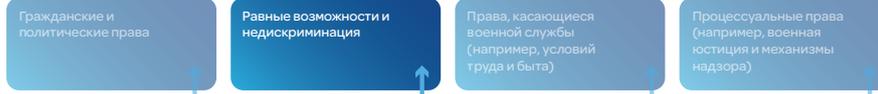


Права человека в вооруженных силах

СВОД СТАНДАРТОВ, ХОРОШЕЙ ПРАКТИКИ И РЕКОМЕНДАЦИЙ

Данные вопросы подробно рассматриваются в главе 11 издания «ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ: СВОД СТАНДАРТОВ, ХОРОШЕЙ ПРАКТИКИ И РЕКОМЕНДАЦИЙ», подготовленного Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) совместно с Женевским центром по демократическому контролю над вооруженными силами (ДКВС) и направленного на обеспечение и укрепление прав военнослужащих. Более подробную информацию можно найти по адресу: osce.org/odihr/ArmedForcesRights.



Женщины в вооруженных силах

Во всем регионе ОБСЕ женщины остаются в значительной степени недостаточно представленными в вооруженных силах. Проблема военной службы женщин связана не только с малым числом военнослужащих-женщин, но и с вопросами набора на службу, повышения в звании и удержания на службе военнослужащих женского пола, а также

с вопросами условий труда, уважения семейной жизни, борьбы с дискриминацией и сексуальным насилием. В целом, следует отметить, что служба женщин в вооруженных силах – это в первую очередь вопрос соблюдения их прав человека и признания их вклада в решение оперативных задач современных вооруженных сил.



В среднем женщины составляют лишь 10% личного состава вооруженных сил (по данным из 22 государств-участников ОБСЕ).

Прямая и косвенная дискриминация

В вооруженных силах многие правила и процедуры, разработанные и реализованные в условиях доминирования мужчин, на первый взгляд могут показаться гендерно-нейтральными, однако в действительности ставят женщин в невыгодное положение. В связи с этим обеспечение прав женщин-военнослужащих может потребовать новых подходов к набору на службу, повышению в звании и удержанию на службе кадров в вооруженных силах. Даже в тех странах,

где общая доля женщин среди личного состава вооруженных сил растет, женщины в основном занимают младшие должности. Поступив на военную службу, они иногда вынуждены уходить с нее из-за трудностей с совмещением службы с семейной жизнью, ограниченных возможностей для карьерного роста и существующей в военной организации культурой неуважения. Вместе с тем, в ряде стран принимаются меры по решению этих проблем.

Проблемы

- » Дискриминационные, игнорирующие гендерный фактор или основанные на гендерных предубеждениях процедуры набора на службу и повышения в звании
- » Гендерные стереотипы или предубеждения в институциональной культуре
- » Большая текучка кадров среди женщин-военнослужащих

Решения в области набора на службу, повышения в звании и удержания на службе женщин-военнослужащих

- » Женщины должны присутствовать среди кандидатов для поступления на службу; женщины-военнослужащие должны говорить с потенциальными новобранцами женского пола в центрах набора, по телефону и на соответствующих мероприятиях.
- » Необходимо выявить и устранить препятствия, мешающие набору женщин на военную службу, – например, скорректировать стратегии набора и правила приема на службу с учетом потенциально различающейся мотивации подачи женщинами и мужчинами заявлений о поступлении на военную службу.
- » Следует пересмотреть критерии годности к службе, отбора и продвижения по службе с целью привести их в соответствие с современными потребностями и исключить гендерные предубеждения.
- » Необходимо обеспечить надлежащее и заблаговременное информирование об учебных курсах, прохождении которых необходимо для продвижения по службе; при этом следует уделять особое внимание информированию откомандированных военнослужащих и военнослужащих, находящихся в отпуске (в связи с рождением ребенка).
- » Следует проводить обязательное обучение военнослужащих, посвященное теме неосознанных предубеждений.
- » Необходимо включить как минимум одну женщину в состав отборочных комиссий по набору на службу и по повышению в звании.

Военное снаряжение и форменная одежда, не подходящие для женщин-военнослужащих, не только являются источником потенциальной опасности, но и способствуют созданию обстановки, в которой отсутствует равное обращение с женщинами. В нескольких

государствах-участниках были приняты меры по обеспечению женщин-военнослужащих подходящей одеждой и экипировкой, в том числе бронезилями, а также меры по учету гендерного фактора при размещении заказов, разработке дизайна, испытаниях

и поставках продукции военного назначения. Жилые помещения и душевые для женщин-военнослужащих должны отвечать таким же требованиям безопасности и соответствовать таким же стандартам, как и помещения для мужчин; при

этом нормы в области охраны здоровья и материально-технические условия подготовки и участия в операциях должны учитывать физиологические и другие особые потребности женщин.

Материнство и право на семейную жизнь

В большинстве государств-участников ОБСЕ военнослужащим предоставляется отпуск в связи с рождением ребенка. При этом продолжительность такого отпуска для отцов и матерей в значительной степени различается. Важно, чтобы вооруженные силы признавали право как женщин, так и мужчин на семейную жизнь, не допуская создания невыгодных условий для женщин-военнослужащих с точки зрения профессионального опыта и возможностей для продвижения по службе.

Вооруженные силы многих стран предоставляют гибкие условия труда военнослужащим, на попечении которых находятся дети младшего возраста, дети с инвалидностью или другие члены семьи (включая сокращенный график работы, частичную занятость или предоставление неоплачиваемого либо частично оплачиваемого отпуска). В ряде случаев особые условия предоставляются семьям, в которых военнослужащими являются оба родителя; эти условия включают, например, несение службы в одном и том же месте или недопущение одновременных командировок.

55 государств-участников ОБСЕ ратифицировали Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. 52 государства-участника ратифицировали конвенции МОТ о дискриминации в области труда и занятий и о равном вознаграждении. 38 государств-участников ратифицировали как минимум одну из конвенций МОТ об охране материнства.

Предотвращение сексуального и гендерно-обусловленного насилия

Женщины-военнослужащие в непропорционально высокой степени подвергаются риску сексуального и гендерно-обусловленного насилия. В вооруженных силах должны существовать четкие правила в этом отношении и эффективные механизмы привлечения к ответственности и подачи и рассмотрения жалоб; пострадавшим должна предоставляться конфиденциальная поддержка, и они должны перенаправляться для получения помощи в специализированные структуры; борьба с таким насилием

должна быть включена в сферу ответственности командиров. Важно, чтобы существовала система сбора данных и чтобы среди военнослужащих проводились анонимные опросы, дающие женщинам-военнослужащим возможность безопасным способом сообщить о фактах дискриминации, преследования и насилия. Например, в Германии после внедрения новой системы сбора и мониторинга данных число жалоб на эти проблемы выросло на 50%.

Структуры поддержки

Сети поддержки. Сети и группы поддержки могут предоставлять женщинам-военнослужащим необходимую поддержку, консультативную и наставническую помощь. Помимо этого, они сообщают старшим командирам об условиях труда и препятствиях, стоящих на пути женщин в вооруженных силах, и консультируют командование по этим вопросам.

Надзорные структуры. Во многих государствах в вооруженных силах и при министерствах обороны созданы надзорные органы – например, институты парламентского уполномоченного или омбудсмена, которые осуществляют мониторинг ситуации с обеспечением равных возможностей женщинам и мужчинам в вооруженных силах.

Хорошая практика в отношении женщин в вооруженных силах

- » Устранение всех юридических и организационных барьеров, препятствующих службе женщин в вооруженных силах.
- » Разработка надежных и всеобъемлющих систем сбора данных, предусматривающих возможность группировки данных по признаку пола.
- » Определение основных показателей для мониторинга прохождения женщинами и мужчинами службы в вооруженных силах (включая данные о подаче заявления о поступлении на службу, приеме на службу, участии в операциях, обучении, повышении в звании, продлении контрактов и случаях плохого обращения); проведение анонимных опросов для выяснения всех необходимых аспектов и анализ и публикация результатов.
- » Создание централизованной службы мониторинга, задача которой состоит в консультировании руководства вооруженных сил по вопросам равенства мужчин и женщин в вооруженных силах.
- » Предоставление отпуска в связи с рождением ребенка и гибких условий труда военнослужащим как женского, так и мужского пола.
- » Поддержка регулярных встреч между руководством вооруженных сил и ассоциациями военнослужащих для обсуждения вопросов гендерного равенства.
- » Предоставление женщинам-военнослужащим нескольких каналов для сообщения о случаях плохого обращения и получения консультаций и поддержки.
- » Разработка институциональных планов действий по результатам оценки ситуации с гендерным равенством и правами человека.
- » Проведение опросов об отношении военнослужащих к гендерному равенству в целях улучшения понимания существующей культуры службы в вооруженных силах и выявления и искоренения стереотипов, предубеждений и нетерпимости.

Пример. В Испании Военный центр по мониторингу равенства мужчин и женщин в вооруженных силах изучает различные вопросы гендерного равенства (в том числе набор на службу, военную карьеру, военное образование и баланс между службой и личной жизнью) и составляет отчеты на эту тему, а также проводит обучение и организует работу телефонной «горячей» линии.

