

Гендер и частные военные и охранные фирмы

Сабрина Шульц и Кристина Янг



Гендер и частные военные и охранные фирмы

Сабрина Шульц и Кристина Янг



Об авторах

Сабрина Шульц поступила на работу в Британскую ассоциацию частных охранных фирм в качестве заведующего отделом политики в феврале 2006 г. До этого она работала научным сотрудником Американского института по изучению современной Германии при Университете им. Джона Хопкинса (Вашингтон, округ Колумбия). Ее научные исследования посвящены вопросам преобразования систем безопасности в XXI веке, включая приватизацию служб безопасности. Кроме того, в область ее научной компетенции входят проблемы реформирования сектора безопасности и постконфликтного восстановления мира. Г-жа Шульц обучалась по специальности «Государственная политика и управление» в университетах городов Констанц и Потсдам, а также по специальности «Международные отношения» в Лювене и Аберистуите, где получила диплом доктора философии (PhD) в 2005 году.

Д-р Кристина Янг работает в Министерстве национальной обороны Канады в качестве специалиста по анализу стратегических проблем. Она имеет значительный опыт правозащитной деятельности в области распространения стрелкового оружия и гендерных проблем на региональном и международном уровнях. В область научных интересов д-ра Янг входят вопросы снижения уровня насилия с применением оружия, реформирование сектора безопасности и разработка программ развития. Предыдущим местом ее работы был Боннский международный центр проблем конверсии в районе Африканского Рога. Она получила диплом о послевузовском образовании по специальности «Международные отношения» в Университете им. Джона Хопкинса (Высшая школа международных исследований), а также диплом доктора философии (PhD) по специальности «Международная политика» в Университете Уэльса (г. Аберистуит).

Редакторы

Миган Бастик и Кристин Валасек, ДКВС

Выражение признательности

Мы хотели бы выразить признательность следующим лицам за ценные замечания по проекту данной части пособия: Лесли Абдела, Алисон Бейлз, Марине Капарини, Люции Дэммерт, МККК, Элли Онубогу, Одри Робертс, МУНИУЖ ООН и Фабрис Варнек. Кроме того, мы приносим благодарность Бенджамину Бакленду, Энтони Драммонду и Мугихо Такешита за помощь в редактировании текста и Ане Эбноутер за руководство проектом.

Справочное пособие «Гендер и РСБ»

Настоящая часть «Гендер и частные военные и охранные фирмы» является частью справочного пособия «Гендер и РСБ». Оно задумано в качестве практического введения в гендерную проблематику для лиц, ответственных за формирование политики и специалистов-практиков, занятых реформированием сектора безопасности. Справочное пособие состоит из 12 частей и соответствующих практических записок:

- | | |
|---|---|
| 1. Гендер и реформирование сектора безопасности. | гражданского общества. |
| 2. Гендер и реформирование полицейских сил. | 10. Гендер и частные военные и охранные фирмы. |
| 3. Гендер и военная реформа. | 11. Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности. |
| 4. Гендер и реформирование системы правосудия. | 12. Гендерное обучение кадрового состава силовых структур – надлежащая практика и выводы на будущее. |
| 5. Гендер и реформирование пенитенциарной системы. | Приложение. Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности». |
| 6. Гендер и пограничный контроль. | |
| 7. Гендер и парламентский контроль над сектором безопасности. | |
| 8. Гендер и формирование политики национальной безопасности. | |
| 9. Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны | |

ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и МУНИУЖ ООН выражают признательность норвежскому Министерству иностранных дел за помощь в издании настоящего справочного пособия.

ДКВС

Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами содействует реформированию сектора безопасности и осуществлению надлежащего управления им. ДКВС изучает передовой опыт, поощряет разработку соответствующих норм на национальном и международном уровнях, дает рекомендации в сфере формирования политики, а также предоставляет консультации и осуществляет программы помощи на местах. Партнерами ДКВС являются правительства, парламенты, представители гражданского общества, международные организации и субъекты сектора безопасности, такие как полиция, судебные органы, разведывательные органы, службы пограничного контроля и вооруженные силы.

БДИПЧ ОБСЕ

Бюро по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) является основным институтом ОБСЕ в области человеческого измерения безопасности. Понятие «человеческое измерение» включает защиту прав человека, становление демократического общества (с акцентом на выборы, институциональное строительство и демократическое управление), укрепление принципа верховенства закона, пропаганду искреннего уважения и взаимопонимания, как между отдельными лицами, так и государствами. Настоящее пособие составлено при участии БДИПЧ.

МУНИУЖ ООН

Международный учебный и научно-исследовательский институт по улучшению положения женщин является единственным подразделением ООН, обладающим мандатом на разработку исследовательских программ, содействующих расширению прав и возможностей женщин и достижению гендерного равенства в мировом масштабе. В сотрудничестве с государствами-членами ООН, международными организациями, научными сообществами, гражданским обществом и другими партнерами МУНИУЖ:

- проводит прикладные исследования с точки зрения гендерной проблематики, результаты которых оказывают реальное воздействие на политику, программы и проекты.
- создает системы комплексного взаимодействия в целях использования знаний и обмена информацией.
- усиливает потенциал главных заинтересованных сторон в области интеграции гендерного аспекта в политические меры, программы и проекты.

Иллюстрация на обложке © Keystone, AP, Jacob Silberberg, 2005.

© ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008.

Все права защищены.

ISBN 978-92-9234-774-1

Отпечатано компанией

ОГЛАВЛЕНИЕ

Сокращения	vi
1. Введение	1
2. Что представляют собой ЧВОФ и «приватизация услуг безопасности»?	1
3. Почему учет гендера важен для ЧВОФ?	4
3.1. Повышение оперативной эффективности: международные ЧВОФ как субъекты РСБ	4
3.2. Совершенствование комплектации кадров и стандартов в области занятости: ЧВОФ как «субъекты» РСБ . . .	5
3.3. Формирование ведомственной культуры, которая препятствует должностным проступкам и нарушениям прав человека: ЧВОФ как «субъекты» РСБ	5
3.4. Повышение межведомственной координации в операциях по поддержанию мира: ЧВОФ как субъекты сложной многоведомственной оперативной обстановки	6
4. Способы интеграции гендера в деятельность ЧВОФ	6
4.1. Контрактные обязательства и контроль качества деятельности ЧВОФ	7
4.2. Привлечение местных ЧОФ к участию в процессах РСБ	7
4.3. Нормативные документы и кодексы поведения, направленные против сексуальных домогательств и надругательств	7
4.4. Повышение набора и удержания женщин на службе	8
4.5. Психическое и физическое здоровье сотрудников	9
4.6. Проверка анкетных данных и обучение	10
4.7. Гендерное обучение	10
4.8. Саморегулирование отрасли и внутренние кодексы поведения фирм	10
5. Решение гендерных проблем в рамках международного и национального регулирования деятельности ЧВОФ	11
5.1. Международные права человека и международное гуманитарное право	11
5.2. Национальное законодательство и основные принципы реагирования на экстерриториальные преступления и правонарушения.	13
5.3. Необязательные международные руководящие принципы.	14
5.4. Другие международные документы, относящиеся к данному вопросу	14
6. Интеграция гендера в принципы деятельности ЧВОФ в конкретных условиях	15
6.1. Конфликтные и постконфликтные страны.	15
6.2. Развивающиеся страны	16
6.3. Переходные страны	17
6.4. Развитые страны	18
7. Основные рекомендации	19
8. Дополнительные ресурсы	20

СОКРАЩЕНИЯ

АЧОФИ	Ассоциация частных охранных фирм Ирака
АЭОВ	Акт об экстерриториальной ответственности военнослужащих
БДИПЧ	Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека
БАПСК	Британская ассоциация частных охранных фирм
ВВП	Валовой внутренний продукт
ДКВС	Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами
ЕСВЗ	Единый свод военных законов
КАНАСА	Ассоциация индустрии безопасности Канады
КБР	Компания «Kellogg, Brown and Root»
КЛДЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
КПР ОЭСР	Комитет ОЭСР по оказанию помощи в целях развития
КФОР	Международные вооруженные силы в Косово
МАМО	Международная ассоциация миротворческих операций
МВД	Министерство внутренних дел
МГП	Международное гуманитарное право
МЗПЧ	Международное законодательство в области прав человека
МККК	Международный комитет Красного Креста
МПРИ	Частная компания «Military Professional Resource Incorporated»
МУНИУЖ ООН	Международный учебный и научно-исследовательский институт ООН по улучшению положения женщин
МУС	Международный уголовный суд
НАТО	Организации Североатлантического договора
НГП	Насилие на гендерной почве
НПН	Национальное подразделение по предупреждению незаконного оборота наркотиков
НПО	Неправительственная организация
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
ООН	Организация Объединенных Наций
ПТС	Посттравматический стресс
РДР	Разоружение, демобилизация и реинтеграция
РСБ	Реформирование сектора безопасности
СФОР	Международные вооруженные силы стабилизации (Босния и Герцеговина)
США	Соединенные Штаты Америки
ТВПА	Акт о защите жертв торговли людьми (США)
УНИТА	Национальный союз за полную независимость Анголы
ЦРУ	Центральное разведывательное управление
ЧВОФ	Частные военные и охранные фирмы
ЧВФ	Частные военные фирмы
ЧОФ	Частные охранные фирмы
ЮАР	Южно-Африканская Республика

Гендер и частные военные и охранные фирмы

1 Введение

Настоящая часть справочного пособия посвящена гендерным аспектам и проблемам, присущим такому относительно новому явлению всемирного масштаба, как приватизация услуг безопасности. Надежных данных исследований по этой теме пока не много. Кроме того, значительная доля соответствующей информации (такой, как постоянно действующие инструкции частных фирм и содержание большинства их контрактов) строго засекречена. Однако это не значит, что мы должны сидеть, сложа руки. Добиться эффективности и долговечности успешного реформирования сектора безопасности (РСБ), к которому относятся также частные охранные фирмы (ЧОФ) и частные военные фирмы (ЧВФ), можно лишь путем интеграции гендерной концепции во все его структуры. Данная часть пособия разъясняет значение гендера и описывает методы разработки и реализации гендерных инициатив в рамках операций, связанных с участием ЧОФ и ЧВФ, главным образом – международных ЧОФ и ЧВФ.

Основные целевые аудитории данной части пособия:

- ЧОФ и ЧВФ.
- Профессиональные объединения ЧОФ и ЧВФ.
- Заказчики ЧОФ и международные доноры программ РСБ.
- Заинтересованные субъекты, участвующие в процессе формирования политики и в дискуссиях по проблемам негосударственных структур безопасности, в том числе в рамках РСБ (правительства, международные агентства).
- Подписанты «Принципов добровольного соблюдения безопасности и прав человека» (представители нефтегазовой и добывающих отраслей).

Целевые аудитории второго ряда:

- Организации гражданского общества, работающие по проблемам, связанным с деятельностью ЧОФ и ЧВФ.
- Ученые и исследователи, работающие по проблемам, связанным с деятельностью ЧОФ и ЧВФ.

В течение последних 5-10 лет развитие мировой отрасли частных услуг в области безопасности росло в геометрической прогрессии. Хотя динамика этого роста в разных странах в значительной степени различна в зависимости от конкретных условий (т.е., в контексте развитых, переходных, постконфликтных и развивающихся стран), похоже, что все эти случаи объединяет одна общая черта: приватизация услуг в области безопасности происходит там, где государство, традиционный гарант безопасности, не может или, фактически, не хочет выполнять эту функцию. Другой причиной роста тенденции к использованию внешних поставщиков услуг безопасности и к приватизации функций государства как гаранта безопасности государственных функций стали соображения экономической эффективности. В качестве одного из наиболее характерных примеров можно привести партнерство между государственными и частными структурами.

В частности, ЧОФ возникли в ответ на повышение спроса на услуги в области безопасности со стороны общин, обычных граждан, частных предприятий, международных организаций и агентств, а также самого государства. Как в развитых, так и в развивающихся странах некоторые виды этих услуг (например, охрана жилых объектов и стационарная охрана) обычно предоставляют местные ЧОФ, использующие небооруженных сотрудников. Другие службы обеспечивают эффективность функционирования вооруженных сил государства в связи с характерной для настоящего периода перегруженностью военных структур.

Постоянно возрастает роль ЧОФ и ЧВФ в проведении РСБ, в постконфликтном восстановлении страны и в связанных с ним мероприятиях, таких, как разоружение, демобилизация и реинтеграция (РАР). Причиной тому – не только повышение спроса на услуги частных сил безопасности: ЧОВ и ЧВФ и сами наращивают усилия, стремясь проявить себя в качестве организаций, способных обеспечить профессиональное и эффективное решение проблем РСБ.

Появление частных, коммерческих субъектов в сфере РСБ несет с собой и новые проблемы и возможности в плане интеграции гендера. В настоящей части пособия приводится справочная информация с целью прояснения сути этих проблем и возможностей, а также предлагаются практические рекомендации по их решению в рамках следующих тем:

- Мужчины и женщины как субъекты/подрядчики в отрасли частных услуг безопасности.
- Мужчины и женщины как заинтересованные субъекты процессов РСБ, ведущей силой которых являются ЧОВ и ЧВФ.
- Мужчины и женщины как жертвы насилия на гендерной почве (НГП).

ЧОФ и ЧВФ рассматриваются здесь с двух точек зрения:

- ЧОФ/ЧВФ как субъекты РСБ.
- ЧОФ/ЧВФ как объекты РСБ.

2 Что представляют собой ЧВОФ и «приватизация услуг безопасности»?

Настоящее пособие определяет **частные охранные фирмы** как «фирмы, специализирующиеся на обеспечении безопасности и защиты персонала и имущества, включая гуманитарные и промышленные активы»¹. Это означает, что: охранники не обязательно вооружены; операции этих фирм носят скорее оборонительный, чем наступательный характер; они предоставляют услуги широкому ряду заказчиков, в том числе правительствам, международным агентствам, неправительственным организациям (НПО) и коммерческим структурам.

Частные военные фирмы - это «частные фирмы, которые специализируются в области воинского мастерства, включая боевые операции, стратегическое планирование, сбор разведывательных данных, оперативное обеспечение, материально-техническое снабжение, обучение, закупки и техническое обслуживание вооружений и боевой техники»². Это подразумевает, что их заказчиками обычно являются правительства, хотя они могут обслуживать также сепаратистов, добровольные вооруженные отряды и другие вооруженные формирования.

Комитет ОЭСР по оказанию помощи в целях развития (КПР ОЭСР) определяет **частные военные и охранные фирмы (ЧВОФ)** как «коммерческие предприятия, которые непосредственно предоставляют услуги, связанные с военными или охранными мерами с целью извлечения прибыли, как в собственной стране, так и в международном масштабе»³. Это определение применяется и в данной части пособия.

Более обстоятельная характеристика видов деятельности ЧОФ и ЧВФ приводится в рамке 1⁴.

Хотя эти определения отражают эмпирическую сущность двух отдельных типов услуг в рамках частного сектора безопасности, нельзя сказать, что их легко применить к любой фирме в любом национальном контексте. Сказанное еще более справедливо для ситуаций РСБ, в реализации которых принимают участие как ЧОФ, так и ЧВФ. В этой связи в данной части используется общий термин «частные военные и охранные фирмы», которым обозначаются, в зависимости от ситуации, не только фирмы, осуществляющие РСБ, но и фирмы, являющиеся объектом РСБ. Исключение составляет лишь сектор частных охранных услуг внутри страны, который не связан с предоставлением услуг государству и (или) вооруженным силам; фирмы этого сектора обозначаются здесь как ЧОФ.

ЧВОФ могут ориентироваться исключительно на внутренний рынок или действовать в международном масштабе. Внутренние ЧОФ обычно предлагают услуги вооруженной или невооруженной стационарной охраны, услуги телохранителей, а также установку и обслуживание систем видеонаблюдения и тревожной сигнализации. Эти виды услуг более всего преобладают в развивающихся и переходных странах, однако в настоящее время спрос на них постоянно растет и в странах развитого мира. В Южной Африке по численности персонала такие фирмы уже превосходят полицию, а в процентном отношении к ВВП рынок частных охранных услуг в ЮАР зани-

мает первое место в мире. К июню 2004 года в стране было зарегистрировано 3 553 ЧОФ. К марту 2007 года в них работало 301 584 действующих сотрудника охраны, тогда как Служба полиции ЮАР насчитывала всего 116 000 человек⁶.

Международные ЧВОФ со штаб-квартирами или представительствами в нескольких странах, наоборот, предлагают то, что иногда называется «услугами защиты и безопасности высшего класса» в международном масштабе и в обстановке, сопряженной с высоким уровнем риска. Их сотрудники обычно имеют за спиной стаж службы в вооруженных силах или в правоохранительных органах, а также значительный опыт действий в так называемом «враждебном окружении».

ЧВОФ могут не только оказывать помощь в проведении РСБ или отвечать за проведение реформ (в направлении «сверху вниз»), но и быть «объектами» процесса РСБ (в направлении «снизу вверх») – например, при разработке и реализации системы регулирования и контролирования их деятельности⁷.

Проблемы, связанные с приватизацией услуг в области обеспечения безопасности

Приватизация услуг безопасности открывает не только большие возможности, но и связана с серьезными рисками, особенно с точки зрения безопасности человека. Если ЧВОФ подходят к оказанию своих услуг профессионально и ответственно, и, особенно, под контролем и надзором со стороны демократических государственных институтов, они могут способствовать улучшению состояния безопасности в той или иной ситуации.

Однако частные службы безопасности могут также вызвать обострение существующей социальной напряженности в том случае, если безопасность превращается в товар, доступный лишь для богатых, что не позволяет большинству населения воспользоваться ее плодами. Кроме того, ЧВОФ, тесно связанные с государственными институтами, могут ухудшать и усиливать практические методы и структуры угнетения, характерные для государственного сектора безопасности.

Еще одна проблема связана с тем, что обеспечить подотчетность и прозрачность отрасли частных услуг безопасности весьма затруднительно, особенно при экспорте таких услуг за границу. На практике бывает чрезвычайно трудно привлечь такие фирмы и отдельных подрядчиков к ответственности на основе существующих законов и правил (см. раздел 5). Такая правовая среда чревата риском подрыва результатов долгосрочных мер в области РСБ и (или) развития, а также фун-

Рамка 1 Виды услуг, предоставляемых ЧОФ и ЧВФ ⁵	
Услуги ЧОФ	Услуги ЧВФ
<ul style="list-style-type: none"> ■ Физическая защита (стационарная/мобильная). ■ Непосредственная защита (например, услуги телохранителей). ■ Быстрое реагирование. ■ Техническая безопасность, ■ Служба наблюдения. ■ Следственные функции. ■ Услуги по комплексной оценке и снижению рисков для частных компаний. ■ Коммерческая разведка, комплексная юридическая оценка, анализ политических рисков. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Военное обучение/консультирование национальных или иностранных войск. ■ Военная разведка. ■ Закупки вооружений. ■ Боевая и оперативная поддержка. ■ Гуманитарное разминирование. ■ Техническое обслуживание. ■ Услуги военной и невоенной поддержки. ■ Все другие услуги, предоставляемые вооруженным силам в качестве внешних подрядчиков.
<ul style="list-style-type: none"> ■ Поддержка процессов постконфликтного восстановления страны путем оказания услуг безопасности в области защиты и обороны ведомствам, занятым в восстановлении. ■ Новые направления – такие, как РСБ, РДР, оказание помощи пострадавшим от стихийных бедствий и в целях развития. 	

даментальных принципов парадигмы безопасности человека и курса на обеспечение систематического учета гендерной концепции.

Конкретная динамика, преимущества и риски, связанные с приватизацией услуг безопасности, естественно, различаются и зависят от местных и региональных условий. Необходимо проводить четкое различие между частными услугами в области безопасности, которые предоставляются в развитых, переходных, развивающихся и постконфликтных странах. Обсуждение каждого из этих типов ситуаций приводится в разделе 6.

Частные структуры безопасности и РСБ

Участие в реализации РСБ – весьма новое направление деятельности для отрасли частных услуг безопасности. ЧВОФ стремятся проникнуть на рынок, где в настоящее время преобладают консалтинговые фирмы в области развития, компании по управлению рисками, независимые консультанты и НПО. Правительства и другие доноры все более склоняются к передаче ЧВОФ связанных с реализацией РСБ контрактов, однако прежде, чем ЧВОФ станут общепризнанными субъектами РСБ, должно пройти еще некоторое время. В настоящий момент основной вид деятельности в рамках РСБ, которым активно занимаются ЧВОФ, это обучение иностранных войск и полиции (например, в Афганистане и Ираке). Однако, похоже, что сфера их деятельности будет расширяться в связи с ростом опасности, сопряженной с осуществлением РСБ во многих постконфликтных странах, в результате чего более традиционные участники этого процесса будут вынуждены уходить из районов с высоким уровнем риска.

ЧВОФ пользуются услугами внешних экспертов (например, из сообщества специалистов в области развития, помощь которых необходима для оформления убедительных заявок на участие в тендерах, связанных с РСБ и проводимых правительствами и другими донорскими организациями. Обладая широкими возможностями набора квалифицированного персонала с самым разным опытом, а также относительно быстрого развертывания своих групп, ЧВОФ могут предлагать строго индивидуальные решения проблем РСБ. Их персонал и подрядчики нередко хорошо знакомы с процессами государственного управления, поскольку постоянное взаимодействие между частным и государственным сектором означает непрерывный обмен кадрами⁸.

Получить данные о количестве частных фирм, занятых в процессе РСБ, и их эффективности по-прежнему затруднительно. Даже донорским агентствам редко удается получить надежные данные в ясной и оптимальной форме, так как мероприятия РСБ нередко распределяются по различным бюджетам (таким, как бюджеты систем безопасности/обороны и развития). Вместе с тем, пособие КПП ОЭСР по РСБ содержит ценные рекомендации для доноров и приводит примеры надежной практики в области РСБ, в том числе и по операциям с участием частного сектора⁹.

В связи с отсутствием надежных данных, а также из-за действительного или предполагаемого отсутствия прозрачности и подотчетности в деятельности частных, коммерческих субъектов в РСБ, они, несмотря на все усилия, по-прежнему не могут утвердить себя в качестве легитимных участников процесса. Кроме того, они подвергаются критике за недостаточно высокие стандарты работы. Вместе с тем, прерогатива по установлению соответствующих постоянно действующих инструкций, условий и положений контракта принадлежит, главным образом, заказчикам/донорам. Какие-либо инструкции по отбору внешних субъектов для проведения РСБ в том

или ином национальном контексте до сих пор отсутствуют, в связи с чем донорским организациям трудно принимать обоснованные решения относительно компетентности, квалификации и опыта фирм, подающих заявку на заключение контракта¹⁰. В настоящее время уже сами частные подрядчики просят об установлении более прозрачных подотчетных процедур принятия и проверки решений. В ситуации, когда их легитимность в любой области, связанной с обеспечением безопасности или развитием, все еще ставится под вопрос, требование о принятии стандартов и систем отчетности отвечает собственным интересам этих фирм.

К числу задач, выполняемых представителями частного сектора в рамках программ РСБ, относится обучение, поддержка механизмов управления, диагностика и проверка нормативных документов. Обучение может быть техническим (например, по навыкам обращения с новой техникой), концептуальным (в области прав человека, международного права, взаимоотношений между военными и гражданскими властями, и т.д.) или сочетать в себе элементы и того, и другого. Поддержка механизмов управления может оказываться в рамках реформы полицейских сил и системы правосудия. В нее могут входить: укрепление процессов управления финансами и персоналом, совершенствование ведения судебных дел, пересмотр бюджетов вооруженных сил, реформирование системы оплаты и должностных категорий, пересмотр систем продвижения по службе и дисциплинарных взысканий, поддержка гражданских органов управления и совершенствование систем закупок. Услуги по диагностике и проверке нормативных документов в интересах государственных институтов включают первичный стратегический, оперативный и организационный анализ потребностей РСБ в принимающей стране¹¹.

3 Почему учет гендера важен для ЧВОФ?

Термином «гендер» обозначаются специфические роли, отношения, личностные черты, установки, стиль поведения и жизненные ценности, которые общество приписывает мужчинам и женщинам. Следовательно «гендер» обозначает **искусственно установленные** различия между мужчинами и женщинами в отличие от термина «пол», который обозначает **биологические** различия между особями мужского и женского пола. Гендерные роли отличаются значительным разнообразием как в разных культурах, так и внутри одной культуры и могут изменяться с течением времени. «Гендер» означает не просто мужчин и женщин, но и отношения между ними.

Систематический учет гендерной концепции – это процесс анализа последствий для женщин и мужчин любого запланированного действия, включая принятие законодательства, нормативных документов или программ во всех областях и на всех уровнях¹².

Более подробную информацию см. в части «Гендер и РСБ»

В ситуации роста тенденции к приватизации услуг в области безопасности и оформления системы регулирования деятельности ЧВОФ инкорпорация гендера в этот процесс могла бы значительно повысить оперативную эффективность всего сектора и оказать благотворное влияние на его развитие в будущем.

Одним из показателей эффективности того или иного предприятия является создание безопасной и надежной среды, способствующей развитию экономики, образования и здравоохранения, а также возникновение полноценных организаций гражданского общества. Достижение этих целей возможно лишь в том случае, если женщины будут пользоваться равными с мужчинами правами по формированию своей непосредственной социальной среды.

3.1. Повышение оперативной эффективности: международные ЧВОФ как субъекты РСБ

Международные ЧВОФ могут серьезно выиграть от интеграции гендерной концепции во все аспекты своей деятельности:

- Для мужчин и женщин обычно характерны различный опыт, потребности и суждения в области безопасности и правосудия. Для того, чтобы повысить шансы порученных им операций на успех, сотрудники сектора безопасности должны оценить возможные последствия своих действий для мужчин, женщин, юношей и девушек из принимающих общин.
- Гендерное обучение также поможет сотрудникам приспособиться к условиям принимающей общины и лучше учитывать культурные особенности страны, в которой им придется работать. Благожелательное отношение местного населения к присутствию сотрудников частных служб

безопасности может значительно возрасти, если они пройдут гендерное обучение по программе, учитывающей конкретные особенности данной местности.

- Ведомственная культура многих ЧВОФ оправдывает и культивирует определенные формы агрессивного поведения и была в прошлом связана с нарушениями прав человека. Надлежащее гендерное обучение оперативных сотрудников ЧВОФ в сочетании с изучением международного гуманитарного права (МГП) и международного законодательства в области прав человека (МЗПЧ) поможет предупредить нарушения прав человека и сопряженную с ними потерю дохода и репутации.

Важным методом повышения оперативной эффективности ЧВОФ является набор в их состав женщин. Пока что число мужчин в их рядах значительно превышает число женщин – не в последнюю очередь от того, что фирмы в основном принимают на работу бывших военнослужащих. Вместе с тем, приводимые ниже аргументы показывают, почему набор женщин может положительно сказаться на оперативной эффективности таких фирм:

- Исследования показывают, что даже в традиционном обществе мужчины и женщины из числа местного населения обычно считают сотрудников-женщин более благожелательными и несущими в себе меньше угроз. Следовательно, присутствие женщин в рядах сотрудников фирмы способствует повышению легитимности и самой фирмы, и ее операций в глазах принимающих общин¹³.
- Сотрудники-женщины необходимы в составе охраны зданий, блокпостов, аэропортов и т.д. для проведения личного досмотра женщин. Кроме того, женщины могут сыграть умиротворяющую роль в потенциально угрожающих ситуациях, которые могут возникнуть во время таких досмотров.
- При участии в связанных с РСБ операциях женщины-сотрудники сил безопасности могут стать образцом для подражания для женщин из числа местного населения, которые задумываются о поступлении на службу, например, в полицию¹⁴.
- Сотрудники женского пола могут найти иной подход к выявлению угроз безопасности и тем самым повысить потенциал выявления специфических видов опасности, которые угрожают женщинам из принимающих сообществ¹⁵.
- При сборе оперативной информации по вопросам безопасности в преддверии какой-либо запланированной операции (например, по обеспечению следования какого-либо конвоя или гарантированию безопасности отдельного заказчика, путешествующего в опасной обстановке) сотрудникам сил безопасности необходимо уметь вступать в контакт как с женщинами, так и с мужчинами из числа местного населения. В традиционных обществах, которые существуют, например, в Афганистане и Ираке, местной женщине, которую увидят беседующей с мужчиной-сотрудником сил безопасности, может угрожать опасность; тогда как с женщиной она может говорить свободно. Следовательно, наличие женского персонала может повысить эффективность использования ресурсов, получения/сбора информации и точность анализа проблем, стоящих перед местными общинами.
- Необходимо помнить, что возможности ЧВОФ по набору на службу большого числа женщин сдерживает недостаточное их представительство в рядах вооруженных сил и полиции, которые являются основными источниками набора кадров для ЧВОФ. Стремление вооруженных сил и полиции повысить набор на службу женщин одновременно обогащает и источник набора кадров для ЧВОФ. Кроме того, ЧВОФ могут воспользоваться применяемыми в воо-

руженных силах и полиции методами надлежащей практики по набору и удержанию женского персонала.

См. «Гендер и военная реформа» и «Гендер и реформирование полицейских сил»

3.2. Совершенствование комплектации кадров и стандартов в области занятости: ЧВОФ как «субъекты» РСБ

- Субкультуры «мачо», которые могут процветать в вооруженных силах и полиции, не способствуют созданию благоприятной рабочей среды для женщин. Для того, чтобы присущие женщинам навыки можно было использовать в операциях как ЧОФ, так и ЧВФ, эту ситуацию необходимо изменить. Как отметил один исследователь, мужчины, бахвалясь друг перед другом собственной маскулинностью, должны постоянно подпитывать собственную браваду; одним из методов такой подпитки является представление женщины в виде объекта подчинения, источника сексуальных услуг и (или) унижение достоинства женщин¹⁶. При наличии женщин-коллег, такое отношение нередко принимает форму сексуальных домогательств. Сексуальные домогательства ослабляют любой институт, поскольку ведут к снижению его эффективности, падению морального духа, прогулам и росту текучести кадров, а также препятствуют интеграции женщин. Проведенное в вооруженных силах США исследование обнаружило тесную связь между распространенностью случаев сексуальных домогательств, пониженным уровнем боеготовности и неудовлетворительным климатом лидерства¹⁷. Следует, чтобы ЧВОФ также серьезно относились к борьбе с этим явлением.
- Гендерные тенденции сектора безопасности в значительной степени отражают более широкие тенденции рынка труда. А именно: хотя женщин и принимают на службу, особенно во внутренние ЧОФ, их интеграция происходит неравномерно, и нередко их назначают на непрестижные должности, которые, главным образом, не требуют высокой квалификации и предусматривают монотонную работу¹⁸. Многие женщины подвергаются своего рода «повторной сегрегации», в рамках которой их назначают на должности, которые, как считается, соответствуют их полу¹⁹. В частности, обычно считается, что женщины не подходят для работы в должностях, которые требуют большого авторитета (например, должность старшего руководителя); физической силы; технических навыков; нахождения в среде, для которой характерен высокий риск или неблагоприятные условия труда; а также для работы, связанной с осуществлением авторитарного общественного контроля (например, в рядах частной полиции).
- Уменьшение уровня дискриминации по гендерному признаку, сексуальных домогательств и насилия на рабочем месте неизбежно приведет к повышению эффективности фирмы и снижению конфликтных отношений как внутри самой организации, так и в ее оперативном окружении. Кроме того, это будет способствовать снижению существующей ведомственной культуры «мачо», что сделает работу в частных структурах безопасности более привлекательной для женщин, которые обогащают своих работодателей иными навыками и опытом²⁰.

3.3. Формирование ведомственной культуры, которая препятствует должностным проступкам и нарушениям прав человека: ЧВОФ как «субъекты» РСБ

- Единственный серьезный должностной проступок (особенно совершенный в обстановке правовых «серых зон») способен дискредитировать весь сектор частных услуг безопасности и тем самым подорвать доверие со стороны международной и местной общественности ко всем мероприятиям РСБ, осуществляемым частными субъектами.
- В вооруженных силах широко распространены формы маскулинности, связанные с применением насилия; поэтому, несмотря на отсутствие надежных данных, можно предположить, что они не в меньшей степени характерны и для частного сектора услуг безопасности²¹. Предупреждение нарушений прав человека, таких, как сексуальная эксплуатация, сексуальные надругательства и другие формы НГП, надлежит обеспечить путем борьбы с институционализацией форм поведения с применением насилия.
- Иногда сотрудники частных структур безопасности, как мужчины, так и женщины, бывают замешаны в НГП, включая сексуальные надругательства над женщинами, мужчинами, юношами и девушками. Несовершеннолетний заключенный иракской тюрьмы Абу Грейб утверждал, что его изнасиловал гражданский переводчик, сотрудник компании-подрядчика «Титан». Заключенные той же тюрьмы заявили, что гражданский сотрудник корпорации SSCI применял против них методы допроса, включавшие элементы сексуального унижения. Ни по одному из этих случаев судебное преследование не проводилось²² (см. также рамку 8). Вместе с тем, уровень подачи заявлений о совершении таких преступлений остается невысоким. Случаи НГП и сексуальных надругательств могут дискредитировать не только отдельную компанию, но, потенциально, и всю операцию.
- Между проституцией/секс-работой, торговлей женщинами и детьми с целью проституции и присутствием частей регулярных вооруженных сил существует историческая связь²³. В связи с тем, что ЧВОФ обычно набирают сотрудников из числа служащих регулярных вооруженных сил, эта связь и практика, вероятнее всего, применимы и к частным подрядчикам²⁴. Причастность сотрудников компании DynCorp к организации незаконной проституции и торговле людьми в Боснии (см. рамку 2), а также незаконное увольнение компанией DynCorp одной сотрудницы и сотрудника за то, что они сообщили о причастности своих коллег к принудительной проституции, бросила тень на всю отрасль в целом²⁵. По сообщениям, в Афганистане фирмы-подрядчики, предоставляющие услуги в области безопасности, способствовали организации многочисленных публичных домов и занимаются незаконной торговлей оружием и женщинами. Кроме того, существует распространенное мнение, что именно они стали причиной ухудшения отношений между международным (западным) сообществом и местными общинами Афганистана²⁶. Эти примеры ясно показывают важность борьбы с должностными преступлениями, включая случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны сотрудников ЧВОФ, а также необходимость принятия такими фирмами эффективного внутреннего порядка приема и рассмотрения жалоб.
- Сотрудники частных фирм безопасности, причастные к сексуальным нападениям, надругательствам над местными женщинами или к их эксплуатации, повинны не только в нарушениях прав человека; они также создают повышен-

ную угрозу безопасности своим заказчикам и себе. А это серьезно ставит под угрозу успех всей операции.

- Частным фирмам следует принимать меры для предупреждения риска должностных преступлений со стороны своих сотрудников. Борьба с существующей де-факто культурой безнаказанности за преступления на гендерной почве можно путем организации дискуссий на уровне всей отрасли, а также путем обучения персонала с целью ликвидации НПП и ненадлежащего сексуального поведения. Это также поможет искоренить существующее в некоторых кругах заблуждение, что, ввиду имеющего место пробела в нормативно-правовом регулировании, де-юре невозможно призвать субъектов частного сектора услуг безопасности и их сотрудников к ответу за нарушения МНП, международного уголовного права или МЗПЧ (см. раздел 5).

3.4. Повышение межведомственной координации в операциях по поддержанию мира: ЧВОФ как субъекты сложной многоведомственной оперативной обстановки

- Для обеспечения координации и оперативной эффективности ведомств и организации вмешательств чрезвычайно важно, чтобы все субъекты, включая частных подрядчиков, понимали суть оперативных методов, способствующих повышению безопасности всех представителей принимающего общества, и были согласны с ними. Следует, чтобы при этом уделялось особое внимание мерам по искоренению НПП, в том числе случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.
- Все субъекты, занятые в операциях по поддержанию мира, должны знать, куда они могут докладывать о случаях НПП. Кроме того, следует обеспечить механизмы, с помощью которых представители местных общин могли бы сообщать о таких случаях беспристрастным третьим сторонам и получать у них консультации.
- Говоря в более широком смысле, для полного и систематического учета гендерной концепции в рамках операций по поддержанию мира и восстановлению страны, необходимо включать ЧВОФ в процессы планирования и реализации программы систематического учета гендерной концепции.
- Большинство субъектов РСБ согласятся, что для повышения согласованности и последовательности действий и во избежание дублирования в рамках миротворческих операций, программ РСБ и в смежных областях необходимо более высокий уровень координации. Однако, как представляется, в настоящее время каждая организация с удоволь-

ствием согласна выступать в роли ведущего, но несколько менее склонна быть ведомым. Из этого ясно следует необходимость включения гендера в РСБ. В особенности, участвующие в РСБ частные фирмы могут подчиняться лишь распоряжениям своего заказчика/донорской организации и не обращать внимания на более широкие программы донорского сообщества, предусматривающие включение гендера в РСБ. Это подчеркивает необходимость того, чтобы заказчики таких фирм и донорские организации сами играли некоторую роль в интеграции гендерных аспектов в деятельность ЧВОФ.

4 Способы интеграции гендера в деятельность ЧВОФ

Интеграция гендера в деятельность частных структур безопасности представляет проблему с нескольких точек зрения. Во-первых, большинство контрактов (с государственными или частными заказчиками) связаны с чрезвычайно высокой степенью секретности. Следовательно, положения и условия контракта, или даже сами деловые отношения, редко становятся известными сторонним наблюдателям. В свою очередь это затрудняет мониторинг выполнения и соблюдения прав человека, гендерных стандартов и норм передовой практики.

Во-вторых, транснациональный характер этой отрасли и отсутствие соответствующей политической воли затрудняет возможность контролировать деятельность фирм за рубежом.

Наконец, вначале может оказаться нелегко убедить коммерчески настроенный частный сектор безопасности в оперативных преимуществах систематического учета гендерной концепции, потому что коммерческая выгода от затрат на гендерное обучение и другие инициативы может проявиться не сразу. Следовательно, необходимо подчеркивать долгосрочные преимущества этого процесса, а заказчикам надлежит использовать свое влияние и вынудить эти фирмы принять указанные стандарты и нормы передовой практики.

В этой связи следует, чтобы инициативы по внедрению гендера в деятельность ЧВОФ, особенно по реализации РСБ, включали следующие комбинированные подходы:

- Включение гендерных аспектов в контрактные обязательства и процессы контроля качества.
- Разработка специальных внутренних нормативных до-

Рамка 2

Незаконная проституция и торговля людьми в Боснии

Как утверждает, подрядчики американской компании DynCorp Aerospace Technology UK Ltd были связаны с незаконной проституцией и торговлей людьми в Боснии. Компания в основном оказывала услуги вооруженным силам США и Специальным силам международной полиции ООН, созданным в целях проведения мониторинга, предоставления консультаций и обучения сотрудников правоохранительных органов Боснии²⁷. Сотрудников DynCorp обвинили в частом посещении публичных домов, в которых работали проститутки под принуждением, а также в торговле несовершеннолетними сексуальными рабынями²⁸.

Эти обвинения были выдвинуты сотрудницей DynCorp Катрин Болковац; руководство DynCorp ее впоследствии уволило, однако она выиграла суд по поводу незаконного расторжения контракта. Хотя DynCorp уволила замешанных в этом скандале сотрудников, никаких официальных обвинений со стороны боснийских, британских и американских властей не последовало. Обвинения были выдвинуты и против миротворцев из числа военнослужащих, однако в одном из отчетов Управления генерального инспектора Министерства обороны США было отмечено, что «на сотрудников по контракту, хотя они и считаются членами СФОР и КФОР, не распространяются те же ограничения, что и на военнослужащих вооруженных сил США»; сюда относится разрешение проживать за пределами военных объектов и отсутствие у некоторых фирм контроля над поведением и неправомерными действиями своих сотрудников. В результате вероятность правонарушений со стороны сотрудников частных служб безопасности выше, чем со стороны военнослужащих²⁹.

Рамка 3

Контроль третьих сторон над мероприятиями РСБ в Хорватии

Хорватия являет собой успешный пример того, как ЧВОФ можно использовать для стимулирования развития институтов и передачи демократических норм в систему сектора безопасности, включая контроль гражданского общества над вооруженными силами, профессионализм и соблюдение прав человека. С другой стороны, этот пример показывает, что для полной реализации потенциала программ РСБ, выполняемых гражданскими подрядчиками, крайне важно наличие контроля третьих сторон.

В 1994 году МПРИ подписала контракт с правительством Хорватии на перестройку министерства обороны страны³⁰. С самого начала услуги, которые по условиям контракта Хорватия должна была получить от МПРИ, состояли в том, чтобы помочь вооруженным силам Хорватии подготовиться к возможному участию в программе НАТО «Партнерство ради мира». В этом случае контракты на профессионализацию Вооруженных сил Хорватии обособивались и выполнялись в рамках специальной международной структуры, «Программы НАТО по оказанию помощи в переходе к демократии», с целью демократизации вооруженных сил и преобразования структуры войск. По утверждениям исследователя Деборы Авант, осуществление РСБ силами частных структур по контрактам с международными организациями может привести к ситуации, когда ЧВОФ будут оказывать положительное воздействие на строительство государства, влияя на последствия деятельности частных структур безопасности для политических процессов и социальных норм в отношении применения силы³¹.

кументов по борьбе с сексуальными домогательствами надругательствами.

- Систематический учет всей отрасли гендерных аспектов при наборе персонала, комплектовании штата, в ходе обучения и проверки биографических данных с целью повышения профессионализма и эффективности работы организации.
- Включение гендерных аспектов в систему саморегулирования отрасли.

Национальное и международное регулирование деятельности ЧВОФ в плане предупреждения нарушений прав человека, в том числе в отношении женщин, рассматривается в разделе 5.

4.1. Контрактные обязательства и контроль качества деятельности ЧВОФ

Контракт – это самое доступное средство для внедрения стандартов и обязательных для исполнения инструкций в деятельность ЧВОФ. Таким образом, основную роль в формировании поведения ЧВОФ играют заказчики, особенно если выполнение обязательств по контракту отслеживается с помощью регулярных ревизий и других процедур контроля качества.

Следовательно, чрезвычайно важно, чтобы правительства и другие заказчики ЧВОФ включали в свои контракты с ними стандарты надлежащей практики в отношении учета гендерных аспектов. Например, следует внедрить: четкие механизмы ответственности; гарантии, что нарушения прав человека будут преследоваться по закону; подтверждения, что персонал прошел гендерное обучение; а также, что кадровый состав ЧВОФ имеет достаточную подготовку по другим аспектам и прошел надлежащую проверку анкетных данных.

В ситуациях, когда ЧВОФ занимаются осуществлением РСБ в принимающих странах, доноры, в особенности, должны обеспечить, чтобы эти фирмы придерживались приемлемых стандартов, включая интеграцию гендерных аспектов. Этого можно добиться за счет внедрения системы лицензирования субъектов, осуществляющих РСБ (это могут быть как фирмы, так и отдельные лица), которая может находиться в ведении правительства, независимого агентства или международного органа.

Следует, чтобы деятельность в рамках РСБ сопровождалась такими мерами, как контроль качества, ревизии и проверки. Это обеспечивает удовлетворительный результат реформ и помогает совершенствовать работу над будущими контрактами за счет сбора данных и учета выводов на будущее.

4.2. Привлечение местных ЧОФ к участию в процессах РСБ

Еще одна мера, которую следует применять донорским организациям, это открытое привлечение местных ЧОФ к участию в процессе РСБ. В развивающихся, переходных и постконфликтных странах ЧОФ нередко являются главным источником опасности и насилия, включая НПП. К основным причинам этого относятся: тесная связь таких фирм с влиятельными политическими движениями; крушение законности и порядка в стране; приход на службу в частный сектор безопасности бывших комбатантов в поисках заработка после окончания боевых действий³². Однако вместе с тем в любом процессе РСБ необходимо учитывать потенциал ЧОФ для улучшения ситуации в области безопасности в стране, особенно что касается самых уязвимых членов общества. Как подчеркивают Абрахамсен и Вильямс, «в странах, где частные фирмы выполняют жизненно важные функции обеспечения безопасности, ставка исключительно на государственные силы безопасности может серьезно снизить эффективность реформы, а, в худшем случае, может привести к непредусмотренным негативным последствиям»³³. Следовательно, гендерные вопросы можно было бы интегрировать в деятельность частного сектора безопасности страны всякий раз, когда ЧОФ подпадают под действие более широкого процесса РСБ.

4.3. Нормативные документы и кодексы поведения, направленные против сексуальных домогательств и надругательств

Как указано в разделе 3.2, ЧВОФ полезно пересмотреть свои методы комплектования персонала и внести в них изменения с тем, чтобы обеспечить формирование такой корпоративной культуры труда, которая бы исключала любую дискриминацию и учитывала интересы всех сотрудников. В особенности этим фирмам необходимо решить проблему сексуальных домогательств и (или) нападений, грубого и оскорбительного поведения (такого, как неуместные шутки и замечания сексуального характера в адрес других сотрудников или третьих сторон), а также поведения, мотивированного сексизмом, включая снисходительное или различное отношение к сотрудникам в зависимости от их пола или предполагаемой гендерной роли³⁴. Следует, чтобы вышесказанное распространялось также и на организуемые фирмой мероприятия и ее политику в отношении досуга и отдыха персонала, которая может способствовать возникновению дискриминационной или оскорбительной рабочей обстановки или корпоративной культуры³⁵.

Рамка 4

Рекомендуемый состав нормативных документов против сексуальных домогательств:³⁷

- Заявление о том, что данная организация поддерживает право каждого сотрудника на свободу от сексуальных домогательств на рабочем месте. Преследования на гендерной почве, на почве половой или расовой принадлежности, сексуальной ориентации, возраста, состояния здоровья и других «различий» объявляются неприемлемыми.
- Заявление о том, что виновные в актах сексуальных домогательств будут привлекаться к ответственности и подвергаться соответствующим дисциплинарным взысканиям.
- Заявление о том, что руководители среднего и старшего звена отвечают за недопущение притеснений на рабочем месте, и что в их обязанности входит принятие мер по прекращению такого поведения и представление надлежащих рапортов о нем.
- Заявление о том, что враждебные меры в отношении сотрудников, подающих жалобы на сексуальные домогательства, должны рассматриваться как дополнительные правонарушения, которые подлежат расследованию и принятию соответствующих дисциплинарных мер.
- Разъяснение закона против сексуальных домогательств.
- Легко понятное определение актов притеснения и примеры таких правонарушений.
- Формальный порядок рассмотрения жалоб о притеснениях.
- Механизмы, поощряющие раннее вмешательство и рассмотрение жалоб на враждебную обстановку на рабочем месте – такие, как программы омбудсмена.
- Гарантия максимально возможной конфиденциальности подаваемых жалоб.
- Характеристика дисциплинарных взысканий, предусмотренных за нарушение положений данного нормативного документа.
- Механизм приема и рассмотрения жалоб с особым указанием, что жалобы можно подавать через ряд различных инстанций, таких, как:
 - Любой руководитель отдела.
 - Любой командир.
 - Специально назначенный координатор по обеспечению многообразия на рабочем месте.
 - Государственный отдел по трудовым ресурсам, в обязанности которого входит исполнение законов против дискриминации.
- Сроки расследования жалоб о сексуальных домогательствах и принятия мер по ним.
- Заявление о том, что лицам, подающим жалобы, должна предоставляться информация об их правах, о законе об исковой давности, а также направления для обращения в административные органы.
- Имена и телефоны контактных лиц, к которым сотрудники могут обращаться за разъяснениями по поводу данного нормативного документа.

Таким образом, ЧВОФ следует иметь ясные нормативные документы и кодексы поведения, в том числе реально действующий порядок приема и рассмотрения жалоб в отношении сексуальных домогательств, издевательств и НПП. Четыре недавних случая жалоб по поводу изнасилования и сексуальных домогательств в отношении женщин, гражданских сотрудниц по контракту в Ираке, со стороны других сотрудников ЧОФ подчеркивают нехватку таких ясных внутренних кодексов поведения³⁶. Следует, чтобы нормативные документы предусматривали прямой запрет поведения, включающего элементы сексуальных надругательств или эксплуатации, или поведения, которое может способствовать торговле людьми. Следует обеспечить возможность подачи жалоб не только сотрудниками ЧВОФ, но и представителями местных общин, с которыми данная ЧВОФ работает. Работодатели должны четко показать своим сотрудникам, что в фирме отсутствует культура безнаказанности и что любые нарушения политики фирмы встретят твердый отпор и повлекут за собой правовые последствия.

В рамке 4 представлен разработанный Национальным центром женщин-полицейских (США) перечень контрольных вопросов по типам информации, которую следует включать в нормативные документы, направленные против сексуальных домогательств. Этими вопросами могли бы воспользоваться и ЧВОФ для формулирования собственных внутренних нормативных документов против сексуальных домогательств, издевательств и НПП.

После разработки такого нормативного документа следует предпринять следующие шаги для его эффективной реализации в рамках ЧВОФ:

- Руководитель ЧВОФ должен подчеркнуть важность данного нормативного документа – например, заявив всем сотрудникам о полной нетерпимости к его нарушениям.
- Внедрение механизмов для мониторинга нарушений данного нормативного документа и подачи рапортов о них (включая анонимность порядка приема и рассмотрения жалоб).

- Широкое распространение текста нормативного документа и вывешивание его на всех рабочих местах данной ЧВОФ.
- Включение данного нормативного документа в положения и условия контракта, заключаемого с каждым сотрудником (например, при подписании контракта сотрудник должен поставить свою подпись и под кодексом поведения).
- Организация программ обучения персонала по данному нормативному документу или включение его в учебные программы³⁸.

4.4. Повышение набора и удержания женщин на службе

В разделе 3.1 шла речь об оперативных преимуществах, которые дает привлечение женщин к работе в ЧВОФ, особенно при осуществлении ими РСБ. Фирмам необходимо владеть информацией о том, как и где можно проводить набор женского и мужского персонала и оперативных сотрудников³⁹.

Для повышения набора, удержания и продвижения женщин по службе ЧВОФ могут воспользоваться богатым опытом, накопленным в этой области полицией, вооруженными силами и другими структурами частного сектора безопасности.

См. «Гендер и реформирование полицейских сил», а также «Гендер и военная реформа»

Следует, чтобы стратегия ЧВОФ по повышению набора и удержания женщин на службе включала следующие шаги:

- Анализ текущего состояния, например:
 - Сколько женщин работает в ЧВОФ, и на каких должностях?
 - Различаются ли зарплаты женщин и мужчин, занимающих должности одного уровня?

Рамка 5 Набор женщин в Национальное подразделение по предупреждению незаконного оборота наркотиков (Афганистан)⁴⁶

С 2004 года фирма Blackwater USA, подрядчик Управления по борьбе с наркотиками (подразделения Министерства юстиции США), занимается обучением, наставничеством и оказанием поддержки Национальному подразделению по предупреждению незаконного оборота наркотиков (НПН), структуре Министерства внутренних дел (МВД) Афганистана, уполномоченному вести борьбу с распространением наркотиков на территории всей страны. На сегодняшний день на долю НПН приходится 50% всех случаев захвата наркотиков в Афганистане. Свою кампанию по набору сотрудников в НПН Blackwater проводила в период с августа 2004 года по август 2005 года. С тех пор набор сотрудников и проверку их биографических данных МВД проводит самостоятельно.

В НПН служат 174 мужчины и женщины, граждане Афганистана. В 2005 году женщины составляют более 6% всех выпускников учебных программ фирмы Blackwater. Опрос потенциальных новобранцев, проводившийся в 2004 году до начала первого курса обучения, показал, что женщин интересует работа в НПН.

Две женщины, участницы первого курса обучения, работают в НПН до сих пор. По итогам второго курса обучения одна женщина получила диплом с отличием, доказав тем самым, что женщины могут работать на равных с мужчинами.

Продолжительность каждого учебного курса Blackwater составляет 6 недель и включает, в числе прочих тем, обучение владению стрелковым оружием, оказанию первой помощи, методике ведения переговоров, проведению обысков, ориентированию на местности и сбору оперативной информации. Женщины выполняют те же упражнения и обязанности, что и мужчины, причем они носят при этом форменную одежду и ходят с непокрытой головой. Сотрудники этого подразделения получают самую высокую зарплату из всех правоохранительных структур МВД, и зарплата женщин не отличается от зарплаты мужчин.

В настоящее время ответственность за программы обучения передается афганской стороне. Blackwater скоро приступит к выполнению программы «научить учителя», в рамках которой преподаватели набираются из числа сотрудников НПН, а это означает, что эта карьера будет открыта не только мужчинам, но и женщинам.

- Называют ли женщины, действующие сотрудницы (в процессе работы с фокус-группами и по результатам опросов при увольнении) какие-либо проблемы, связанные с условиями их труда или обстановкой на рабочем месте?
- Каково отношение сотрудников-мужчин к коллегам женского пола?
- Анализ существующих препятствий для набора и удержания женщин на службе, например:
 - Высока ли доля случаев, когда набор на службу производится «по знакомству»? Как можно набрать на службу женщин из числа бывших полицейских или военнослужащих?
 - Включают ли должностные инструкции и показатели служебной аттестации полный набор необходимых навыков? Например, для должностей, связанных с осуществлением РСБ, это организационные навыки, коммуникативные способности и умение работать с представителями разных культур?
- Проверка нормативных документов и инструкций, например:
 - Какие нормативные документы и практические методы применяются в данной фирме для предупреждения сексуальных домогательств и других правонарушений сексуального характера?
 - Покрывает ли медицинская страховка фирмы специфические потребности всех сотрудников (включая женщин) в области охраны здоровья?
 - Обеспечиваются ли снаряжение, форменная одежда и жилье (там, где оно необходимо) в соответствии с потребностями мужчин и женщин?
- Анализ проблем, вызовов и путей улучшения ситуации.
- План действий, который определяет задачи, сроки, ответственных исполнителей, механизмы мониторинга и последующие мероприятия.

4.5. Психическое и физическое здоровье сотрудников

То, как сказывается на физическом и социальном здоровье оперативных сотрудников ЧВОФ связанная с высоким риском и стрессом работа в таких охваченных конфликтами регионах, как Афганистан и Ирак, пока изучено мало. Результаты последних исследований и недавно поученные факты по-

казывают, что лица, работающие по контракту, сталкиваются с теми же проблемами психического здоровья, связанными с нахождением в боевой обстановке, от которых страдают возвращающиеся домой военнослужащие⁴⁰. Основная тяжесть последствий посттравматического стресса (ПТС), например, ложится на плечи супругов и близких родственников больных; таким образом, члены их семей косвенно также страдают от того, что произошло на поле боя.

К сожалению, большинство служащих по контракту сотрудников не получают полной информации о возможном развитии у них ПТС, о способах предупреждения и лечения этого заболевания. Самого лечения им, как правило, также не предоставляют. В США отмечено множество случаев, когда страховые компании отказывались оплачивать лечение сотрудников ЧВОФ, на которых не распространяется страховка Министерства США по делам ветеранов⁴¹. По данным командования сухопутных войск США, после года службы в боевых подразделениях в Ираке симптомы ПТС возникали примерно у 17% личного состава. Однако, если к ним прибавить лиц, у которых возникают проблемы в семье, проблемы, связанные со злоупотреблением алкоголем и другие проблемы привыкания к мирной жизни, то эта цифра может увеличиться до 30-35%. Проведенное корпорацией DynCorp обследование преподавателей организованных ею курсов для полицейских в Ираке также выявило симптомы ПТС у 24% кадрового состава⁴².

Последствия этих заболеваний сказываются не только на самих пострадавших, но и на их семьях, знакомых, причем иногда весьма жестоким образом. В частности, насилие в семье – это, главным образом, насилие со стороны мужчин в отношении женщин и детей. Следует, чтобы руководство фирм знало об этих проблемах, наступающих после выхода из зоны конфликта, и выделяло ресурсы для оказания помощи своим сотрудникам после возвращения домой. Следует, чтобы самым минимальным требованием в этом отношении было требование о включении вопросов ПТС в программу обучения перед отправкой в места дислокации и в инструктаж после возвращения домой.

4.6. Проверка анкетных данных и обучение

После резкого роста отрасли частных услуг в области безопасности весьма остро встала проблема проверки анкетных данных сотрудников⁴³. Следует, чтобы ЧВОФ, как минимум, включили в процедуру набора тщательную проверку анкетных данных кандидатов на предмет выявления их возможной причастности к уголовным преступлениям, нарушениям прав человека и НПП.

Особое внимание следует также обращать на вопросы обучения. В связи с тем, что сотрудники и служащие по контракту обычно приходят из вооруженных сил и правоохранительных органов, а большинство солидных фирм применяют процедуры проверки анкетных данных кандидатов и тщательный отбор, обычно считается, что дополнительное обучение сотрудников либо не нужно вообще, либо требуется лишь в форме повышения квалификации. Следует, чтобы заказчики включали в условия контракта требование об обязательном прохождении персоналом дополнительного обучения, особенно в области МПП, МЗПЧ и гендерных аспектов. Это позволит снизить тенденцию, в рамках которой ЧВОФ направляют в места дислокации новых сотрудников без надлежащей подготовки.

4.7. Гендерное обучение

Обучение навыкам выявления и решения гендерных проблем важно для всех лиц, работающих над РСБ и в смежных областях⁴⁴. Общих стандартов или передовых методов обучения, в том числе гендерного обучения оперативных сотрудников частных охранных фирм, не существует. Следует, чтобы ЧВОФ включили гендерные вопросы во все действующие программы обучения персонала. В идеале следует, чтобы эти программы предусматривали непрерывное обучение с участием организаций гражданского общества – таких, как женские организации. Кроме того, гендерное обучение можно было включить в более обширный одно- или трехдневный курс по международному праву и смежным проблемам.

Важнее же всего обеспечить, чтобы гендерное обучение, в целях повышения его эффективности, всегда опиралось на факты, характерные для данных условий.

См. «Гендерное обучение кадрового состава силовых структур»

Гендерное обучение оперативных сотрудников и руководства ЧВОФ могло бы включать **следующие темы**⁴⁵:

- Значение термина «гендер».
- Определения основных видов деятельности ЧВОФ и осмысление различий в их влиянии на женщин и мужчин.
- Причины, по которым интеграция гендера может повысить шансы на успешное и эффективное выполнение заданий.
- Анализ деятельности фирмы через гендерную призму: пути включения гендерной концепции в оперативную работу в области безопасности.
- Учет гендерных вопросов при работе над РСБ (например, работа с местными женскими организациями, набор женщин в службы безопасности).
- Методы работы с женщинами и мужчинами из принимающего сообщества и обеспечение их защиты.
- Суть НПП и методы борьбы с ним.

- Кодексы поведения фирмы и нормативные документы об абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам, правонарушениям сексуального характера и оскорбительному поведению на сексуальной почве.

4.8. Саморегулирование отрасли и внутренние кодексы поведения фирм

Следует, чтобы систематический учет гендерной концепции также стал компонентом системы саморегулирования, которая охватывает все большее число субъектов отрасли. Внедрение и мониторинг стандартов в области гендера можно осуществить в увязке с решением других проблем (таких, как соблюдение прав человека) в рамках комплексного процесса внедрения стандартов. Безусловно, желательным было бы предоставление соответствующих полномочий и некоторая степень участия со стороны государства; это способствовало бы обеспечению исполнения стандартов и гарантировало бы успех системы саморегулирования. Например, сотрудничество между государством и данной отраслью по вопросам регулирования позволило бы избежать такого развития событий, когда фирмы могут быть вынуждены уходить в тень – в том случае, если регулирование станет слишком обременительным или потребует слишком больших затрат. Например, заявки на участие в выгодных международных тендерах приходится готовить в сжатые сроки. Если, по закону, заявку фирмы предварительно должно утвердить правительство страны регистрации, то у фирмы может возникнуть соблазн выйти в оффшор или перерегистрироваться в стране с менее зарегулированным законодательством. Вместе с тем, участие правительства весьма полезно с точки зрения необходимости обеспечить проведение ревизии и мониторинга норм и нормативных документов фирмы в отношении систематического учета гендерной концепции.

Стандарты, особенно обязательные, имеют двойной эффект. Во-первых, они способствуют повышению качества, прозрачности и подотчетности деятельности ЧВОФ. Во-вторых, они вытесняют из отрасли «ковбоев». Однако эти положительные последствия достижимы лишь в том случае, если действуют меры контроля, обеспечивающие соблюдение фирмами установленных стандартов.

Одним из самых эффективных средств обеспечения подотчетности, систематического учета гендерной концепции и соблюдения прав человека путем стимулирования соблюдения организационных и профессиональных норм могут быть кодексы поведения, принимаемые на уровне отдельной фирмы или на уровне всей отрасли. Например, Ассоциация индустрии безопасности Канады (КАНАСА) включила в свой кодекс профессиональной этики подробное описание механизма расследования жалоб силами комиссии по этике, который предусматривает возможное применение санкций вплоть до исключения из КАНАСА⁴⁷. Кодекс поведения Международной ассоциации миротворческих операций (МАМО)⁴⁸, а также устав и кодекс поведения Британской ассоциации частных охранных фирм (БАПСК)⁴⁹ являются документами, которые могли бы включать и гендерные аспекты – в статьях, посвященных методам найма, соблюдению прав человека, сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам. Тот факт, что в настоящее время гендерные аспекты в этих кодексах поведения отсутствуют, подчеркивает необходимость обеспечения осведомленности организаций отрасли о гендерных проблемах.

Однако, несмотря на репутационные стимулы к переходу на саморегулирование, не все ЧВОФ являются приверженцами

Рамка 6

Саморегулирование отрасли в Соединенном Королевстве

Первые шаги по направлению к саморегулированию отрасли были предприняты в начале 2006 года, когда начала свою деятельность Британская ассоциация частных охранных фирм (БАПСК). Британская отрасль частных структур безопасности непомерно разрослась период с 2003 по 2005 год на фоне «иракского бума», однако ей приходилось преодолевать ряд проблем, связанных с легитимностью фирм и уровнем доверия к ним. Ассоциация была организована с целью регулирования и контроля над деятельностью базирующихся в Соединенном Королевстве фирм в виду полного отсутствия в Соединенном Королевстве механизмов регулирования отрасли, а также каких-либо мер со стороны правительства в этом направлении. БАПСК объединяет примерно 95% всей отрасли страны (в пересчете на стоимость заключаемых фирмами контрактов), поэтому любые, принятые надлежащим образом, меры по установлению стандартов оказали бы значительное влияние на весь рынок.

Строгие критерии приема в ассоциацию, в том числе механизм тщательной проверки анкетных данных, внедрение обязательных курсов обучения в области МГП и МЗПЧ, а также разработка комплексного кодекса профессионального поведения сделали БАПСК эффективным инструментом повышения стандартов отрасли. В итоге британское правительство готово предоставить БАПСК мандат на обеспечение саморегулирования отрасли.

И все же эффективное саморегулирование достижимо лишь при некотором участии правительства. Двумя важнейшими инструментами, с помощью которых саморегулирование может стать эффективным и вызывающим доверие механизмом, могли бы быть создание структуры по проведению расследований и потенциальное назначение омбудсмена в составе какого-нибудь министерства.

В связи с тем, что частные структуры безопасности обычно оказывают свои услуги за рубежом, где проведение ревизий в значительной степени затруднено, и они не могут осуществляться на регулярной основе, фирмам необходимо признать, что с точки зрения развития их бизнеса было бы выгодно внедрить и выполнять соответствующие стандарты, в том числе в отношении гендерных проблем. Гендерное обучение было бы особенно полезным, так как оно может повысить понимание преимуществ систематического учета гендерной концепции в операциях той или иной фирмы.

Саморегулирование предоставляет уникальную возможность для внедрения гендерных аспектов в отрасль частных услуг безопасности, потому что процесс установления стандартов учитывает интересы всех участников и осуществляется в направлении снизу вверх. Кроме того, орган саморегулирования хорошо знаком с членами ассоциации и, при необходимости, может обсудить преимущества и проблемы систематического учета гендерной концепции на двусторонней основе.

кодексов поведения в рамках отдельной организации, ассоциации или международных органов. По результатам обследования 30 своих членов, проведенного МАМО в 2006 году, 21% фирм-респондентов признали отсутствие у них внутреннего кодекса поведения и желая соблюдать такой кодекс. Из всех респондентов, 14% не были участниками какого-либо внешнего кодекса поведения⁵⁰. Кроме того, саморегулирование, по определению, не может распространяться на фирмы, которые предпочитают оставаться вне режима регулирования на уровне отрасли. Следовательно, саморегулирование далеко не является универсальным ключом ко всем проблемам и срабатывает лишь при наличии системы взаимосвязанных и, в идеальном случае, взаимно усиливающихся схем регулирования на национальном, международном уровне и на уровне самой отрасли.

Однако в то же время пропаганда развития саморегулирования стала позицией правительства Соединенного Королевства по умолчанию в отношении большинства отраслей страны (см. рамку 6).

5 Решение гендерных проблем в рамках международного и национального регулирования деятельности ЧВОФ

Пока что лишь две страны, Южная Африка и США, установили специальные режимы регулирования для своих частных структур безопасности, осуществляющих операции за рубежом. Вместе с тем, как показывают непрекращающиеся дискуссии в обеих странах, и тот, и другой режим имеют массу недостатков⁵¹.

Следует, чтобы разработка режимов регулирования ЧВОФ как на национальном, так и на международном уровне ориентировалась на существующую международную правовую си-

стему. Ряд международных и региональных правовых актов и документов содержат положения, которые:

- Требуют интеграции гендерных вопросов во все аспекты миротворческой деятельности и мероприятий по разрешению конфликтов.
- Устанавливают возможность ответственности государств за нарушения со стороны персонала ЧВОФ.
- Устанавливают прямую ответственность персонала ЧВОФ за нарушения МГП, МЗПЧ, международного уголовного права и национальных законов об экстерриториальных преступлениях и правонарушениях.

Хотя настоящий раздел не предлагает комплексных рекомендаций по организации международного и национального регулирования ЧВОФ, он приводит соответствующие действующие стандарты, обращая особое внимание на учет гендерных аспектов.

5.1. Международные права человека и международное гуманитарное право

Международное право прямо не регулирует деятельность ЧВОФ и отдельных служащих по контракту. Отдельные нормы международного права действуют лишь в отношении наемников, причем этот термин в значительной степени устарел и не отражает надлежащим образом такое современное явление, как ЧВОФ⁵². Точно так же международные или региональные правовые документы, закрепляющие права женщин или детей, или общие документы о правах человека конкретно не касаются проблем отрасли частных служб безопасности⁵³.

Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности посвящена систематическому учету гендерной концепции в процессе разрешения конфликтов, миротворческой деятельности и восстановления страны в постконфликтный период, однако напрямую не касается проблем сектора частных структур безопасности и вопроса об учете гендерных аспектов в их деятельности⁵⁴. Вместе с тем, эта резолюция призывает к систематическому учету гендерной концепции в миротворческих операциях в соответствии

с Виндхукской декларацией и Планом действий Намибии, включая РДР и программы реформирования полицейских сил и системы правосудия; по-видимому, это относится и к частным подрядчикам миротворческих миссий ООН⁵⁵. Кроме того, Резолюция Совета Безопасности ООН № 1235 заявляет, что всем сотрудникам миротворческих миссий следует проходить специальное обучение по осуществлению защиты, удовлетворению потребностей и соблюдению прав человека женщин и детей в ситуациях конфликта. Резолюция также напоминает о необходимости, чтобы «все стороны вооруженного конфликта в полной мере соблюдали положения международного права в отношении прав женщин и девушек и их защиты как гражданских лиц».

См. Приложение. Международные и региональные законодательные акты и документы

Ответственность государств за нарушения прав человека персоналом ЧВОФ

Тем не менее, государства обязаны защищать людей от нарушений прав человека. Стандарты МПП имеют к этому непосредственное отношение, потому что государства могут и, фактически, обязаны их соблюдать и, тем самым, призывать к ответу фирмы, чьи действия вступают в противоречие с правами человека. Подходящим примером в этом смысле является Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), ратифицированная 185 государствами⁵⁶. Например, статья 2 конвенции обязывает государства принять ряд мер, имеющих последствия и для частного сектора. К ним относятся следующие меры:

- «Принимать соответствующие законодательные и другие меры, включая санкции, там, где это необходимо, запрещающие всякую дискриминацию в отношении женщин» (статья 2b).
- «Установить юридическую защиту прав женщин на равной основе с мужчинами и обеспечить с помощью компетентных национальных судов и других государственных учреждений эффективную защиту женщин против любого акта дискриминации» (статья 2c).
- «Принимать все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия» (статья 2e).

В частности, толкование ответственности государства за нарушения прав человека в последние годы значительно расширилось и теперь включает не только нарушения прав человека со стороны государства и его представителей, но также и позитивные обязательства предупреждать нарушения со стороны частных субъектов. В соответствии с положениями международного права, государства имеют общую обязанность действовать с надлежащим вниманием в целях предупреждения, расследования нарушений международного права, наказывать за них, а также выплачивать за них обоснованную компенсацию. Государство может быть признано виновным в том случае, если оно не проявит надлежащего внимания при предупреждении нарушений прав человека со стороны частного субъекта (например, ЧВОФ) или при реагировании на такие нарушения.

Ряд международных правовых документов прямо подтверждают эту обязанность уделять надлежащее внимание в отношении насилия против женщин. Статья 4 **Декларации об искоренении насилия в отношении женщин**, принятой в 1994 году Генеральной Ассамблеей ООН⁵⁷, гласит:

«... государства должны безотлагательно приступить к осуществлению всеми надлежащими средствами политики искоренения насилия в отношении женщин и в этих целях должны ... (с) Уделять надлежащее внимание вопросам предупреждения и расследования актов насилия в отношении женщин и наказания за них в соответствии с национальным законодательством, независимо от того, совершены ли такие акты государством или частным лицом».

На региональном уровне статья 7(b) **Межамериканской конвенции о предупреждении, искоренении насилия в отношении женщин и наказании за него** (1994 г.) (Конвенция Belém do Para) аналогичным образом требует, чтобы государства «уделяли надлежащее внимание вопросам предупреждения и расследования актов насилия в отношении женщин и наказания за них»; статья 125 **Пекинской декларации и платформы действий** 1995 года еще раз подтвердила ответственность государств за обращение надлежащего внимания на предотвращение, расследование актов насилия в отношении женщин, совершаемых негосударственными субъектами, и наказание за них⁵⁸.

Таким образом, на государства возлагается позитивная обязанность по предупреждению, расследованию преступлений, связанных с НПП и дискриминацией, и наказанию за них⁵⁹. Государство, не уделяющее надлежащего внимания предупреждению, расследованию преступлений, совершенных частными субъектами (включая акты НПП, совершенные персоналом ЧВОФ), и наказанию за них, само может подлежать ответственности в рамках МЗПЧ.

Прямая ответственность персонала ЧВОФ

Сотрудники ЧВОФ могут также нести прямую ответственность как частные лица в рамках МПП, если последнее действует в момент операции, т.е., если операция проводится в зоне вооруженного конфликта. Согласно МПП, сотрудники ЧВОФ имеют статус гражданских лиц (за исключением тех случаев, когда они входят в состав вооруженных сил государства). Они могут нести индивидуальную уголовную ответственность за любые совершенные ими военные преступления. Любое судебное преследование преступлений обычно требует действий со стороны государств, которые в большинстве правовых систем отвечают за соблюдение МПП и МЗПЧ. В настоящее время государства практически не принимают мер в этой области. Кроме того, не следует сбрасывать со счетов и возможности Международного уголовного суда (МУС) по рассмотрению дел о военных преступлениях, совершенных персоналом ЧВОФ. Римский статут МУС признает сексуальные преступления и НПП военными преступлениями и преступлениями против человечности и предусматривает их судебное преследование в качестве таковых⁶⁰.

Одно из причин непринятия государствами мер в этой области могут быть трудности практического характера, связанные с проведением расследований по уголовному делу во враждебной обстановке или в обстановке, сопряженной с высоким уровнем риска. Еще одной причиной может быть такой фактор, как политическая целесообразность. Правительства могут использовать ЧВОФ как инструмент для осуществления миссии в условиях конфликта или в постконфликтный период для того, чтобы иметь возможность отрицать свою причастность к такой миссии, особенно если она потерпит неудачу, или возможность скрыть гибель людей при осуществлении опасной операции: в конце концов, в общественном сознании смерть контрактника вызывает меньший резонанс, чем смерть военнослужащего. Из этого следует, что государ-

ства не обязательно могут быть заинтересованы во введении строгого регулирования и контроля над ЧВОФ, поскольку такое регулирование, естественно, может повысить ответственность правительства за действия, которые ЧВОФ выполняют от собственного имени.

5.2. Национальное законодательство и основные принципы реагирования на экстерриториальные преступления и правонарушения

Даже если бы частные компании можно было привлекать к юридической ответственности в рамках международных правовых систем в области прав человека, исполнение этих обязательств, вероятнее всего, было бы возможно лишь через законодательство и правовые системы отдельных государств⁶¹.

В настоящий момент лишь очень немногие страны, в особенности Южная Африка, Швейцария и США, принимают законодательные меры, направленные на регулирование деятельности ЧВОФ, зарегистрированных на их территории, или на запрет своим гражданам работать в качестве наемников в целях предупреждения нарушений международного права и прав человека⁶². В связи с тем, что правительство США и американские ЧВОФ принадлежат к числу наиболее заметных субъектов деятельности в области РСБ во всем мире, есть смысл более подробно рассмотреть нормативно-правовую базу США по этому вопросу.

На подрядчиков правительства распространяются такие правовые акты, как Акт об экстерриториальной ответственности военнослужащих (АЭОВ)⁶³ и Единый свод военных законов (ЕСВЗ)⁶⁴. Оба акта объявляют вне закона злостные преступления, такие, как изнасилование или убийство. Несмотря на то, что, теоретически, оба закона уже можно применять, не стихают бурные дискуссии по поводу конституционности некоторых аспектов ЕСВЗ и целесообразности применения АЭОВ. Что касается ЕСВЗ, то пока не понятно, каким образом поправка, распространяющая действие этого закона на подрядчиков министерства обороны, работающих в чрезвычайных ситуациях и во время боевых действий, будет распространяться и на фирмы и граждан других стран, или на тех, кто работает по контракту с заказчиками, не имеющими отношения к правительству США. Те же проблемы возникают и в связи с АЭОВ, хотя этот акт и не распространяется на под-

рядчиков, не связанных контрактом с министерством обороны (например, на подрядчиков министерства внутренних дел)⁶⁵. Еще одной проблемой для обеспечения соблюдения АЭОВ является сложность и высокая стоимость экстерриториального судебного преследования: опрос свидетелей и добычу доказательств приходится проводить за тысячи километров от американского континента. Несмотря на то, что, по утверждениям, около 20 гражданских служащих по контрактам министерства обороны или ЦРУ были причастны к случаям издевательств над заключенными военных тюрем США в Афганистане, на Гуантанамо и в Ираке, пока что лишь один из них, работавший по контракту с ЦРУ, попал под судебное разбирательство Министерства юстиции США за применение пыток в Афганистане (см. рамку 7)⁶⁶.

Кроме того, нормативно-правовое регулирование действий сотрудников ЧВОФ может быть направлено на конкретные виды правонарушений. Например, Акт о защите жертв торговли людьми (ТВПА) распространяет юрисдикцию федеральных судов США на сотрудников и служащих по контракту федерального правительства, обвиняемых в преступлениях, связанных с торговлей людьми за рубежом. Следует, чтобы исполнение ТВПА подкреплялось проведением регулярных ревизий подрядчиков и субподрядчиков на предмет соблюдения ими положений закона, а также следует рекомендовать, чтобы другие государства также приняли у себя аналогичное законодательство и механизмы проверки его соблюдения.

Можно говорить о существовании нескольких проблем практического характера в связи с национальным законодательством и руководящими принципами, регулирующими приватизацию услуг безопасности. Например, государства обязаны защищать граждан от потенциально пагубной деятельности фирм и частных субъектов на своей и подконтрольной им (например, оккупированной) территории. В то же время МЗПЧ не предусматривает соответствующей обязанности по установлению экстерриториальной юрисдикции для защиты потенциальных жертв, которые находятся под эффективным контролем третьего государства, за исключением случаев, когда совершенные нарушения подпадают под действие универсальной юрисдикции в качестве тяжких нарушений Женевской конвенции или иных серьезных нарушений прав человека, таких, как геноцид и апартеид. Если та или иная фирма осуществляет деятельность за пределами государства своей регистрации, такое государство лишь «обязано принять законодательство и нормативно-юридические документы для предупреждения в максимально возможной степени»

Рамка 7

Дело «Соединенные Штаты Америки против Дэвида А. Пассаро»⁶⁷

Одним из примеров эффективного применения национального законодательства является дело Дэвида А. Пассаро, независимого подрядчика, который работал в Афганистане по контракту ЦРУ. В июне 2003 года он занимался обучением полувоенных формирований в интересах вооруженных сил США на базе Асадабад в северо-восточной провинции Кунар.

Местный афганский крестьянин Абдул Вали был одним из группы лиц, которых подозревали в совершении нападений. 18 июня 2003 года Абдул Вали добровольно сдался американским войскам на базе Асадабад после того, как ему была гарантирована безопасность.

Пассаро, в присутствии не менее трех военнослужащих из 82-й воздушно-десантной дивизии армии США, подвергал Вали пыткам во время допроса. Как показали свидетели, Пассаро с удовольствием сам вызвался провести допрос Вали и пришел в ярость, когда Вали не смог ответить на его вопросы – явно потому, что не имел никакого отношения к нападениям с применением ракет. По утверждениям обвинения, Пассаро пытал приковать цепями к полу и стене камеры Вали, избивал его по рукам, кистям рук, коленям и животу металлическим электрическим фонариком, сжатым кулаком, и ногой, обутой в ботинок. Кроме того, Пассаро как минимум один раз ударил простертого на полу Вали ногой в пах. 21 июня 2003 года было объявлено о смерти Вали.

17 июня 2004 года Пассаро стал первым гражданским лицом, которому предъявили обвинение в пытках заключенных в тюрьмах Афганистана и Ирака, а также первым американцем, против которого выдвинули обвинение в рамках Закона о борьбе с терроризмом в США, полномочия по применению которого были распространены и на представителей прокуратуры США за рубежом.

Пассаро был признан виновным в одном тяжком уголовном преступлении и в трех случаях мисдиминора в форме нападения и в феврале 2007 года был приговорен федеральным судом штата Северная Каролина к тюремному заключению сроком 8 лет и 4 месяца.

Рамка 8**Гражданский иск против фирмы Kellogg, Brown and Root в отношении актов изнасилования и сексуальных домогательств**

Истцы, сотрудницы фирмы Kellogg, Brown and Root (КБР), утверждают, что в 2004-2005 гг. они столкнулись с атмосферой сексуальной разнузданности, подогреваемой алкоголем, где женщин неоднократно подвергали унижениям и предложениям заняться сексом, несмотря на их жалобы непосредственному руководству. Одна истица по иску об изнасиловании утверждает, что «этого нападения не случилось бы, если бы в фирме не царил атмосфера попустительства «мальчишеским шалостям», которую ответчики сами и создали, а затем не предупредили (женщин) о ней – атмосфера, на которую обвиняемые закрывали глаза (если только сами ее не поощряли), хотя их многократно ставили в известность о ней»⁷¹. Несмотря на заверения КБР о том, что она провела полное расследование дела об изнасиловании, Комиссия США по соблюдению равноправия при трудоустройстве постановила, что проведенное фирмой внутреннее расследование этого дела было недостаточным и не обеспечило надлежащих средств судебной защиты⁷².

нарушений прав человека компанией, зарегистрированной в его юрисдикции»⁶⁸.

Многие государства, на территории которых действуют ЧВОФ, не имеют ни политической воли, ни возможности обеспечить защиту граждан от действий ЧВОФ на своей территории. Это особенно характерно для несостоятельных государств или государств на грани банкротства, правовая система которых фактически прекратила существование. Как заметил по этому поводу один консультант Международного комитета Красного креста (МККК) по юридическим вопросам, «отсутствие ответственности в государстве, на территории которого действуют фирмы, особенно в обстановке конфликта, в сочетании с отсутствием в государстве их регистрации мер принуждения к соблюдению закона по причине препятствий процессуального характера или в виду отсутствия соответствующего законодательства, может привести к серьезным пробелам в области защиты людей»⁶⁹.

Преследование за нарушение прав человека в третьей стране весьма затруднительно, и лишь немногие государства признают уголовную ответственность фирм⁷⁰. Вместе с тем, ряд национальных правовых систем (например, в Соединенном Королевстве и США) предусматривают возможность судебного преследования за ущерб, причиненный в другой стране. Этот вариант еще в полной мере не исследован, однако против фирм уже можно подавать судебные иски в рамках таких документов, как Закон США о правонарушениях в отношении иностранных граждан и законы о субсидиарной ответственности Соединенного Королевства. Субсидиарная ответственность – это правовая ответственность, возлагаемая на работодателя за деликт (гражданское правонарушение), совершенное его сотрудником в период выполнения служебных обязанностей.

В настоящее время в гражданских судах США проходят четыре гражданских дела о предполагаемых актах сексуального домогательства и изнасилования, совершенных в Ираке сотрудниками фирмы-подрядчика Kellogg, Brown and Root (см. рамку 8). Это показывает, что одних внутренних расследований не достаточно, и что любые дела по обвинениям в сексуальных домогательствах и изнасиловании фирмам следует по умолчанию передавать на рассмотрение в соответствующие инстанции.

5.3. Необязательные международные руководящие принципы

Примером такого документа может служить Кодекс принципов добровольного соблюдения безопасности и прав человека, принятый в 2000 году правительствами, нефтяными и добывающими корпорациями, НПО и органами контроля⁷³. Этот документ устанавливает четкие принципы взаимодействия между фирмами и частными структурами безопасности; на этапе реализации этих принципов на уровне фирм

в них можно включить и гендерные аспекты. К числу более недавних примеров можно отнести Сараевский кодекс поведения для частных охранных фирм, проект которого был разработан представителями отрасли из стран Юго-Восточной Европы и Соединенного Королевства, а также представителями ряда НПО и международных организаций⁷⁴.

Эти международные принципы охватывают ряд направлений (методы набора персонала, программы обучения и соблюдение прав человека), в которые можно было бы включить и гендерные аспекты. Однако, как и в случае с кодексами поведения на уровне отдельной фирмы или отрасли, участие в этих документах абсолютно добровольно, в связи с чем они пока охватывают лишь незначительную долю из сотен ЧВОФ, действующих в мире. Кроме того, такие документы обычно представляют собой наименьший общий знаменатель, согласиться с которым могли бы различные заинтересованные субъекты.

Более перспективный проект был инициирован правительством Швейцарии в сотрудничестве с МККК; он приглашает государство поддержать соблюдение МПП и МЗПЧ и обеспечить такое соблюдение всеми ЧВОФ, работающими в ситуациях конфликта. В настоящее время обдумывается возможность разработки проекта, в который, вероятнее всего, будут включены и гендерные аспекты.

5.4. Другие международные документы, относящиеся к данному вопросу

Существуют и другие международные стандарты «мягкого права», которые могут иметь особое значение для ЧВОФ, применяющих силу в процессе своей деятельности⁷⁵. Примерами таких документов являются: «Кодекс поведения сотрудников правоохранительных органов ООН»; «Основные принципы ООН по применению силы и стрелкового оружия сотрудниками правоохранительных органов»; «Минимальные стандартные правила обращения с заключенными»; «Основные принципы обращения с заключенными» и «Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме». Несмотря на то, что эти международные документы разрабатывались для государств и их представителей, заказчики и государства, нанимающие ЧВОФ, могли бы ссылаться на них в тексте контракта как на стандарты поведения.

6 Интеграция гендера в принципы деятельности ЧВОФ в конкретных условиях

6.1. Конфликтные и постконфликтные страны

Конфликтные и постконфликтные страны обычно испытывают нехватку государственных служб безопасности и нередко заполняют этот пробел с помощью ЧВОФ. Динамика развития таких событий в постконфликтных странах представляет особый интерес, так как недавний бум в секторе частных служб безопасности всего мира в основном имел место в постконфликтных странах – особенно в Афганистане и Ираке. Проблемы, вызовы и возможности использования частных подрядчиков для обеспечения безопасности в этих двух странах отличаются большим своеобразием и вряд ли возникнут снова в какой-либо другой обстановке в обозримом будущем. Вместе с тем, эти случаи очень важно изучить более подробно, поскольку значительное присутствие ЧОФ в Афганистане и Ираке будет востребовано еще не менее пяти или десяти ближайших лет.

Вряд ли возможно получить надежные данные о численности ЧВОФ, как местных, так и международных, на территории Афганистана и Ирака. По расчетным данным самой отрасли, в Ираке находится от 20 до 25 тыс. сотрудников частных служб безопасности, работающих по контракту. Иногда не ясно, включают ли эти цифры и местных, иракских подрядчиков, однако, по утверждению Ассоциации частных охранных фирм Ирака (АЧОФИ), лишь около половина из них представлена иностранцами, причем 5 тыс. прибыли из стран Запада, а гораздо большее число – из третьих стран. Так как централизованный сбор данных отсутствует, то невозможно также определить, сколько иностранных контрактников в стране на сегодняшний день выполняют лишь вспомогательные функции (например, работают поварами, уборщиками) в составе иностранных войск и ЧВОФ. Расчетные данные по сотрудникам частных охранных фирм в Афганистане дают цифру от 18,5 до 28 тыс. человек⁷⁶, причем, похоже, что в нее входят и местные силы безопасности (хотя, опять-таки, имеющаяся информация ненадежна).

Данные по Афганистану и Ираку демонстрируют глобальный характер отрасли частных структур безопасности и растущий уровень неравенства. ЧВФ и ЧОФ, действующие в этих двух странах, нанимают на работу тысячи сотрудников – главным образом, не имеющих надежного заработка неимущих людей из развивающихся стран, нередко выплачивая им зарплату, которая составляет лишь десятую часть от зарплаты сотрудников из стран Запада, выполняющих ту же работу⁷⁷. Фирмы-посредники со Среднего Востока набирают рабочих из таких обнищавших стран, как Бангладеш, Непал и Филиппины; они выполняют в ЧОФ низкооплачиваемую работу в должности поваров, официантов и мойщиков туалетов⁷⁸. Другие контрактники, бывшие комбатанты из таких стран как Фиджи и Уганда, а также со всей Латинской Америки, обычно берутся за опасную работу – такую, как обеспечение непосредственной защиты и военной поддержки⁷⁹. Американские фирмы нередко предпочитают набирать охранников среди выходцев из этих стран, потому что они прошли обучение у американских инструкторов во время военной службы и хорошо зна-

комы с американскими системами оружия и мерами обеспечения безопасности.

Так называемый «пузырь», т.е. неожиданный бум деловой активности ЧВОФ в секторе частных структур безопасности, в значительной степени обязан своему появлению принимаемым в последние годы мерам по восстановлению Афганистана и Ирака после конфликта. В результате возникли новые направления для развития всего рынка этих услуг. Благодаря их близости к мероприятиям в области постконфликтного восстановления, у международных ЧВОФ стал появляться значительный потенциал по новым направлениям деятельности, таким как РСБ, РДР, развитие, а также оказание помощи при массовых бедствиях. В виду того, что указанный «пузырь» неизбежно «лопнет», можно предположить, что именно эти направления станут направлениями настоящего роста для специализированного подмножества субъектов сектора частных услуг безопасности. Следовательно, сейчас самое время приступить к созданию эффективных принципов учета гендерных аспектов в системе международных ЧВОФ, которые занимаются этой деятельностью. Такие принципы (как общие, так и предназначенные для конкретных условий) надлежит разрабатывать в тесном сотрудничестве с ЧВОФ и их профессиональными ассоциациями, такими, как МАМО, БАПСК, АЧОФИ и Ассоциация частных охранных фирм Афганистана, а также с представителями правительств и донорских организаций. Эффективную реализацию, мониторинг и обеспечение соблюдения принципов и стандартов может гарантировать лишь участие в этом процессе всех заинтересованных субъектов.

Во время конфликта и непосредственно после него самой большой опасности подвергаются гражданские лица, в том числе женщины, дети и пожилые люди. Обычно в постконфликтный период сохраняется высокий уровень НГП⁸⁰. Следовательно, крайне необходимо, чтобы сотрудники ЧВОФ, действующих в условиях постконфликтного периода, были осведомлены о методах защиты, особых потребностях в области безопасности и правах женщин, девушек и юношей в конфликтных и постконфликтных ситуациях и прошли соответствующее обучение. Сотрудникам или лицам, работающим по контракту, следует предоставлять четкие инструкции по кодексам поведения и политике абсолютной нетерпимости, в том числе в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств над уязвимыми группами населения принимающей страны и над другими сотрудниками ЧВОФ. В результате систематического учета гендерной концепции в операциях ООН по восстановлению и поддержке мира, этот вид обучения, предвещающий направление войск в места дислокации, уже применяется вооруженными силами многих стран, участвующих в операциях международного вмешательства⁸¹.

Кроме того, постконфликтные ситуации предоставляют уникальные возможности для социальных перемен, включая устранение дискриминации на гендерной почве и перераспределение гендерных ролей. Фирмам-подрядчикам, особенно занятым осуществлением РСБ (например, обучением сотрудников полиции и военных), следует уделять особое внимание вопросам гендера и соблюдения прав человека. К ним может относиться борьба с НГП, помощь уязвимым группам населения, а также по повышению карьерных возможностей женщин в кадровом составе сектора безопасности. Например, Либерия установила 20% квоту для набора женщин в полицию и вооруженные силы⁸², что означает, что ЧВОФ, работающие с полицией или вооруженными силами Либерии, должны иметь надлежащие навыки по работе с новым контингентом новобранцев – с женщинами. Следует, чтобы

ЧВОФ, оказывающие услуги в области РСБ в значительном объеме, с самого начала включались в планирование систематического учета гендерной концепции.

В постконфликтных странах также чрезвычайно важно включить в процессы РСБ и местный частный сектор услуг безопасности, что поможет избежать появления независимого параллельного сектора, конкурирующего с реформированным государственным сектором безопасности. Наличие таких параллельных структур значительно повышает риск нарушений прав человека, НГП и других преступлений. Следовательно, международное сообщество, организации-доноры и поставщики услуг в области РСБ должны разработать (в идеале – на индивидуальной основе) четкие нормативные документы по интеграции гендерных аспектов в свою деятельность в области РСБ, затрагивающую местные ЧОФ. Извлеченные уроки и примеры передовой практики затем надлежит собрать воедино и предложить вниманию других субъектов РСБ. В частности, во многих постконфликтных странах демобилизованные военнослужащие и сотрудники полиции нередко поступают на службу в полицию и в частный сектор безопасности (см. раздел 6.2). Женщин, бывших комбатантов и активных сторонниц вооруженных групп, следует в полной мере включать в процессы РДР с учетом возможности поступления их на службу в частный сектор безопасности в качестве меры реинтеграции и в качестве источника гражданской занятости для них.

Интеграция гендерных аспектов в постконфликтных странах: проблемы и возможности:

- ЧВОФ могут играть очень важную роль в любом процессе постконфликтного восстановления страны и мероприятиях РСБ. Принимающие сообщества почти всегда видят в них «посланцев» Запада. В связи с тем, что ЧВОФ стремятся удовлетворять требования заказчика, сегодня имеется реальная возможность разработать стандарты и правила, которые сделают ЧВОФ легитимными партнерами во всех операциях. Заказчики и донорские организации могут и должны настаивать на включении гендерных аспектов в контракты с ЧВОФ.
- Постконфликтная обстановка не всегда гарантирует правовую определенность, но это не значит, что подрядчики могут действовать в обстановке безнаказанности. Ненадлежащее сексуальное поведение, причастность к незаконной проституции или к НГП терпеть нельзя, независимо от того, в отношении кого они совершаются – в отношении представителей принимающих сообществ или в отношении других сотрудников ЧВОФ.
- Для повышения эффективности своих операций ЧВОФ необходимо увеличить набор женского персонала для работы в области РСБ - например, для участия в реформировании полицейских сил. Это вынуждает ЧВОФ принимать меры для того, чтобы состояние их профессиональной среды способствовало набору и удержанию женского персонала.

6.2. Развивающиеся страны

В целом в развивающихся странах рост рынка частных услуг безопасности несравнимо выше, чем в развитых странах: быстрее всего эти рынки растут в Африке, Китае, Индии и Латинской Америке⁸³.

Развивающиеся страны, и особенно страны Африки южнее Сахары, переживают растущую приватизацию преимущественно отечественных услуг безопасности, таких, как полицейская охрана общественного порядка. Хотя при анализе оба

этих явления – частные услуги безопасности на внутреннем и на международном уровне – надлежит различать в том смысле, что в основе их возникновения лежат разные обстоятельства⁸⁴, и то, и другое связаны со структурными изменениями в социальной, экономической, политической и стратегической сферах, которые носят поистине глобальный характер⁸⁵. Иными словами, процессы глобализации способствуют осуществлению деловых операций и обмену идеями через границы и, тем самым, ведут к воспроизводству моделей обуздания насилия и решения проблем в области безопасности. В то же время, как спрос, так и предложение в области частных услуг безопасности все в большей степени подвергаются глобализации и «товаризации».

К числу причин, по которым рынок частных услуг безопасности в Африке растет в геометрической прогрессии, относятся: сокращение численности вооруженных сил после окончания Холодной войны; глобальные процессы либерализации рынка; распространение вооружений и стрелкового оружия; а также общий высокий уровень угроз безопасности⁸⁶. Предположительно, одним из самых мощных факторов развития частных структур безопасности является слабый потенциал государств в плане обеспечения безопасности в сочетании с настоящим вакуумом безопасности на обширных территориях Африканского континента.

Для многих африканских государств характерны следующие проблемы: всепроникающее ощущение отсутствия безопасности, низкий уровень доверия к государственным службам безопасности, общая бедность и эксплуатация охранников, которые получают низкую зарплату при значительной длительности рабочего дня, что побуждает их к участию в преступной деятельности. Улучшение условий труда и повышение окладов сотрудников местных частных охранных фирм может способствовать улучшению социально-экономического положения уязвимых слоев трудовых ресурсов, а именно немужских мужчин без образования, которые, во многих случаях, мигрировали в города из сельских районов.

В некоторых странах, таких, как Ангола и Сьерра-Леоне, ЧОФ оказываются основным рынком труда для бывших встанцев и сепаратистов. Например, демобилизация УНИТА в Анголе в 2002 году высвободила значительное количество дешевой рабочей силы с военными навыками для службы в нарождающихся ЧОФ. В настоящее время на службе в 307 ЧОФ страны состоят 35 715 сотрудников. Одна из основных проблем Анголы – продолжение использования персоналом частных охранных фирм незарегистрированных «орудий войны», таких, как автоматы АК-47. Это обстоятельство не только способствует закреплению в обществе культуры войны, но также стимулирует участие сотрудников ЧОФ в преступной деятельности и нарушениях прав человека, особенно в алмазодобывающих районах. В последние годы стали возникать инициативы по распространению на сотрудников ЧОФ программ обучения, которые предназначены для национальных сил полиции и проводятся Управление Верховного комиссара ООН по правам человека в Луанде. Однако отсутствие систематических мер мониторинга ставит под сомнение долговечность результатов этого обучения.

В Сьерра-Леоне частный сектор безопасности также на подъеме, обеспечивая занятостью бывших комбатантов, участников гражданской войны, которая закончилась в 2002 году. В целом в настоящее время число сотрудников ЧОФ составляет от 3 до 5 тыс. человек. В стране проходят трудные дискуссии по таким проблемам, как вооружение сотрудников ЧОФ и неравноправное отношение к отечественным и иностранным ЧОФ со стороны правительства. Обе эти проблемы, а также

проблему эксплуатации местными ЧОФ своих сотрудников можно разрешить лишь путем внедрения стандартов, мер регулирования и контроля (что в настоящее время отсутствует)⁸⁷. Вместе с тем, следует признать, что основным препятствием на пути обеспечения подотчетности как местных, так и международных ЧВОФ, действующих в постконфликтных условиях, является слабость структур, ответственных за соблюдение принципа верховенства закона.

Кроме того, государственные и частные субъекты сектора безопасности в Африке «обычно тесно связаны между собой через структуры безопасности, которые во все возрастающей степени формируют различные сети»⁸⁸. Весьма часто (со)владельцами ЧОФ являются политические лидеры, должностные лица правительств и офицеры вооруженных сил. Следовательно, они могут быть лично заинтересованы в том, чтобы не допустить мер регулирования или судебного преследования в отношении отдельных фирм и (или) работающих по контракту лиц, замешанных в нарушениях прав человека и иных преступлениях.

В то же время иногда международным ЧВОФ удается избежать регулирования со стороны зарегистрировавших их государств за счет того, что они заявляют своему правительству, что действуют исключительно на основе законов той страны, в которой в данный момент осуществляют свои операции. Иногда это может соответствовать действительности с технической точки зрения, однако законы принимающей страны и ее потенциал по обеспечению их применения слишком часто оказываются недостаточными.

Кэппс утверждает, что «если местные пытаются что-то предпринять, фирма выдерживает их [из страны], не желая подвергать своих сотрудников судебным преследованиям. «Это не хорошо для бизнеса»⁸⁹. Эти проблемы обеспечения подотчетности фирм особенно характерны для ЧВОФ, которые действуют в постконфликтных ситуациях или в несостоявшихся государствах, где институты, ответственные за соблюдение принципа верховенства закона, либо слишком слабы, либо больше не действуют.

Интеграция гендерных аспектов в развивающихся странах: проблемы и возможности:

- По мере того, как ЧВОФ в развивающихся странах во все большей степени берут на себя предоставление услуг безопасности как в государственной, так и в частной сферах, все большую озабоченность начинает вызывать слабость контроля над зарегистрированным оружием, что может привести к увеличению риска НПП.
- Местные ЧОФ развивающихся стран, а также международные ЧВОФ, склонны набирать своих наиболее уязвимых и низкооплачиваемых сотрудников из числа маргинализированных групп из стран развивающегося мира. Нередко такими сотрудниками становятся неимущие, необразованные мужчины из сельских районов, многие из которых – бывшие солдаты, демобилизация и реинтеграция которых в собственные сообщества прошла ненадлежащим образом. Эта ситуация чревата серьезными проблемами, и решать ее должны в равной степени донорские организации, правительства и сами фирмы. Между тем, повысить уровень равенства при трудоустройстве можно было бы путем предоставления сотрудникам более справедливых окладов и льгот – по сравнению с их коллегами из развитых стран.

6.3. Переходные страны

В переходных странах Центральной и Восточной Европы и в России динамика развития фирм частного сектора безопасности совсем иная. После окончания Холодной войны штат сотрудников сектора безопасности, нередко чрезмерно раздутый в коммунистические времена, был радикально сокращен, и сотни тысяч сотрудников служб безопасности оказались без работы. Одновременно произошло ухудшение ситуации в сфере безопасности, уровень преступности вырос, и это привело некоторых из них к мысли о необходимости создания легитимных частных структур безопасности, тогда как другие решили действовать на грани закона.

Вместе с тем, очень важно помнить, что частный сектор безопасности в странах бывшего Советского Союза нельзя рассматривать через западную призму, предусматривающую строгое разделение частных и государственных структур. Напротив, интересы государственных чиновников и руководства ЧОФ нередко неразделимы, поэтому в данном случае было бы правильнее говорить о «коммерциализации», а не о «приватизации» услуг безопасности⁹⁰. Беспокойство вызывает частный сектор безопасности на территории СНГ, особенно в Грузии, России и Украине, в связи с недостаточными или неэффективными мерами регулирования и столкновением интересов различных субъектов этой сферы. Как отмечает Хискок, «возможно, самое большое беспокойство вызывает то, что управление частным сектором безопасности, похоже, считается второстепенным делом. Если существует мало механизмов, с помощью которых парламенты или общественность могли бы осуществлять демократический контроль над этим сектором, то, в значительной части, виной тому по-прежнему бытующие советские представления о том, что весь сектор безопасности – это прерогатива исключительно государства». До сих пор никакие меры РСБ на ЧОФ не распространяются, и данные о масштабах и деятельности частного сектора безопасности практически отсутствуют⁹¹.

Кроме того, в России недавно возникло новое явление – официально признанные вооруженные подразделения безопасности, сформированные для охраны и защиты двух крупнейших монополий страны – «Газпрома» и нефтепроводной компании «Транснефть». В соответствии с учредительными документами, «обеим компаниям впервые будет разрешено использовать собственных вооруженных оперативных сотрудников, а не нанимать в этих целях сторонние охранные фирмы. Кроме того, их вооруженные подразделения получат доступ к большому количеству оружия и будут иметь больше свободы по его применению в сравнении с другими частными охранными фирмами»⁹².

Из этого становится ясно, что в некоторых странах бывшего восточного блока реформирование частного сектора безопасности представляет особую проблему. Пока что коррупция, организованная преступность и слабость государства не позволяют внедрить эффективный контроль. Тем не менее, частный сектор безопасности и здесь на подъеме. Например, в Болгарии работа примерно 9% мужчин трудоспособного возраста связана с частными услугами в области безопасности, хотя, похоже, что частный сектор безопасности Болгарии можно определить, как самый криминализированный в регионе⁹³.

Результаты исследований показывают, что методы передовой практики развитых стран нелегко применить в отрасли частных услуг безопасности в переходных странах. Похоже, что в этих странах ЧОФ должны стать неотъемлемой частью комплексного процесса РСБ, направленно на решение

проблем, вызванных высоким уровнем организованной преступности, неэффективной системой правосудия и, в целом, невысоким потенциалом государства⁹⁴. Возможно, что здесь гораздо острее, чем в других регионах мира, стоит вопрос о необходимости эффективного вмешательства со стороны государства путем применения мер регулирования и принятия соответствующего законодательства.

Интеграция гендерных аспектов в переходных странах: проблемы и возможности:

- Наиболее проблемными аспектами деятельности частного сектора безопасности в переходных странах являются контроль и надзор. Эти проблемы тесно связаны с гендерными вопросами, поскольку отсутствие контроля может привести к атмосфере безнаказанности, которая чревата НГП и дискриминацией.

6.4. Развитые страны

Рост частного сектора безопасности, наблюдающийся в развитых странах в течение последних 20 лет, можно отнести на счет нескольких одновременных тенденций. Возможно, что самая важная из них – начавшееся в 70-е годы прошлого века отступление от идеи кейнсианского «государства всеобщего благоденствия» в пользу нео-либеральной экономической политики. Вместе с другим более недавним явлением, таким, как принятие практических методов «нового государственного управления», оно привело к повышению роли частного сектора в сферах, которые ранее находились под исключительным управлением и контролем государства. В то же время, западные сообщества стали в большей степени осознавать существующие риски и стремиться их избежать, а государственные силы безопасности, как считается, не всегда принимают надлежащие меры для противодействия рискам и угрозам.

В развитых странах женщины демонстрируют наиболее значительный уровень проникновения в кадровый состав отрасли частных услуг безопасности. Хотя количество литературы о гендерных проблемах в рядах частных служб безопасности весьма ограничено, результаты социологических исследований показывают, что работающие в таких фирмах женщины подвергаются в них чему-то вроде ресегрегации и маргинализации в связи с существующими гендерными стереотипами в отношении их социальных, физических и технических возможностей. В ходе одного исследования, проведенного в Канаде по гендерным проблемам отечественной отрасли частных услуг безопасности, выяснилось, что гендерная сегрегация не обязательно проявляется в политике фирмы в области набора на службу и занятости. Похоже, что на самом деле она зависит от места проведения операций и от конкретных требований заказчиков. Оказалось, что работодатели отказываются направлять женщин-охранников в опасные места, а также предпочитают организовывать группы, в состав которых входит много других женщин⁹⁵. Кроме того, женщин-охранников направляли патрулировать объекты с высоким уровнем риска лишь в сопровождении коллеги мужского пола. Вдобавок женщин обычно назначали в дневную смену – «во избежание затруднений»⁹⁶.

С другой стороны, хотя еще существует сопротивление участию женщин в деятельности сил безопасности, связанной с ношением форменной одежды и применением физической силы, для женщин открыты такие возможности, как участие в проведении тайных операций сил безопасности⁹⁷. Из этого следует, что для обеспечения десегрегации в плане поручаемых женщинам служебных заданий и для содействия росту

набора женщин в сектор частных услуг безопасности необходимо более тщательное исследование гендерных ролей и стереотипирования женщин.

Другой важной проблемой частного сектора безопасности в развитых странах является связь между деятельностью частных структур безопасности с одной стороны, и нормативные документы и предписания в области применения стрелкового оружия – с другой. Как отмечает исследователь Рела Мазали по поводу ситуации в Израиле, обнаруживается вызывающая беспокойство связь между числом случаев бытового насилия и убийств женщин их интимными партнерами и количеством единиц стрелкового оружия, разрешение на ношение которого выдается сотрудникам частных охранных структур⁹⁸. Несмотря на правила безопасного хранения стрелкового оружия, сотрудники растущего числа частных фирм, предоставляющих услуги полицейского патрулирования, имеют склонность приносить оружие домой. Отсутствие мониторинга со стороны фирм, полиции и муниципальных властей приводит к ненадлежащему использованию зарегистрированного оружия в частной сфере, в том числе к насилию в отношении женщин и к убийствам женщин.

Интеграция гендерных аспектов в развитых странах: проблемы и возможности:

- Необходимо преодолеть ресегрегацию и маргинализацию женщин, сотрудников сектора безопасности; этой тенденции следует противопоставить целенаправленный набор женщин и продвижение их по службе в рядах ЧВОФ. Следует более внимательно изучить преимущества набора на службу женского персонала как с коммерческой, так и с оперативной точек зрения.

7 Основные рекомендации

1. **Меры регулирования:** Правительствам и ЧВОФ следует разработать (и, там, где это целесообразно, укрепить) законодательное регулирование и меры саморегулирования ЧВОФ как на национальном, так и на международном уровнях.
2. **Мониторинг актов насилия на гендерной почве и механизм донесений о них:** Правительствам и ЧВОФ следует разработать (на национальном и международном уровнях) механизмы мониторинга угрозы и актов сексуального и физического насилия со стороны или в отношении сотрудников частных структур безопасности, особенно выполняющих задания по предоставлению защиты в постконфликтных ситуациях, а также механизмы донесения о них.
3. **Контракты и контроль качества:** Заказчикам ЧВОФ следует включать в свои контракты с ними меры постоянного контроля качества и соблюдения стандартов ООН и донорских организаций в области систематического учета гендерной концепции и соблюдения норм международного гуманитарного права и международного законодательства по правам человека.
4. **Стандарты отрасли по учету гендерных аспектов:** Гражданскому обществу, профессиональным ассоциациям, правительствам, международным организациям и ЧВОФ следует разрабатывать и реализовывать нормативные документы и стандарты по целому ряду вопросов интеграции гендера в деятельность ЧВОФ, таких, как проверка анкетных данных сотрудников, методы набора и укомплектования кадров, нормы борьбы с сексуальными домогательствами и надругательствами, порядок приема и рассмотрения жалоб, гендерное обучение.
5. **Кодексы поведения, нормативные документы и инструкции ЧВОФ:** ЧВОФ следует разработать четкие кодексы поведения и нормативные документы о полной нетерпимости к правонарушениям на сексуальной почве и к сексуальной эксплуатации. Эти положения следует четко довести до сведения сотрудников и служащих по контракту перед их отправкой в места дислокации и включить их в условия трудового договора с ними.
6. **Повышение уровня набора и удержания женщин на службе:** ЧВОФ следует разработать планы действий по повышению уровня набора и удержания женщин на службе, а также по обеспечению таких условий труда, которые бы способствовали нормальной работе сотрудников обоого пола.
7. **Проверка анкетных данных и обучение сотрудников:** ЧВОФ следует повышать стандарты проверки анкетных данных сотрудников частных структур безопасности с тем, чтобы не допустить в свою организацию лиц, совершавших нарушения прав человека и преступлений на гендерной почве с применением насилия.
8. **Гендерное обучение:** ЧВОФ следует ввести гендерное обучение для всех сотрудников в целях наращивания их потенциала по учету гендерных аспектов во время проведения операций.
9. **Исследования:** Следует, чтобы научное сообщество занялось в большей степени эмпирическими исследованиями частного сектора безопасности, в особенности в принимающих странах. Следует, чтобы такие исследования включали раздельный анализ последствий деятельности частных структур безопасности для мужчин и для женщин, а также изучение операций и качество работы ЧВОФ, занятых осуществлением РСБ.

8 Дополнительные ресурсы

Полезные веб-сайты

International Committee of the Red Cross: Privatisation of war: the growing use of private military and security companies - www.icrc.org/web/eng/siteeng0.nsf/html/privatisation-war

Практические руководства и пособия

Gender Resource Package for Peacekeeping Operations. New York, UN Department of Peacekeeping Operations, 2004.

Статьи и доклады, опубликованные в сети Интернет

Avant D. **Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War.** Washington, DC, Research Partnership on Post-war State-building, 2006.

Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a non-governmental organisation in special consultative status. E/CN.4/2006/NGO/85. New York, UN Economic and Social Council, 28 February 2006. URL: <http://daccess-ods.un.org/TMP/702542.4.html>.

Книги и другие печатные публикации

Bearpark A. and Schulz S. The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market. – In: Chesterman S. and Lahnardt C. **From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies.** Oxford, Oxford University Press, 2007.

Erickson B., Albanese P. and Drakulic S. **Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender.** – In: Work and Occupations, Vol. 27, No. 3, August 2000, pp. 294-318.

Minaar A. **Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa.** Paper Presented at the Institute for Security Studies Conference: Regulation of the Private Security Sector in Africa. Pretoria, South Africa, 2007.

Rigakos G.S. **The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control.** Toronto, University of Toronto Press, 2002.

Singer P. **Corporate Warriors. The Rise of the Privatized Military Industry.** Ithaca, Cornell University Press, 2003.

Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies. Bern, Swiss Federal Council, 2 December 2005.

ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 Caparini M. and Schreier F. *Privatising Security: Law, Practice and Governance of Private Military and Security Companies*. Occasional Paper, Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2005, p. 2.
- 2 Там же.
- 3 OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007, p. 211. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>.
- 4 В каждом отдельном национальном контексте эти различные виды услуг распределяются совершенно по-разному. Например, частная отрасль безопасности США предоставляет примерно 90% своих услуг правительству, и лишь около 10% дохода этих фирм приходится на контракты с другими коммерческими структурами. В Соединенном Королевстве имеет место прямо противоположное соотношение. Поэтому не случайно, что термин ЧВФ полностью легитимен и приемлем для обозначения большинства таких фирм в США, но не в Соединенном Королевстве. Отчасти эта разница отражает и различия в характере деловых операций, проводимых такими фирмами.
- 5 Излагается по: OECD DAC Handbook on Security System Reform. Указ. соч., p. 211.
- 6 Minaar A. *Oversight and Monitoring of Non-State/Private Policing: Dealing with Misconduct, Use of Force and Criminal Activities by Private Security Practitioners in South Africa*. Paper Presented at the Institute for Security Studies Conference: Regulation of the Private Security Sector in Africa. Pretoria, South Africa, 18-19 April 2007.
- 7 Caparini M. *Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security*. – In: Bryden A. and Caparini M. *Private Actors and Security Governance*. Berlin, LIT Verlag, 2006, p. 263.
- 8 Mancini F. *In Good Company? The Role of Business in Security Sector Reform*. London, Demos, 2005, pp. 44-47.
- 9 OECD DAC Handbook on Security System Reform. Указ. соч.
- 10 Интервью с представителем Министерства международного развития Великобритании (DFID), 12 сентября 2007 г. В настоящее время Соединенное Королевство разрабатывает руководящие принципы и, возможно, осуществляет лицензирование субъектов РСБ из частного сектора.
- 11 Mancini F. Указ. соч., pp. 50 ff.
- 12 *Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*. UN Economic and Social Council, 12 June 1997.
- 13 Valenius J. *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Paris, Institute for Security Studies, 2007, p. 28.
- 14 Там же.
- 15 *Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions*. – In: Policy Dialogue. New York, United Nations, 28-29 March 2006.
- 16 Rigakos G.S. *The New Parapolice: Risk Markets and Commodified Social Control*. Toronto, University of Toronto Press, 2002, p. 96.
- 17 Zeigler S.L. and Gunderson G.G. *Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military*. University Press of America, 2005, p. 125.
- 18 Erickson B., Albanese P. and Drakulic S. *Gender on a Jagged Edge: The Security Industry, Its Clients, and the Reproduction and Revision of Gender*. – In: *Work and Occupations*, Vol. 27, No. 3, August 2000, p. 295; Lippert R. and O'Conner D. *Security Assemblages: Airport Security, Flexible Work, and Liberal Governance*. – In: *Alternatives: Global, Local, Political*, Vol. 28, 2003, p. 343.
- 19 Erickson B., Albanese P. and Drakulic S. Указ. соч., p. 294.
- 20 Erickson B., Albanese P. and Drakulic S. Указ. соч., pp. 305-306; Rigakos G.S. Указ. соч., pp. 96-97.
- 21 Findings of the DoD 1995 Sexual Harassment Survey by the Office of the Undersecretary of Defense for the Office of the Undersecretary of Defense for Personnel and Readiness – In: *Defense Issues Vol 11, Number 6*. Washington DC, US Department of Defense, 2 July 1996.
- 22 В числе других документально зафиксированных методов унижения человеческого достоинства и пыток, применявшихся этим служащим по контакту, утверждается, что он выбрил заключенного и заставил его носить красное женское белье. Hersh S.M. *Torture at Abu Ghraib: American Soldiers Brutalized Iraqis. How Far up Does the Responsibility Go?* – In: *The New Yorker*, 10 May 2004 г.; Niman M.I. *Strange Fruit in Abu Ghraib: The Privatization of Torture*. New York University's Center for Human Rights and Global Justice, pp. 19-20; См. также Taguba M.G. *Article 15-6 Investigation of the 800th Military Police Brigade*. Washington, DC, US Department of Defense, 2004.
- 23 *Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective: Written Statement submitted by Human Rights Advocates, a non-governmental organisation in special consultative status*. E/CN.4/2006/NGO/85. New York, UN Economic and Social Council, 28 February 2006; Bouta T., Frerks G. and Bannon I. *Gender, Conflict, and Development*. Washington, DC, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2005, pp. 36-37; Enloe C. *Bananas, Beaches and Bases: Making Feminist Sense of International Politics*. Los Angeles, University of California Press, 1989, pp. 81-92; Kelly L. *Wars Against Women: Sexual Violence, Sexual Politics and the Militarised State*. – In: Jacobson R., Jacobs S. and Marchbank J. *States of Conflict: Gender Violence and Resistance*. New York, Zed Books, 2000, pp. 57-59.
- 24 Gumedze S. *Sexual Exploitation and Sexual Abuse: The Need for Special Measures Within the Private Security/Military Industry*. – In: *ISS Today*. 16 January 2007 г.
- 25 «Sex-slave whistle-blowers vindicated», *salon.com*, 6 August 2002, URL: <http://www.salon.com/news/feature/2002/08/06/dyncorp/index.html>.
- 26 Coghlan T. *Good morning Afghanistan*. – In: *Mail on Sunday*. 16 October 2005, pp. 26-29.
- 27 Krahmann E. *Transitional States in Search of Support: Private Military Companies and Security Sector Reform*. – In: Chesterman S. and Lehnardt C. *From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies*. Oxford, Oxford University Press, 2007, p. 105 ff.
- 28 Capps R. *Crime without punishment*. *Salon.com*, 27 June 2002. URL: <http://dir.salon.com/story/news/feature/2002/06/27/military/index.html?pn=1>; Capps R. *Outside the law*. *Salon.com*, 26 June 2002. URL: <http://archive.salon.com/news/feature/2002/06/26/bosnia/index.html>; de la Vega C. and Beck A. *The Role of Military Demand in Trafficking and Sexual Exploitation*. Paper presented at the 50th session of the Commission on the Status of Women. San Francisco, Human Rights Advocates, 2006.
- 29 Capps R. *Crime without punishment*. Указ. соч.; Capps R. *Outside the law*. Указ. соч.; de la Vega C. and Beck A. Указ. соч.; Krahmann E. Указ. соч.
- 30 МПРИ проводило переговоры по контракту с правительством президента Туджмана с ведома и согласия правительства США, потому что в отношении Хорватии в это время действовало наложенное ООН эмбарго на продажу оружия.
- 31 Avant D. *Opportunistic Peacebuilders? International Organizations, Private Military Training and State-building after War*. Washington, DC, Research Partnership on Post-war State-building, 2006, pp. 20-21.
- 32 Abrahamsen R. and Williams M.C. *The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone*. Aberystwyth, Department of International Politics, 2005, p. 19. URL: <http://users.aber.ac.uk/rbh/privatesecurity/index.html>.
- 33 Abrahamsen R. and Williams M.C. *Security Sector Reform: Bringing the Private In*. – In: *Conflict, Security & Development*. Vol. 6, No. 1, 2006, p. 3.
- 34 Lipari R.N., Shaw M. and Rock L.M. *Measurement of Sexual Harassment and Sexual Assault Across Three U.S. Military Populations*. Arlington, VA, Defense Manpower Data Center, 2005, pp. 6-7.

- 35 Martineau P. and Wiegand S. Show's Not So 'Purrfect' for Female Forces in Iraq. Scripps Howard News Service, 15 March 2005 г.
- 36 Female Ex-Employees Sue KBR, Halliburton: Report. – In: The New York Times, 29 June 2007; Crowe R. Ex-KBR Workers' Suit Against Firms Alleges Sex Abuse. – In: The Houston Chronicle, 30 June 2007.
- 37 Излагается по: Recruiting and Retaining Women: A Self-Assessment Guide for Law Enforcement. Los Angeles, National Center for Women and Policing, 2001, pp. 135-136.
- 38 Излагается по: Часть 2 Гендер и реформирование полицейских сил
- 39 В некоторых государствах в местных ЧОФ может служить больше женщин, чем в международных ЧВОФ. Например, в Канаде в 2001 году женщины занимали 25% должностей частных следователей и 23% должностей охранников. На самом деле, доля женщин в отрасли частных услуг безопасности Канады была выше, чем в государственных службах полиции, где в 2001 году женщины составляли 17% сотрудников. См. Taylor-Butts A. Private Security and Public Policing in Canada, 2001. Statistics Canada, Catalogue No. 85-002-XIE, Vol. 24, No. 7, p. 7. URL: <http://dsp-psd.pwgsc.gc.ca/Collection-R/Statcan/85-002-XIE/0070485-002-XIE.pdf>.
- 40 Risen J. Contractors Back From Iraq Suffer Trauma From Battle. – In: The New York Times, 5 June 2007. Между тем, данные исследований по распространенности ПТС в вооруженных силах имеются: диагноз ПТС можно поставить лишь через 28 дней после того, как у человека возникли симптомы, связанные с ПТС. Но ПТС может возникнуть и через 12-15 лет после происшествия. Исследования ПТС среди участников боевых действий показывает, что у 30% из них ПТС возникает немедленно, а у 50% - с длительной задержкой.
- 41 Knickerbocker B. Silent Surge in Contractor «Armies»: A key support for US forces in Iraq and Afghanistan, civilians have little oversight and, back home, little help. – In: The Christian Science Monitor, 18 July 2007.
- 42 Risen J. Указ. соч.
- 43 Svoboda S. Private military corps in Iraq raise questions, stakes. – In: Orlando Weekly, 21 June 2007. URL: <http://www.orlandoweekly.com/util/printready.asp?id=11626>.
- 44 BRIDGE. Gender & Armed Conflict. London, Institute of Development Studies, 2003.
- 45 Авторы выражают признательность Лесли Абдела за ее советы.
- 46 Авторы благодарят фирму Blackwater за предоставление этого практического примера.
- 47 См. <http://www.canasa.org>.
- 48 См. <http://www.ipoworld.org/eng/codeofconduct/96-codeofconductv1rus.html>.
- 49 Charter. British Association of Private Security Companies. URL: http://www.bapsc.org.uk/key_documents-charter.asp.
- 50 State of the Peace and Stability Industry Survey 2006. Washington, DC, IPOA, 2006, p. 18.
- 51 Percy S. Regulating the Private Security Industry. Adelphi Paper No. 384, London, International Institute for Strategic Studies, 2006, pp. 25-40.
- 52 Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies. Bern, Swiss Federal Council, 2 December 2005, p. 42; Cottier M. Relevant International Legal Standards: Overview, Use of Force, Mercenaries. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies. Küsnacht am Zürichsee, Switzerland, 16-17 January 2006; Gillard E.-C. Private Military/Security Companies: the Status of their Staff and their Obligations under international humanitarian law and the Responsibilities of States in Relations to their Operations. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies. Küsnacht am Zürichsee, Switzerland, 16-17 January 2006; Krahnemann E. Regional Organizations: What Role for the European Union? Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies. Küsnacht am Zürichsee, Switzerland, 16-17 January 2006.
- 53 Gumedze S. Указ. соч.
- 54 Резолюция 1325 (2000), принятая Советом Безопасности на его 4213-м заседании. S/RES/1325 (2000), 31 октября 2000 года. URL: <http://www.un.org/russian/documen/scresol/res2000/res1325.htm>.
- 55 Виндхукская декларация о содействии развитию независимой и плюралистической африканской прессы, принятая семинаром по содействию развитию независимой и плюралистической африканской прессы, Намибия, 29 апреля–3 мая 1991 года. URL: <http://www.un.org/russian/documen/declarat/157pc61a6.pdf>; Namibia Plan of Action on 'Mainstreaming a Gender Perspective In Multidimensional Peace Support Operations'. Windhoek, Namibia, 31 May 2000. URL: http://www.reliefweb.int/library/GHARkit/FilesFeb2001/windhoek_declaration.htm.
- 56 19 апреля 2007 г.; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) (Генеральная Ассамблея ООН: Нью-Йорк), 18 декабря 1979 г.
- 57 Декларация об искоренении насилия в отношении женщин. A/RES/48/104. Нью-Йорк, Генеральная Ассамблея ООН 23 февраля 1994 г.
- 58 Пекинская декларация и платформа действий. A/CONF.177/20 и A/CONF.177/20/Add.1. ООН; Report of the Fourth World Conference on Women. Beijing, 4-15 September 1995. <http://daccess-ods.un.org/TMP/4440613.09099197.html>
- 59 Излагается по: UN Doc. E/CN.4/1995/42, para. 72.
- 60 Статут относит к уголовным правонарушениям: изнасилование, сексуальное рабство (включая торговлю женщинами), принуждение к занятиям проституцией, принуждение к беременности, насильственная стерилизация, другие тяжкие формы сексуального насилия и преследование по гендерной принадлежности. Подробнее см. статью 7, п. 1 (g) и (h) Статута МУС.
- 61 Droege C. Private Military and Security Companies and Human Rights: A Rough Sketch of the Legal Framework. Expert Workshop with regard to the Swiss Initiative on Private Military Companies/Private Security Companies. Küsnacht am Zürichsee, Switzerland, 16-17 January 2006, p. 1.
- 62 Private Military Companies. Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, April 2006, p. 5; Report by the Swiss Federal Council on Private Security and Military Companies. Указ. соч.; Plaut M. and Somerville K. Mercenaries in Africa's conflicts. BBC News, 15 March 2004. URL: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/africa/3501632.stm>.
- 63 Hodge N. Revised US Law Spotlights Role of Contractors on Battlefield. – In: Jane's Defence Weekly, 5 January 2007.
- 64 Singer P. The Law Catches Up to Private Militaries, Embeds. Defensetech.org, 3 January 2007. URL: <http://www.defensetech.org/archives/003123.html>.
- 65 Q&A: Private Military Contractors and the Law. Human Rights Watch, 21 October 2004. URL: http://hrw.org/english/docs/2004/05/05/iraq8547_txt.htm.
- 66 Q&A: Private Military Contractors and the Law. New York University's Center for Human Rights and Global Justice; the Numbers: Findings of the Detainee Abuse and Accountability Project, Vol. 18, No. 2(G), New York, Human Rights Watch, April 2006, p. 7.
- 67 US District Court for the Eastern District of North Carolina Western Division, No. 5:04-CR-211-BO (1): United States of America v. David A. Passaro, Government's Sentencing Memorandum, 12 February 2007; См. также Weigl A. Passaro will serve 8 years for beating. – In: The News and Observer, 12 February 2007; Thompson E. Ex-CIA Contractor Guilty in Afghan Death. The Associated Press, 17 August 2006.
- 68 Droege C. Указ. соч., п. 4 (выделение авторов).
- 69 Там же, п. 6.
- 70 Gillard E.-C. Указ. соч.
- 71 Crowe R. 4 Ex-KBR Workers Sue over Iraq Rape and Sex Harassment Charges. – In: The Houston Chronicle, 29 June 2007.
- 72 Там же.
- 73 См. The Voluntary Principles on Security and Human Rights + Interactions Between Companies and Private Security. URL: <http://www.voluntaryprinciples.org/principles/private.php>.
- 74 Saferworld and Centre for Security Studies. The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies. Sarajevo, The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons, 30 July 2006; Saferworld and Centre for Security Studies. The Sarajevo Code of Conduct for Private Security Companies. Sarajevo, The South Eastern and Eastern Europe Clearinghouse for the Control of Small Arms and Light Weapons, 30 July 2006.

- 75 Droege C. Указ. соч., p. 3.
- 76 Неофициальные интервью с ЧВОФ, действующими в Ираке. Лондон, сентябрь 2007 г.
- 77 Bridges T. Hired Guns Shrug off War Risks for Payday. – In: The Miami Herald, 1 August 2007.
- 78 Министерство обороны (МО) США отдало своим командирам инструкции внимательно следить за положениями и условиями трудовых договоров с лицами, работающими на подрядчиков МО для того, чтобы предотвратить торговлю людьми в целях трудовой эксплуатации, в том числе для принудительного труда и отработки долговой зависимости; Miller T.C. World's Poorest are Hired for the Worst Jobs in Iraq: Nepalese Killings Raise Issue of U.S. Use of Contract Labor. – In: Los Angeles Times, 16 October 2005 г.
- 79 Bridges T. Указ. соч.
- 80 Bouta T. and Frerks G. Указ. соч., pp. 37-38.
- 81 Integration of the Human Rights of Women and the Gender Perspective, Howarth-Wiles, Gender Training provided in Canada for Personnel involved in Peace Support Operations: Moving Forward. Ottawa, Department of Foreign Affairs and International Trade, Government of Canada, 2006; rcell JReport on Wilton Park Conference 816: Peace and Security: Implementing United Nations Security Council Resolution 1325. Wilton Park, United Kingdom, UN Security Council, 30 May-2 June 2006.
- 82 Priorities for Reconstruction Input to the Liberian Interim Poverty Reduction Strategy (IPRS). February 2007. URL: http://www.huntalternatives.org/download/380_microsoft_word_preparatory_conference_iprs_recommendations_final.pdf.
- 83 Abrahamsen R. and Williams M.C. Security Privatization and Human Security. 19 March 2007, p. 11 (неопубликованный доклад).
- 84 Krahnemann E. Security Governance and the Private Military Industry in Europe and North America. – In: Conflict, Development and Security, Vol. 5, No. 2, 2005.
- 85 Bearpark A. and Schulz S. The Regulation of the Private Security Industry and the Future of the Market. – In: Chesterman S. and Lahnardt C. From Mercenaries to Market: The Rise and Regulation of Private Military Companies. Oxford, Oxford University Press, 2007, p. 239.
- 86 Там же; Gumedze S. ISS Paper: The Private Security Sector in Africa. The 21st Century's Major Cause for Concern? Pretoria, Institute for Security Studies, 2007.
- 87 Abrahamsen R. and Williams M.C. The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone. Указ. соч.
- 88 Abrahamsen R. and Williams M.C. Security Sector Reform: Bringing the Private In. Указ. соч., p. 7.
- 89 «Sex-slave whistle-blowers vindicated», salon.com, 6 August 2002, URL: <http://www.salon.com/news/feature/2002/08/06/dyncorp/index.html>.
- 90 Hiscock. D. Commercialisation of Post-Soviet Private Security. – In: Bryden A. and Caparini M. Private Actors and Security Governance. Private Actors and Security Governance. Berlin, LIT Verlag, 2006, pp. 129, 143.
- 91 Там же, p. 144.
- 92 Harding L. Russia Votes to Allow Private Armies for Energy Giants. – In: The Guardian, 5 July 2005.
- 93 Gounev P. Bulgaria's Private Security Industry. – In: Bryden A. and Caparini M. Private Actors and Security Governance. Berlin, LIT Verlag, 2006, p. 110.
- 95 Erickson B., Albanese P. and Drakulic S. Указ. соч., p. 305.
- 96 Rigakos G.S., p. 97.
- 97 Там же.
- 98 Mazali R. The Gun on the Kitchen Table: The Sexist Subtext of Private Policing in Israel. – In: Farr V. and Schnabel A. Gender Perspectives on Small Arms and Light Weapons. New York, UN University Press, 2009.

