

Шведская политика государственного феминизма как пример достижения гендерного равенства в циркумполярных странах

Swedish policy of state feminism as an example of achieving gender equality in circumpolar countries

УДК 339.97

Получено: 17.09.2022

Одобрено: 04.10.2022

Опубликовано: 25.12.2022

Воробьев И.С.

Студент 2 курса магистратуры Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Институт общественных наук, Стратегический менеджмент и публичная политика
e-mail: vorobiev.illya@yandex.ru

Vorobiev I.S.

Student of The Russian Presidential Academy of national economy and public administration, Institute for social science, Strategic management and public policy
e-mail: vorobiev.illya@yandex.ru

Воротников А.М.

Канд. хим. наук, доцент кафедры государственного управления и публичной политики Института общественных наук Российской академии народного хозяйства и государственной службы, координатор Экспертного совета Экспертного центра ПОРА (Проектный офис развития Арктики)
e-mail: vdep14@yandex.ru

Vorotnikov A.M.

Candidate of Chemical Sciences, Associate Professor, Department of public administration and public policy, Institute of Social Sciences of the Russian Academy of National Economy and Public Service, Coordinator of the expert Council of the PORA expert center (Arctic development Project office)
e-mail: vdep14@yandex.ru

Аннотация

Швецию называют страной победившего феминизма, в которой женщинам гарантированы практически равные с мужчинами права и создаются условия для реального выравнивания стартовых шансов. Выбранная ей политика в области гендерного равенства считается образцовой, даже среди стран Западной Европы. В данной работе отражены ключевые направления современной политики женского правительства и дана оценка эффективности их реализации. Впоследствии опыт государственного феминизма может получить свое применение в других циркумполярных странах.

Ключевые слова: устойчивое развитие, гендерное равенство, государственный феминизм, циркумполярные страны.

Abstract

Sweden is known as a country of victorious feminism, where women are guaranteed almost equal rights with men and conditions are created for a real leveling of the playing field. The gender

equality policies it has chosen are considered exemplary, even among Western European countries. This paper reflects the key areas of contemporary women's government policies and assesses the effectiveness of their implementation. In the future, the experience of state feminism can be applied in circumpolar countries.

Keywords: Sustainable development, gender equality, state feminism, circumpolar countries.

В Швеции действует женское (или как его еще называют – феминистическое) правительство. Это означает ориентацию шведских властей на реализацию политики гендерного равенства практически во всех сферах общественной жизни. В основе этой концепции заложена идея о том, что гендерное равенство является разрешением проблем современного общества и просто необходимо для построения и эффективного функционирования справедливого и экономически развитого общества. Главной задачей женского правительства является учет вопросов гендерного равенства при формировании политики на всех уровнях, начиная от деятельности на международной арене, заканчивая решениями на уровне муниципалитетов. Эта тема занимает центральное место во всех вопросах принятия ответственных решений и распределения ресурсов. Для феминистического правительства важно, чтобы мужчины и женщины имели одинаковую власть при принятии решений, вне зависимости от пола. Важно отметить, что для женского правительства особое значение имеет ведущая роль гендерного равенства в вопросах законодательской деятельности. Без решительных мер, на протяжении новейшей истории по принятию законов, опережающих свое время и становящихся эталоном для других стран, невозможно представить функционирование женского правительства, ведь именно эти решения и определили саму концепцию этого правительства. Одним из достижений женского правительства в сфере законодательской деятельности является «Закон о дискриминации». Это единый закон о недискриминации, охватывающий семь оснований дискриминации [1].

Такими основаниями, согласно закону, являются:

1. пол;
2. трансгендерная идентичность или самовыражение;
3. этническая принадлежность;
4. религия или другие убеждения;
5. инвалидность;
6. сексуальная ориентация
7. возраст.

Закон о дискриминации не только реализует все законы ЕС о недискриминации: он идет дальше, обеспечивая более широкую защиту от дискриминации в большем количестве областей и по большему количеству оснований.

Определив все основания для дискриминации, можно вернуться к вопросу гендерного равенства, занимающего первое место среди приведенных выше оснований. В данном случае женское правительство выполняет задачу по борьбе с дискриминацией и созданием равных возможностей в ключевых сферах общественной жизни.

Женское правительство обеспечивает гендерное равенство в вопросах:

1. Распределения власти при принятии решений, ведения активной гражданской деятельности.
2. Экономической жизни общества, особенно в вопросах равной оплаты труда, возможностей трудоустройства, отсутствия дискриминации на рабочем месте и финансовой независимости.
3. Образования. В частности, это касается создания равных условий для получения образования, возможностей личного роста и отсутствия дискриминации во время самого процесса образования.
4. Работы по дому. Мужчина и женщина должны нести одинаковую ответственность за ее выполнение.

5. Здравоохранения и социальных услуг. Должен быть обеспечен равный доступ к возможностям поддержания хорошего здоровья и спектра всех возможных услуг социальной сферы.

6. Кроме того, одной из важнейших задач женского правительства является прекращение насилия мужчин в отношении женщин. Все имеют равные права на физическую неприкосновенность.

Для того, чтобы оценить успешность реализации политики гендерного равенства, заявленной женским правительством, нужно подобрать подходящие метрики/индикаторы для оценки изменений в динамике. Учитывая то, что Швеция является одним из лидеров в достижении Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН, то возможно стоило бы обратиться к национальным отчетам в этом поле. Тем более, среди 17 ЦУР можно легко найти цель №5 «Гендерное равенство». Однако, Добровольный национальный обзор о достижении Швецией Целей устойчивого развития, к сожалению, не дает нам достаточно информации для всесторонней оценки ситуации [2]. Поэтому, мы обратимся к отчету шведского правительства о достижении гендерного равенства за 2020 г., где о каждой из 6 озвученных в предыдущем параграфе ключевых целей женского правительства дан неплохой анализ [3].

1. Распределение власти при принятии решений.

- В Европейском Парламенте процент женщин удерживается на значении 40 с 1995 г.;
- В шведском парламенте доля женщин составляет 44 к 56% доли мужчин;
- Кабинет министров с 1994 г. наполовину состоит из женщин;
- В руководстве на региональном и муниципальном уровнях доля женщин варьируется от 40 до 60%;
- В числе ведущих коммерческих компаний пропорция в составе топ-менеджмента сохраняется на уровне: 34% женщин к 66% мужчин;
- В руководстве ведущих коммерческих компаний на позиции генерального директора или председателя совета директоров все выглядит куда хуже: 9% женщин к 91% мужчин;
- В составе топ-менеджмента государственных компаний наблюдается относительный баланс: 47% женщин к 53% мужчин;
- На позиции генеральных директоров/председателей совета директоров также наблюдается баланс: 48% женщин к 52% мужчин;

2. Экономическое гендерное равенство.

- Около 30% женщин, работающих неполный рабочий день, хотели бы перейти на полный рабочий день. Однако, это им не позволяет сделать забота о ребенке или же они просто не могут найти подходящую для себя работу;
- Разрыв в оплате труда между женщинами и мужчинами составляет 4,4% в пользу мужчин. Это объясняется тем, что сектора наиболее популярные среди женского населения Швеции, проигрывают по выручке и размеру заработной платы тем, что более популярны у шведских мужчин;
- Доля мужчин, получающих пособие по уходу за ребенком, практически приблизилось к доле женщин.

3. Гендерное равенство в образовании

- Отмечается более высокая успеваемость девочек в изучении школьной программы;
- Около 62% девочек в возрасте 15 лет имеют проблемы с ментальным здоровьем, в то время как у 15-летних мальчиков подобное встречается лишь в 32% случаев, что говорит об имеющихся пробелах в политике женского правительства в области образования в части обеспечения комфортной среды в образовательном процессе для мальчиков и девочек в равной степени;
- Пропорция профессоров в шведских вузах составляет: 29% женщин к 71% мужчин. Что отмечается, как не совсем удовлетворительный результат. Планируется достичь баланса по этому показателю к 2030 г.

Касательно задачи №4 «Гендерное равенство в работе по дому» женское правительство не ставит для себя конкретных целей.

5. Гендерное равенство в доступе к медицине и услугам социальной сферы

- Доступ к медицине и услугам социальной сферы гарантирован всем гражданам Швеции, вне зависимости от пола. Поэтому, акцент данной задачи смещается в сферу инвестиций в доступность женских медицинских процедур. В связи с этим, Шведское Правительство выделяет в период с 2019 по 2020 г. 1 миллиард шведских крон для обеспечения бесплатной маммографии для всех шведских женщин;
- Кроме того, Правительство Швеции обеспечило бесплатный доступ к средствам контрацепции граждан моложе 21 года.

6. Прекращение насилия мужчин по отношению к женщинам

- Для достижения этой цели Правительство разработало специальную национальную стратегию по прекращению мужского насилия против женщин. Стратегия состоит из 44 обязательств шведских властей на период с 2017 по 2020 г. Для выполнения всех обязательств Правительство выделит из бюджета около 1,6 миллиардов шведских крон;
- Главы 21-й региональной администрации заявили о своих обязательствах по предотвращению преступлений в сфере насилия, особенно среди молодых людей;
- Шведское правительство разработало собственную систему мониторинга насилий на основании гендерной дискриминации, задействовав все доступные социальные службы [4].

Проактивная политика женского правительства не могла не отразиться на формировании ценностей шведских компаний. Принятие закона «О равных возможностях» в 1991 г. значительно повлияло на рынок труда. Отраженные в нем требования к работодателям по обеспечению равных возможностей для мужчин и женщин в отношении работы, занятости и профессиональной подготовки определили дальнейшее развитие тематики гендерного равенства в экономической сфере. Драйвером увеличения доли женщин в сфере трудовой занятости определили и другие, не менее важные реформы, такие как продление отпуска по уходу за ребенком до 480 дней на каждого из родителей в 2002 г. Все это позволило создать благоприятные условия для достижения гендерного баланса в правительстве страны и в его парламенте, в муниципалитетах и региональных администрациях, в государственных и коммерческих компаниях. На примере последних мы хотели бы показать успешность политики гендерного равенства, выходящей далеко за рамки рынка труда Швеции.

Для этого мы бы хотели продемонстрировать опыт одной из крупнейших шведских компаний, ведущего мирового производителя тяжелой коммерческой техники, автобусов и промышленных двигателей – компании Scania по достижению гендерного равенства внутри компании и продвижению этой повестки в странах осуществления деятельности, с учетом собственного опыта работы в российском офисе компании.

Компания осуществляет свою деятельность более, чем в 100 странах, имея в общей численности более 50 000 сотрудников по всему миру. Очевидно, что влияние компании на своих сотрудников, клиентов, партнеров и поставщиков открывает перед ней возможность повсеместно продвигать повестку в области гендерного равенства. Для этого компания реализует свою деятельность по целому ряду направлений, касающихся равных возможностей для всех, вне зависимости от пола [5].

Стоит заметить, что автомобильная промышленность не относится к сфере наиболее привлекательной для женской рабочей силы. Особенно, это относится к самой сфере производства и обслуживания техники, требующей тяжелых физических усилий. Однако, ситуация меняется в силу все большей автоматизации производства, с учетом чего можно встретить все больше женщин на заводах компании. Однако, в офисах компании гендерное равенство куда очевиднее в силу значительного отличия от производственного процесса и специфики предлагаемых задач, более привлекательных для женской аудитории.

Создание равных возможностей лежит в основе политики женского правительства Швеции. Без имплементации этого принципа в корпоративную культуру компании – практически

невозможно говорить о ее ориентации в сторону достижения гендерного равенства в рядах своих сотрудников. Равные возможности в трудовой деятельности раскрываются в следующих положениях:

- Борьба с дискриминацией на рабочем месте;
- возможность трудоустройства;
- возможность карьерного роста;
- равная оплата труда.

Пройдемся отдельно по каждому из положений в политике компании Scania. Так, борьба с дискриминацией раскрывается в управляющих документах компании, таких как «Кодекс поведения», «Требования для поставщиков» и т.д. [6] Компания заявляет о нулевой терпимости к любой форме дискриминации вне зависимости от пола, нации, культуры и т.д. Также, любые формы сексуального приставания, угрозы личному пространству и ментальному здоровью сотрудников недопустимы. В данном случае это ярко иллюстрирует шестую задачу женского правительства по предотвращению насилия мужчин над женщинами, транслируемую через корпоративную политику компании. Важно отметить, что требования распространяются не только на сотрудников компании, но и на каждое звено в ее цепочке поставок.

Для достижения равных возможностей для трудоустройства, в компании введены внутренние показатели эффективности (KPI) отражающие прогресс в области достижения в том числе и гендерного баланса сотрудников. Кроме того, в компании действует программа развития сотрудников (Skill Capture), позволяющая раскрыть их потенциал с учетом политики инклюзивности и разнообразия. Специально для реализации этой программы в компании обучены и подготовлены послы программы Skill Capture для помощи в раскрытии потенциал сотрудников во всех офисах компании. Это отсылает нас к третьему положению – возможности карьерного роста. Так, мы можем обнаружить отдельную цель – «Гендерное равенство возможностей», индикаторы достижения которой отражают долю женщин-руководителей по отношению к проценту женщин сотрудников по сравнению с теми же показателями у мужчин.

Что касается равной оплаты труда для мужчин и женщин, то в данном случае компания строго соблюдает свои обязательства, не делая различий в оплате труда в зависимости от гендера на одной и той же должности. Однако, для совершенствования усилий в этой области, введены особые метрики по подсчету таких показателей, как например пропорция по получению премии между мужчинами и женщинами. Так, за один из заданных кварталов 2019 г. премию получили 80,8% мужчин и 83,6% женщин.

Помимо этого, Scania реализует различные программы по всему миру, способствующие достижению гендерного равенства. Примечателен кейс работы компании по данному направлению в Западной Африке, где Scania играет ведущую роль в сокращении гендерного разрыва в транспортной отрасли Ганы. В рамках программы «Женщины двигают город», реализованной в партнерстве с компанией Greater Accra Passenger Transport Executive (GAPTE) и немецкой организацией международного развития Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit была проведена профессиональная подготовка женщин-водителей для управления грузовиками и автобусами. Это позволило сократить существующий разрыв между долей мужчин и женщин в сфере грузовых и пассажирских перевозок, а также бросило вызов стереотипу о мужской ориентации профессии дальнобойщика. Стоит отметить, что подобные компании проводились ранее в европейских странах, популяризируя роль женщины-водителя грузовика.

Заключение

Как мы могли заметить, тематика гендерного равенства проникла практически во все сферы жизни шведского общества, создав образ Швеции, как циркумполярного государства способного обеспечить равные возможности для всех, вне зависимости от пола и иных отличительных особенностей. Мы можем наблюдать, как достигнут гендерный баланс в

политическом и административном управлении страной, в государственных и коммерческих компаниях. Роль последних была раскрыта на примере компании Scania, которой успешно удается создавать равные возможности для всех, вне зависимости от половой принадлежности и продвигать ценности гендерной политики Швеции по всему миру, в особенности в циркумполярных странах.

Колоссальный успех достигнут в области гендерного равноправия по уходу за ребенком. Так, доля отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком, практически сравнялась с долей женщин, занимающихся этим, благодаря грамотно построенной социальной политики женского правительства в области пособий по уходу за ребенком. Это позволило женщинам избавиться от тяжелого выбора между работой и созданием семьи. А популяризация ухода мужчины за ребенком создала в шведском обществе благоприятное отношение к такому подходу.

Практически во всех приоритетных для женского правительства сферах мы можем наблюдать значительный успех по продвижению политики гендерного равенства. Искоренение дискриминации по половому признаку, создание равных условий для осуществления трудовой деятельности, для получения образования и личностного роста, возможность принимать ключевые для страны решения и участвовать в продвижении шведской политики на международной арене – вот одни из многочисленных заслуг феминистического правительства.

С уверенностью можно заявить, что Швеция стала одной из благоприятнейших стран для проживания женщин, а политика гендерного равенства успешно функционирует, создавая положительный имидж страны в глазах мирового сообщества. Впоследствии опыт Швеции может быть передан другим циркумполярным странам, в том числе и Российской Федерации.

Литература

1. Официальный сайт правительства Швеции [Электронный ресурс] - URL: <https://www.government.se/>
2. "Феминистское правительство: Политика гендерного равенства в Швеции" Министерство труда Швеции //, аналитический обзор, 2020 URL: <https://www.government.se/4a7756/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-oct-2020.pdf>
3. "Швеция и Повестка дня 2030 - Доклад для Политического форума высокого уровня ООН по устойчивому развитию" // Правительство Швеции, аналитический обзор 2017. URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16033Sweden.pdf>
4. "Годовой отчет и отчет об устойчивом развитии за 2019 год" // Scania AB, годовой отчет, 2019 URL: https://www.scania.com/content/dam/group/investor-relations/financial-reports/annual-reports/Scania_AnnualReport_2019-English.pdf
5. "Кодекс поведения для поставщиков компании" // Scania AB руководящий документ URL: <https://www.scania.com/content/dam/group/sustainability/responsible-business/people-sustainability/scania-supplier-code-of-conduct.pdf>
6. Официальный сайт Scania AB [Электронный ресурс] - URL: <https://www.scania.com/group/en/home/career/life-at-scania/diversity-and-inclusion.html>