

Оборонная сфера и гендер

Каллум Уотсон



Об авторе

Каллум Уотсон работает в Отделе гендерной проблематики и безопасности ДКВС, который сотрудничает с национальными и региональными учреждениями оборонного сектора и сектора правосудия в рамках широкого спектра научно-исследовательских и образовательных мероприятий, связанных с гендерным равенством и безопасностью. Каллум специализируется на трансформационном обучении по вопросам гендерного равенства, домашнего насилия, преследования на сексуальной и гендерной почве, гендерной предвзятости, участия женщин-военнослужащих в операциях по поддержанию мира, а также по вопросам, касающимся мужчин и маскулинности. Он имеет степень магистра в области международных отношений от Института высших исследований по международным проблемам и проблемам развития в Женеве и степень бакалавра международных отношений от Лондонской школы экономических и политических наук.

Редактор

Меган Бастик, ДКВС

Выражение признательности

ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, структура «ООН-женщины» выражают признательность многим людям, которые внесли вклад в реализацию этого проекта. Среди них – участники обзорного семинара, который состоялся в декабре 2018 года в Женеве, а также специалисты, редактировавшие предварительные варианты текста пособия и предлагавшие свои замечания: Шайма Альсарайре (Вооруженные силы Иордании); Викс Эндертон; Фитри Бинтанг Тимур; Жан-Мари Кламан, Тэмми Эванс, Ориана Федели и Лоррейн Серрано (ДКВС); Радимила Джяконович (Министерство обороны Черногории); Айко Холвивики; Пол Хук (ВС Канады), Пранай Кала (ВС Индии), Крис Килмартин; Хутсафало Дороти Линкс (Национальные силы обороны ЮАР); Яус Мюллер (Фонд «Гомосексуальность и вооруженные силы» (SHK), ВС Нидерландов); Брэд Орчард и его коллеги из Структуры «ООН-женщины»; Грациелла Павоне, Дженнифер Крофт, Йонна Науманен (БДИПЧ ОБСЕ) и Дейзи Турне. Особую благодарность выражаем Марте Гиттони (ДКВС) за координацию подготовки данной серии пособий.

ДКВС выражает признательность Швейцарской Конфедерации, Швеции и Министерству по вопросам международного развития Соединенного Королевства за помощь в публикации этой серии пособий.

Этот документ изначально был опубликован Женевским центром по вопросам управления сектором безопасности (ДКВС), Бюро по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) ОБСЕ и «ООН-женщины» в 2020 году на английском языке как Gender and Security Toolkit – Tool 3: Defence and Gender. Эта русскоязычная версия является неофициальным переводом, подготовленным ДКВС. Ее содержание необязательно отражает политику и позицию БДИПЧ ОБСЕ. В случае разночтения текстов просим обращаться к оригинальной публикации на английском языке как преимущественной и официальной версии.

DCAF Geneva
PO Box 1360
CH-1211 Geneva 1
Switzerland

Оформление: Alice Lake Hammond (alichel.co)

Фото на первой странице обложки: Вооруженные силы Иордании, официальная церемония встречи, 2019 © Председатель Объединенного комитета начальников штабов/Доминик А. Пиньеро.

© ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, Структура «ООН-женщины», 2019

Использование, перевод и распространение данной публикации приветствуются. Убедительно просим при этом указывать ее в качестве источника и цитировать, не изменяя ее содержания.

При цитировании указывать: Уотсон К. Оборонная сфера и гендер. Серия пособий «Гендер и безопасность», Женева, ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, Структура «ООН-женщины», 2019.

ISBN 978-92-9222-620-6

Серия пособий «Гендер и безопасность», подготовленная ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Структурой «ООН-женщины»

Настоящая публикация является частью подготовленной ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Структурой «ООН-женщины» серии пособий «Гендер и безопасность», состоящей из девяти пособий и нескольких концептуальных записок.

Серия пособий

1. Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер
2. Полицейская деятельность и гендер
3. Оборонная сфера и гендер
4. Органы правосудия и гендер
5. Места лишения свободы и гендер
6. Управление границами и гендер
7. Парламентский надзор за сектором безопасности и гендер
14. Разведывательные службы и гендер
15. Интеграция гендерных аспектов в разработку и контроль за реализацией проектов в секторе безопасности и правосудия

Концептуальные записки

Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, сектор безопасности и гендерное равенство

Подход к вопросу о женщинах, мире и безопасности с точки зрения управления сектором безопасности

Гендер, предупреждение насильственного экстремизма и борьба с терроризмом

Гендер и регулирование частной охранной деятельности

Помимо этого, в Интернете опубликован сборник Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности».

В основу настоящей серии пособий «Гендер и безопасность» положено подготовленное ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Структурой «ООН-женщины» справочное пособие «Гендер и реформирование сектора безопасности», впервые опубликованное в 2008 году. Ниже перечислены те его части, которые можно использовать вместе с данной серией пособий.

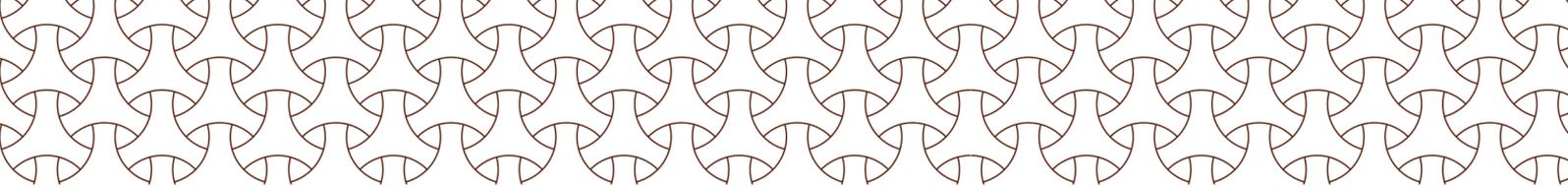
8. Гендер и формирование политики национальной безопасности
9. Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества
11. Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности
12. Гендерное обучение кадрового состава силовых структур
13. Выполнение резолюций о женщинах, мире и безопасности в ходе реформирования сектора безопасности



Содержание

1. Обзор пособия.....	1
1.1 Общая информация.....	1
1.2 Целевая аудитория.....	2
1.3 Структура пособия.....	2
2. Почему гендерное равенство и интеграция гендерных аспектов имеют большое значение для оборонного сектора?.....	5
2.1 Гендерное измерение конфликтов и безопасности	5
2.2 Потребность в многообразных навыках, в том числе навыках и женщин, и мужчин.....	8
2.3 Недостаточная представленность в вооруженных силах женщин, несмотря на потребность в них	10
2.4 Национальные, региональные и международные правовые положения, требующие от оборонных институтов соблюдения и продвижения гендерного равенства.....	12
2.5 Потенциал вооруженных сил для содействия достижению гендерного равенства и инклюзивности в обществе в целом.....	15
3. Как выглядит сектор обороны, способствующий достижению гендерного равенства и учитывающий гендерные аспекты?.....	21
3.1 Обеспечение безопасности.....	21
3.2 Управление сектором обороны	22
3.3 Надзор за сектором обороны.....	24
4. Как сфера обороны может способствовать гендерному равенству и учитывать гендерные аспекты?.....	27
4.1 Формирование поддержки и развитие гендерного потенциала на уровне руководящего состава.....	27
4.2 Создание политико-правовой основы для достижения гендерного равенства.....	29
4.3 Укрепление гендерного равенства и многообразия в вооруженных силах.....	34
4.4 Учет гендерных аспектов при проведении военных операций.....	41
4.5 Интеграция гендерных аспектов в механизмы надзора за оборонной сферой.....	51
5. Примерные вопросы для самооценки на уровне организации.....	59
6. Дополнительные ресурсы.....	63





Список аббревиатур

КЛДЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
ГВС	гражданско-военное сотрудничество
ОГО	организация гражданского общества
ГВЖ	группа по взаимодействию с женщинами
НГП	насилие на гендерной почве
ВСИ	Вооруженные силы Иордании
ЛГБТИ	лесбиянки, геи, бисексуалы, трансгендеры и интерсексы
НПД	национальный план действий
НАТО	Организация Североатлантического договора
НПУ	национальное правозащитное учреждение
СЭН	сексуальная эксплуатация и надругательство
СК	Соединенное Королевство
ООН	Организация Объединенных Наций
США	Соединенные Штаты Америки
ЖМБ	женщины и мир и безопасность



1. Обзор пособия

1.1. Общая информация

С момента публикации подготовленного ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Структурой «ООН-женщины» справочного пособия «Гендер и реформирование сектора безопасности», в том числе практической записки 3 «Гендер и военная реформа», прошло более десяти лет. С тех пор был принят ряд резолюций Совета Безопасности Организации Объединенных Наций по вопросу о женщинах и мире и безопасности (ЖМБ). Они отражают все более глубокое понимание связей между участием женщин, гендерным равенством, безопасностью и развитием. Параллельно с этим достигнуто более широкое понимание гендерных вопросов, которое выходит за рамки акцента только на женщинах и охватывает вопросы мужчин и маскулинности, а также взаимосвязи между дискриминацией по признаку пола и дискриминацией по признаку сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Теперь признается, что гендерное неравенство и негативное воздействие конфликтов на женщин, мужчин, девочек и мальчиков не являются неизбежными, но вытекают из несовершенных законов, политики и практики.

До недавнего времени учет гендерной проблематики для вооруженных сил и других оборонных институтов означал интеграцию женщин. Несмотря на то что это остается важным приоритетом, сейчас многие институты оборонной сферы уделяют также внимание вопросу о том, что именно означает интегрировать, или учитывать, гендерные аспекты в рамках военных операций и каким образом гендерная динамика влияет на защиту гражданских лиц в условиях конфликта. За последнее десятилетие в вооруженных силах и других институтах оборонной сферы выросло число гендерных специалистов, таких как консультанты по гендерным вопросам, координаторы по гендерным вопросам, консультанты по вопросам защиты женщин и группы по взаимодействию с женщинами (ГВЖ).

В некоторых странах женщины занимают руководящие должности в вооруженных силах и в других институтах сектора обороны, а также в ряде ключевых организаций сферы безопасности.

Стремление к гендерному равенству в вооруженных силах и других оборонных институтах требует изменений в институциональной культуре и переориентации представлений о том, каким образом оборонная сфера способствует поощрению гендерного равенства в обществе в целом. Для этого необходим пересмотр понятия «отсутствие безопасности» и вопроса о степени готовности оборонного сектора реагировать на гендерные угрозы государству и индивидууму. Это включает в себя и пересмотр того, какие люди, навыки и ценности нужны современным силам обороны. Это может показаться слишком смелым, но многие оборонные институты уже внедряют новаторские и многообещающие меры по продвижению гендерного равенства и интеграции гендерной проблематики, что было бы невообразимо десять или двадцать лет назад.

В этой новой серии пособий ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Структуры «ООН-женщины» «Гендер и безопасность» представлены основные уроки, извлеченные в течение последнего десятилетия из опыта продвижения гендерного равенства в секторе безопасности и правосудия, и в настоящем пособии упор сделан на оборонный сектор. Цель этих публикаций состоит в содействии распространению новой и только формирующейся надлежащей практики и в рассмотрении вопроса о том, как эта практика создается. Данные пособия призваны помочь учреждениям сектора безопасности и правосудия, включая вооруженные силы и другие оборонные институты, в интеграции гендерной проблематики. Необходимо не просто увеличивать число женщин в оборонном секторе, но и повышать уровень осведомленности о различных гендерно-дифференцированных потребностях всего населения и развивать

* В этом пособии под «вооруженными силами» понимаются все виды вооруженных сил, в том числе их гражданский персонал (см.: *The Armed Forces [Вооруженные силы]. DCAF SSR Backgrounder. Geneva, 2015*); под «оборонными институтами» понимаются вооруженные силы, оборонные колледжи и академии, министерства обороны и органы государственного управления в области обороны.

^ В этом пособии «сектор обороны» относится к вооруженным силам, их политическому руководству (главнокомандующий, министерство обороны), контролирующим органам исполнительной власти (президент, премьер-министр) и другим государственным учреждениям, которые постоянно или периодически занимаются вопросами обороны (см.: *Оборонная реформа. Серия справочных пособий по РСБ. Женева, ДКВС, 2019*). В настоящем пособии не рассматриваются вопросы, касающиеся поставщиков коммерческих услуг в оборонном секторе; по этому вопросу см. концептуальную записку «*Gender and Private Security Regulation*» (Гендер и регулирование частных охран-ных предприятий).

На фото: Служащие национальных ВВС на военном параде в Доминиканской Республике, 2017 © Доминиканская Республика/ Александр Сантос.

способность реагирования на них. При этом одним из главных приоритетов должны быть часто остающиеся без должного внимания потребности в области безопасности, существующие у женщин и девочек.

Надеемся, что серия пособий «Гендер и безопасность» во многих отношениях пригодится различным пользователям. Эти пособия могут служить, например, источником информации о надлежащей практике и извлеченных уроках, которая может быть положена в основу новых

политики, программ, стратегий или процедур для сектора правосудия; они могут быть источником идей для организации деятельности по мониторингу и надзору и справочными материалами в поддержку просветительской работы и обучения*.

1.2. Целевая аудитория

Данное пособие предназначено для специалистов-практиков, занимающихся вопросами гендера, мира и безопасности с особым упором на оборонном секторе. К этим специалистам относятся сотрудники вооруженных сил, министерств обороны, региональных образований в области безопасности, международных организаций и многосторонних полевых миссий, которые стремятся больше узнать о возможностях учета гендерных факторов в своей работе. Пособие предназначено также для лиц, работающих над вопросами, связанными с гендерной проблематикой и многообразием или выполнением резолюций Совета Безопасности ООН о женщинах и мире и безопасности (ЖМБ), включая разработку и осуществление национальных планов действий (НПД) по ЖМБ.

Кроме того, в этом пособии в доступной форме представлена информация для гражданских субъектов, осуществляющих надзор за оборонной сферой, о значении гендерной проблематики и гендерного равенства для оборонных институтов. К этим субъектам относятся парламенты, институты омбудсмена, национальные правозащитные учреждения (НПУ), научно-исследовательские организации и организации гражданского общества (ОГО).

1.3. Структура пособия

В разделе 2 рассматривается вопрос о том, почему для вооруженных сил и других оборонных институтов важно учитывать гендерную проблематику и поощрять гендерное равенство. В нем объясняется, почему для понимания конфликтов и безопасности необходим гендерный анализ конфликтов. В этом разделе подчеркивается, что для обеспечения максимальной оперативной эффективности вооруженным силам необходимо учитывать гендерную проблематику как внутри самого института, так и за его пределами. Рассматриваются также некоторые ключевые правовые и политические документы, требующие от вооруженных сил запрещать дискриминацию, предотвращать насилие на гендерной почве (НГП) и поощрять равное участие женщин. Данный раздел заканчивается рассмотрением того потенциала, который вооруженные силы и другие оборонные институты могут реализовать для расширения прав и возможностей женщин, мужчин и ЛГБТИ в своих странах^.

В разделе 3 описывается видение такого оборонного сектора, который обеспечивает гендерное равенство и интегрирует гендерные аспекты. Во-первых, показывается, каким образом проведение рационального гендерного анализа и предоставление наиболее талантливым людям наилучших условий труда позволит оптимизировать способность вооруженных сил и других оборонных институтов обеспечивать безопасность. Во-вторых, рассматриваются методы управления оборонной сферой, способствующие ликвидации дискриминации и поощрению гендерного равенства. В-третьих, здесь подробно разъясняется, каким образом механизмы мониторинга и надзора обеспечивают дальнейшее усовершенствование и изменение вооруженных сил и других оборонных институтов в соответствии с меняющимися потребностями.

В разделе 4 содержатся практические рекомендации о том, каким образом вооруженные силы и другие оборонные институты, при поддержке эффективного внешнего надзора, могут добиться гендерного равенства и эффективной интеграции гендерных аспектов. Основное внимание уделяется ключевым обязательным и сквозным приоритетам: лидерству и правовым и политическим рамкам. Затем внимание сосредоточивается на личном составе и рассматривается содействие достижению гендерного равенства и более широкого многообразия среди личного состава в рамках процессов найма и продвижения по службе при

искоренении дискриминации, преследования и насилия. В этом разделе описывается также, каким образом личный состав в каждом из штатных подразделений вооруженных сил (J1 – J9) может учитывать гендерные аспекты в контексте военных операций. Далее в этом разделе уделяется внимание механизмам внешнего надзора и тому, каким образом парламент, институты омбудсмена, НПУ и гражданское общество могут осуществлять контроль за вооруженными силами и другими оборонными структурами и направлять их в их работе по достижению гендерного равенства и учету гендерной проблематики.

В разделе 5 предлагаются некоторые примерные вопросы для проведения самооценки на уровне организации в целях определения приоритетов и дальнейших шагов по интеграции гендерной проблематики и продвижению гендерного равенства.

В разделе 6 перечислены другие полезные ресурсы, которые могут помочь в работе по обеспечению гендерного равенства и учету гендерных аспектов в структурах вооруженных сил и секторе обороны в целом.

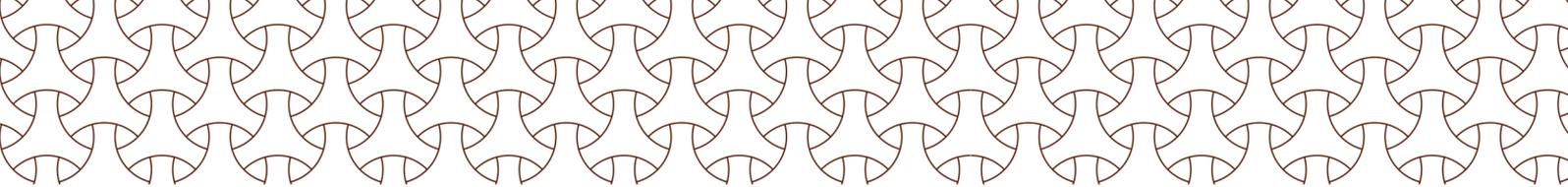
* Другие пособия и концептуальные записки в настоящей серии пособий посвящены конкретным вопросам безопасности и правосудия, а также поставщикам услуг в этих сферах (см. список выше, на с. i). Предполагается, что данная серия пособий будет использоваться как единое целое и что читатели будут переходить от одного пособия или концептуальной записки к другому пособию или записке в поисках более подробной информации по интересующим их вопросам.

^ Для целей настоящей серии пособий термин «насилие на гендерной почве» (НГП) используется для обозначения всех действий, причиняющих вред какому-либо лицу и совершаемых в отношении этого лица на основании стандартных предположений о его гендерной идентичности. НГП – это собирательный термин, который означает любое причиняющее вред действие, совершенное против воли того или иного лица и основанное на социально обусловленных (гендерных) различиях между представителями женского и мужского пола. В разных культурах, странах и регионах наблюдаются различные по своему характеру и масштабам конкретные виды НГП. К ним относятся, например, сексуальное насилие, в том числе сексуальная эксплуатация/надругательства и торговля людьми в целях сексуальной эксплуатации; домашнее насилие; принудительные/ранние браки; вредные обычаи (например, женское обрезание); убийства в защиту чести; наследование вдовы; насилие на почве гомофобии и трансфобии.

См. глоссарий, составленный Структурой «ООН-женщины»: Gender Equality Glossary (на англ. яз.); а также доклад Верховного комиссара ООН по правам человека «Дискриминационные законы и практика и акты насилия в отношении лиц по причине их сексуальной ориентации и гендерной идентичности», UN Doc. A/HRC/19/41, 17 ноября 2011 года, п. 20.

Аббревиатура ЛГБТИ, которой обозначают лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров и интерсексов, подробно обсуждается в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформа сектора безопасности и гендер».





2. Почему гендерное равенство и интеграция гендерных аспектов имеют большое значение для оборонного сектора?

В этом разделе разъясняется, почему с оперативной, правовой и моральной точек зрения важно, чтобы представители оборонного сектора учитывали в своей работе гендерные аспекты. Во-первых, приводятся аргументы в пользу того, что так поступать правильно. Международные, региональные и национальные законы предусматривают, что женщинам и мужчинам должно предоставляться равное право служить в вооруженных силах и что права женщин, мужчин и ЛГБТИ должны защищаться и поощряться. Бросая вызов гендерным стереотипам и дискриминации, вооруженные силы и другие оборонные институты могут внести позитивный вклад в обеспечение гендерного равенства в обществе, которому они служат. Во-вторых, утверждается, что это означает поступать, как следует. Поддержание наивысшего уровня оперативной эффективности подразумевает полное использование потенциала многообразных трудовых ресурсов – женщин и мужчин с различными точками зрения и наборами навыков. Кроме того, оборонный сектор должен обладать способностью учитывать гендерные аспекты, с тем чтобы в полной мере понимать угрозы безопасности государства и человека и реагировать на них.

Многие страны и международные организации взяли на себя обязательство расширять участие женщин в вооруженных силах и международных миссиях, а также интегрировать гендерные аспекты в военные операции, в том числе путем выполнения НПД по ЖМБ*.

2.1. Гендерное измерение конфликтов и безопасности

В эпоху холодной войны, говоря о международной безопасности, большинство людей имели в виду войну между странами, гонку вооружений и физическое насилие. Однако многие из основных угроз глобальной безопасности, которые ознаменовали конец XX и начало XXI века, не соответствуют этой модели. В конфликтах, как правило, участвует большое число негосударственных вооруженных формирований. Основными проблемами безопасности стали терроризм и экстремистское насилие, кризисы в области здравоохранения, стихийные бедствия, киберпреступность и изменение климата.

Неудовлетворенность традиционными, ориентированными на государство определениями безопасности привела к появлению дополнительной концепции «безопасности человека». Это помогло отразить связи между различными формами незащищенности. Например, изменение климата (угроза экологической безопасности) может вызвать засухи, которые приводят к голоду (медико-санитарная безопасность) и потере средств к существованию для фермеров (экономическая безопасность). По мере того как люди мигрируют в ответ на изменение климата, это может создать напряженность в отношениях с новыми принимающими общинами (безопасность общины) и подвергнуть людей более высокому риску насильственных преступлений (личная безопасность). Такие виды незащищенности, по отдельности или в совокупности, могут, в свою очередь, угрожать национальной безопасности.

Анализ развития, безопасности и конфликтов сквозь призму безопасности человека показывает, что уровни незащищенности сильно различаются между женщинами и мужчинами как в глобальном масштабе, так и в рамках отдельного общества¹. Например, мужчины получают

* Уроки, извлеченные в связи с выполнением НПД по вопросу о женщинах и мире и безопасности, обсуждаются в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер».

На фото: Солдаты вооруженных сил Малави во время учебного развертывания сил, организованного армией США. Африка, 2013 © Контингент ВС США в Африке/Брэд Копас.

заработную плату, которая, по данным Международной организации труда, в среднем на 19 процентов превышает заработную плату женщин²; следовательно, мужчины, как правило, имеют большую экономическую безопасность. С другой стороны, мужчины, как правило, выполняют более опасную работу, которая может сделать их менее защищенными, чем женщины, когда речь заходит о личной и медико-санитарной безопасности.

Женщины и мужчины

Ситуации вооруженного конфликта и ослабления государства по-разному воздействуют на женщин, мужчин, мальчиков и девочек. Поэтому необходим гендерный анализ конфликтов, позволяющий выявить дифференцированные риски, которым подвергаются женщины и мужчины, и определить, как эти риски отличаются в зависимости от того, как различные группы женщин и мужчин позиционируются относительно таких признаков, как социальный класс, раса, инвалидность, уровень бедности, этническое происхождение, вероисповедание, сексуальная ориентация, возраст, и других отличий (такой гендерный анализ называют «интерсекциональным»^{*}).

Как правило, во время конфликта мужчины чаще подвергаются насильственной или принудительной вербовке, тюремному заключению и испытывают другие прямые краткосрочные последствия. Женщин с большей вероятностью затронут среднесрочные и долгосрочные последствия, вызванные совокупностью факторов: нехваткой продовольствия, отсутствием медицинской помощи и сексуальным насилием. Об этом свидетельствуют данные, сравнивающие влияние конфликта на продолжительность жизни женщин и мужчин. Благодаря сочетанию социологических и биологических факторов женщины живут в среднем на 4,4 года дольше, чем мужчины³. Исследования показывают, что этот «гендерный разрыв» может первоначально увеличиться во время вооруженного конфликта, поскольку больше мужчин, чем женщин, погибает на поле боя или иным образом непосредственно вследствие конфликта. Однако в более долгосрочной перспективе, если учитывать косвенных жертв конфликта, продолжительность жизни женщин в результате конфликта сокращается в большей степени, чем продолжительность жизни мужчин. Конфликт усиливает последствия гендерного неравенства: он снижает доходы и повышает цены, особенно на такие товары и услуги первой необходимости, как продовольствие, чистая вода и медицинское обслуживание, а в периоды дефицита женщинам еще сложнее обеспечить себя едой. Конфликты, как правило, повышают материнскую смертность из-за отсутствия доступа к средствам контрацепции, безопасным абортам и акушерской помощи, в то время как распространенность сексуального насилия возрастает. Ситуация может усугубиться в тех случаях, когда население перемещается в лагерь для беженцев и сталкивается с нехваткой основных услуг и более высоким уровнем заболеваемости, а также с повышенным риском насилия⁴.

Кроме того, во время вооруженных конфликтов нарушается традиционный социальный порядок, в том числе гендерные роли[^]. В связи с этим конфликты могут создать различные возможности для женщин: они могут взять на себя новые роли на рынке труда или стать более социально и политически активными. Хотя предотвращение конфликтов всегда является предпочтительным, постконфликтное урегулирование может предоставить уникальную возможность для закрепления этих успехов в расширении прав и возможностей женщин, тем самым улучшая перспективы мира и развития. И наоборот, такие успехи не могут быть закреплены, если они не будут активно отстаиваться в рамках постконфликтных мирных соглашений⁵ (см. пример такого развития событий в Сальвадоре во вставке 1).

Кроме того, понимание коренных причин конфликтов предполагает, что особое внимание уделяется гендерным нормам. Например, в лагерях для внутренне перемещенных лиц на севере Уганды молодые мужчины имеют мало возможностей для трудоустройства и, следовательно, низкое социальное положение. По имеющимся сообщениям, они вступают в вооруженные отряды, чтобы получить доступ к женщинам или заработать денег на выкуп невесты⁶. В ряде конфликтов, например, в Непале и Колумбии женщины объясняют вступление в вооруженные группы, поддерживающие революционные идеи, стремлением избавиться от жестких гендерных норм, царящих в семье, и связанного с ними НГП⁷.

* Интерсекциональность более подробно обсуждается в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер». В пособии 15 «Интеграция гендерной проблематики в разработку и контроль за реализацией проектов в секторе безопасности и правосудия» разъясняется, как проводить интерсекциональный гендерный анализ.

[^] «Гендер» и «гендерные роли» подробно обсуждаются в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер».

1. Гендерный анализ гражданской войны в Сальвадоре

Во время гражданской войны в Сальвадоре в 1979 – 1992 гг. многие мужчины покинули свои дома, чтобы сражаться или избежать внесудебной казни. В результате многие женщины взяли на себя роль главы семьи. Как следствие, все больше женщин стало участвовать в движениях гражданского общества, требуя, чтобы правительство решало экономические проблемы, реагировало на нарушения прав человека и изменяло законы, дискриминирующие женщин. Некоторые женщины занимали военные должности в повстанческих отрядах.

Война, несомненно, послужила катализатором расширения прав и возможностей женщин, но за счет огромного дополнительного бремени для физического и экономического благополучия женщин. Несмотря на присутствие женщин-командиров за столом мирных переговоров, заключенные в результате Чапультепекские соглашения не были направлены ни на обеспечение прогресса в области гендерного равенства, ни на устранение дискриминационного отношения к женщинам. Сегодня сальвадорские женщины сталкиваются с более высоким уровнем убийств и сексуального и бытового насилия, чем во время конфликта, главным образом потому, что преступники, в том числе члены семьи, могут безнаказанно совершать НГП. Такое выученное агрессивное поведение является наследием конфликта.

Источники: Webster K., Chen C., Beardsley K. Conflict, peace, and the evolution of women's empowerment [Конфликт, мир и эволюция расширения прав и возможностей женщин]. The International Organization Foundation, 73(2), 2019, pp. 255–289, at pp. 276–277; SCR 1325 and women's participation: Operational guidelines for conflict resolution and peace processes [Резолюция 1325 Совета Безопасности ООН и участие женщин: оперативное руководство по урегулированию конфликтов и мирным процессам]. Colchester, Initiative on Quiet Diplomacy, 2010, p. 30; Musalo K. El Salvador – A peace worse than war: Violence, gender and a failed legal response [Сальвадор: мир хуже войны. Насилие, пол и провальные меры правового реагирования]. Yale Journal of Law and Feminism, 30(1), 2019, pp. 3–97 at pp. 37–46.

ЛГБТИ

Вооруженные конфликты могут также повысить риск насилия в отношении ЛГБТИ и их общин. Примером тому служит насилие, совершаемое так называемым «Исламским государством Ирака и Леванта». Когда во время конфликта Сирия начала более строго обеспечивать несение обязательной военной службы, сирийские геи и трансгендеры столкнулись с трудным выбором – служить в армии, где они подвергнутся высокому риску преследования, или уклоняться от службы, уйдя в подполье или бежав из страны. В некоторых случаях их семьи обрывали связи с ними или рисковали подвергнуться репрессиям со стороны правительства⁸. ЛГБТИ особенно подвержены риску, когда им приходится покидать свои дома и сети поддержки, и могут быть вынуждены бежать в страны, где им грозит уголовная ответственность⁹. В 2015 году Совет Безопасности ООН провел свое первое заседание по правам людей различной сексуальной ориентации и гендерной идентичности¹⁰.

Повестка дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности и повестка дня по поддержанию мира

Гендерный анализ конфликтов и их последствий имеет долгую историю. Итоговый документ четвертой Всемирной конференции по положению женщин 1995 года – Пекинская платформа действий – включает раздел, посвященный женщинам и вооруженным конфликтам. В этом документе признается, что конфликт по-разному затрагивает женщин и мужчин и что в ходе регулирования вооруженных конфликтов и постконфликтного восстановления необходимо уделять внимание защите прав женщин и их физической неприкосновенности, предотвращению насилия на гендерной и сексуальной почве и участию женщин в миростроительстве. Принятие в 2000 году резолюции 1325 Совета Безопасности ООН, в котором решающую роль сыграли ОГО, стало знаковым событием, так как в этом документе была установлена связь между гендерной проблематикой и безопасностью и подтверждена роль женщин на всех этапах развития конфликта. В резолюции 1820 Совета Безопасности, принятой в 2008 году, конкретно осуждается сексуальное насилие как тактика войны. Эти резолюции легли в основу повестки дня ЖМБ (см. вставку 2)¹¹.

2. Повестка дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности

В 2000 году была принята беспрецедентная резолюция 1325 Совета Безопасности ООН. В ней признается, что женщины и мужчины по-разному воспринимают и переживают вооруженный конфликт, имеют различные потребности после его завершения, по-разному видят причины и результаты конфликта и вносят разный вклад в процесс миростроительства. На момент подготовки настоящего пособия Совет Безопасности ООН принял еще девять последующих резолюций, касающихся положения женщин в условиях конфликта. Все вместе эти резолюции составляют повестку дня ЖМБ. Цели повестки дня ЖМБ включают следующее:

- ✦ содействие обеспечению гендерного равенства и укрепление участия женщин во всех аспектах предотвращения конфликтов, мирных процессов, миротворческих операций и миростроительства;
- ✦ совершенствование защиты женщин в условиях вооруженных конфликтов и пресечение сексуального насилия, связанного с конфликтом, и безнаказанности за подобные преступления;
- ✦ обеспечение учета конкретных потребностей женщин и улучшение защиты прав женщин в рамках международного участия в урегулировании конфликтных ситуаций.

Более подробно этот вопрос рассматривается в концептуальной записке «Подход к вопросу о женщинах, мире и безопасности с точки зрения управления сектором безопасности».

Хотя в повестке дня по вопросу о ЖМБ основное внимание уделяется женщинам и девочкам, в ней признается необходимость привлечения мужчин и мальчиков к борьбе с насилием в отношении женщин, а также то, что мужчины и мальчики также могут быть жертвами сексуального насилия, связанного с конфликтом (как это было задокументировано, например, в Демократической Республике Конго, Боснии и Герцеговине, Сирии и Ливии)¹². Кроме того, в ходе гендерного анализа конфликтов исследуется вопрос о том, каким образом воюющие стороны могут манипулировать социальным пониманием мужественности, чтобы побудить мужчин взять в руки оружие или подвергнуть остракизму тех, кто отказывается воевать.

В 2018 году, в рамках повестки дня по вопросу о сохранении мира, Генеральный секретарь ООН Антониу Гутерриш подтвердил связь между безопасностью, развитием и правами человека, и в частности между гендерным равенством, с одной стороны, и потенциалом противодействия конфликтам и их предупреждением – с другой*. Всестороннее участие женщин в жизни общества и на всех уровнях процесса принятия решений в области безопасности, развития и прав человека имеет важнейшее значение для обеспечения мира и процветания. Во-первых, безопасность женщин, расширение их экономических прав и возможностей, а также защита их от нарушений прав человека не могут быть достигнуты без учета мнения женщин и их участия в миростроительстве. Во-вторых, неспособность использовать политическую и экономическую энергию всех групп населения ставит под угрозу устойчивость любых усилий по построению мирного общества. Таким образом, все мероприятия, связанные с поддержанием мира, миростроительством, поощрением прав человека и устойчивым развитием, должны подкрепляться тщательным гендерным анализом (см. ниже, в подразделе 4.4). В этом признании связей между гендерным равенством, безопасностью и миром повестка дня в области сохранения мира отражает и развивает далее положения Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года[^] и повестки дня по вопросу о ЖМБ.

2.2. Потребность в многообразных навыках, в том числе навыках и женщин, и мужчин

Оборонные институты осваивают новые роли, включая защиту мирного населения

Сегодня вооруженные силы должны реагировать на сложные угрозы, которые зачастую исходят от большого числа разрозненных негосударственных субъектов, включая террористические группировки. Столкновения на традиционном поле боя становятся все более редким явлением, поскольку вооруженные силы развертываются и используются в сложных топографических и оперативных условиях, где действует множество разрозненных субъектов, включая тех, кто не является участниками боевых действий. Угрозы, связанные с распространением дезинформации (например, с целью повлиять на ход выборов) и вероятностью кибернападений на основную инфраструктуру, настолько серьезны, что сектор обороны все больше внимания сосредотачивает на подготовке к психологической войне и кибервойне**.

* См. *Миростроительство и сохранение мира*, доклад Генерального секретаря ООН, UN Doc A/72/707-S/2018/43, 18 января 2018 г.

[^] См. концептуальную записку «Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, сектор безопасности и гендерное равенство».

** Общее обсуждение вопроса об изменении роли вооруженных сил см. в: The Armed Forces, DCAF SSR Backgrounder. Geneva, 2015.

Кроме того, многие вооруженные силы играют определенную роль в обеспечении – в сотрудничестве с другими государственными учреждениями – безопасности гражданского населения. Функции, выполняемые внутри страны, могут включать оказание помощи правоохранительным органам, реагирование на национальные чрезвычайные ситуации и стихийные бедствия, защиту жизненно важной инфраструктуры, а также образование, научные исследования и разработки. В некоторых странах Латинской Америки, Юго-Восточной Азии и Африки вооруженные силы обладают многолетним опытом выполнения таких вспомогательных функций. В большинстве европейских и североамериканских стран развертывание вооруженных сил внутри страны становится все более распространенным явлением, но оно по-прежнему считается исключением, а не нормой¹³.

Третья роль, и весьма значительная для таких стран, как Бангладеш и Эфиопия, которые являются крупнейшими поставщиками воинских контингентов, – участие в гуманитарных миссиях, миссиях по поддержанию мира и миссиях по стабилизации. К ним относятся миссии по поддержанию мира, возглавляемые ООН или региональными организациями, такими как Европейский союз и Африканский союз, а также миссии по предотвращению незаконной деятельности на море, такие как Военно-морские силы Европейского союза в Сомали (борьба с пиратством) и Средиземноморье (борьба с незаконным провозом мигрантов). Многие страны также поддерживают наращивание потенциала и развитие оборонных институтов в странах-партнерах либо на двусторонней основе, либо по линии таких организаций, как НАТО.

Начиная с 1999 года защита гражданского населения включена в большинство мандатов ООН по поддержанию мира¹⁴. Кроме того, одобрение Генеральной Ассамблеей ООН в 2005 году концепции ответственности по защите было четким заявлением о том, что государство несет ответственность за предотвращение массовых преступных злодеяний и что международное сообщество должно в этой связи предпринимать коллективные действия, если суверенное государство не в состоянии защитить свое население¹⁵. Эти две тенденции являются одновременно свидетельством и катализатором переключения вооруженных сил и других оборонных институтов с защиты исключительно суверенитета государства на защиту людей и их прав.

Институтам сектора обороны нужны люди, обладающие новыми и многообразными навыками

В связи с растущей сложностью военных операций от личного состава требуются специализированные навыки в широком спектре областей, таких как лингвистика, психология, информационные технологии и инженерия. Для набора личного состава, обладающего этими многообразными навыками, оборонному сектору необходимо привлечь кандидатов, которые, возможно, в прошлом не рассматривали военную карьеру, и сделать это в условиях конкуренции на рынке труда с другими правительственными ведомствами и частным сектором. Даже в условиях ведения более традиционных боевых действий технологический прогресс приводит к тому, что требуется меньше пехотинцев, а физическая сила оказывает меньше влияния на боевую эффективность¹⁶. Большое значение имеют командная работа, коммуникативные навыки и умение работать в различных культурных условиях.

Эти новые стратегические и оперативные требования, а также изменения в обществе в целом заставляют многие вооруженные силы всесторонне пересматривать свои критерии вербовки и отбора персонала. Эта трансформация для многих вооруженных сил выражается также в признании того, что в их рядах служит недостаточное число женщин, а также того, что они традиционно проводили набор личного состава из относительно узкой части общества.

ЛГБТИ также часто раньше было запрещено служить в вооруженных силах*. Сегодня в вооруженных силах по меньшей мере 50 стран приняты четкие правила, подтверждающие, что лесбиянки, геи и бисексуалы могут служить в армии. Трансгендерам разрешено служить в вооруженных силах 18 стран (в том числе 11 стран – членов НАТО): Австралии, Австрии, Бельгии, Боливии, Германии, Дании, Израиля, Испании, Канады, Нидерландов, Новой Зеландии, Норвегии, Соединенного Королевства, Финляндии, Франции, Чешской Республики, Швеции, Эстонии. Тем не менее, еще существуют вооруженные силы, где все должности закрыты для ЛГБТИ¹⁷. В странах, где гомосексуальность запрещена законом или где личному составу вооруженных сил запрещено вступать в однополые отношения, иногда проводятся связанные с грубым вмешательством в личную жизнь расследования в отношении военнослужащих, которых заставляют признать свою сексуальную ориентацию под угрозой обнародования результатов этих расследований и судебного преследования¹⁸.

* Рекомендации, касающиеся политики содействия интеграции и обеспечению равных возможностей для ЛГБТИ можно найти в: Polchar J., Sweijs T., Marten P., Galdiga J. LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion [Военнослужащие ЛГБТИ: стратегическое видение интеграции]. The Hague, The Hague Centre for Strategic Studies, 2014.

Аргументы о том, что присутствие женщин или ЛГБТИ в вооруженных силах может подорвать сплоченность воинских частей, в настоящее время широко опровергаются. Наоборот, все чаще признается, что в тех случаях, когда люди из разных групп населения, с различными навыками и точками зрения объединяются стремлением к общей цели и обладают навыками совместной работы для достижения этой цели, сплоченность возникает сама собой¹⁹. И действительно, исследования показывают, что многообразные и сбалансированные с гендерной точки зрения команды добиваются лучших результатов, особенно там, где инновации и решение проблем имеют большое значение²⁰. Кроме того, сплоченность и боеготовность подразделений укрепляются благодаря обличению и ликвидации дедовщины и других дискриминационных и оскорбительных обычаев²¹. Исследования показывают, например, что условия труда, благоприятные для ЛГБТИ, оказываются более комфортными для всех сотрудников и больше способствуют обеспечению равных возможностей для женщин и этнических меньшинств²².

Наряду с необходимостью набирать более многообразный личный состав, вооруженные силы и другие оборонные институты признают необходимость создания нового потенциала – что включает в себя доктрину, образование и профессиональную подготовку – для удовлетворения потребностей нынешних и будущих операций. Способность проводить гендерный анализ оперативной обстановки и учитывать гендерные факторы во всех аспектах какой-либо военной операции является навыком, который в настоящее время признается незаменимым в оборонных институтах.

2.3. Недостаточная представленность в вооруженных силах женщин, несмотря на потребность в них

Полная интеграция как женщин, так и мужчин необходима для того, чтобы вооруженные силы могли использовать все имеющиеся навыки и таланты личного состава и всей страны. Женщины могут также быть особенно полезны в контексте военных операций. Опыт показывает, что наличие отрядов, состоящих как из женщин, так и из мужчин, может повысить безопасность контингента. В Афганистане, например, взаимодействие женского персонала с местными женщинами позволило вооруженным силам получить доступ к информации, которая в противном случае была недоступна. Аналогичным образом, использование женского персонала при проведении личного обыска местных женщин и взаимодействии с ними снизило враждебность по отношению к этой миссии²³.

Таблица 1. Доля женщин – военнослужащих, военных наблюдателей и офицеров штаба в контингентах 12 ведущих стран, предоставляющих войска для миссий ООН, ноябрь 2019 г.

		% женщин-военнослужащих	% женщин – военных наблюдателей и офицеров штаба
1.	Бангладеш	1,5	16,9
2.	Гана	12,6	27,7
3.	Египет	0,0	12,4
4.	Индия	0,8	12,7
5.	Индонезия	2,8	9,9
6.	Китай	3,0	7,3
7.	Марокко	1,6	24,0
8.	Непал	3,4	12,1
9.	Объединённая Республика Танзания	7,3	18,9
10.	Пакистан	0,7	15,9
11.	Руанда	4,1	9,2
12.	Эфиопия	8,6	23,9

Источник: UN Peacekeeping, 30 ноября 2019 г., https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/operational_effect_and_women_peacekeepers_november_2019.pdf.

Кроме того, важным принципом является то, что вооруженные силы должны отражать многообразие общества, которому они служат. Право служить в вооруженных силах является одним из аспектов права на всестороннее участие в качестве гражданина и других прав человека. Сектор обороны, отражающий демографическое многообразие страны, которую он представляет, обладает большей легитимностью в глазах общества.

Однако женщины традиционно были и остаются недостаточно представленными в вооруженных силах. В большинстве вооруженных сил относительно мало женщин служит на высших должностях и женщины часто сосредоточены в сфере боевой поддержки, материально-технического обеспечения, администрации и медицинских услуг²⁴ (см. табл. 1 и 2 и рис. 1 ниже).

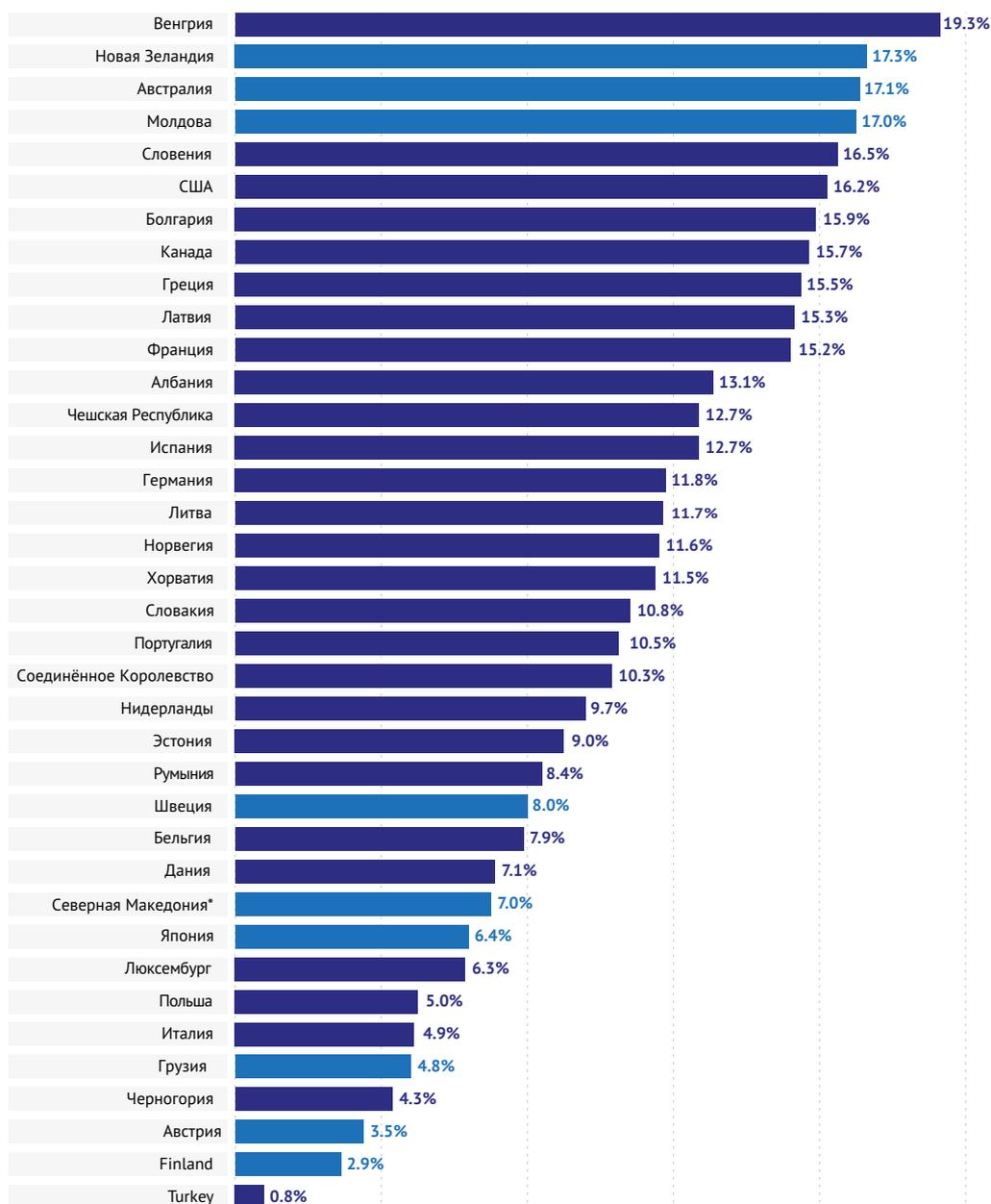
Таблица 2. Доля женщин-военнослужащих, состоящих на действительной военной службе в отдельных государствах – участниках ОБСЕ

Государство	% женщин-военнослужащих
Азербайджан	3
Албания	14
Армения	13
Бельгия	8
Босния и Герцеговина	6
Германия	12
Греция	15
Грузия	10
Дания	7
Испания	13
Канада	15
Латвия	17
Литва	10
Нидерланды	9
Норвегия	11
Польша	6
Португалия	11
Северная Македония	9
Сербия	7
Соединенное Королевство	10
Финляндия	2
Эстония	10

Источник: Atkins S. *Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region* [Отчет о базовом исследовании: женщины в вооруженных силах в регионе ОБСЕ]. Warsaw, OSCE/ODIHR, 2018, pp. 19–20.

По-прежнему существуют барьеры, препятствующие полному, активному и значимому участию женщин в деятельности вооруженных сил и других оборонных институтов. Некоторые из этих барьеров легко идентифицировать: сексуальные домогательства, сексуальное насилие, запрет на прием женщин на службу в определенные подразделения, не отвечающая требованиям инфраструктура или другое материально-техническое обеспечение процесса обучения или ведения операций и т. д. Другие барьеры являются менее очевидными, например: условия труда, которые делают невозможным продвижение по службе сотрудника, являющегося основным опекуном в семье, отсутствие соответствующих наставников для женщин, предвзятые процедуры повышения по службе, процедуры развертывания, не учитывающие гендерные аспекты, неэффективные системы подачи жалоб и сообщения о преследовании, включая преследования на сексуальной почве и другие виды злоупотреблений, и т. д. Во многих случаях барьеры, препятствующие улучшению положения женщин в армии, также препятствуют достижению большего многообразия в составе вооруженных сил.

Рисунок 1. Доля женщин-военнослужащих на действительной военной службе в государствах – членах и странах – партнерах НАТО в 2017 году



*До 2019 года – бывшая югославская Республика Македония

Источник: Summary of the national reports of NATO member and partner nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2017 [Краткое изложение национальных докладов, представленных государствами – членами и странами – партнерами НАТО в Комитет НАТО по вопросам внедрения комплексного гендерного подхода]. Brussels, NATO, 2017, p. 18.

2.4. Национальные, региональные и международные правовые положения, требующие от оборонных институтов соблюдения и продвижения гендерного равенства

В большинстве стран положения о праве женщин на равенство и/или свободу от дискриминации закреплены в конституции. Кроме того, существуют многочисленные глобальные и региональные конвенции, обязательства и нормы, утверждающие принципы равенства и недискриминации (см. вставку 3 ниже). Пункт 2 статьи 21 Всеобщей декларации прав человека гарантирует каждому человеку право равного доступа к государственной службе в своей стране, что включает службу в вооруженных силах. (Например, в 2006 году в Аргентине были отменены законы, принятые еще во времена военной диктатуры и запрещавшие замужним

женщинам и матерям служить в армии, после того как в ходе пересмотра Министерством обороны было установлено, что эти законы противоречат нормам гендерного равенства, при-сущим конституционной демократии²⁵.)

Всестороннее осуществление прав человека и основных свобод военнослужащими может подлежать некоторым ограничениям, которые, однако, должны быть сведены к минимуму и основываться на убедительной необходимости, а не на историческом наследии. Ограничения должны быть предусмотрены законом, соответствовать международным обязательствам, носить исключительный характер и применяться последовательно и без дискриминации*.

Таким образом, международно-правовые рамки обязывают вооруженные силы и другие оборонные институты:

- ✦ в качестве работодателя обеспечивать равные, справедливые и свободные от дискриминации условия найма и труда;
- ✦ выполнять свои обязанности в соответствии с принципами равенства, справедливости и свободы от дискриминации;
- ✦ принимать меры против СЭН, НПП и дискриминации, преследований и злоупотреблений на гендерной почве.

3. Международные документы, касающиеся гендерной проблематики и вооруженных сил и других оборонных институтов

Целый ряд национальных, региональных и глобальных правовых обязательств, касающихся интеграции гендерных аспектов в деятельность оборонных институтов, являются значимыми и/или обязательными к соблюдению для государств. В рамках данной серии пособий общие обзоры этих обязательств включены в пособия 1 и 4, а кроме того, в Интернете опубликован сборник международных и региональных правовых документов. Ниже приводится подборка ключевых положений, касающихся гендерной проблематики, для оборонных институтов.

Международное право прав человека

Конвенция 1979 года о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) обязывает государства-участники безотлагательно всеми соответствующими способами проводить политику ликвидации дискриминации в отношении женщин (статья 2). В Общей рекомендации № 28 Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин подчеркивается, что при реализации КЛДЖ государства должны юридически признавать другие формы дискриминации в отношении женщин, которые пересекаются с дискриминацией по признаку пола и гендерной принадлежности, а именно дискриминацию по таким признакам, как «раса, этническая принадлежность, религия или убеждения, состояние здоровья, социальный статус, возраст, класс, каста, сексуальная ориентация и гендерная идентичность» (пункт 18). В Конвенции закреплён ряд обязательств, непосредственно относящихся к вооружённым силам, например:

- ✦ запрещение дискриминации в сфере занятости (статья 11);
- ✦ принятие мер с целью искоренения предрассудков и упразднения обычаев, основанных на идее неполноценности или превосходства одного из полов или на стереотипности роли мужчин и женщин (статья 5);
- ✦ принятие мер для пресечения всех форм торговли женщинами и эксплуатации проституции женщин (статья 6).

Подтверждая, что одной из важных целей КЛДЖ является обеспечение защиты прав женщин до, во время и после конфликта, Комитет вынес ряд более конкретных рекомендаций, имеющих отношение к сектору обороны (см. Общие рекомендации № 30, 33 и 37). Некоторые из них приводятся ниже.

- ✦ Обеспечить равное представительство женщин на всех уровнях принятия решений в национальных учреждениях и механизмах, в том числе в вооружённых силах;
- ✦ организовывать подготовку по гендерной тематике и принять кодексы поведения в рамках осуществления превентивной политики абсолютной нетерпимости в отношении преступлений, связанных с насилием по признаку пола и торговлей людьми, в том числе в тех случаях, когда такие преступления совершаются государственными субъектами и миротворцами;

* См. Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих. Под ред. Х. Борна, Я. Ли. Женева, БДИПЧ ОБСЕ, ДКВС, 2008.

- ✦ обеспечивать, чтобы в программах разоружения, демобилизации и реинтеграции женщины из числа комбатантов и женщины и девочки, связанные с вооруженными группами, конкретно рассматривались как бенефициары и чтобы в процессах разоружения, демобилизации и реинтеграции конкретно учитывались их гендерные потребности; обеспечивать, чтобы военные суды соблюдали международные стандарты и положения международного права прав человека, а также чтобы женщины имели равные возможности для доступа к этим судам, участия в судебных разбирательствах и осуществлении надзора за ними;
- ✦ обеспечивать гендерный баланс среди военнослужащих, которые встречают мигрантов, и осуществлять подготовку этих сотрудников по вопросам, касающимся связанного с гендерной спецификой вреда, который может быть нанесен женщинам-мигрантам.

Применение международно-правовых норм в области прав человека в отношении сексуальной ориентации и гендерной идентичности

Джокьякартские принципы 2007 года, разработанные группой авторитетных экспертов по правам человека, касаются применения международно-правовых норм в области прав человека в отношении различных видов сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Согласно этим принципам:

- ✦ каждый человек вне зависимости от сексуальной ориентации или гендерной идентичности имеет право на осуществление всех прав человека и на равенство перед законом (принцип 2);
- ✦ каждый человек вне зависимости от сексуальной ориентации или гендерной идентичности имеет право на личную неприкосновенность и на защиту со стороны государства от насилия или телесных повреждений (принцип 5).

Эти принципы исходят из всеобщего характера прав человека, и в частности права на свободу от недискриминации и на признание гражданской правоспособности; права на безопасность и личную неприкосновенность; экономических, социальных и культурных прав; права на свободу мнений и их свободное выражение, а также на свободу объединений; права на свободу передвижения и на убежище; права на участие в культурной жизни и на семейную жизнь; прав правозащитников; а также прав на возмещение ущерба и судебную защиту. В принятых в 2017 году Джокьякартских принципах плюс 10 подчеркивается значение интерсекциональности и больше внимания уделяется потребностям интерсексов и лиц с другими формами гендерного самовыражения и половыми характеристиками. Хотя Джокьякартские принципы не являются юридически обязательным правовым документом, они представляют собой квинтэссенцию положений и правового толкования ряда международных договоров в области прав человека, имеющих обязательную силу для государств-участников.

Международное трудовое право

Конвенции Международной организации труда имеют непосредственное отношение к оборонным институтам как государственным работодателям. К международным трудовым стандартам в области гендерного равенства относятся стандарты, касающиеся равного вознаграждения, недискриминации, работников с семейными обязанностями и защиты материнства.

Международное гуманитарное право

В Дополнительном протоколе I к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 года, подписанном в 1977 году, предусматривается обязанность государства обеспечивать в условиях вооруженного конфликта защиту женщин от изнасилования, принуждения к проституции или любых других форм непристойных посягательств (статья 76).

Резолюции Совета Безопасности ООН

В резолюциях Совета Безопасности ООН по ЖМБ, резолюции 2272 о миротворческих операциях ООН и резолюции 2331 о поддержании международного мира и безопасности содержатся следующие призывы:

- ✦ к странам, предоставляющим войска для операций ООН по поддержанию мира, – повысить долю участвующих в операциях женщин, а также советников по вопросам защиты женщин и советников по гендерным вопросам; обеспечить прохождение всем личным составом всесторонней подготовки по гендерным вопросам; включать готовность реагировать на насилие на гендерной почве в соответствующие стандарты эффективности и оперативной готовности;

- ✦ ко всем сторонам вооруженного конфликта – выполнять конкретные и привязанные к определенным срокам обязательства по борьбе с насилием на сексуальной почве, в том числе путем принятия кодексов поведения и военных уставов, и к гражданским и военным лидерам – продемонстрировать приверженность этим обязательствам и обеспечить их выполнение;
- ✦ в связи с процессами реформирования сектора безопасности содействовать увеличению числа женщин, занятых в секторе безопасности, и осуществлять эффективную проверку персонала с целью исключения всех лиц, причастных к насилию на гендерной почве;
- ✦ ко всем государствам – принимать шаги, направленные на предотвращение безнаказанности в случаях СЭН со стороны участников миротворческих операций ООН или не входящих в систему Организации Объединенных Наций сил, наделенных полномочиями на основании мандата, выданного Советом Безопасности, и на борьбу с такой безнаказанностью; а также расследовать обвинения в СЭН и репатриировать подразделения, когда имеются заявления о широкомасштабной или системной сексуальной эксплуатации или сексуальных надругательствах со стороны персонала этих подразделений.

Региональные организации

Многие региональные организации используют эти стандарты. Например, в решении 7/09 Совета министров ОБСЕ «Участие женщин в политической и общественной жизни» содержится призыв к государствам-участникам:

- ✦ рассмотреть возможность принятия конкретных мер для достижения цели гендерной сбалансированности во всех органах законодательной, судебной и исполнительной власти, включая силовые структуры, такие как полицейские службы;
- ✦ рассмотреть возможность принятия законодательных мер, которые содействовали бы более сбалансированному участию женщин и мужчин в политической и общественной жизни, и особенно в принятии решений;
- ✦ рассмотреть возможность принятия мер для создания, где это необходимо, равных возможностей внутри силовых структур, в том числе в вооруженных силах, позволяющих обеспечивать сбалансированное комплектование личным составом, продолжение службы и продвижение по службе мужчин и женщин;
- ✦ создавать возможности для внесения женщинами и мужчинами равного вклада в инициативы по миростроительству;
- ✦ поощрять совместное выполнение мужчинами и женщинами трудовых и родительских обязанностей, с тем чтобы содействовать равенству возможностей женщин с целью обеспечения их действительного участия в политической и общественной жизни.

Более подробно о правовых основах военных операций с гендерной точки зрения см. в: Лонгворт С., Митева Н., Томич А. Гендерное обучение и вооруженные силы: правовые и политические основы. – В кн.: Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие. Женева, ДКВС и Консорциум ПРМ, 2016.

2.5. Потенциал вооруженных сил для содействия достижению гендерного равенства и инклюзивности в обществе в целом

Вооруженные силы традиционно играют определенную роль в сплочении нации. В таких странах, как Швейцария и Сингапур, призыв на военную службу объединяет мужчин, принадлежащих к разным социальным слоям и говорящих на разных языках, и помогает формировать коллективную идентичность государства. Когда вооруженные силы отражают многообразие всех групп населения в своей стране, они пользуются большим доверием и у себя на родине, и когда речь идет о защите демократии и прав человека за границей²⁶.

Несмотря на то что вооруженные силы часто воспринимаются как консервативный институт, они имеют хорошие возможности для содействия достижению гендерного равенства и развитию положительного отношения к ЛГБТИ в широких слоях общества. То, как функционируют вооруженные силы, влияет на создание условий, которые, согласно исследованиям целого ряда учреждений, могут содействовать искоренению предрассудков, которые питают члены различных групп друг к другу. Это объясняется тем, что военнослужащие:

- ✦ взаимодействуют на личном уровне (на общем рабочем месте или в жилых помещениях);
- ✦ равны по статусу (если у них одинаковое звание);
- ✦ преследует общие цели, которые могут быть достигнуты только при участии двух или более людей или групп (например, в отрядах, где люди выполняют различные специализированные функции);
- ✦ имеют на своей стороне власти, законодательство и обычаи, которые они уважают (через военные структуры)²⁷.

Вооруженные силы могут, отстаивая равное право всех граждан служить в армии, продемонстрировать, как можно в полной мере использовать потенциал различных групп, включая мужчин, женщин, ЛГБТИ и других людей, принадлежащим ко всем многообразным группам населения. Лидеры вооруженных сил могут быть образцом для подражания в вопросе инклюзивности, положительно влияя как на военное, так и на гражданское общество.

Вооруженные силы способны обеспечить женщинам условия, в которых они в меньшей степени связаны социальными ограничениями гражданской жизни (такими, как давление, которому подвергаются бездетные женщины), где им оказывается поддержка в полной реализации своего потенциала и где они будут справедливо вознаграждены на основе личных заслуг. Женщины, которые остаются в вооруженных силах на протяжении всей своей карьеры, могут продолжать развенчивать социальные стереотипы о том, что женщины неспособны выполнять определенные задачи. Те же из них, кто предпочтет использовать навыки, приобретенные в вооруженных силах, чтобы сделать гражданскую карьеру, могут помочь изменить менталитет в частном секторе и в кругу семьи и друзей, а также стать наставницами для будущих поколений женщин.

Мужчины из числа меньшинств уже давно пользуются возможностями и структурой, предоставляемыми вооруженными силами. Вооруженные силы дают им возможность завоевать уважение, освоить навыки, обеспечить себя материально и оправдать маскулинные социальные ожидания. В некоторых странах этнические и другие меньшинства представлены в большом количестве в вооруженных силах: например, в вооруженных силах США доля афроамериканцев выше, чем в общей этнической структуре населения, а доля коренных американцев в три раза превышает их долю в общей структуре населения (хотя немногие из них дослуживаются до высоких званий); трансгендеры в два раза чаще, чем остальное население, заявляют о готовности служить в армии²⁸. В других странах, напротив, в вооруженных силах доминирует группа большинства, а в некоторых случаях за ними закрепились репутация института, где царят дискриминация и неприятие инаковости, сделав тем самым их непривлекательными для других групп в обществе.

Поощрять гендерное равенство в рамках вооруженных сил – значит бороться с дискриминацией в отношении женщин, одновременно ставя под сомнение доминирующие нормы маскулинности. (Пример программы подготовки по вопросам маскулинности в армии США см. во вставке 4.) Например, искоренение дедовщины, предотвращение сексуального преследования, порицание тех, кто высмеивает мужчин за «женственность», и учреждение отпуска по уходу за ребенком для отцов – все это не только имеет большое значение для поощрения гендерного равенства, но и позитивно сказывается на положении мужчин. В тех случаях, когда инклюзивные нормы, такие как мужество бороться с сексизмом и дискриминацией, успешно усваиваются военнослужащими-мужчинами, это может оказать позитивное воздействие на общество в целом.

В некоторых странах, где лесбиянкам и трансгендерам разрешается служить в армии, их доля в личном составе вооруженных сил превышает их долю в общей численности населения. Хотя у каждого свои причины вступления в ряды вооруженных сил, часто приводимый аргумент заключается в том, что вооруженные силы оказывают поддержку и предоставляют возможности, которых нет в гражданской жизни²⁹. Кроме того, поскольку люди, как правило, идут в армию в молодом возрасте (некоторые по призыву), многие люди из числа ЛГБТИ осознают и принимают свою сексуальную ориентацию или гендерную идентичность только после того, как они уже вступили в ряды вооруженных сил.

Таким образом, вооруженные силы играют важнейшую роль. Если они не поддерживают или дискриминируют военнослужащих из числа ЛГБТИ, они могут подвергать этих людей большому риску. Например, в США попытки самоубийства в семь раз чаще совершают ветераны-трансгендеры, чем другие ветераны³⁰. И наоборот, вооруженные силы могут поддерживать ЛГБТИ и помогать им вести здоровый образ жизни и сделать блестящую карьеру. Кроме того, отмечая достижения военнослужащих из числа ЛГБТИ (см. вставку 10 в подразделе 4.3), вооруженные силы могут использовать свой авторитет в обществе, чтобы содействовать большему социальному признанию ЛГБТИ в других сферах жизни

4. В армии США о маскулинности говорят прямо

Подчиняясь требованиям бывших военнослужащих, обычных граждан и членов конгресса, американские военные уделяют пристальное внимание сексуальному насилию в своих рядах. В 2005 году было создано Управление по предотвращению насилия на сексуальной почве и реагированию на него. Министерством обороны проводится профилактическая кампания, три направления которой включают: поощрение вмешательства очевидцев насилия, подготовку руководителей и внедрение изменений в профессиональной среде.

В 2013 году Академия ВВС США решила опробовать инновационный подход к вмешательству очевидцев и предложила своим слушателям курс по вопросам мужчин и маскулинности. В ходе этого курса был признан тот факт, что мужчинам трудно критиковать сексистские и другие формы унижающего достоинства поведения, такие как дедовщина или запугивание, не потому, что они лично поддерживают это, а потому, что испытывают давление, диктуемое необходимостью соответствовать мужскому кодексу, который оправдывает такое поведение. По словам преподавателя курса, доктора Кристофера Килмартина, «очень трудно противостоять давлению, которому вы не можете дать определение».

Первым шагом к преодолению этого давления является определение его как «маскулинности». Килмартин предполагает, что некоторые формы маскулинности иногда предъявляют к мужчинам противоречивые требования. Например, солдат должен быть агрессивным на поле боя, но внимательным к раненому товарищу. В основе этого противоречия лежит миф о том, что мужчины и женщины противоположны; другими словами, быть мужественным означает быть антиженственным. Формы маскулинности, которые не клеймят позором «женское» поведение, позволяют мужчинам более свободно выражать себя, преодолевать противоречивое давление и легче противостоять сексизму.

Вторым этапом учебной программы было изучение того, как формируются мужские кодексы. Несмотря на то, что большинство мужчин могут стать союзниками идеи гендерного равенства, существуют два распространенных барьера, которые мешают мужчинам вмешиваться и противостоять сексистскому поведению, когда они становятся его свидетелями. Во-первых, это «эффект ложного консенсуса», когда небольшая часть мужчин считает, что остальные члены группы в целом поддерживают их сексистские позиции, поскольку никто не выступает против и не возражает им. Во-вторых, это «эффект плюралистического невежества», когда большинство мужчин в частном порядке отвергают сексистское поведение, ошибочно полагая, что они в меньшинстве. Понимание последствий ложного консенсуса и плюралистического невежества может дать мужчинам возможность и силы поднимать голос против происходящего у них на глазах дискриминационного поведения. Это не только приносит пользу жертвам сексизма, но и способствует созданию более позитивной рабочей обстановки для самого свидетеля и коллектива в целом. Этот подход «просвещенного личного интереса» используется преподавателями для преодоления некоторого традиционного сопротивления обсуждению гендерной проблематики, и в частности маскулинности, в военном контексте, а также для поощрения вмешательства со стороны тех, кто становится очевидцем предосудительного поведения.

Источник: Kilmartin C. Men as allies [Мужчины как союзники]. – In: Schwarz J. (ed.) Counseling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention. New York, Springer, 2017, pp. 225–242, at p. 232.

Ссылки

1. Human Development Report 1994 [Доклад о человеческом развитии 1994 года]. UN Development Programme, New York, Oxford University Press, 1994, pp. 96–97, <http://www.hdr.undp.org/en/content/human-development-report-1994>.
2. Global wage report 2018/2019: How big is the gender pay gap in your country? [Доклад о заработной плате в мире в 2018/19 г.: насколько велик гендерный разрыв в оплате труда в вашей стране?]. Geneva, ILO, 2018.
3. Global Health Observatory data: Life expectancy: Situation [Данные Глобальной обсерватории здравоохранения. Ожидаемая продолжительность жизни: ситуация]. WHO, 21 May 2018, www.who.int/gho/mortality_burden_disease/life_tables/situation_trends_text/en.
4. Plümper T., Neumayer E. The unequal burden of war: The effect of armed conflict on the gender gap in life expectancy [Неравное бремя войны: влияние вооруженного конфликта на гендерный разрыв в продолжительности жизни]. International Organization, 60(3), 2006, p. 729–735.
5. Paffenholz T., Ross N., Dixon S., Schluchter A. L., True J. Making women count – Not just counting women: Assessing women's inclusion and influence on peace negotiations [Считаться с женщинами – это не просто считать женщин. Оценка вовлеченности женщин и их влияния на мирные переговоры]. Geneva, Inclusive Peace and Transition Initiative, 2016, <https://www.inclusivepeace.org/sites/default/files/IPTI-UN-Women-Report-Making-Women-Count-60-Pages.pdf>; Krause J., Krause W., Bränfors P. Women's participation in peace negotiations and the durability of peace [Участие женщин в мирных переговорах и прочность мира]. International Interactions, 44(6), 2018, p. 985–1016.
6. Birchall J. Gender as a causal factor in conflict [Гендер как причинно-следственный фактор в конфликте]. K4D Helpdesk Report 549, Brighton, Institute of Development Studies, 2019, p. 9.
7. Там же, с. 10–11.
8. См., например: Bissada A. M. Life as a transgender refugee in Turkey [Жизнь беженца-трансгендера в Турции]. Radio France International, 21 June 2016, <http://en.rfi.fr/europe/20160610-life-transgender-refugee-turkey-1>; Syrian refugee finds solace and safety at Istanbul LGBTI guesthouse [Сирийский беженец находит утешение и безопасное прибежище в стамбульском гостевом доме для ЛГБТИ]. IOM – UN Migration (IOM Turkey), 13 June 2018, <https://medium.com/@UNmigration/syrian-refugee-finds-solace-and-safety-at-istanbul-lgbti-guesthouse-7060e425a97a>.
9. Bearak M. These LGBT refugees came to Kenya seeking freedom. Now they've been imprisoned and abused [Эти ЛГБТ-беженцы приехали в Кению в поисках свободы. Теперь они заключены в тюрьму и подверглись насилию]. Washington Post, 19 March 2019, www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/refdaily?pass=52fc6fdb5&id=5c91db7c3; Unsafe haven: The security challenges facing lesbian, gay, bisexual & transgender asylum seekers & refugees in Turkey [Небезопасное убежище: проблемы в сфере безопасности, с которыми сталкиваются лесбиянки, геи, бисексуалы и трансгендеры – просители убежища и беженцы в Турции]. Helsinki Citizens' Assembly - Turkey Refugee Advocacy and Support Program & ORAM, 2011, pp. 7, 16; Sex matters: A gender perspective on internal displacement [Пол имеет значение: гендерный взгляд на внутреннее перемещение]. Internal Displacement Monitoring Centre, 2019, pp. 5–6.
10. UN Security Council holds first meeting on LGBT rights [Совет Безопасности ООН провел первое заседание по правам ЛГБТ]. Al Jazeera, 25 August 2015, www.aljazeera.com/news/2015/08/security-council-holds-meeting-lgbt-rights-150824201712751.html. См. также: Myrntinen H., Daigle M. When merely existing is a risk: Sexual and gender minorities in conflict, displacement and peacebuilding [Когда просто быть – уже риск. Сексуальные и гендерные меньшинства в условиях конфликта, перемещения и миростроительства]. London, International Alert, 2017.
11. Краткое описание развития нормативной базы повестки дня ЖМБ см. в: George N., Lee-Koo K., Shepherd L. J. Gender and the UN's Women, Peace and Security Agenda [Гендер и повестка дня ООН по вопросу о женщинах и мире и безопасности]. – In: Routledge Handbook of Gender and Security. C. E. Gentry, L. J. Shepherd, L. Sjoberg (eds). London, Routledge, 2019.
12. См., в частности, преамбулу резолюции 2106 (2013) и резолюции 2467 (2019) Совета Безопасности, пункт 32. Сексуальное насилие в отношении мужчин и мальчиков обсуждается, например, в: Storr W. The rape of men: The darkest secret of war [Изнасилование мужчин: самая мрачная тайна войны]. The Observer, 17 June 2011, www.theguardian.com/society/2011/jul/17/the-rape-of-men; Stemple L. Male rape and human rights [Изнасилование мужчин и права человека]. Hastings Law Journal, 60, 2009, pp. 605–646; Chynoweth S. Sexual Violence against Men and Boys in the Syria Crisis [Сексуальное насилие в отношении мужчин и мальчиков в условиях сирийского кризиса]. Geneva, UNHCR, 2017; Allegra C. Revealed: Male rape used systematically in Libya as instrument of war [Обнаружено: изнасилование мужчин систематически используется в Ливии как инструмент войны]. The Guardian, 3 November 2017, www.theguardian.com/world/2017/nov/03/revealed-male-used-systematically-in-libya-as-instrument-of-war.
13. Edmunds T. What are armed forces for? The changing nature of military roles in Europe [Для чего нужны вооруженные силы? Меняющийся характер роли армии в Европе]. International Affairs, 81(6), 2006, pp. 1059–1075, at p. 1065.
14. Willmot H., Sheeran S. The protection of civilians mandate in UN peacekeeping operations: Reconciling protection concepts and practices [Мандат на защиту гражданских лиц в операциях ООН по поддержанию мира: согласование концепций и практики защиты]. International Review of the Red Cross, 95 (891/892), 2013, p. 517–538, at p. 519–520.
15. About R2P [Об обязанности по защите]. Global Centre for the Responsibility to Protect, 30 November 2012, www.globalr2p.org/about_r2p.
16. Obradović L. Gender Integration in NATO Military Forces [Гендерная инклюзивность в вооруженных силах НАТО]. Farnham, Ashgate Publishing, 2014, p. 76.
17. Polchar J., Sweijts T., Marten P., Galdiga J. H. LGBT Military Index [Военный индекс ЛГБТ]. The Hague Centre for Strategic Studies, 2014, <http://projects.hcss.nl/monitor/88>.

18. Доклад Независимого эксперта по вопросу о защите от насилия и дискриминации по признаку сексуальной ориентации и гендерной идентичности. Генеральная Ассамблея ООН, UN Doc. A/38/43, 11 мая 2018 г., пункт 29.
19. Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence [Женщины в вооруженных силах: продвижение равенства и искоренение насилия на гендерной почве]. Report by M. Blondin. Committee on Equality and Non-Discrimination, Parliamentary Assembly of the Council of Europe, Doc. 14073, 1 June 2016, pp. 8, 13; *Frank N. Gays in Foreign Militaries 2010* [Геи в иностранных вооруженных силах в 2010 году]. A Global Primer, Santa Barbara, CA, Palm Center, University of California, 2010, p. 8; *MacCoun R. J., Kier E., Belkin A. Does social cohesion determine motivation in combat? An old question with an old answer* [Определяет ли социальная сплоченность мотивацию в бою? Старый вопрос и старый ответ]. *Armed Forces & Society*, 32 (4), 2006, pp. 646–654.
20. UNSCR 1325 reload [Резолюция 1325: перезагрузка]. Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission, Australian Defence Force, 2015, p. 33.
21. Жестокие ритуалы посвящения, о которых часто говорят как о «неустановленных отношениях», – это один из способов, с помощью которого доминирующие группы традиционно утверждают свою власть в вооруженных силах. «Неустановленные отношения» подрывают усилия организации по содействию интеграции личного состава и часто приводят к тяжелым физическим и психологическим травмам. Исследования показывают, что такие ритуалы не сплачивают группы более эффективно, чем выполнение трудных задач, включенных в базовую подготовку. Недавно выяснилось, что во время этих ритуалов мужчины часто подвергаются сексуальному насилию, как правило, со стороны других гетеросексуальных мужчин, но мало кто даже задумывается над тем, чтобы пожаловаться на это. В вооруженных силах многих стран в настоящее время предпринимаются активные шаги по запрещению «неустановленных отношений» из-за их пагубного воздействия на сплоченность подразделений и военную готовность. См., например: *Sexual Assault and Sexual Harassment in the U.S. Military: Volume 2. Estimates for Department of Defense Service Members from the 2014 RAND Military Workplace Study* [Сексуальное насилие и сексуальные домогательства в ВС США: Том 2. Оценка опыта военнослужащих, проведенная в 2014 году Корпорацией RAND по поручению Министерства обороны в рамках исследования рабочего места военнослужащего]. A. R. Morral, K. L. Gore., T. L. Schell (eds.), Santa Monica, CA, RAND Corporation, 2015; *Keller K. M., Matthews M., Curry Hall K., Marcellino W., Mauro J.A., Lim N. Hazing in the U.S. Armed Forces* [Дедовщина в вооруженных силах США]. Santa Monica, CA, RAND Corporation, 2015.
22. *Goldberg S. B. Open service and our allies: A report on the inclusion of openly gay and lesbian servicemembers in US allies' armed forces* [Открытость сексуальной ориентации и наши союзники: доклад об инклюзивности вооруженных сил союзников США в отношении геев и лесбиянок]. *William & Mary Journal of Race, Gender and Social Justice*, 17(3), 2011, pp. 546–590, at p. 560.
23. *Egnell R., Hojem P., Berts H. Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model* [Интеграция гендерных аспектов в рамках военных организаций и операций. Модель Вооруженных сил Швеции]. Uppsala, Uppsala Universitet, 2012, p. 88; *Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations* [Чья безопасность? Практические примеры учета гендерных аспектов при проведении военных операций]. Kungsängen, Nordic Centre for Gender in Military Operations, Swedish Armed Forces, 2015.
24. Например: *Schjølset A. Data on women's participation in NATO forces and operations* [Данные об участии женщин в силах и операциях НАТО]. *International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations*, 39(4), 2013, p. 577; *Febbraro A. R., Gill R. M. Gender and military psychology* [Гендер и военная психология]. – In: J. C. Chrisler, D. M. McCreary (eds.) *Handbook of Gender Research in Psychology, Volume 2: Gender Research in Social and Applied Psychology*. New York, Springer, 2010, pp. 671–696.
25. *Frederic S. Women's integration into the Argentine armed forces and redefinition of military service. What does military democratization mean?* [Интеграция женщин в вооруженные силы Аргентины и новый подход к военной службе. Что означает демократизация армии?]. *Dynamiques Internationales*, 11, 2015, pp. 4–5.
26. *Gordon E., Welch A. Cleland, Roos E. Security sector reform and the paradoxical tension between local ownership and gender equality* [Реформа сектора безопасности и парадоксальный конфликт между местной вовлеченностью и гендерным равенством]. *Stability: International Journal of Security & Development*, 4 (1), 2015, pp. 1–23, at p. 15.
27. Относительная важность каждого из этих факторов в рамках «контактной гипотезы» является предметом длительных научных дискуссий: *Paluck E. L., Green S. A., Green D. P. The contact hypothesis re-evaluated* [Новый взгляд на контактную гипотезу]. *Behavioural Public Policy*, 2018, p. 1–30; *Kilmartin C. Men as allies* [Мужчины как союзники]. – In: *Counseling Women Across the Life Span: Empowerment, Advocacy and Intervention*. J. Schwarz (ed.). New York, Springer, 2017, pp. 225–242, at p. 232.
28. *Rohall D. E., Ender M. G., Matthews M. D. Diversity in the military* [Многообразие в армии]. – In: *Inclusion in the American Military: A Force for Diversity*. D. E. Rohall, M. G. Ender, M. D. Matthews (eds). Lanham, MD, Lexington Books, 2017, pp. 7–8; *Know your rights: military records* [Знай свои права: личные дела военнослужащих], National Center for Transgender Equality [Электронный ресурс], <https://transequality.org/know-your-rights/military-records>.
29. См., например: США (лесбиянки и трансгендеры) и Нидерланды (лесбиянки). *Polchar J. et al.*, указ. соч., сноска 17 выше, с. 70; *Harrison-Quintana J., Herman J. L. Still serving in silence: Transgender service members and veterans in the national transgender discrimination survey* [О них по-прежнему умалчивают: нынешние и бывшие военнослужащие-трансгендеры в национальном опросе о дискриминации в отношении трансгендерных людей]. *LGBTQ Policy Journal*, 3, 2013, pp. 1–13; *Sinclair G. D. Homosexuality in the military: A review of the literature* [Гомосексуальность в армии: обзор литературы]. *Journal of Homosexuality*, 56(6), 2009, pp. 701–718.
30. *Military service by transgender people: Data from the 2015 U.S. Transgender Survey* [Трансгендеры на военной службе: данные обследования трансгендерных людей в США в 2015 году]. National Center for Trans Equality, 2015, <https://www.transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTS-VeteransDayReport.pdf>.



3. Как выглядит сектор обороны, способствующий достижению гендерного равенства и учитывающий гендерные аспекты?

В этом разделе излагается видение оборонного сектора, который способствует достижению гендерного равенства и учитывает гендерные аспекты.

В основе этого видения лежат принципы надлежащего управления сектором безопасности, а именно представительность, подотчетность, прозрачность, верховенство права, участие, готовность реагировать, эффективность и результативность. Центральным элементом всех этих принципов является гендерное равенство*. Вооруженные силы не могут соблюдать эти принципы самостоятельно. Надлежащее управление сектором безопасности опирается на соответствующие отношения между органами безопасности (например, вооруженными силами), теми, кто управляет вооруженными силами (например, министерствами обороны), и теми, кто контролирует вооруженные силы и другие оборонные институты извне (например, парламентами, НПУ и гражданским обществом). В этом разделе по очереди рассматривается каждая из этих трех групп.

* Эти принципы надлежащего управления сектором безопасности и роль гендерного равенства как центрального компонента каждого из них рассматриваются в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер».

3.1. Обеспечение безопасности

В этом разделе излагается видение вооруженных сил и других оборонных институтов как органов безопасности.

Обеспечена оптимальная оперативная эффективность

Вооруженные силы и другие оборонные институты обеспечивают оптимальные условия для совместной работы лучших и самых талантливых женщин и мужчин страны. Благодаря их успешному сотрудничеству вооруженные силы и другие институты сектора обороны стали положительным примером для других секторов и стран в отношении того, как максимально повысить потенциал многообразных по своему составу команд. Правительство и население уверены, что учреждения сектора обороны эффективно и действенно выполняют свой мандат.

^ Интеграция гендерных аспектов в разведывательную деятельность и органы разведки рассматривается в пособии 14 «Разведывательные службы и гендер».

Сбор разведанных и оперативное планирование включают всесторонний гендерный анализ

Многообразные по составу группы женщин и мужчин собирают оперативные данные из самых разных источников с использованием своих различных контактов, возможностей и знаний. Собранные сведения разбиваются по гендерному признаку и оцениваются командами, прошедшими подготовку по проведению гендерного анализа^ . Затем планировщики операций учитывают гендерные аспекты, рассматривая вопрос о том, каким образом военное вмешательство может по-разному воздействовать на различные группы женщин, мужчин, девочек и мальчиков, с тем чтобы обеспечить максимальную оперативную эффективность и в максимально возможной степени смягчить любые негативные последствия.

На фото: Женщины, которые служат в пограничной полиции Афганистана и члены Операции НАТО «Решительная поддержка» провели шуру (консультативный совет или собрание) в международном аэропорту Кандагар для обсуждения вопросов, связанных с безопасностью аэродрома и гендерной интеграции в силах безопасности Афганистана, 2015 © Resolute Support Media.

Все воинские подразделения способны учитывать гендерные аспекты при выполнении своих задач

Все образовательные программы и программы профессиональной подготовки разрабатываются при участии квалифицированных советников* и экспертов по гендерным вопросам. В соответствующих случаях эти программы включают рекомендации по учету гендерных аспектов в контексте изучаемого материала в качестве цели обучения и критерия оценки. В результате все сотрудники сектора обороны способны учитывать гендерные аспекты в своих специализированных областях деятельности. Военные учения проводятся таким образом, который подчеркивает преимущества работы в многообразных по своему составу командах и вынуждает эти команды для достижения успеха учитывать гендерные аспекты. Сеть координаторов по гендерным вопросам поддерживает постоянную интеграцию гендерной проблематики соответствующими подразделениями, одновременно выявляя пробелы в знаниях и извлеченные уроки для советников по гендерным вопросам и старших руководителей.

Военные подразделения в ходе операций успешно взаимодействуют с многообразными группами гражданского населения

Вооруженные силы используют многообразные, гендерно-смешанные по составу команды, обладающие культурной осведомленностью и практическими навыками, необходимыми для успешного взаимодействия с различными группами людей, включая женщин и мужчин, в районе проведения миссии. Имеется достаточное число квалифицированных женщин и мужчин на всех должностях и ролях, предполагающих вступление в контакт с местным населением как в своей стране, так и за границей (см. вставку 5, где на примере Иордании показано, что женский личный состав рассматривается как залог обеспечения боеспособности). Случаев СЭН не возникает, и любые обвинения рассматриваются быстро, прозрачно и справедливо.

Гендерное равенство является центральным компонентом деятельности всех миссий по подготовке и поддержке

Обмен передовым опытом в деле укрепления гендерного равенства и/или обсуждение вопроса об интеграции гендерных аспектов является частью любого совместного военного взаимодействия с партнерскими оборонными учреждениями. Женщины и мужчины участвуют во всех совместных мероприятиях, таких как совместные военные учения, образовательные программы обмена, консультации и программы практической помощи. При необходимости оказывается техническая помощь для обеспечения учета гендерных аспектов в рамках реформирования сектора безопасности и деятельности по разоружению, демобилизации и реинтеграции. После завершения любого проекта сотрудничества партнерские учреждения знают, почему и как нужно учитывать гендерные аспекты в собственной работе.

3.2. Управление сектором обороны

В этом подразделе описывается, как должны выглядеть учреждения, которые определяют, каким образом осуществляется управление вооруженными силами, – в большинстве стран это в первую очередь министерство обороны, хотя некоторые из приведенных ниже управленческих функций также (или вместо него) выполняют сами вооруженные силы.

В сфере трудоустройства отсутствуют барьеры, связанные с полом, сексуальной ориентацией и гендерной идентичностью

Никто не лишен возможности служить в вооруженных силах по причине своего пола, сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Военнослужащие бросают вызов стереотипам, проходя службу на многочисленных должностях и ролях, которые стереотипно не ассоциируются с их полом. Руководители выявили и устранили неформальные барьеры, препятствующие различным группам женщин и мужчин, включая ЛГБТИ, занимать определенные должности или получать определенные звания. Женский и мужской персонал имеет равный доступ к обучению и наставничеству.

Институциональная культура позволяет всем женщинам, мужчинам и ЛГБТИ преуспевать

Ведется активная работа по привлечению на службу в вооруженных силах традиционно недостаточно представленных групп женщин и мужчин, включая ЛГБТИ. Благодаря проведению политики в области условий труда, учитывающей интересы семьи, популяризации образцов

* Роли советника по гендерным вопросам и координатора по гендерным вопросам разъясняются в подразделе 4.4. Опыт использования этих видов экспертных должностей рассматривается также в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер».

для подражания, организации наставничества и разработке различных моделей карьеры сохраняется многообразие личного состава, включающего женщин и мужчин, и обеспечиваются возможности занятия ими должностей высшего уровня. Способность создавать рабочую обстановку, в которой успешно функционируют смешанные, многообразные команды, является критерием для повышения в звании и назначения на руководящие должности.

5. Расширение участия женщин в Вооруженных силах Иордании

До 1990-х годов участие женщин в Вооруженных силах Иордании (ВСИ) ограничивалось функциями медицинской сестры или административного работника. Благодаря усилиям, предпринятым принцессами Аишей Бинт аль-Хусейн и Басмой Бинт Али бин Найеф по информированию об этой проблеме короля Иордании, в 1995 году было создано Управление по делам женщин-военнослужащих. Принцесса Аиша Бинт аль-Хусейн получила звание генерал-лейтенанта и стала первой женщиной с Ближнего Востока, закончившей Королевскую военную академию в Сандхерсте в Великобритании. Она служит образцом для подражания для женщин в ВСИ – наряду с бывшим армейским стоматологом генерал-лейтенантом Фалак Джамаани, которая прослужила в армии 27 лет, после чего стала первой женщиной, избранной в парламент вне системы квот¹.

Вооруженные силы Иордании стремятся устранить барьеры для военнослужащих женского пола путем введения, например, декретного отпуска, мер по устранению дискриминации в оплате труда и продвижении по службе, а также предоставления возможности ношения хиджаба с униформой. Аргументы в пользу увеличения числа женщин-военнослужащих в ВСИ в основном строятся на том, что это повышает оперативную эффективность. Участие женщины в терактах, совершенных террористом-смертником в Аммане в 2005 году, привело к призывам о том, что нужно привлекать больше женщин к работе по борьбе с радикализацией и терроризмом, а также к разведывательной деятельности. Позднее ГВЖ стали восприниматься как критически важный компонент участия Иордании в Международных силах содействия безопасности в Афганистане. Совсем недавно ВСИ были привлечены к работе с сирийскими беженцами, которые въезжают в Иорданию.

Вначале прогресс в увеличении доли женщин (занимающих немедицинские должности) с 0,7 процента в 2006 году до целевого показателя в 3 процента был скромным (НАТО, 2014 год). Однако ситуация начала меняться в 2017 году, когда Иордания стала одной из первых стран Ближнего Востока, принявшей НПД по вопросу о ЖМБ. НПД стал результатом процесса консультаций с участием представителей гражданского общества и государственных учреждений, включая представителей сектора безопасности, например ВСИ. В этом документе подчеркивается необходимость расширения участия женщин в вооруженных силах и повышения способности ВСИ учитывать гендерные аспекты, особенно в отношении конкретных потребностей женщин в области безопасности.

Опираясь на поддержку НАТО, Вооруженные силы Иордании сыграли свою роль в процессе выполнения НПД путем разработки и осуществления трехлетнего плана действий. План ВСИ в первую очередь направлен на улучшение образования и профессиональной подготовки по вопросам гендерной осведомленности и на укрепление инфраструктуры Центра подготовки военнослужащих-женщин. Кроме того, в 2018 году женщины из ВС Канады провели обучение для ГВЖ сил быстрого реагирования ВСИ – первого взвода ВСИ, который полностью состоит из женщин. Таким образом, ВСИ применяют всеобъемлющий подход к увеличению числа женщин, который включает в себя внесение изменений в политику, популяризацию примеров для подражания, выделение финансовых ресурсов, улучшение профессиональной подготовки и инфраструктуры и налаживание партнерских связей внутри страны и на международном уровне.

Источники: Kawar J. Jordanian women's evolving role in the armed forces [Возрастание роли иорданских женщин в вооруженных силах]. Women in International Security blog, 28 November 2017, www.wiisglobal.org/jordanian-womens-evolving-role-in-the-armed-forces; Alharahsheh I. Jordanian contributions to Afghanistan [Вклад Иордании в Афганистане]. UNIPATH Magazine, special edition, 2015, <http://unipath-magazine.com/jordanian-contributions-to-afghanistan>; Cabrera-Balleza M., Fal Dutra Santos A. NAP costing and budgeting workshop in Jordan: Bringing the NAP one step closer to effective implementation [Семинар по вопросам расчета затрат и формирования бюджета НПД в Иордании: приближение НПД на один шаг к эффективному осуществлению]. Peace Women, 2016; Jordanian national action plan for the implementation of UN Security Council Resolution 1325 on Women, Peace and Security, 2018–2021 [Иорданский национальный план действий по осуществлению резолюции 1325 Совета Безопасности ООН о женщинах и мире и безопасности на 2018–2021 годы]. The Jordanian National Commission for Women and UN Women, 3 December 2017, p. 15, <http://jordan.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/12/jordanian-national-action-plan>; The growing role of Jordanian servicewomen [Растущая роль иорданских женщин-военнослужащих]. iKnowPolitics, 12 August 2014,

<http://iknowpolitics.org/en/learn/knowledge-resources/multimedia/growing-role-jordanian-servicewomen>; Jordan III [Иордания III]. NATO PfP Trust Fund, September 2017, https://salw.hq.nato.int/Content/factsheets/Factsheet%20Jordan%20III_en%20Sep%202017.pdf; Connolly A. A few good women: Female Canadian soldiers to train first all-female platoon in Jordanian army [Несколько хороших девчонок: канадские женщины-военнослужащие обучают первый женский взвод в иорданской армии]. Global News Canada, 4 July 2018, <https://globalnews.ca/news/4310223/canada-female-engagement-team-jordan-armed-forces>.

Твердая позиция руководства способствует поддержанию рабочей атмосферы, свободной от дискриминации по признаку пола или гендерной идентичности

Все лица, занимающие руководящие должности, от руководителей самых мелких подразделений до самых высоких начальников, постоянно напоминают личному составу о том, что в вооруженных силах и других оборонных институтах не место дискриминации, запугиваниям, преследованию, дедовщине и насилию на сексуальной и гендерной почве. Руководители активно предотвращают любое такое поведение и реагируют на него. Все сотрудники чувствуют, что обладают свободой самовыражения, независимо от своего пола, сексуальной ориентации или гендерной идентичности, и могут вступать в профессиональные ассоциации, которые представляют их интересы.

Сотрудники доверяют и официальным, и неофициальным внутренним и внешним механизмам подачи жалоб и оказания поддержки и знают, как получить доступ к этим механизмам, если у них возникают какие-либо проблемы. Заявители не сталкиваются с какими-либо негативными последствиями в виде репрессий или препятствий на пути карьерного роста, если они добросовестно используют механизмы подачи жалоб.

Институциональные гендерные структуры способствуют достижению гендерного равенства и учету гендерных аспектов

Гендерные знания рассматриваются как специализированная компетенция, имеющая большое значение для вооруженных сил, поэтому на их развитие специально выделяются финансовые ресурсы. При каждой группе войск назначаются квалифицированные советники по гендерным вопросам, работающие с сетью обученных координаторов по гендерным вопросам. Как советникам, так и координаторам по гендерным вопросам выделяется рабочее время для выполнения этой функции. Существуют также гендерные структуры в рамках отделов кадров и управлений по работе с личным составом, которые содействуют достижению гендерного равенства и многообразия в области найма и равных возможностей для женщин и мужчин, включая ЛГБТИ. Руководство и кадровые службы поддерживают конструктивные отношения с объединениями военнослужащих, которые представляют женщин и мужчин, ЛГБТИ и различные другие группы.

3.3. Надзор за сектором обороны*

В настоящем подразделе излагается концепция роли, которую играют отдельные лица, учреждения и организации, осуществляющие надзор за вооруженными силами и другими оборонными институтами, в обеспечении эффективного и подотчетного осуществления ими своей деятельности. Надзор за оборонными институтами должен действовать как извне, так и изнутри. К числу субъектов внешнего надзора относятся гражданские органы власти, которые обеспечивают демократический контроль над вооруженными силами. К числу официальных надзорных органов относятся парламентские комитеты по обороне, НПУ и институты омбудсмена, которые отслеживают ситуацию в казармах и условия службы. К числу неофициальных надзорных органов относятся ОГО, женские объединения, научно-исследовательские организации и средства массовой информации. К числу субъектов внутреннего надзора относятся командиры и/или гражданские государственные служащие, которым поручено обеспечивать выполнение задач, поддержание образовательных, профессиональных и дисциплинарных стандартов и надлежащее распределение людских и финансовых ресурсов. Некоторые из этих сотрудников могут работать в специализированных органах внутреннего надзора, таких как аудиторские службы, дисциплинарные трибуналы или тематические целевые группы или подразделения. Надежные процедуры надзора необходимы для того, чтобы вооруженные силы и другие оборонные институты соблюдали стандарты поведения и согласовывали свои ценности с принятыми в обществе нормами.

Оборонные институты регулярно проводят гендерную самооценку и внутренние проверки

Выполняется систематическая гендерная оценка процедур, доктрин, директив и методов работы, а также их пересмотр с целью обеспечить, чтобы вооруженные силы и другие обо-

* Дополнительным ресурсом по интеграции гендерной проблематики во внутренний надзор за вооруженными силами является руководство, разработанное ДКВС, ОБСЕ и БДИПЧ ОБСЕ: Бастик М. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах. Серия материалов «Гендер и реформирование сектора безопасности». Женева, ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.

В пособии 7 более подробно рассматривается вопрос о том, каким образом парламенты могут интегрировать гендерные аспекты и содействовать утверждению гендерного равенства в рамках надзора за сектором безопасности, в том числе за вооруженными силами.

ронные институты удовлетворяли потребности мужского и женского личного состава и интегрировали гендерные аспекты во все операции. Процессы оценки включают регулярные проверки организационного климата, гендерные аудиты и/или оценки. В этих проверках участвуют и следят за выполнением соответствующих рекомендаций министерства обороны, министерства равных возможностей и парламентские комитеты. Кроме того, периодически представляют свои рекомендации внешние эксперты по гендерной проблематике и ОГО, например, те из них, кто участвует в разработке НПД по ЖМБ.

Оборонные институты регулярно осуществляют гендерный мониторинг внутренней практики

С целью оценки продвижения по службе женщин и мужчин на каждом этапе их карьеры регулярно собираются статистические данные в разбивке по признаку пола. Отслеживается динамика изменения данных во времени, на основании чего устанавливаются гендерные целевые показатели найма и проводится пересмотр критериев отбора, участия в военных операциях и продвижения по службе, анализируется уровень текучести кадров, семейная политика и меры по обеспечению баланса между работой и личной жизнью, а также выявляются сферы, в которых может иметь место дискриминация.

Обеспечен учет гендерных аспектов как в функционировании, так и в мониторинге механизмов подачи и рассмотрения жалоб*

В распоряжении личного состава имеется целый ряд внутренних и внешних механизмов подачи и рассмотрения жалоб, включая варианты подачи жалоб в обход командной вертикали. Механизмы рассмотрения жалоб ориентированы на пострадавших, при этом особое внимание уделяется доступности этих механизмов для жертв дискриминации и преследования на гендерной почве и для групп меньшинств в армии. К заявителям относятся с уважением и их направляют в соответствующие медицинские и вспомогательные службы, а жалобы рассматриваются оперативно и прозрачно. Сотрудники, работающие в рамках системы военного правосудия и дисциплинарного воздействия, проходят подготовку по вопросам гендерного пренебрежения и преступлений на гендерной почве. Анонимизированные статистические данные о частоте, характере и результатах рассмотрения различных видов жалоб предоставляются внешним надзорным механизмам и используются для определения приоритетов профилактической, образовательной и информационно-просветительской деятельности.

Гражданские лица могут привлекать вооруженные силы к ответственности с помощью внешних механизмов подачи и рассмотрения жалоб

Вооруженные силы широко распространяют информацию о том, какое поведение их сотрудников нарушает закон или внутренние правила, а также о том, каким образом гражданское население может подавать жалобы. Существует множество способов, с помощью которых граждане могут подать жалобу; эти способы были разработаны в консультации с гражданским обществом для обеспечения широкой доступности механизмов подачи и рассмотрения жалоб, в том числе для женщин и ЛГБТИ. В случае необходимости заявителям предоставляется физическая защита. Жалобы рассматриваются быстро и прозрачно, а общественность информируется об итогах их рассмотрения и последующих мерах.

Оборонные институты открыты для активного и эффективного внешнего надзора[^]

Вооруженные силы и другие оборонные институты конструктивным образом взаимодействуют с субъектами внешнего надзора. Национальные комитеты и советы по безопасности, а также парламентские комитеты по обороне регулярно изучают способность вооруженных сил учитывать гендерные аспекты в своих операциях и содействовать достижению гендерного равенства и многообразия внутри оборонных институтов. Надлежащим образом финансируемые институты омбудсмена и НПУ имеют законное право контролировать деятельность оборонного сектора, а также принимать жалобы от военнослужащих и населения, проводить расследования и выносить рекомендации. Оборонные институты характеризуются культурой открытости для дискуссий, обсуждений и обучения и сотрудничают с представителями научно-исследовательских организаций и ОГО по гендерным темам.

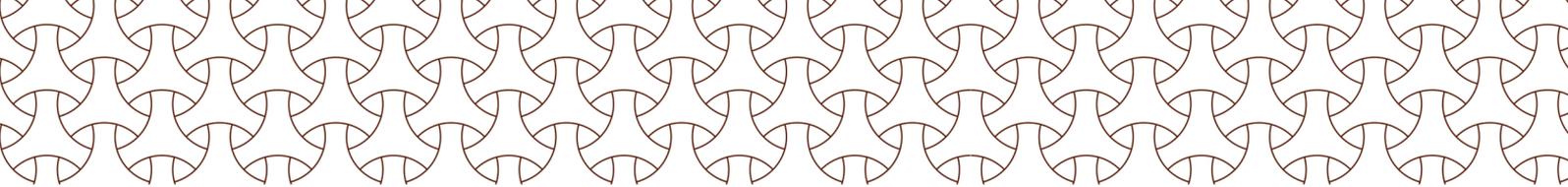
Ссылки

1. Jordan – Parliament Member Falak Jamaani celebrates election victory beyond quota [Иордания: член парламента Фалак Джамаани празднует победу на выборах вне квоты]. Women's UN Report Network, 26 November 2007, <https://wunrn.com/2007/11/jordan-parliament-member-falak-jamaani-celebrates-election-victory-beyond-quota>.

* Более подробное руководство для вооруженных сил по механизмам подачи и рассмотрения жалоб можно найти в публикации ДКВС: Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms. A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse [Гендер и механизмы подачи и рассмотрения жалоб. Справочник для вооруженных сил и институтов омбудсмена по предотвращению дискриминации, домогательств, запугивания и оскорблений на гендерной почве и реагированию на них]. Geneva, DCAF, 2015.

[^] Более подробную информацию о том, как институты омбудсмена и НПУ могут интегрировать гендерную проблематику в надзор за вооруженными силами и другими учреждениями сектора безопасности, можно найти в следующей публикации ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ: Бастик М. Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов. Серия материалов «Гендер и реформирование сектора безопасности». Женева, ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.





4. Как сфера обороны может способствовать гендерному равенству и учитывать гендерные аспекты?

В предыдущем разделе изложено видение оборонной сферы, которая способствует гендерному равенству и учитывает гендерные аспекты. В настоящем разделе содержится описание опробованных на практике методов, которые позволяют реализовать это видение. Раздел состоит из пяти подразделов, в которых рассматривается формирование поддержки со стороны командиров и развитие потенциала командного состава; политико-правовое поле; стратегии содействия достижению гендерного равенства и повышения многообразия личного состава вооруженных сил; гендерные аспекты военных операций, а также вопросы внешнего надзора.

Способность оценивать существующее положение, выявлять проблемы и разрабатывать новые решения является ключом к достижению оборонными институтами прогресса в вопросах гендерного равенства. Во вставке 6 представлен ряд комплексных инструментов для проведения оценки в вооруженных силах. Кроме того, в разделе 5 представлено пособие по самооценке, которое может помочь определить отправные точки для продвижения гендерного равенства по каждому из пяти указанных выше направлений.

4.1. Формирование поддержки и развитие гендерного потенциала на уровне руководящего состава*

Командиры всех уровней играют ключевую роль не только потому, что они отдают приказы, но и потому, что они являются образцами для подражания, которые формируют организационную культуру вооруженных сил. Они определяют, за какое поведение военнослужащий будет вознагражден, с каким его поведением они готовы мириться, а за какое поведение он будет наказан. Они определяют организационную культуру в соответствии с тем, как они взаимодействуют с другими сотрудниками. Например, если командиры частей и подразделений или военнослужащие сержантского состава называют «девушками» или «геями» мужчин, которые не справляются с заданием или проявляют слабость, это означает, что существует «группа своих» (некие «мужественные» мужчины) и «группа чужих» (женщины, ЛГБТИ). Если женский личный состав освобождают от сложных или неприятных задач или описывают его как обладающий особыми качествами (например, красотой, материнскими инстинктами), дающими право на дополнительную защиту, это укрепляет идею о том, что женщины менее способны, чем мужчины, и возлагает дополнительное бремя на остальную группу¹.

Для того чтобы меры по обеспечению гендерного равенства и всестороннего учета гендерной проблематики получали должное внимание и необходимые ресурсы, требуется активная заинтересованность со стороны самых высокопоставленных руководителей, а также поддержка руководителей и влиятельных лиц на менее высоких уровнях. Для повышения заинтересованности командного состава в обеспечении гендерного равенства в оборонных ведомствах используется несколько новаторских инициатив. Так, в Министерстве обороны Великобритании ответственным за продвижение повестки дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности в вооруженных силах назначается один из самых высокопоставленных сотрудников, с тем чтобы привлечь больше внимания к обязательствам в этой сфере.

* Вопросы развития лидерства в области гендерного равенства рассматриваются также в публикации: Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse [Гендер и механизмы подачи и рассмотрения жалоб. Руководство для вооруженных сил и институтов омбудсмена по предотвращению дискриминации, домогательств, запугивания и оскорблений на гендерной почве и реагированию на них]. Geneva, DCAF, 2015.

На фото: Служащие BBC Колумбии испытывают высотную камеру для экипажа, 2010 © Самуэль Бенде.

Заместитель Генерального секретаря ООН по операциям по поддержанию мира взял на себя ряд обязательств по продвижению гендерного равенства в своем качестве члена Международной сети борцов за гендерное равенство. Приверженность руководства гендерному равенству и инклюзивности может быть продемонстрирована путем участия оборонных институтов в публичных кампаниях, связанных, например, с Международным женским днем, гей-парадами (см. вставку 11 в подразделе 4.4) и фестивалями религиозных и культурных меньшинств, а также в военных памятных торжествах, в ходе которых особое внимание уделяется вкладу женщин и недостаточно представленных групп.

6. Инструменты оценки для вооруженных сил

За последнее десятилетие для вооруженных сил был разработан ряд методик проведения оценки, особое внимание в которых уделяется выявлению препятствий на пути к гендерному равенству и учету гендерных аспектов.

Гендерная самооценка

Проведение гендерной самооценки – это отличный первый шаг для вооруженных сил, чтобы определить, какие законы, доктрины, директивы и практики действуют уже и какие еще необходимо внедрить.

В пособии ДКВС «Гендерная самооценка: пособие для полиции, вооруженных сил и сектора правосудия» описывается состоящий из восьми этапов процесс проведения оценки вооруженных сил, создания плана действий по улучшению ситуации и обеспечения мониторинга и оценки выполнения этого плана. В процессе оценки собирают информацию по 16 аспектам гендерного равенства, которые сгруппированы по следующим темам:

- ✦ эффективность деятельности;
- ✦ законодательство, стратегии и планирование;
- ✦ связи с общественностью;
- ✦ подотчетность и надзор;
- ✦ штат (личный состав);
- ✦ организационная культура.

Пособие доступно на семи языках.

См. пособие ДКВС «Гендерная самооценка: пособие для полиции, вооруженных сил и сектора правосудия», Женева, ДКВС, 2011, <https://www.dcaf.ch/gender-self-assessment-guide-police-armed-forces-and-justice-sector>.

Оценка организационного климата

Периодическая оценка организационного климата увеличивает потенциал вооруженных сил за счет предоставления доступных, своевременных и надежных данных о стратегических исследованиях, касающихся кадров. Процесс часто включает в себя проведение опросов, фокус-групп, интервью и анализа данных.

Пособие ДКВС «*Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces [Оценка организационного климата в вооруженных силах с учетом гендерных аспектов]*» содержит пошаговые рекомендации по планированию и проведению обследования организационного климата, составлению отчетов и разработке планов дальнейших действий на основе результатов обследования. В пособии разъясняется, как на каждом этапе обеспечить учет гендерных аспектов при проведении оценки организационного климата, обращая внимание на различный опыт мужчин и женщин, а также как деликатно собирать информацию о сексуальной дискриминации и домогательствах.

См. Cromptvoets S. *Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces [Оценка организационного климата в вооруженных силах с учетом гендерных аспектов]*. Geneva, DCAF, 2019, <https://www.dcaf.ch/gender-responsive-organizational-climate-assessment-armed-forces>.

Оценка ограничивающих факторов

Речь идет об исследовании институциональных препятствий (например, ограничений в отношении того, кто может служить на должностях, предполагающих участие в военных операциях), препятствий для участия в военных операциях (например, критериев

отбора для участия в военных операциях) и препятствий, возникающих после участия в военных операциях (например, влияния, которое участие в военных операциях оказывает на будущую карьеру военнослужащего). Помимо данных формальных ограничений, исследуются неформальные ограничения, связанные с организационной культурой.

Анализ включает в себя обзор действующего законодательства, стратегий и правил, а также опросы и интервью с лицами, принимающими решения, и военнослужащими, которые участвуют или не участвуют в военных операциях. По результатам оценки составляются рекомендации относительно того, как устранить выявленные препятствия.

См. готовящееся к публикации в 2020 году издание «Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology [Возможности для участия женщин в миростроительстве: методика оценки ограничивающих факторов]». Geneva, DCAF.

Помимо «поддержки», от руководителей каждого уровня требуется умение учитывать гендерные аспекты в своей работе – при разработке стратегий, проведении операций, управлении персоналом и т. д. Для этого необходим относительно высокий уровень экспертных гендерных знаний в различных специализированных областях. Вооруженные силы различных стран нашли творческие способы удовлетворить эту потребность (см. вставку 13 в подразделе 4.4, где представлена шведская программа коучинга по гендерным вопросам).

Для повышения заинтересованности и развития потенциала высшего военного командования для продвижения гендерного равенства и учета гендерных аспектов в своей работе можно использовать следующие стратегии:

- ✦ организацию семинаров для основного командного состава, гендерного коучинга и других учебных мероприятий, проводимых в небольших группах или индивидуально;
- ✦ привлечение командного состава к участию в мероприятиях, связанных с национальными планами действий (НПД) по выполнению повестки дня ЖМБ, включая встречи с организациями гражданского общества, заинтересованными в выполнении предусмотренных в НПД обязательств в оборонной сфере;
- ✦ поощрение командного состава к проведению регулярных встреч с ассоциациями персонала, которые представляют интересы женщин и ЛГБТИ;
- ✦ включение в список критериев аттестации или повышения по службе способности управлять командами, многообразными по своему составу, и учитывать гендерные аспекты.

4.2. Создание политико-правовой основы для достижения гендерного равенства

Законодательство, регламентирующее деятельность вооруженных сил и других институтов оборонной сферы, и их внутренние правила должны быть нацелены на трансформацию, когда речь идет о гендерном равенстве. То есть они должны быть нацелены на то, чтобы эти институты оказывали большую поддержку женщинам и мужчинам на протяжении их карьеры и лучше удовлетворяли разнообразные потребности в сфере безопасности в рамках всех операций, проводимых как внутри страны, так и за ее пределами. Это означает гарантирование отсутствия формальной дискриминации по признакам пола, сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Это также означает, что законодательство и правила должны способствовать преодолению неформальных препятствий на пути к гендерному равенству, например, путем запрещения сексуальных домогательств и других видов дискриминационного поведения и путем предоставления женщинам и мужчинам равных возможностей для несения службы благодаря созданию условий для выполнения обязанностей по уходу за детьми.

Персонал оборонных институтов, ассоциации военнослужащих, парламентарии, представители ОГО, ученые и другие эксперты в предметной области – все они могут сыграть определенную роль в разработке законодательства и политики в оборонной сфере. При разработке стратегий по продвижению гендерного равенства и учету гендерных аспектов оборонные ведомства должны консультироваться с ОГО, занимающимися вопросами гендерного равенства, а также с ассоциациями военнослужащих. Они должны принимать во внимание

существующее законодательство, государственную политику, НПД и другие инициативы на государственном уровне, связанные с гендерным равенством, а также стремиться к взаимодополнению усилий с инициативами по достижению гендерного равенства в других сферах государственного сектора.

Реформирование законодательства и правил, дискриминирующих по признакам пола, гендерной принадлежности, сексуальной ориентации или гендерной идентичности

Традиционно женщины не допускаются к выполнению широкого круга функций в вооруженных силах, особенно к строевым должностям. Тем не менее женщины имеют продолжительную историю участия в боевых действиях (которая, как, например, в Украине, часто не признается, см. вставку 7). В течение долгого времени выдвигалось множество причин, по которым женщины не допускались к участию в боевых действиях и к исполнению некоторых других обязанностей, начиная с аргументов о том, что женщины недостаточно сильны физически и что отряды, состоящие из представителей различных полов, рискуют подорвать сплоченность подразделений, и кончая опасениями, что мужчины могут действовать иррационально, защищая своих коллег женского пола на поле боя. Однако положительный опыт стран, которые позволяют женщинам служить на всех должностях, ставит под сомнение обоснованность этих аргументов. Поэтому все большее количество стран устраняет все формальные препятствия для несения женщинами службы в вооруженных силах².

Как подчеркивается в разделе 2, во многих странах лесбиянкам, геям и бисексуалам, а также трансгендерам по-прежнему запрещают служить (хотя они открыто служат в Вооруженных силах Нидерландов с 1974 года, см. вставку 11 в подразделе 4.3).

Определенная часть правовой реформы, которая может потребоваться для обеспечения формального гендерного равенства в вооруженных силах и других оборонных институтах, находится в сфере ответственности парламентов, например введение конституционных или законодательных запретов на дискриминацию по признакам половой и гендерной принадлежности, сексуальной ориентации и/или гендерной идентичности, а также гарантирование их применения в вооруженных силах. Вооруженные силы и другие оборонные институты могут предпринимать различные шаги для обеспечения того, чтобы их внутренние правила и политика способствовали достижению гендерного равенства, например:

- ✦ проводить оценку с целью пересмотра своих правил и политики, выявления любых формальных или неформальных ограничений в отношении службы женщин (или определенных групп, включая ЛГБТИ) в вооруженных силах или на конкретных должностях;
- ✦ документировать обоснования любых таких ограничений и проводить повторную оценку доказательств, лежащих в их основе; консультироваться с экспертами в данной области и юристами, а также изучать опыт вооруженных сил других стран по интеграции этих групп;
- ✦ стремиться регулярно оценивать все правила и политику с точки зрения гендерного равенства.

Использование кодексов поведения для продвижения гендерного равенства

Кодексы поведения (в некоторых вооруженных силах используются кодексы профессиональной этики) определяют и формируют ценности вооруженных сил. Важно, чтобы в них подчеркивалась приверженность оборонных ведомств принципам гендерного равенства и недискриминации в более широком смысле. Кодекс поведения военнослужащих Национальных сил обороны ЮАР гласит: «Я справедливо отношусь ко всем людям, всегда уважаю их права и достоинство, независимо от расы, этнической принадлежности, пола, культуры, языка или сексуальной ориентации»³. Чтобы кодекс поведения был эффективным, необходимо, чтобы он был предан широкой гласности, чтобы все военнослужащие с ним ознакомились и чтобы на него ссылались в ходе дисциплинарных слушаний в случае несоблюдения его военнослужащими.

Для того чтобы кодексы поведения способствовали достижению гендерного равенства, вооруженные силы и другие оборонные институты могут:

- ✦ брать на себя дополнительные обязательства в отношении гендерного равенства, уважения и многообразия и/или включать их в кодексы поведения;

- ✦ консультироваться с комитетами по вопросам многообразия, ассоциациями военнослужащих и ОГО, чтобы гарантировать, что используемая терминология является инклюзивной, понятной и адаптированной к национальному контексту;
- ✦ способствовать тому, чтобы образование и обучение способствовали пониманию места гендерного равенства в ценностях организации.

Проведение кадровой политики, способствующей обеспечению гендерного равенства

Кадровая политика, и особенно семейная политика, имеет решающее значение для гендерного равенства в вооруженных силах по нескольким причинам. Во-первых, нарушение баланса между службой и личной жизнью, отсутствие поддержки для беременных женщин и родителей малолетних детей относятся к числу наиболее распространенных причин ухода военнослужащих из вооруженных сил. Поэтому игнорирование этих вопросов подрывает потенциал вооруженных сил. Во-вторых, в некоторых войсках женщины не рассматривают в качестве кандидатов на участие в военных операциях и продвижение по службе только потому, что они находятся в детородном возрасте, что опять же подрывает потенциал вооруженных сил. Гендерное равенство означает, что мужчины имеют наравне с женщинами право ухаживать за своими детьми и что бремя неоплачиваемого ухода за детьми распределяется поровну между женщинами и мужчинами⁴.

7. «Невидимый батальон» в Украине: пересмотр восприятия роли женщин в конфликтах

Вопрос о том, следует ли разрешить женщинам участвовать в конфликте на Донбассе в восточной Украине, стал предметом политических дебатов. В то же время тысячи женщин уже участвовали в боевых действиях в составе добровольческих батальонов, финансируемых за счет собственных средств, часто покупая собственное снаряжение, не получая при этом ни зарплаты, ни иного вознаграждения. СМИ обычно изображали женщин как жертв или как вымышленных ухоженных «дам из блиндажей», оказывающих моральную поддержку своим мужьям, тем самым укрепляя сексистские и ложные стереотипы. Как следствие, женщины в добровольческих батальонах сталкивались с множеством препятствий, особенно когда большинство добровольческих батальонов в конечном итоге вошло в состав Национальной гвардии Украины.

Юридические препятствия, основанные на устаревшем законодательстве в области охраны труда и техники безопасности, запрещали женщинам работать со взрывчатыми веществами или выполнять задачи, связанные с необходимостью поднимать и перемещать грузы весом более семи килограммов. В результате женщины часто не регистрировались или лгали, говоря, что они проходят службу на одной из должностей, разрешенных для женщин, хотя на самом деле они выполняли полноценные боевые задачи. В одном примере женщина, которая была записана в штате как бухгалтер, фактически служила на должности гранатометчика. Отсутствие официального статуса означало, что многим женщинам не выдавалась форма или не предоставлялись услуги, такие как помощь врача-гинеколога. Кроме того, этим женщинам постоянно приходилось сталкиваться с сексистским и стереотипным отношением многих мужчин, служивших вместе с ними.

В связи с этим группа активистов гражданского общества и женщин – участниц боевых действий разработала проект «Невидимый батальон», чтобы привлечь внимание к участию женщин в конфликтах и потребовать от Министерства обороны Украины внести в законодательство и политику изменения, обеспечивающие гендерное равенство. В рамках спутствующей медиакампании был снят фильм, который рассказывает о личных историях шести женщин (в том числе двух снайперов и полевого медика) во время и после службы в зоне конфликта. Кампания совпала по времени с утверж-



На фото: Военнослужащие Вооруженных Сил Украины, 2010 © Министерство обороны Украины/Назар Волошин.

дением в 2016 году Национального плана действий по выполнению резолюции 1325 Совета Безопасности ООН о женщинах и мире и безопасности.

Кампания в конечном итоге привела к принятию закона о гендерном равенстве в вооруженных силах, согласно с которым расширено число воинских должностей и званий, доступных для женщин, и признано их право служить в вооруженных силах на равных условиях. Изменения в общественном сознании подкреплялись более точными данным правительства, которое предоставило статус участниц боевых действий 7000 женщин, служивших на Донбассе (Интерфакс-Украина, 2018 год). Последовавший за проведением этой кампании резкий рост числа призванных на военную службу женщин привел к тому, что в Вооруженных силах Украины сейчас служат 24 000 женщин, в том числе 3000 женщин-офицеров.

Источники: Гриценко А. «Невидимый батальон»: как украинские женщины добились права воевать наравне с мужчинами. openDemocracy, 12 February 2018, <https://www.opendemocracy.net/od-russia/ganna-grytsenko/invisible-battalion-ukraine>; Grytsenko A., Kvit A., Martsenyuk T. The invisible battalion [Невидимый батальон]. Kiev, Ukrainian Women's Fund; Женщины меняют облик вооруженных сил на Украине. «ООН-женщины», 1 ноября 2016 г., <https://eca.unwomen.org/ru/news/stories/2016/10/women-are-changing-the-face-of-armed-forces-in-ukraine>; About 7,000 Ukrainian women have status of participants in hostilities [Почти 7000 украинок получили статус участниц военных действий]. Kyiv Post, 7 March 2018, <https://www.kyivpost.com/ukraine-politics/7000-ukrainian-women-status-participants-hostilities.html>.

Всем вооруженным силам необходимо разработать кадровую политику, в том числе учитывая семейные ценности, тем не менее на практике положения этой политики будут существенно различаться в зависимости от культурных норм в том или ином обществе и от характера работы, выполняемой военными. Например, вооруженные силы, которые длительное время развернуты за границей, могут рассмотреть возможность создания семейных мест службы, как это сделали США на своих базах в Японии, или несения службы на одном посту двумя военнослужащими, как это принято в Вооруженных силах Норвегии⁵. Наличие возможностей по уходу за детьми может иметь большое значение в определенных случаях; в других случаях родители могут предпочесть оставить детей у родственников.

Вооруженные силы и другие оборонные ведомства могут предпринимать различные шаги для того, чтобы кадровая политика в отношении семьи и в других сферах способствовала гендерному равенству. Для этого можно, например:

- ✦ провести исследование того, как существующая семейная политика способствует гендерному равенству или подрывает его, в виде консультаций с женщинами и мужчинами (включая родителей в рамках различных типов семейных структур). Методы проведения оценки приведены выше (вставка 6 на с. 37);
- ✦ испытывать, разрабатывать, отслеживать и постоянно анализировать инновационные политические решения для удовлетворения потребностей военнослужащих;
- ✦ рассмотреть возможность гибкого графика работы как для женщин, так и для мужчин, чтобы они могли совмещать работу со своими обязанностями по уходу за детьми;
- ✦ принять семейную политику, которая поддерживает как матерей, так и отцов, которые по собственному желанию отправляются в длительные миссии (поддерживая родителя, который остается дома с детьми, либо создавая семейные места службы), но ни в коем случае не предусматривает направление обоих родителей одновременно в места службы, не предназначенные для семей;
- ✦ принять политику, направленную на обеспечение баланса между работой и личной жизнью как для женщин, так и для мужчин.

Участие в выполнении национальных планов действий по реализации повестки дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности*

На государственном уровне национальные планы действий (НПД) являются ключевыми инструментами для претворения резолюции 1325 Совета Безопасности ООН о женщинах и мире и безопасности в конкретные действия. Процесс разработки НПД обычно координируется министерствами иностранных дел или министерствами по делам женщин или гендерного равенства, однако министерства обороны также должны принимать в этом участие. Министерства обороны ряда стран разработали НПД или стратегии по вопросу о женщинах и мире и безопасности (ЖМБ) специально для себя и для вооруженных сил. Участие в процессе разработки НПД во многих странах помогло вооруженным силам и другим оборон-

ным институтам наладить отношения с гражданским обществом. Коалиции, участвующие в разработке НПД, могут также играть полезную консультативную и контрольную роль в поддержке выполнения их рекомендаций оборонными ведомствами.

На региональном и международном уровнях благодаря повестке дня ЖМБ между оборонными институтами, агентствами по развитию, министерствами иностранных дел и ОГО был найден общий язык и сформулированы общие цели. Это способствовало разработке новых механизмов сотрудничества и обмена передовым опытом. (См. вставку 8, где приведен пример обмена информацией между странами запада Балканского полуострова.)

Чтобы реализовать потенциал повестки дня ЖМБ для продвижения гендерного равенства и учета гендерных аспектов, ряд конструктивных мер может быть принят вооруженными силами и другими оборонными ведомствами, например:

- ✦ убедиться, что они представлены на высшем уровне в государственных органах, ответственных за разработку и контроль выполнения НПД;
- ✦ подробно изложить конкретные обязательства вооруженных сил и других оборонных ведомств в рамках НПД МБЖ, а также, в идеале, в планах действий министерства обороны и вооруженных сил;
- ✦ выделить достаточные ресурсы для выполнения обязательств в рамках НПД МБЖ, включая создание органов для мониторинга и оценки;
- ✦ участвовать в регулярном диалоге и обмене информацией с гражданским обществом, другими министерствами и вооруженными силами других стран.

8. Региональное сотрудничество на западе Балканского полуострова по вопросам всестороннего учета гендерной проблематики в секторе безопасности

В 2012 году министерства обороны Боснии и Герцеговины, Северной Македонии (до 2019 года – бывшая югославская Республика Македония), Черногории и Сербии договорились сотрудничать по вопросам укрепления гендерного равенства в своих вооруженных силах. Первоначально сотрудничество было сосредоточено в трех областях: повышение осведомленности личного состава вооруженных сил в гендерных вопросах, укрепление механизмов гендерного равенства и разработка кадровой политики, лучше учитывающей гендерные факторы. Участвующие страны увидели в этом возможность не только выполнить свои обязательства в рамках повестки дня ЖМБ, но и продолжить демократизацию, модернизировать и полностью раскрыть потенциал своих вооруженных сил в целях дальнейшей евро-атлантической интеграции.

Основные мероприятия в рамках сотрудничества включали:

- ✦ создание региональной сети из 33 международно аккредитованных инструкторов по гендерным вопросам, которые впоследствии подготовили более 4000 военнослужащих и гражданских сотрудников министерств обороны и вооруженных сил;
- ✦ регулярные встречи, семинары и ознакомительные поездки для изучения передового практического опыта в области учета гендерной проблематики в вооруженных силах и обмена таким опытом;
- ✦ сравнительное исследование положения женщин в вооруженных силах западнобалканских стран, а также разработку и выполнение каждым министерством обороны рекомендаций, основанных на результатах этого исследования. Рекомендации включали:
 - учитывающий гендерные аспекты мониторинг развития карьеры военнослужащих вооруженных сил и гражданских сотрудников министерств обороны;
 - меры по улучшению баланса между работой и личной жизнью;
 - внедрение и поощрение использования учитывающей гендерные аспекты терминологии;
 - поощрение и обучение большего числа женщин для участия в международных миссиях.

После окончания реализации этой региональной программы сотрудничества министерства обороны четырех стран продолжают участвовать в обменах и мероприятиях по гендерным вопросам с партнерами из стран Европы и Северной Америки. В 2017 году региональные инструкторы поделились своими навыками с представителями дру-

* Более подробно о том, как НПД и процессы их реализации на государственном уровне могут способствовать гендерному равенству и учету гендерных аспектов в секторе безопасности, см. в концептуальной записке «Подход к вопросу о женщинах, мире и безопасности с точки зрения управления сектором безопасности».

гих стран, проведя курс «обучения обучающихся» по гендерным вопросам для офицеров вооруженных сил Ганы, Нигерии, Руанды и Уганды в сотрудничестве со Скандинавским центром по гендерным аспектам военных операций (СЦГВ).

Источники: Данный пример основан на информации, предоставленной координатором по гендерным вопросам Министерства обороны Черногории Радимилой Джяконович и сотрудниками Информационного центра Юго-Восточной и Восточной Европы для контроля за стрелковым оружием и легкими вооружениями (ПРООН/ЦСО ЮВЕ). Другие источники: The position of women in armed forces in the Western Balkans [Положение женщин в вооруженных силах западнобалканских стран]. В. Balon (ed.), Belgrade, UNDP-SEESAC, 2014; Overview of project results: Strengthening of regional cooperation on gender mainstreaming in security sector reform in the Western Balkans – Gender equality in the military in the Western Balkans project [Обзор результатов проекта «Укрепление регионального сотрудничества по всестороннему учету гендерной проблематики в ходе реформирования сектора безопасности в западнобалканских странах. Проект в области гендерного равенства в вооруженных силах западнобалканских стран]. Belgrade, UNDP-SEESAC, 13 June 2016; Gustafsson J. NCGM supports gender training of African officers in Serbia [При поддержке СЦГВ состоялось гендерное обучение африканских офицеров в Сербии]. SWEDINT/NCGM, 12 January 2017, <https://www.forsvarsmakten.se/en/news/2017/01/ncgm-supports-gender-training-of-african-officers-in-serbia>.

4.3. Укрепление гендерного равенства и многообразия в вооруженных силах

Для реализации видения современных, отражающих многообразие общества вооруженных сил, способных привлекать и удерживать талантливых людей из разных слоев общества, требуются новые инициативы и определенная степень культурной трансформации во всех сферах. Приоритетами должны быть устранение препятствий для найма, удержания на службе и продвижения по карьерной лестнице женщин и других традиционно мало представленных в вооруженных силах групп населения, а также противодействие гендерно-обусловленному преследованию, дискриминации и насилию.

В обеспечении гендерного равенства, как указано в подразделе 4.1, крайне важную роль играют руководители. В подразделе 4.2 рассматривались формальные препятствия; данный подраздел посвящен анализу неформальных препятствий.

Привлечение талантливых кадров, отражающих многообразие общества

Устранение формальных препятствий путем внесения изменений в законодательство и правила, ограничивающие прием на службу определенных групп населения, рассматривалось выше, в подразделе 4.2. Персонал должен проходить проверку с целью исключить всех, кто причастен к любым видам гендерно-обусловленного насилия или преступлениям на почве ненависти.

К неформальным препятствиям для формирования личного состава, отражающего многообразие общества, относятся критерии отбора, которые несоразмерно часто исключают женщин или представителей определенных групп населения. Важно регулярно пересматривать эти критерии, чтобы убедиться, что они соответствуют реальным требованиям службы. Например, проверка уровня физической подготовки необходима при наборе солдат-пехотинцев, но не для должностей в разведке, военно-тыловых расчетах или для должностей, более ориентированных на технологии. Корректировка стандартов физической подготовки в целях набора более многообразного личного состава не «снижает» стандарты; скорее, она ведет к применению стандартов, более соответствующих потребностям вооруженных сил. На самом деле, стандарты физической подготовки уже корректируются по мере того, как средний возраст военнослужащих увеличивается, а продвижение по службе определяется не столько физической пригодностью, сколько опытом, лидерскими качествами, образованием и компетентностью⁶. Помимо физической подготовки, критерии отбора на любую должность должны включать навыки межкультурного общения, способность работать в многообразных по составу командах и приверженность базовым ценностям вооруженных сил, в том числе уважению⁷.

Неформальные препятствия также возникают из-за стереотипов, особенно из-за представлений о том, что мужчины и женщины могут делать и что у них лучше получается. Для достижения гендерного равенства и более широкого многообразия в вооруженных силах необходимо устранить неформальные препятствия, с которыми сталкиваются мужчины, занимающие должности, на которых традиционно преобладают женщины, и женщины, занимающие должности, на которых традиционно преобладают мужчины. В Национальных силах

обороны ЮАР приняты меры по увеличению числа мужчин среди военного медицинского персонала, который осуществляет уход за больными⁸. Военно-воздушные силы Индии сняли рекламный видеоролик о наборе на службу, опровергающий стереотипы о том, что женщины не могут быть военными пилотами (см. вставку 9 на ниже). В ряде вооруженных сил проводится обучение сотрудников, которые занимаются комплектованием личного состава, по преодолению скрытой гендерной предвзятости, – речь идет о том, что подсознательно каждый человек строит положительные или отрицательные предположения на основе пола (а также других факторов).

Число квалифицированных кандидатов женщин или мужчин, претендующих на должности, которые требуют специальных навыков, может быть небольшим; среди этих кандидатов женщины (или мужчины, для некоторых должностей) могут быть недостаточно широко представлены из-за всепроникающего влияния гендерных стереотипов и предвзятости. Например, меньше женщин, вероятно, будут претендовать на инженерские должности в вооруженных силах, поскольку, как правило, мало женщин изучает естественные науки, технологии, инженерное дело и математику на университетском уровне. Активная информационно-разъяснительная работа по поощрению учениц средних школ и студенток к изучению этих предметов может помочь преодолеть низкий уровень представленности женщин в этих областях в оборонной сфере*.

Временные специальные меры, в том числе гендерные квоты и другие формы позитивных действий, используются для увеличения числа женщин в вооруженных силах, например, в Ливане, Непале и Южной Африке⁹. Подобные инициативы не подразумевают снижение стандартов или обеспечение особого отношения. Они означают признание того, что тем, кто относится к недопредставленным группам населения, пришлось приложить больше усилий, чем другим, хотя бы для того, чтобы дойти до стадии подачи заявки, и что комплектование личного состава, отражающего многообразие общества, является предпосылкой для более высокой эффективности вооруженных сил. Квоты могут мотивировать организации к быстрым изменениям, поскольку ответственность за достижение показателей, намеченных министерством обороны, правительством или парламентом, перекладывается на военное руководство. В Непале, например, наряду с внесением изменений в законодательство, был создан директорат по делам женщин и приняты две директивы: одна касалась абсолютной нетерпимости к гендерно-обусловленному насилию, вторая – расширения карьерных возможностей для женщин¹⁰. В Ливане с целью выполнения квоты расширен список должностей, на которые разрешен набор женщин¹¹.

В то же время сами женщины-военнослужащие часто выступают против гендерных квот, опасаясь, что это означает, что женщин будут набирать на должности не на основании заслуг. Некоторые женщины-военнослужащие в Австралии чувствовали давление в связи с тем, что традиционно эти должности занимало мало женщин. Они чувствовали себя неуютно, а работа не соответствовала их интересам и навыкам¹². Поэтому квоты подходят не во всех случаях. Их следует использовать осторожно, на временной основе и в рамках более широких программ, направленных на улучшение условий труда и создание возможностей для женщин и представителей других групп путем изменения правил, инфраструктуры и отношений внутри оборонных ведомств.

Для поощрения многообразия при комплектовании личного состава вооруженные силы и другие оборонные институты могут предпринимать следующие действия:

- ✦ собирать и анализировать подробную статистику о том, кто подает заявки и на какие должности и кого принимают на службу. На государственном уровне эти данные следует разбивать по полу и, насколько это возможно, по другим показателям многообразия, таким как язык, раса, религия и географическое происхождение (см. вставку 6 выше в разделе 4);
- ✦ анализировать различия между населением страны и принятыми кандидатами, чтобы понять, с какими препятствиями сталкиваются определенные группы на каждом этапе. Следует исследовать гендерный баланс по всем категориям персонала. Изучать, как на недостаточный набор представителей определенных групп влияют:
 - любые формальные препятствия;
 - критерии отбора;
 - гендерные стереотипы и гендерные предубеждения, например то, что женщины или представители определенных групп не рассматривают себя как потенциальных кандидатов, или то, что лица, участвующие в комплектовании личного состава вооруженных сил, отсеивают их в процессе отбора;

* См. пособие 14 «Разведывательные службы и гендер», в котором содержится пример того, как британские спецслужбы проводят информационно-разъяснительную работу среди женщин, изучающих естественные науки, технологии, инженерное дело и математику, чтобы побудить их задуматься о карьере в разведке.

- ✦ пересматривать критерии пригодности и отбора, чтобы убедиться, что они соответствуют современным потребностям и не отражают гендерной предвзятости;
- ✦ ориентироваться на недостаточно представленные группы при проведении кампаний по комплектованию личного состава и информационно-разъяснительных кампаний, которые в идеале должны быть разработаны на основе консультаций с ассоциациями военнослужащих и ОГО;
- ✦ проводить обучение всех, кто участвует в отборе и комплектовании личного состава, по вопросам многообразия и гендерной предвзятости, с тем чтобы выработать у них понимание потребности организации в кадрах, отражающих многообразие общества, и своего собственного возможного предубеждения;
- ✦ рассмотреть возможность внедрения ограниченных по времени квот, плановых показателей набора и других позитивных действий в рамках более широких программ и мероприятий, направленных на развитие институциональной культуры.

9. Борьба с гендерными стереотипами в процессе приема на службу в ВВС Индии

Женщины составляют 13 процентов офицерского состава ВВС Индии, что намного больше, чем 4 процента в армии и 6 процентов – в военно-морском флоте. Первые три женщины-пилота в Индии (родом из трех разных штатов: Бихара, Мадхья-Прадеша и Раджастан) стали героинями видеоролика, показанного на YouTube в рамках резонансной рекламной кампании ВВС. Видео опровергает стереотипные представления о том, что женщины боятся громкого шума и высоты и не могут занимать такие высокостатусные должности. Эта кампания сопровождается серией пресс-релизов, в которых рассказывается о достижениях женщин в ВВС Индии. Например, в 2019 году ВВС Индии объявили, что экипаж, состоящий исключительно из женщин, впервые совершил полет на вертолете Ми-17В5 в рамках боевой подготовки.



На фото: Суман Шарма, первая индуска, которая пилотировала реактивный истребитель F-22, 2009 © Аннечира Шива.

Источники: YouTube Indian Air Force – A cut above [Индийские ВВС: на голову выше], 2017, <https://www.youtube.com/watch?v=J5bOIExdx0U>; Air Force has 13 per cent women officers, highest among 3 armed forces [ВВС Индии насчитывают 13 процентов женщин-офицеров – самый высокий показатель среди трех родов войск]. Press Trust of India, NDTV, 13 December 2018; Sudhir U. Meet the trio who will be India's first women fighter pilots [Знакомьтесь: три первые женщины летчицы-истребители в Индии]. NDTV, 9 March 2016; First all-women IAF crew fly Mi-17 helicopter in battle training mission [Первый женский экипаж ВВС Индии управляет вертолетом Ми-17 в ходе боевых учений]. Press Trust of India, NDTV, 27 May 2019.

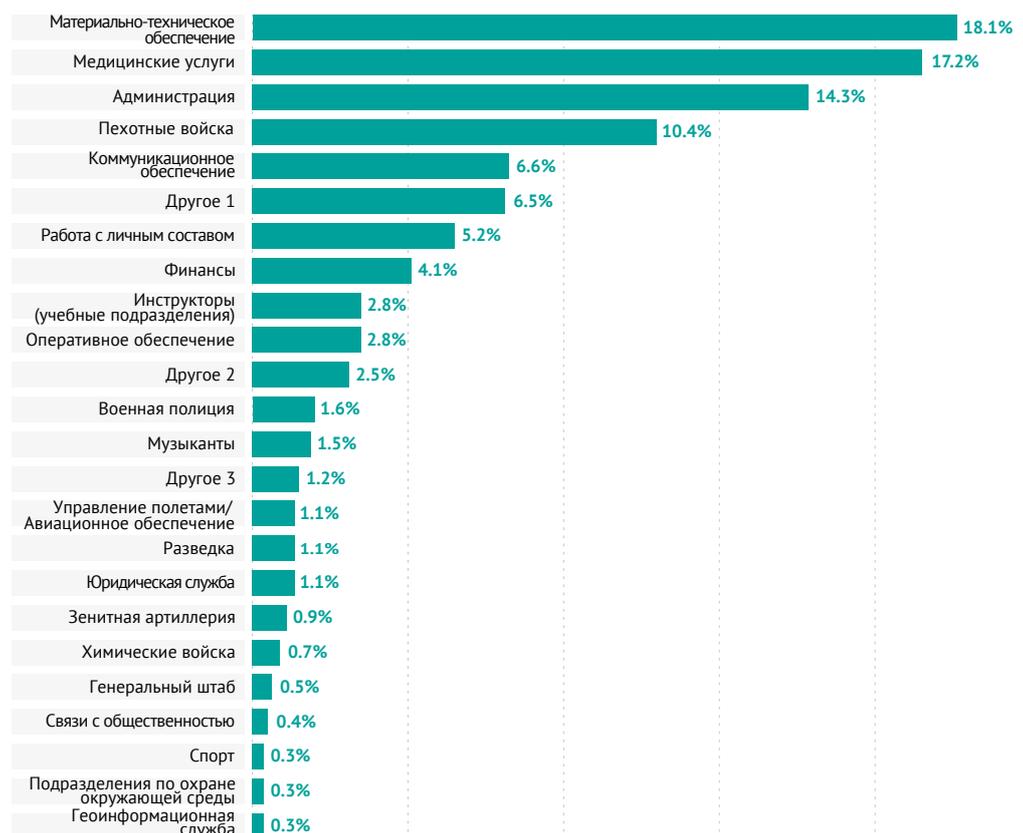
Обеспечение равноправного карьерного роста, продвижения по службе и участия в военных операциях

Условия труда, заработная плата, льготы и предполагаемые перспективы продвижения по службе влияют на то, останутся ли военнослужащие в вооруженных силах. Вооруженные силы и другие оборонные институты должны постоянно адаптироваться к меняющимся потребностям и ожиданиям каждого нового поколения военнослужащих. Например, сегодня более вероятно, что мужчины тоже рассчитывают на то, что им будет предоставляться отпуск по уходу за ребенком или гибкий график работы, а военнослужащие, состоящие в однополых отношениях, рассчитывают на получение одинаковых с гетеросексуальными парами льгот.

Пристальное внимание к тому, имеют ли женщины, ЛГБТИ и представители других групп, составляющие меньшинство в вооруженных силах, равные возможности для карьерного роста, необходимо не только для поддержания удовлетворенности персонала и высокого морального духа военнослужащих, но и в силу оперативной потребности в кадровом составе, отражающем многообразие общества, а также юридических обязательств по предотвращению дискриминации. В вооруженных силах принято относительное разделение ролей по половому признаку, при этом женщины чрезмерно представлены на должностях, связанных с медициной и администрацией и не дающих доступа к самым высоким званиям (см., например, данные по НАТО на рис. 2). Особенно важно изучить, имеет ли место прямая

или косвенная дискриминация в ключевые моменты, когда люди получают доступ к образованию, профессиональной подготовке или повышению по службе или когда принимаются решения относительно участия в военных операциях. Например, персонал подразделений, в которых, как правило, широко представлены женщины, например медицинские службы, в определенных случаях освобождается от некоторых элементов базовой подготовки, таких как обращение с огнестрельным оружием. Эти навыки могут быть необходимым условием для участия в военных операциях за границей, перевода или продвижения по службе, что приводит к фактическому лишению женщин-военнослужащих этих возможностей.

Рисунок 2. Основные подразделения вооруженных сил стран – членов НАТО, в которых женщины проходили службу в 2017 году



Источник: *Summary of the national reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives* [Краткое изложение национальных отчетов стран – членов и партнеров НАТО Комитету НАТО по гендерным вопросам]. Brussels, Committee on Gender Perspectives, NATO, 2017, p. 37.

Как и в рамках набора персонала, в этих случаях важно собирать и анализировать информацию, выявлять предубеждение и неформальную дискриминацию, для чтобы иметь возможность бороться с ними. Многие вооруженные силы проводят также консультации и/или опросы с участием определенных групп личного состава, чтобы выявить проблемы, с которыми они сталкиваются. В Вооруженных силах Иордании, например, в ходе такой оценки было выявлено, что некоторые женщины неохотно идут служить на должности, для которых положения о форме одежды не предусматривают возможности носить хиджаб. Полезным может оказаться взаимодействие с ассоциациями военнослужащих (более подробно такое взаимодействие рассматривается ниже). «Оценка организационного климата» и другие формы исследования удовлетворенности персонала могут помочь определить, какие меры могут принести быстрые результаты и к каким долгосрочным целям следует стремиться отделам кадров и управлениям по работе с личным составом (см. вставку 6 выше в разделе 4).

В связи с реализацией повестки дня ЖМБ возникла необходимость в расширении участия женщин в миротворческих операциях ООН, и этот процесс распространился и на другие международные миссии, такие как миссии Европейского Союза и НАТО. После того как в 2007 году Индия направила первое полицейское подразделение, сформированное исключительно из женщин, для участия в миссии ООН по поддержанию мира, ее примеру последовали Филиппины, Нигерия и Бангладеш. Гана и Руанда также увеличили численность женщин

в составе своих вооруженных сил (см. вставку 11 в подразделе 4.4) . Одним из способов узнать, почему определенные группы женщин и мужчин не имеют равных возможностей для участия в военных операциях, является проведение «оценки ограничивающих факторов» (см. вставку 6 выше).

Еще одно направление, требующее внимания, – это наставничество, то есть бесплатная передача знаний, идей и житейской мудрости от более опытного военнослужащего менее опытному. Хотя наставничество, как правило, носит неформальный и добровольный характер, оно может сыграть решающую роль в развитии персонала. Наставничество обычно имеет место между единомышленниками, которых объединяют общие ценности, поэтому женщинам и мужчинам из групп, которые традиционно недостаточно представлены в вооруженных силах, может быть сложно найти наставников. Эффективное наставничество может способствовать удержанию на службе военнослужащих из недостаточно представленных групп населения, уравнивать правила игры в плане продвижения по службе и обеспечить большее многообразие личного состава организаций на уровне старших руководителей .

Для обеспечения равных возможностей для карьерного роста, включая участие в военных операциях, вооруженные силы и другие оборонные институты могут предпринимать различные поддерживающие меры, например:

- ✦ анализировать препятствия на пути к обеспечению равных возможностей (см. вставку 6 выше);
- ✦ оценить, имеют ли женщины и мужчины на практике равный доступ к возможностям обучения и образования. Может случиться так, что жилищные условия или отсутствие инфраструктуры по поддержке семьи не позволяют непропорционально большому числу женщин принимать участие в обучении и образовании;
- ✦ пересмотреть критерии продвижения по службе, чтобы убедиться, что они отражают ценности и стандарты организации и не допускают гендерной предвзятости. Включать в качестве критерия для продвижения по службе навыки работы в командах, многообразных по своему составу, и руководства такими командами, например умение предупреждать и надлежащим образом рассматривать гендерно-обусловленные жалобы;
- ✦ убедиться, что комиссии, которые принимают решения о доступе к обучению, образованию, продвижению по службе, участию в операциях и других ключевых карьерных возможностях, являются многообразными по составу. В них должны входить женщины и мужчины. Лица, принимающие решения, должны проходить обучение по вопросам многообразия и гендерной предвзятости, с тем чтобы выработать понимание потребности организации в кадрах, отражающих многообразие общества, и своего собственного возможного предубеждения;
- ✦ рассмотреть возможность введения ограниченных по времени квот, плановых показателей продвижения по службе и участия в операциях, а также других позитивных мер;
- ✦ создать специализированные, многообразные по составу сети женщин-наставниц старшего звена (где это возможно) и активно поддерживать старших офицеров в том, чтобы брать шефство над более молодыми военнослужащими, которые отличаются от них своей биографией или происхождением;
- ✦ принимать активные меры для обеспечения инклюзивной рабочей культуры, например, подчеркивая неприемлемость сексистских или дискриминационных выражений или образов.

Поддержка ассоциаций военнослужащих*

Ассоциации военнослужащих и сетевые объединения в вооруженных силах и других оборонных институтах могут играть важную роль в содействии благополучию и удержанию на службе женщин, представителей этнических меньшинств и ЛГБТИ. Они предоставляют информацию об услугах, моральную поддержку, социальные контакты, а также возможности для наставничества и профессионального взаимодействия (см. вставку 10, где описывается пример того, как ассоциация военнослужащих ЛГБТИ приняла участие в инициативе поощрению инклюзивности).

Ассоциации военнослужащих могут также внести вклад в формирование институциональной внутренней политики и практики, чтобы гарантировать их соответствие изменяющимся потребностям военнослужащих. С ними, в частности, следует консультироваться при разра-

* См. также: Монтгомери Р. Ассоциации женского персонала сектора безопасности: агенты перемен? Тематические публикации – № 25. Женева, ДКВС, 2011.

ботке стратегий и планов действий по обеспечению гендерного равенства и многообразия. Международное партнерство между ассоциациями военнослужащих может позволить им использовать опыт других стран для изменения к лучшему своих организаций.

10. ЛГБТИ в Вооруженных силах Нидерландов

В 1974 году Нидерланды стали первой страной, которая разрешила гомосексуалам, бисексуалам и трансгендерам служить в своих вооруженных силах. В 1987 году страну потряс скандал, когда выяснилось, что по запросу Министерства обороны США Королевская военная и пограничная полиция (Koninklijke Marechaussee) провела расследование в отношении американского сержанта в связи с его гомосексуальными отношениями с нидерландским солдатом, а затем арестовала и депортировала американца. По прибытии в США он был задержан, подвергнут унижающему его достоинству обращению, отдан под военный трибунал и уволен из вооруженных сил. Разразившийся скандал привел к проведению расследования, в результате которого был уволен один из высокопоставленных офицеров военной и пограничной полиции, а также проведен плохо продуманный опрос военачальников с просьбой сообщить, сколько гомосексуалов служит в их частях и приводит ли это к какой-либо напряженности. По сообщениям командиров, в ВС было зарегистрировано 58 геев, 0 лесбиянок и 12 случаев насилия или запугивания среди 85 000 военнослужащих. Это был явный признак того, что гомосексуалы не чувствуют себя комфортно на службе, а командиры не могут или не хотят бороться с гомофобским запугиванием и преследованием. В том же 1987 году был основан Фонд «Гомосексуальность и Вооруженные силы» (Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht – SHK) – первая в мире ассоциация военнослужащих ЛГБТИ.

Ситуация начала меняться, когда в 1989 году министром обороны Нидерландов стал Релюс тер Бек. Социальный совет Вооруженных сил подчеркнул, что Вооруженные силы не смогут привлекать самых талантливых кандидатов, если не улучшится восприятие гомосексуалов и если на индивидуальном уровне те, кто не афиширует свою ориентацию, будут подвергаться шантажу и другим видам психологического давления. Тер Бек решил продемонстрировать, что Вооруженные силы могут принимать активные меры по набору на службу геев и лесбиянок и по их продвижению на ключевые должности, чтобы добиться институциональных изменений. По его инициативе было увеличено финансирование Фонда «Гомосексуальность и Вооруженные силы», опубликована брошюра о гомосексуальности в Вооруженных силах, а также были санкционированы дальнейшие регулярные исследования. План сработал, и к 1998 году 60 процентов военнослужащих-гомосексуалов заявили, что нет работодателя, более поддерживающего геев и лесбиянок, чем Вооруженные силы Нидерландов.

Сегодня в армии Нидерландов служат гомосексуалы в чине генерала и адмирала, не скрывая свою ориентацию. С 2011 года с одобрения высшего командования военнос-

Чтобы заручиться поддержкой ассоциаций военнослужащих для продвижения гендерного равенства и многообразия, вооруженные силы и другие оборонные ведомства могут предпринимать следующие действия:

- ✦ поддерживать ассоциации военнослужащих, официально признавая их, выделяя им ресурсы и поощряя сотрудников к участию в их работе;
- ✦ при разработке институциональной внутренней политики опираться на исследования, консультации и рекомендации ассоциаций военнослужащих;
- ✦ привлекать ассоциации военнослужащих к образованию и обучению по вопросам многообразия и равенства.

Предотвращение дискриминации по гендерному признаку и реагирование на жалобы, связанные с такой дискриминацией*

Большинство вооруженных сил сталкиваются с проблемами дискриминации по признаку пола, сексуального преследования и насилия, а также преследования и дискриминации на основании сексуальной ориентации или гендерной идентичности. Дедовщина, запугивание и моббинг также часто имеют гендерную подоплеку, например, когда реальная или воображаемая мужская идентичность жертвы обесценивается. Однако в большинстве вооруженных сил бытует мнение, что гендерно-обусловленные проблемы серьезным образом замалчиваются. Женщины, служащие на должностях, традиционно занимаемых

* Более подробные инструкции по этому вопросу см. в: Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms. A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse [Гендер и механизмы подачи и рассмотрения жалоб. Справочник для вооруженных сил и институтов омбудсмена по предотвращению дискриминации, домогательств, запугивания и оскорблений на гендерной почве и реагированию на них]. Geneva, DCAF, 2015.

лужащие, в том числе те, кто не идентифицирует себя в качестве ЛГБТИ, принимают участие, на собственном корабле и в военной форме, в гей-параде, который проходит на каналах Амстердама. Хотя все еще есть рода войск, в которых мало или совсем нет ЛГБТИ, многие новобранцы не скрывают свою ориентацию с первого дня службы. В результате руководители и командиры всех уровней лучше понимают их потребности. Например, после встречи с военнослужащим-трансгендером офицер-инструктор разработал для использования в рамках учебного курса для командного состава ролевую игру, в которой офицер сообщает своему командиру о том, что он начинает процесс перехода к своему истинному полу.

Голландский опыт демонстрирует важность привлечения общественного внимания и поддержки со стороны командования для осуществления изменений в организационной культуре, необходимых для того, чтобы ЛГБТИ могли добиваться успехов в своей карьере на благо вооруженных сил.

Источники: Polchar J., Sweijts T., Marten P., Galdiga J. LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion [Военнослужащие ЛГБТ: стратегическая концепция инклюзивных вооруженных сил]. The Hague, Hague Centre for Strategic Studies, 2014.

мужчинами, неохотно жалуются, опасаясь навлечь на себя сексистские обвинения в том, что их присутствие подрывает сплоченность армии. Мужчины могут не сообщать о сексуальном насилии из-за боязни прослыть гомосексуалами. ЛГБТИ могут бояться, что их сочтут слабыми. Мужчины, которые подвергаются сексуальному насилию в рамках дедовщины, могут даже не осознавать, что у них есть основания жаловаться. Как правило, часть проблемы заключается в отсутствии доверия к тому, что рассмотрение гендерно-обусловленных жалоб существующими в вооруженных силах механизмами будет справедливым и конфиденциальным. Культура попустительства к домогательствам, дискриминации или насилию на гендерной почве не только наносит ущерб эффективности и моральному духу личного состава, но и серьезно подрывает работу по обеспечению гендерного равенства и многообразия.

Вооруженные силы должны обеспечить множество различных способов подачи гендерно-обусловленных жалоб. Они должны включать в себя формальные и неформальные пути: онлайн, по горячей телефонной линии или лично; своему командиру или вне командной вертикали, например, через капеллана, медицинского работника, сотрудника по вопросам гендерного равенства и многообразия или специальную стороннюю организацию. Соответствующие правила должны учитывать, что дискриминация и преследование на гендерной почве часто совершаются начальником в отношении подчиненного. Важно, чтобы вооруженные силы активно распространяли информацию о механизмах подачи жалоб и укрепляли доверие к ним, в том числе путем принятия мер по защите заявителя от мести.

Конфиденциальные и неформальные способы подачи жалоб должны обеспечить заявителю доступ к службам поддержки без необходимости подавать полную открытую жалобу. Такие возможности особенно важны, когда речь идет о сексуальном насилии. В США, например, пострадавшие от сексуального насилия могут подать конфиденциальную жалобу, в которой они не указывают ни свое имя, ни имя преступника. Это позволяет им получить доступ к медицинским, психологическим, адвокатским и юридическим услугам. Если они пожелают, позже они могут сделать жалобу открытой, что автоматически приводит к возбуждению официального расследования. В 2014 году 20 процентов конфиденциальных жалоб были позже преобразованы в открытые жалобы, что позволило провести официальное расследование. В связи с особым характером дискриминации, насилия и преследования на сексуальной почве в Австралии, Франции и США, например, созданы специализированные службы для приема подобных жалоб.

Министерства обороны должны отслеживать количество и виды поданных жалоб, разбивая их по полу и другим показателям многообразия. Отсутствие жалоб следует рассматривать как сбой в механизмах подачи и рассмотрения жалоб, а не как отсутствие каких-либо проблем. Более того, независимый надзор со стороны парламентов, институтов омбудсмена и/или национальных правозащитных учреждений имеет решающее значение для защиты военнослужащих, подавших жалобы (см. более подробно ниже, в разделе 4.5).

Чтобы обеспечить надлежащее рассмотрение гендерно-обусловленных жалоб, вооруженные силы и другие оборонные ведомства могут оказывать различные формы поддержки. Они могут, например:

- ✦ использовать оценку организационного климата, анонимные опросы и/или сторонние исследования для сбора данных в разбивке по гендерному признаку о характере и частоте случаев дискриминации, преследования и насилия на гендерной почве (см. вставку 6 выше). В ходе таких исследований можно также узнать, подавали ли пострадавшие жалобу и каким образом, а также насколько военнослужащие готовы сообщать о таких случаях. Используя эти данные, можно провести дальнейшие исследования для оценки препятствий, с которыми сталкиваются женщины и мужчины (или представители конкретных групп) при использовании существующих в вооруженных силах механизмов подачи жалоб, и для качественной оценки опыта отдельных лиц, которые воспользовались такими механизмами;
- ✦ предоставить различные формальные и неформальные способы подачи жалоб как в рамках командной вертикали, так и вне ее, включая механизмы защиты и поддержки подателя жалобы;
- ✦ демонстрировать, что руководство приветствует подачу жалоб. Командиры могут активно информировать подчиненных о том, что не подача жалобы пострадавшим, а дискриминация, преследование и насилие в отношении военнослужащего подрывают боеспособность;
- ✦ обеспечить внутренний и внешний надзор за процессами рассмотрения жалоб. К механизмам внешнего надзора относятся, например, национальные правозащитные учреждения или независимый институт омбудсмена.

4.4. Учет гендерных аспектов при проведении военных операций*

Во многих вооруженных силах попытки интеграции женщин предпринимались с давних пор. Учет гендерных аспектов при проведении военных операций – это новое направление, хотя все военные операции имеют гендерное измерение. Чтобы обеспечивать безопасность своих вооруженных отрядов во время наземной операции, патрули должны быть в состоянии собирать информацию таким образом, чтобы не вызывать враждебности у местного населения. При определении целей во время воздушной кампании необходимо учитывать гендерные аспекты для расчета вероятного вторичного воздействия воздушного удара: например, повреждение инфраструктуры по-разному отражается на женщинах и на мужчинах. На флоте все чаще требуется, чтобы корабли были оснащены таким образом, чтобы иметь возможность предоставлять неотложную помощь людям с детьми, в том числе малолетними, а также жертвам насилия на сексуальной и гендерной почве. Военнослужащие должны учитывать гендерные аспекты на стратегическом, оперативном и тактическом уровнях. Это требует целостного и комплексного подхода.

С этой целью многие вооруженные силы имеют в своих рядах сотрудников, обладающих специализированными знаниями по гендерным вопросам (см. ниже). Однако наличие таких специалистов не должно снимать ответственности с каждого рода войск и каждого военнослужащего за учет гендерных аспектов. Чтобы проиллюстрировать это, в данном разделе рассматривается система организации генерального штаба, используемая во многих странах и широко понятная в других (см. таблицу 3)[^]

Таблица 3. Ключ к общей системе организации генерального штаба

	Сфера ответственности:
J1	Личный состав
J2	Оперативная разведка
J3	Текущие операции
J4	Материально-техническое обеспечение
J5	Целевое планирование
J6	Коммуникационные и информационные системы
J7	Образование и обучение
J8	Финансы и снабжение
J9	Гражданско-военное сотрудничество

* Дополнительные рекомендации можно найти в справочнике ОБСЕ: *Гендерные аспекты в военных операциях: руководство для военнослужащих тактического уровня в операциях по поддержанию мира*. Вена, ОБСЕ, 2018; и в пособии ДКВС и Консорциума ПРМ: *Кварвинг Л. П., Граймс Р. Почему и насколько гендерный вопрос важен для проведения военных операций*. – В кн.: *Гендерное обучение в вооруженных силах*. Пособие. Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016.

Кадры, обладающие специализированными знаниями по гендерным вопросам*

Во многих государствах, многонациональных вооруженных силах и миротворческих миссиях имеются должности советников по гендерным вопросам, которым поручено оказывать командованию поддержку в реализации положений повестки дня ЖМБ на стратегическом, оперативном, а иногда и тактическом уровнях. В идеале советник по гендерным вопросам – это штатная должность, которую занимает лицо, обладающее экспертными знаниями по гендерным вопросам, полученными в ходе дополнительного обучения и подготовки. Советники по гендерным вопросам обычно консультируют координаторов по гендерным вопросам, служащих в различных подразделениях. Координаторы по гендерным вопросам играют двойную роль, выделяя часть своего времени на поддержку учета гендерных аспектов в повседневной деятельности своего подразделения и выполняя другие военные обязанности в соответствующем войсковой единице¹⁷.

Группы по взаимодействию с женщинами (ГВЖ) – это модель, подразумевающая отбор и обучение женщин-военнослужащих для обеспечения взаимодействия с местным населением. Разработанная первоначально для операций в Афганистане, модель ГВЖ предназначена для того, чтобы заручиться большей поддержкой на местном уровне и улучшить понимание того, как миссия может реагировать на потребности местного населения в сфере безопасности. Модель ГВЖ не следует использовать для сбора разведанных от женщин, хотя их вклад может помочь улучшить общее понимание обстановки, в которой осуществляется миссия. Впоследствии использование смешанных групп взаимодействия стало более распространенным. Эту практику переняли также несколько миротворческих миссий (см. вставку 11)¹⁸.

Для того чтобы эти гендерные структуры были эффективными, важно, чтобы они пользовались поддержкой командования: ответственность за обеспечение учета гендерных аспектов в конечном итоге должна лежать на командирах. Также важно, чтобы сослуживцы понимали их роль. Для этого, а также для того, чтобы специалисты по гендерным вопросам имели необходимый доступ к информации, процессам планирования и принятия решений, их роль должна быть закреплена официально, например, при помощи стандартной операционной процедуры. Сотрудники должны проходить обучение для выполнения задач специалиста по гендерным вопросам и получать поддержку от сети своих коллег по гендерным вопросам. При выполнении задач им необходимы переводчицы для взаимодействия с женщинами из местного населения, а также ресурсы для проведения информационно-разъяснительной работы¹⁹.

11. Борьба с гендерными стереотипами в миротворческих операциях ООН

Число женщин, задействованных в операциях ООН по поддержанию мира, растет, хотя и медленно. В 2019 году женщины составляли примерно 4,9 процента воинского контингента по сравнению с 1,6 процента в 2005 году (ООН, 2011, 2019). Многие из задействованных в операциях женщин выполняют стереотипно женские, небоевые задачи, например, в качестве медсестер и помощников по административным вопросам. В некоторых случаях это связано с тем, что на национальном уровне женщинам запрещено проходить боевую подготовку. В других случаях женщин, прошедших боевую подготовку, не задействуют в военных операциях или назначают на административные должности в рамках миссий, поскольку военное командование и лица, принимающие решения, считают условия миссии слишком опасными. Возможно, они стремятся защитить женщин, но эта форма «доброжелательного сексизма» препятствует полноценному участию женщин в операциях по поддержанию мира. Это также подрывает оперативные возможности: патрули, состоящие только из мужчин, менее способны взаимодействовать с гражданским населением женского пола, и им не хватает многообразия точек зрения, которым обладают отряды гендерно-смешанного состава.



На фото: Миротворцы MONUSCO празднуют Международный женский день в Гоме, ДРК, 2019 © MONUSCO/Михаэль Али.

^ Дополнительные рекомендации можно найти в справочнике ОБСЕ: Гендерные аспекты в военных операциях: руководство для военнослужащих тактического уровня в операциях по поддержанию мира. Вена, ОБСЕ, 2018; и в пособии ДКВС и Консорциума ПРМ: Кварвинг Л. П., Граймс Р. Почему и насколько гендерный вопрос важен для проведения военных операций. – В кн.: Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие. Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016.

* Уроки, извлеченные из использования таких специализированных должностей и структур, рассматриваются в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер».

В то же время миротворческие миссии ООН дают возможность бросить вызов гендерным стереотипам в странах, которые предоставляют свои войска. Мандаты миссий отражают аспекты повестки дня ЖМБ, что потенциально может способствовать внедрению новых концепций в участвующих вооруженных силах, а страны, которые предоставляют свои войска и привлекают к участию в миссиях военнослужащих-женщин, прошедших боевую подготовку, демонстрируют свои возможности странам, которые этого не делают.

Южная Африка, например, задействует в миротворческих операциях один из самых многочисленных контингентов женщин-военнослужащих (13 процентов, по данным ООН за июнь 2019 года), некоторые из которых служат в пехотных войсках. Один из южноафриканских офицеров в составе миссии ООН в Демократической Республике Конго убедил командующего силами разрешить женщинам-медикам из контингентов вооруженных сил других стран присоединиться к патрулю, который должен был наладить взаимодействие с местными женщинами. Хотя для этого участвовавшим в патруле женщинам пришлось обучаться на ходу, этот опыт укрепил их уверенность в своих силах и чувство востребованности. Эксперимент также продемонстрировал старшим командирам, что женщин можно привлекать к патрулированию, и подчеркнул важную роль гендерно-смешанных групп в достижении целей миссии, особенно в контексте высокого уровня сексуального насилия, связанного с конфликтом, и других нарушений прав женщин.

*Источники: Статистический отчет Управления по военным вопросам Департамента операций по поддержанию мира об участии женщин полицейских и военнослужащих в операциях ООН по поддержанию мира, подготовленный к 10-летию резолюции 1325 СБ ООН. Организация Объединенных Наций, 2011, https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/gender_sces1325_chart.pdf; Гендерная статистика, Операции ООН по поддержанию мира, Организация Объединенных Наций, 30 июня 2019 года, <https://peacekeeping.un.org/ru/gender>; Karim S., Beardsley K. *Equal Opportunity Peacekeeping [Равные возможности в контексте миротворческих операций]*. Oxford, Oxford University Press, 2017, pp. 34–36.*

Личный состав (J1)

Сотрудники отделов кадров и управлений по работе с личным составом отвечают за реализацию многих упомянутых в подразделах 4.2 и 4.3 мер по повышению многообразия кадрового состава вооруженных сил.

Представленный ниже неполный список содержит примеры того, как сотрудники кадровых служб могут уделять больше внимания учету гендерных аспектов в рамках военных операций. Для этого можно:

- ✦ обеспечить включение как женщин, так и мужчин во все подразделения, которые будут иметь прямой контакт с гражданским населением, и удовлетворение более конкретных оперативных кадровых потребностей, подразумевающих наличие женщин-военнослужащих, например, в группах взаимодействия, на контрольно-пропускных пунктах и при проведении поисковых операций, в командах переводчиков, в операциях по задержанию, оказанию неотложной медицинской помощи и при взаимодействии с местными организациями;
- ✦ обеспечить, чтобы на должности, требующие специализированных знаний по гендерным вопросам (советника по гендерным вопросам, координатора по гендерным вопросам, ГВЖ), принимались квалифицированные сотрудники как женского, так и мужского пола;
- ✦ обеспечить, чтобы в боевых операциях принимали участие военнослужащие мужского и женского пола, обученные работе с мужчинами, женщинами и ЛГБТИ, подвергнувшимися сексуальному насилию в условиях конфликта;
- ✦ обеспечить, чтобы персонал был осведомлен о стандартах поведения по отношению к местному населению, включая политику абсолютной нетерпимости к сексу за деньги;
- ✦ проводить политику абсолютной нетерпимости к сексуальному преследованию и насилию между военнослужащими;
- ✦ контролировать наложение дисциплинарных мер за нарушение политики абсолютной нетерпимости, чтобы гарантировать их надлежащее и пропорциональное применение.

Оперативная разведка (J2) *

Включение женщин и мужчин в группы, которые собирают и анализируют разведывательные данные, а также обучение всего соответствующего персонала учету гендерных аспектов расширяет возможности для выявления угроз безопасности женщин и мужчин и способов, которыми женщины и мужчины создают эти угрозы. Группы по сбору разведанных, многообразные по своему составу, будут обладать более обширными коллективными знаниями, позволяющими определять, где и как собирать информацию и что эта информация означает. Например, военнослужащий-мусульманин с большей вероятностью знает, как и почему местные женщины и мужчины меняют свой распорядок дня в течение месяца Рамадан. При выполнении задач мужчины и женщины, возможно, в разной степени смогут общаться с мужчинами и женщинами из числа местного населения²⁰. В частности, изменение гендерных норм может быть ранним индикатором зарождения воинствующего экстремизма или сползания к конфликту²¹.

Хотя демографическое многообразие разведгрупп (определяемое с точки зрения пола, расы, возраста и т. д.) способствует сбору разведанных, вооруженные силы также должны стремиться к когнитивному многообразию – представленности в этих группах разных типов личностей и различных стилей мышления. Когнитивное многообразие может помочь выйти за рамки «группового мышления», проявляющегося в том, что у определенной сплоченной группы развивается общее, но неверное представление о реальности, а члены такой группы начинают доверять групповому консенсусу до такой степени, что подавляют любые личные сомнения. Групповое мышление было виной нескольких военных неудач, таких как неудавшееся вторжение США в заливе Свиней в 1961 году и неспособность ВМС США прислушаться к предупреждениям разведки о том, что Япония планирует атаковать Перл-Харбор в 1941 году²².

Хотя демографическое многообразие не означает автоматически когнитивное многообразие, маловероятно, что когнитивное многообразие может быть достигнуто без демографического многообразия. Если группа не отличается многообразием, это частично объясняется тем, что командиры набирают ее членов «по своему образу и подобию» с точки зрения как демографических, так и когнитивных характеристик²³.

Ниже представлен неполный список действий, которые могут предпринимать сотрудники отделов сбора разведывательной и оперативной информации для учета гендерных аспектов. Они могут, например:

- ✦ обеспечить применение гендерного анализа данных с целью учета гендерных аспектов в разведывательной информации, предоставляемой командирам, в том числе тем, кто работает в полевых условиях;
- ✦ обеспечить, чтобы в сборе и анализе разведанных принимали участие многообразные по своему составу команды женщин и мужчин, сознательно стремясь как к демографическому, так и к когнитивному многообразию;
- ✦ собирать разведанные от мужчин и женщин, которые отражают многообразие населения, с разбивкой по гендерному признаку и возрасту;
- ✦ создавать профили активности различных групп женщин, мужчин, девочек и мальчиков в районе проведения миссии. Другими словами: кто обычно выполняет какие действия, когда, где, какие маршруты и виды транспорта они используют, чтобы добраться на место? Эта активность может варьироваться в зависимости от дня (например, рыночные дни), даты (например, праздники) или времени года (например, период сбора урожая);
- ✦ создавать профиль ресурсов, чтобы установить, кто контролирует основные ресурсы (землю, продовольствие, воду, топливо, финансы и т. д.) и кто имеет доступ к этим ресурсам и на каких условиях (например, подвергает ли женщин доступ к воде риску сексуального насилия?);
- ✦ проводить гендерный анализ[^] с целью оценки рисков и безопасности, например, отслеживая изменения, касающиеся гендерных ролей, гендерных моделей передвижения и насилия на гендерной почве.

Следует отметить, что цель учета гендерных аспектов в деятельности J2 состоит в том, чтобы облегчить работу служб J5 (планирование) и J3 (текущие операции) по учету гендерных аспектов в их работе (см. вставку 12).

* Дополнительную информацию об учете гендерных аспектов в процессе получения разведывательных данных см. в пособии 14 «Разведывательные службы и гендер».

[^] В пособии 15 «Интеграция гендерных аспектов в разработку и контроль за реализацией проектов в секторе безопасности и правосудия» подробно описывается, как проводить гендерный анализ.

Инструменты гендерного анализа для вооруженных сил описаны также в руководстве ОБСЕ «Гендерные аспекты в военных операциях: руководство для военнослужащих тактического уровня в операциях по поддержанию мира», Вена, ОБСЕ, 2018.

В разделе 6 перечислен ряд других инструментов для анализа гендерных конфликтов, которые могут быть адаптированы для военных операций.

12. Обеспечение комплексного подхода к учету гендерных аспектов



При рассмотрении ролей различных служб важно обеспечить комплексный подход к учету гендерных аспектов в ходе анализа, планирования, выполнения и оценки операций. Гендер, как тема, должен присутствовать во всех этих видах деятельности. Служба J2 (информация и оперативная разведка) должна учитывать гендерные аспекты при развитии понимания оперативной обстановки и местного населения, включая интегрирование разбитых по гендерному признаку данных в анализ разведывательных материалов и разведывательные донесения и оценки. Служба J2 должна также учитывать гендерные аспекты при сборе, анализе и подготовке разведывательной информации, опираясь на разнообразные источники данных и точки зрения. Служба J5 (планирование) должна учитывать гендерные аспекты при разработке операций, планировании деятельности и результатов. Дифференцированные по гендерному признаку разведанные, подготовленные службой J2, будут содержать информацию для этой деятельности и использоваться при составлении службой J5 планов, приказов и других документов. Служба J3 (текущие операции) будет учитывать гендерные аспекты при разработке и выполнении планов, приказов и мероприятий, включая все типы патрулей, поисковые операции и операции информационно-психологического воздействия – как боевые, так и небоевые. Важно учитывать гендерные аспекты при определении целей и проведении боевых действий. Советник по гендерным вопросам будет предоставлять экспертные знания, консультации и помощь при осуществлении вышеуказанной деятельности, но не должен нести за них единоличную ответственность.

Источник: личная переписка с подполковником Брэдли Орчардом, (Структура «ООН-женщины»).

Текущие операции (J3)

Ниже представлен неполный список действий, которые могут предпринимать сотрудники отделов текущих операций для учета гендерных аспектов.

- ✦ Обеспечить, чтобы подразделения получали приказ проводить смешанное патрулирование как можно чаще и чтобы женщины-военнослужащие принимали участие в операциях оцепления и поисковых операциях, а также несли службу на контрольно-пропускных пунктах.
- ✦ Обеспечить отслеживание объединенным оперативным центром задач, которые осуществляются дифференцированными по гендерному признаку контактными подразделениями (ГВЖ, группыми культурной поддержки, женскими инициативными обучающимися группами, смешанными патрулями).
- ✦ Создать шаблоны для отчетов, которые включают разделы для предоставления информации, касающейся гендерной динамики в данном районе, различных угроз для гражданского населения в зависимости от возраста, пола, сексуальной ориентации и гендерной идентичности, а также шаблоны отчетов о сексуальном насилии в условиях конфликта или других нарушениях прав человека. Проанализировать эти вопросы в рамках брифинга после завершения патрулирования.
- ✦ Для целей информационных операций важно дать ответ на следующие вопросы.
 - Учитываются ли гендерные аспекты при планировании и проведении всех видов патрулирования, включая рассмотрение того, как патруль может восприниматься различными группами женщин, мужчин и ЛГБТИ и как он должен взаимодействовать с ними?

- Являются ли формы информационного обмена с местным населением инклюзивными?
- Проводили ли вооруженные силы оценку того, насколько посылаемые ими сигналы укрепляют местные культурные обычаи, которые нарушают права женщин, мужчин, девочек и мальчиков, в том числе ЛГБТИ?
- ✦ Обеспечить использование гендерно-смешанных групп в поисковых операциях и проявлять при проведении поисковых операций как можно больше уважения, например, предупреждая жителей перед тем, как войти в дом (чтобы они могли одеться соответствующим образом), обеспечивая проведение личного досмотра лицом того же пола, что и досматриваемый, и привлекая свидетелей из числа местных жителей (например, религиозных или общественных деятелей). Включает ли работа с местными лидерами диалог с женщинами и маргинализированными мужчинами?
- ✦ При взаимодействии с местным населением, убедиться, что привлечение местных лидеров подразумевает диалог как с мужчинами, так и с женщинами.
- ✦ Планировать время, место и безопасные условия встреч так, чтобы на них могли присутствовать различные группы женщин и мужчин, в том числе ЛГБТИ и те, кто осуществляет основной уход за детьми. При необходимости привлекать группы по взаимодействию с женщинами (ГВЖ), а также мужчин и женщин переводчиков к сопровождению патрульных групп.

Как подробно описано во вставке 12, сотрудники службы текущих операций (J3) должны иметь возможность использовать информацию о гендерных аспектах, содержащуюся в документах планирования, подготовленных службой целевого планирования (J5), которая, в свою очередь, опиралась на гендерный анализ, проведенный службой оперативной разведки (J2).

Материально-техническое обеспечение (J4)

Службы материально-технического обеспечения через то, что они поставляют, влияют на способность женщин, мужчин и ЛГБТИ служить в вооруженных силах на основе равенства. Небольшие просчеты могут иметь серьезные последствия. Так, поскольку ООН не поставляла предметов женской гигиены женщинам-миротворцам, участвовавшим в Смешанной операции Африканского союза – Организации Объединенных Наций в Дарфуре, женщинам, чтобы купить их, приходилось в свободное время совершать длительные поездки в незнакомые районы и часто просить коллег-мужчин поехать с ними, потому что, согласно местным правилам, женщины не могли свободно передвигаться без сопровождения²⁴.

Ниже представлен неполный список наглядных примеров того, как отделы материально-технического обеспечения могут учитывать гендерные аспекты. Они могут, например:

- ✦ консультироваться с различными группами военнослужащих и/или их ассоциациями, чтобы удовлетворять потребности всех военнослужащих, включая женщин, мужчин и ЛГБТИ. При этом следует позаботиться об условиях проживания, помещениях для стирки белья и санузлах, обмундировании, снаряжении и медицинских услугах. Особое внимание следует уделять сексуальному и репродуктивному здоровью, с тем чтобы все военнослужащие имели безопасный доступ ко всем услугам, не опасаясь общественного осуждения;
- ✦ обеспечить, чтобы в состав медицинских бригад входили специалисты по акушерству и гинекологии, а также по сексуальному и репродуктивному здоровью;
- ✦ обеспечить, чтобы медицинские бригады имели оборудование и навыки, необходимые для реагирования на сексуальное насилие в отношении женщин, мужчин и ЛГБТИ, например комплекты постконтактной профилактики (ПКП);
- ✦ во взаимодействии с сотрудниками по работе с личным составом (J1) и военной полицией обеспечить защиту гражданских лиц, работающих в лагере, от сексуальной эксплуатации, торговли людьми и проституции;
- ✦ заключать контракты с компаниями, которые обладают прочной и прозрачной репутацией в отношении соблюдения прав человека при обращении с женщинами, мужчинами, девочками и мальчиками, включая ЛГБТИ, а также с компаниями, которыми управляют женщины или которые поддерживают женщин среди местного населения.

Целевое планирование (J5)

Учет гендерных аспектов при планировании предусматривает проведение тщательного гендерного анализа в зоне размещения миссии, который в идеале осуществляет служба информации и оперативной разведки J2 (см. вставку 12 выше). Обычно для этого требует-

* В пособии 15 «Интеграция гендерных аспектов в разработку и контроль за реализацией проектов в секторе безопасности и правосудия» подробно описывается, как проводить гендерный анализ.

Инструменты гендерного анализа для вооруженных сил также описаны в руководстве ОБСЕ «Гендерные аспекты в военных операциях: руководство для военнослужащих тактического уровня в операциях по поддержанию мира». Вена, ОБСЕ, 2018.

ся поддержка советников по гендерным вопросам и, возможно, других экспертов в данной области. Например, при оперативном планировании миссии ООН в Демократической Республике Конго учитывались рекомендации специалистов по гендерным вопросам и вопросам защиты с должным учетом высокого уровня сексуального насилия, связанного с конфликтом. К подготовке операции «София» (ВМС Европейского союза в Средиземноморье) были привлечены советники по культурным вопросам и эксперты по торговле людьми²⁵.

Гендерные аспекты должны учитываться при постановке всех целей и задач, изложенных в оперативных планах. Возможно, было бы целесообразно (как это сделано в миссиях НАТО в Афганистане) разработать «гендерное приложение» к оперативному плану.

Для использования тщательного гендерного анализа в качестве основы для оперативного планирования может понадобиться принятие некоторых мер, неполный список которых приводится ниже²⁶.

- ✦ Обеспечение учета гендерных аспектов во всех оперативных планах. Вот некоторые примеры:
 - определение различных групп женщин и мужчин, включая ЛГБТИ, которые находятся в районе проведения миссии, и характеристик, влияющих на то, какую угрозу они представляют или каким угрозам подвергаются (например, возраст, религия, этническая принадлежность, социальный класс, инвалидность, семейное положение, наличие детей и сексуальная ориентация);
 - определение различных ролей, которые женщины и мужчины играют в связи с конфликтом: участников боевых действий, поставщиков оружия, продуктов питания и других форм оказания поддержки, политических деятелей, активистов, правозащитников и общественных лидеров;
 - создание профилей активности для различных групп гражданского населения: женщин, мужчин, девочек и мальчиков – в районе проведения миссии. Другими словами: кто обычно выполняет какие действия, когда, где, какие маршруты и виды транспорта используются, чтобы добраться на место? Эта активность может варьироваться в зависимости от дня (например, рыночные дни), даты (например, праздники) или времени года (например, период сбора урожая);
 - создание профиля ресурсов, чтобы установить, кто контролирует основные ресурсы (землю, продовольствие, воду, топливо, финансы и т. д.) и кто имеет доступ к этим ресурсам и на каких условиях (например, подвергает ли женщин доступ к воде риску сексуального насилия?);
 - анализ местных гендерных норм и того, как на них влияет (потенциальный, текущий или прошлый) конфликт. Определение возможностей для восстановления мира.
- ✦ При разработке и реализации планов на основе этого гендерного анализа важно:
 - использовать опыт советников и координаторов по гендерным вопросам;
 - обучать других специалистов учитывать гендерные аспекты в своей экспертной сфере;
 - определять гендерные индикаторы и использовать их для отслеживания действий и воздействия;
 - поддерживать регулярную связь – напрямую или через посредников – с группами женщин и организациями гражданского общества, занимающимися вопросами гендерного равенства.
- ✦ Проведение анализа гендерной архитектуры принимающей страны, например НПД по ЖМБ, обязательств и структур в области прав человека, а также рамок борьбы против насилия на гендерной почве, и определение органов, ответственных за эти сферы.
- ✦ Обеспечение полного вовлечения женщин и мужчин в деятельность по реформированию сектора безопасности, программы разоружения, демобилизации, реинтеграции, а также в постконфликтные переговоры. Обеспечение в рамках этих усилий учета потребностей женщин, мужчин, девочек и мальчиков, в том числе ЛГБТИ.

Коммуникационные и информационные системы (J6)

Коммуникационные системы и информационные технологии остаются сферами, в которых доминируют мужчины, – как в вооруженных силах, так и на «гражданке». Однако, как и в

разведывательной деятельности, для обеспечения высокой производительности требуются объединенные команды с высоким уровнем когнитивного многообразия. Отчасти это связано с тем, что кибератаки отличаются разнотипностью и с большей вероятностью достигнут цели, если смогут обойти традиционные способы киберзащиты²⁷. На повседневном уровне гендерные нормы влияют на стили общения и виды технологий, которые люди предпочитают использовать, поэтому обеспечение многообразия при разработке и реализации методов киберзащиты будет преимуществом. В условиях проведения миссий служб коммуникационных и информационных систем (I6) необходимо понимать гендерную динамику коммуникационной среды.

В то же время в сфере ИКТ ощущается значительная нехватка рабочей силы. Вооруженные силы любой страны конкурируют с мировыми технологическими гигантами за самых талантливых кандидатов²⁸, поэтому необходимо привлекать женщин и других лиц, которые, возможно, обычно не задумываются о военной карьере (см. подраздел 4.3).

Ниже приводится неполный список мер, которые службы коммуникационных и информационных систем (I6) могут предпринять для учета гендерных аспектов. Они могут, например:

- применять гендерный анализ к средствам и потребностям коммуникации с целью выработать понимание того, как женщины и мужчины могут по-разному взаимодействовать с технологиями, и адаптироваться соответствующим образом;
- учитывать гендерные аспекты при проведении оценки риска, связанного с размещением коммуникационной инфраструктуры, для гражданских лиц (например, ее нельзя размещать там, где собираются прихожане – мужчины и женщины – из числа гражданского населения)²⁹;
- стремиться к охвату новых групп кандидатов, чтобы привлекать многообразные и квалифицированные кадры.*

Образование и обучение (I7)^

Интеграция гендерных аспектов в военное образование и обучение, а также в процесс проведения учений имеет большое значение как для обеспечения того, чтобы весь личный состав умел учитывать гендерные факторы в своей работе, так и для привития приверженности гендерному равенству как основной ценности институциональной культуры вооруженных сил.

Организация Объединенных Наций требует, чтобы страны, предоставляющие военные контингенты, включали повестку дня ЖМБ в программу подготовки военнослужащих перед развертыванием в рамках миссий, и, в соответствии с резолюциями Совета Безопасности по ЖМБ, все стороны вооруженного конфликта обязаны просвещать военнослужащих по вопросу о категорическом запрете сексуального насилия и развенчивать мифы, поощряющие сексуальное насилие³⁰. В вооруженных силах многих стран существует также обязанность просвещать персонал по вопросу о запрете преследования, дискриминации и насилия на гендерной почве в соответствии с кодексом поведения или национальными законами или политикой. Помимо освещения этих конкретных тем, на каждом уровне военного образования следует развивать навыки гендерного анализа, с тем чтобы обеспечить способность учитывать гендерные аспекты в разнообразных и постоянно меняющихся условиях службы.

13. Программа коучинга по гендерным вопросам в Вооруженных силах Швеции

Шведская программа коучинга по гендерным вопросам изначально была составной частью более крупного проекта Genderforce, финансируемого Европейским социальным фондом и направленного на повышение осведомленности о резолюции 1325 Совета Безопасности ООН и на содействие ее осуществлению в рамках обычных операционных структур, мандатов и сфер деятельности организаций. Программа была впервые осуществлена в 2007 году и с тех пор проводилась еще трижды с корректировками в методике.

Инструкторы по гендерным вопросам для Вооруженных сил Швеции тщательно отобраны среди опытных экспертов по гендерным вопросам, занимающих руководящие должности в партнерских организациях, ОГО, учреждениях частного сектора или научно-исследовательских организациях. Обучающиеся также тщательным образом отбираются из числа старших офицеров: тот факт, что индивидуальные инструкторы прикрепляются только к лицам, рассматриваемым для выдвижения на высокопоставленные должности, придавал программе определенную степень престижа и создал спрос на «гендерный коучинг».

* В дополнение к сказанному выше, в подразделе 4.3 пособия 14 «Разведывательные службы и гендер» содержится пример того, как британские спецслужбы сделали это, чтобы привлечь большее число кандидатов-женщин.

^ Примеры хорошей практики в области подготовки по гендерным вопросам для сотрудников сектора безопасности обсуждаются также в пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер».

Дополнительную информацию см. в: Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие. Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016.

В течение 12 месяцев инструкторы по гендерным вопросам сопровождают своих подопечных в разработке и реализации индивидуальных планов действий по продвижению гендерного равенства в рамках их конкретной сферы ответственности. Коучинг включает от трех до пяти групповых семинаров и ежемесячные индивидуальные встречи. У участников программы вырабатывается высокий уровень понимания и практические навыки учета гендерных аспектов в своей работе.

По итогам анализа различных итераций программы гендерного коучинга рекомендуется предпринимать следующие шаги, чтобы максимизировать эффективность такого коучинга или наставничества.

- ✦ Следует использовать встречи с ключевыми руководителями для определения общих для всех участников программы целей, которые отвечают политике и обязательствам организации. Это должно гарантировать, что различные действия, предпринимаемые участниками, будут носить устойчивый и последовательный характер.
- ✦ Необходимо, чтобы инструкторы по гендерным вопросам продумали, как они могут повысить эффективность существующих в организации гендерных структур (таких как советники по гендерным вопросам, отделы по гендерным вопросам и координаторы по гендерным вопросам). Например, как посторонний человек, инструктор по гендерным вопросам может быть в лучшем положении, чтобы поднимать острые темы.
- ✦ Следует разработать стратегии, чтобы заручиться поддержкой руководителей среднего звена внутри организации, поскольку они обладают потенциалом противостоять изменениям, но при этом играют ключевую роль в поддержке политики организации в области гендерного равенства и учета гендерных аспектов.

Шведская программа коучинга по гендерным вопросам впоследствии была воспроизведена в Черногории и потенциально может быть адаптирована для офицеров других вооруженных сил и старших командиров миссий, например миссий ООН по поддержке мира.

Источники: Левеск Н., Петриашвили М. Наставничество и коучинг. – В кн.: Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие. Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016, с. 189–205; Egnell R., Hojem P., Berts H. Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model [Интеграция гендерных аспектов в рамках военных организаций и операций. Модель Вооруженных сил Швеции]. Uppsala, Uppsala Universitet, 2012, pp. 21–24; Olsson L., Björsson A. Gender training for leaders: The Swedish gender coach program [Гендерная подготовка для лидеров: шведская программа коучинга по гендерным вопросам]. Occasional paper. Georgetown Institute for Women, Peace and Security, 2017; Gender coach programme for advancing gender equality in the Ministry of Defence of Montenegro [Программа коучинга по гендерным вопросам для продвижения гендерного равенства в Министерстве обороны Черногории]. SEESAC, 11 October 2019, <http://www.seesac.org>.

Ниже приводится неполный список инициатив, которые отделы J7 могут предпринять для интеграции гендерных аспектов в процессы обучения и образования. Они могут, например:

- ✦ обеспечить, чтобы весь личный состав проходил подготовку по гендерным вопросам на каждом этапе карьеры. Соответствующий гендерный контент следует включать в широкий круг курсов, и не только курсов по вопросам поддержания мира или стабилизации. Способность учитывать гендерные аспекты следует рассматривать как стандартную военную компетенцию (подлежащую оценке), а не как разовую «особую» тему;
- ✦ внедрять трансформационные методики обучения, которые поощряют саморефлексию учащихся и приводят к изменениям в поведении, которые лучше способствуют выполнению организацией обязательств по обеспечению гендерного равенства;
- ✦ обеспечивать автономное обучение по гендерным вопросам для советников по гендерным вопросам, координаторов по гендерным вопросам и любого другого персонала, участвующего в разработке гендерной политики, планов или образовательного контента. Такое обучение должно включать в себя изучение нормативно-правовой базы, инструментов и подходов, необходимых для всестороннего учета гендерной проблематики, а также корреляции гендерных вопросов с рядом военных функций, выполнение которых поддерживают обучающиеся. Например, в Международном центре им. Кофи Аннана по вопросам профессиональной подготовки миротворцев организован курс по гендерным концепциям и теориям для преподавателей, а затем проведен пересмотр учебных программ по подготовке магистров³¹;
- ✦ обеспечить отражение в учебных программах и стандартах военного образования международных, региональных, национальных и институциональных обязательств

и стандартов по таким вопросам, как сексуальная эксплуатация и сексуальные насилие и преследование на сексуальной почве, а также права человека ЛГБТИ;

- ✦ проинформировать личный состав о роли советников по гендерным вопросам и координаторов по гендерным вопросам, а также о других способах доступа к специальным знаниям по гендерным вопросам;
- ✦ обеспечить подготовку по гендерным вопросам для конкретных миссий, чтобы выработать у личного состава хорошее понимание зоны, в которой он будет действовать, и гендерных аспектов стандартных оперативных процедур, мандатов миссий и оперативных и тактических планов;
- ✦ предоставить военному командованию возможность пройти обучение по гендерным вопросам, например организовать коучинг и семинары для ключевых командиров (см. вставку 13).

Финансы и снабжение (18)

Где бы ни располагались вооруженные силы, учитывая их потребность в надежных местных цепочках поставок товаров и услуг, они оказывают значительное влияние на местную экономику. Это влияние следует рассматривать с гендерной точки зрения. Решения о том, с какими компаниями заключать контракты, и условия труда местных подрядчиков будут иметь последствия для гендерного равенства среди местного населения. Наряду с официальными контрактами, может развиваться неформальная экономическая деятельность. Например, мелкая торговля местными изделиями ручной работы вблизи военных баз может способствовать расширению экономических прав и возможностей женщин.

Военных подрядчиков обвиняют в причастности к торговле людьми в целях сексуальной эксплуатации в Боснии и Герцеговине, торговле людьми для принудительного труда в Ираке и Афганистане³². Следовательно, одна из важных задач, которая возлагается на отделы военного снабжения, – следить за тем, чтобы частные подрядчики не были причастны к преступлениям на гендерной почве в прошлом и внедряли механизмы для предотвращения таких преступлений и для сообщения о них, а также чтобы контракты с ними расторгались, как только станет известно об их причастности к таким преступлениям. В более широком смысле, как крупный заказчик широкого спектра услуг, вооруженные силы могут требовать от компаний, с которыми они заключают контракты, соблюдения высоких стандартов с точки зрения обеспечения прав человека работников и отношений с местным населением, а также принятых в вооруженных силах этических норм и кодексов поведения*.

Кроме того, финансовые отделы в организациях оборонной сферы могут создавать специальные статьи бюджета для образования, обучения, инфраструктуры, ролей и инициатив, связанных с гендерными вопросами. Если обучение советников по гендерным вопросам и включение их в состав миссии, например, не предусмотрены в основном бюджете, существует более высокая вероятность сокращения этих должностей в случае наложения бюджетных ограничений, даже если они указаны в штатных расписаниях миссий³³. Прозрачная отчетность (внутренняя и, по возможности, внешняя) о том, сколько средств выделяется на обязательства, связанные с повесткой дня ЖМБ и гендерным равенством в более широком смысле, а также с гендерно-ориентированной инфраструктурой (например, обустройством спальных помещений) и снаряжением (например, бронжилетами), имеет большое значение для эффективного внутреннего и внешнего контроля за оборонными расходами.

Одним из подходов к учету гендерных факторов в военных расходах является составление бюджета с учетом гендерных аспектов. Это включает в себя проведение гендерного анализа бюджетов ведомств, миссий и программ для оценки того, насколько справедливо распределяются ресурсы в соответствии с различными потребностями женщин и мужчин. Например, это может включать оценку того, были ли расходы на места для отдыха, медицинское обслуживание и военное оборудование в миротворческих миссиях в равной мере полезными для мужского и женского личного состава. Министерству обороны Японии, Южной Кореи и Франции было поручено составлять гендерные приложения к бюджетам, чтобы информировать о том, как их расходы способствуют достижению национальных целей, связанных с гендерным равенством³⁴.

Ниже приводится неполный список мер, которые могут предпринять сотрудники отделов финансов и снабжения с целью учета гендерных аспектов. Они могут, например:

- ✦ поддерживать местные предприятия, которые принадлежат женщинам или способствуют достижению гендерного равенства;

* См. концептуальную записку «Гендер и регулирование частных охранных предприятий», в которой рассматривается, как государства-заказчики могут поддерживать и контролировать соблюдение высоких стандартов.

- ✦ заключать договоры только с компаниями, которые обладают прозрачной и хорошей репутацией в области прав человека, в том числе в отношении запрета дискриминации по половому признаку и сексуальной эксплуатации и надругательств (СЭН), и включать в договоры положения, которые согласуются с соответствующими международными стандартами защиты трудовых прав и предусматривают возможность расторжения контракта в случае, если персонал компании причастен к злоупотреблениям;
- ✦ создать специальные статьи бюджета для образования, обучения, инфраструктуры, ролей и инициатив, связанных с гендерными вопросами, в соответствии с обязательствами в рамках НПД по ЖМБ и рабочими планами организации;
- ✦ предоставлять прозрачную финансовую отчетность (насколько это возможно) о расходах, связанных с повесткой дня ЖМБ и гендерным равенством, чтобы облегчить надзор за бюджетированием с учетом гендерных аспектов;
- ✦ применять методы бюджетирования и снабжения, учитывающие гендерные аспекты.

Гражданско-военное сотрудничество (ГВС) (J9)

Важно, чтобы военные институты при взаимодействии с гражданским обществом и организациями не исходили из того, что одна ОГО может представлять все слои населения или имеет монополию на экспертные знания в гендерных (или любых других) вопросах. У разных групп женщин, мужчин, девочек, мальчиков и ЛГБТИ разные потребности и взгляды. Следовательно, развертывание вооруженных сил необходимо тщательно продумать, чтобы вовлечь широкий круг групп гражданского общества, включая группы, представляющие и взаимодействующие с различными сообществами женщин и ЛГБТИ³⁵. В частности, гендерные аспекты необходимо учитывать при налаживании отношений с местным населением и его лидерами (взаимодействие с ключевыми лидерами), а женщины должны фигурировать в списке лидеров местного населения, которых вооруженные силы стремятся привлечь к взаимодействию³⁶.

Учет гендерных аспектов отделом гражданско-военного сотрудничества (ГВС) включает многие моменты, упомянутые выше в отношении отдела текущих операций (J3) и отдела планирования (J5), например необходимость проведения тщательного гендерного анализа перед началом любого проекта.

Ниже приводится неполный список некоторых дополнительных мер, которые могут принимать отделы ГВС. Они могут, например:

- ✦ обеспечить, чтобы проекты не мешали работе, уже проводимой женскими ОГО и международными организациями в связи с повесткой дня ЖМБ, разрешением конфликтов и миростроительством;
- ✦ обеспечить, чтобы проекты разрабатывались в тесном сотрудничестве между военными экспертами по гендерным вопросам (например, советниками по гендерным вопросам) и экспертами ГВС в области культурного просвещения и управления, проводить углубленный гендерный анализ и разрабатывать проекты, которые выходят за рамки гендерных стереотипов и деятельности, осуществляемой «для очистки совести». Советники по гендерным вопросам не должны нести единоличную ответственность за деятельность в рамках ГВС, касающуюся женщин и гендерного равенства;
- ✦ при реализации любого проекта ГВС на местном уровне консультироваться с представителями различных групп женщин и мужчин, чтобы определить их потребности и приоритеты, и привлекать их к реализации, мониторингу и оценке проекта;
- ✦ обратить внимание на то, как время, место и безопасность проекта влияют на возможности участия различных групп женщин и мужчин;
- ✦ на протяжении реализации проекта следить за тем, могут ли женщины и мужчины в равной степени участвовать и вносить свой вклад, а также учитывать гендерные аспекты в ходе оценки всей деятельности в рамках ГВС³⁷.

4.5. Интеграция гендерных аспектов в механизмы надзора за оборонной сферой

Институты оборонной сферы не могут быть эффективными или действенными, если они не находятся под демократическим гражданским контролем. Этот контроль подразумевает не-

зависимый надзор со стороны парламента, судов, институтов омбудсмана и национальных правозащитных учреждений (НПУ), а также в максимально возможной степени общественный контроль со стороны субъектов гражданского общества, таких как ОГО и СМИ. Такие системы сдержек и противовесов необходимы для обеспечения того, чтобы вооруженные силы и другие оборонные ведомства соблюдали обязательства по продвижению равных возможностей и предотвращению дискриминации и призывались к ответу в случае нарушений со стороны личного состава. В отношении вооруженных сил механизмы контроля дополнительно необходимы для мониторинга мер по интеграции гендерных аспектов в рамках проведения военных операций.

Ниже будут рассмотрены три ключевые группы субъектов надзора: парламенты, институты омбудсмана и национальные правозащитные учреждения, а также гражданское общество*.

Парламентский надзор[^]

Парламенты придают демократическую легитимность вооруженным силам и другим оборонным ведомствам, гарантируя, что они действуют в рамках верховенства закона и находятся под демократическим контролем.

Парламенты могут интегрировать гендерные аспекты в свой надзор за вооруженными силами и другими оборонными институтами, используя ряд механизмов. Наиболее важно обеспечить, чтобы законодательство, касающееся оборонной сферы, требовало от оборонных ведомств выполнения обязательств страны по достижению гендерного равенства и недопущению дискриминации, а также предоставляло им возможности для выполнения этих обязательств в соответствии с национальными, региональными и международными правовыми рамками (см. подраздел 2.3 выше). Для этого требуется пристальное внимание, например, к ограничению роли женщин в вооруженных силах и применению антидискриминационного законодательства. Соответственно, парламенты должны обеспечить, чтобы институты омбудсмана и НПУ (см. ниже, «Надзор со стороны институтов омбудсмана и НПУ») обладали прочными, законодательно закрепленными полномочиями по надзору за вооруженными силами и другими оборонными ведомствами. Эти полномочия должны конкретно включать мониторинг гендерного равенства.

Наряду с принятием законов для поддержки учета гендерных аспектов в вооруженных силах и институтах оборонной сферы в более широком смысле, парламентарии могут предпринимать другие действия. Они могут, например:

- ✦ привлечь различные ОГО, гуманитарные и научно-исследовательские организации, в частности, путем консультаций, запросов и активизации контактов, к открытому обсуждению того, как сектор обороны может лучше продвигать гендерное равенство и учитывать гендерные аспекты;
- ✦ регулярно задавать вопросы в парламенте и комитетах (в том числе вопросы, поднятые ОГО и ассоциациями военнослужащих) о том, как институты оборонной сферы учитывают гендерные аспекты, продвигают гендерное равенство и/или реализуют определенные обязательства в рамках НПД по ЖМБ;
- ✦ обратить пристальное внимание на функции и обязанности вооруженных сил и других институтов оборонной сферы в рамках НПД ЖМБ³⁸.
- ✦ инициировать независимые расследования любых заявлений о дискриминации или НГП в вооруженных силах или других институтах оборонной сферы. Парламентарии по всему миру вынуждают оборонные ведомства демонстрировать, что они, например, идут в ногу с растущим общественным признанием ЛГБТИ, а также реагируют на требования движения «#MeToo»;
- ✦ настаивать на применении принципов бюджетирования с учетом гендерных аспектов к оборонным бюджетам (см. выше, «Финансы и снабжение»). Для этого можно подвергать тщательной проверке достаточность ассигнований в оборонных бюджетах на выполнение обязательств по гендерной политике, в частности обязательств, предусмотренных в НПД по ЖМБ, или на расширение участия женщин.

Надзор со стороны институтов омбудсмана и НПУ*

НПУ и институты омбудсмана по делам вооруженных сил (которые могут быть внутренними или внешними по отношению к вооруженным силам) играют важную роль в направлении и поддержке усилий по продвижению гендерного равенства в вооруженных силах. В зависимости от своего мандата эти учреждения могут предоставлять альтернативные механизмы подачи жалоб для личного состава вооруженных сил, оценивать эффективность внутренних

* Судебный надзор здесь не рассматривается, но в пособии 4 «Органы правосудия и гендер» более подробно объясняет роль, которую играют суды в надзоре за институтами сектора безопасности в отношении гендерного равенства.

В пособии 1 «Управление сектором безопасности, реформирование сектора безопасности и гендер» более подробно разъясняется надзор за сектором безопасности.

[^] «Парламентскому надзору за сектором безопасности и гендеру» посвящено пособие 7.

процессов рассмотрения жалоб и систем дисциплинарных взысканий и, в более широком смысле, обеспечивать независимый мониторинг прогресса институтов оборонной сферы на пути к достижению гендерного равенства, а также выражать свою позицию относительно законодательства и правил, касающихся вооруженных сил.

Чтобы быть эффективными и заслуживающими доверия, институты омбудсмана и НПУ должны обладать экспертными знаниями о дискриминации по признакам пола, сексуальной ориентации и другим индикаторам многообразия, располагать кадрами, отражающими многообразие общества, и иметь собственные механизмы для продвижения гендерного равенства. Этим учреждениям следует предпринимать шаги по созданию и поддержанию собственного институционального потенциала для решения гендерных вопросов.

Чтобы интегрировать гендерные аспекты в свой надзор за сектором обороны, институты омбудсмана и НПУ могут использовать некоторые из тех стратегий, которые обсуждались выше, когда речь шла о парламентах, а также выполнять дополнительные действия. Они могут, например:

- ✦ регулярно изучать прогресс в достижении гендерного равенства в институтах оборонной сферы и сообщать о нем, а также контролировать выполнение ими соответствующих рекомендаций;
- ✦ отслеживать и анализировать пол всех заявителей и различные виды жалоб, которые подают мужчины, женщины и представители таких групп, как ЛГБТИ, с учетом других факторов, которые могут повлиять на их опыт, например инвалидности, этнической принадлежности, сексуальной ориентации и возраста;
- ✦ обеспечить, чтобы системы управления знаниями институтов омбудсмана и НПУ могли предоставлять данные, разбитые по категориям, например по полу заявителей, предполагаемых преступников и жертв, а также по предполагаемым основаниям для дискриминации или типу нарушения;
- ✦ работать над тем, чтобы процессы рассмотрения жалоб в институтах омбудсмана и НПУ были доступны для всех женщин и мужчин, включая ЛГБТИ и представителей меньшинств, и сотрудничать в этой связи с ОГО и ассоциациями военнослужащих в целях устранения препятствий;
- ✦ проводить информационно-разъяснительную работу для поощрения подачи жалоб в случае преследования, дискриминации и насилия на сексуальной и гендерной почве, признавая, что эти нарушения в вооруженных силах, как правило, в большой мере замалчиваются;
- ✦ обеспечить, чтобы процедуры рассмотрения и расследования жалоб учитывали гендерные аспекты, в частности, чтобы они были ориентированы на потерпевших;
- ✦ создать собственную структуру с выделенным финансированием и персоналом, которая будет заниматься вопросами гендерного равенства (например, отдел или подразделение);
- ✦ сотрудничать с государственными учреждениями и ОГО, занимающимися вопросами гендерного равенства.

Надзор со стороны гражданского общества[^]

ОГО, в том числе женские и научно-исследовательские организации, играют важнейшую роль в надзоре за вооруженными силами и другими институтами оборонной сферы, заставляя их нести ответственность за выполнение юридических и политических обязательств. Женские организации, например, могут находиться в уникальном положении для освещения влияния действий вооруженных сил на женщин, их семьи и сообщества. Аналогичную роль для членов своих конкретных сообществ играют организации, представляющие ЛГБТИ и женщин из числа меньшинств.

Во многих странах, включая Соединенное Королевство, Уганду и Южную Корею, процессы мониторинга реализации НПД по ЖМБ включают постоянные консультации и взаимодействие между феминистскими ОГО и министерствами обороны.

Чтобы поддержать интеграцию гендерных аспектов в деятельность оборонного сектора, ОГО могут предпринимать различные шаги. Например, они могут:

- ✦ исследовать и отслеживать гендерно-дифференцированное влияние вооруженных сил на местное население, например: как вооруженные силы защищают женщин

* Более подробные рекомендации см. в: Бастик М. *Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмана и национальных правозащитных институтов*. Женева, ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.

[^] По вопросу надзора со стороны гражданского общества см.: Барнс К., Альбрехт П. *Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества*. Справочное пособие «Гендер и РСБ». Часть 9. Женева, ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008; Bastick M., Whitman T. *A Women's Guide to Security Sector Reform* [Реформирование сектора безопасности: руководство для женщин]. Training Curriculum. Washington, DC, Institute for Inclusive Security, DCAF, 2013.

и мужчин от насилия или подвергают их насилию, как они борются с сексуальной эксплуатацией и как они взаимодействуют с мальчиками и девочками? Это может стать основой для разработки рекомендаций для и активного поиска поддержки со стороны институтов оборонной сферы, парламентариев и средств массовой информации;

- ✦ осуществлять независимый мониторинг и предоставлять независимую отчетность по вопросам выполнения оборонными институтами обязательств, касающихся гендерных вопросов, например обязательств в рамках НПД по ЖМБ, процедур отчетности, предусмотренных КЛДЖ, или стратегий по борьбе с НГП;
- ✦ участвовать в консультациях, организуемых институтами оборонной сферы, институтами омбудсмана, НПУ и парламентами, по вопросам обороны и гендерной политики;
- ✦ обеспечивать обучение военнослужащих по вопросам учета гендерных аспектов и/или вносить вклад в интеграцию гендерных аспектов в процессы военной подготовки и образования. Вклад в обучение личного состава по гендерным и культурным вопросам на этапе, предшествующем развертыванию войск, могут внести организации диаспор, а во время прохождения службы в составе миссии – ОГО, расположенные в зоне проведения миссии.

Институты оборонной сферы могут способствовать поддержанию конструктивных отношений с гражданским обществом по нескольким направлениям. Они могут, например:

- ✦ уделять время укреплению взаимного доверия и понимания посредством диалога, признавая демократическую легитимность участия гражданского общества в контроле и мониторинге;
- ✦ приглашать экспертов гражданского общества поделиться своими знаниями и опытом с высшим руководством, командованием и лицами, определяющими политику, а также специалистами в сфере обучения и образования;
- ✦ предоставлять доступ к информации всегда, когда это возможно, и не исходить из того, что по соображениям безопасности это невозможно во всех случаях.

Точно так же многосторонние организации, донорские организации в области развития и другие организации могут поддерживать участие представителей местного гражданского общества в надзоре за сферой обороны, предоставляя помощь и организуя мероприятия по развитию потенциала, например, для женских организаций, которые традиционно, вероятно, не имели возможности участвовать в процессах надзора за сферой обороны.

Ссылки

1. Boulton E. G., Major Teaming: An introduction to gender studies, unshackling human talent and optimising military capability for the coming Era of Equality: 2020 to 2050 [*Построение команды. Введение в гендерные исследования, раскрытие талантов и оптимизацию военного потенциала для грядущей эпохи равенства: 2020–2050 годы*]. Canberra, ACT, Australian Army Research Centre, 2017, p. 112. Здесь признается, что существуют меры защиты, предусмотренные Конвенцией 183 МОТ, которая предписывает вооруженным силам принимать «надлежащие меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая, по определению компетентных властей, является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери или ее ребенка», и что здоровье и мужчин, и женщин (в том числе репродуктивное здоровье) надлежит охранять в соответствии со стандартами МОТ.
2. Obradović L. Gender Integration in NATO Military Forces [*Гендерная инклюзивность в вооруженных силах НАТО*]. Farnham, Ashgate Publishing, 2014, p. 143.
3. Выдержка из Кодекса поведения военнослужащих Национальных сил обороны ЮАР. The Reserve Force Volunteer, Winter, 2013.
4. См., например: Atkins S. Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region [Отчет о базовом исследовании: женщины в вооруженных силах в регионе ОБСЕ]. Warsaw, OSCE ODIHR, 2018, p. 30, <https://www.osce.org/odihr/women-armed-forces-baseline-study?download=true>; Heilman B., Levto R., van der Gaag N., Hassink A., Barker G. State of the World's Fathers: Time for Action [Положение отцов в мире: время действовать]. Washington, DC, Promundo, Sonke Gender Justice, Save the Children, and MenEngage Alliance, 2017, https://men-care.org/wp-content/uploads/sites/3/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-2.pdf.
5. Ghittoni M., Lehouck L., Watson C. Elsie Initiative for Women in Peace Operations: Baseline Study [Инициатива памяти Эли Макгилл по привлечению женщин в миротворческие операции: базовое исследование]. Geneva, DCAF, 2018, p. 35.
6. Ables M. Women aren't the problem. Standards are [Проблема не в женщинах. Проблема в стандартах]. Modern War Institute at West Point, 5 February 2019, <https://mwi.usma.edu/women-arent-problem-standards>.
7. Boulton E. G., указ. соч., сноска 1, с. 112.
8. Rakoma T. SAMHS appoints its first male Matron [Система медицинского обслуживания ЛС Национальных сил обороны ЮАР назначила первого главного медбрата]. South African Soldier, 18(3), 2011, p. 26.
9. Arakji D. Lebanon's military has increasingly integrated women, but the next challenge is anchoring their gains [Ливанские вооруженные силы все больше интегрируют женщин, но следующая задача – закрепить успех]. Carnegie Middle East Center, 19 June 2019, <https://carnegie-mec.org/diwan/79306>; Racovita M. Women in state security provision in Nepal: Meaningful participation? [Женщины в государственном секторе обеспечения безопасности в Непале: значимое участие?]. Small Arms Survey Briefing Paper, Geneva, Small Arms Survey, March 2018; Alchin A. N. Are women making a difference in peacekeeping operations? Considering the voices of South African women peacekeepers [Влияют ли женщины на миротворческие операции? Учет мнений женщин-миротворцев из Южной Африки]. Stellenbosch University, 2015.
10. Racovita M., указ. соч., сноска 9.
11. Arakji A. N., указ. соч., сноска 9.
12. Graham L. Toxic masculinity and gender equity in the Australian Defence Force [Токсичная маскулинность и гендерное равенство в Вооруженных силах Австралии]. Quillette, 1 August 2018, <https://quillette.com/2018/08/01/toxic-masculinity-and-gender-equity-in-the-australian-defence-force>.
13. Pruitt L. J. The Women in Blue Helmets: Gender, Policing, and the UN's First All-Female Peacekeeping Unit [Женщины в голубых касках: гендерные вопросы, полицейская деятельность и первое женское подразделение ООН по поддержанию мира]. Oakland, CA, University of California Press, 2016, p. 113.
14. Левеск Н., Петриашвили М. Наставничество и коучинг. – В кн.: Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие. Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016, с. 189–205, с. 202–203.
15. Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse [Гендер и механизмы подачи и рассмотрения жалоб. Справочник для вооруженных сил и институтов омбудсмена по предотвращению дискриминации, домогательств, запугивания и оскорблений на гендерной почве и реагированию на них]. Geneva, DCAF, 2015, p. 21; Watson C. Preventing and Responding to Sexual and Domestic Violence against Men: A Guidance Note for Security Sector Institutions [Предотвращение сексуального и домашнего насилия в отношении мужчин и реагирование на него. Руководство для институтов сектора безопасности]. Geneva, DCAF, 2014, p. 59.
16. Экваль Л. Гендерные аспекты в военных операциях: руководство для военнослужащих тактического уровня в операциях по поддержанию мира. Вена, ОБСЕ, 2018, с. 21–22, 36–39, 54–55.
17. Линдберг М., Фолиант И. Гендерное обучение и подготовка военнослужащих. – В кн.: Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие. Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016, с. 63–80, с. 67–68.
18. McNierney B. A., Dr. Female Engagement Teams: An evaluation of the Female Engagement Team Program in Afghanistan [Группы по взаимодействию с женщинами: оценка программы взаимодействия с женщинами в Афганистане]. – In: Naval War College, The U.S., «2015 Working Papers». Women, Peace, and Security. 2, Newport, RI, 16–17 April 2015, pp. 81–94, <https://digital-commons.usnwc.edu/wps/2/>; GHANBATT Female Engagement Team boosts image of Ghana in UN operations in DRC [Группа взаимодействия с женщинами Ганского батальона способствует улучшению репутации Ганы в рамках операций ООН в ДРК]. UN Peacekeeping, 22 January 2019, <https://peacekeeping.un.org/en/ghanbatt-female-engagement-team-boosts-image-of-ghana-un-operations-drc>.
19. Egnell R., Hojem P., Berts H. Implementing a Gender Perspective in Military Organisations and Operations: The Swedish Armed Forces Model [Реализация гендерной концепции в военных организациях и операциях: модель Вооруженных сил Швеции]. Uppsala, Uppsala Universitet, 2012, pp. 39–46; Bastick M., Duncanson C. Agents of change? Gender Advisors in NATO militaries [Агенты перемен? Советники по гендерным вопросам в вооруженных силах

- HATO]. – In: *International Peacekeeping*, 25(4), 2018, pp. 554–577; *Azarbaijani-Moghaddam S.* Seeking out their Afghan sisters: Female Engagement Teams in Afghanistan [В поисках своих афганских сестер: группы по взаимодействию с женщинами в Афганистане]. CMI Working Paper 2014:1, Bergen, Chr. Michelsen Institute, 2014; *Holliday J. R.* Female Engagement Teams: The need to standardize training and employment [Группы по взаимодействию с женщинами: необходимость стандартизации обучения и трудоустройства]. – In: *Military Review*, March–April 2010, pp. 90–94.
20. *Katt M.* Blurred lines: Cultural support teams in Afghanistan [Размытые линии: группы культурной поддержки в Афганистане]. – In: *Joint Force Quarterly*, 75, 2014, pp. 106–113, at p. 109.
 21. *Wright H., Luutikainen M.* Gender and conflict early warning [Гендер и раннее оповещение о конфликтах]. Saferworld Briefing, 28 May 2014, <https://www.saferworld.org.uk/resources/publications/810-gender-and-conflict-early-warning>.
 22. *'t Hart P. Irving L.* Janis' victims of groupthink [Жертвы группового мышления Ирвинга Л. Джениса]. *Political Psychology*, 1992, 12(2), pp. 247–278.
 23. What is the relationship between demographic diversity and cognitive diversity? [Какова взаимосвязь между демографическим многообразием и когнитивным многообразием?]. Military Leadership Diversity Commission, Definition of Diversity Issue Paper #4, December 2009, pp. 1–2, <https://diversity.defense.gov/Portals/51/Documents/Resources/Commission/docs/Issue%20Papers/Paper%2004%20-%20Relationship%20Between%20Demographic%20Diversity%20and%20Cognitive%20Diversity.pdf>; *Reynolds A., Lewis D.* Teams solve problems faster when they're more cognitively diverse [Когнитивно многообразные команды быстрее решают проблемы]. *Harvard Business Review*, 30 March 2017, <https://hbr.org/2017/03/teams-solve-problems-faster-when-theyre-more-cognitively-diverse>.
 24. *Bromley J.* Accord internship: A South African NGO's approach to peacekeeping in 2015 [Гармоничное партнерство: подход одной южноафриканской НПО к деятельности по поддержанию мира в 2015 году]. Independent Study Project (ISP) Collection No. 2162, 2015, p. 39.
 25. Gender and human rights information paper [Информационный бюллетень по гендерным вопросам и правам человека]. EUNAVFOR MED – Operation Sophia, 13 November 2018, p. 1; интервью с бывшим советником по гендерным вопросам операции «София».
 26. Основано на: *Экваль Л.*, указ. соч., сноска 16 выше, с. 14; Gender analysis of conflict [Гендерный анализ конфликта]. KOFF Centre for Peacebuilding, October 2012, p. 2–3, http://koff.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/koff/Publications/GENDERAnalysis_of_Conflic_Handout.pdf; *Tielemans S.* Gender & Conflict Analysis Toolkit for Peacebuilders [Набор инструментов для гендерного анализа и анализа конфликтов для миротворцев]. London, Conciliation Resources, 2015, p. 51.
 27. *Bauer M. R.* How more women on cybersecurity teams can create advantages [Как большее число женщин в командах по кибербезопасности может создать преимущества]. Fifth Domain, 17 January 2019.
 28. *Phillips A.* Trailblazing women in the cybersecurity field [Женщины-первопроходцы в области кибербезопасности]. Hackernoon, 27 December 2018.
 29. *Кварвинг Л. П., Граймс Р.* Почему и насколько гендер важен для проведения военных операций. – В кн.: *Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие.* Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016. с. 9–26, с. 22.
 30. См., например, пункт 3 резолюции 1820 Совета Безопасности ООН.
 31. Годовой отчет за 2013 год. Международный центр им. Кофи Аннана по вопросам профессиональной подготовки миротворцев, 2013, с. 27, <https://www.kaiptc.org/wp-content/uploads/2017/01/Annual-Report-2013.pdf>.
 32. *Vandenburg M. E.* Hopes betrayed: Trafficking of women and girls to Bosnia and Herzegovina for forced prostitution [Обманутые надежды: торговля женщинами и девочками в Боснии и Герцеговине с целью принуждения к проституции]. *Human Rights Watch*, 14(9), 2002, p. 63; *Starks V. L.* The US government's recent initiatives to prevent contractors from engaging in trafficking in persons: Analysis of Federal Acquisition Regulation Subpart 22.17 [Недавние инициативы правительства США по предотвращению участия подрядчиков в торговле людьми: анализ подраздела 22.17 руководства по федеральным закупкам]. *Public Contract Law Journal*, 37(4), 2008, pp. 879–905.
 33. Предотвращение конфликтов, преобразование сектора правосудия, обеспечение мира. Глобальное исследование по вопросам осуществления резолюции 1325 Совета Безопасности ООН. Нью-Йорк, ООН-Женщины, 2015, с. 331.
 34. Там же, с. 142; Структура «ООН-Женщины», цитируется по: *Cabrera-Balleza M., Fal Dutra Santos A.* No money, No NAP: Manual for costing and budgeting national action plans on UNSCR 1325 [Нет денег – нет НПА. Руководство по оценке затрат и составлению бюджета национальных планов действий по осуществлению резолюции 1325 СБ ООН]. New York, Global Network of Women Peacebuilders, 2017, p. 18; *Gender Responsive Budgeting: A Study of GRB initiatives in Sweden, Switzerland, Italy, the United Kingdom and France* [Бюджетирование с учетом гендерных аспектов: исследование инициатив по гендерному бюджетированию в Швеции, Швейцарии, Италии, Соединенном Королевстве и Франции]. National Commission for the Promotion of Equality (Malta), Hamrun, NCPE, 2009, p. 31.
 35. *Экваль Л.*, указ. соч., сноска 16 выше, с. 31–35, 40–48.
 36. *Линдберг М., Фолиант И.*, указ. соч., сноска 17 выше, с. 74.
 37. *Hoogensen Gjørn G., Kleppe T. T.* Civil-Military Interaction, CIMIC and Interacting with Gender [Гражданско-военное взаимодействие, ГВС и взаимодействие с гендером]. – In: *Effective Civil-Military Interaction in Peace Operations: Theory and Practice.* G. Lucius, S. Rietjens (eds). Basel, Springer International Publishing, 2016, p. 260; *Women, peace and security: A CCOE fact sheet* [Женщины и мир и безопасность: информационный бюллетень Центра передового опыта по вопросам военно-гражданского сотрудничества]. Civil-Military Cooperation Centre of Excellence, December 2018, p. 5, https://www.cimic-coe.org/wp-content/uploads/2018/12/CCOE-Fact-Sheet_Women-Peace-and-Security.pdf; *Экваль Л.*, указ. соч., сноска 16 выше, с. 83; *Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations* [Чья безопасность? Практические примеры учета гендерных аспектов при проведении военных операций]. Kungsängen, Nordic Centre for Gender in Military Operations, Swedish Armed Forces, 2015.
 38. См., например: *Ferbach S., Reeves A.* The role of parliaments in NATO member countries in advancing the Women, Peace and Security agenda: A survey by the NATO Parliamentary Assembly [Роль парламентов стран – членов НАТО в продвижении повестки дня по вопросу о женщинах и мире и безопасности: обзор Парламентской ассамблеи НАТО]. Geneva, DCAF, 2018.



5. Примерные вопросы для самооценки на уровне организации

Предлагаемые вопросы для самооценки на уровне организации призваны стать отправной точкой для оценки того, как институты сектора безопасности могут лучше интегрировать гендерные аспекты в свою деятельность и способствовать обеспечению гендерного равенства. Эти вопросы содержат информацию о том, какие данные необходимо собирать и обрабатывать, а также описание некоторых шагов, которые можно предпринять для улучшения ситуации.

Данный список вопросов не является исчерпывающим, и его следует расширять и адаптировать с учетом конкретного контекста. Пользователям предлагается добавлять дополнительные вопросы, касающиеся того, как в их организации в настоящее время решаются гендерные вопросы. Предлагаемые вопросы не обязательно использовать в порядке их следования в списке – пользователи могут пропустить одни темы и сосредоточиться на других, по которым, на их взгляд, влияние будет наибольшим или результат будет наиболее вероятным.

Инструменты для всесторонней оценки вооруженных сил и других оборонных институтов содержатся во вставке 6 на странице 37.

Вопросы	Примеры данных, подлежащих сбору и анализу	Примеры шагов для улучшения ситуации
Насколько открытым для женщин является данный институт?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Какой процент составляют женщины и мужчины в оборонных институтах (с разбивкой по званиям, подразделениям, должностям и другим важным признакам)? ✦ Какой процент женщин и мужчин участвует в операциях? ✦ Сколько жалоб подано мужчинами и женщинами и какие это жалобы? ✦ Как воспринимают различные группы женщин и мужчин уровень равенства в трудоустройстве? 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Меры по устранению юридических барьеров ✦ Обновление кодексов поведения с целью включить в них прямой запрет на дискриминацию или преследование на сексуальной почве ✦ Учет гендерных аспектов в ходе кампаний по набору личного состава ✦ Проведение оценки организационного климата ✦ Пересмотр критериев участия в военных операциях/продвижения по службе в целях ликвидации дискриминации или предубеждения на гендерной почве ✦ Обеспечение изучения вопросов многообразия и инклюзивности в рамках образования и обучения ✦ Взаимодействие с ассоциациями военнослужащих
Существуют ли разные требования или критерии отбора на должности для мужчин и женщин?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Какие существуют квалификационные требования и критерии отбора кандидатов? ✦ Какой процент женщин и мужчин занимает должности, для которых эти критерии отличаются в зависимости от пола? 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Устранение юридических и нормативных барьеров ✦ Проведение оценки организационного климата ✦ Проведение оценки барьеров

На фото: Служащие Национальных вооруженных сил Индонезии, моряки ВМС США, а также студенты и работники школы празднуют завершение строительного проекта в начальной школе SDN Duduk Sampayan, Район Грезик, Индонезия, 2019 © ВМС США/Кендейс Лайтс.

Вопросы	Примеры данных, подлежащих сбору и анализу	Примеры шагов для улучшения ситуации
Насколько открытым для ЛГБТИ является данный институт?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Какие законы и правила действуют в отношении личного состава из числа ЛГБТИ? ✦ Каков процент военнослужащих, готовых раскрыть свою сексуальную ориентацию и гендерную идентичность, по сравнению с данными в целом по стране? ✦ Сколько жалоб поданы военнослужащими из числа ЛГБТИ и какие это жалобы? ✦ Как воспринимают военнослужащие из числа ЛГБТИ уровень равенства в трудоустройстве? 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Меры по устранению юридических барьеров ✦ Обновление кодексов поведения с целью включить в них прямой запрет на дискриминацию или преследование ЛГБТИ ✦ Проведение оценки организационного климата ✦ Обеспечение изучения вопросов многообразия и инклюзивности в рамках образования и обучения ✦ Взаимодействие с ОГО и ассоциациями военнослужащих, представляющими ЛГБТИ
Какие условия предусмотрены для военнослужащих с семьями или другими иждивенцами?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Какие существуют правила, касающиеся гибкого рабочего времени и обеспечения ухода за детьми (дневного и за детьми военнослужащих, задействованных в операциях)? ✦ Каков процент военнослужащих, которые берут отпуск по уходу за ребенком или используют гибкий график работы, а также пользуются услугами по уходу за детьми (с разбивкой по полу, званию, подразделению и т. д.)? ✦ Какие существуют правила, касающиеся признания супругов и партнеров? Например, признаются ли однополые партнеры? Может ли военнослужащий указать в качестве партнера лицо, с которым не заключен брак? 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Анализ и изменение правил с учетом мнения ассоциаций военнослужащих, экспертов и ОГО ✦ Содействие выполнению существующих положений и поддержка со стороны командования
Существуют ли эффективные процедуры предотвращения дискриминации, преследования и насилия на сексуальной и гендерной почве, сообщения о таких нарушениях и реагирования на них?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Кодексы поведения и правила профессионального поведения ✦ Учебно-методические и инструктивные материалы ✦ Правила и процедуры подачи и рассмотрения жалоб ✦ Сводные данные о жалобах и их рассмотрении (с разбивкой по полу, званию, подразделению, типу жалобы, решению и т. д.) 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Обновление кодексов поведения, правил и процедур ✦ Совершенствование обучения и образования по вопросам уважения, преследования, дискриминации на сексуальной почве и т. д. ✦ Укрепление поддержки эффективной системы рассмотрения жалоб со стороны командования (при необходимости с обучением)
Существуют ли эффективные процедуры предотвращения СЭН и информирования об этих нарушениях, а также реагирования на них внутри страны и в районах проведения миссий?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Кодексы поведения, уставы, правила и т. д., в которых упоминается СЭН ✦ Учебно-методические материалы ✦ Правила и процедуры подачи жалоб ✦ Сводные данные о жалобах и их рассмотрении (с разбивкой по полу, званию, подразделению, типу жалобы, решению и т. д.) ✦ Мнения местного населения в районах проведения миссий ✦ Мнения местных и международных ОГО, гуманитарных организаций 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Обновление кодексов поведения, правил и процедур ✦ Совершенствование обучения и образования по вопросам СЭН ✦ Обеспечение поддержки со стороны командования (при необходимости с обучением) ✦ Укрепление поддержки решительных действий по борьбе с СЭН со стороны командования

Вопросы	Примеры данных, подлежащих сбору и анализу	Примеры шагов для улучшения ситуации
Все ли сотрудники способны учитывать гендерные аспекты в своей сфере деятельности?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Учебные планы для профессиональной подготовки и образования ✦ Должностные обязанности, навыки и критерии повышения по службе, связанные с каждой должностью ✦ Отражение гендерных вопросов в операционных планах и отчетах ✦ Круг задач и отчеты о работе сотрудников, обладающих специальными знаниями по гендерным вопросам 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Совершенствование обучения и образования по гендерным вопросам ✦ Обновление должностных обязанностей, навыков и критериев продвижения по службе с целью обеспечить учет гендерных аспектов ✦ Обновление шаблонов планирования и отчетности с учетом гендерных аспектов ✦ Назначение и обучение советников по гендерным вопросам и координаторов по гендерным вопросам и предоставление им возможности работать с теми сотрудниками, которых они должны поддерживать
Берет ли высшее руководство на себя роль лидера в вопросах гендерного равенства и в признании важности учета гендерных аспектов?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Заявления и решения руководства, касающиеся, в частности, ресурсов ✦ Участие командования в мероприятиях и деятельности, связанных с гендерными вопросами (например, Международный женский день, учебные курсы по предотвращению сексуального насилия) ✦ Мероприятия по развитию институционального потенциала в области учета гендерных аспектов для руководителей высшего звена (например, семинары по ключевым вопросам лидерства, программы коучинга) 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Мероприятия по развитию гендерного потенциала, нацеленные на руководителей ✦ Определение функций руководителей в программных документах, планах и стратегиях в связи с продвижением гендерного равенства и интеграцией гендерных аспектов ✦ Внесение в критерии служебной аттестации командиров показателей, связанных с учетом гендерных аспектов, включая предотвращение преследования на сексуальной и гендерной почве и СЭН среди подчиненных
Существует ли эффективный внутренний и внешний надзор за прогрессом в интеграции гендерных аспектов и достижении гендерного равенства?	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Парламентские запросы ✦ Отчеты, представляемые в контролирующие органы (например, институты омбудсмана, НПУ, органы мониторинга выполнения НПД по ЖМБ) ✦ Рекомендации контролирующих органов и процент выполнения рекомендаций ✦ Документы о взаимодействии с организациями гражданского общества и научно-исследовательскими организациями 	<ul style="list-style-type: none"> ✦ Усиление регулярной отчетности, представляемой в парламент и другие контролирующие органы ✦ Создание структур для анализа и реализации рекомендаций контролирующих органов ✦ Создание форумов (или участие в уже существующих) для обмена опытом по вопросам гендерного равенства и всестороннего учета гендерных аспектов с организациями гражданского общества и научно-исследовательскими организациями



6. Дополнительные ресурсы

Веб-сайты

DCAF, Gender and security [*ДКВС, Гендер и безопасность*], <https://www.dcaf.ch/gender-and-security>.

NATO, Gender perspectives in NATO armed forces [*НАТО, Учет гендерной проблематики в вооруженных силах НАТО*], https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm.

ОБСЕ, *Гендерное равенство*, <https://www.osce.org/ru/gender-equality>.

БДИПЧ ОБСЕ, *Права человека, гендер и сектор безопасности*, <https://www.osce.org/ru/odihhr/89384>.

Peace Operations Training Institute, Courses on gender awareness [*Институт подготовки кадров для миротворческих операций, Курсы по повышению осведомленности в гендерных вопросах*], <https://www.peaceopstraining.org/courses/#gender-awareness>.

RESDAL, Women, peace and security [*Сеть по вопросам безопасности и обороны Латинской Америки, Женщины, мир и безопасность*], https://www.resdal.org/wps_sp.

UN Women, Peace and security [*Структура «ООН-женщины», Мир и безопасность*], <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security>.

Руководящие документы по гендерным вопросам, принятые вооруженными силами

Integrating gender perspectives in operations: A gender aide-mémoire for the Canadian Armed Forces [*Учет гендерных аспектов в оперативной деятельности. Памятка по гендерным вопросам для Вооруженных сил Канады*]. Strategic Joint Staff, Canadian Armed Forces, 2019.

Commander's guide to Women, Peace and Security [*Руководство командира по вопросам женщин, мира и безопасности*]. Wellington, Chief of Defence Force, New Zealand Defence Force, 2016.

Joint service publication 1325: Human security in military operations [*Общевойсковая публикация № 1325: безопасность человека в ходе военных действий*]. London, UK Ministry of Defence, 2019.

Commander and staff guide to Women, Peace, and Security (draft) [*Руководство для командиров и офицеров по вопросам женщин, мира и безопасности (проект)*]. Carlisle, PA, Peacekeeping and Stability Operations Institute, US Army War College, 2019.

На фото: Представители Сил обороны Народа Южного Судана обсуждают как они могут улучшить участие женщин в построении мира в Южном Судане, 2019 © ООН/Айзек Билли.

Другие пособия и справочники

Бастик М. Гендерная самооценка: пособие для полиции, вооруженных сил и сектора правосудия. Женева, ДКВС, 2011.

Бастик М. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах. Женева, ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.

Bastick M. Gender and Complaints Mechanisms: A Handbook for Armed Forces and Ombuds Institutions to Prevent and Respond to Gender-Related Discrimination, Harassment, Bullying and Abuse [Гендер и механизмы подачи и рассмотрения жалоб. Руководство для вооруженных сил и институтов омбудсмена по предотвращению дискриминации, домогательств, запугивания и оскорблений на гендерной почве и реагированию на них]. Geneva, DCAF, 2015.

Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих. Сост. Х. Борн, И. Ли. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2008.

Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices [Улучшение гендерной сбалансированности: избранные примеры передовой практики]. Brussels, Committee on Women in the NATO Forces, NATO, 2008.

Crompvoets S. Gender-Responsive Organizational Climate Assessment in Armed Forces [Оценка организационного климата в вооруженных силах с учетом гендерных аспектов]. Geneva, DCAF, 2019.

Elroy G. Training Manual: A Gender Perspective in CSDP [Гендерная проблематика в Общей политике безопасности и обороны (ОПБО): учебное пособие]. Sandö, Folke Bernadotte Academy, 2016.

Groothedde S. Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission [Гендерные вопросы заслуживают внимания. Как повысить эффективность выполнения задач]. Enschede, Civil–Military Co-operation Centre of Excellence, 2013.

LGBT Military Personnel: A Strategic Vision for Inclusion [Военнослужащие ЛГБТ: стратегическая концепция инклюзивных вооруженных сил]. The Hague, Hague Centre for Strategic Studies, 2014.

Karim S. Measuring Opportunities for Women in Peacebuilding: A Barrier Assessment Methodology [Возможности для участия женщин в миростроительстве: методика оценки ограничивающих факторов]. Geneva, DCAF, forthcoming.

NATO ACO Gender Functional Planning Guide [Руководство СКО НАТО по функциональному гендерному планированию]. Mons, NATO SHAPE, 2015.

Эквалль Л. Гендерные аспекты в военных операциях: руководство для военнослужащих тактического уровня в операциях по поддержанию мира. Вена, ОБСЕ, 2018.

Права женщин и гендерное равенство: справочник для национальных правозащитных институтов. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2012.

Гендерное обучение в вооруженных силах. Пособие. Женева, ДКВС, Консорциум ПРМ, 2016.

Gender Resource Package for Peacekeeping Operations [Набор ресурсов по гендерным вопросам для операций по поддержанию мира]. New York, UN DPKO, 2004.

DPKO/DFS Guidelines: Integrating a Gender Perspective into the Work of the UN Military in Peacekeeping Operations [Рекомендации ДОПМ/ДПП по учету гендерных аспектов в деятельности вооруженных сил ООН в рамках операций по поддержанию мира]. New York, UN DPKO/DFS, United Nations, March 2010.

Protection of civilians: Implementing guidelines for military components of United Nations peacekeeping missions [Защита гражданского населения. Выполнение рекомендаций по осуществлению военных компонентов миссий Организации Объединенных Наций по поддержанию мира]. New York, UN DPKO/DFS, United Nations, February 2015.

Addressing conflict-related sexual violence: An analytical inventory of peacekeeping practice [Борьба с сексуальным насилием в условиях конфликта: аналитический обзор практики поддержания мира]. New York, UNIFEM, UN DPKO, UN Action against Sexual Violence in Conflict, 2010.

Security Sector Reform Integrated Technical Guidance Notes [Реформирование сектора безопасности: сводные технические рекомендации]. New York, United Nations, 2012.

Combat Integration Handbook: A Leader's Guide to Success [Руководство по участию в боевых действиях. Рекомендации для лидеров]. First edition. Washington, DC, Women in International Security, 2016.

Статьи и доклады

Atkins S. Baseline study report: Women in the armed forces in the OSCE region [*Отчет о базовом исследовании: женщины в вооруженных силах в регионе ОБСЕ*]. Warsaw, OSCE/ODIHR, 2018.

Women in the armed forces: Promoting equality, putting an end to gender-based violence [*Женщины в вооруженных силах: продвижение равенства и искоренение насилия на гендерной почве*]. Report by M. Blondin. Committee on Equality and Non-Discrimination, Parliamentary Assembly of the Council of Europe, Doc. 14073, 1 June 2016.

Donadio M. Women, security forces and peacekeeping in the MENA region [*Женщины, силы безопасности и поддержание мира в регионе Ближнего Востока и Северной Африки*]. Policy brief. Buenos Aires, RESDAL, February 2019.

Report on the baseline study on integrating human rights and gender into the European Union's Common Security and Defence Policy [*Отчет о базовом исследовании включения прав человека и гендерных вопросов в Общую политику безопасности и обороны Европейского союза*]. Working document of the European External Action Service, EEAS(2016) 990. Brussels, CMPD, European External Action Service, 10 November 2016.

Review of the practical implications of UNSCR 1325 for the conduct of NATO-led operations and missions [*Обзор практических последствий принятия резолюции 1325 СБ ООН для проведения операций и миссий НАТО*] H. Lackenbauer, R. Langlais (eds). Stockholm, Swedish Defence Research Agency, 2013.

Summary of the national reports of NATO member and partner nations to the NATO Committee on Gender Perspectives 2017 [*Краткое изложение национальных докладов, представленных государствами – членами и странами – партнерами НАТО в Комитет НАТО по вопросам внедрения комплексного гендерного подхода*]. Brussels, NATO, 2017.

Whose security? Practical examples of gender perspectives in military operations [*Чья безопасность? Практические примеры учета гендерных аспектов при проведении военных операций*]. Kungsängen, Nordic Centre for Gender in Military Operations, Swedish Armed Forces, 2015.

UNSCR 1325 reload [*Резолюция 1325: перезагрузка*]. Rey Juan Carlos University, Australian Human Rights Commission, Australian Defence Force, 2015.

Schjølset A. Closing the gender gap in the armed forces: The varying success of recruitment and retention strategies in NATO [*Устранение гендерного неравенства в вооруженных силах: более и менее успешные стратегии набора военнослужащих и удержания их в вооруженных силах стран – членов НАТО*]. PRIO Policy Brief 04. Oslo, PRIO, 2010.

IHL and gender: Swedish experiences [*МГП и гендер: опыт Швеции*]. Stockholm, Swedish Red Cross, Swedish Ministry for Foreign Affairs, 2015.

