

## ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СТРАНАХ СЕВЕРНОЙ ЕВРОПЫ

*Стержнёва А.Д.,*

*студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь*  
Научный руководитель – Ивашкевич Е.Ф., канд. пед. наук, доцент

Гендерное неравенство во многом обусловлено дисбалансом государственной политики по обеспечению равных возможностей между полами. Научные исследования показывают, что различные виды социально-правового опыта, когда представители разных полов сталкиваются с дискриминацией в конкретных областях, таких как личностное развитие, карьера, семейная жизнь, имущественные интересы и ряде других, и являются причинами проявлений гендерного неравенства.

Цель данной публикации – анализ гендерного законодательства скандинавских стран по обеспечению равными возможностями участия женщин в политической, экономической и социальной сферах общественной жизни.

**Материал и методы.** Основной базой исследования является конституционное законодательство Швеции, Финляндии, Дании и Норвегии. В работе были использованы формально-юридический и структурно-аналитический методы.

**Результаты и их обсуждение.** Скандинавские страны уже много лет занимают первые места в рейтингах по гендерному равенству. По данным ООН 2022 г., наименьшим индексом гендерного неравенства обладают такие страны, как Дания – 0.013, Норвегия – 0.016, Швеция – 0.023, Финляндия – 0.033. [1]. Это обусловлено детальным закреплением принципа равноправия на конституционном уровне. Согласно ст. 6 Конституции Финляндии, «все равны перед законом. Никто не должен без уважительной причины ставиться в неравное положение по признакам пола, возраста, происхождения, языка, ... или по другим признакам, связанным с личностью. Равноправие мужчин и женщин поддерживается как в общественной деятельности, так и в трудовой жизни, в частности, при определении размера оплаты труда и других условий трудовых отношений в соответствии с тем, что более подробно установлено законом» [2].

Согласно финскому Закону о равенстве является не только предотвращение дискриминации по признаку пола и содействие равенству между женщинами и мужчинами, а также улучшение положения женщин – особенно в трудовой жизни. Согласно Закону, «власти, образовательные учреждения, другие организации, обеспечивающие образование или обучение, и работодатели обязаны содействовать равенству. Власти обязаны оценивать всю свою деятельность с гендерной точки зрения. Кроме того, они должны разработать меры, направленные на поощрение равенства. Равенство также можно продвигать с помощью квот. Планы обеспечения равенства, среди прочего, используются в качестве помощи в продвижении равенства в учебных заведениях и в трудовой жизни. Обязанность составить план обеспечения равенства распространяется на образовательные учреждения, а также на государственных и частных работодателей, в которых работает не менее 30 человек. Работодатели, государственные органы и учебные заведения должны предотвращать дискриминацию по признаку гендерной идентичности и гендерного самовыражения и учитывать это обязательство в своих планах обеспечения равенства». [3]. Помимо этого, имеется широкий спектр альтернативных программ от общественных организаций в поддержку планирования и реализации равенства.

Положения Закона о равенстве, запрещающие дискриминацию, определяют и запрещают косвенную и прямую дискриминацию по признаку пола. Кроме того, дискриминация может включать сексуальные домогательства, домогательства по

признаку пола, а также локальные приказы или инструкции осуществлять дискриминацию. Дискриминация также означает ответные действия, то есть ухудшение положения дискриминируемого из-за того, что человек сослался на свои права. Основание для дискриминации не обязательно должно относиться к самому дискриминируемому лицу. Это также может быть связано с близким человеком или основано на предположении. Закон о равенстве также содержит особые запреты на дискриминацию в обращении на работе, в учебных заведениях, организациях и при предоставлении товаров и услуг, при нарушении которых есть возможность потребовать материальную и моральную компенсацию. Если человек подозревает, что особые запреты нарушаются, он имеет право получить письменное объяснение такого поведения от работодателя или учебного заведения по запросу.

Гендерное равенство является базовым принципом и датской государственной политики, где были приняты такие законы, как «О гендерном равенстве», «Об обеспечении материнства на частном рынке труда», «По вопросам равного обращения с мужчинами и женщинами в отношении трудоустройства и материнского отпуска», «О равной оплате мужчинам и женщинам». Страна стремится обеспечить равенство между женщинами и мужчинами де-юре и де-факто. Так, в ст. 1 датского Закона о гендерном равенстве говорится: «Целью настоящего Закона является обеспечение гендерного равенства, включая равную интеграцию, равное влияние и равные возможности участия во всех областях жизни общества на основе равного статуса женщин и мужчин», а также противодействие прямой и косвенной дискриминации по признаку пола и противодействие сексуальным домогательствам [4].

В Швеции Закон «О дискриминации» 2008 г. объединил в себе все правовые акты, существовавшие прежде. Согласно 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.» [5]. Омбудсмен следит за соблюдением и выполнением следующих законов: «О равноправии мужчин и женщин», «О равном отношении к студентам ВУЗов», «О запрете дискриминации и другого оскорбительного обращения с детьми и учащимися», «О запрете дискриминации, Закон об отпуске по уходу за ребенком».

**Заключение.** Таким образом, законодательство скандинавских стран является одним из самых первых и разработанных в мире, в котором закреплены не только приоритетные направления государственной политики по обеспечению гендерного равенства, но и предусмотрены конкретные меры по предотвращению гендерной дискриминации во всех сферах общественной жизни – государственного управления, труда и др.

1. Рейтинг стран мира по уровню гендерного неравенства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://gtmarket.ru/ratings/gender-inequality-index>. – Дата доступа: 21.03.2023.

2. Конституция Финляндии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/ru19990731\\_20111112.pdf](https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/ru19990731_20111112.pdf). – Дата доступа: 21.03.2023.

3. Закон о равенстве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://mosaiikki.info/lakiasiat\\_ru.php?id=tasaarvo](https://mosaiikki.info/lakiasiat_ru.php?id=tasaarvo). – Дата доступа: 23.03.2023.

4. Diskrimineringslag [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.notisum.se/mp/sls/sfs/20080567.pdf>. – Дата доступа: 23.03.2023.

5. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw\\_handbook/ch3.shtml](https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw_handbook/ch3.shtml). – Дата доступа: 22.03.2023.

6. Стержнева, А. Д. Правовая политика зарубежных стран по обеспечению гендерного равенства в политической и экономической сферах общественной жизни / А. Д. Стержнева // Молодость. Интеллект. Инициатива: материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. студентов и магистрантов, Витебск, 23 апреля 2021 г. – Витебск: ВГУ имени П. М. Машерова, 2021. – С. 310–312.