САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

РАХИМЗЯНОВА Рената Робертовна

Правовые основы политики гендерного равенства Королевства Швеция: семейный и трудовой аспекты.

Legal fundamentals of the gender equality policy of the Kingdom of Sweden: family and labor aspects

Выпускная бакалаврская квалификационная работа по направлению 41.03.05 - «Международные отношения»

Научный руководитель –

доцент кафедры европейские исследования,

к.п.н. Григорьева О.В.

Студент:

Научный руководитель:

Санкт-Петербург 2017

Оглавление

[Введение 3](#_Toc483134797)

[Глава 1. Законодательное закрепление гендерных прав 9](#_Toc483134798)

[1.1. Культурно-исторические предпосылки и факторы появления правовых гарантов 9](#_Toc483134799)

[1.2. Зарождение и развитие институциональных механизмов государственной власти и законодательства по обеспечению гендерного равенства 13](#_Toc483134800)

[1.3. Направления политики Правительства Швеции на данный момент 20](#_Toc483134801)

[Глава 2. Законодательство Королевства Швеция в трудовой и семейной сфере 26](#_Toc483134802)

[2.1. Актуальные вопросы законодательства в трудовой сфере 26](#_Toc483134803)

[2.2. Актуальные вопросы законодательства в семейной сфере 35](#_Toc483134804)

[2.3. Пробелы законодательства и проблемы политики Королевства Швеция 44](#_Toc483134805)

[Заключение 49](#_Toc483134806)

[Список источников и литературы: 54](#_Toc483134807)

[Приложения 61](#_Toc483134808)

## Введение

Множество веков в сознании людей было заложено понятие, что пол и его особенности имеют значение только для создания семьи и продолжения рода. Со временем пришло понимание, что женщины и мужчины, обладая особенными биосоциальными и социокультурными сущностными характеристиками, занимают различное место в системе общественных взаимодействий: первичное - мужчины, осуществляющие свою деятельность без ограничений по признаку пола, вторичное - женщины, ограниченные деятельностью преимущественно дома, в кругу семьи.

На протяжении всех этапов развития мировой цивилизации неравенство полов представляло собой сложнейшую социальную проблему с различных точек зрения. Проникая в основные элементы социальной структуры – личность и общество, семью и государство, – неравенство полов вышло за пределы личностных взаимоотношений людей и приобрело общественное значение.

Сохраняющееся в обществе неравенство показало, что проблемы равенства полов невозможно решить до конца в рамках традиционного женского вопроса. Признание пола в качестве не только биологического («sex»), но и социального фактора («gender»)[[1]](#footnote-1), выступающего, в том числе, важнейшим критерием общественного взаимодействия позволило научной теории сформировать понятие «гендерное равенство».

Наиболее полной актуализации борьба за равноправие достигла в Швеции, которая считается передовой страной в вопросах равенства полов среди своих североевропейских соседей[[2]](#footnote-2), и в Европе признается «лучшей страной для женщин», «страной победившего феминизма», «лучшей страной для мам и детей»[[3]](#footnote-3).

В Швеции была совершена первая в истории планеты попытка, смелый эксперимент реализации феминизма на практике в государственных масштабах. Таким образом, через исследование данного феномена можно выявить формы, которые может приобретать феминистское развитие в государственной политике, его результаты и последствия для индивида и общества в целом, в чем и заключается практическая значимость и прикладное значение выпускной квалификационной работы.

Несмотря на то, что исследуемая проблема существовала с древнейших времен, рассмотреть ее на протяжении веков не представляется возможным. Более всего женское движение активизировалось в XX веке, следовательно, имеет смысл обозначить рамки исследования XX – XXI веками. Более того, в 70 - 80-е годы XX века движение за гендерное равенство усилилось в связи с крайней заинтересованностью рынка и профсоюзных объединений в широкомасштабном вступлении женщин в производственную сферу, что сужает большую часть исследования на период 1970 – 2017 годов.

Актуальность данного исследования не подлежит сомнению. Во-первых, гендерное равенство – один из краеугольных камней шведского социума и политики. Королевство Швеция является неким прототипом и образцом активной и действенной реализации политики равенства полов, что вполне обосновано. По данным международного гендерного рейтинга Global Gender Gap 2016[[4]](#footnote-4), Швеция является одним из мировых лидеров в области равноправия, занимая четвертое место в рейтинге. Стоит также отметить, что первые пять мест принадлежат странам Скандинавии и Северной Европы, что в очередной раз подтверждает актуальность данного вопроса для этих стран. После Второй мировой войны Швеция показывает благополучное развитие практически во всех социальных сферах, включая сферу равенства полов. Согласно последнему индексу гендерного равенства в Европейском Союзе, Швеция является номером один в равенстве между мужчиной и женщиной, набрав 74,3% по сравнению со средним показателем по Евросоюзу, равному 54%[[5]](#footnote-5).

Во-вторых, в октябре 2014 года после всеобщих выборов, которые прошли в предыдущем месяце, было сформировано новое социал-демократическое/зеленое правительство. Правительство объявило в своей Декларации правительства[[6]](#footnote-6) ряд новых амбициозных планов в отношении гендерной политики и законодательства по гендерным вопросам. В своей Декларации оно на официальном уровне объявило себя «феминистским правительством» и объявило, что актуализация гендерной проблематики будет усилена.

Объектом данной работы является законодательство Королевства Швеция в трудовой и семейной областях.

Предмет работы – правовые основы гендерного равенства в Швеции в трудовой и семейной областях.

Цель выпускной квалификационной работы состоит в том, чтобы выявить характерные черты исторической динамики развития теории и практики применения политики гендерного равенства с особым акцентом на изучение правовых основ данной политики.

Для достижения цели исследования требуется выполнить ряд задач:

* 1. Раскрыть культурно-исторические предпосылки и факторы появления идей равенства полов в Швеции
  2. Рассмотреть историческое развитие институциональных и нормативно-правовых основ в рамках движения за равенство
  3. Раскрыть основные направления политики гендерного равенства в Швеции
  4. Провести анализ современной ситуации в контексте положения мужчины и женщины в двух сферах жизни общества: трудовой и семейной
  5. Определить проблемы политики, пробелы в законодательстве страны

Данная тема является сложной, комплексной и широкой, что не позволяет раскрыть ее путем использования одного метода теоретического научного исследования. Из теоретических методов в данной работе были использованы анализ, синтез, индукция и дедукция, а также прогноз и историко-описательный метод.

Анализ позволил разложить правовую систему изучаемой страны, а также теорию правовой системы на отдельные единицы. Также при изучении эволюции источников права Королевства Швеции данный метод помог с разделением истории на временные отрезки. Путем синтеза создался целостный образ шведского права в трудовой и семейной областях во второй главе работы на основе изучения отдельных источников права государства. В целом изучить понятие правовой системы позволил системный подход, исследующий объекты и представляющий их в виде определенных систем.

Анализ источниковой базы. В связи с актуальностью данной темы, она представляет собой тщательно разработанную площадку для проведения исследования. Основным источником информации послужила правовая база Королевства Швеции, посвященная вопросам равенства, в частности Закон о дискриминации от 2008 г.[[7]](#footnote-7), Закон о равных возможностях мужчин и женщин в сфере труда[[8]](#footnote-8), Закон о запрещении дискриминации и других унижающих достоинство видах обращения с детьми и школьниками[[9]](#footnote-9), Закон об отпуске по уходу за ребенком[[10]](#footnote-10) и другие антидискриминационные законы. Также были изучены судебные прецеденты, которые в Швеции являются источниками права, в большей степени дела, рассматриваемые в Суде по трудовым спорам.

Специфика темы исследования и ее актуальность предполагает, что большая часть источников является интернет-ресурсами. Нами было проанализировано множество докладов и программ направлений политики различных министерств Королевства, например, доклад Министерства здравоохранения и социальной политики о целях своей политики[[11]](#footnote-11) или доклад Министерства внутренних дел[[12]](#footnote-12), а также исследования органов Европейского Союза, правительственных и неправительственных организаций, таких как Шведское агентство социального страхования[[13]](#footnote-13) или Шведский Национальный институт посредничества[[14]](#footnote-14). Особый упор при написании второй главы был сделан на законодательные акты и судебные прецеденты, а также статистические данные, полученные из отчетов Группы Всемирного банка[[15]](#footnote-15), а также из официального отчета о гендерной сегрегации[[16]](#footnote-16)

Степень изученности темы. К тому же для ознакомления с данной темой нами были изучены труды как российских, так и иностранных, в особенности шведских, историков, правоведов, политологов и социологов. Колоссальную помощь при написании первой главы исследовательской работы, посвященной правовым основам в исторической перспективе, оказали такие работы, как «Предпосылки и история возникновения философской методологии феминизма» исследователя Жеребкиной И.А.[[17]](#footnote-17), «Гендерное равенство в контексте прав человека» Айвазовой С. Г.[[18]](#footnote-18), а также «Формирование политики равноправия полов в Швеции» Павловой А.Н.[[19]](#footnote-19)

Труды следующих зарубежных исследователей также оказали неоценимую помощь в работе: Баччи К[[20]](#footnote-20)., Кэмпбелл Дж.[[21]](#footnote-21), Франссон С.[[22]](#footnote-22), Харди С.[[23]](#footnote-23), Ле Гранд К.[[24]](#footnote-24), Миллер С.[[25]](#footnote-25), и другие. Их труды помогли не только сделать представление о политике гендерного равенства Королевства Швеция и о нормативно-правовой базе государства, но и найти особенные черты, направления развития, а также волнующие проблемы и возможные пути их решения.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена предметом, целью и задачами исследования. Работа состоит из введения, трех глав и заключения.

В первой главе дается общая характеристика законодательных и институциональных механизмов достижения гендерного равенства. Представлены культурно-исторические предпосылки и факторы появления правовых гарантов в Королевстве Швеция, эволюционное развитие основных источников законодательной базы страны, а также основные направления политики правительства Королевства.

Во второй главе раскрывается положение женщин и мужчин в обществе. Проведено исследование условий и прав мужчин и женщин в трудовой и семейной сфере, изучена законодательная база в данных областях и оценена политика Правительства по достижению гендерного равенства в конкретно данных сферах жизни общества.

Третья глава посвящена выявлению пробелов и проблем в законодательстве и политике в Королевстве, а также поиску возможных методов решения существующих проблем в сфере равенства полов.

В заключении подводятся итоги исследования, формируются окончательные выводы по рассматриваемой теме, выносятся предложения по изменению и дополнению законодательства в данной сфере.

# Глава 1. Законодательное закрепление гендерных прав

## ****Культурно-исторические предпосылки и факторы появления правовых гарантов****

На протяжении всей истории развития шведского общества неравенство мужчины и женщины представляло собой многоаспектную проблему с различными вариантами решения вопроса. Постепенно, проникая в основные элементы социальной культуры, такие как семья, церковь, государство и др., неравенство полов перестало быть темой, касающейся лишь личных взаимоотношений людей, и обрело новое общественное значение.

Первостепенно необходимо было определить возможные подходы к постановке вопроса о гендерных различиях, в которую упирается формирование политики равенства полов. С точки зрения шведского политолога Мауда Эдуардса, существуют три принципиальных подхода к решению проблемы гендерного неравенства[[26]](#footnote-26).

Первый подход основан на той идее, что мужчины и женщины – «разные, но равноценные» люди. Этот подход лежит в основе политики переоценки традиционно женских видов занятости. Примером этой идеи может служить предоставление женщинам права на пенсионное обеспечение за выполнение домашнего «обслуживающего» труда.

Второй подход основан на идее «равенства женщин и мужчин», где права последних выступают в качестве некоего стандарта. В этом случае равенство предполагает уравнивание женщин в правах с мужчинами практически без учета различий между полами. Подобный подход выражается в политике вовлечения женщин в различные сферы общественной жизни, что сопровождается повышением их социальной роли. Примером данного подхода может являться прием женщин на военную службу.

Основным тезисом третьего подхода является идея о том, что мужчины должны постепенно вовлекаться в домашний труд, сближаясь в этом плане с женщинами. При этом равенство означает уравнивание мужчин с женщинами, выражающееся в политике поощрения более активного участия мужчин в делах семьи. Примером является правовой акт о родительских отпусках по уходу за детьми, а также, например, политика «позитивной дискриминации» или программы «позитивных действий» для мужчин. Она, в частности, предусматривает расширение доступа мужчин к профессиональному обучению и видам работ, в которых доминируют женщины.

Как и у любого события или изменения в социальной системе, переход к политике гендерного равноправия и закрепление ее в правовых нормах имели ряд предпосылок.

Основные социальные предпосылки просачивания идей равенства вглубь общественного сознания можно наблюдать в расшатывании сословной организации феодального общества при зарождении основ буржуазных отношений[[27]](#footnote-27). Именно это расшатывание повлекло за собой вовлечение женщин в работу по найму и передачу им полных прав на свой труд.

Секуляризация общественного сознания и возникновение крайних, критических по направленности утопических идей всеобщего равенства стали первыми интеллектуальными предпосылками феминизма[[28]](#footnote-28).

Феноменальный успех заимствованного из Великобритании феминизма в Швеции может быть обусловлен, в первую очередь, максимально благоприятной почвой культурно-исторических традиций страны. Среди этих традиций выделяется достаточно значительная роль женщины в экономике страны, которая намечается еще в эпоху викингов. К тому же оказал влияние и недостаток мужского населения, характерный для Швеции, особенно проявившийся в XVII-XVIII веках при постоянном ведении страной войн.

Более всего активизировал женское движение XX век, причиной чего может быть концентрация политической власти в руках Социал-демократической партии Швеции на протяжении большей части XX века. Ее идеалы равенства и справедливости в обществе создали наилучшие условия на пути к гендерному равенству.

Стоит отметить и социально-экономические предпосылки. Так, промышленность Швеции в 70 - 80-е годы XX века была крайне заинтересована в широкомасштабном вступлении женщин в производственную сферу, не говоря уже о крайней заинтересованности в этом со стороны Центрального объединения профсоюзов Швеции, которое на тот момент имело значительное государственное влияние. Дефицит рабочей сферы беспокоил шведское общество на протяжении уже нескольких десятков лет, и уже с начала XX века политические лидеры разрабатывали возможные решения нехватки рабочей силы. Одним из выводов, к которым они пришли в то время, было то, что женщины-гражданки Швеции в качестве работников являются более предпочтительными, нежели иностранцы. Однако из этого логично вытекала проблема снижения рождаемости, которая обусловила необходимость появления в государстве политики, позволяющей женщинам совмещать труд и материнство.

Однако факторы, повлиявшие на формирование политики этого ключа, весьма тесно переплетены. Такое переплетение факторов затрудняет различие причин и результатов политики. Каждое государство, в котором на данный момент мы можем говорить об эффективной системе гендерного равенства, строило и развивало ее по собственным канонам, зависящим в первую очередь от политического устройства и политической культуры этого государства. При демократическом политическом режиме и либеральных ценностях прокладывание пути в общество для гендерного равенства и завоевание в нем сначала интереса, затем поддержки, и, наконец, уважения, в Швеции не оказалось делом настолько сложным, насколько оно было в других странах. В Королевстве соблюдались все предварительные условия, которые предопределили успех политики равенства.

Культура шведского общества представляла прекрасное условие для внедрения феминистских идей, ибо к XX веку в ней уже прочно основалась идея равенства в глобальном масштабе, поэтому уточнение идеи равенства как гендерного не вызвало особых перемен в сознании общества. К тому же в Швеции существовало эффективное объединение женщин, то есть такая организация, включающая преимущественно женщин, которая широко действовала на всех уровнях жизни общества и государства. Это объединение явилось главным активистом движения и смогло существенно повлиять на ход «борьбы». Немаловажно, что женская половина шведского общества понимала и принимала «правила политической игры». Они правильно оценивали свое социальное и экономическое положение в тот момент и четко определяли желаемую цель. И, определенно, нельзя не упомянуть про типичный для шведского государства корпоративизм, т.е. такого рода систему, которая характеризуется тесным взаимодействием между гражданским обществом и государством. Г.Гегель понимал корпорацию как сообщество, в котором труд, распадающийся в гражданском обществе соответственно своей природе на различные отрасли, обретает осуществление как общее[[29]](#footnote-29). Именно по своему особому умению индивид является членом корпорации, цель которой вполне конкретна и не выходит за пределы того, что заключено в данном промысле, в собственном деле и интересе. Подобное понимание структуры общества оказало воздействие на переход Швеции к политике равенства полов.

Развитие исследований проблем положения женщины в обществе и политике началось в 1960-х годах как часть женского движения. Правительство изначально и в настоящее время всячески оказывает поддержку, в большей степени финансово, исследованиям гендерного равенства, т.к. не возникает сомнения, что результаты подобных проектов помогают правительствам, проводившим политику равенства возможностей, формировать лучшие программы для женщин. Так, под давлением национальных центров женских исследований в северных странах, в том числе и Швеции, Совет министров Северных стран принял решение финансировать должность координатора женских исследований, который, по мнению Совета, играет важную роль в обмене информацией, координации программ исследований, обмене студентами и учеными и т.д.[[30]](#footnote-30) Также, принципиально отметить, что в последнее время для исследований характерно повышение интереса к рассмотрению гендерной проблемы с точки зрения мужчин.

Женщины начали включаться в неинституциональные образования, например, в кампании за сохранение окружающей среды, за мир и иные социальные цели. В связи с участием женщин в подобных кампаниях возрос их интерес к участию и в институциональных политических структурах. Таким образом, постепенно началась борьба за представительство в парламенте, правительстве, политических партиях и муниципальных советах.

С целью добиться максимального внимания со стороны общественности, а затем и политических структур, активисты разрабатывали программы, с опорой на причины появления данного вопроса. Традиционные аргументы, которыми пользовались участники кампаний за гендерное равенство, в основном основывались на идеях справедливости и теории социального контракта. Согласно данной теории, общество является неким контрактом между равными субъектами, которые добровольно передали свой суверенитет центральному правительству для защиты собственных интересов[[31]](#footnote-31). В данной теории равенство воспринимается как равенство, в первую очередь, перед законом. Именно на этом подходе основываются судебные системы и системы юстиций большинства современных демократических государств.

Активисты утверждали, что все люди начинают любое движение с разных отправных точек, зависящих как от личностных факторов, так и от врожденных, от них не зависящих. Таким образом, все люди вступают в конкуренцию при разных условиях, и для того, чтобы равенство действительно соответствовало своему значению, все факторы и условия различных людей должны быть учтены.

Так, шведское движение за гендерное равноправие за свою полуторавековую историю из принципа приверженности женщине материнской миссии и роли хранительницы очага трансформировалось в концепцию социального, политического и экономического равенства женщин и мужчин. Оно основывается, в первую очередь, на признании приоритетного отношения к публичной сфере по отношению к частной. По мнению известного исследователя проблемы гендерного равенства Франсиса Гардинера: «Равенство полов в Швеции достигается за счет дальнейшего перенесения функций семьи в публичную сферу при сужении и нивелировании приватной сферы, снижении ее социального значения и социализирующей функции»[[32]](#footnote-32).

## ****Зарождение и развитие** институциональных механизмов государственной власти и законодательства по обе**спечению гендерного равенства****

В большей степени шведская политика фокусируется на равенстве полов в сфере труда. Цели, провозглашаемые правительством, в основном состоят в достижении равного подхода ко всем работникам в аспектах заработной платы, условий труда и перспектив продвижения по карьерной лестнице. Так, законодатели разработали два типа правовых гарантий – процедурные законы и активные радикальные законы[[33]](#footnote-33). Процедурные законы Швеции обеспечили запрет дискриминации по половому признаку, а активные радикальные законы дополнили этот запрет позитивными действиями, а также конкретными требованиями участия работодателей в достижении равенства.

Помимо правовых гарантов, были созданы многочисленные политические и общественные институты, сопровождающиеся порой наличием квази-судебных функций. В задачи подобных организаций помимо стандартных функций надзора и защиты входило также распространение информации и составление рекомендаций о перспективах развития политики и права в данной сфере. На протяжение 80-х годов прошлого столетия данные органы оказывали в Швеции сильнейшее влияние при поддержке активно расширяющейся сети международных организаций. За несколько лет, начиная с чисто символической роли в государстве, организации, занимающиеся гендерным равноправием, стали оказывать действительное влияние на характер и структуру национальной политики и законодательства.

Государственные механизмы по обеспечению гендерного равенства включают в себя, во-первых, систему антидискриминационного законодательства – т. е. систему нормативных актов, действующую в стране, как в области гражданского, так и в области трудового, семейного, административного и других отраслей права, которое предусматривает соответствующие средства правовой защиты и систему санкций. Во-вторых, государственные механизмы – это и обширная система правительственных и неправительственных учреждений и должностей, призванных регулировать отношения в той или иной сфере, затрагивающей вопрос равенства, а также осуществляющих надзор за исполнением законов и обязанностей в сфере гендерного равенства. И, наконец, обеспечение равенства достигается также благодаря крупной сети гендерных исследований, финансируемых и всячески поддерживаемых государством.

Гендерные исследования – это междисциплинарная исследовательская практика, которая рассматривает пол в социальной теории как инструмент социальной детерминации и стратификации, а актуальные социальные проблемы, такие как права и свободы человека и гражданина, социальное неравенство, преступность, безработица, уровень жизни населения, детская беспризорность, низкая рождаемость, предстают в обязательной связи с гендерным фактором[[34]](#footnote-34).

Определенно, решающую роль в борьбе за равенство сыграло законодательство. Оно заключало в себе итоги пройденного пути и создавало правовую базу для продолжения обеспечения гендерного равенства. Формально, многие нормативно-правовые акты Швеции можно определить как гендерно-нейтральные, однако на практике большинство из них целью своей ставят защиту прав женщин. Доказательством этому является существование позитивных действия, призванных добиться равенства прав женщин, в сравнении с правами мужчин[[35]](#footnote-35).

Антидискриминационное законодательство Швеции не может похвастаться длинной историей, в отличие от шведского законодательства в других сферах, однако стоит отметить темп, с которым новые нормы вошли в жизнь общества и были приняты им. Буквально за 10 лет законодательство Королевства в рассматриваемой сфере стало одним из ведущих в мире[[36]](#footnote-36).

Первый Антидискриминационный закон Швеции - Закон о равных возможностях мужчин и женщин в сфере труда[[37]](#footnote-37), направленный на равноправие полов, был принят в 1979 году, но через 12 лет уже был заменен новым усовершенствованным нормативно-правовым актом, отвечающим реалиям того времени.

Вплоть до 2008 года в Королевстве, помимо множества прочих частных актов, действовали пять основных нормативно-правовых документов, предотвращающих дискриминацию в трудовой сфере:

* Закон о равенстве (Закон о равных возможностях мужчин и женщин в сфере труда) от 1991 года[[38]](#footnote-38);
* Закон о мерах по борьбе с дискриминацией в трудовой сфере на основе этнической принадлежности, религии и убеждений от 1999 года[[39]](#footnote-39);
* Закон, запрещающий дискриминацию на основе инвалидности от 1999 года[[40]](#footnote-40);
* Закон, запрещающий дискриминацию, основанную на сексуальной ориентации от 1999 года[[41]](#footnote-41);
* Закон, запрещающий дискриминацию частично-занятых работников и работников, работающих по срочному трудовому договору от 2002 года[[42]](#footnote-42).

Также были приняты три антидискриминационных закона, регулирующих отношения вне трудовой сферы. Первый из них представлял права студентов и абитуриентов вузов[[43]](#footnote-43). Целью второго была борьба с дискриминацией в сфере организации и ведения бизнеса, участия и членства в организациях работодателей, работников и профессиональных организациях, в сфере профессионального снабжения товарами, услугами в сфере жилья, социального обслуживания, социального страхования, выплаты пособия по безработице, сфере здравоохранения и медицинского обслуживания[[44]](#footnote-44). Третий нормативный акт запрещал дискриминацию и унижение достоинства по отношению к детям и школьникам[[45]](#footnote-45).

Однако 5 июня 2008 года был принят и 1 января 2009 года вступил в силу новый нормативный документ, регулирующий неравноправие – Закон о дискриминации[[46]](#footnote-46). – заменяющий все ранее действующие антидискриминационные законы Королевства Швеции и объединяющий их все в один правовой акт. Помимо объединения ранее действующих законов, Закон о дискриминации вводил несколько новых норм в разных сферах.

Его структура носит горизонтальный характер: определения содержатся в Главе 1, в то время как запреты, охватывающие все основания, а также виды дискриминации, содержатся в Главе 2. Так, Закон о дискриминации называет следующие семь оснований дискриминации:

1. Пол;
2. Трансгендерная идентичность;
3. Этническая принадлежность;
4. Религия или другое убеждение;
5. Инвалидность;
6. Сексуальная ориентация;
7. Возраст.

К тому же, в данном законе выделяются десять областей социальной жизни, в который не допускается дискриминация: трудовая жизнь, образование, политика на рынке труда, начало или ведение бизнеса и профессиональное признание, членство в профсоюзах работников, работодателей или профессиональных организаций, сфера товаров и услуг, здравоохранение и медицинское обслуживание и социальные услуги, социальная система страхования, национальная военная и гражданская служба и оказание государственным служащим помощи общественности.

Так, Закон о дискриминации запрещает прямую и косвенную дискриминацию по признаку пола, а также указания к дискриминации и притеснениям (включая сексуальные домогательства), что соответствует директивам Евросоюза[[47]](#footnote-47). Согласно закону, прямая дискриминация – это невыгодное или менее благоприятное положение одного человека по отношению к другому напрямую зависящее от пола, трансгендерной идентичности или выражения, этнической принадлежности, религии или убеждений, инвалидности, сексуальной ориентации или возраста. В законе прописаны не только активные меры органов, но также меры по надзору, нормы компенсации, судебный процесс и санкции.

Данный нормативно-правовой акт не только имплементирует все директивы и указания Европейского Союза о дискриминации, но и обеспечивает более полную защиту от дискриминации в более широких областях и на большем основании.

Помимо законодательных мер урегулирования вопросов равноправия полов, необходимо обозначить наличие большой институциональной системы в исполнительной власти, занимающейся данными проблемами. Министр по вопросам гендерного равенства (Jämställdhetsministern) координирует политику гендерного равенства в правительстве. При этом каждый министр в свою очередь так же отвечает за гендерное равенство в своей политике. Отдел по вопросам гендерного равенства отвечает в рамках Министерства здравоохранения и социальной политики (Socialdepartementet) за координацию работы правительства в этой сфере, а также за координацию специальных инициатив по обеспечению равноправия и разработку методов осуществления государственной политики гендерного равенства. В каждом окружном административном совете есть так же специалисты в этой сфере. Управление омбудсмена по борьбе с дискриминацией (Diskrimineringsombudsmannen) следит за соблюдением антидискриминационного законодательства и Закона об отпуске по уходу за ребенком. В дополнение существует Совет против дискриминации (Nämnden mot diskriminering), который может налагать на работодателей и преподавателей штрафы, если они не принимают активных мер по предотвращению дискриминации[[48]](#footnote-48).

Омбудсмен по дискриминации был создан в 2009 году, таким образом, заменив прежнюю систему классификации вопросов о дискриминации, так же, как и семь законов о борьбе с дискриминацией были заменены одним законом - Законом о дискриминации от 2008 года. Эти изменения были введены для обеспечения гражданам более сильной и более широкой защиты против дискриминации. Омбудсмен по вопросам дискриминации рассматривает ситуации, касающиеся гендерного равенства на рабочем месте, в системе образования и в других областях. До 2009 года было четыре отдельных омбудсмена: омбудсмен по вопросам равных возможностей, омбудсмен по борьбе с этнической дискриминацией, омбудсмен по вопросам инвалидности и омбудсмен по борьбе с дискриминацией из-за сексуальной ориентации.

Действующий омбудсмен по вопросам дискриминации контролирует соблюдение следующих законов:

1. Закон о дискриминации, который предусматривает борьбу с дискриминацией по признаку пола, трансгендерной идентичности, сексуальной ориентации, этнической принадлежности, религии, инвалидности или возраста.
2. Закон о равном обращении со студентами высших учебных заведений, направленный на поощрение равных прав в процессе подачи заявлений в высшие учебные заведения.
3. Закон о запрещении дискриминации и других унижающих достоинство видах обращения с детьми и школьниками, включающий дошкольные учреждения, школы для учащихся с ограниченными интеллектуальными возможностями и учреждения по уходу за детьми.
4. Закон об отпуске по уходу за ребенком, который в основном касается запрета дискриминации в отношении того или иного пола.

Помимо прочего, на протяжении многих лет одной из основных задач политики гендерного равенства было увеличение числа женщин в государственной администрации Швеции. В 1988 году был разработана и принята программа действий, содержащая целевые установки процентного соотношения участия женщин и мужчин в политике. Так, эта программа требовала 30% женщин в администрации к 1992 году, 40% к 1995 году и 50% к 1998 году. Данные рекомендации женского участия распространялись не только на членов исполнительной и законодательной власти государства, но и на представителей, которые назначаются от Швеции в правления институтов, комиссий и комитетов Европейского Союза[[49]](#footnote-49).

Также с 1988 года правительство страны ввело обязанность административных органов центрального и регионального управления представлять ежегодные отчеты о кадровом составе этих органов с гендерной дифференциацией.

Еще одним из средств достижения равноправия в Швеции была названа сеть гендерных исследований, финансируемых и всячески поддерживаемых государством. Так, основой исследований правительство считает качественный сбор информации о ситуации в стране по вопросу положения мужчин и женщин в обществе. Основную роль здесь играют статистические данные, а, следовательно, статистика должна быть дезагрегирована по признаку пола. Парламент Швеции решил, что гендерная статистика должна быть частью официальной статистики. Цель заключается в том, чтобы все статистические данные, касающиеся отдельных лиц, не только собирались, анализировались и представлялись по признаку пола, но также отражали гендерные проблемы и проблемы в обществе. Пол должен быть основой для всесторонней и тщательной разбивки всех статистических данных. Кроме того, статистические данные должны быть представлены таким образом, чтобы они были легко доступны для пользователей. В Законе об официальной статистике от 2001 года (Lag om den officiella statistiken)[[50]](#footnote-50) есть параграф в разделе «Behandling av personuppgifter» («Обработка персональных данных»), в котором статья 14 гласит: «Официальные статистические данные, касающиеся лиц, дезагрегируются по признаку пола, даже при отсутствии особых для этого причин». Однако статистических данных, разбитых только по полу, недостаточно для проведения анализа гендерного равенства. Для этого также необходимо использовать статистические данные, которые иллюстрируют проблемы гендерного равенства в обществе. С 2012 года веб-сайт Статистического управления Швеции (Statistika centralbyrån) представил гендерную статистику в виде показателей, связанных с целями политики гендерного равенства, а также с углубленной информацией в этой области. Статистика обновляется ежегодно.

Итак, важно заключить, что среди государственных механизмов по обеспечению гендерного равенства выделяют не только систему законодательства о дискриминации, но и обширную систему правительственных и неправительственных учреждений и должностей, призванных регулировать отношения и осуществляющих надзор за исполнением законов, а также сеть гендерных исследований, существующих при поддержке государства. Основным законодательным актом момент 2017 года является Закон о дискриминации 2008 г., который объединил в себе все правовые акты, существовавшие прежде. Согласно этому закону, пол, трансгендерная идентичность, этническая принадлежность, религия, инвалидность, сексуальная ориентация и возраст являются основаниями для защиты от дискриминации. Среди институциональных образований в этой сфере работают министр по вопросам гендерного равенства, Омбудсмен по дискриминации и др. Законодательная база, так же как и институты, совершенствуются ежедневно, на основе как государственного, так и общественного мнения.

## ****Направления политики Правительства Швеции на данный момент****

Швеция присоединилась к Европейскому Союзу 1 января 1995 года, однако решила воздержаться от присоединения к Европейской валютной системе в 2003 году. Членство в Европейском Союзе повлияло на работу и политику в области гендерного равенства внутри страны, но и Швеция оказала влияние на европейскую и международную политику в области гендерного равенства. Среди как политиков, так и исследователей, существует мнение, что Швеция всегда была лидером в данном движении и руководила, путем «внедрения своей стратегии, в том числе посредством механизма, делающего проблемы равенства более видимыми, понятными и очевидными». Помимо «ведущей роли» Швеция также оказала влияние на формулирование целей международных организаций, например, в отношении «актуализации», которая была рекомендована Советом Европы, Организацией Объединенных Наций и Европейским Союзом. Швеция постоянно поднимает вопрос о перспективах развития гендерного равенства в консультационных группах и в переговорах по различным областям политики в рамках ЕС (Например, Предложение Правительства №155 от 2005-2006 годов[[51]](#footnote-51)).

Соответственно, директивы ЕЭС/ЕС оказали влияние на национальное законодательство о гендерном равенстве. Например, поскольку Швеция (наряду с другими скандинавскими странами) постоянно высоко оценивает гендерное равенство на международном уровне и в Европе, это оказывает давление на Швецию, чтобы сохранить эту позицию и участвовать в международном сотрудничестве. Это сотрудничество является ареной для обмена опытом, который, в свою очередь, считается значимым для дальнейшего развития национальной работы по обеспечению гендерного равенства.

В октябре 2014 года после всеобщих выборов, которые прошли в предыдущем месяце, было сформировано новое социал-демократическое/зеленое правительство. Правительство объявило в своей Декларации правительства[[52]](#footnote-52) ряд новых амбициозных планов в отношении гендерной политики и законодательства по гендерным вопросам. В декларациях каждого последующего года правительство подтверждает эти принципы.[[53]](#footnote-53) Важно подчеркнуть, что шведское общество и политика разделяют широкое общее понимание основных ценностей гендерного равенства и равноправного отношения: только Шведские Демократы (Sverigedemokraterna) придерживаются несколько иного мнения по некоторым вопросам, связанным с семейными ценностями и абортами, в то время как среди других политических партий, представленных в парламенте, существуют лишь незначительные расхождения во мнениях. Тем не менее, нынешнее правительство несколько радикальнее в плане политики гендерного равенства, чем бывший консервативный Альянс (Alliansen). В 2005 году была сформирована новая политическая партия «Феминистская инициатива» (Feministiskt initiativ). И несмотря на то, что партия еще не представлена ​​в парламенте Швеции, с 2014 года она присутствует в парламенте Европейского Союза, где главной своей ценностью ставит феминизм и гендерное равенство.

В своей Декларации правительства оно на официальном уровне объявило себя «феминистским правительством» и объявило, что актуализация гендерной проблематики будет усилена: жертвы гендерного насилия получат больше поддержки; законодательство об изнасилованиях будет реформировано; разрыв в оплате труда будет сокращен; для каждого родителя будут зарезервированы три месяца отпуска по уходу за ребенком вместо двух. Более того, если женщины не будут составлять по меньшей мере 40% совета директоров компаний к концу 2017 года, будет введено законодательство о квотах. Эти декларации были учтены в бюджетном законопроекте на 2017 год[[54]](#footnote-54).

Также была попытка выделить 150 млн. шведских крон в год на период 2015-2018 годов для борьбы с гендерным насилием и повышение базовых уровней пособий по уходу за ребенком. К сожалению, данный законопроект не был принят парламентом, поэтому путь для этих реформ пока не ясен.

Согласно бюджетному законопроекту 2017 года, в 2018 году правительство также намерено создать Агентство по вопросам гендерного равенства

В целом, политику правительства в отношении равенства полов можно заключить в следующие шесть целей[[55]](#footnote-55):

1. Равное разделение власти и влияния, предоставляющее мужчинам и женщинам одинаковые права и возможности участвовать в жизнедеятельности общества, а также права и возможности формировать условия принятия решений в данном обществе;
2. Экономическое равенство, предоставляющее мужчинам и женщинам равные права и возможности, касающиеся оплачиваемого труда, обеспечивающие экономическую независимость;
3. Равное образование, предоставляющее мужчинам и женщинам, мальчикам и девочкам равные права и возможности в отношении образования, исследования и развития личности;
4. Равное распределение неоплачиваемого труда в семейной сфере, предоставляющее мужчинам и женщинам равные права и возможности;
5. Равные условия для мужчин и женщин, мальчиков и девочек для поддержания должного здоровья и предлагаемого лечения и ухода;
6. Полное прекращение насилия мужчин по отношению к женщинам, предоставляющее женщинам, мужчинам, девочкам и мальчикам равные права и возможности в отношении физической неприкосновенности.

Равенство между женщинами и мужчинами является также одной из фундаментальных целей шведской феминистской внешней политики. Швеция является первой страной в мире, которая проводит феминистскую внешнюю политику. Обеспечение того, чтобы женщины и девочки могли пользоваться своими основными правами человека, является как обязанностью в рамках международных обязательств Королевства, так и предпосылкой достижения более широких внешнеполитических целей Швеции в области мира, безопасности и устойчивого развития.

Прошло уже более 20 лет после Всемирной конференции по положению женщин в Пекине в 1995 году, однако обязательства, данные на ней, еще далеки от выполнения. Феминистская внешняя политика Швеции старается добиться конкретных результатов, которые способствуют как гендерному равенству, так и полному осуществлению прав женщин. Это осуществляется путем внедрения систематического учета гендерной проблематики, основанного на знаниях и анализе внешнеполитической ситуации в мире, и не в последнюю очередь путем усилий по поддержанию мира и безопасности.

В 2015 году был принят план действий иностранной службы Швеции[[56]](#footnote-56), который определяет направление внешней политики феминистской деятельности, которую должна принять шведская дипломатическая служба, руководствуясь шестью долгосрочными целями. Это широкие задачи для решения масштабных задач, приводящие в действие всю гамму инструментов внешней политики. Это позволяет иностранной службе содействовать полному осуществлению прав человека, в том числе путем борьбы со всеми формами насилия и дискриминации, которые ограничивают свободу действий.

Согласно этому плану действий, в 2017 году особое внимание будет уделяться укреплению прав женщин и девочек, являющихся беженцами или мигрантами, работе в направлении недискриминационного законодательства в экономической области и борьбе с насилием в семье и при сожительстве

Потенциал женщин и девочек будет также отмечен в рамках предотвращения конфликтов и усилий по борьбе с сокращением демократического пространства на мировой арене. Иностранная служба будет оставаться движущей силой в активизации усилий по обеспечению сексуальных и репродуктивных прав всех людей. В дополнение к этому, работа над приоритетными направлениями на 2016 год будет продолжена, как и другие процессы, которые будут способствовать достижению всеобъемлющих целей.

Применяя этот более широкий, более глубокий и более систематический подход, феминистская внешняя политика будет развиваться для достижения результатов, которые укрепляют права, представленность и ресурсы всех женщин и девочек.

Меры, характерные для осуществления целей правительства, можно разделить на несколько категорий.[[57]](#footnote-57) Первые меры можно обозначить как процедурные. Такой мерой является процедура назначений должностных лиц. Согласно данной процедуре кандидатуры, которые выдвигает министерство на ту или иную должность, прежде всего должны быть зарегистрированы подразделением по гендерному равенству, лишь после чего они попадают в правительство для утверждения. Организация обязана представить две кандидатуры разного пола, чтобы в случае недостаточной представленности того или иного пола в организации, правительство могло восполнить дефицит.

Второй категорией мер правительства являются статистические меры. К ним относится предоставление Риксдагу отчетов о кадровом составе органов управления, а также прочие меры, позволяющие собирать, измерять и анализировать количественные данные об успешности тех или иных действий в числовой форме.

Наконец, поощрительные меры – еще одна категория, которая характеризуется, в большей степени, финансовой поддержкой тех или иных институтов за определенные предложения, проекты или другие действия по увеличению представительства женщин. Подобные гранты и фонды призваны стимулировать организации, политические партии и т.п. к поиску новых мер по активизации женщин в сфере управления. Эти фонды распределяются через национальный бюджет и имеют целью стимулировать политические партии, их женские федерации и социальных партнеров к тому, чтобы находить новые и неординарные методы увеличения числа женщин в органах, принимающих решения[[58]](#footnote-58).

Итак, основная цель политики обеспечения равенства полов – создание равных возможностей для женщин и мужчин во всех сферах жизнедеятельности общества. Свою задачу в этом процессе правительство видит в создании женщинам и мужчинам равных условий, позволяющих им использовать собственный потенциал в целях обеспечения «достойных условий» для себя и своих детей, а также в интересах общества в целом[[59]](#footnote-59). Это означает смещение акцентов по сравнению с более ранним вариантом аналогичного законодательного акта в направлении более полного учета благосостояния детей и соблюдения общественных интересов.

Подводя итог главы, мы приходим к выводу, что в современном законодательстве, определяющем приоритетные направления политики равенства, основное внимание сфокусировано на двух момента. Первый из них касается политики в отношении детей и улучшении системы ухода за ними. Второй акцентирует внимание на повешении степени экономической независимости женщины по линии политики справедливой оплаты труда, т.е. на обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, и на переоценке оплаты труда в женских профессиях. Так, закон опирается на два главных идеологических аспекта. Во-первых, мужчина и женщина отличаются друг от друга, что в целом положительно для общества до тех пор, пока подобные различия не приводят к гендерному неравенству. Во-вторых, политика равенства должна в одинаковой степени учитывать интересы как женщин, так и мужчин.

# Глава 2. Законодательство Королевства Швеция в трудовой и семейной сфере

## ****Актуальные вопросы законодательства в трудовой сфере****

На протяжении 40 лет правительство Швеции ведет политику, направленную на создание экономической самостоятельности женщины и создание практических возможностей заработка при соответствующей поддержке института семьи.

Практически в каждой стране неравенство женщин рассматривается в первую очередь в контексте сферы труда. В Швеции об этом свидетельствует первый антидискриминационный закон[[60]](#footnote-60), который регулировал отношения именно в трудовой области. Цель этого закона состояла в том, чтобы установить равные права и равные возможности для мужчины и женщины как в отношении работы, условий занятости и других форм труда, так и повышения по службе. Закон нацелен на то, чтобы улучшить в первую очередь условия для женщин в трудовой жизни.

Закон о дискриминации[[61]](#footnote-61) от 2008 годасодержит два раздела, затрагивающих вопрос гендерного равенства в трудовой сфере. Так, закон налагает обязательства на работодателей максимально способствовать достижению равенства, а также он запрещает дискриминацию любого рода, требуя от работодателя пресекать любые формы неравного отношения. Помимо этого, как было уже упомянуто, запрещалась дискриминация претендентов на должности, в том числе на временные или заменяющие должности, а также сотрудников, подающих заявки на участие в стажировке или любых иных образовательных мероприятиях.

В июне 2009 года правительство представило стратегию по обеспечению гендерного равенства на рынке труда и в бизнес-секторе, которая выполняется по сей день. Стратегия содержит как анализ, так и описание конкретных мер, направленных на обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин развивать свой потенциал на рынке труда и бизнес-секторе.  Стратегия содержит инициативы, направленные, естественно, на борьбу с различиями на рынке труда, на создание равных условий для развития предпринимательства, и на увеличение участия в трудовой жизни, независимо от пола. В проекте были представлены более 60 мероприятий, в том числе инвестиции в размере 325 миллионов шведских крон на развитие данного движения.

И одним из методов достижения гендерного равенства стала солидарность относительно оплаты труда. Различия между уровнями заработной платы постепенно компенсируются за счёт повышения оплаты труда для малообеспеченных слоев. В годы, когда вопрос об относительном уравнивании заработной платы впервые встал на повестку дня, в самых низкооплачиваемых сферах занятости концентрировались традиционно женщины[[62]](#footnote-62). Следовательно, такая политика оказалась решающим шагом на пути к гендерному равноправию в Королевстве.

На данный момент Швеция характеризуется одной из наиболее равных структур оплаты труда[[63]](#footnote-63). При взгляде на весь рынок труда, женщины имеют 87 процентов от средней зарплаты мужчин.[[64]](#footnote-64) В середине 1990-х годов соответствующий показатель был 83%. При рассмотрении зарплат в контексте разных возрастов, образования, графика работы, различных секторов и профессиональных групп, оплата труда женщин составляет 94 процента оплаты мужчин. Эта цифра практически не изменилась с середины 1990-х годов[[65]](#footnote-65).

Социальная политика шведского государства строится на рациональности и достижении компромисса между максимальным числом различных политических и социальный сил общества[[66]](#footnote-66). Следовательно, основным тезисом шведской политики, в том числе по достижению гендерного равноправия, является «бесконфликтность». За основу берется утверждение, что от жестких социальных ролей страдают в равной степени и мужчины, и женщины. Вследствие социализации и мужчины, и женщины попадают в «ловушку» резко дифференцированных половых ролей, которые препятствуют многогранному развитию личности. Таким образом, политика равноправия действует в интересах каждого гражданина государства, добиваясь свободного выбора для каждого.

Нельзя не отметить, что доля женщин, занятых на оплачиваемой работе, значительно увеличилась с начала 70-х годов, тогда как занятость мужчин сократилась. По данным на 2015 год[[67]](#footnote-67), уровень занятости женщин в Швеции составлял 78,3%, что являлось самым высоким процентом в Европейском Союзе, и, следовательно, выше среднего показателя по Европейскому Союзу, который составляет 58,6%. Женщины участвуют на рынке труда почти в той же степени, что и мужчины (82,5%). Разница между ними в Швеции лишь немногим более 4 процентов (в обоих случаях в расчет берется трудоспособное население от 20 до 64 лет). Безусловно, это разница варьируется по возрасту, однако разрыв никогда не составляет более 10 процентов. На данный момент, правительство Швеции поставило перед собой задачу повысить процент занятости женской половины населения на рынке труда до 80% к 2020 году, а также свести к минимуму разницу в данной сфере между полами путем увеличения занятости женщин.[[68]](#footnote-68)

Однако необходимо отметить, что в 1970-х годах женщины вступили на трудовой рынок в значительной степени не на полную ставку. Таким образом, на ранних этапах Швеция имела относительно высокую долю занятости на неполный рабочий день. На данный момент ситуация несколько поменялась, однако сильное падение данного показателя не ожидается. По сравнению с 47% женщин Швеции, работающих неполный день в 1987 году, в 2013 данный показатель составлял 38.6%, что выше среднего показателя по Европейскому Союзу (32.1%)[[69]](#footnote-69). Согласно отчету правительства по вопросу гендерного равенства 2016 г., основной причиной данного немалого количества женщин, не работающих полный день, является недостаток подходящих должностей, предлагающих полную занятость[[70]](#footnote-70).

Кроме того, уровень безработицы в 2015 г. практически одинаков для мужчин (7,5%) и женщин (7,3%)[[71]](#footnote-71), и оба ниже среднего 7,9% и 8,4%[[72]](#footnote-72), соответственно, в Европейском Союзе. Подробнее со значениями занятости и безработицы в Швеции можно ознакомиться в Приложении 2[[73]](#footnote-73)..

В 1970-х и 1980-х годов число женщин, работающих в государственном секторе рынка труда, постепенно увеличивалось. Однако в XXI веке наметилась обратная тенденция – отток рабочей силы, как мужской, так и женской, в частный сектор. Снижение процента занятых в государственном секторе отчасти связано с сокращением численности персонала, но более с трансформацией большинства прежде государственных предприятий в коммерческие[[74]](#footnote-74). Более подробно данный вопрос отражен в цифрах на графике в Приложении 5[[75]](#footnote-75)

Как уже было упомянуто, гендерное равенство в сфере занятости в наибольшей степени регулируется Законом о дискриминации 2008 года, нанося запрет на прямую и косвенную дискриминацию по признаку пола.

Одним из средств достижения равноправия Закон 2008 г. называет «позитивные меры». Возможность применения позитивных действий предусмотрена в разных областях социальной жизни по отдельным специальным положениям, предусмотренным в Главе 3 Закона о дискриминации[[76]](#footnote-76). Все эти отдельные правила не могут быть перечислены здесь, но будут описаны ниже, когда это необходимо. Обычно эти правила также формулируются как «меры, способствующие усилиям по обеспечению равенства между женщинами и мужчинами».

В трудовой сфере регулируются правила о рабочих планах действий по обеспечению гендерного равенства на рабочем месте и активных мерах по обеспечению равной оплаты труда, а также о другой целенаправленной работе, связанной с такими вопросами, как условия работы и найм. Касательно юридических требований обеспечения равенства, работодатель с двадцатью пятью и более сотрудниками должен каждые три года составлять план своей деятельности по выполнению гендерного равенства[[77]](#footnote-77). Согласно планам правительства, в ближайшее время это должно стать ежегодным требованием.

К сожалению, на данный момент рынок труда все еще значительно разделен по полу. Согласно статистике, в 2014 году только 16 процентов занятых женщин и 15 процентов занятых мужчин имеют профессии с равномерным распределением между мужчинами и женщинами[[78]](#footnote-78). Из всего занятого населения в 2014 году в возрасте 20-64 лет 53% женщин и 36% мужчин были заняты в 30 крупнейших профессиях[[79]](#footnote-79). У четырех профессий было равное распределение по полу, то есть 40-60 процентов от каждого пола[[80]](#footnote-80): продавцы в магазинах, повара и шеф-повара, менеджеры по продажам и руководители отделов в магазинах, а также учителя средних школ. Больше всего женщин (93% женщин по отношению к 7% мужчин) занимают должности медсестер, службы помощи на дому, специалистов по уходу за людьми с ограниченными способностями и специалистов по уходу в домах престарелых. В то время как мужчины преобладают в таких специальностях, как столяры, плотники и подобных профессиях, требующих ручной труд (1% женщин и 99% мужчин)[[81]](#footnote-81).

Несмотря на запрет на различия в оплате труда по гендерному фактору, в Швеции по-прежнему имеется значительная разница (Gender Pay Gap - GPG). Согласно ежегодному отчету Шведского Национального института посредничества (Medlingsinstitutet), GPG 2016 года в целом составлял 13,9%, что несколько ниже среднего показателя по Евросоюзу. Принимая во внимание различия в занятии, секторе, возрасте, образовании и продолжительности рабочего времени, общий взвешенный GPG составляет 6,1%. Тем не менее, GPG значительно варьируется от сектора к сектору: зарплата женщин на 8,6% ниже, чем у мужчин в частном секторе, не использующих ручной труд, тогда как в ручном частном секторе она лишь на 2,3% ниже. Наименьший гендерный дисбаланс наблюдается в муниципальном секторе, где заработная плата женщин на 0,6% ниже, чем у мужчин.[[82]](#footnote-82)

Данная разница между зарплатами мужчины и женщины (GPG) напрямую влияет на размер пенсий у той или иной половины населения Швеции.  В рамках Европейского Союза разница между пенсиями (GGP) составляет около 40%, что примерно в два раза выше, чем разница между зарплатами[[83]](#footnote-83). В сумме неравенство в доходах женщин и мужчин в среднем составляет 93,500 крон в год или около 3,6 млн. крон за 40 лет работы[[84]](#footnote-84).

Как следствие демографического развития в совокупности со стареющим населением, в конце 1990-х годов Швеция приняла решение реформировать существующую на то время пенсионную систему с целью сделать ее устойчивой и стабильной в долгосрочной перспективе. Обязательная «универсальная» система, гарантирующая пенсионные выплаты всем людям, работающим или проживающим в Швеции, была, несомненно, сохранена, равно как и все обязательства государства и населения на принципе солидарности.

Изменение старой пенсионной системы, предполагающей размер пенсии, равный 60 процентам от годового дохода человека в его/ее лучшие 15 лет, слегка увеличило беспокойство, что новая система может лишь увеличить разрыв между пенсиями мужчин и женщин.  В связи с тем, что до определенного времени единственный вариант работы для женщин представлялся лишь в виде неполного рабочего дня, зарплаты женщин и мужчин были несопоставимы, что могло привести к сильному понижению пенсионных выплат женщин.

Данное негативное влияние реформы на гендерное равенство было устранено путём ряда действий, главным из которых можно назвать принятие законов о социально заработанных пенсионных правах.

Выше упомянутые законы включают в себя  достаточно крупные суммы, аккредитованные на годы воспитания детей, в связи с тем, что родитель, воспитывающий малолетнего ребенка, не имеет возможности зарабатывать сумму, равную той, что он / она зарабатывали до рождения ребенка[[85]](#footnote-85). Родитель, взявший отпуск по уходу за ребёнком или сокративший свои рабочие часы, чтобы ухаживать за ребёнком до 4 лет, получает пенсию-пособие, соответственно заработной плате до рождения ребёнка или в размере 75% от средней заработной платы по стране. Более того, Шведское королевство выплачивает пенсию не только в связи с постоянной работой и местом жительства, но и в качестве социальной гарантии: по болезни, безработице, в связи с наличием больных родственников и по другим причинам. Беря во внимание процент занятости женщин на рынке труда, проблема разницы между зарплатами и пенсиями мужчин и женщин уменьшается с каждым днём.

Несправедливое разделение неоплачиваемого труда лучше всего регулируется правилами о пособиях по уходу за ребенком и другими пособиями по уходу, предоставляющими пенсионные права. Более того, в законодательной схеме пенсии рассчитываются на основе общих таблиц ожидаемой продолжительности жизни для мужчин и женщин в интересах женщин: женщины в среднем живут дольше, чем мужчины, поэтому, можно сказать, что женщинам выплачивается пособие в большем совокупном объеме. Кроме того, существуют правила передачи пенсионных прав между супругами, которые, несмотря на гендерную нейтральность, в основном приносят пользу женщинам, которые, как правило, имеют более низкие пенсии.

Тем не менее, факт того, что женщины составляют на данный момент большинство бедного населения, и данная тенденция продолжится еще многие годы, очевиден. Основополагающие характеристики новой пенсионной системы Швеции, позволяющие получать пенсионные права на протяжении всей жизни, в совокупности с неполным рабочим днем обсуждались как «ловушка» для женщин, поскольку женщины, получающие низкий доход всю жизнь, таким образом, оказались вынуждены продолжать работать после 65 лет в надежде на более соответствующую их трудам пенсию. В приложении 11[[86]](#footnote-86) представлены данные о процентах, которые составляет пенсия женщин от пенсии мужчин.

Закон о дискриминации запрещает любые различия в заработной плате, основанные на гендерной принадлежности. Однако в данной сфере существует множество пробелов в связи с тем, что данный запрет не достаточно явно и четко освещается в законодательстве, приводя к наличию путей обхода и прямому несоблюдению данного требования.[[87]](#footnote-87) К тому же, предполагается, что при применении данного закона суды интерпретируют концепцию «оплаты труда» в соответствии с прецедентным правом Европейского Суда. Концепция «равной оплаты», однако, разработана самим шведским Законом о дискриминации в совокупном понимании с активными мерами. Согласно главе 3, статье 2 Закона 2008 г. «Работу следует считать равной по стоимости с другой работой, если на основе общей оценки характера работы и требований, предъявляемых к работнику, она может считаться аналогичной. При оценке требований к работе должны учитываться такие критерии, как знания и навыки, ответственность и прилагаемые усилия. При оценке характера работы особое внимание должно быть уделено условиям труда».[[88]](#footnote-88)

К сожалению, в Королевстве не существует четкого законодательства о концепции формирования заработной платы, помимо приведенной выше выдержки из закона. Тем не менее, Верховный суд Швеции за свою историю рассматривал ряд дел по данному вопросу, решения по которым и являются на данный момент источником права. Так, например, дело № C-236/98[[89]](#footnote-89) Трудового Суда является источником прецедентного права. В данном случае речь шла о том, как сравнивать заработную плату - как единовременно выплачиваемая сумма или каждый элемент в отдельности. Согласно Суду Европейского Союза, каждую долю заработной платы - т.е. оклад, премии, прибавки и т.д. – необходимо сравнивать отдельно.

В Европейском Союзе был принят ряд директив и решений по данному вопросу, которые каждое государство имеет право принимать или не принимать по своей воле, например, Директива 2006/54 о применении принципа равных возможностей и равного отношения к мужчинам и женщинам в сфере трудоустройства и занятости. Однако, Швеция предпочла не имплементировать данную директиву в свое национальное право, оставив лишь Закон о дискриминации в качестве источника права по данному вопросу.

Основываясь на формулировке закона «Работу следует считать равной по стоимости с другой работой, если на основе общей оценки характера работы и требований, предъявляемых к работнику, она может считаться аналогичной. При оценке требований к работе должны учитываться такие критерии, как знания и навыки, ответственность и прилагаемые усилия. При оценке характера работы особое внимание должно быть уделено условиям труда»[[90]](#footnote-90), в шведском прецедентном праве существует несколько интересных для рассмотрения дел в отношении сопоставления работы, которая, как утверждалось, имеет равную стоимость. Дело № 41 Трудового Суда вместе с делом № 13 Трудового суда 2001 года касались лена Эребру и сектора здравоохранения. Дело состояло в том, является ли заработная плата акушерки дискриминационной по сравнению с оплатой больничного техника. Суд по трудовым вопросам не исключил вероятность аналогичности работы акушерки и медперсонала и пришел к выводу, что обе должности имеют равную ценность. Однако суд не счел доказательную базу, используемую Омбудсменом по вопросам равенства, достаточной. Таким образом, суд не признал наличие дискриминации.

Второй случай касается также предполагаемой дискриминация по оплате акушерской помощи по сравнению с больничным специалистом. В этом случае акушерка и техник, как было установлено, выполняют работу равной ценности после оценки с точки зрения знаний, навыков, ответственности, усилий и условий труда. Таким образом, был найден случай prima facie (первоисточник) дискриминации в оплате труда. Тем не менее, суд по трудовым делам признал приемлемым «оправдание» работодателя тем, что более высокая заработная плата техников была вызвана рыночными причинами - существовал альтернативный рынок труда для техников со значительно более высокой заработной платой, что было достаточным мотивом для некоторой корректировки заработной платы техников. Таким образом, наличие дискриминации опять же обнаружено не было.

На данный момент в шведском законодательстве также отсутствуют четкие правила в отношении оправданий работодателей - они оцениваются Судом по трудовым вопросам. Довольно малая доля исков с решением в пользу истца в отношении дискриминации по оплате труда зачастую объясняется слишком большим набором таких обоснований. Среди оправданий, установленных для узаконивания различий в оплате труда в судебной практике Шведского суда по трудовым делам, указаны возраст (дело 2001 г. № 13)[[91]](#footnote-91), возможности (дело 2013 г. № 64)[[92]](#footnote-92), результаты коллективных переговоров (дело 2001 г. № 13)[[93]](#footnote-93) и рыночные причины (дело 1995 г. № 158[[94]](#footnote-94), дело 2001 г. № 13[[95]](#footnote-95), 2001 № 51[[96]](#footnote-96) и 2001 № 76[[97]](#footnote-97)).

Подводя итог, необходимо отметить, что Швеция прошла долгий путь в обеспечении равного отношения к женщинам и мужчинам на рабочем месте. Тем не менее, разница в оплате труда сохраняется на уровне 13%, а в частном секторе доля женщин на руководящих должностях очень мала. Сильный гендерный разрыв в специальностях по-прежнему широко распространен, и большое число женщин работают неполный рабочий день. Но несмотря на некоторое сокращение гендерной сегрегации - продолжительность работы женщин увеличилась, а уровень образования женщин выше, чем у мужчин, - это лишь весьма незначительно повлияло на заработную плату.

Гендерного равенства в сфере труда касаются два раздела Закона о дискриминации. Во-первых, закрепляется требование, чтобы все работодатели преследовали конкретные цели по обеспечению равенства между мужчинами и женщинами. Во-вторых, закон запрещает дискриминацию и обязывает работодателей принимать активные меры против любой дискриминации. В целом, статистические исследования подтверждают успешность существующей политики в данной сфере, однако говорить о ее безупречности не приходится.

## ****Актуальные вопросы законодательства в семейной сфере****

Учитывая влияние активизации женщин в области труда на уровень рождаемости, в фокусе законодательства о недискриминации женщины стали рассматриваться и в качестве матерей. Семья всегда была и остается одним из приоритетных направлений поддержки правительства. Правительство Швеции предложило ряд мер по поддержке семьи. В их число входят: бесплатная забота о беременных, пособие по беременности, детские пособия, а также закон, запрещающий работодателям увольнять женщин по причине замужества, беременности или родов[[98]](#footnote-98).

Когда в 1970-х годах женщины в Швеции вышли на рынок труда, была также введена система родительского отпуска. Закон об отпуске по уходу за ребенком (PLA)[[99]](#footnote-99) содержит основные правила о праве на отпуск по уходу, включая отпуск по беременности и родам. В Законе PLA для родителя предусмотрено право на отпуск, а в отношении работодателя - право на покрытие данного отпуска общей пенсионной системой социального обеспечения, регулируемой Кодексом социального страхования 2010 года[[100]](#footnote-100).

В соответствии с Законом о рабочей окружающей среде (Arbetsmiljölagen, AML) 1977 года[[101]](#footnote-101) работодатель имеет общую обязанность обеспечить хорошую рабочую обстановку, адаптированную к индивидуальному работнику и его (в данном случае) индивидуальные потребности[[102]](#footnote-102). Также задачей правительства (или другого ответственного органа) является обеспечить специальное регулирование категорий работников с особыми потребностями[[103]](#footnote-103). Шведское управление рабочей окружающей среды (Arbetsmiljöverket) приняла на этой почве несколько специальных более подробных требований в отношении беременных и кормящих женщин, например Требование о беременных и кормящих работниках от 2007 года[[104]](#footnote-104).

Закон об отпуске по уходу за ребенком, в свою очередь, предоставляет право на перевод или отпуск работнику, который по причине беременности или кормления грудью не в состоянии продолжать свою обычную работу.

Кодекс социального обеспечения включает в себя специальную схему льгот – пособия (Graviditetspenning), которые предоставляются беременным работникам, которые не в состоянии выполнять свою постоянную работу и не переведены на другую подходящую работу в соответствии с PLA. Эта схема применяется с 60-ого дня беременности до десяти дней до предполагаемой даты родов.

Стоит отметить, что конкретной нормы, запрещающей увольнение в период беременности, нет. Однако любое увольнение в соответствии с Законом об охране трудоустройства[[105]](#footnote-105) (Anställningsskyddslagen) от 1982 года требует объективных оснований. Поскольку увольнение, связанное с беременностью или материнством, подразумевают прямую дискриминацию, такие увольнения явно должны иметь серьезные основания. Такое увольнение имеет состав прямой дискриминации в соответствии с Законом о дискриминации (гл. 2, ст. 1) и неравного отношения в соответствии со ст. 16 Закона об отпуске по уходу за ребенком. Кроме того, статья 17 PLA утверждает, что если работнику предоставляется уведомление об увольнении только по причинам, связанным с отпуском по уходу за ребенком, в соответствии с законом уведомление об увольнении должно быть признано недействительным при соответствующем волеизъявлении работника. В случае, если работник подлежит увольнению по другим основаниям – таким как сокращение – статья 11 Закона об охране трудоустройства утверждает, что увольнение не может вступить в силу, пока работник не вернулся на полный рабочий день. Таким образом, работник не может быть уволен в период пребывания в отпуске и, соответственно, не может быть в связи с этим лишен социальных пособий.

Закон об отпуске по уходу за ребенком предусматривает шесть различных видов отпуска: отпуск по беременности и родам за четырнадцать недель до и / или после родов и во время кормления, полный отпуск с или без родительского пособия до достижения ребенком 18 месяцев, частичный отпуск с родительским пособием, частичный отпуск без родительского пособия, отпуск с временным родительским пособием для ухода за больным ребенком и полный или неполный отпуск с муниципальной поддержкой. К тому же всегда существует право на частичный отпуск без родительского пособия в виде сокращения обычного рабочего времени на срок до одной четверти для ухода за ребенком, не достигшим 12-летнего возраста. Таким образом, в соответствии с Кодексом социального обеспечения эти права на отпуск независимы, но часто связаны с правами на пособия.

С точки зрения правительства как Швеции, так и других стран Скандинавии основными препятствиями на пути достижения равенства являются недостаточное участие мужчин в семейной жизни (как в плане выполнения домашних обязанностей, так и обязанностей по уходу за детьми), а также особенности организации рынка труда, ведущие к отсутствию должного внимания к семейным обязанностям наемных работников[[106]](#footnote-106). В результате одним из девизов новой политики равенства стал девиз «Хорошая семейная политика – это хорошая политика равенства»[[107]](#footnote-107). В основу данной политики был положен целый комплекс мер, направленных как на развитие ухода за детьми при финансовом содействии со стороны государства, так и стимулирование мужчин к участию в семейном воспитании.

Принципиальной идеей социального законодательства по поддержке семей является идея о том, что оба родителя, как мать, так и отец, в максимально равной степени должны проводить время со своим ребенком.

При рождении или усыновлении ребенка родители имеют право на оплачиваемый отпуск, который длится 480 дней, при этом, 60 дней закреплены за каждым из родителей, а остальное предоставленное время по уходу за ребенком должно быть поделено между ними[[108]](#footnote-108). В течение 390 дней родители имеют право на получение почти 80% их заработной платы, но не более 942 шведских крон в день. Оставшиеся 90 дней оплачиваются по фиксированной суточной ставке 180 шведских крон.[[109]](#footnote-109) Не имеющая работы часть населения также имеет право на оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком.

Два месяца отпуска, отведенные для отца, существенно повлияли на положение женщин и мужчин в вопросе отпуска и родительского пособия. Первый месяц отпуска для отцов был выделен в 1995 году, вследствие чего процент отцов с детьми до двух лет, которые вообще не брали ни одного дня отпуска для проведения времени с ребенком, снизился с 55 до 25 процентов в течении одного года[[110]](#footnote-110). С тех пор это число несколько увеличилась. В 2010 году женщины в среднем занимали 281 день в первые два года жизни ребенка, а мужчины - 59 дней[[111]](#footnote-111). В то же время процент отцов, которые взяли более 90 дней отпуска, так же постепенно увеличивался. Подробнее со значениями можно ознакомиться в Приложении 8[[112]](#footnote-112).

Отпуск можно брать частями: помесячно, понедельно, посуточно или же по часам до достижения ребенком 12-ти лет.  Цель данного распределения отпуска состоит в преодолении гендерных стереотипов, снижающих роль отца в воспитании ребенка. Данный отпуск предоставляется за счет социального страхования, а не за счет работодателя, что повышает процент действительной реализации данного проекта[[113]](#footnote-113). При этом обязанностью работодателя, согласно «Закону о равенстве…»[[114]](#footnote-114), является обеспечение работнику возможность совмещения трудовой и родительской деятельности, вне зависимости от его пола.

Мера по закреплению 60-дневного отпуска за каждым из родителей была введена принципиально, по причине того, что зачастую отец, имеющий доход больший, нежели имеет мать, из экономических соображений не делили данный отпуск, закрепляя все 480 дней за матерью. После вмешательства государства за родителем осталось лишь право отказа от 60 дней, но не их передача.[[115]](#footnote-115) В Приложении 3[[116]](#footnote-116) представлены данные статистики по распределению отпуска по уходу за детьми между родителями, по которым можно сформировать мнение о результате вовлечения мужчин в процесс воспитания ребенка.

Однако, необходимо сказать, что на практике использование системы родительских пособий далеко не гендерно-нейтрально. Система родительских пособий находится под контролем Национального совета по социальному обеспечению, который время от времени выпускает отчеты об использовании социальных пособий. Согласно докладу в 2013 году, доля мужчин в использовании родительских пособий составляет лишь 24,4%, тогда как женщины получают 75,5%[[117]](#footnote-117). Более равномерное использование схемы родительских льгот - это вопрос, который уже давно обсуждается в шведской гендерной политике. Наиболее радикальная позиция состоит в том, чтобы сделать схему строго индивидуальной - на практике ее можно разделить поровну между родителями, и, таким образом, лишить возможности передачи отпуска одному из родителей. В настоящее время правительство объявило о своем намерении увеличить количество непередаваемых дней с 60 до 90[[118]](#footnote-118). Дополнительные выплаты со стороны работодателя во время отпуска, которые обсуждаются в результате коллективных переговоров, имеют важное значение, но можно также сказать, что это способствует тенденции того, что женщины чаще всего пользуются отпуском по уходу за ребенком, поскольку условия труда, связанные с воспитанием детей, как правило, лучше в тех секторах, где женщины доминируют.

Необходимо упомянуть, что данные положения об отпуске в равной степени распространяются и на работников, усыновивших ребенка. Согласно главе 11 статье 4.4 Кодекса социального страхования понятие родитель включает понятие усыновитель, что говорит о том, что к усыновителям применяются те же правила, которые описаны ранее. В этом случае «отправной точкой» является дата передачи ребенка усыновителям, а не дата рождения ребенка.[[119]](#footnote-119) Это не влияет на продолжительность отпуска по беременности и родам, который максимально может длиться 480 дней. Несмотря на то, что приемная мать не может выйти в отпуск до даты передачи ребенка, общее количество дней остается неизменным.

Очень важной основой для политики гендерного равенства в семейной сфере является светский характер шведского общества, что также находит отражение в семейных структурах и семейном праве. Внебрачные дети стали «равными» родившимся в браке в отношении наследия и других прав, а сожительство вне брака возросло еще в 1960-х годах. В настоящее время брак чаще всего следует за годам сожительства, в то время как многие дети рождаются вне брака.

Чрезвычайно важным элементом интеграции женщин на рынок труда было введение в 1971 году индивидуального (или «отдельного») налогообложения. До тех пор супружеская пара рассматривалась как единое целое, и из-за высокого налогообложения заработная плата женщин не была финансово вознаграждена. На данный же момент, законодательство в области социального обеспечения основывается на идее независимых лиц.

Итак, было названо два основные законодательных акта, регулирующих отношения в данной сфере. Закон о дискриминации имплементирует основные законы Европейского Союза в области дискриминации по беременности и родам, а Закон об отпуске по уходу за ребенком (PLA) дополнительно усиливает защиту от несправедливого обращения по причинам, связанным с отпуском по уходу за ребенком, в частности: защиту от увольнения по причине материнства, отцовства и отпуска по уходу за ребенком, а также ухудшение условий труда. Также PLA предоставляет право выйти из отпуска в любой момент и возобновить работу в том же объеме, что и до отпуска.

Помимо законодательных основ, государство старается поддержать институт семьи и брака, организуя различные общественные группы, к примеру, образовательные группы родителей или подготовительные группы для беременных. Согласно статистике, более 60% будущих или новоиспеченных отцов участвуют в подобных организация[[120]](#footnote-120). По мнению правительства, данные меры уничтожают стереотипы о исключительно женской обязанности заботы о детях.

Помимо системы отпусков стоит также обратить внимание на систему бесплатных детских садов. Вопрос о необходимости и пользе бесплатных садов с самого их возникновения рождает споры. Так, некоторые исследователи утверждают, что распространение бесплатных детских садов спровоцирует значительное снижение внимания, которое родители будут уделять своему ребенку. В то время как другие видят в этой мере некий «мост», позволяющий связать труд и заботу о семье, и одновременно институционализированное воспитание ребенка в детском саду и семейную заботу[[121]](#footnote-121).

Важной составляющей равенства женщин и мужчин в обществе являются сексуальные и репродуктивные права.

Сексуальное и репродуктивное здоровье и права подразумевают право на сексуальную автономию во всех аспектах. Таким образом, политика Швеции в области сексуального и репродуктивного здоровья и прав включает в себя ряд взаимосвязанных вопросов: гендерное равенство, половое просвещение, внимание к уязвимым группам и право на использование противозачаточных средств, безопасные аборты, уход за беременными женщинами и неонатальный уход.[[122]](#footnote-122) Сексуальная ориентация является важным аспектом общего образования в Швеции, а доступ к консультациям и профилактическим мерам хорошо развит через специальные консультационные клиники, доступные для людей с раннего возраста и без участия родителей.

Право на аборт является важной частью женского сексуального и репродуктивного здоровья и прав человека. Шведский закон об абортах вступил в силу в 1975 году - 40 лет назад[[123]](#footnote-123). Он предусматривает одностороннее и бесспорное право женщины на аборт до 18-й недели беременности по ее желанию. По истечении этого срока соответствующие органы могут выдать специальное разрешение в исключительных обстоятельствах. Таким образом, этот закон дает женщине постоянную возможность сделать аборт по собственному желанию, а также в случаях, когда они оправданы с медицинской точки зрения ради здоровья женщины.

Единственная значительная поправка к закону была принята в 1995 году (вступила в силу с 1 января 1996 года) когда срок был увеличен с 12 до 18 недель. Количество абортов, совершенных в течение года, было достаточно стабильным с 1975 года, колеблющимся между 30 000 и 38 000 - в 2011 году их было 37 696.[[124]](#footnote-124) В Приложении 7[[125]](#footnote-125) представлено количество абортов ежегодно в течении последних 50-ти лет.

В целом существует широкий общественный и политический консенсус в поддержку права на аборт в Швеции – из представителей власти только шведские демократы выступают за ограничение данного права женщин. Тем не менее, в обществе есть небольшие группы, которые выступают против абортов. Например, недавно имели место дебаты в связи с отказом от совершения процедуры абортов некоторыми работниками медицинской сферы по соображениям моральных устоев[[126]](#footnote-126), однако на данный момент на национальном политическом уровне нет ни признания, ни поддержки легализации подобных отказов.[[127]](#footnote-127)

Также важной проблемой гендерного равенства и сексуальных репродуктивных прав является право на помощь при размножении, и результаты в этой области хороши.[[128]](#footnote-128) Эта сфера регулируется Законом о генетической целостности.[[129]](#footnote-129) Чтобы провести процедуру экстракорпорального оплодотворения необходимо, чтобы соответствующая женщина была замужем или сожительствовала с партнером (противоположного или того же пола), а также требуется согласие данного партнера на лечение. Вопросы, касающиеся гендерного равенства и сексуальной ориентации, а также вопрос отказа в предоставлении таких прав одиноким женщинам до сих пор обсуждаются, но правительство заявило о своем намерении предоставлять такие услуги также одиноким женщинам.[[130]](#footnote-130) При этом необходимо упомянуть, что суррогатное материнство не признается в Швеции юридически.

Итак, правительство Швеции разрабатывает ряд мер по поддержке семьи. В их число входят: бесплатная забота о беременных, пособие по беременности, детские пособия, а также закон, запрещающий работодателям увольнять женщин по причине замужества, беременности или родов. Принципиальной идеей социального законодательства по поддержке семей является идея о том, что оба родителя, как мать, так и отец, в максимально равной степени должны проводить время со своим ребенком. В связи с этим, шведское законодательство часть отпуска по уходу за ребенком, а именно 60 дней, закрепляет за отцом без права передачи. Однако, несмотря на то, что различия между полами снизились за последнее десятилетие, женщины все еще выполняют большую часть неоплачиваемой работы по дому и уходу за ребенком. Согласно статистике женщины до сих пор берут больше половины отпуска по уходу за ребенком, хотя их доля снизилась с 83 до 75 процентов за последние года. Также важной составляющей равенства женщин и мужчин в Швеции являются сексуальные и репродуктивные права, в частности, право на аборт и помощь при размножении, которые полностью признаются и защищаются Королевством.

## ****Пробелы законодательства и проблемы политики Королевства Швеция****

Существует, однако, ряд проблем, которые, по мнению многих исследователей, возникают в связи с улучшением условий для совмещения материнства и трудовой деятельности.

Так, степень профессиональной сегрегации на рынке труда Швеции не претерпела никаких изменений ни по горизонтали, т.е. неравная представленность полов в различных профессиях, ни по вертикали, т.е. неравное представительство мужчин и женщин на различных должностных уровнях. В Приложении 4 представлена сравнительная статистика гендерной сегрегации на 1985, 2001 и 2012 год[[131]](#footnote-131).

Определенным образом, сегрегация зависит от образования. В области образования за последние 20 лет наблюдается значительное уменьшение гендерных различий, однако выбор юношами и девушками специальностей по образованию все еще определяется традиционными предпочтениями, вследствие чего их профессиональные перспективы имеют ярко выраженную гендерную окраску, а рынок труда продолжает быть сегрегированным по признаку пола[[132]](#footnote-132).

В 1990-х годах и начале 2000-х Швеция имела самый высокий уровень гендерной профессиональной сегрегации среди стран Организации экономического сотрудничества и развития[[133]](#footnote-133). И до сих пор в Швеции заметна концентрация женщин сферах, не отличающихся высокой зарплатой или высоким статусом. При совмещении семейных дел и трудовой деятельности женщины предпочитают ограничиться работой на неполный рабочий день (статистика по проценту населения, работающему неполный рабочий день, и причинах представлена в Приложении 5[[134]](#footnote-134) и Приложении 6[[135]](#footnote-135)), что, в конечном счете, приводит к недостаточной квалификации и отсутствии перспектив продвинуться по карьерной лестнице.[[136]](#footnote-136)

В связи с данной проблемой сегрегации, правительством была принята программа «позитивных действий». Еще в 70-х годах при правительстве под руководством Улофа Пальме впервые была введена мера «позитивных действий». Согласно одной их программ реализации, организации, получающие правительственные субсидии, обязаны контролировать гендерное соотношение своего кадрового состава, по крайней мере, в отношении 60:40. При этом речь идет не только о найме по крайней мере 40% женщин в предприятия, имеющие по большему счету мужской состав, но и об обратной ситуации недостаточно представленного мужского пола.

Однако во время продвижения данного законопроекта у него имелось не мало противников: конфедерация профсоюзов, конфедерация организаций работодателей, социал-демократическая партия Швеции, что можно объяснить преимущественно мужским составом данных организаций, которые не были заинтересованы в преобразованиях.[[137]](#footnote-137) Под их давлением в разделе 12 «Закона о равных возможностях мужчины и женщины» оговаривается, что в вопросе, касающегося позитивных действий, «коллективными соглашениями, заключенными или одобренными центральной организацией рабочих, могут устанавливаться другие правила».[[138]](#footnote-138) При наличии подобного коллективного соглашения ни один орган надзора за гендерным равенством не обладает полномочиями для решения проблемы.

Помимо прочего, гендерно нейтральный подход к позитивным действиям возымел и некоторые неожиданные последствия. В результате нейтрального подхода снижения сегрегации, помимо ожидаемого результата вовлечения женщин в мужские профессии, наблюдается также и вовлечение мужчин в сферы, ранее преимущественно женские. Такой подход и является истинным проявлением гендерного равенства, однако он имеет ряд негативных последствий, в большей части для женской половины общества.

Во-первых, как уже было отмечено, в Швеции намного больше женщин представлены в сферах, не отличающихся зарплатой или статусом, но существует несколько сфер, к примеру, преподавательская, которые заняты преимущественно женщинами и, одновременно, престижны. Реализация программы 60:40, логично, наиболее активно происходит в более престижных и высокооплачиваемых сферах, что приводит к очередной потере женщинами работы с высокой оплатой труда. Например, как в Швеции, так и во многих странах мира существует такая точка зрения, что необходимо трансформировать стереотип о профессии учителя как чисто женской. В связи с этим, в некоторых шведских высших и средних профессиональных учебных заведениях имеет место предпочтение абитуриентов мужского пола абитуриентам женского[[139]](#footnote-139). К сожалению, тенденции к восполнению дефицита мужчин в менее престижных и оплачиваемых сферах не наблюдается.

Во-вторых, переход мужчин в «женские» сферы занятости реализовывается успешнее, нежели переход женщин в «мужские». Как показывают исследования, по чисто психологическим особенностям общества, мужчинам в женском коллективе зачастую оказывается более теплый прием, чем женщинам в обратной ситуации. И в результате этого происходит сокращение рабочей силы в сфере тяжелой промышленности, где женщины не могут восполнить недостаток мужчин по физическим соображениям.

Одним из главных объяснений проблемы гендерной сегрегации можно назвать рентабельность производства[[140]](#footnote-140). Очевидно, что учет пола работника, помимо его профессиональных навыков не выгоден работодателю. К тому же, существует множество профессий, которые предполагают большую вовлеченность или способность к делу со стороны того или иного пола ввиду исторических, физических или психологических особенностей.

Однако рентабельность и эффективность не всегда могут объяснить сегрегацию на рынке труда. Зачастую ответ нужно искать в институционализме и консервативном характере институтов труда. Джон Кэмпбелл, экономист Гарвардского института, описывает институты как основу социальной жизни, которые делаю мир и его процессы понятными для общества. Институт состоит из формальных и неформальных правил и норм, и задача правительства заставить членов институтов им следовать. Общество со слабыми институтами, по мнению Кэмпбелла, совершенно бесполезно и, более того, опасно, так как институты так же – арена для переговоров и решения конфликтов[[141]](#footnote-141). Гай Питерс, политолог из Питсбургского университета, утверждает, что институты должны иметь универсальный шаблон, который обеспечит предсказуемость действий участников, и, соответственно, стабильность всей системы[[142]](#footnote-142).

В идеале, достижение равенства должно быть в интересах всего общества, вне зависимости от институтов, однако парадокс заключается в том, что прямые экономические выгоды для определенной части населения работают в обратном направлении. Институциональная система выгодна определенным слоям общества, и естественно, что с этими конкретными интересами они пытаются сохранить свое привилегированное положение. Аргумент о равноценности каждого человека абсолютно безуспешен, когда главную роль играют экономические интересы.

Пробелы в законодательстве можно также найти и в системе отчетности, характерной для предприятий Швеции. Первоначально, согласно Акту о равных возможностях мужчины и женщины в сфере труда, работодатель, имеющий в своем подчинении от 10 работников, обязан был составлять отчет о достижении гендерного равенства в организации каждый год. В настоящее время, закон обязывает работодателя, имеющего в своем штате 25 или более сотрудников, составлять подобный отчет-план каждые три года. Такой отчет должен включать в себя условия труда сотрудников, условия их найма, планы по усовершенствованию как первого, так и второго, а также меры, которые предприняты для достижения равноценной оплаты равноценного труда мужчин и женщин.[[143]](#footnote-143)

Однако проблема в том, что этот закон носит абсолютно формальный характер. Такой план-отчет должен быть составлен, но при этом не требуется отчитываться о ходе его выполнения или направлять его в какие-либо инстанции с целью надзора за исполнением. Так, некоторые элементы шведского законодательства являются лишь формальными и не приводят к желаемым результатам.

В итоге, необходимо сказать, что ни одно общество, насколько оно не стремится к идеальному, не может избежать тех или иных проблем в своей политике. До сих пор в Швеции, как и в любом другом государстве, существуют сектора экономики, которые заняты преимущественно тем или иным полом. И данная проблема бы не вставала как одна из первостепенных, если бы профессии и сферы, которые представлены мужчинами, не являлись более высоко оплачиваемыми. Несмотря на все усилия активистов, чтобы добиться более равноправного общества, очень трудно изменить гендерную сегрегацию в той форме представления, на которой построены современные учреждения. Однако нельзя утверждать отсутствие прогресса – правительство делает все возможное для решения как данной, так и других проблем современного общества.

# Заключение

В результате данного исследования, мы пришли к следующим выводам:

Во-первых, всю вторую половину прошлого века мировая культура пыталась переосмыслить роль женщин в системе общества. Именно в это время произошел коренной перелом в понимании политической власти и системе управления ей, когда женщины смогли добиться закрепления своих прав не только в семейной и экономической сфере, но и политической. Данный процесс принятия понятия «женщина в политике» стремительно расшатывал систему убеждений, характеризующуюся приверженностью женщин к институту семьи и брака. Однако данное убеждение в некоем роде сохраняется до сих пор, и процесс принятия женщины как полноценного актора политической деятельности продолжается.

Во-вторых, вопрос гендерного равенства стоял на повестке дня правительства скандинавских стран на протяжении почти всего прошлого столетия, и пик развития мысли в сторону активных действий в политике пришелся на последнюю четверть века.

Именно в то время, на наш взгляд, историческое развитие вопроса равенства прав и возможностей обоих полов приобрело в Швеции две особенности: равенство воспринимается с позиций одинаковости прав, возможностей и обязанностей женщин и мужчин во всех областях жизнедеятельности общества, а также ведущую роль в разработке политических стратегий гендерного равенства играет правительство и его структуры, общественные организации, клубы и движения, особенно учитывая, что каждый гражданин государства является членом того или иного объединения или профсоюза.

В своей Декларации правительство Швеции на официальном уровне назвало себя «феминистским» и объявило, что актуализация гендерной проблематики будет усилена: жертвы гендерного насилия получат больше поддержки, законодательство об изнасилованиях будет реформировано, разрыв в оплате труда будет сокращен, для каждого родителя будут зарезервированы три месяца отпуска по уходу за ребенком вместо двух.

В-третьих, политика Швеции, направленная на достижение гендерного равенства, бесспорно, является продуманной и эффективной. Грамотный подход к равенству с позиций одинаковости прав, возможностей и обязанностей женщин и мужчин во всех сферах жизни, а также развитое антидискриминационное законодательство и систематический контроль со стороны государства за усилиями работодателей по искоренению неравноправия на предприятиях дает ощутимый эффект, выводя Швецию в лидеры по показателю гендерного равенства государства.

Так же можно заключить, что стратегии равенства, обеспечивающие участие женщин в общественных процессах, многообразны, но в своей сути опираются на уравнивание женщин и мужчин без учета различий между полами, а также на признание, что мужчины и женщины разные, но равноценные люди, и признание возможности соединить политику равенства и семейную политику.

В-четвертых, проведенный анализ современной ситуации на основе статистики также подтвердил успешность проведения шведской политики гендерного равенства. Экономическая самостоятельность женщин значительно увеличилась за последние 40 лет. Были созданы благоприятные условия для сочетания оплачиваемой работы и воспитания детей не только для матери, но и для отца, а также были проведены меры для изменения имиджа отцовства, ассоциируемого в сейчас с непосредственным уходом за ребенком, близким общением и эмоциональной связью между ними.

В 2008 году был принят нормативный документ, регулирующий неравноправие во всех сферах жизни общества – Закон о дискриминации[[144]](#footnote-144). – заменяющий все ранее действующие антидискриминационные законы Королевства Швеции и объединяющий их все в один правовой акт. Помимо объединения ранее действующих законов, Закон о дискриминации вводил несколько новых норм в разных сферах, а также называет семь оснований дискриминации: пол, трансгендерная идентичность, этническая принадлежность, религия или другое убеждение, инвалидность, сексуальная ориентация и возраст. К тому же, в данном законе выделяются десять областей социальной жизни, в который не допускается дискриминация: трудовая жизнь, образование, политика на рынке труда, начало или ведение бизнеса и профессиональное признание, членство в профсоюзах работников, работодателей или профессиональных организаций, сфера товаров и услуг, здравоохранение и медицинское обслуживание и социальные услуги, социальная система страхования, национальная военная и гражданская служба и оказание государственным служащим помощи общественности.

Среди институциональных образований в сфере равенства полов работают министр по вопросам гендерного равенства, Омбудсмен по дискриминации и др. Законодательная база, так же как и институты, совершенствуются ежедневно, на основе как государственного, так и общественного мнения.

Как и в других сферах, гендерное равенство в сфере занятости в наибольшей степени регулируется Законом о дискриминации 2008 года, нанося запрет на прямую и косвенную дискриминацию по признаку пола. В настоящее время женщины являются полноценными акторами трудовых отношений. В 2009 году правительство представило стратегию по обеспечению гендерного равенства на рынке труда и в бизнес-секторе, которая выполняется по сей день. Стратегия содержит инициативы, направленные, естественно, на борьбу с различиями на рынке труда, на создание равных условий для развития предпринимательства, и на увеличение участия в трудовой жизни, независимо от пола.

Швеция прошла долгий путь в обеспечении равного отношения к женщинам и мужчинам на рабочем месте и на данный момент характеризуется одной из наиболее равных структур оплаты труда[[145]](#footnote-145). При взгляде на весь рынок труда, женщины имеют 87 процентов от средней зарплаты мужчин.[[146]](#footnote-146) Тем не менее, разница в оплате труда сохраняется, а в частном секторе доля женщин на руководящих должностях очень мала. Сильный гендерный разрыв в специальностях по-прежнему широко распространен, и большое число женщин работают неполный рабочий день.

Примирение семейной и трудовой жизни находится сейчас в центре внимания правительства, которое уделяет особое внимание реформам, направленным на содействие более равномерному разделению отпуска по уходу за ребенком и укреплению государственных положений о людях пожилого возраста и детях.

Помимо Закона о дискриминации 2008 года, регулирование в семейной сфере осуществляет Закон об отпуске по уходу за ребенком, который усиливает защиту от несправедливого обращения по причинам, связанным с отпуском по уходу за ребенком, в частности: защиту от увольнения по причине материнства, отцовства и отпуска по уходу за ребенком, а также ухудшение условий труда. Также он предоставляет право выйти из отпуска в любой момент и возобновить работу в том же объеме, что и до отпуска.

Существует достаточно широкая схема социального пособия по уходу за ребенком, связанная с соответствующими правами в отношении работодателя. Пособие по уходу за ребенком выплачиваются в течение 480 дней для каждого ребенка, и эта схема является чрезвычайно гибкой в ​​том плане, что можно разделять льготы и отпуск до достижения ребенком 12-летнего возраста

Также важной составляющей равенства женщин и мужчин в Швеции являются сексуальные и репродуктивные права, в частности, право на аборт и помощь при размножении, которые полностью признаются и защищаются Королевством, что приводит к очень низкому уровню смертности матерей и детей при родах. Политика Швеции в области сексуального и репродуктивного здоровья и прав включает в себя ряд взаимосвязанных вопросов: гендерное равенство, половое просвещение, внимание к уязвимым группам и право на использование противозачаточных средств, безопасные аборты, уход за беременными женщинами и неонатальный уход.[[147]](#footnote-147) Сексуальная ориентация является важным аспектом общего образования в Швеции, а доступ к консультациям и профилактическим мерам хорошо развит через специальные консультационные клиники, доступные для людей с раннего возраста и без участия родителей. Право на аборт является односторонним и бесспорным до 18-й недели беременности.

В пятых, мы пришли к выводу, что существует ряд проблем, на которые стоит обратить внимание. Так, на практике использование системы родительских пособий далеко не гендерно-нейтрально. Согласно докладу Национального совета по социальному обеспечению в 2013 году, доля мужчин в использовании родительских пособий и отпусков составляет лишь 24,4%, тогда как женщины получают 75,5%[[148]](#footnote-148). Более равномерное использование схемы родительских льгот - это вопрос, который уже давно обсуждается в шведской гендерной политике. В настоящее время правительство объявило о своем намерении увеличить количество непередаваемых дней с 60 до 90.

Также, одной из самых явных проблем шведской политики является неуменьшающаяся гендерная сегрегация на рынке труда – в Швеции, как и в любом другом государстве, существуют сектора экономики, которые заняты преимущественно тем или иным полом. В 1990-х годах и начале 2000-х Швеция имела самый высокий уровень гендерной профессиональной сегрегации среди стран Организации экономического сотрудничества и развития[[149]](#footnote-149). Однако данная проблема не вставала бы как одна из первостепенных, если бы профессии и сферы, которые представлены мужчинами, не являлись более высокооплачиваемыми. Несмотря на все усилия активистов, чтобы добиться более равноправного общества, очень трудно изменить гендерную сегрегацию в той форме представления, на которой построены современные учреждения

Однако, в целом, довольно успешное продвижение к гендерному равенству в Швеции можно определить тем, что правительство данного государства не относится к закреплению равных прав женщин и мужчин только как к делу "маргинализированных женских групп", а воспринимает ее как одну из самых значимых проблем современного общества. Государство утверждает, что обеспечение равных прав и возможностей для женщин и мужчин является одной из его приоритетных задач. Сочетание динамичной рыночной экономики и государственного регулирования общественной сферы позволило странам Скандинавского полуострова продвинуться в решении данного вопроса дальше, чем любая иная страна мира. Эффективное экономическое развитие и связанный с этим высокий уровень жизни создали хорошую материальную базу для улучшения социально-экономического положения женщин, что значительно облегчило интеграцию женщин в общественно-политическую жизнь.

# Список источников и литературы:

**Законодательные акты:**

1. Abortlagen. URL: <http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/abortlag-1974595_sfs-1974-595> (дата обращения: 28.03.2017)
2. Anställningsskyddslagen. URL:  
   <https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1365274746462_2989_1_anstallningsskyddslagen_webb_pdf/$File/2989-1_Anst%C3%A4llningsskyddslagen_webb.pdf>   
   (дата обращения: 28.03.2017)
3. Arbetsmiljölagen. URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf> (дата обращения: 28.03.2017)
4. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/gravida-och-ammande-arbetstagare-foreskrifter-afs2007-5.pdf> (дата обращения: 28.03.2017)

Diskrimineringslag URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата обращения: 25.03.2017)

1. Föräldraledighetslagen. URL: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584> (дата обращения: 28.03.2017)
2. Förordning om statsbidrag för insatser som främjar jämställdhet i högskolan. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20090560.htm> (дата обращения: 28.03.2017)
3. Jämställdhetslag. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19910433.htm> (дата обращения: 28.03.2017)
4. Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19990130.htm> (дата обращения: 28.03.2017)
5. Lag om ändring i föräldraledighetslagen. URL: <http://www.lagboken.se/Views/Pages/GetFile.ashx?portalId=56&cat=76882&docId=693868&propId=5> (дата обращения: 28.03.2017)
6. Lag om den officiella statistiken. URL: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-200199-om-den-officiella-statistiken_sfs-2001-99> (дата обращения: 29.03.2017)
7. Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. URL:

<http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20020293.htm> (дата обращения: 28.03.2017)

1. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19990132.htm> (дата обращения: 28.03.2017)
2. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19990133.htm> (дата обращения: 28.03.2017)

Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20060067.htm> (дата обращения: 28.03.2017)

1. Lag om förbud mot diskriminering. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20030307.htm> (дата обращения: 28.03.2017)
2. Lag om genetisk integritet m.m. URL: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2006351-om-genetisk-integritet-mm_sfs-2006-351> (дата обращения: 29.03.2017)
3. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19791118.htm> (дата обращения: 28.03.2017)
4. Parental Leave Act. URL:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/43732/66014/F1921497432/SWE43732.pdf> (дата обращения: 28.03.2017)

Socialförsäkringsbalk. URL:

<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88493/101232/F1331048062/SWE88493Swedish.pdf> (дата обращения: 28.03.2017)

Svensk abortlag måste försvaras - Aftonbladet Debatt, 2014. URL:[www.regeringen.se/sb/d/19498/a/251976](http://www.regeringen.se/sb/d/19498/a/251976) **(**дата обращения: 26.03.2017)

**Судебные прецеденты:**

Jämställdhetsombudsmannen mot Kumla kommun #158 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 1995. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/1995:158> (дата обращения: 26.03.2017)

1. Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting #13 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:13> (дата обращения: 26.03.2017)

Jämställdhetsombudsmannen mot Stockholms läns landsting #76 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:76> (дата обращения: 26.03.2017)

SACO-S genom Akademikerförbundet SSR mot Staten genom Arbetsgivarverket #51 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:51> (дата обращения: 26.03.2017)

Vision mot Kommunala Företagens Samorganisation och Gryning Vård AB #64 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2013. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2013:64> (дата обращения: 26.03.2017)

**Документы государственных органов и неправительственных организаций:**

Assisterad befruktning för ensamstående kvinnor. URL: <http://www.regeringen.se/49bb85/contentassets/e8016178ec9647059bac7d84c2fc1eea/assisterad-befruktning-for-ensamstaende-kvinnor-sou-201429> (дата обращения: 29.03.2017)

Bettio F., Tinios P., Betti G. The Gender Gap in Pensions in the EU / Bettio F., Tinios P., Betti G. // European Commission, 2013. URL: <http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/131118_pension_gap_report_en.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Budget Statement of Sweden 2017. URL: <http://www.government.se/4a6f9e/contentassets/08c1cdf5ddf345e796015e4d54ce49ca/from-the-budget-bill-for-2017-budget-statement> (дата обращения: 29.03.2017)

1. De jämställda föräldrarna - Social Insurance Report / Stockholm: Försäkringskassan, 2013. URL: <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/8ec6c929-6f18-4e81-831f-cd4dbbaca98e/socialforsakringsrapport_2013_08.pdf?MOD=AJPERES> (дата обращения: 28.03.2017)

Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken // Regeringens proposition #155, 2005-2006. URL: <http://www.regeringen.se/contentassets/9efac353f0be439082215ae760326b39/makt-att-forma-samhallet-och-sitt-eget-liv---nya-mal-i-jamstalldhetspolitiken-prop.-200506155> (дата обращения: 26.03.2017)

1. Mål för jämställdhet // Regeringskansliet. URL:: [http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet](http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/) (дата обращения: 27.03.2017)
2. Policy objectives and a new government agency – effective governance of Swedish gender equality policy // Stockholm: Ministry of Health and Social Affairs, 2015. URL: /<http://www.government.se/contentassets/8f596b339f08403ba040ed097cdc2be4/summary-of-the-report-policy-objectives-and-a-new-government-agency.pdf> (дата обращения: 28.03.2017)

Shared Power. Women and Men in Decision-Making // Stockholm: Ministry of Industry, Employment and Communication. Fact Sheet, April 1999. – P. 161-178

1. Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015–2018 including focus areas for 2017 // Stockholm: Ministry of Foreign Affairs, 2015. URL: <http://www.government.se/contentassets/bca76b4547ad46fb929ece47e7cfe26d/swedish-foreign-service-action-plan-for-feminist-foreign-policy-20152018-including-focus-areas-for-2017.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Swedish International Policy on Sexual and Reproductive Health and Rights // Stockholm: The Ministry for Foreign Affairs, Elanders Gotab, 2006. URL: <http://www.regeringen.se/49c81f/contentassets/7a8ef48b033947e29cf3356ff8789720/swedens-international-policy-on-sexual-and-reproductive-health-and-rights> (дата обращения: 29.03.2017)

1. The current situation of gender equality in Sweden – Country Profile // Brussels, European Commission, Directorate-General Justice, 2013. URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131006_country-profile_sweden.pdf> (дата обращения: 28.03.2017)

The Global Gender Gap Report 2016 / World Economic Forum, 2016. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

1. Utrikesdeklarationen // Stockholm: The Ministry of Foreign Affairs, 2014. URL: <http://www.regeringen.se/49b753/contentassets/37a11b11aa6c488abfc789b30402910a/utrikesdeklarationen-2014> (дата обращения: 28.03.2017)
2. Årsrapporten / Stockholm: Medlingsinstitutet, 2013. URL: <http://www.mi.se/publicerat/senaste_rapporten/> (дата обращения: 26.03.2017)
3. Доклад о мировом развитии 2012. Гендерное равенство и развитие. – Вашингтон: Всемирный банк, 2011. URL: <http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/worlddev2012.pdf> (дата обращения: 28.03.2017)

**Статистические сборники**:

Gender Equality Index Report // Stockholm: European Institute for Gender Equality, 2013. URL: <http://www.ysu.am/files/MH0213290ENC_002.pdf> (дата обращения: 24.03.2017)

1. Statistical Yearbook / Stockholm: Statistics Sweden, 2014. URL: <http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/OV0904_2014A01_BR_00_A01BR1401.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

**Монографии:**

1. Adlercreutz A., Nystrom B. Labour law in Sweden - Wolters Kluwer. 2011. – 394 p.
2. Bacchi C. The Politics of Affirmative Action. “Women”, Equality & Category Politics. – London etc.: Sage Publications, 1996. – 237 p.

Campbell J. Institutional change and globalization. - Princeton university press, Princeton, 2004. – 280 p.

Carlson L. Searching for Equality, Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law Uppsala / Carlson L. - Stockholm: Iustus Förlag, 2007. – 283 p.

Fransson S., Stuber E. Diskrimineringslagen. En kommentar / Fransson S., Stuber E. – Norstedts, 2nd ed, 2015. - 112 p.

Hardy S., Butler M. European employment laws: a comparative guide. - Spiramus Press Ltd 2011. – 451 p.

1. Le Grand K. Explaining the male-female wage gap: job segregation and solidarity wage bargaining in Sweden. - Stockholm : Swedish inst. for social research Stockholm univ., 1992. – 373 p.
2. Lundberg, O., Gonäs, L. Trends in women’s psychosocial work environment and health, and structural changes on the labor market. - New York: Lawrence Erlbaum Ass, 1998. – 165 p.
3. Miller S.M., Savoie A.J. Respect and rights: class, race, and gender today. - Lanham, MD: Rowman &​ Littlefield, 2002. – 142 p.
4. Peters G. Institutional theory in political science: the 'new institutionalism' Continuum. - London, 2005. – 211 p.

Stenmark H. Gender segregation in the Swedish labour market. Historical, Sociological and Rational Choice institutionalism as tools for understanding inequality and why it still exists. - Linköping University, 2010. – 199 p.

Айвазова С. Г. Гендерное равенство в контексте прав человека: монография. - М., 2001. – 319 c.

1. Ильин И.А. Философия Гегеля как учение о конкретности Бога и человека. В 2-х томах. -С.Петербург.: «Наука», 1994. – 619 с.
2. Репина Л.П. Женщины и мужчины в истории: Новая картина европейского прошлого. - М., 2009. – 281 с.

**Словари:**

1. Словарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты» - М.: Информация XXI век, 2002. 256 с.
2. Экономика и право: словарь-справочник / Под ред. Л. П. Куракова, В. Л. Куракова, А. Л. Куракова. — М.: Вуз и школа. 2004

**Статьи:**

Eduards M. The Women's shelter movement / Eduards M. // Towards a new democratic order? - Stockholm, 1997. – P. 120-129

Minskade risker med assisterad befruktning // Sydsvenskan – January 1, 2015. P.4

1. Nasman Е. The family in the 21st century // The Nordic countries - a paradise for women? -Kopenhamn, 1994. - P. 148-191

Nielsen R. and Halvorsen M. Sex Discrimination between the Nordic Model and European Community Law // The Nordic Labor Relations Model. – Aldershot: Hants, 1992. – P. 87-99

Olsson С. Sverige basta landet tor mammor och barn // Metroinrikes. - 2003. – P.17-31

Premfors R. National Policy Styles and Higher Education in France, Sweden and the UK.// European Journal of Higher Education. – 1981 – # 16 (2). – P. 41-95

Samvetsklausuler i enskilda landsting hotar fria aborten // Dagens Nyheter - November 22, 2014. P.7

1. Swedish fathers to get third month of paid paternity leave // The Guardian. May 28, 2015. URL: <https://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave> (дата обращения: 25.03.2017)

Гардинер Ф. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Гардинер Ф – М.: Идея-Пресс, 2000. 198 c.

Жеребкина И А. Предпосылки и история возникновения философской методологии феминизма // Теория и история феминизма. - Харьков, 1996. – 201-264 с.

1. Павлова А.Н. Семейная политика Швеции в 1960-1970-е гг. // Северная Европа. Проблемы истории. - М., 2003. С. 150-169.
2. Степанова Н.М. Политика гендерного равенства в скандинавских странах // Гендерная реконструкция политических систем. - СПб.: ИСПГ-Алетея, 2003. С. 972-991

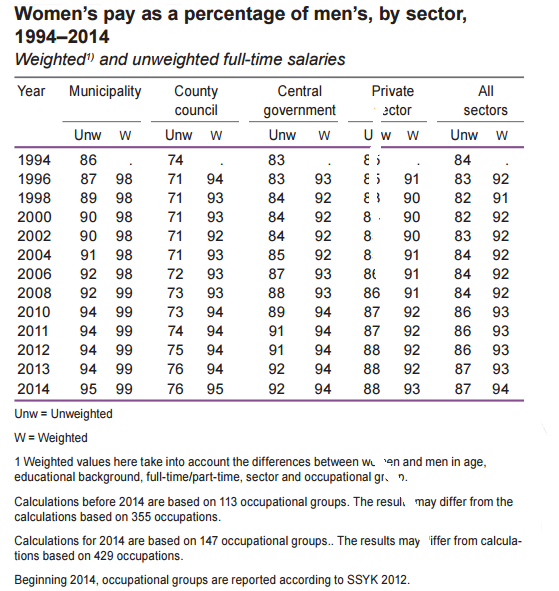
Уландер A.C. Незаметное дитя? Борьба вокруг политики социал-демократической партии в области семьи // Создавая социальную демократию. Сто лет социал-демократической рабочей партии Швеции. – М., 2001. С. 302-358

1. Хайруллин В.И. Теория справедливости: Скандинавская правовая традиция // Вестник Башкирского Университета - Уфа: Башкирский государственный университет. 2012. Том 17. №2. С. 1135-1259

## **Приложения**

Приложение 1

Процент, который составляет зарплата женщин от зарплаты мужчин, по секторам, 1994 - 2014

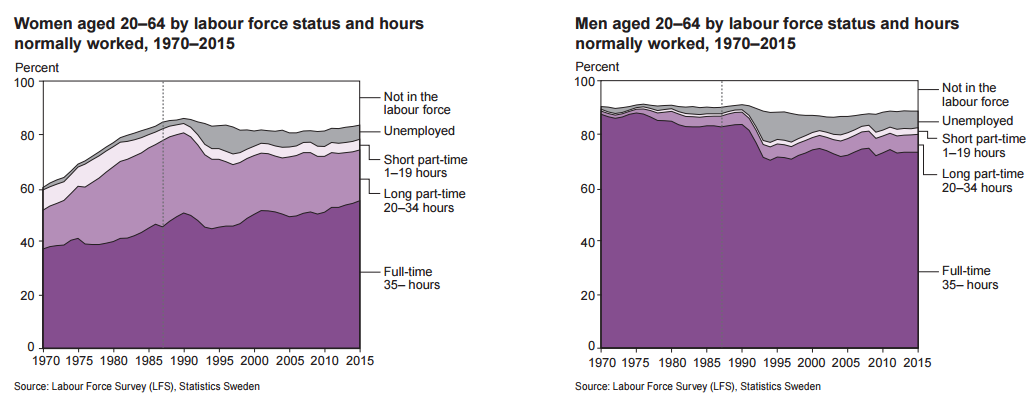


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 2

Занятость и безработица в Швеции, 1970-2015 год

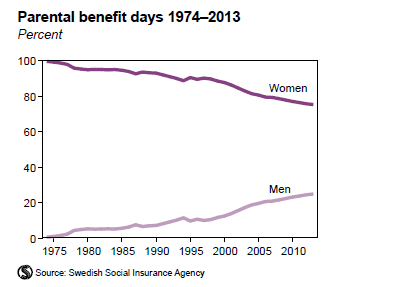


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 3

Распределение отпуска по уходу за детьми между родителями, 1974-2013 год

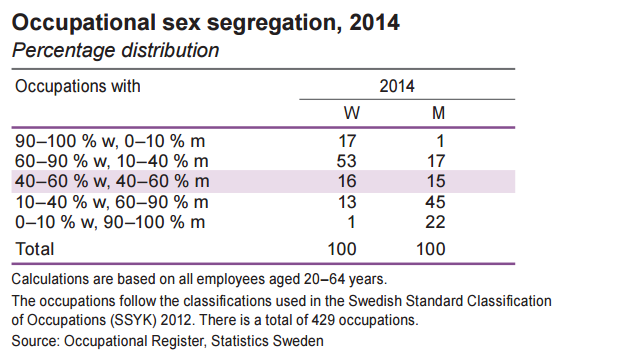


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 4

Гендерная сегрегацияна рынке труда в 2014 году

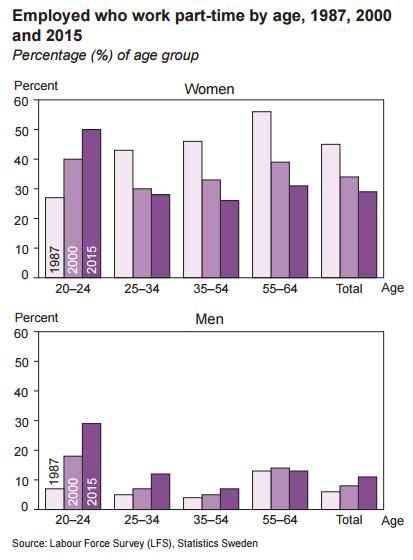


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 5

Население Швеции, работающее неполный рабочий день, 1987, 2000 и 2015 год

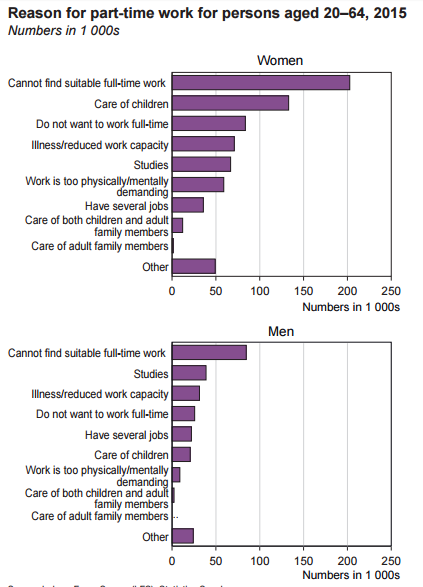


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 6

Причины работы на неполный рабочий день населения 20-64 лет в 2015 году

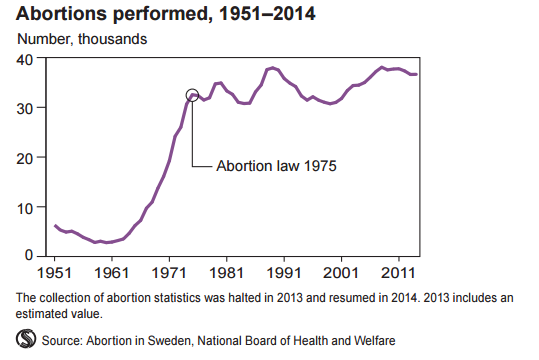


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 7

Количество абортов, 1974-2015 год

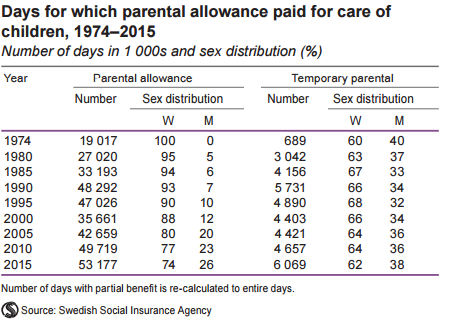


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 8

Количество дней, на которые было выплачено пособие по уходу за ребенком, 1974-2015 год

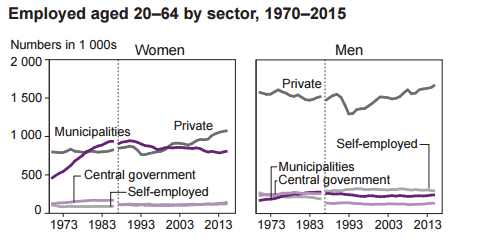


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 9

Трудоустройство населения в возрасте 20-64 лет по секторам, 1970-2015 год

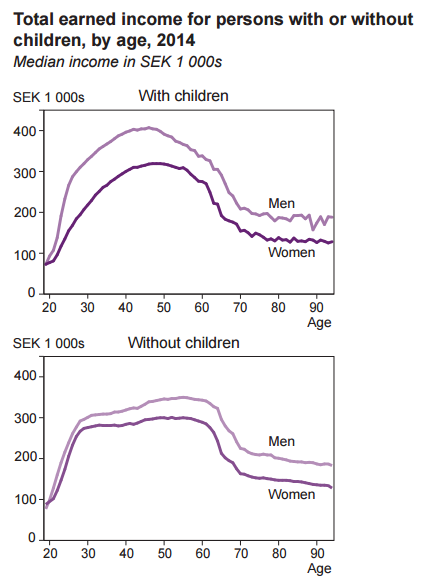


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 10

Доход населения, имеющих и не имеющих детей, по возрасту в 2014

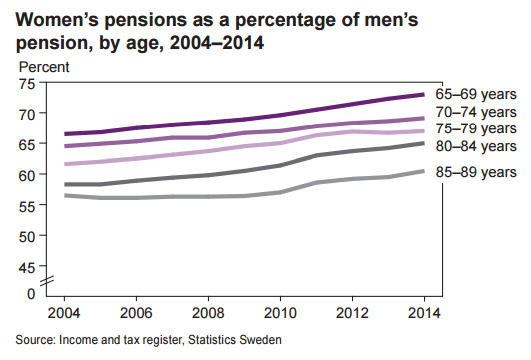


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 11

Процент, который составляют пенсии женщин от пенсий мужчин, по возрасту, 2004 – 2014 год

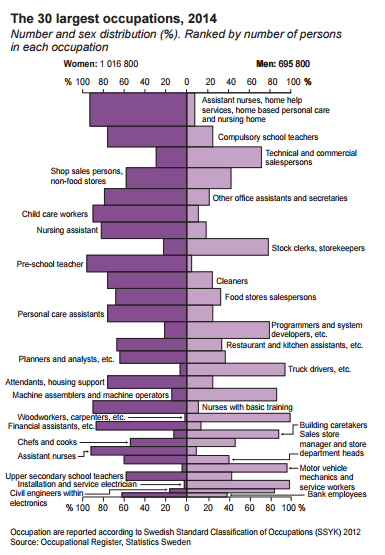


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 12

30 самых популярных профессий в 2014 году

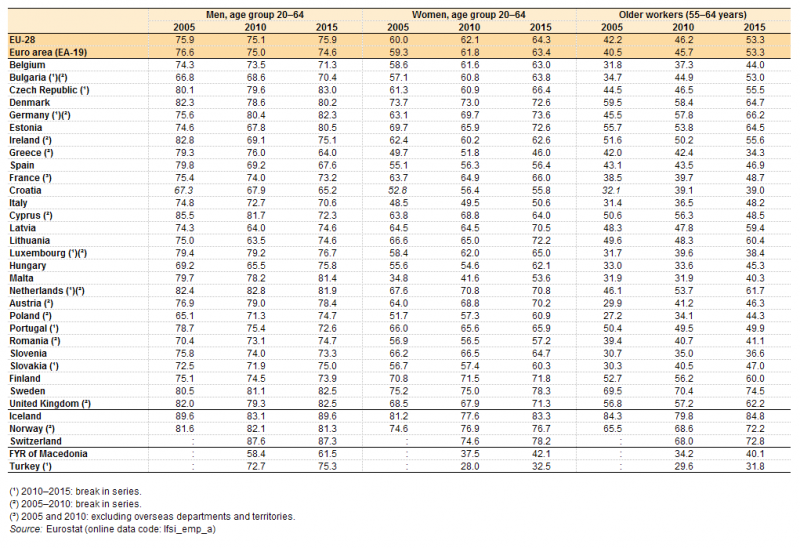


Источник: Отчет Агентства социального страхования Швеции в 2016 году. URL:

<http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/LE0201_2015B16_BR_X10BR1601ENG.pdf> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 13

Процент занятости в Европейском Союзе, 2005, 2010 и 2015 год

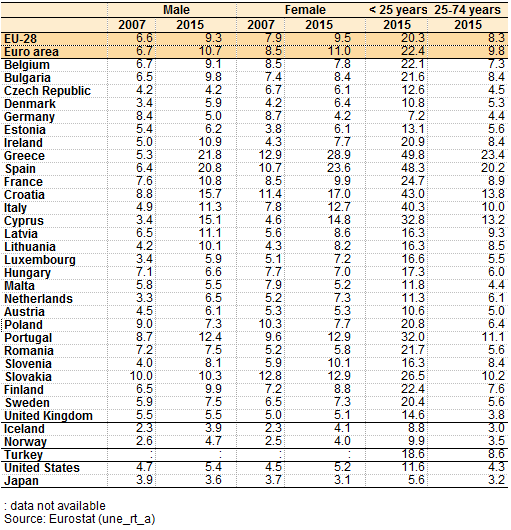


Источник: Официальный сайт Статистической службы Европейско

го Союза (Евростат). URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/sv> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 14

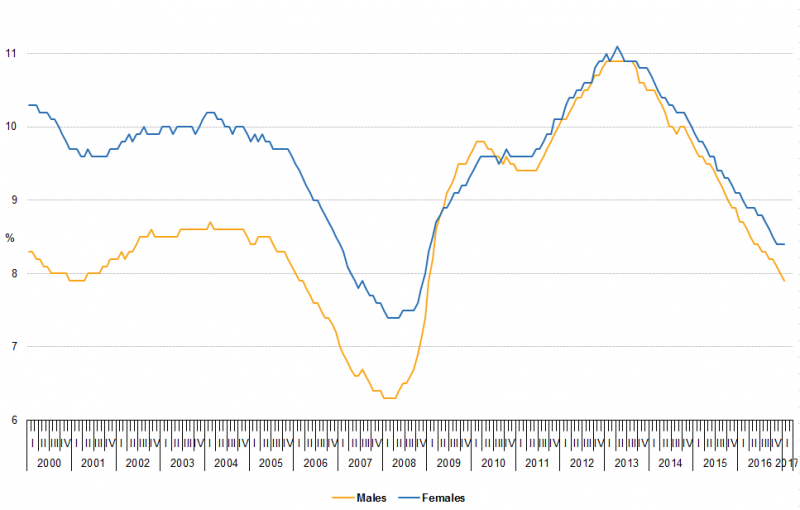
Процент безработицы в Европейском Союзе, 2007 и 2015 год



Источник: Официальный сайт Статистической службы Европейского Союза (Евростат). URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/sv> (дата обращения: 26.03.2017)

Приложение 15

Процент безработицы в Европейском Союзе, 2000 – 2017 год



1. Cловарь гендерных терминов / Под ред. А. А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». М.: Информация XXI век, 2002. – C. 54 [↑](#footnote-ref-1)
2. Nasman Е. The family in the 21st century / Nasman Е. // The Nordic countries - a paradise for women? - Kopenhamn, 1994. – P. 161. [↑](#footnote-ref-2)
3. Olsson С. Sverige basta landet tor mammor och barn / Olsson С. // Metroinrikes, 2003. – P. 21 [↑](#footnote-ref-3)
4. The Global Gender Gap Report 2016. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-4)
5. Gender Equality Index Report // Stockholm: European Institute for Gender Equality, 2013. URL: <http://www.ysu.am/files/MH0213290ENC_002.pdf> (дата обращения: 24.03.2017) [↑](#footnote-ref-5)
6. # Utrikesdeklarationen // Stockholm: Department for Foreign Affairs, 2014. URL: <http://www.regeringen.se/49b753/contentassets/37a11b11aa6c488abfc789b30402910a/utrikesdeklarationen-2014> (дата обращения: 28.03.2017)

   [↑](#footnote-ref-6)
7. Diskrimineringslag URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата обращения: 25.03.2017) [↑](#footnote-ref-7)
8. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19791118.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-8)
9. Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20060067.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-9)
10. Parental Leave Act. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/43732/66014/F1921497432/SWE43732.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-10)
11. Policy objectives and a new government agency – effective governance of Swedish gender equality policy // Stockholm: Ministry of Health and Social Affairs, 2015. URL: /<http://www.government.se/contentassets/8f596b339f08403ba040ed097cdc2be4/summary-of-the-report-policy-objectives-and-a-new-government-agency.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-11)
12. Swedish International Policy on Sexual and Reproductive Health and Rights // Stockholm: The Ministry for Foreign Affairs, Elanders Gotab, 2006. URL: <http://www.regeringen.se/49c81f/contentassets/7a8ef48b033947e29cf3356ff8789720/swedens-international-policy-on-sexual-and-reproductive-health-and-rights> (дата обращения: 29.03.2017) [↑](#footnote-ref-12)
13. De jämställda föräldrarna - Social Insurance Report / Stockholm: Försäkringskassan, 2013. URL: <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/8ec6c929-6f18-4e81-831f-cd4dbbaca98e/socialforsakringsrapport_2013_08.pdf?MOD=AJPERES> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-13)
14. Årsrapporten / Stockholm: Medlingsinstitutet, 2013. URL: <http://www.mi.se/publicerat/senaste_rapporten/> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-14)
15. Доклад о мировом развитии 2012. Гендерное равенство и развитие. – Вашингтон: Всемирный банк, 2011. URL: <http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/worlddev2012.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-15)
16. The Global Gender Gap Report 2016. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-16)
17. Жеребкина И А. Предпосылки и история возникновения философской методологии феминизма // Теория и история феминизма. - Харьков, 1996. С. 209 [↑](#footnote-ref-17)
18. Айвазова С. Г. Гендерное равенство в контексте прав человека: монография. - М., 2001. – С. 225. [↑](#footnote-ref-18)
19. Павлова А.Н. Формирование политики равноправия полов в Швеции в 1960-70-е гг.: автореф.канд. ист. наук. - М., 2005. С. 153 [↑](#footnote-ref-19)
20. Bacchi C. The Politics of Affirmative Action. “Women”, Equality & Category Politics. – London etc.: Sage Publications, 1996. – 237 p. [↑](#footnote-ref-20)
21. Campbell J. Institutional change and globalization. - Princeton university press, Princeton, 2004. – 280 p. [↑](#footnote-ref-21)
22. Fransson S., Stuber E. Diskrimineringslagen. En kommentar / Fransson S., Stuber E. – Norstedts, 2nd ed, 2015. - 112 p. [↑](#footnote-ref-22)
23. Hardy S., Butler M. European employment laws: a comparative guide. - Spiramus Press Ltd 2011. – 451 p. [↑](#footnote-ref-23)
24. Le Grand K. Explaining the male-female wage gap: job segregation and solidarity wage bargaining in Sweden. - Stockholm : Swedish inst. for social research Stockholm univ., 1992. – 373 p. [↑](#footnote-ref-24)
25. Miller S.M., Savoie A.J. Respect and rights: class, race, and gender today. - Lanham, MD: Rowman &​ Littlefield, 2002. – 142 p. [↑](#footnote-ref-25)
26. Eduards M. The Women's shelter movement // Towards a new democratic order? / Eduards M. - Stockholm, 1997. – P. 120-121 [↑](#footnote-ref-26)
27. Жеребкина И А. Предпосылки и история возникновения философской методологии феминизма // Теория и история феминизма / Жеребкина И А. - Харьков, 1996. С. 14 [↑](#footnote-ref-27)
28. Там же. [↑](#footnote-ref-28)
29. Ильин И.А. Философия Гегеля как учение о конкретности Бога и человека. В 2-х томах. / Ильин И.А. - С.Петербург: Наука, 1994. С. 437. [↑](#footnote-ref-29)
30. Гардинер Ф. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Гардинер Ф – М.: Идея-Пресс, 2000. С. 153. [↑](#footnote-ref-30)
31. Айвазова С. Г. Гендерное равенство в контексте прав человека: монография. / Айвазова С.Г. - М. : [б. и.], 2001. С. 80 [↑](#footnote-ref-31)
32. Гардинер Ф. Обеспечение равенства полов: политика стран Западной Европы / Гардинер Ф – М.: Идея-Пресс, 2000. С. 159. [↑](#footnote-ref-32)
33. Хайруллин В. И. Теория справедливости: Скандинавская правовая традиция // Вестник Башкирского Университета. Том 17. №2 / Хайруллин В. И. - Уфа: Башкирский государственный университет, 2012. С. 1135. [↑](#footnote-ref-33)
34. Экономика и право: словарь-справочник. — М.: Вуз и школа. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. 2004. [↑](#footnote-ref-34)
35. Степанова Н.М. Политика гендерного равенства в скандинавских странах // Гендерная реконструкция политических систем / Степанова Н.М. - СПб.: ИСПГ-Алетея, 2003. С. 982 [↑](#footnote-ref-35)
36. The Global Gender Gap Report 2016. URL: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-36)
37. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19791118.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-37)
38. Jämställdhetslag. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19910433.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-38)
39. Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19990130.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-39)
40. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19990132.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-40)
41. Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19990133.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-41)
42. Lag om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20020293.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-42)
43. Förordning om statsbidrag för insatser som främjar jämställdhet i högskolan. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20090560.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-43)
44. Lag om förbud mot diskriminering. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20030307.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-44)
45. Lag om förbud mot diskriminering och annan kränkande behandling av barn och elever. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/20060067.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-45)
46. Diskrimineringslag URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата обращения: 25.03.2017) [↑](#footnote-ref-46)
47. Fransson, S., Stuber, E. Diskrimineringslagen. En kommentar / Fransson S., Stuber E. – Norstedts, 2nd ed, 2015. P.21 [↑](#footnote-ref-47)
48. The current situation of gender equality in Sweden – Country Profile // Brussels, European Commission, Directorate-General Justice, 2013. URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131006_country-profile_sweden.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-48)
49. Shared Power. Women and Men in Decision-Making // Stockholm: Ministry of Industry, Employment and Communication. Fact Sheet, April 1999. – P. 165 [↑](#footnote-ref-49)
50. Lag om den officiella statistiken. URL: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-200199-om-den-officiella-statistiken_sfs-2001-99> (дата обращения: 29.03.2017) [↑](#footnote-ref-50)
51. Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken // Regeringens proposition #155, 2005-2006. URL: <http://www.regeringen.se/contentassets/9efac353f0be439082215ae760326b39/makt-att-forma-samhallet-och-sitt-eget-liv---nya-mal-i-jamstalldhetspolitiken-prop.-200506155> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-51)
52. # Utrikesdeklarationen // Stockholm: Department for Foreign Affairs, 2014. URL: <http://www.regeringen.se/49b753/contentassets/37a11b11aa6c488abfc789b30402910a/utrikesdeklarationen-2014> (дата обращения: 28.03.2017)

    [↑](#footnote-ref-52)
53. Utrikesdeklarationen // Stockholm: Department for Foreign Affairs, 2017. URL: <http://www.regeringen.se/contentassets/0ea134871e224819b0f426f3886ef0a5/utrikesdeklarationen-2017-svenska.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-53)
54. Budget Statement of Sweden 2017. URL: <http://www.government.se/4a6f9e/contentassets/08c1cdf5ddf345e796015e4d54ce49ca/from-the-budget-bill-for-2017-budget-statement> (дата обращения: 29.03.2017) [↑](#footnote-ref-54)
55. Mål för jämställdhet // Regeringskansliet. URL:: [http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet](http://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/mal-for-jamstalldhet/) (дата обращения: 27.03.2017) [↑](#footnote-ref-55)
56. Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015–2018 including focus areas for 2017 // Stockholm: Ministry of Foreign Affairs, 2015. URL: <http://www.government.se/contentassets/bca76b4547ad46fb929ece47e7cfe26d/swedish-foreign-service-action-plan-for-feminist-foreign-policy-20152018-including-focus-areas-for-2017.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-56)
57. Swedish Foreign Service action plan for feminist foreign policy 2015–2018 including focus areas for 2017 // Stockholm: Ministry of Foreign Affairs, 2015. URL: <http://www.government.se/contentassets/bca76b4547ad46fb929ece47e7cfe26d/swedish-foreign-service-action-plan-for-feminist-foreign-policy-20152018-including-focus-areas-for-2017.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-57)
58. Shared Power. Women and Men in Decision-Making // Stockholm: Ministry of Industry, Employment and Communication. Fact Sheet, April 1999. – P. 165 [↑](#footnote-ref-58)
59. Hardy S., Butler M. European employment laws: a comparative guide / Hardy S., Butler M. - Spiramus Press Ltd, 2011. P.257. [↑](#footnote-ref-59)
60. Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19791118.htm> (дата обращения: 28.03.2017 ) [↑](#footnote-ref-60)
61. Diskrimineringslag. URL: [http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.htm](http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/20080567.HTM) (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-61)
62. Bacchi C. The Politics of Affirmative Action. “Women”, Equality & Category Politics. / Bacchi C. – London etc.: Sage Publications, 1996. – P. 107 [↑](#footnote-ref-62)
63. Stenmark H. Gender segregation in the Swedish labour market. Historical, Sociological and Rational Choice institutionalism as tools for understanding inequality and why it still exists. / Stenmark H. - Linköping University, 2010. – P. 61 [↑](#footnote-ref-63)
64. См: Приложение 1. Процент, который составляет зарплата женщин от зарплаты мужчин, по секторам, 1994 – 2014 [↑](#footnote-ref-64)
65. Там же. [↑](#footnote-ref-65)
66. Premfors R. National Policy Styles and Higher Education in France, Sweden and the UK / Premfors R. // European Journal of Higher Education. – 1981 – # 16 (2). – P. 64 [↑](#footnote-ref-66)
67. См: Приложение 13. Процент занятости в Европейском Союзе, 2005, 2010 и 2015 год [↑](#footnote-ref-67)
68. Policy objectives and a new government agency – effective governance of Swedish gender equality policy // Stockholm: Ministry of Health and Social Affairs, 2015. URL: /<http://www.government.se/contentassets/8f596b339f08403ba040ed097cdc2be4/summary-of-the-report-policy-objectives-and-a-new-government-agency.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-68)
69. The current situation of gender equality in Sweden – Country Profile // Brussels, European Commission, Directorate-General Justice, 2013. URL: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/131006_country-profile_sweden.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-69)
70. Policy objectives and a new government agency – effective governance of Swedish gender equality policy // Stockholm: Ministry of Health and Social Affairs, 2015. URL: /<http://www.government.se/contentassets/8f596b339f08403ba040ed097cdc2be4/summary-of-the-report-policy-objectives-and-a-new-government-agency.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-70)
71. См: Приложение 14. Процент безработицы в Европейском Союзе, 2007 и 2015 год [↑](#footnote-ref-71)
72. См: Приложение 15. Процент безработицы в Европейском Союзе, 2000 – 2017 год [↑](#footnote-ref-72)
73. См: Приложение 2. Занятость и безработица в Швеции, 1970-2015 год [↑](#footnote-ref-73)
74. Hardy S., Butler M. European employment laws: a comparative guide / Hardy S., Butler M. - Spiramus Press Ltd, 2011. P.232 [↑](#footnote-ref-74)
75. См: Приложение 5. Население Швеции, работающее неполный рабочий день, 1987, 2000 и 2015 года [↑](#footnote-ref-75)
76. Diskrimineringslag 3 kap. Aktiva åtgärder, 2008. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> [↑](#footnote-ref-76)
77. Diskrimineringslag. 3 kap. Jämställdhetsplan, 2008.URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> [↑](#footnote-ref-77)
78. См: Приложение 4. Гендерная сегрегация на рынке труда в 2014 году [↑](#footnote-ref-78)
79. См: Приложение 12. 30 самых популярных профессий в 2014 году [↑](#footnote-ref-79)
80. См: Приложение 4. Гендерная сегрегация на рынке труда в 2014 году [↑](#footnote-ref-80)
81. См: Приложение 12. 30 самых популярных профессий в 2014 году [↑](#footnote-ref-81)
82. Årsrapporten / Stockholm: Medlingsinstitutet, 2013. URL: <http://www.mi.se/publicerat/senaste_rapporten/> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-82)
83. Bettio F., Tinios P., Betti G.The Gender Gap in Pensions in the EU / Bettio F., Tinios P., Betti G. // European Commission, 2013. URL: <http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/131118_pension_gap_report_en.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-83)
84. Statistical Yearbook / Stockholm: Statistics Sweden, 2014. URL: <http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/OV0904_2014A01_BR_00_A01BR1401.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-84)
85. См: Приложение 10. Доход населения, имеющих и не имеющих детей, по возрасту в 2014 [↑](#footnote-ref-85)
86. См: Приложение 11. Процент, который составляют пенсии женщин от пенсий мужчин, по возрасту, 2004 – 2014 год [↑](#footnote-ref-86)
87. Diskrimineringslag. 2 kap. Diskrimineringsförbud, 2008. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-87)
88. Diskrimineringslag. 3 kap. Arbetslivet, 2008. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-88)
89. Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting #C-236/98 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2000. URL: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf;jsessionid=9ea7d2dc30dd4ce11c82c99941c5b8c3b9acb68d495a.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxqTbN10?text=&docid=101733&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=407782> (дата обращения: 30.03.2017) [↑](#footnote-ref-89)
90. Diskrimineringslag. 2 kap. Diskrimineringsförbud, 2008. URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-90)
91. Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting #13 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:13> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-91)
92. Vision mot Kommunala Företagens Samorganisation och Gryning Vård AB #64 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2013. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2013:64> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-92)
93. Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting #13 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:13> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-93)
94. Jämställdhetsombudsmannen mot Kumla kommun #158 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 1995. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/1995:158> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-94)
95. Jämställdhetsombudsmannen mot Örebro läns landsting #13 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:13> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-95)
96. SACO-S genom Akademikerförbundet SSR mot Staten genom Arbetsgivarverket #51 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:51> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-96)
97. Jämställdhetsombudsmannen mot Stockholms läns landsting #76 / Stockholm: Arbetsdomstolen, 2001. URL: <https://lagen.nu/dom/ad/2001:76> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-97)
98. Miller S.M., Savoie A.J. Respect and rights: class, race, and gender today / Miller S.M., Savoie A.J. - Lanham, MD : Rowman &​ Littlefield, 2002. – P. 140 [↑](#footnote-ref-98)
99. Parental Leave Act. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/43732/66014/F1921497432/SWE43732.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-99)
100. Socialförsäkringsbalk. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88493/101232/F1331048062/SWE88493Swedish.pdf> дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-100)
101. Arbetsmiljölagen. URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf> дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-101)
102. Parental Leave Act. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/43732/66014/F1921497432/SWE43732.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-102)
103. Ibid. [↑](#footnote-ref-103)
104. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om gravida och ammande arbetstagare och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna. URL: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/gravida-och-ammande-arbetstagare-foreskrifter-afs2007-5.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-104)
105. Anställningsskyddslagen. URL: <https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1365274746462_2989_1_anstallningsskyddslagen_webb_pdf/$File/2989-1_Anst%C3%A4llningsskyddslagen_webb.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-105)
106. Carlson, L. Searching for Equality, Sex Discrimination, Parental Leave and the Swedish Model with Comparisons to EU, UK and US Law Uppsala / Carlson, L. // Stockholm: Iustus Förlag, 2007. – P.23 [↑](#footnote-ref-106)
107. Павлова А.Н. Семейная политика Швеции в 1960-1970-е гг. / Павлова А.Н. // Северная Европа. Проблемы истории. - М., 2003. - С. 163 [↑](#footnote-ref-107)
108. Föräldraledighetslagen. URL: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-108)
109. Parental Leave Act. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/43732/66014/F1921497432/SWE43732.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-109)
110. Statistical Yearbook / Stockholm: Statistics Sweden, 2014. URL: <http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/OV0904_2014A01_BR_00_A01BR1401.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-110)
111. Ibid. [↑](#footnote-ref-111)
112. См: Приложение 8. Количество дней, на которые было выплачено пособие по уходу за ребенком, 1974-2015 год [↑](#footnote-ref-112)
113. Adlercreutz A., Nystrom B. Labour law in Sweden / Adlercreutz A., Nystrom B. // Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer. 2011. – P.108 [↑](#footnote-ref-113)
114. Jämställdhetslagen. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19910433.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-114)
115. Lag om ändring i föräldraledighetslagen. URL: <http://www.lagboken.se/Views/Pages/GetFile.ashx?portalId=56&cat=76882&docId=693868&propId=5> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-115)
116. См: Приложение 3. Распределение отпуска по уходу за детьми между родителями, 1974-2013 год [↑](#footnote-ref-116)
117. De jämställda föräldrarna / Stockholm: Försäkringskassan, 2013. URL: <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/8ec6c929-6f18-4e81-831f-cd4dbbaca98e/socialforsakringsrapport_2013_08.pdf?MOD=AJPERES> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-117)
118. Swedish fathers to get third month of paid paternity leave // The Guardian. May 28, 2015. URL: <https://www.theguardian.com/world/2015/may/28/swedish-fathers-paid-paternity-parental-leave> (дата обращения: 25.03.2017) [↑](#footnote-ref-118)
119. Socialförsäkringsbalk. URL: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88493/101232/F1331048062/SWE88493Swedish.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-119)
120. Hardy S., Butler M. European employment laws: a comparative guide / Hardy S., Butler M. // Spiramus Press Ltd, 2011. – P. 257. [↑](#footnote-ref-120)
121. Уландер A.C. Незаметное дитя? Борьба вокруг политики социал-демократической партии в области семьи / Уландер A.C. // Создавая социальную демократию. Сто лет социал-демократической рабочей партии Швеции. – М., 2001. С. 302. [↑](#footnote-ref-121)
122. Swedish International Policy on Sexual and Reproductive Health and Rights // Stockholm: The Ministry for Foreign Affairs, Elanders Gotab, 2006. URL: <http://www.regeringen.se/49c81f/contentassets/7a8ef48b033947e29cf3356ff8789720/swedens-international-policy-on-sexual-and-reproductive-health-and-rights> (дата обращения: 29.03.2017) [↑](#footnote-ref-122)
123. Abortlagen. URL: <http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/abortlag-1974595_sfs-1974-595> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-123)
124. Statistical Yearbook / Stockholm: Statistics Sweden, 2014. URL: <http://www.scb.se/Statistik/_Publikationer/OV0904_2014A01_BR_00_A01BR1401.pdf> (дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-124)
125. См: Приложение 7. Количество абортов, 1974-2015 год [↑](#footnote-ref-125)
126. Samvetsklausuler i enskilda landsting hotar fria aborten // Dagens Nyheter - November 22, 2014. P.7 [↑](#footnote-ref-126)
127. Svensk abortlag måste försvaras - Aftonbladet Debatt, 2014. URL:[www.regeringen.se/sb/d/19498/a/251976](http://www.regeringen.se/sb/d/19498/a/251976) **(**дата обращения: 26.03.2017) [↑](#footnote-ref-127)
128. Minskade risker med assisterad befruktning // Sydsvenskan – January 1, 2015. P.4 [↑](#footnote-ref-128)
129. # Lag om genetisk integritet m.m. URL: <https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2006351-om-genetisk-integritet-mm_sfs-2006-351> (дата обращения: 29.03.2017)

     [↑](#footnote-ref-129)
130. Assisterad befruktning för ensamstående kvinnor. URL: <http://www.regeringen.se/49bb85/contentassets/e8016178ec9647059bac7d84c2fc1eea/assisterad-befruktning-for-ensamstaende-kvinnor-sou-201429> (дата обращения: 29.03.2017) [↑](#footnote-ref-130)
131. См: Приложение 4. Гендерная сегрегация на рынке труда в 2014 году [↑](#footnote-ref-131)
132. Lundberg, O., Gonäs, L. Trends in women’s psychosocial work environment and health, and structural changes on the labor market / Lundberg, O., Gonäs, L. // New York: Lawrence Erlbaum Ass, 1998. – P. 57 [↑](#footnote-ref-132)
133. Доклад о мировом развитии 2012. Гендерное равенство и развитие. – Вашингтон: Всемирный банк, 2011. URL: <http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/worlddev2012.pdf> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-133)
134. См: Приложение 5. Население Швеции, работающее неполный рабочий день, 1987, 2000 и 2015 года [↑](#footnote-ref-134)
135. См: Приложение 6. Причины работы на неполный рабочий день населения 20-64 лет в 2015 году [↑](#footnote-ref-135)
136. Stenmark H. Gender segregation in the Swedish labour market. Historical, Sociological and Rational Choice institutionalism as tools for understanding inequality and why it still exists / Stenmark H. // Linköping University, 2010. – P. 70 [↑](#footnote-ref-136)
137. Nielsen R., Halvorsen M. Sex Discrimination between the Nordic Model and European Community Law / Nielsen R., Halvorsen M. // The Nordic Labor Relations Model. – Aldershot: Hants, 1992. – P. 92 [↑](#footnote-ref-137)
138. Jämställdhetslag. URL: <http://www.notisum.se/Pub/Doc.aspx?url=/rnp/sls/lag/19910433.htm> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-138)
139. Репина Л.П. Женщины и мужчины в истории: Новая картина европейского прошлого / Репина Л.П. - М., 2009. С. 134 [↑](#footnote-ref-139)
140. Le Grand K. Explaining the male-female wage gap: job segregation and solidarity wage bargaining in Sweden / Le Grand K. - Universitet Stockholms, Swedish institute for social research. - Stockholm : Swedish inst. for social research Stockholm univ., 1992. P. 311 [↑](#footnote-ref-140)
141. Campbell J. Institutional change and globalization / Campbell J. - Princeton university press, Princeton, 2004. P.171 [↑](#footnote-ref-141)
142. Peters G. Institutional theory in political science: the 'new institutionalism' Continuum / Peters G. - London, 2005. P. 18-19 [↑](#footnote-ref-142)
143. Adlercreutz A., Nystrom B. Labour law in Sweden / Adlercreutz A., Nystrom B. // Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer. 2011.– P.145 [↑](#footnote-ref-143)
144. Diskrimineringslag URL: <http://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20080567.pdf> (дата обращения: 25.03.2017) [↑](#footnote-ref-144)
145. Stenmark H. Gender segregation in the Swedish labour market. Historical, Sociological and Rational Choice institutionalism as tools for understanding inequality and why it still exists. / Stenmark H. - Linköping University, 2010. – P. 61 [↑](#footnote-ref-145)
146. См: Приложение 1. Процент, который составляет зарплата женщин от зарплаты мужчин, по секторам, 1994 – 2014 [↑](#footnote-ref-146)
147. Swedish International Policy on Sexual and Reproductive Health and Rights // Stockholm: The Ministry for Foreign Affairs, Elanders Gotab, 2006. URL: <http://www.regeringen.se/49c81f/contentassets/7a8ef48b033947e29cf3356ff8789720/swedens-international-policy-on-sexual-and-reproductive-health-and-rights> (дата обращения: 29.03.2017) [↑](#footnote-ref-147)
148. De jämställda föräldrarna / Stockholm: Försäkringskassan, 2013. URL: <https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/8ec6c929-6f18-4e81-831f-cd4dbbaca98e/socialforsakringsrapport_2013_08.pdf?MOD=AJPERES> (дата обращения: 28.03.2017) [↑](#footnote-ref-148)
149. Доклад о мировом развитии 2012. Гендерное равенство и развитие. – Вашингтон: Всемирный банк, 2011. [Режим доступа]: <http://www.un.org/ru/development/surveys/docs/worlddev2012.pdf> (дата обращения: 28.03.2015) [↑](#footnote-ref-149)