

# Гендер и частные военные и охранные фирмы

## СОДЕРЖАНИЕ

Почему гендерные аспекты важно учитывать частным военным и охранным фирмам?

Способы интеграции гендера в ЧВОФ

Проблемы и возможности постконфликтного периода

Вопросы для ЧВОФ и их заказчиков

Дополнительная информация



Согласно широко распространенному мнению, реформа сектора безопасности (РСБ) должна учитывать различия в потребностях безопасности, характерные для мужчин, женщин, юношей и девушек. Интеграция гендерных аспектов также является ключевым фактором для обеспечения эффективности и подотчетности сектора безопасности, для укрепления местной инициативы в процессе РСБ и для обеспечения легитимности последнего.

В данной практической записке предлагается краткое разъяснение преимуществ интеграции гендерных аспектов в деятельность частных военных и охранных фирм (ЧВОФ), а также информация о способах ее практической реализации.

Данная практическая записка, как и более обширный документ, на котором она основана, является частью справочного пособия «Гендер и РСБ». Пособие задумано как введение в гендерные аспекты для специалистов-практиков в области РСБ и лиц, ответственных за формирование политики, и состоит из 12 частей с соответствующими практическими записками (см. раздел «Дополнительная информация»).

## Почему гендерные аспекты важно учитывать частным военным и охранным фирмам?

**Частные охранные фирмы (ЧОФ)** определяются в данном пособии как «фирмы, специализирующиеся на обеспечении безопасности и защиты персонала и имущества, включая гуманитарные и промышленные активы»<sup>1</sup>. Это означает, что охранники не обязательно вооружены, что их операции носят скорее оборонительный, чем наступательный характер, и они предоставляют услуги широкому ряду заказчиков, в том числе правительствам, международным агентствам, неправительственным организациям (НПО) и коммерческим структурам.

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.

**Частные военные фирмы (ЧВФ)** - 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». Это подразумевает, что их заказчиками обычно являются правительства, хотя они могут обслуживать также сепаратистов, добровольные вооруженные отряды и другие вооруженные формирования<sup>2</sup>.

**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 уровнях.

### Повышение оперативной эффективности

- 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.
- Знание гендерных проблем, характерных для данной культуры, поможет сотрудникам приспособиться к условиям принимающей общины и лучше учитывать культурные особенности той страны, в которой им придется работать, что может усилить благожелательное отношение местного населения к присутствию сотрудников частных служб безопасности.
- Оперативные сотрудники-женщины необходимы для проведения личного досмотра женщин и сбора точной оперативной информации; они могут найти иной подход к выявлению угроз безопасности.

Обеспечение саморегулирования через создание отраслевых ассоциаций особенно важно в тех случаях, когда регулирование со стороны правительства не существует или оно не достаточно. Саморегулирование – чрезвычайно важный механизм для повышения стандартов ЧВОФ:

- Стандарты имеют двойной эффект. Во-первых, они способствуют повышению качества, прозрачности и подотчетности деятельности ЧВОФ. Во-вторых, они вытесняют из отрасли «ковбоев». Вместе с тем, саморегулирование не является универсальным ключом ко всем проблемам и срабатывает лишь при наличии системы взаимосвязанных и взаимно усиливающихся схем регулирования на уровне самой отрасли, на национальном и на международном уровне.
- За мониторинг соблюдения стандартов во враждебном окружении может отвечать отраслевая ассоциация.
- При необходимости, орган саморегулирования может обсудить преимущества и проблемы систематического учета гендерной концепции на двусторонней основе с каждой фирмой в отдельности.

- Факты 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 общин<sup>3</sup>. Кроме того, сотрудники-женщины могут сыграть положительную роль образцов для подражания для женщин из числа местного населения, которые обдумывают возможность поступления на службу в институты сектора безопасности.

#### Совершенствование процедур комплектации кадров и стандартов в области занятости

- Число мужчин в рядах ЧВОФ значительно превышает число женщин – не в последнюю очередь от того, что фирмы в основном принимают на работу бывших военнослужащих. Систематический учет гендерной концепции может усовершенствовать процедуры комплектации кадров и стандартов ЧВОФ в области занятости, что будет способствовать формированию такой культуры труда, которая бы исключала любую дискриминацию и учитывала интересы всех сотрудников.

#### Предупреждение правонарушений и нарушений прав человека

- 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 может способствовать предупреждению нарушений прав человека и сопряженной с ними утраты дохода и репутации.
- Борьба с выявленной ведомственной культурой безнаказанности благотворно скажется на репутации отдельных фирм и всей отрасли в целом.

#### Повышение межведомственной координации в операциях по поддержанию мира

- Многие заказчики ЧВОФ, такие, как ООН и правительства стран-доноров, уже наладили систематический учет гендерных проблем в своих операциях по поддержанию мира и проектах постконфликтного восстановления, в том числе в РСБ. Включение гендерных аспектов в деятельность ЧВОФ повысило бы координацию гендерной политики всех субъектов, действующих в сложной многоведомственной обстановке.

#### Соблюдение обязательств, предусмотренных международным правом и международными документами

Интеграция гендера в деятельность ЧВОФ необходима не только для обеспечения оперативной эффективности, но также и для соблюдения международных и региональных законодательных актов, документов и норм, касающихся проблем гендера и безопасности. К основным документам относятся:

- Пекинская декларация и платформа действий (1995 г.).
- Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности (2000 г.).

Более подробную информацию можно найти в приложении к настоящему пособию «Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности».

## Способы интеграции гендера в ЧВОФ

### Внедрение учитывающих гендерную специфику стандартов и процедур

Для повышения уровня стандартов ЧВОФ следует применять комбинированный подход: с одной стороны, включение гендерных аспектов в контрактные обязательства, а с другой – применение мер регулирования. Одну из основных ролей в формировании поведения персонала ЧВОФ играют заказчики, особенно если выполнение обязательств по контракту отслеживается с помощью регулярных проверок.

- Следует включить гендерные аспекты в нарождающиеся системы саморегулирования, которые охватывают все большее число субъектов отрасли (см. рамку 1). Внедрение и мониторинг стандартов в области гендера можно осуществлять в увязке с решением других проблем, таких, как соблюдение прав человека.
- Следует включить в кодекс поведения фирмы и отрасли механизмы проверки соблюдения обязательств и внутренний порядок подачи рапортов о случаях сексуальных домогательств, издевательств и НГП.
- Следует внедрить механизмы, с помощью которых представители местного сообщества и (или) другие сотрудники могли бы сообщать о случаях НГП, поведения с признаками дискриминации или правонарушений независимому органу, уполномоченному проводить расследования.
- Следует принять и внедрить прозрачные нормативные документы и инструкции по проведению расследований правонарушений, непристойного поведения и преступной деятельности в целях искоренения атмосферы безнаказанности.
- Следует проводить проверку анкетных данных всех кандидатов в сотрудники ЧВОФ, особенно на предмет наличия у них в прошлом обвинений в преступной деятельности, в нарушениях прав человека и НГП.

## Реализация такой политики и практики в области управления трудовыми ресурсами, которые бы учитывали интересы всего населения и исключали дискриминацию

Следует пересмотреть порядок набора персонала и политику в области управления трудовыми ресурсами и, при необходимости, внести в них изменения с тем, чтобы обеспечить такую культуру труда, которая исключала бы любую дискриминацию и учитывала интересы всех сотрудников – в частности, путем решения таких проблем, как повышение набора, удержания и продвижения женщин по службе, искоренение сексуальных домогательств и поведения с признаками дискриминации.

**!** Для повышения набора, удержания и продвижения женщин по службе следует воспользоваться богатым опытом, накопленным в этой области полицией, вооруженными силами и структурами сектора безопасности.

### Организация гендерного обучения

Следует внедрить гендерные аспекты и обучение в области учета гендерной специфики в базовую программу обучения персонала ЧВОФ (см. рамку 2):

- Для оптимизации результатов деятельности фирмы следует адаптировать программу обучения к местным условиям.
- К составлению программы и проведению гендерного обучения следует привлекать организации гражданского общества, включая женские группы.
- В программу гендерного обучения следует включить следующие темы:
  - Реагирование на отличающиеся друг от друга потребности заказчиков мужского и женского пола.
  - Методы надлежащей и эффективной работы с жертвами НГП.
  - Внутренние нормативные документы по работе с кадрами, в частности – нормы по борьбе с сексуальными домогательствами.

### Мониторинг и итоговая оценка

- Правительствам следует разработать национальные и международные механизмы мониторинга и рассмотрения жалоб в целях осуществления контроля над сектором ЧВОФ с особым вниманием к нарушениям прав человека, включая НГП.
- Заказчики ЧВОФ могут обеспечить мониторинг выполнения контрактных обязательств посредством регулярных проверок и других мер контроля качества. Следовательно, чрезвычайно важно, чтобы заказчики включали стандарты надлежащей практики в области гендера в свои контракты с ЧВОФ.

#### Кроме того, в части 10 вы найдете ...

- Характеристику роли ЧВОФ и предоставляемых ими услуг.
- Перечень контрольных вопросов по нормативным документам против сексуальных домогательств.
- Примерную стратегию повышения уровня набора и удержания женщин на службе.
- Гендерные аспекты международного и национального регулирования деятельности ЧВОФ.

## Проблемы и возможности постконфликтного периода

Для конфликтных и постконфликтных стран обычно характерен развал или нехватка государственных служб безопасности, и это пробел нередко заполняют ЧВОФ. Динамика развития событий в таких странах представляет особый интерес в виду недавнего бума в секторе частных структур безопасности в конфликтных и постконфликтных ситуациях, особенно в Ираке и Афганистане.

### Проблемы на пути интеграции гендерных аспектов

- Механизмы для мониторинга деятельности институтов безопасности, особенно ЧВОФ, обычно отсутствуют, что способствует возникновению общей культуры безнаказанности за акты НГП и другие преступления.
- Риски в области безопасности, с которыми сталкиваются мужчины, женщины, девушки и юноши в конфликтных и постконфликтных ситуациях, отличаются друг от друга. Считается, что сотрудники ЧВОФ обязаны гарантировать их защиту, реагировать на их специфические потребности в области безопасности с учетом их прав человека, даже если сами эти сотрудники могут не иметь ни надлежащей подготовки, ни фоновых знаний.
- Международные ЧВОФ, действующие в (пост)конфликтных странах, а также местные ЧОФ развивающихся стран склонны набирать некоторых наиболее уязвимых и низкооплачиваемых сотрудников из числа маргинализированных групп представителей 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.

### Возможности для интеграции гендерных аспектов

- Международные ЧВОФ выходят на новые направления деятельности, такие, как РСБ, разоружение, демобилизация и реинтеграция, развитие и оказание помощи при массовых бедствиях. Спрос на услуги ЧВОФ по этим направлениям, скорее всего, будет увеличиваться, что создаст серьезную возможность для разработки руководящих принципов по учету гендерных измерений в рамках реализации этих задач.

#### Рамка 2

#### Темы для программ гендерного обучения сотрудников ЧВОФ

- Значение термина «гендер».
- Определения основных видов деятельности ЧВОФ и осмысление различий в их влиянии на женщин и на 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 общества и обеспечение их защиты.
- Суть НГП 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.

- Кроме того, постконфликтные ситуации предоставляют уникальные возможности для социальных перемен, включая устранение дискриминации на гендерной почве и перераспределение гендерных ролей. ЧВОФ могут участвовать в этих процессах, подавая позитивный пример в форме набора на службу женщин и обеспечения им равных условий труда.
- ЧВОФ стремятся удовлетворить требования заказчика. Это дает реальную возможность разработать стандарты и правила, которые сделают ЧВОФ легитимными партнерами во всех операциях. Правительствам и другим заказчикам услуг ЧВОФ следует включать ответственность за учет гендерных аспектов в условия своих контрактов с ними.

## ? Вопросы для ЧВОФ и их заказчиков

- Требуют ли правительства и другие заказчики ЧВОФ включения гендерных аспектов (таких, как ответственность за НГП или обязательность гендерного обучения) в условия контрактов с ними? Включают ли ЧВОФ такие условия в контракты по собственной инициативе?
- Включены ли гендерные аспекты в национальные и международные нормативные положения по ЧВОФ?
- Действует ли в ЧВОФ порядок по обеспечению равных возможностей в области занятости и кодексы поведения, в том числе включающие порядок приема и рассмотрения жалоб в отношении сексуальных домогательств, НГП и дискриминации?

- Действуют ли механизмы, с помощью которых местное сообщество может сообщать о нарушениях прав человека сотрудниками ЧВОФ, включая случаи НГП?
- Установлены ли механизмы для повышения уровня набора, удержания и продвижения женского персонала по службе?
- Включены ли гендерные аспекты в действующие программы обучения сотрудников ЧВОФ? Проходят ли сотрудники специальное обучение в области учета гендерной специфики, борьбы с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами?
- Проходят ли сотрудники обучение методам выявления и удовлетворения специфических потребностей в области безопасности и правосудия, характерных для местных мужчин, женщин, девушек и юношей?
- Проводят ли ЧВОФ при наборе новых сотрудников тщательную проверку анкетных данных на предмет их причастности к уголовным преступлениям, нарушениям прав человека и НГП?

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 Valenius J. *Gender Mainstreaming in ESDP Missions*. Paris, Institute for Security Studies, 2007, p. 28.

## Дополнительная информация

### Ресурсы

**OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice**. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007.

Caparini M. **Applying a Security Governance Perspective to the Privatisation of Security**. – In: *Private Actors and Security Governance*. 2006.

Abrahamsen R. and Williams M.C. **The Globalisation of Private Security. Country Report: Sierra Leone**. 2005.

Saferworld and Centre for Security Studies. **The Sarajevo Client Guidelines for the Procurement of Private Security Companies**. 2006.

**The Impact of Private Military and Security Companies on the Local Population in Post-Conflict Countries: A Comparative Study for Afghanistan and Angola**. Swisspeace (готовится к публикации).

### Организации

British Association of Private Security Companies – [www.bapsc.org.uk](http://www.bapsc.org.uk).

Международный Комитет Красного Креста – [www.icrc.org/rus](http://www.icrc.org/rus)

International Peace Operations Association – <http://ipoaworld.org/eng/>

Организация экономического сотрудничества и развития – [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

PrivateMilitary – [www.privatemilitary.org/home.html](http://www.privatemilitary.org/home.html)

Private Security Company Association of Iraq – [www.psc.ai.org](http://www.psc.ai.org)

Swisspeace – [www.swisspeace.org](http://www.swisspeace.org)

## Справочное пособие «Гендер и РСБ»

1. Гендер и реформирование сектора безопасности.
  2. Гендер и реформирование полицейских сил.
  3. Гендер и военная реформа.
  4. Гендер и реформирование системы правосудия.
  5. Гендер и реформирование пенитенциарной системы.
  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 гражданского общества.
  10. Гендер и частные военные и охранные фирмы.
  11. Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности.
  12. Гендерное обучение кадрового состава силовых структур – надлежащая практика и выводы на будущее.
- Приложение. Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности».

Каждую из указанных частей справочного пособия и практические записки можно найти по адресам: [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch), [www.un-instraw.org](http://www.un-instraw.org) и [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr).

**Настоящую практическую записку подготовила Надя Ньери (МУНИУЖ ООН) по материалам части 10 по консультации с Сабриной Шульц и Кристиной Янг.**