. Ранее женщины занимались уходом за детьми с помощью матерей, нянек, друзей и родственников. Женщины часто сталкивались с неудобным ежедневным расписанием и часто были вынуждены работать в нерабочее время, когда отцы детей находились дома. Развитие доступных государственных учреждений по уходу за детьми является с тех пор необходимым условием для того, чтобы в Швеции большая доля женщин занималась оплачиваемой работой. Вместе с государственным уходом за пожилыми людьми это дает семьям возможность совмещать профессиональную и семейную жизнь. Кроме того, шведские дошкольные учреждения уже с раннего возраста пытаются переместить акцент с гендерно окрашенного процесса социализации и становления личности на более нейтральный, что, к примеру, отражается в отказе от обращения к детям по гендерному признаку (девочка, мальчик и т.п.) и попытках привить представления о широких возможностях личности независимо от гендерной принадлежности [2, с. 90].

3) Первая в мире государственная реформа, вводившая гендерно нейтральный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком (1974 г.). В соответствии с этой реформой каждый родитель имел право на непередаваемый месячный оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком. Эта возможность была расширена в 2016 году до трех месяцев.

Однако несмотря на все успехи шведской гендерной политики равенства, полностью добиться его, разумеется, невозможно вследствие целого ряда объективных причин, часто обусловленных как физиологическими

особенностями мужчин и женщин, так и давно сформировавшимися гендерно окрашенными нишами свободного рынка. Исходя из этого, настоящее время шведское правительство решает такие гендерные проблемы, как [5]:

- Бизнес-сектор с преобладанием мужчин.

Бизнес-сектор — это сфера, в которой традиционно доминируют мужчины. Однако в 2015 году на среднестатистическом совете директоров шведской компании, занимающейся фондовыми рынками, почти каждая третья была женщинами, что значительно больше, чем несколькими годами ранее. По прогнозам правительства, если это развитие будет продолжаться такими же темпами, советы директоров перечисленных компаний в Швеции будут равны по полу в течение последующих десяти лет. Однако есть одна проблема: девять из десяти человек, которые назначают членов совета, являются мужчинами. Некоторые политики предлагают квоты для женщин как более быстрый способ достижения равноправия полов в данной области.

- Равенство на рабочем месте.

Швеция прошла долгий путь, чтобы обеспечить равное отношение к женщинам и мужчинам на рабочем месте. Гендерная дискриминация на рабочем месте была незаконной с 1980 года. Шведский Закон о дискриминации от 2009 года требует, чтобы работодатели не только активно продвигали равенство между мужчинами и женщинами, но и принимали меры против преследования. После расширения закона в 2017 году профилактическая работа включает преследование, связанное со всеми основаниями для дискриминации: пол работодателя, трансгендерная идентичность или выражение, этническая принадлежность, религия или другие убеждения, инвалидность, сексуальная ориентация и возраст. О случаях дискриминации нужно сообщить шведскому омбудсмену по вопросам равенства, а также правительственному агентству, которое защищает равные права.

- Разрыв в оплате труда.

Среднемесячная заработная плата женщин в Швеции составляет менее 88 процентов от мужской - 95,5 процента с учетом различий в выборе профессии и сектора (2016 год). Различия в оплате труда наиболее очевидны в региональных советах, а наименьшая разница наблюдается среди рабочих.

Разрыв в оплате труда мужчин и женщин частично объясняется различиями в профессии, секторе, должности, опыте работы и возрасте. Но некоторые из них, по всей видимости, до сих пор связаны с полом. Закон о дискриминации гласит, что работодатели и работники должны активно работать за равную оплату за равный труд, а также за обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин получать повышение заработной платы.

Несмотря на некоторые существующие проблемы, в целом проводимая политика равенства в Швеции является одной из самых успешных примеров в мире. Одним из объяснений этого является гендерно-ориентированное бюджетирование - стратегический инструмент, помогающий феминистскому правительству реализовать свои политические цели [6]. Бюджетирование с учетом гендерных аспектов обеспечивает проведение реформ на основе анализа влияния гендерного равенства и их осуществление с использованием гендерного подхода.

Вместе с тем шведское правительство пытается решить проблему гендерного равенства с помощью таких мер, как принятие программы развития, направленной на усиление учета гендерной проблематики в деятельности государственных учреждений. Цель состоит в дальнейшем развитии учета гендерной проблематики в деятельности государственных учреждений и достижение целей национальной политики в области гендерного равенства. Эта программа охватывает 59 государственных учреждений, включая учреждения в области культуры, судебной системы и здравоохранения, которые должны

учитывать в своей деятельности аспекты гендерного равенства на основе специально разработанного плана действий.

Кроме того, недавно правительство расширило эту программу, включив в нее более 30 университетов и университетских колледжей. В совокупности они должны развивать свою работу по учету гендерной проблематики в период 2016-2019 годов. Хотя в Швеции высшее образование посещают и заканчивают больше женщин, чем мужчин, первые составляют лишь 26 процентов профессоров, а вторые имеют более широкий доступ к ресурсам и финансированию научных исследований. Цель шведского правительства состоит в том, чтобы к 2030 году половина всех вновь назначенных профессоров были женщинами.

Наряду с этим было создано 1 января 2018 года Шведское агентство по гендерному равенству для содействия эффективному осуществлению шведской политики гендерного равенства. Работа агентства требует тесного сотрудничества с другими государственными органами, а также с муниципалитетами, окружными советами, регионами, гражданским обществом, бизнесом и промышленностью. Основная задача Агентства по вопросам гендерного равенства заключается в координации, последующей деятельности и предоставлении различных форм поддержки для достижения целей политики в области гендерного равенства.

Таким образом, указанные выше конкретные меры позволяют Швеции удерживать на протяжении нескольких лет лидерство в сфере гендерного равенства в мире. При этом данный прогресс основан на тесном взаимодействии государственных и общественных структур, что позволяет разрабатываемым исследованиям по данной проблематике и принятым государственным программам находить свое воплощение на практике, а не оставаться лишь на бумаге в декларативной форме. Тем самым активная поддержка населением

гендерных преобразований правительства явилась неременным условием успехов шведской гендерной политики.

Библиографический список

1. Воронина О.А. Гендерное равенство как структурный элемент государственной политики в скандинавских странах // Новый взгляд. Международный научный вестник. - 2014. - №4. - С. 133-151.
2. Ильченко П.А. Проблемы гендерного образования в России и Швеции // Вестник науки и образования. - 2018. - №11 (47). - С. 88-90.
3. Кашина М. А. Реализация национальной стратегии действий в интересах женщин: опыт Санкт-Петербурга // Управленческое консультирование. - 2020. - №4 (136). - С. 145-151.
4. Штылева М. В. Реализация политики гендерного равенства в странах Северной Европы // Женщина в российском обществе. - 2012. - №1. - С. 67-80.
5. Gender equality in Sweden [Электронный ресурс] / URL: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> (дата обращения: 20.08.2020)
6. Gender equality policy in Sweden [Электронный ресурс] / Government Offices of Sweden. - 2019. - 13 p. URL: <https://www.government.se/4adb29/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden> (дата обращения: 20.08.2020)
7. Global Gender Gap Report 2020 [Электронный ресурс] / World Economic Forum. - 2019. - 371 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf (дата обращения: 20.08.2020)

Оригинальность 94%