

# ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В АРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ НА ПРИМЕРЕ ШВЕЦИИ

## PRACTICES OF GENDER EQUALITY DEVELOPMENT IN THE ARCTIC ZONE USING SWEDEN AS AN EXAMPLE

Воробьев И. С.  
Воротников А. М.

Vorobiev I. S.  
Vorotnikov A. M.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

Гендерное равенство,  
Арктическая зона, жен-  
ское правительство

### KEY WORDS:

Gender Equality, Arctic  
Zone, Women's Govern-  
ment

### АННОТАЦИЯ

В данной работе отражены ключевые направления развития повестки гендерного равенства в Швеции, которая является мировым лидером в вопросах достижения равенства и инклюзии. Будучи циркумполярной страной, Швеция может послужить примером для других стран Арктической зоны с менее развитыми практиками в области гендерного равенства.

### ABSTRACT

This paper reflects the key directions of the gender equality agenda in Sweden, which is a world leader in achieving equality and inclusion. As a circumpolar country, Sweden can serve as a model for other Arctic countries with less developed gender equality practices.



### Воробьев И. С.

Студент 1 курса магистратуры Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Институт общественных наук, Стратегический менеджмент и публичная политика.

—  
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.

—  
vorobiev. illya@yandex.ru



## Воротников А. М.

Кандидат химических 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).

—  
vdep14@yandex.ru

## Vorotnikov A. M.

Candidate of chemical Sciences, associate Professor of the Department of public administration and public policy of the 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).

—  
vdep14@yandex.ru

**Ж**енское правительство — правительство, стимулирующее участие женщин в системе государственного управления и уделяющее значительное внимание вопросу гендерного равенства, в Швеции оказывает значительное социальное и политическое влияние на развитие общества. Деятельность Швеции в области обеспечения гендерного равенства может служить одним из заслуживающих внимания примеров для остальных циркумполярных стран.

Шведские политические партии, представляющие весь политический спектр, обязуются проводить гендерную политику в своих публичных политических манифестах. Правительство Швеции оценивает всю политику в соответствии с принципами гендерного подхода. 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 и заканчивая решениями на уровне муниципалитетов. Эта тема занимает центральное место при принятии всех ответственных решений и распределении ресурсов. Для феминистического правительства важно, чтобы мужчины и женщины имели одинаковую власть при принятии решений, в том числе при осуществлении законотворческой деятельности.

Без решительных мер по принятию законов, опережающих свое время и становящихся эталоном для других стран, невозможно было представить функционирование женского правительства: ведь именно они и определили саму эту концепцию. Одним из достижений женского правительства в сфере законотворческой деятельности является «Закон о дискриминации». Это единый закон о недискриминации, охватывающий семь оснований дискриминации [1].

Таковыми основаниями, согласно закону, являются: пол, трансгендерная идентичность или самовыражение, этническая принадлежность, религия или другие убеждения, инвалидность, сексуальная ориентация, возраст.

Женское правительство решает задачу по борьбе с дискриминацией и созданию равных возможностей в ключевых сферах общественной жизни

«Закон о дискриминации» не только соответствует всем законам ЕС о недискриминации — он обеспечивает более широкую защиту от дискриминации в большем количестве областей и по большему количеству оснований.

Если вернуться к основному вопросу — гендерного равенства, то женское правительство решает задачу по борьбе с дискриминацией и созданию 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 личностного 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. Если учесть, что Швеция является одним из лидеров в достижении Целей устойчивого развития (ЦУР) ООН, то стоит обратиться к национальным отчетам по данной тематике. Тем более, что среди 17 ЦУР есть цель № 5 «Гендерное равенство». Однако, по нашему мнению, добровольный национальный обзор о достижении Швецией Целей устойчивого развития, к сожалению, не дает достаточно информации для всесторонней оценки ситуации [2]. Поэтому есть резон обратиться к отчету шведского правительства о достижении гендерного равенства за 2020 год, где по каждой из 6 озвученных выше ключевых целей женского правительства дан развернутый анализ [3].

1. Распределение власти при принятии решений. В Европейском парламенте доля женщин держится на уровне 40 % с 1995 года. В шведском парламенте доля женщин составляет 44 %. Кабинет министров с 1994 года наполовину состоит из женщин. На региональном и муниципальном уровнях руководства доля женщин варьируется от 40 до 60 %. В ведущих коммерческих компаниях доля женщин в составе топ-менеджмента составляет 34 %. В руководстве ведущих коммерческих компаний на позиции генерального директора или председателя совета директоров доля женщин значительно ниже: 9 %. В составе топ-менеджмента государственных компаний наблюдается относительный баланс: 47 % женщин и 53 % мужчин. На позициях генеральных директоров, а также председателей советов директоров компаний с государственным участием также наблюдается баланс: 48 % женщин и 52 % мужчин.
2. Экономическое гендерное равенство. Около 30 % женщин, работающих неполный рабочий день, хотели бы перейти на полный рабочий день. Однако необхо-

димось ухода за ребенком или отсутствие подходящей работы не позволяют им это сделать. 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 популярны у шведских мужчин. Доля мужчин, получающих пособие по уходу за ребенком, практически равна к доле женщин.

3. Гендерное равенство в образовании. Отмечается более высокая успеваемость девочек при освоении 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. Это говорит о пробелах в политике женского правительства в области образования, а именно в части обеспечения комфортной среды в образовательном процессе в равной степени для мальчиков и девочек. Среди профессоров в шведских вузах всего 29 % женщин. В отчете отмечается, что это не совсем удовлетворительный результат. Баланса по этому показателю планируется достичь к 2030 году.

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 акценты в рамках данной задачи смещаются в сторону инвестиций в доступность женских медицинских процедур. В связи с этим шведское правительство выделило в период с 2019 по 2020 годы 1 миллиард шведских крон для обеспечения бесплатной маммографии для всех шведских женщин. Кроме того, Правительство Швеции обеспечило бесплатный доступ к средствам контрацепции для граждан моложе 21 года.

6. Прекращение насилия по отношению к женщинам со стороны мужчин. Для достижения этой цели Правительство разработало специальную национальную стратегию по прекращению мужского насилия в отношении женщин. Стратегия состояла из 44 обязательств шведских властей на период с 2017 по 2020 годы. Для выполнения всех обязательств Правительство было готово выделить из бюджета около 1,6 миллиардов шведских крон. Главы 21 региональной администрации заявили о своих обязательствах по предотвращению преступлений в сфере насилия, особенно среди молодых людей. Шведское правительство разработало собственную систему мониторинга фактов насилия, связанных с гендерной дискриминацией, задействовав все доступные социальные службы [4].

Проактивная политика женского правительства не могла не отразиться на формировании ценностей шведских компаний — и их практика может быть любопытной для всех корпораций, работающих в Арктической зоне. Принятие закона «О равных возможностях» в 1991 году 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 движение в сторону гендерного равенства в экономической сфере. Драйверами увеличения доли женщин в сфере трудовой занятости стали и другие, не менее важные реформы, такие как продление отпуска по уходу за ребенком до 480 дней на каждого из родителей в 2002 году. Все это позволило создать благоприятные условия для достижения гендерного баланса в правительстве и парламенте страны, в муниципалитетах и региональных администрациях, в государственных и коммерческих компаниях. На примере последних мы хотели бы продемонстрировать успешность политики гендерного равенства, выходящей далеко за рамки рынка труда Швеции.

Показателен 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.

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 является привлекательной для трудящихся женщин. Особенно это относится к сфере производства и обслуживания техники, связанной с физическими нагрузками. Однако автоматизация производства растет, и на заводах компании работает все больше женщин. В офисах Scania гендерное равенство куда более очевидно в силу значительного отличия данной работы от производственного процесса и специфики предлагаемых задач, более привлекательных для женской аудитории.

Без имплементации принципа равных возможностей в корпоративную культуру компании практически невозможно говорить о ее движении 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.

Так, борьба с дискриминацией в компании Scania 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. Любые формы сексуальных домогательств, угрозы личному пространству и ментальному здоровью сотрудников недопустимы. В данном случае это ярко иллюстрирует шестую задачу женского правительства по предотвращению насилия, 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 потенциала сотрудников во всех офисах компании. Это отсылает 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 доле женщин-сотрудников при сравнении 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 пола на одной и той же должности. Для совершенствования усилий в этой области введены особые метрики по подсчету соответствующих показателей — например, пропорции премий, полученных мужчинами и женщинами. Так за один из заданных кварталов 2019 года премию получили 80,8 % мужчин и 83,6 % женщин.

Помимо этого, Scania реализует различные программы по всему миру, способствующие достижению гендерного равенства. В этом направлении примечателен кейс

компания, реализованный 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 количеством мужчин и женщин в сфере грузовых и пассажирских перевозок, а также бросило вызов стереотипу о мужской ориентации профессии дальнობойщика. Стоит отметить, что подобные кампании проводились ранее в европейских странах, популяризируя роль женщины-водителя грузовика.

## Заключение

Экономические успехи Швеции, несомненно, связаны с ее гендерной политикой, о чем свидетельствует и мировой опыт

Практически во всех приоритетных для женского правительства Швеции сферах можно наблюдать значительный успех по продвижению политики гендерного равенства. 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. Достигнут гендерный баланс в политическом и административном управлении страной, в государственных и коммерческих компаниях. Роль последних хорошо демонстрирует пример 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. По мнению авторов, экономические успехи Швеции, несомненно, связаны с ее гендерной политикой, о чем свидетельствует и мировой опыт [7].

Колоссальный успех достигнут Швецией в области гендерного равноправия во время ухода за ребенком. Так, доля отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком, практически сравнялась с долей женщин благодаря грамотно построенной социальной политике в отношении пособий по уходу за ребенком. Это позволило женщинам избавиться от тяжелого выбора между работой и созданием семьи. А популяризация «мужского» ухода за ребенком создала в шведском обществе благоприятное отношение к этому явлению.

Искоренение дискриминации по половому признаку, создание равных условий для осуществления трудовой деятельности, получения образования и личностного роста, возможность принимать ключевые для страны решения и участвовать в продвижении шведской политики на международной арене — вот некоторые из многочисленных заслуг феминистического правительства. По наблюдениям авторов, в России в настоящее время крупными компаниями активно продвигается корпоративная политика гендерного равенства [8]. Так, горнодобывающие компании Polymetal и «Норникель» запустили проект для поддержки развития женщин в горнодобывающей промышленности Women in Mining Russia (WIM Russia). По мнению авторов, 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. И, несомненно, опыт Швеции может быть полезен 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. [Электронный ресурс] 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. [Электронный ресурс] 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. [Электронный ресурс] URL: [https://www.scania.com/content/dam/group/investor-relations/financial-reports/annual-reports/Scania\\_AnnualReport\\_2019-English.pdf](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, нормативный документ [Электронный ресурс] 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>
7. Зачем экономике феминизм: плюс \$12 трлн к ВВП и другие цифры. [Электронный ресурс] URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6040c46c9a794723ffd565ff>
8. Какую роль гендерное равенство играет в развитии компании. [Электронный ресурс] URL: <https://rb.ru/opinion/gender-equality-business/>

## References

1. Official website of the Swedish Government [Electronic resource] URL: <https://www.government.se/>
2. Feminist Government: Gender equality policy in Sweden, Swedish Ministry Of Labour, 2020. [Electronic resource] URL: <https://www.government.se/4a7756/contentassets/efcc5a15ef154522a872d8e46ad69148/gender-equality-policy-in-sweden-oct-2020.pdf>
3. Sweden and the 2030 Agenda-Report for the UN high-level Political forum on sustainable development, Government of Sweden, 2017. [Electronic resource] URL: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/16033Sweden.pdf>
4. Annual and sustainability report 2019. Scania AB, 2019. [Electronic resource] URL: [https://www.scania.com/content/dam/group/investor-relations/financial-reports/annual-reports/Scania\\_AnnualReport\\_2019-English.pdf](https://www.scania.com/content/dam/group/investor-relations/financial-reports/annual-reports/Scania_AnnualReport_2019-English.pdf)
5. Code of conduct for company suppliers. Scania AB guidance document. [Electronic resource] URL: <https://www.scania.com/content/dam/group/sustainability/responsible-business/people-sustainability/scania-supplier-code-of-conduct.pdf>
6. Official website of Scania AB. [Electronic resource] URL: <https://www.scania.com/group/en/home/career/life-at-scania/diversity-and-inclusion.html>
7. Why the economy needs feminism: plus \$12 trillion to GDP and other figures. [Electronic resource]. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/6040c46c9a794723ffd565ff>
8. What role does gender equality play in the company's development. [Electronic resource] URL: <https://rb.ru/opinion/gender-equality-business/>