

# Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах



**DCAF**  
Женский центр по  
демократическому  
контролю над  
вооруженными силами  
(ДКВС)



Организация по безопасности и  
сотрудничеству в Европе

# Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах



**DCAF**  
Женевский центр по  
договоручившему  
контролю над  
вооруженными силами  
(ДКВС)



**ОБСЕ** БДИПЧ

**ОБСЕ** Организация по безопасности и  
сотрудничеству в Европе

**Автор:** Меган Бастик

**Благодарности:** ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Отдел по гендерным вопросам Секретариата ОБСЕ выражают признательность членам Консультативного совета, оказавшим содействие в составлении настоящего руководства – Клаудии Бэйлифф, Магдалене Дворжаковой, Шарлотте Исаксон, Зорану Неранджичу, Миреле Румбуллаку, Катарине Стрбак и Питеру Тинсли, а также другим участникам рабочей встречи экспертов по гендерным вопросам и контролю над сектором безопасности, состоявшейся в ноябре 2013 г. Мы также хотим поблагодарить Эсу Янатуйнен, Брайана О'Кифи и Фернандо Искердо за предоставленные ими экспертные консультации.

Автор выражает благодарность Андреа Весе из БДИПЧ ОБСЕ и Ханне Сэндз и Клаудии Стэдлер из Отдела по гендерным вопросам Секретариата ОБСЕ за комментарии по предварительному варианту настоящего руководства и за неоценимую помощь, которую они оказывали автору на протяжении всего проекта. Хочу также поблагодарить Веерле Трике за неустанную поддержку в исследовательской работе и помощь в организации проекта и Айко Холвикиви за ее вклад в подготовку данного пособия.

ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и Отдел по гендерным вопросам Секретариата ОБСЕ с признательностью отмечают помощь в составлении настоящего руководства, оказанную Швейцарским агентством по развитию и сотрудничеству (Swiss Agency for Development and Cooperation – SDC). БДИПЧ ОБСЕ также благодарит правительство Соединенных Штатов за помощь с печатью дополнительных экземпляров руководства.



**ДКВС:** Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами (DCAF) является одной из ведущих организаций в мире, работающей в области реформирования сектора безопасности и управления им. ДКВС предоставляет государствам консультации и осуществляет программы оказания практической помощи, разрабатывает и продвигает соответствующие демократические нормы на международном и национальном уровнях, пропагандирует передовой опыт и проводит исследования политики с целью обеспечения эффективного демократического управления в секторе безопасности.



**ОБСЕ:** Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) – это межправительственная организация в сфере безопасности, участниками которой являются 57 государств, чьи территории находятся от Ванкувера до Владивостока. ОБСЕ, признанная в качестве регионального механизма в главе VIII Хартии ООН, является основным инструментом раннего предупреждения и предотвращения конфликтов, урегулирования кризисов и постконфликтного восстановления в странах, входящих в ее географический регион. Организация использует уникальный подход к вопросам безопасности – всеобъемлющий и основанный на сотрудничестве.



**БДИПЧ ОБСЕ:** Бюро по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ) является основным институтом ОБСЕ, работающим в области человеческого измерения безопасности. В этом качестве БДИПЧ оказывает содействие государствам-участникам ОБСЕ, помогая им обеспечить полное соблюдение прав человека и основных свобод, утвердить верховенство права и принципы демократии, а также создавать, укреплять и защищать демократические институты и содействовать развитию толерантности в обществе.

© ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014 г. Приветствуется использование, адаптация и копирование настоящего руководства; при этом ссылка на источник обязательна.

Просим связаться с нами, если вы хотите сделать перевод данного руководства.

Фотография на первой странице обложки: церемония получения офицерского звания в Белграде (Сербия). Фото предоставлено Делегацией Сербии в ОБСЕ, 2012 г.

Графический дизайн: Элис Лэйк-Хэммонд ([www.alicelakehammond.com](http://www.alicelakehammond.com))

ISBN: 978-92-9234-889-2

При цитировании указывать: Бастик, Меган. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах. Женева: ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.

# СОДЕРЖАНИЕ

1. ВВЕДЕНИЕ . . . . .	1
2. ПОНЯТИЕ ВНЕШНЕГО И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ НАД ВООРУЖЕННЫМИ СИЛАМИ . . . . .	5
3. ЗНАЧЕНИЕ ИНТЕГРАЦИИ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ВО ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ . . . . .	9
4. СПОСОБЫ ИНТЕГРАЦИИ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ВО ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ . . . . .	15
4.1 Развитие потенциала органов внутреннего контроля в области интеграции гендерной проблематики . . . . .	16
4.2 Мониторинг интеграции гендерных аспектов в законодательство, военную доктрину и директивы командования . . . . .	19
4.3 Интеграция гендерных аспектов в контроль над военными операциями . . . . .	28
4.4 Интеграция гендерных аспектов в контроль над кадровой службой . . . . .	30
4.5 Предупреждение и пресечение дискриминации по признаку пола, сексуальных домогательств, издевательств и насилия в вооруженных силах . . . . .	34
4.6 Предупреждение и пресечение сексуальной эксплуатации и сексуального и домашнего насилия, совершаемого военнослужащими в отношении гражданских лиц . . . . .	44
5. ЗАКЛЮЧЕНИЕ . . . . .	51
6. ТАБЛИЦА ДЛЯ ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ . . . . .	53
7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ . . . . .	59





# 1

## ВВЕДЕНИЕ

За последнее время понятие «гендер» приобрело важный смысл в военных кругах. В вооруженных силах многих государств существует понимание того, что для налаживания хороших отношений с местным населением в районах дислокации необходимо различать роли и потребности женщин и мужчин из местных общин. Достичь этого невозможно без развития потенциала самих вооруженных сил в области решения гендерных вопросов. Во многих странах военные осознали, что, используя смешанный контингент, состоящий из военнослужащих обоих полов, они могут добиться более эффективного выполнения своих миссий. Поэтому в вооруженных силах стараются увеличить прием на службу, удержание в своих рядах и продвижение по службе женщин, а также стремятся поддерживать высокий моральный дух и искоренять злоупотребления среди личного состава. Ниже во врезке 1 перечислены некоторые проблемы гендерного характера, которые могут существовать в вооруженных силах.

### ИНТЕГРАЦИЯ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ДАЕТ ВОЗМОЖНОСТЬ:

- побудить вооруженные силы к использованию потенциала и женщин, и мужчин;
- повысить безопасность и эффективность выполнения вооруженными силами своих задач.

---

Надя Савченко долго боролась за право стать пилотом ВВС Украины. До недавнего времени карьерные возможности для женщин в вооруженных силах были ограничены. Сейчас в Министерстве обороны Украины есть должность советника по гендерным вопросам, который отвечает за обеспечение равных прав и возможностей женщин и мужчин в украинских вооруженных силах. В 2010 г. министр обороны издал два приказа, отменивших ограничение на назначение женщин на руководящие посты в вооруженных силах Украины. Фото: ПРООН, 2009 г.

---

Процессы внутреннего и внешнего контроля играют ключевую роль в создании квалифицированных и эффективных сил для проведения военных операций в современных условиях. Необходимо наличие соответствующих механизмов для того, чтобы личный состав, а также вооруженные силы в целом предпринимали шаги к интеграции гендерных аспектов в свою деятельность. Это подразумевает учет гендерных вопросов при обучении персонала, планировании и проведении военных операций, а также понимание различий в представлениях и опыте военнослужащих мужского и женского пола. Такая необходимость вызвана не только оперативными соображениями: национальное законодательство и международные стандарты, включая резолюции Совета безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности, призывают вооруженные силы к включению гендерной концепции в их деятельность<sup>1</sup>.

## 1. ПРИМЕРЫ ГЕНДЕРНЫХ ВОПРОСОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ

- набор, удержание и продвижение по службе женского персонала;
- совмещение службы и личной жизни военнослужащих (особенно тех, у кого есть дети);
- порядок приема и рассмотрения жалоб, связанных с домогательствами, дискриминацией, издевательствами и насилием на гендерной почве;
- защита гражданских лиц (в том числе от сексуального насилия и эксплуатации со стороны военнослужащих);
- выполнение требований ведомственной или национальной политики в области гендерного равенства (например, национального плана действий по осуществлению резолюций Совета безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности).

Настоящее руководство было подготовлено в сотрудничестве с Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека (БДИПЧ ОБСЕ). Оно основано на результатах научных исследований и мнениях экспертов, а его редактирование и широкое обсуждение состоялось в ходе встречи экспертов и специалистов-практиков в ноябре 2013 г.

Руководство адресовано:

- лицам, занимающим стратегические или руководящие посты в вооруженных силах, – чтобы помочь им в осуществлении надзора и контроля над процессом интеграции гендерных аспектов в деятельность вооруженных сил;
- тем, в чьи ежедневные обязанности входит контроль за гендерными вопросами (в том числе сотрудникам отделов по гендерным вопросам, советникам и координаторам в данной сфере, а также офицерам, ответственным за обеспечение равных возможностей и за решение кадровых вопросов);

- лицам, содействующих хорошему управлению и/или использованию комплексного гендерного подхода в вооруженных силах (в том числе сотрудникам ОБСЕ).

Руководство является справочником по хорошей практике и соответствующим стратегиям, которые можно адаптировать с учетом условий, потребностей и ресурсов вооруженных сил разных государств.

Настоящее руководство включает следующие компоненты:

- » обзор системы внешнего и внутреннего контроля над вооруженными силами;
- » рассмотрение вопроса о том, почему гендерная концепция важна для внутреннего контроля в вооруженных силах;
- » рекомендации по интеграции гендерных аспектов во внутренний контроль в вооруженных силах;
- » таблицу для внутренней оценки;
- » список дополнительных ресурсов.

Настоящее руководство является частью серии публикаций, в которой содержится подробный анализ вопросов контроля над вооруженными с точки зрения гендерной проблематики и реформирования сектора безопасности – темы, которая представлена в справочном пособии «Гендер и реформирование сектора безопасности», опубликованном совместно ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и МУНИУЖ ООН. В данную серию также входят руководства «Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов» и «Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в полицейских силах».

Настоящее руководство можно использовать вместе с публикациями ДКВС «Руководство по проведению внутренней гендерной оценки в полиции, вооруженных силах и органах правосудия» (Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector) и «Подборка учебных материалов по вопросам гендера и реформирования сектора безопасности» (The Gender and Security Sector Reform Training Resource Package); см. раздел «Дополнительные ресурсы» на с. 59).





# 2

## ПОНЯТИЕ ВНЕШНЕГО И ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ НАД ВООРУЖЕННЫМИ СИЛАМИ

Темой данного руководства являются вооруженные силы, в которые входят армия, военно-морской флот и/или военно-воздушные силы государства. Однако значительная часть руководства также применима к силам жандармерии (военным или военизированным силам, выполняющим правоохранительные функции в отношении гражданского населения; в некоторых странах они называются «гражданской гвардией», «карабинерами» и т. д.) – особенно те разделы, которые посвящены неправомерным действиям военнослужащих.

Сильные и эффективные контрольные (или надзорные) органы и системы являются ключевым компонентом при построении и поддержании эффективных и подотчетных вооруженных сил. Системы контроля включают в себя механизмы, которые дают военнослужащим возможность учиться на приобретенном опыте, соблюдать стандарты поведения и обеспечивать соответствие своих ценностей ценностям общества в целом. Контроль над вооруженными силами должен осуществляться как извне, так и изнутри (в самих вооруженных силах). Контрольные структуры должны функционировать так, чтобы обеспечить максимальную прозрачность деятельности вооруженных сил и защиту прав человека военнослужащих при сохранении боеспособности и поддержании дисциплины. Контрольные структуры и системы разных стран сильно отличаются друг от друга, однако каждый из представленных ниже механизмов может играть в них важную роль.

## Внешний контроль

---

Вооруженные силы должны подлежать внешнему контролю со стороны гражданских властей, в том числе (как минимум) со стороны министерства обороны и парламента. Контрольные органы, независимые от вооруженных сил и правительства, – национальные правозащитные институты и/или институты уполномоченного (омбудсмена) по делам вооруженных сил – тоже могут осуществлять эффективный контроль (см. руководство «Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов»). Неофициальный гражданский контроль осуществляют правозащитные организации, женские группы, исследовательские организации и СМИ. Все они способны выявлять недостатки и содействовать переменам.

На международном уровне контроль осуществляется Организацией Объединенных Наций – через договорные органы по правам человека, специальные механизмы, Универсальный периодический обзор и отчеты Совета безопасности. Международный контроль также может осуществляться региональными организациями – Африканской комиссией и Африканским судом по правам человека и народов, Европейским судом по правам человека, Межамериканской комиссией и Межамериканским судом по правам человека, а также Парламентской ассамблеей Совета Европы.

## Внутренний контроль

---

Несмотря на важность внешнего контроля, основная ответственность за эффективное развитие потенциала вооруженных сил, выполнение задач и соблюдение дисциплины лежит на командовании. Подотчетность военнослужащих осуществляется через порядок подчинения. Это означает, что все лица, занимающие руководящие должности, от руководства группы до руководства дивизии, являются частью системы внутреннего контроля вооруженных сил. Помимо лиц, входящих в цепь командования, существуют лица, отвечающие за такие сферы, как кадры, обучение, оперативное планирование, расходы и организационные изменения. В вооруженных силах некоторых стран (например, в Нидерландах, Соединенных Штатах и Франции) есть генеральный инспектор, который выполняет функции штатного аудитора или следователя, официально отвечающего за внутренний контроль.

В регионе ОБСЕ существует множество разнообразных структур и систем, используемых для осуществления контроля, оценки, мониторинга и надзора за деятельностью вооруженных сил. На индивидуальном уровне это работа с кадрами, включая оценку деятельности и продвижение по службе. На организационном

уровне такие системы и структуры включают в себя механизмы мониторинга и оценки качества подготовки военнослужащих и проведения операций; эти механизмы используют сбор и анализ данных. Важными компонентами системы контроля являются внутренние процессы, связанные с подачей жалоб, их расследованием и принятием дисциплинарных мер по сообщениям о нарушениях, в том числе в системе военной юстиции. Все эти механизмы внутреннего контроля в вооруженных силах и интеграция в них гендерного подхода являются предметом настоящего руководства.

Эффективный внутренний контроль зависит от стремления конкретных командиров, а также военной полиции и системы военной юстиции привлечь к ответственности военнослужащих, совершивших неправомерные действия. В некоторых случаях командиры неохотно реагируют на нарушения гендерного характера. Одни опасаются, что пострадает эффективность воинского подразделения; другие могут не понимать, насколько важно учитывать гендерные аспекты при подготовке военнослужащих и проведении операций. В целом, вооруженным силам необходима внешняя поддержка для повышения уровня знаний по гендерным вопросам. В этой связи важно, чтобы внутренние механизмы контроля дополнялись внешними механизмами. Кроме того, надзор со стороны внешних контрольных органов может усилить и поддержать меры, предпринимаемые вооруженными силами в целях интеграции гендерных аспектов в свою деятельность.







# 3

## ЗНАЧЕНИЕ ИНТЕГРАЦИИ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ВО ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ

В ходе вооруженного конфликта или в ситуации, связанной с нарушением безопасности, пол, возраст, ограниченные возможности, этническое происхождение, сексуальная идентичность или социальное положение лица напрямую влияют на то, как это лицо воспринимает насилие и безопасность, участвует в этих явлениях, и каким образом они его затрагивают. При взаимодействии с местным населением военнослужащие должны понимать то особое влияние, которое гендерные факторы оказывают на обстановку в отношении безопасности, а также на потребности женщин, мужчин, девушек и юношей с точки зрения безопасности. Понятие «гендер» имеет отношение не только к женщинам, но и к мужчинам. В вооруженных силах представление о том, что значит быть мужчиной или женщиной (гендерные роли), влияет на отношение военнослужащих женского и мужского пола друг к другу и на их взаимодействие с местным населением. Во врезке 2 приведены некоторые гендерные термины, используемые в настоящем руководстве.

---

Консультант по гендерным вопросам Вооруженных сил Норвегии Ада Фулгсет (слева) с коллегой во время миссии в Афганистане. Фото: Вооруженные силы Норвегии, 2012 г.

---

## 2. ГЕНДЕРНАЯ ТЕРМИНОЛОГИЯ

Вооруженные силы обычно используют в своих документах определения, представленные в национальном законодательстве или политике и совпадающие с международно-согласованными терминами. Ниже приведены несколько примеров.

**Гендер** – это понятие, «обозначающее социальные характеристики, связанные с принадлежностью к мужскому или женскому полу и усвоенные в процессе социализации, и определяющее положение и ценность личности в конкретном контексте. Оно также обозначает взаимоотношения между женщинами, мужчинами, девочками и мальчиками, а также взаимоотношения между женщинами и между мужчинами. Эти характеристики, возможности и взаимоотношения выстраиваются обществом и усваиваются в процессе социализации. Таким образом, понятие «гендер» относится не только к женщинам». (NATO Bi-Strategic Command Directive, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure [Директива стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования»])

**Гендерное равенство** означает «равные права, обязанности и возможности для женщин и мужчин, девушек и юношей. Равенство означает не уравнивание женщин и мужчин, а представление о том, что права, обязанности и возможности женщин и мужчин не будут зависеть от их пола». (NATO Bi-Strategic Command Directive, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure [Директива стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования»])

**Комплексный гендерный подход («гендерный мейнстриминг»)** – это «процесс оценки возникающих для женщин и мужчин последствий любых планируемых мер, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях. Речь идет о стратегии, благодаря которой проблемы, встающие перед женщинами и мужчинами, и накопленный ими опыт должны стать одним из неотъемлемых направлений деятельности в процессе разработки, осуществления, контроля и оценки политики и программ во всех сферах политической, экономической и общественной жизни, с тем чтобы и женщины и мужчины в равной степени пользовались плодами таких усилий и для неравенства не оставалось места. Конечная цель состоит в обеспечении равенства между женщинами и мужчинами». (Официальные отчеты Генеральной ассамблеи ООН, 52-я сессия (1997), Дополнение № 3 (A/52/3/Rev.1), глава IV, п. 4)

**Интеграция гендерных аспектов** означает оценку гендерных различий между мужчинами и женщинами, отраженных в их социальных ролях и социальном взаимодействии, распределении власти и доступе к ресурсам. Цель интеграции гендерных аспектов состоит в учете особенностей положения и потребностей женщин и мужчин, а также различий во влиянии, оказываемом на них военными действиями. (Адаптировано по тексту Директивы стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования»)

**Сексуальное надругательство (насилие)** означает «физическое действие или угрозу физическим действием против половой неприкосновенности либо с применением силы, либо в неравных условиях, либо с принуждением» (Бюллетень Генерального секретаря Организации Объединенных Наций «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств», ST/SGB/2003/13).

**Дискриминация по признаку пола (гендерная дискриминация)** – это несправедливое отношение или субъективное различие, основанное на половой принадлежности лица, гендере, сексуальной ориентации или гендерной идентичности. (Адаптировано по тексту: Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, Замечание общего порядка № 20, статья 2, п. 2, UN Doc. E/C.12/GC/20, 2009 г.)

**Сексуальная эксплуатация** означает «любое злоупотребление или покушение на злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, в частности, приобретение денежной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица». (Бюллетень Генерального секретаря Организации Объединенных Наций «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств», ST/SGB/2003/13. См. также Директиву стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования», приложение II.)

**Сексуальные домогательства** – это «любое нежелательное сексуальное приставание, просьба об оказании сексуальной услуги, вербальный или физический контакт или жест сексуального характера, либо любое другое поведение сексуального характера, которое, как обоснованно ожидается или воспринимается, оскорбляет или унижает другого человека, когда подобное поведение связано с работой, выдвигается в качестве условия для трудоустройства или создает угрожающую, враждебную или оскорбительную атмосферу на работе». (United Nations Secretary-General's Bulletin on Prohibition of Discrimination, Harassment, Including Sexual Harassment, and Abuse of Authority [Бюллетень Генерального секретаря ООН «Недопущение дискриминации, преследований, включая сексуальные домогательства, а также злоупотреблений властью на работе»], ST/SGB/2008/5, 11 February 2008)

Каждый процесс в системе внутреннего контроля должен учитывать различия во влиянии подлежащих контролю структур, систем, директив, процессов или методов на женщин и мужчин – как на военнослужащих, так и на представителей общин, затронутых действиями военных. Интеграция гендерных аспектов в механизмы внутреннего контроля в вооруженных силах может помочь в этом отношении, как это описано ниже.

## Создание вооруженных сил, использующих потенциал военнослужащих обоих полов

Для того чтобы вооруженные силы использовали весь имеющийся потенциал и возможности личного состава и государства, необходимо обеспечить полную интеграцию военнослужащих обоих полов. Помимо этого, женщины-военнослужащие могут привнести в деятельность вооруженных сил особые преимущества – например, в связи с тем, что они могут легко устанавливать контакты с женщинами из числа местного населения. К сожалению, в вооруженных силах многих стран женщины подвергаются дискриминации в отношении доступных для них должностей и продвижения по службе. При этом военнослужащие обоих полов сталкиваются с серьезными трудностями, связанными с необходимостью совмещать родительские обязанности с переменной мест дислокации и условиями службы. В этой ситуации мониторинг кадровых процессов с учетом различий в опыте и потребностях женщин и мужчин способствует набору на службу, удержанию в рядах вооруженных сил и карьерному росту одаренных женщин и помогает предотвратить их уход в отставку после рождения детей.

## Повышение безопасности вооруженных сил и эффективности выполнения ими своих задач

---

Как показывает опыт, использование смешанных групп, состоящих из военнослужащих обоих полов, может способствовать повышению безопасности вооруженных сил. Например, благодаря контактам, которые женщины-военнослужащие наладили с местными женщинами в Афганистане, удалось получить доступ к информации, которая в противном случае осталась бы недоступной. Помимо этого, участие женщин-военнослужащих в установлении связей с местными жительницами помогло снизить враждебность местного населения по отношению к миссии военных в целом. Цели миссии, особенно в миротворческих операциях, часто включают в себя защиту мирного населения. Понимание различий в потребностях и действиях женщин, мужчин, девушек и юношей в отношении безопасности имеет большое значение для защиты мирного населения во время проведения военных операций, а также для общих целей миссии. Механизмы подготовки кадров, отчетности и оценки являются необходимыми компонентами деятельности по решению подобных гендерных задач в ходе боевых операций.

## Предупреждение и пресечение дискриминации по признаку пола, сексуальных домогательств, издевательств и насилия в вооруженных силах

---

Дискриминация, домогательства, издевательства и насилие не только нарушают права лиц, ставших жертвами этих явлений, но и снижают дисциплину и моральный дух в вооруженных силах и, таким образом, ухудшают выполнение ими своих задач. Механизмы внутреннего контроля играют ключевую роль в создании в армии культуры отношений, основанных на взаимном уважении; в таких условиях нежелательные инциденты являются редкостью и разрешаются быстро и эффективно. Армейские системы дисциплинарного воздействия и военной юстиции должны уделять особое внимание этим вопросам, а при необходимости должны приобрести специальные знания и опыт для надлежащего решения таких проблем.

Притеснения в отношении военнослужащих нетрадиционной сексуальной ориентации также представляют собой проблему в вооруженных силах многих государств. Меры реагирования, предпринимаемые в таких случаях, схожи с мерами, предпринимаемыми в отношении сексуальных домогательств, но необязательно совпадают с ними. Аналогичным образом, проблемы, с которыми сталкиваются военнослужащие нетрадиционной сексуальной ориентации (ЛГБТ), схожи с теми проблемами, с которыми сталкиваются военнослужащие-женщины, но не повторяют их полностью. При этом, признавая важность данной темы, авторы

настоящего руководства не ставят своей целью отдельное рассмотрение проблем, связанных с правами человека и потребностями военнослужащих, относящихся к ЛГБТ.

## Предупреждение и пресечение сексуальной эксплуатации и насилия в отношении гражданского населения со стороны военнослужащих

---

Существует множество свидетельств того, что военнослужащие, участвующие в миротворческих операциях и других миссиях, замешаны в насилии в отношении женщин, мужчин, девушек и юношей из числа местного населения или в их эксплуатации, в том числе путем оплаты сексуальных услуг. Подобное поведение бросает тень на миссию в целом, подрывает поддержку и доверие к ней со стороны местного населения и может способствовать росту организованной преступности. Известно, что некоторые военнослужащие совершают акты сексуального насилия в отношении гражданских лиц в собственных странах; существуют свидетельства того, что распространенность домашнего насилия в семьях военных выше, чем в остальных семьях<sup>2</sup>. Вооруженные силы могут использовать эффективные меры внутреннего контроля для защиты гражданских лиц от такого рода насилия со стороны военнослужащих (как во время несения службы, так и в быту) и для надлежащего реагирования на подобные нарушения, которое должно способствовать укреплению общественной безопасности и росту доверия к вооруженным силам среди населения.





# 4

## СПОСОБЫ ИНТЕГРАЦИИ ГЕНДЕРНЫХ АСПЕКТОВ ВО ВНУТРЕННИЙ КОНТРОЛЬ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ

В данном разделе представлены практические стратегии по интеграции гендерных аспектов в структуры, процессы и практику внутреннего контроля в вооруженных силах. При реализации этих стратегий следует учитывать два момента. Во-первых, при осуществлении мер по развитию потенциала в области интеграции гендерной концепции важно уделять особое внимание внутренней культуре и ценностям вооруженных сил. В частности, на культуру подразделения в вооруженных силах в значительной степени влияет поведение командиров. Во-вторых, необходимо сильное руководство, которое будет постоянно подтверждать и демонстрировать, что интеграция гендерных аспектов отвечает интересам военнослужащих обоих полов и помогает вооруженным силам в выполнении их задач.

Представленные ниже примеры хорошей практики необходимо адаптировать к потребностям и ресурсам конкретных вооруженных сил. Во врезке 3 показано, что такие меры необязательно должны быть дорогостоящими.

### 3. СЕМЬ НЕДОРОГИХ ШАГОВ К СОЗДАНИЮ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ, УЧИТЫВАЮЩИХ В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ

Наряду с другими примерами хорошей практики, представленными в настоящем руководстве, перечисленные ниже шаги не требуют серьезных затрат и показывают, что для решения гендерных вопросов часто нужно изменить мышление, а не увеличить финансирование.

- ✓ Сбор статистической информации о доле женщин среди лиц, подавших заявления о поступлении на военную службу, и сравнение ее с процентом женщин-новобранцев. Для анализа исходных данных можно привлечь преподавателей и аспирантов.
- ✓ Работа в фокус-группах и Интернет-опросы среди военнослужащих обоих полов.
- ✓ Интеграция гендерных целей в существующие процессы планирования и представления донесений.
- ✓ Включение гендерных знаний и навыков в должностные инструкции и критерии для продвижения по службе.
- ✓ Изменение внутренней политики вооруженных сил, согласно которой военнослужащие подвергаются взысканию за использование отпуска по уходу за ребенком; отмена требования о непрерывности срока службы в качестве необходимого условия для карьерного роста.
- ✓ Подготовка личного состава по вопросам гендерного равенства, многообразия и недопустимости сексуальных домогательств.
- ✓ Установление сотрудничества с женскими организациями и с министерствами.

## 4.1 Развитие потенциала органов внутреннего контроля в области интеграции гендерной проблематики

Гендерные вопросы являются новой темой для многих военнослужащих. Многие представители командования, офицерского и сержантского составов не имеют опыта обсуждения вопросов гендерного равенства или тех преимуществ, которые дает вооруженным силам интеграция гендерных аспектов в свою деятельность. Они даже могут занимать оборонительную позицию и воспринимать обсуждение этих вопросов как критику того, как в вооруженных силах относятся к женщинам. Развивая понимание интеграции гендерных аспектов в структуры и деятельность вооруженных сил и формируя приверженность этой цели, необходимо использовать целый ряд инициатив в области обучения военнослужащих.

### Обучение и подготовка

В вооруженных силах многих стран сегодня признается важность включения гендерных вопросов в обучение, подготовку и выполнение задач. Согласно международным нормам, личный состав вооруженных сил должен пройти обучение в области прав человека, гендерного равенства и многообразия в соответствии со своими командными обязанностями, а также проходить подготовку по гендерным

вопросам до и после дислокации в районе боевых действий в соответствии с особенностями данного района<sup>3</sup>. В этой связи вооруженным силам необходимо развивать свой потенциал в области интеграции гендерных аспектов в механизмы контроля; это делается при помощи специальной подготовки по гендерным вопросам, а также путем включения данных вопросов во все программы обучения и подготовки. Основная сфера, которой необходимо уделить особое внимание, – это программы по развитию навыков руководства у сержантского состава, офицеров и высшего командования.

Особенно важно проводить обучение гендерным вопросам среди генеральных инспекторов, военных судей и других лиц, выполняющих официальные функции контроля. Программа такого обучения может включать следующие вопросы:

- национальное, региональное и международное законодательство в области гендерного равенства, применимое к вооруженным силам;
- гендерные вопросы на службе (в том числе правила и политика, учитывающие семейные обстоятельства военнослужащих; а также проблема сексуальных домогательств);
- политика вооруженных сил и директивы, касающиеся гендерного равенства и гендерных вопросов;
- сбор и анализ данных, сгруппированных по полу субъекта, и других гендерных данных о личном составе и военных операциях (см. врезку 4);
- анализ различий во влиянии вооруженных конфликтов на женщин, мужчин, девушек и юношей в конкретных районах боевых действий;
- предупреждение и реагирование на конкретные виды насилия, с которыми сталкиваются женщины, мужчины, девушки и юноши в конкретных районах боевых действий;
- рассмотрение жалоб на сексуальные домогательства или насилие в вооруженных силах (эта тема рассматривается ниже – в разделе 4.5 «Предупреждение и пресечение дискриминации по признаку пола, сексуальных домогательств, издевательств и насилия в вооруженных силах» на с. 34).



#### 4. ГРУППИРОВКА ДАННЫХ ПО ПОЛУ СУБЪЕКТА

*Что это такое?* Данные, сгруппированные по полу субъекта, – это данные, которые собираются и представляются отдельно в отношении женщин и мужчин.

*Как собирать такие данные?*

- ✓ Все бланки и компьютерные формы должны содержать требование об указании пола субъекта.
- ✓ Данные должны собираться равномерно – как среди женщин, так и среди мужчин – или пропорционально представительству женщин и мужчин в конкретном роде войск.
- ✓ Необходимо продумать специальные меры для обеспечения участия женщин и мужчин в процессе сбора данных (например, можно организовать отдельные фокус-группы для женщин и мужчин или установить сотрудничество с общинными организациями).
- ✓ Следует всегда сравнивать данные о женщинах и мужчинах и анализировать различия.

Как и в любом другом виде обучения и подготовки военнослужащих, в подготовке по гендерным вопросам необходимо определить требуемую квалификацию, а также контролировать достижение и соблюдение необходимых стандартов подготовки. Ресурсы для обучения военнослужащих гендерным вопросам представлены в разделе «Дополнительные ресурсы» на с. 59.

Такое обучение могут квалифицированно поддержать государственные органы, отвечающие за вопросы гендерного равенства или участвующие в оказании помощи в постконфликтном восстановлении. Вооруженные силы также могут использовать знания и опыт организаций гражданского общества, национальных правозащитных институтов и/или международных и региональных организаций.

#### **Занятия с инструктором и наставничество**

Старшие командиры не только несут основную ответственность за интеграцию гендерных аспектов и решение гендерных вопросов, но и могут серьезно повлиять на ведомственные и индивидуальные подходы к гендерной проблематике, используя для этого собственный пример<sup>4</sup>. Крайне важно, чтобы военачальники стремились к развитию собственных навыков применения гендерного подхода ко всем аспектам командования вооруженными силами. Однако им часто бывает трудно выделить время для серьезного обучения, направленного на достижение более глубокого понимания гендерного равенства. В связи с этим можно использовать альтернативные подходы к развитию потенциала – такие, как занятия с инструктором (см. пример 1) и наставничество.



### ПРИМЕР 1. ПРОГРАММА «ИНСТРУКТОР ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ» (ШВЕЦИЯ)

В 2007 г. в рамках проекта Genderforce в Швеции была начата программа «Инструктор по гендерным вопросам» (Gender Coach), в которой участвовали шесть высокопоставленных руководителей вооруженных сил, в том числе начальник штаба армии Швеции и директор Отдела обучения и снабжения Вооруженных сил Швеции, и шесть тщательно отобранных инструкторов по гендерным вопросам. Инструкторы, отобранные благодаря своим знаниям в области гендерного равенства и хорошим педагогическим навыкам, встречались с военачальниками один или два раза в месяц для обсуждения проблем, с которыми те столкнулись в своей работе. Программа получила положительные отзывы. Участники отметили изменения в своей манере общения и поведении. Вооруженные силы Швеции будут осуществлять программу «Инструктор по гендерным вопросам» в 2013-2018 гг., уделяя особое внимание организационному закреплению полученных знаний.

Источник: Robert Egnell, Petter Hojem and Hannes Berts, *Implementing a Gender Perspective in Military Organizations and Operations: The Swedish Armed Forces Model* [Реализация гендерной концепции в военных организациях и операциях: модель Вооруженных сил Швеции]. Uppsala, Uppsala Universitet, 2012, pp. 23-24.

## 4.2 Мониторинг интеграции гендерных аспектов в законодательство, военную доктрину и директивы командования

Для интеграции гендерных аспектов в деятельность вооруженных сил необходимо наличие соответствующих законов, доктрины и директив. Законодательство должно обеспечивать отсутствие прямой дискриминации в отношении женщин, защиту женщин и мужчин от насилия и дискриминации в вооруженных силах, а также наличие независимого контроля. Директивы командования должны устанавливать четкие стандарты, так как было бы неразумно требовать от военнослужащих интеграции гендерных аспектов без четких указаний того, что для этого требуется и какие стандарты должны соблюдаться. Помимо этого, доктрина и все директивы, связанные с вооруженными силами, должны учитывать гендерные вопросы, то есть демонстрировать «комплексный гендерный подход». Также необходимо сформулировать специальные директивы в связи с конкретными гендерными вопросами.

### Внутренняя гендерная оценка и гендерный аудит

Гендерная оценка и гендерный аудит позволяют точно определить, какие законы, компоненты доктрины, директивы и практика уже существуют, а какие еще необходимо разработать. Гендерный аудит – это процесс, при помощи которого организация оценивает то, как гендерные вопросы учитываются и решаются во внутриорганизационных процессах и действиях. Собрав в ходе гендерного аудита информацию из различных источников, можно изучить конкретную гендерную

проблему или рассмотреть все аспекты деятельности организации. В руководстве «Интеграция гендерных аспектов в контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов» подробно представлен пример гендерного аудита, проведенного Вооруженными силами Новой Зеландии.

В настоящее руководство включена таблица с вопросами и рекомендациями для внутренней гендерной оценки (с. 54). ДКВС также разработал более детальное «Руководство по проведению внутренней гендерной оценки в полиции, вооруженных силах и органах правосудия», которое можно использовать при разработке и реализации процесса гендерного аудита (см. раздел «Дополнительные ресурсы» на с. 59). Справочное пособие «Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности» (совместная публикация ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и МУНИУЖ ООН) также содержит рекомендации, касающиеся проведения гендерного аудита в институтах сектора безопасности.

## Гендерная оценка законодательства, доктрины и директив

Вооруженные силы должны проводить систематический анализ всех соответствующих законов, а также военной доктрины, протоколов, директив, процессов и практики, для того чтобы обеспечить отсутствие дискриминации, учет различий в потребностях военнослужащих женского и мужского пола, а также включение гендерных вопросов в деятельность вооруженных сил. Для этого необходим структурированный и систематический подход. Можно обозначить приоритетные области – например, работу с кадрами, подготовку личного состава, оперативное планирование и воинскую дисциплину (все они анализируются в представленных далее разделах настоящего руководства).

Для лучшего отражения гендерной концепции в деятельности по осуществлению контроля необходимо сформулировать доктрину или директивы с указанием следующей информации:

- какие данные необходимы (общим требованием должна быть группировка данных по полу субъекта);
- способы представления собранной информации;
- индикаторы или основные показатели достижений.

Например, директива о программах подготовки офицерского состава может содержать требование о сборе данных о половой принадлежности участников на каждом этапе курса подготовки и данных о причинах, по которым военнослужащие обоих полов не смогли завершить курс. Директива также должна содержать требование о предоставлении данных ответственному органу через определенные промежутки времени. Одной из целей директивы должно быть создание равных

условий для успешного прохождения курса женщинами и мужчинами. В том случае, если число не закончивших обучение женщин превышает число отсеявшихся слушателей-мужчин, необходимо проанализировать причины этого явления и принять соответствующие меры для их устранения.

Благодаря систематическому сбору и представлению данных, сгруппированных по полу субъекта, командиры и органы внутреннего контроля получают возможность оценить влияние конкретной доктрины или директивы на мужчин и женщин (или, в соответствии с условиями, – на девушек и юношей), а также прогресс с точки зрения достижения конкретных гендерных целей. В случае выявления негативного влияния на представителей одного из полов можно проанализировать причины и принять решение о мерах по устранению этих причин, а также согласовать методы, которые будут для этого использованы, и определить, какие ресурсы необходимы для решения проблемы.

## **Гендерная политика в вооруженных силах, доктрина и директивы**

Вооруженные силы ряда стран извлекли пользу из разработки и реализации специальной гендерной политики, стратегии, плана действий, доктрины или директив. Гендерная политика определяет цели и обязательства, обеспечивающие интеграцию гендерной концепции во все правила и практические методы деятельности, а план действий по достижению гендерного равенства формулирует мероприятия, сроки и обязанности, необходимые для осуществления политики. Гендерная политика вооруженных сил в некоторых странах сосредоточена в основном на обеспечении равных возможностей для военнослужащих женского и мужского пола (например, такая практика существует в Бельгии, Ирландии, Испании, Норвегии, Финляндии, Чешской Республике и ЮАР). Вооруженные силы других стран интегрируют гендерные аспекты в свою деятельность посредством соответствующей подготовки личного состава и специальных инициатив, предусматривающих надлежащее реагирование на случаи сексуального насилия во время вооруженных конфликтов, а также установление сотрудничества с женщинами из числа местного населения (например, вооруженные силы Нидерландов и Сьерра-Леоне). В Директиве стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования» (Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure) речь идет о соответствующей подготовке и комплектовании личного состава, оперативном планировании и представлении донесений.

## ПРИМЕР 2. GENDERFORCE – ПРОЕКТ МИНИСТЕРСТВА ОБОРОНЫ НИДЕРЛАНДОВ

В 2004 г. Министерство обороны Нидерландов начало осуществление шестилетнего Плана действий по достижению гендерного равенства, направленного на увеличение числа женщин, служащих в вооруженных силах. На следующий год этот план стал частью комплексного проекта Genderforce, который охватывает также следующие области:

- гендерные аспекты в операциях по реагированию на кризисные ситуации;
- гендерные аспекты в подготовке личного состава;
- внедрение комплексного гендерного подхода.

Для осуществления проекта был задействован ряд механизмов внутреннего и внешнего контроля.

### **Система внутреннего контроля проекта Genderforce**

Проект Genderforce был создан для реализации определенных целей, задач и плановых показателей, для достижения которых были разработаны общие и более конкретные планы действий. Например, проект предусматривал ряд целей по улучшению набора, удержания в рядах вооруженных сил и продвижения по службе женщин – в том числе путем увеличения числа женщин, участвующих в курсах подготовки и курсах профессионального роста, а также путем повышения представительства женщин в вооруженных силах на 12% к 2010 г.

Руководящий орган, состоявший из начальников различных директоратов, участвовавших в проекте, а также из представителей Министерства обороны и Министерства социальной политики и занятости, наблюдал за осуществлением проекта и, в случае необходимости, принимал соответствующие меры. Помимо этого, для осуществления конкретных контрольных мер был назначен руководитель проекта и создана координационная группа. Для обеспечения участия в проекте всего состава Министерства обороны и вооруженных сил заместители командиров семи основных подразделений были назначены представителями по вопросам гендерного равенства. Каждый из них отвечал за выполнение конкретных планов действий, контроль за интеграцией гендерных аспектов во все виды деятельности в их сферах ответственности и представление донесений Государственному секретарю по вопросам обороны.

Контроль за выполнением конкретных планов действий осуществлялся при помощи полугодовых отчетов по вопросам управления, которые периодически рассматривались и серьезно обсуждались руководством Министерства обороны. Донесения о ходе выполнения планов действий составлялись с участием Министерства обороны и обсуждались с Государственным секретарем по вопросам обороны.

### **Внешний контроль над проектом Genderforce**

В рамках проекта была создана Группа экспертов по гендерным вопросам, которая периодически проводила встречи для того, чтобы «сформировать свежий взгляд со стороны на проект Genderforce». Группа работала под председательством Министерства социальных дел и занятости. В ее состав входили представители ряда независимых организаций, в том числе исследовательских центров, профсоюзов, Совета женщин и Amnesty International.

Также были опубликованы брошюры о целях, механизмах реализации и результатах проекта Genderforce. В них также были указаны имена и контактные данные всех сотрудников проекта.

### Результаты

- Повысилась информированность военнослужащих о гендерных вопросах.
- Был достигнут некоторый рост числа военнослужащих-женщин: доля женщин в вооруженных силах выросла до 9%; число женщин на старших командных должностях тоже увеличилось.
- Больше внимания стало уделяться проблеме удержания женщин на службе, поскольку в результате проекта выяснилось, что это приоритетный способ достижения более сбалансированного соотношения женщин и мужчин среди личного состава.
- Была достигнута интеграция гендерных аспектов в процессы текущего планирования, контроля и представления донесений.
- Была разработана расширенная система поддержки в области интеграции гендерных аспектов. Например, в 2006 г. была выпущена Директива начальника генерального штаба, в соответствии с которой гендерные вопросы стали постоянной частью работы центрального оперативного управления. В 2007 г. в Главном оперативном управлении был принят список контрольных вопросов по гендерной проблематике в целях интеграции гендерных аспектов в процесс планирования, проведения и оценки военных операций. Ежеквартальный отчет Министерства обороны теперь включает в себя раздел, посвященный гендерным вопросам.

Источники: Ella Van den Heuvel and Meijer Marten, *Gender Force in the Netherlands Armed Forces* [Гендер в Вооруженных силах Нидерландов], 2008 (документ был представлен на симпозиуме Группы экспертов по человеческому фактору и медицине Организации исследований и технологий НАТО, состоявшемся в Анталии (Турция) 13-15 октября 2008 г.). См. также: NATO Report RTO-MP-HFM-158: *Genderforce - Women and Men Work Better Together* [отчет НАТО «Genderforce – женщины и мужчины лучше работают вместе»], The Hague, Netherlands Ministry of Defence, 2006; Emma Jansen, UNSCR 1325 In-Country Monitoring Report: *The Netherlands* [Отчет о контроле за выполнением РСБ ООН № 1325 в Нидерландах], The Hague, WO=MEN, 2006.

Если гендерная политика, стратегия и/или план действий уже разработаны, необходимо назначить конкретный орган или органы для контроля за их выполнением и оценки их воздействия. Такой орган может быть создан в виде специальной группы, межведомственной рабочей группы или комитета при высшем руководстве. Хорошей практикой является включение в состав контрольного органа представителей внешних институтов – например, министерства по вопросам гендерного равенства, национального правозащитного института и/или экспертов гражданского общества, занимающихся гендерными проблемами, связанными с военными конфликтами. Вооруженные силы также могут привлекать экспертов гражданского общества к мониторингу и оценке политики военного ведомства в сфере достижения гендерного равенства. Проект Genderforce Вооруженных сил Нидерландов, представленный в примере 2, показывает, какие внутренние и внешние контрольные органы и структуры можно использовать при реализации гендерной политики.



Существующие национальные и ведомственные документы по вопросам гендерного равенства также могут налагать на вооруженные силы определенные обязанности, иногда связанные с международными обязательствами государства. Таким документом может быть национальный план действий по выполнению Резолюции совета безопасности ООН № 1325 или национальная политика по вопросам гендерного равенства или ликвидации насилия в отношении женщин. Вооруженные силы должны отслеживать свою деятельность с точки зрения выполнения этих документов национальной политики и, во многих случаях, предоставлять парламенту отчет по данному вопросу. Государства-члены НАТО также представляют ежегодные доклады Комитету НАТО по гендерному подходу (NATO Committee on Gender Perspectives).

---

Служащие Военно-административного корпуса  
Королевской армии Нидерландов. Фото: Gerald  
Stolk, 2014 г.

---



## Специализированные органы и должности

Вооруженные силы многих стран рассматривают вопрос о необходимости создания специализированных органов и/или специальных должностей для выполнения обязательств в сфере гендерного равенства и для контроля над выполнением этих обязательств. В вооруженных силах некоторых стран существуют бюро или службы по гендерным вопросам – например, Военный наблюдательный комитет по вопросам равенства между мужчинами и женщинами в вооруженных силах Испании (см. пример 3). В других странах существуют отделы, занимающиеся конкретными гендерными вопросами (например, отделы по вопросам равенства и многообразия; Отдел по предотвращению сексуальных посягательств и реагированию в Соединенных Штатах). В вооруженных силах многих стран есть советники по гендерным вопросам или координаторы по гендерным вопросам при генеральном штабе. В таблице 1 представлены преимущества и недостатки использования специализированных органов, занимающихся гендерными вопросами.

**ТАБЛИЦА 1. ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ ОРГАНОВ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ И КОНТРОЛЯ НАД ИХ ВЫПОЛНЕНИЕМ**

Преимущества	Недостатки
Создание группы экспертов по гендерным вопросам.	Возможное ослабление чувства ответственности за внедрение комплексного гендерного подхода у представителей других подразделений вооруженных сил.
Повышение стратегического значения гендерных вопросов и внимания к ним и сохранение динамики изменений.	Возможное отсутствие авторитета и доверия.
Улучшение координации и сотрудничества между подразделениями.	Возможное создание параллельной структуры, оторванной от остальной организации.
Возможное привлечение целевого финансирования для интеграции гендерных аспектов.	
Развитие сотрудничества с организациями за пределами вооруженных сил, занимающимися гендерными вопросами/контролем.	

Работа специализированного органа или отдела по гендерным вопросам будет особенно эффективной, если он:

- пользуется поддержкой на политическом уровне и поддержкой высшего командования;
- имеет официальный доступ к лицам, принимающим решения на стратегическом уровне, и влияние на них, а также доступ к информации в любых подразделениях;
- является частью существующих структур, и его работа связана или согласована с деятельностью существующих контрольных органов (например, системы военной юстиции);
- имеет долгосрочный план работы и конкретные цели;
- обладает потенциалом для проведения исследований и анализа политики и имеет доступ ко всем необходимым данным;
- обеспечивает обучение своих сотрудников по гендерным вопросам;
- имеет равное или близкое к равному число женщин и мужчин среди своего персонала;
- располагает достаточным финансированием в долгосрочной перспективе.

### ПРИМЕР 3. ВОЕННЫЙ НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ ПО ВОПРОСАМ РАВЕНСТВА МЕЖДУ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ ИСПАНИИ

Военный наблюдательный комитет по вопросам равенства между мужчинами и женщинами в вооруженных силах Испании (далее – «Комитет») был основан Советом министров Испании в 2005 г. в качестве постоянно действующей структуры при руководстве Министерства обороны. Заместитель министра обороны Испании является председателем Комитета и проводит однодневные совещания с его членами раз в полгода.

#### Функции

В функции Комитета входит следующее.

- Анализ различий во влиянии процессов набора, подготовки и управления кадрами, а также процессов интеграции и возвращения к гражданской жизни на женщин и мужчин, занятых на военной службе. Комитет ежемесячно анализирует и публикует статистические данные, касающиеся гендерных вопросов, в том числе данные о продолжительности отпуска по причине отцовства, материнства или кормления ребенка. Ежегодно публикуются сравнительные данные о числе женщин и мужчин, служащих в различных родах войск, сгруппированные по званиям, статусу срочнотрудового или резервиста и т. д.

- Прием связанных с гендерной проблематикой жалоб и запросов от военнослужащих. При Комитете работает «горячая линия», которая открыта для всех военнослужащих, а также для гражданского персонала. После получения жалобы или запроса Комитет изучает поступившую информацию, опираясь на соответствующую нормативную базу, и составляет консультативное заключение, которое предоставляется заявителю и соответствующему командиру (командирам).
- Внесение предложений по совершенствованию законодательной и институциональной базы для достижения гендерного равенства в вооруженных силах. Комитет поддерживает разработку норм, затрагивающих целый ряд вопросов, в том числе проверку уровня физической подготовки женщин (предусмотрена отсрочка проверки в случае беременности и рождения ребенка), типы заданий в период беременности и кормления грудью, поддержку родителей-одиночек, продление отпуска по причине отцовства до четырех недель, вопросы ухода за детьми, а также поддержку жертв сексуальных домогательств или сексуального насилия.
- Поддержка организации курсов подготовки по гендерным вопросам перед переброской на место дислокации и составление учебной программы по гендерному равенству.
- Проведение исследований с целью развития потенциала вооруженных сил в области обеспечения потребностей военнослужащих. Например, в 2012 г. Комитет провел исследование влияния смены географического положения в результате передислокации на личную и семейную жизнь военнослужащих. На основе результатов исследования были внесены предложения относительно того, как облегчить военнослужащим такие переезды и помочь им решить проблемы с жильем, транспортом, школьным обучением для детей, медицинскими услугами и т. д.

### **Кадры и их подготовка**

В Комитете работают семь постоянных штатных сотрудников, закончивших или продолжающих обучение гендерным вопросам. Эта структура стремится к достижению гендерного равенства среди своего персонала и к привлечению в свою команду служащих из разных родов войск.

### **Влияние**

Помимо оказания услуг военнослужащим Комитет играет важную роль в разработке политики и правовой базы в сфере гендерного равенства в вооруженных силах: например, он участвовал в разработке Закона о прохождении воинской службы 2007 г., в котором гендерное равенство определяется как один из пяти основных принципов деятельности вооруженных сил.

Источники: интервью автора с капитаном Фернандо Искердо, главой Департамента по международным гендерным вопросам Министерства обороны Испании, 4 июня 2013 г.; Fernando Izquierdo, Spanish Model for Gender Equality [Фернандо Искердо, Испанская модель гендерного равенства], презентация в PowerPoint, документ имеется у автора (дата не указана).

## Объединения женщин-военнослужащих

В вооруженных силах ряда государств (например, в Болгарии, Венгрии, Канаде и Соединенном Королевстве) были созданы комитеты или сети, представляющие интересы военного и гражданского персонала из числа женщин. Не имея официальных полномочий по реализации политики, эти группы, тем не менее, часто отслеживают вопросы, волнующие женский персонал; доводят эти проблемы до сведения командования, а также предоставляют командованию рекомендации по их решению. Такие объединения могут быть эффективными механизмами внутреннего контроля.

## 4.3 Интеграция гендерных аспектов в контроль над военными операциями

---

Вооруженные силы большинства стран находятся лишь на начальном этапе интеграции гендерных аспектов в военные операции. Их деятельность в этой сфере сосредоточена на использовании опыта вооруженных сил других государств, систематизации специальных подходов и разработке стандартов для оценки эффективности предпринимаемых действий. Два важных первых шага по развитию собственного оперативного потенциала в области решения гендерных вопросов – это адаптация процессов планирования и представления донесений к целям контроля за гендерной проблематикой, а также подготовка и дислокация экспертов и координаторов по гендерным вопросам.

## Процессы оперативного планирования и представления донесений

Необходимо обеспечить интеграцию гендерных аспектов во все процессы, связанные с военными операциями, планированием, выполнением задач, представлением донесений и оценкой результатов. В процессах планирования и подготовки донесений должна использоваться, как минимум, информация о положении женщин, мужчин, девушек и юношей и о влиянии на них военной операции, а также статистические данные, сгруппированные по полу субъекта. Такой подход поможет сделать следующее:

- повысить информированность о ситуации;
- узнать, какого рода защита и помощь необходимы различным группам местного населения;
- защитить мирное население от насилия, в том числе от сексуального насилия и торговли людьми;
- взаимодействовать с женщинами из числа местного населения с целью их защиты и сбора разведывательных данных;
- провести разоружение, демобилизацию и разминирование;



- обеспечить участие женщин в процессах, связанных с реформой сектора безопасности (включая развитие национальных сил полиции и вооруженных сил).

Немалую пользу могут принести списки контрольных вопросов относительно учета гендерной проблематики. Во врезке 5 приводится список, составленный НАТО с целью выявления гендерных проблем, возникающих в ходе военных операций, а также с целью контроля над их решением. Департамент операций по поддержанию мира ООН тоже разработал ряд таких контрольных списков для выявления гендерных проблем, связанных с военными аспектами миротворческих операций<sup>5</sup>.

## 5. ВОПРОСЫ, КОТОРЫЕ СЛЕДУЕТ УЧИТЫВАТЬ ПРИ ПРЕДСТАВЛЕНИИ ОПЕРАТИВНЫХ ДОНЕСЕНИЙ

- Как ситуация в области безопасности затрагивает женщин, мужчин, девушек и юношей?
- С какими рисками (одинаковыми и/или различными) сталкиваются женщины, мужчины, девушки и юноши?
- Каковы различия в степени уязвимости этих групп (женщин, мужчин, девушек и юношей)?
- Имеется ли информация о проблемах в области безопасности для женщин и мужчин? Принимаются ли меры для решения этих проблем? Оцените также проблемы в области безопасности, с которыми сталкиваются различные группы женщин, – например, политики, активистки или правозащитницы, в том числе занимающиеся защитой прав женщин.
- Какую роль женщины играют в армии, военизированных формированиях, полиции и любых других институтах сектора безопасности – например, в службе разведки, пограничной полиции, таможенных структурах, иммиграционной службе и других службах правопорядка (процентная доля в подразделениях сектора безопасности/группах, по рангу и категории)?
- Какова роль женщин в разных сегментах общества и в разных социальных группах?
- Влияет ли процесс отбора и взаимодействия между местными властями и военными на возможности участия женщин в жизни общества – например, в правовой, политической и экономической сферах?
- Необходимы сгруппированные по полу субъекта данные о политическом участии, образовании, беженцах, заключенных, вопросах здравоохранения, сексуальном и гендерном насилии и т. д.
- Необходимо провести оценку текущей ситуации и запланированных действий.

Источник: NATO Bi-Strategic Command Directive 40-1, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure [Директива 40-1 стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования», Annex D, 2012.

## Советники по гендерным вопросам

Советники и координаторы по гендерным вопросам, участвующие в военных миссиях, занимаются планированием, реализацией и оценкой процессов, используемых для внедрения гендерной концепции, и в том числе оценивают различные риски для безопасности женщин и мужчин. В общих чертах, их роль состоит в предоставлении консультаций по вопросам женщин, гендерного фактора и культурных особенностей в конкретных районах военных операций, а также в содействии соблюдению международных норм в области гендерного равенства и безопасности. Они часто планируют и проводят обучение по гендерным вопросам, а также устанавливают отношения с местными и международными женскими организациями. В их задачи может входить предоставление консультаций по вопросам политики, набора персонала, кодексов поведения и военно-гражданского сотрудничества. Советниками по гендерным вопросам могут быть как женщины, так и мужчины. В идеальном варианте, следует создавать смешанные группы из представителей обоих полов.

Например, в вооруженных силах Австрии, Испании, Италии, Литвы, Нидерландов, Норвегии и Швеции есть советники по гендерным вопросам, и они были прикомандированы к ряду многонациональных миссий.

## 4.4 Интеграция гендерных аспектов в контроль над кадровой службой

---

С целью обеспечения равных возможностей для военнослужащих обоих полов необходимо строго контролировать процессы набора и продвижения по службе, а также осуществлять активный мониторинг мер, направленных на удержание персонала и обеспечение необходимого баланса между службой и личной жизнью военнослужащих.

### Контроль над процессом отбора кадров и приема на службу

Вооруженные силы должны разрабатывать и осуществлять стратегии набора персонала, направленные на улучшение соотношения женщин и мужчин среди личного состава, а также на участие недостаточно представленных этнических или религиозных групп. Рекомендации по данному вопросу содержатся в справочном пособии «Гендер и реформирование сектора безопасности», опубликованном совместно ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и МУНИУЖ ООН, а также в публикации Комитета по делам женщин в вооруженных силах НАТО «Улучшение гендерного баланса: избранные примеры хорошей практики» (Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices). Помимо этого, в отборочных комиссиях, насколько это возможно, должен соблюдаться баланс мужчин и женщин – это способствует многообразию мнений в комиссии и формирует позитивное представление об

объективности ее деятельности. Лица, принимающие кадровые решения, должны проходить обучение по вопросам обязательств в области гендерного равенства. Обучение также должно затрагивать проблему неосознанных предубеждений, которые могут быть у специалистов кадровой службы и могут подтолкнуть их к несправедливому обращению с определенными группами.

Для мониторинга и оценки процесса набора персонала необходимы системы контроля, с помощью которых можно определить наиболее эффективные подходы и наметить необходимые изменения. В ходе мониторинга необходимо предпринять следующее:

- проверить, какие образы используются в информационных материалах для лиц, поступающих на военную службу, а также работу центров набора на военную службу, с тем чтобы обеспечить равное представительство и охват женщин;
- установить минимальные плановые показатели для набора женщин по образцу Канады и Норвегии, а также минимальные показатели для набора женщин из числа национальных меньшинств;
- собирать данные о половой принадлежности кандидатов на каждом этапе процесса набора и сравнивать процент мужчин и женщин, прошедших на следующий этап (следует, по возможности, сравнить полученные данные с данными за последние несколько лет и, если в результате выяснится, что число женщин, не прошедших отбор в результате оценки определенных качеств, превышает число отсеявшихся мужчин, следует попытаться ответить на следующие вопросы:
  - действительно ли оцениваемые навыки или способности необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных той должностью, на которую претендуют данные кандидаты?
  - были ли приняты все необходимые меры для того, чтобы максимально снизить отрицательное влияние этого критерия на результаты женщин-кандидатов? Проверку способностей кандидатов на основе слишком высоких требований следует заменить проверкой навыков и способностей, необходимых для успешного выполнения конкретной работы, или же проверкой обучаемости.
- необходимо установить четкие критерии набора кадров и попросить предоставить оценки кандидатов по каждому критерию в письменном виде. Эти оценки можно затем проанализировать, с тем чтобы определить, какие именно критерии слишком отрицательно влияют на шансы женщин-кандидатов;
- следует проверить, нет ли признаков гендерной дискриминации со стороны конкретных сотрудников кадровой службы. Если сотрудник, проводящий собеседования, постоянно выставляет женщинам более низкие баллы, чем мужчинам, его следует заменить другим специалистом;

- необходимо регулярно (каждые полгода) анализировать программу набора кадров и оценивать имеющиеся результаты относительно запланированных показателей, а также изучать причины неудач в достижении тех или иных показателей. После этого следует предложить возможные решения и соответствующие рекомендации.

## Мониторинг процессов удержания кадров, продвижения по службе и обеспечения баланса между службой и личной жизнью военнослужащих

Вооруженные силы должны регулярно собирать и анализировать базовую статистику о военнослужащих обоих полов на всех этапах их службы. Этот анализ должен включать следующую информацию:

- процентное соотношение военнослужащих женского и мужского пола для всех званий;
- части, в которых служат женщины и мужчины, с указанием процента женщин, выполняющих функции специалистов;
- участие женщин и мужчин в специальных курсах обучения;
- процентное соотношение женщин и мужчин в составе дислоцированных частей;
- размеры зарплат равных по званию военнослужащих женского и мужского пола<sup>6</sup>;
- количество поданных женщинами и мужчинами и удовлетворенных заявлений на получение семейных льгот (например, отпуск в связи с рождением ребенка (для матери или отца), отпуск по уходу за ребенком, гибкий служебный график, гибкие требования к выполнению должностных обязанностей во время беременности, отсрочка передислокации после рождения ребенка);
- меры, принятые для поддержания баланса между службой и личной жизнью (например, гибкий график, четырехдневная рабочая неделя, сжатый график, неоплачиваемый отпуск, направление на место службы с учетом личных обстоятельств, работа на дому и перевод из регулярных войск в запас или наоборот);
- процентные показатели удержания на службе женщин и мужчин;
- причины, по которым женщины и мужчины не заканчивают курс обучения или уходят со службы.

Эти данные необходимо дополнять регулярными опросами (или обсуждениями в фокус-группах) среди женского и мужского личного состава с целью узнать мнение военнослужащих об условиях службы и оценить общую удовлетворенность службой. Важно проанализировать опыт тех, кто пользуется льготами в связи с семейными обстоятельствами, и тех, кто ими не пользуется. Такие исследования «климата на

службе» проводятся в вооруженных силах Норвегии, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов и Финляндии (см. пример 4 на с. 43). Необходимо регулярно анализировать эти данные, с тем чтобы выявить препятствия для карьерного роста военнослужащих обоих полов, а также разработать и протестировать соответствующие меры и внести необходимые изменения в политику и практику вооруженных сил. Одной из областей, требующих особого внимания, является обеспечение соответствующей инфраструктуры, медицинских услуг и снаряжения для женского и мужского персонала. Также необходимо вести мониторинг программ наставничества и развития лидерства, с тем чтобы оценить различия во влиянии этих программ на женщин и мужчин.

Помимо этого, можно создать комитет или рабочую группу для стратегического контроля за условиями службы женщин (см. раздел «Специализированные органы и должности» выше на с. 25).

### **Аттестация и продвижение по службе**

Справедливые и объективные процедуры аттестации военнослужащих и продвижения по службе имеют огромное значение для вооруженных сил. В армиях большинства стран доля женщин на руководящих должностях сравнительно мала, в то время как их концентрация на вспомогательных должностях, напротив, велика<sup>7</sup>. Этот факт свидетельствует о необходимости тщательно проанализировать процедуры назначения на должности, с тем чтобы выявить явные или скрытые схемы дискриминации в отношении женщин. В то же время, может быть необходимым предотвратить ситуацию, когда для женщин устанавливаются более низкие стандарты деятельности, чем для мужчин<sup>8</sup>. Как и в случае с отборочными комиссиями, в состав комиссий по продвижению по службе должны входить и женщины, и мужчины (такая практика является обязательным условием в Нидерландах и приветствуется в Ирландии); члены комиссий должны проходить специальную подготовку, помогающую предотвратить формирование неосознанных предубеждений в отношении каких-либо групп или избавиться от уже имеющихся предубеждений такого рода.

Контрольные структуры должны проверять следующее:

- наличие любых официальных препятствий на пути назначения женщин на высшие должности (например, недопущение женщин к участию в военных операциях, службе в особых подразделениях или родах войск);
- наличие любых неофициальных препятствий на пути назначения женщин на высшие должности (например, требования о необходимости определенного срока службы за рубежом или непрерывного стажа службы, которые трудно удовлетворить военнослужащим-женщинам, имеющих детей);

- использование критериев для продвижения по службе, признающих и отмечающих ценность особых навыков, которые женщины могут привнести в вооруженные силы.

Особенно важно тщательно контролировать аттестацию военнослужащих обоих полов, обратившихся с жалобами на дискриминацию или домогательства, и любые жалобы, поданные против этих военнослужащих, поскольку аттестация и дисциплинарное производство могут использоваться как меры возмездия.

Аттестация военнослужащих также должна включать в себя оценку соблюдения стандартов в области интегрирования гендерной концепции и решения гендерных вопросов. Весь личный состав должен пройти проверку в этой сфере при помощи выполнения заданий по проведению гендерной оценки и представлению донесений по гендерной проблематике.

Аттестация лиц, занимающих командные или руководящие должности, также должна включать оценку следующих действий этих лиц:

- ✓ содействия интеграции гендерных аспектов в образование, обучение и выполнение задач;
- ✓ руководства военнослужащими обоих полов в своих группах;
- ✓ формирования и поддержки ведомственной культуры равенства и недискриминации;
- ✓ осуществления контроля с целью выявления случаев сексуальных домогательств, дискриминации и насилия (см. врезку 6);
- ✓ реагирования на случаи нарушений.

## 4.5 Предупреждение и пресечение дискриминации по признаку пола, сексуальных домогательств, издевательств и насилия в вооруженных силах

---

Гендерная дискриминация, домогательства, издевательства и сексуальное насилие признаны широко распространенными и чрезвычайно серьезными проблемами в вооруженных силах ряда стран. Жертвами подобных нарушений становятся как женщины, так и мужчины. Например, исследование положения дел в вооруженных силах Финляндии, проведенное в 2012 г., показало, что 14% призывников мужского пола и 35% женщин на срочной военной службе подвергались сексуальным домогательствам в период их службы<sup>9</sup>. Нарушителями обычно являются мужчины, однако порой ими становятся и женщины. В некоторых случаях подобные действия являются нарушением кодекса военной дисциплины, в других они представляют собой тяжкие преступления. Внимание политиков и средств массовой информации к данной проблеме побудило вооруженные силы многих стран проверить свои



процедуры предупреждения подобных нарушений, реагирования на них и наказания виновных (в том числе при помощи жесткого контроля в этой области).

## Внутренняя политика вооруженных сил и профилактика нарушений

Необходимо сформулировать четкую политику, директивы и инструкции, однозначно утверждающие следующее:

- каждый служащий вооруженных сил имеет право на уважение своей чести и достоинства и исполнение своих обязанностей без какой-либо дискриминации, домогательств, издевательств или насилия;
- командиры обязаны активно предупреждать дискриминацию, домогательства, запугивания и насилие во вверенных им подразделениях и обеспечивать оперативное, беспристрастное и деликатное расследование по всем жалобам;
- враждебные меры в отношении лиц, подавших жалобы, или свидетелей должны немедленно пресекаться.

Вооруженные силы ряда стран отражают эти правила в своих кодексах поведения<sup>10</sup>. Например, в вооруженных силах Ирландии есть «Устав о достоинстве», включающий положения относительно проблемы издевательств и сексуальных домогательств. Любой такой кодекс поведения или устав необходимо подкреплять более подробными правилами и инструкциями, которые должны четко объяснять следующее:

- какие действия считаются недопустимым поведением и классифицируются как факты дискриминации, домогательств, издевательств или насилия и в чем различие между этими видами нарушений;
- какие действия содержат состав преступления в связи с дискриминацией, домогательствами, издеательствами или насилием;
- каким образом служащие вооруженных сил могут подать жалобу, если, по их мнению, они стали жертвами подобных действий;
- какие услуги и поддержка предоставляются жертвам<sup>11</sup>.

Такую политику необходимо сопровождать постоянным обучением и мониторингом. Командиры должны проходить подготовку по следующим вопросам:

- функции и обязанности командиров в области поддержания положительной атмосферы в подразделениях, включая обеспечение условий службы, свободных от дискриминации, домогательств, издевательств и насилия (см. врезку 6);
- динамика сексуальных домогательств и насилия, а также причины, по которым женщины и мужчины неохотно сообщают о подобных действиях;
- меры реагирования на подобные инциденты;

- способы предупреждения враждебных действий в отношении лица, подавшего жалобу.

## 6. СПИСОК КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ ДЛЯ КОМАНДИРОВ ОТНОСИТЕЛЬНО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ПОСЯГАТЕЛЬСТВ СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

- В целях предупреждения нарушений создайте атмосферу, основанную на взаимном уважении и доверии, в которой признается и уважается многообразие личного состава и ценится вклад каждого.
- Подчеркивайте тот факт, что посягательства сексуального характера нарушают основные ценности, которые присущи профессионалам в вооруженных силах, и являются фактором, который в конечном итоге приводит в разобщению военнослужащих в подразделении и разрушению доверия, которое необходимо для успешного выполнения задач.
- Подчеркивайте политику министерства обороны и командования вооруженных сил в отношении посягательств сексуального характера, а также возможные правовые последствия таких действий для совершающих их лиц.
- Держите «руку на пульсе», контролируя атмосферу в подразделении и принимая соответствующие меры в отношении любых появляющихся негативных тенденций.

Источник: US Department of Defense, Commander's Checklist for Unrestricted Reports of Sexual Assault [Министерство обороны США, Список контрольных вопросов для несекретных донесений о сексуальных посягательствах].

## Подача жалоб

Система подачи военнослужащими жалоб на дискриминацию по признаку пола, сексуальные домогательства, издевательства или сексуальное насилие со стороны сослуживцев должна предусматривать различные способы подачи таких жалоб. В частности, необходимо сделать так, чтобы формальную жалобу можно было подать следующими способами:

- в обход системы субординации;
- сообщив о нарушении нейтральному лицу в вооруженных силах;
- обратившись непосредственно в гражданскую полицию с сообщением о совершенном преступлении;
- обратившись в независимый надзорный орган (обычно, если только не совершено преступление (а в некоторых странах даже в этом случае), военнослужащий должен сначала подать жалобу через внутреннюю систему рассмотрения жалоб в вооруженных силах, однако следует предусмотреть возможность подачи жалоб в обход этой системы, если жалоба может повлечь за собой враждебные действия в отношении жертвы);
- должна быть возможность обращения с конфиденциальной жалобой для получения доступа к службам поддержки.

В соответствующих внутренних правилах следует четко указать следующее:

- способ подачи жалобы (например, в письменной форме) и информацию, которую следует указать в жалобе;
- способ подтверждения подачи жалобы;
- права обвиняемого лица (лиц);
- процесс проведения расследования (с указанием сроков);
- способы получения заявителем и обвиняемым информации о расследовании и этапы процесса расследования, на которых это происходит.

### **Расследование нарушений неуголовного характера, связанных с дискриминацией по признаку пола, сексуальными домогательствами или издевательствами**

Обычно после получении жалобы командир обязан в первую очередь провести предварительный анализ, с тем чтобы решить, следует ли рассматривать жалобу в административном порядке или же изложенные в ней события являются уголовным преступлением. В зависимости от этого первоначального решения задействуются различные процессы. Командирам и следователям может быть нелегко понять разницу между сексуальными домогательствами (которые обычно, хотя и не всегда, являются правонарушениями неуголовного характера<sup>12</sup>) и сексуальным насилием, которое представляет собой уголовное преступление. Поэтому все лица, занятые в расследовании жалоб на дискриминацию, домогательства или притеснения, должны пройти специальное обучение в целях ознакомления с соответствующим военным и гражданским законодательством. Расследование домогательств и насилия, содержащих состав уголовного преступления, рассматривается ниже.

Для расследования случаев дискриминации, домогательств и издевательства необходимы следующие условия:

- четкие стандарты, гарантирующие, что расследование будет проведено справедливо, прозрачно, тщательно и максимально оперативно;
- четкие стандарты в отношении конфиденциальности личности заявителя, сроков расследования, мер по предупреждению враждебных действий в отношении пострадавших, а также в отношении механизмов регулярной коммуникации с пострадавшими;
- политика и правила, позволяющие лицу, подавшему жалобу, и предполагаемому обвиняемому являться на допрос в сопровождении независимой третьей стороны (это может быть пользующееся доверием третье лицо, адвокат или коллега);
- политика и правила, позволяющие лицу, подавшему жалобу, действовать в обход своего командира, если командир является субъектом жалобы.

Механизмы подотчетности должны не только обеспечивать наказание виновных, но и предусматривать ответственность руководства за недопущение дискриминации, домогательств и издевательств. Дисциплинарные меры могут быть приняты в отношении любого командира, не принявшего необходимых мер к выявлению и пресечению нарушения.

## **Расследование уголовных преступлений, в том числе случаев сексуального насилия**

В разных странах существуют серьезные различия в подходах к преследованию за уголовные преступления, совершенные военнослужащими. В некоторых странах такие уголовные преступления рассматриваются военными судами (например, в Азербайджане, Беларуси, Люксембурге, Польше, Турции, Украине и Швейцарии,). В других странах (Германия, Дания, Испания, Италия, Нидерланды, Норвегия, Финляндия, Чешская Республика и Швеция) преступления, совершенные военнослужащими, относятся к юрисдикции гражданских судов – по крайней мере, если они совершены непосредственно в стране происхождения вооруженных сил. Третья модель – это совмещение юрисдикций, при котором военные суды могут рассматривать одни преступления, а гражданские – другие, в зависимости от характера преступления, места его совершения и личности пострадавших или преступников; такая модель существует в Бельгии, Канаде, Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах. При этом в Канаде и Соединенном Королевстве, несмотря на то, что вооруженные силы сохраняют юрисдикцию по рассмотрению уголовных дел, полномочия в этой сфере имеют независимые военные прокуроры, а не командиры<sup>13</sup>.

В прошлом дискуссия по поводу этих моделей строилась в основном вокруг вопроса о защите прав обвиняемых. Однако когда система военной юстиции рассматривает дела о сексуальном насилии, особенно важно гарантировать также соблюдение прав и интересов пострадавших. Признавая такую необходимость, ВВС Соединенных Штатов начали программу специального консультирования пострадавших, в которой участвуют юристы, предоставляющие правовую помощь жертвам сексуального насилия и защищающие их интересы<sup>14</sup>.

Лицам, ответственным за проведение расследований по фактам сексуального насилия, требуется специальная подготовка. Как и в случаях, перечисленных в разделе «Расследование нарушений неуголовного характера, связанных с дискриминацией по признаку пола, сексуальными домогательствами или издевательствами», следователи должны пройти специальное обучение и подготовку, для того чтобы понимать возможные реакции жертв сексуального насилия на происшедшее с ними (в то числе и такие реакции, которые могут снизить их надежность как свидетелей), а также особые требования к доказательствам в подобных делах. Должны существовать руководства и учебные курсы, подробно

рассматривающие методы проведения допросов и расследований, а также методы сбора доказательств<sup>15</sup>. Необходимы следователи мужского и женского пола. Чтобы получить соответствующие знания, в некоторых странах сотрудники военной полиции и прокуратуры проходят такую же подготовку по проблеме сексуального насилия, как и гражданские следователи и прокуроры. Недавно в вооруженных силах Соединенных Штатов стали проводиться курсы для следователей, занимающихся делами о сексуальных посягательствах, а в некоторых службах есть сотрудники, специализирующиеся на расследовании преступлений и преследовании виновных по делам, связанным с сексуальным насилием.

Пострадавшим следует предоставить возможность обжаловать в гражданских судах любое решение военной прокуратуры, отказавшейся поддерживать обвинение; при этом у пострадавших должна быть возможность продолжать пользоваться службами поддержки.

### **Судебные разбирательства по делам о сексуальном насилии**

И гражданские, и военные судьи играют чрезвычайно важную роль в проведении судебных разбирательств по делам о сексуальном насилии, поскольку могут либо поддержать, либо разрушить позицию обвинения. Все судьи должны пройти обучение, касающееся характера и последствий сексуального насилия; вопроса о том, как полученная в результате травма может повлиять на показания жертв, а также «мифов об изнасилованиях» (неверных представлений относительно изнасилований)<sup>16</sup>. Во врезке 7 перечислены условия, необходимые для проведения разбирательств по делам о сексуальном насилии – как в гражданском, так и в военном суде.

## 7. УСЛОВИЯ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СУДЕБНОГО РАЗБИРАТЕЛЬСТВА ПО ДЕЛАМ О СЕКСУАЛЬНОМ НАСИЛИИ

- ✓ Меры по поддержанию конфиденциальности для защиты информации о личности пострадавших от прессы и публики (например, отказ от упоминания имени и фамилии пострадавших в открытой документации).
- ✓ Правила и порядок сбора доказательств, отвергающие сексистские утверждения о «согласии женщины». Например, в правилах должно быть указано, что вывод о «согласии» не может быть сделан в случае принуждения; молчание или отсутствие сопротивления со стороны жертвы также не могут быть истолкованы как согласие. Недопустимы требования о предоставлении подкрепляющих доказательств или доказательств того, что жертва оказывала сопротивление.
- ✓ Правила и порядок сбора доказательств, предупреждающие ревиктимизацию жертвы (например, необходимо предупредить вопросы о предшествующем сексуальном опыте или доказательства «дурной репутации» жертвы).
- ✓ Правила ведения судебного разбирательства, предоставляющие судье право пресекать травлю или унижения жертвы со стороны адвоката защиты.
- ✓ Меры по обеспечению поддержки пострадавших с целью облегчить им дачу показаний (например, разрешить лицу, оказывающему поддержку, присутствовать вместе с жертвой в суде).
- ✓ Коммуникации между жертвой и всеми защитниками/консультантами должны оставаться конфиденциальными («не подлежащими разглашению»), если только сама жертва не откажется от этой привилегии.

Источник: Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg and Robin Mejia, *The investigation and prosecution of sexual violence – Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series* [Расследование и судебное преследование по делам о сексуальном насилии, серия публикаций в рамках проекта «Сексуальное насилие и подотчетность»]. Berkeley, CA: University of California, 2011, pp. 45-47, 51.

## Поддержка жертв и механизмы направления пострадавших в соответствующие службы

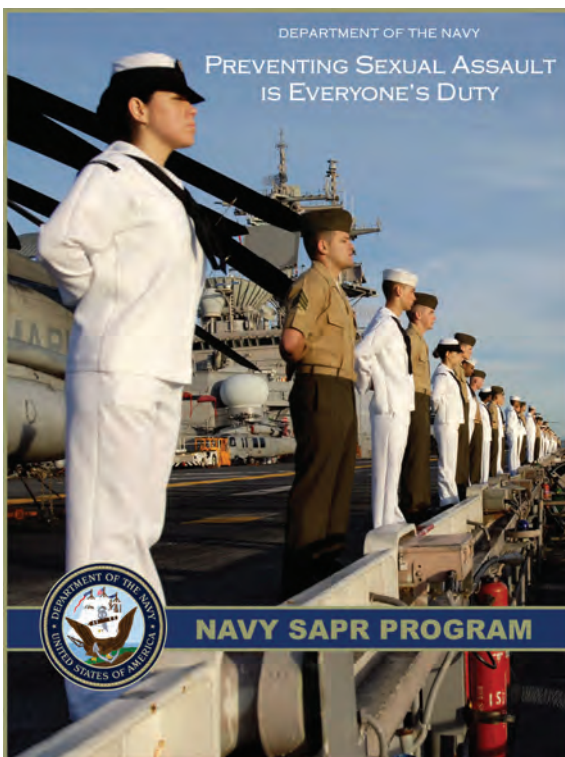
Лицам, пострадавшим от дискриминации, домогательств, издевательств или насилия, может требоваться различного рода поддержка. В соответствии с хорошей практикой в данной области необходимо предпринять следующее:

- ✓ проинструктировать командиров и/или лиц, оказывающих первую помощь, о том, что необходимо сделать, чтобы обеспечить немедленную защиту и помощь пострадавшим, не помешав при этом интересам расследования<sup>17</sup>;
- ✓ обеспечить доступ к службам неотложной медицинской, психологической и юридической помощи без требования о подаче формальной жалобы (в том числе доступ к специальным гражданским службам по оказанию помощи жертвами сексуального насилия);



- ✓ расширить сферу предоставления услуг поддержка с целью охвата супругов военнослужащих и взрослых членов семьи, находящихся на иждивении военнослужащих и гражданских лиц, работающих в вооруженных силах по контракту;
- ✓ внедрить и использовать программу срочного перевода военнослужащих, позволяющую быстро перевести лицо, подавшее жалобу на насилие, вместе с супругой/супругом и иждивенцами, на другую базу или под другое руководство на период расследования дела;
- ✓ обеспечить защиту конфиденциальности коммуникаций между пострадавшими и их адвокатами/консультантами;
- ✓ использовать опыт гражданского сектора – например, в сфере организации «телефонов доверия» и предоставления различных услуг.

В вооруженных силах ряда стран существуют лица вне системы субординации, прошедшие обучение для оказания поддержки и консультативной помощи жертвам дискриминации, домогательств, издевательств или насилия, а в некоторых случаях – обвиняемым в совершении таких действий. В Ирландии существуют специальные контактные лица, в Дании – советники; в Германии – инспекторы по вопросам равных возможностей, а в США, помимо специалистов по соблюдению равноправия, есть специальные координаторы по реагированию на случаи сексуальных посягательств<sup>18</sup>.



---

Плакат Военно-морского флота Соединенных Штатов для кампании «Месяц повышения информированности о сексуальном насилии» 2010 г. Кампания была посвящена проблеме влияния сексуального насилия на боеготовность военных миссий. Фото: US Navy, 2010 г.

---

## Мониторинг рассмотрения жалоб на дискриминацию по признаку пола, сексуальные домогательства, издевательства и насилие

Процесс подачи жалоб военнослужащими и их рассмотрения требует активного мониторинга и оценки. Вооруженным силам следует принимать следующие меры:

- стандартизировать определения различных категорий правонарушений (например, сексуальные домогательства, сексуальное насилие) и виды возможных решений по делам (например, признание жалобы подтвержденной или не подтвержденной доказательствами), с тем чтобы обеспечить сопоставимость данных;
- вести учет всех жалоб на дискриминацию по признаку пола, сексуальные домогательства, издевательства и насилие, а также проведенных расследований, их результатов и решений по делам (при этом личности заявителей и предполагаемых преступников должны всеми средствами сохраняться в тайне);
- регулярно анализировать архив жалоб на дискриминацию по признаку пола, сексуальные домогательства, издевательства и насилие с целью выявления тенденций и проверки последовательности, прозрачности и справедливости процедур и санкций; если выяснится, что несоразмерно большое количество поданных жалоб отзывается заявителями, не расследуется должным образом, не признается обоснованными, а в отношении нарушителей не принимаются надлежащие дисциплинарные меры, необходимо расследовать причины этого (следует изучать и основные причины нарушений, в том числе отсутствие должного надзора и обучения и/или неясные правила или инструкции);
- тщательно контролировать, не подвергаются ли подавшие жалобу лица несправедливым дисциплинарным взысканиям в отместку за их действия (например, пожаловавшееся лицо в ответ получает дисциплинарное взыскание за супружескую измену);
- иметь четкую стратегию для извлечения уроков из жалоб на дискриминацию по признаку пола, сексуальные домогательства, издевательства и насилие, а также для дальнейших действий по итогам рассмотрения жалоб – например, внесения изменений в обучение, политику и принимаемые меры;
- обнародовать статистику о количестве полученных жалоб на дискриминацию по признаку пола, сексуальные домогательства, издевательства и насилие, а также о характере жалоб и их последствиях (не раскрывайте никаких подробностей, которые могут указать на личность пострадавших, ни на одном этапе процесса рассмотрения жалобы);
- периодически отчитываться перед внешними надзорными органами – парламентом, институтом омбудсмена или национальной комиссией по правам человека – о мерах, принятых с целью сокращения и искоренения сексуальных домогательств, дискриминации и сексуального насилия.

#### ПРИМЕР 4. МОНИТОРИНГ СЛУЧАЕВ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ И СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ

В вооруженных силах Соединенных Штатов мониторинг правонарушений сексуального характера осуществляется при помощи Опросов об условиях службы и гендерных отношениях среди военнослужащих регулярных войск (Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members). Эти онлайн-опросы, проводившиеся Центром данных о кадровом составе вооруженных сил в 1995, 2002, 2006, 2010 и 2012 гг., позволяли получить информацию о распространенности посягательств сексуального характера, сексуальных домогательств, сексистского поведения и дискриминации по признаку пола за предыдущий год. Опрос также отражает удовлетворенность военнослужащих работой служб поддержки и восприятие ими политики, практики и обучения, касающихся проблемы посягательств сексуального характера. В 2012 г. в опросе приняли участие 22 792 военнослужащих регулярной службы из всех родов войск армии Соединенных Штатов.

##### **Группировка данных**

Во время каждого опроса происходит сбор данных, сгруппированных по полу субъекта и виду вооруженных сил; эти данные, по возможности, сравниваются с данными, полученными в ходе предыдущих опросов. Например, по результатам опроса 2012 г. 6,1% женщин и 1,2% мужчин подверглись нападениям сексуального характера в предыдущие 12 месяцев; при этом в отношении женщин этот показатель значительно увеличился (по сравнению с 4,4% в 2010 г.). 67% женщин и 81% мужчин, пострадавших от сексуальных посягательств, не сообщили об этом начальству.

##### **Атмосфера в подразделении**

Раздел опроса, касающийся атмосферы в подразделении, содержит вопросы, позволяющие оценить готовность военнослужащих вмешаться в тех случаях, когда, по их мнению, кто-то собирается нанести другому оскорбление сексуального характера. Эта информация позволяет командирам оценить, насколько хорошо военнослужащие их подразделений понимают концепции профилактики, ощущают ли они себя способными действовать в конкретной ситуации и насколько им необходимо дополнительное обучение.

Данные, собранные в ходе опросов, используются при составлении ежегодного доклада Министерства обороны Конгрессу и служат основой и катализатором для определения будущих целей, касающихся предупреждения нарушений сексуального характера, обучения по данной проблематике, программ помощи жертвам и укрепления подотчетности.

Источники: US Defense Manpower Data Center, 2012 Workplace and Gender Relations Survey of Active Duty Members: Survey note and briefing [Центр данных о личном составе вооруженных сил США, Опрос об условиях службы и гендерных отношениях среди военнослужащих регулярных войск], Defense Technical Information Center, 2013; Department of Defense annual report on sexual assault in the military: Fiscal year 2012 [Ежегодный отчет Министерства обороны о сексуальных посягательствах в армии: 2012 финансовый год], US Department of Defense, 2012, Volume 1, pp. 7-8.

Помимо анализа жалоб следует предпринимать активные меры для отслеживания случаев сексуальных домогательств, издевательств и насилия посредством проведения опросов по месту службы, обсуждения в фокус-группах и интервью/опросов при уходе со службы (см. пример 4 и раздел «Мониторинг процессов удержания кадров, продвижения по службе и обеспечения баланса между службой и личной жизнью военнослужащих» выше на с. 32).

#### 4.6 Предупреждение и пресечение сексуальной эксплуатации и сексуального и домашнего насилия, совершаемого военнослужащими в отношении гражданских лиц

---

На протяжении всей истории вооруженные силы использовали сексуальное насилие как оружие против гражданского населения. Хотя подобное поведение считается недопустимым в современных армиях, командиры часто попустительствуют приставаниям к местным женщинам, детям и/или мужчинам с сексуальными целями. Случаи сексуального насилия в отношении местных женщин, девушек и юношей остаются распространенным явлением. Организация Объединенных Наций запрещает подобные действия в своих миссиях по поддержанию мира, характеризуя их как «сексуальную эксплуатацию и насилие» и признавая, что строящиеся на эксплуатации отношения с представителями местного населения, в том числе секс за плату, подрывают доверие населения к силам ООН и наносят ущерб их деятельности. Такое поведение отчасти провоцирует торговлю людьми, и это приводит к дополнительным разрушительным последствиям, фактически являясь финансированием преступных организаций, как об этом заявлено в «Политике против торговли людьми», принятой НАТО. Военнослужащие, действующие подобным образом в собственной стране, тоже наносят вред репутации вооруженных сил. Контрольные структуры должны активно предупреждать и пресекать подобные нарушения. Вооруженные силы также должны уделять внимание случаям насилия в семьях военнослужащих и использовать соответствующие меры для предотвращения такого насилия и реагирования на него.

#### Внутренняя политика вооруженных сил и профилактика нарушений

Вооруженные силы должны иметь четкие и исполнимые стандарты, кодексы поведения, внутренние правила, инструкции и программы для предупреждения сексуальной эксплуатации и сексуального насилия в отношении гражданского населения со стороны военнослужащих – как в ходе выполнения операций, так и на казарменном положении, а также в гражданской жизни. Стандарты ООН по предупреждению сексуальной эксплуатации и насилия должны стать обязательными для личного состава – для этого их следует отразить в уголовном

или военном праве или в приказе командования. Помимо этого, вооруженным силам требуются четкие практические инструкции по следующим вопросам:

- виды запрещенных действий – например, прямая или косвенная плата за секс, сексуальное насилие в отношении совершеннолетних или половые отношения с лицами, не достигшими 18-летнего возраста;
- виды запрещенных для посещения мест (например, публичные дома и стриптиз-клубы), а также места, запрещенные для посещения в конкретных зонах проведения операций;
- процедуры подачи жалоб, проведения расследования, наложения дисциплинарных взысканий и отчетности;
- обязанность любого лица, которому стало известно о случаях сексуальной эксплуатации или сексуального насилия, доложить об этом старшему по званию или расследовать эти случаи (в зависимости от занимаемой должности);
- положение о том, что любой представитель командного состава, не предпринявший мер к предупреждению или пресечению сексуальной эксплуатации или насилия, должен быть привлечен к ответственности<sup>19</sup>.

Необходимо проводить обучение в целях создания культуры организации, в которой весь личный состав будет понимать и выполнять соответствующую политику и правила, а командиры будут контролировать соблюдение норм подчиненными, при необходимости пресекая правонарушения и наказывая виновных (см. пример 5).



## ПРИМЕР 5. КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ ШВЕЦИИ, УЧАСТВУЮЩИХ В МЕЖДУНАРОДНЫХ МИССИЯХ

Кодекс поведения Вооруженных сил Швеции, принятый в 2004 году, основан на правилах этики и кодексах поведения, разработанных совместно рабочей группой Вооруженных сил по выполнению Резолюции № 1325 Совета Безопасности ООН, Министерством иностранных дел, Национальным департаментом уголовных расследований, Шведским агентством международного развития и сотрудничества и Национальной судебной администрацией, а также рядом шведских неправительственных организаций. Кодекс поведения однозначно запрещает военнослужащим, несущим службу за границей, покупать сексуальные услуги, в том числе оплачивать счета, аренду и т. д. Кодекс также запрещает посещение таких мест, как стриптиз-клубы, «если это может способствовать преступным деяниям – таким, как секс-торговля – или иной преступной деятельности». Все солдаты и офицеры обязаны подписать Кодекс поведения в знак того, что они понимают содержащиеся в нем требования и обязуются выполнять их.

### Обучение

Для повышения информированности по данным вопросам и для подготовки лиц, занимающих командные позиции, к реализации Кодекса поведения, Вооруженные силы Швеции в сотрудничестве с женской организацией гражданского общества Kvinna till Kvinna проводят обучение всех военнослужащих, отправляемых на службу за рубеж, по таким проблемам, как гендер, проституция и торговля людьми.

### Обеспечение соблюдения кодекса

Серьезные нарушения Кодекса поведения рассматриваются согласно уголовному законодательству, в то время как менее серьезные проступки влекут за собой дисциплинарное взыскание в рамках цепочки субординации. Солдаты, вступающие в сексуальные отношения с женщинами из числа местного населения, отправляются обратно на родину. Бывший начальник бригады Тактического командования вооруженными силами в Косово Бьорн Эрикссон отметил, что до его назначения в Косово до него дошли слухи о том, что военнослужащие замешаны в торговле людьми и связях с проститутками. Он связался с юридическим советником и комиссаром военной полиции и приказал провести расследование. Слухи подтвердились; двое военнослужащих были уволены со службы, отправлены на родину и осуждены за то, что пользовались услугами проститутки.

Источники: OSCE Code of Conduct on Politico-Military Aspects of Security – Annual information exchange on the implementation of the Code of Conduct – Participating state: Sweden [Кодекс поведения ОБСЕ в отношении военно-политических аспектов безопасности: ежегодный обмен информацией о реализации Кодекса поведения – государство-участник: Швеция], Permanent Delegation of Sweden to the OSCE, 2011; Inventory of Swedish measures for implementing Security Council Resolution (UNSCR) 1325 [Перечень предпринятых Швецией мер по реализации Резолюции № 1325 Совета Безопасности ООН (РСБ ООН)], Permanent Mission of Sweden to the United Nations, 2004; Charlotte Isaksson, GenderForce: Why didn't we do this before? [Genderforce: почему мы не сделали этого раньше?], openDemocracy.net, 29 November 2012; Genderforce, Good and Bad Examples: Lessons Learned from Working with United Nations Resolution 1325 in International Missions [Genderforce, Положительные и отрицательные примеры: уроки, усвоенные в процессе работы по выполнению Резолюции № 1325 СБ ООН в международных миссиях], Uppsala, Genderforce, 2007.

В некоторых странах гражданская полиция не уполномочена реагировать на случаи насилия в семьях военнослужащих на военной базе. Лица, пострадавшие от домашнего насилия со стороны партнера-военнослужащего, а также сами лица, совершающие такое насилие, неохотно прибегают к услугам армейских служб, предоставляющих поддержку и психологические консультации. Политику и правила в вооруженных силах следует разрабатывать с учетом соответствующей юрисдикции и полномочий гражданской и военной полиции, системы юстиции и служб поддержки, с тем чтобы обеспечить эффективную защиту и поддержку пострадавших и наказание нарушителей в рамках системы профилактики. В Соединенных Штатах, например, существует четкая политика, согласно которой «командиры на каждом уровне обязаны принимать соответствующие меры, чтобы предупредить насилие в семье, защитить жертв и призвать виновных к ответу»<sup>20</sup>. Командиры обязаны докладывать о подозрениях относительно совершения актов домашнего насилия и уполномочены издавать охранные приказы.

### **Механизм подачи и рассмотрения жалоб**

Если речь идет о вооруженных силах, расквартированных на родине, любой гражданин должен иметь возможность обратиться с жалобой к командиру, в полицию или в независимый орган (например, в институт омбудсмена или прокуратуру). Необходимо обеспечить различные возможности подачи жалоб, в том числе в казармах и на военных объектах, в полицейских участках, по бесплатной телефонной линии или на специальный почтовый адрес, а также по электронной почте. Например, в Руанде гендерный отдел в армии организовал «горячую линию» для жалоб на насилие со стороны военнослужащих<sup>21</sup>.

Сложнее обеспечить доступ к процедурам подачи жалоб в зонах проведения боевых операций. Информацию о порядке подачи жалоб следует размещать на видном месте на военных объектах и в общественных местах, а также предоставлять ее организациям, оказывающим женщинам юридическую и социальную помощь. Информацию следует предоставлять на языках, понятных местному населению, и сопровождать иллюстрациями, для того чтобы она была понятна и тем, кто не умеет читать. Следует предусмотреть возможность подавать жалобы на своем родном языке, а также в устной форме.

### **Расследование случаев сексуальной эксплуатации, сексуального и домашнего насилия**

Расследование жалоб от населения на сексуальную эксплуатацию или сексуальное насилие со стороны военнослужащих, а также жалобы на насилие в семьях военнослужащих должно сопровождаться гарантиями и мерами по оказанию поддержки жертвам, описанными в разделе 4.5 «Предупреждение и пресечение дискриминации по признаку пола, сексуальных домогательств, издевательств

и насилия в вооруженных силах» на с. 34 настоящего руководства. В частности, необходимы меры для обеспечения физической защиты пострадавших и свидетелей и/или оказания им социальной поддержки. Заявители и свидетели порой не желают докладывать о нарушениях из страха мести. Жертвы сексуального насилия также боятся стигмы, остракизма и даже насилия со стороны собственной семьи или общества. Женщины и мужчины, страдающие от насилия в семьях военнослужащих, не сообщают об этом из страха разрушить карьеру нарушителя.

Если сексуальная эксплуатация или сексуальное насилие имеют место в контингенте за пределами страны, дело часто рассматривается в системе военной, а не местной юстиции. ООН рекомендует проводить военно-полевые суды в стране, где произошло правонарушение. Следует внимательно отнестись к вопросу об обеспечении миссии необходимыми ресурсами для проведения надлежащего и полноценного расследования случаев сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и насилия в семье<sup>22</sup>.

## Мониторинг и внешний контроль

Мониторинг систем предупреждения и пресечения сексуальной эксплуатации и сексуального насилия в отношении населения со стороны военнослужащих, а также домашнего насилия в семьях военнослужащих должен соответствовать требованиям к хорошей практике в этой области, представленным в разделе «Мониторинг рассмотрения жалоб на дискриминацию по признаку пола, сексуальные домогательства, издевательства и насилие» на с. 42. Для выявления нарушений особенно важно использовать данные, полученные из независимых источников – например, отчеты местных и международных правозащитных организаций и женских служб.

Подразделения, выполняющие задачи за границей, несут ответственность перед местными органами власти за любые нарушения, совершаемые военнослужащими в отношении местного населения, а также перед гражданскими властями в собственной стране (в том числе перед парламентом, институтами омбудсмена и национальными правозащитными институтами).





# 5

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Интеграция гендерных аспектов в механизмы контроля над вооруженными силами имеет огромное значение для соответствия современным требованиям проведения военных операций, реализации потенциала вооруженных сил с точки зрения укомплектования личным составом и боеспособности, а также поддержания высокого уровня профессионализма. Женщины-военнослужащие должны быть полностью интегрированы в военные миссии, а весь личный состав и структуры должны быть подготовлены к решению гендерных вопросов, которые могут возникнуть в ходе операций. Недавно проведенные операции уже продемонстрировали положительные результаты такого подхода.

Механизмы внутреннего контроля представляют собой важнейший компонент деятельности, направленной на достижение указанных целей. Интеграция гендерных аспектов в деятельность по мониторингу и механизмы контроля позволяет зафиксировать достигнутый прогресс и определить те сферы, в которых требуется дальнейшая работа. Помимо этого, такие механизмы, уделяя особое внимание проблеме дискриминации по признаку пола и другим гендерным вопросам в кадровых структурах, помогают обеспечить поддержку как мужчинам, так и женщинам, служащим в вооруженных силах. Используя гендерную концепцию при анализе случаев нарушений и насилия, механизмы контроля помогают поддерживать основные ценности – достоинство и профессионализм служащих вооруженных сил. Главными задачами структур внутреннего контроля является воплощение в жизнь обязательств по обеспечению гендерного равенства (для этого определяются измеримые цели, и ведется работа по интеграции гендерной проблематики) и обеспечение ответственности командиров во всех подразделениях вооруженных сил за достижение запланированных целей.

---

Подполковник армии Молдовы Ольга Скриповская на ежегодном Совещании ОБСЕ по рассмотрению выполнения обязательств, посвященного человеческому измерению, в Варшаве (Польша). Фото: OSCE/ODIHR, Piotr Markowski, 2011 г.

---







# 6

## ТАБЛИЦА ДЛЯ ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ

Информация, содержащаяся в данном руководстве, может помочь интеграции гендерных аспектов в деятельность вооруженных сил вашей страны или вооруженных сил, в которых вы служите, путем усиления внутреннего контроля. Руководство составлено с учетом мнений экспертов – в том числе экспертов БДИПЧ ОБСЕ, – обладающих практическим опытом в области использования гендерного подхода для более эффективного выполнения вооруженными силами своих задач.

Ниже приведена таблица с вопросами для внутренней оценки ситуации с гендерной проблематикой. Она поможет вам оценить соответствующие системы и их работу в ваших вооруженных силах, определить основные области, требующие повышенного внимания, а также наметить дальнейшие шаги.

Эта таблица дополняет «Руководство по внутренней гендерной оценке для полиции, вооруженных сил и органов правосудия» (Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector), выпущенное ДКВС на албанском, арабском, английском и французском языках. Руководство содержит вопросы в помощь вооруженным силам при проведении ими оценки своей гендерной ориентированности, в том числе механизмов внутреннего контроля и структур и процессов подачи и рассмотрения жалоб. В руководстве также описываются методы проведения оценки, составления плана действий, а также мониторинга и оценки выполнения этого плана.

---

Генерал Национальной армии Афганистана Хатуль Мохаммадзай вместе с женщинами-военнослужащими из вооруженных сил Афганистана и Иордании в лагере «Лезернек» (Leatherneck) Юго-западного регионального командования. Фото: Royal Air Force Photo by Corporal Paul Oldfield, 2011 г.

---

Вопросы	Сбор и анализ данных, сгруппированных по полу субъекта	Что необходимо сделать для устранения недочетов	Как это сделать
<p><b>Обладают ли лица, обеспечивающие контроль, включая военных судей, генеральных инспекторов, офицеров и военнослужащих сержантского состава, потенциалом для интеграции гендерной концепции?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент женщин и мужчин, которые приобрели необходимую квалификацию в результате обучения гендерным вопросам (или иного метода предоставления знаний по гендерной проблематике)</li> <li>• Процент военных судей, генеральных инспекторов, офицеров и военнослужащих сержантского состава, получивших необходимую квалификацию в результате обучения гендерным вопросам (или иного метода предоставления гендерных знаний)</li> <li>• Процент женщин и мужчин, занимающих ключевые должности в системе внутреннего контроля</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализировать процессы подготовки и обучения, с тем чтобы обеспечить надлежащее отражение в них вопросов, связанных с правами человека, гендерными аспектами и многообразием личного состава</li> <li>• Разработать программы подготовки и обучения по гендерным вопросам</li> <li>• Обеспечить инструктаж и наставничество</li> <li>• Пересмотреть мандат органов мониторинга</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Повысить обязательства высшего руководства в отношении гендерных аспектов</li> <li>• Привлекать к участию сотрудников юридической службы, отдела по равным возможностям и кадровой службы</li> <li>• Заручиться поддержкой министерства, занимающегося вопросами гендерного равенства и/или помощи развитию, экспертов гражданского общества, национальных правозащитных институтов и/или международных и региональных организаций</li> </ul>
<p><b>Отражена ли гендерная концепция в законодательстве, военной доктрине и директивах?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент законодательных актов, доктрины, протоколов и директив, отражающих гендерную проблематику</li> <li>• Процент подразделений, в которых есть специальный консультант или координатор по гендерным вопросам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создать специальный отдел по гендерным вопросам и/или должность консультанта или координатора по гендерным вопросам</li> <li>• Провести гендерный анализ законодательства, доктрины, протоколов, директив, процессов и практики</li> <li>• Разработать ведомственную гендерную политику</li> <li>• Разработать внутренние правила и документы по гендерным вопросам</li> <li>• Пересмотреть роли в соответствии с национальной политикой в области гендера</li> <li>• Создать и поддерживать объединения женщин-военнослужащих</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создать межведомственную рабочую группу</li> <li>• Привлекать к участию сотрудников юридической службы, отдела по равным возможностям и кадровой службы, а также объединения или союзы военнослужащих</li> <li>• Заручиться поддержкой от министерства, занимающегося вопросами гендерного равенства, экспертов гражданского общества и/или национальных правозащитных институтов</li> </ul>

Вопросы	Сбор и анализ данных, сгруппированных по полу субъекта	Что необходимо сделать для устранения недочетов	Как это сделать
<b>Отражена ли гендерная концепция в военных операциях?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент оперативных документов планирования, отражающих гендерную концепцию</li> <li>• Процент оперативных донесений, отражающих гендерную концепцию</li> <li>• Опыт местного населения женщин и мужчин с точки зрения безопасности</li> <li>• Восприятие операции или миссии местным населением – женщинами и мужчинами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Пересмотреть типовые оперативные планы и донесения</li> <li>• Набрать и обучить консультантов по гендерным вопросам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создать межведомственную рабочую группу, включив в нее экспертов по гендерным вопросам</li> <li>• Использовать типовые документы и модели, разработанные Департаментом операций по поддержанию мира (ООН), НАТО и др</li> </ul>

Вопросы	Сбор и анализ данных, сгруппированных по полу субъекта	Что необходимо сделать для устранения недочетов	Как это сделать
<p><b>Предоставляют ли вооруженные силы равные возможности женщинам и мужчинам?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент призывных кампаний, направленных на набор женщин и членов других недостаточно представленных групп</li> <li>• Процент женщин и мужчин, подавших заявление, прошедших собеседование и принятых на службу</li> <li>• Процент женщин и мужчин, подавших соответствующее заявление и получивших продвижение по службе</li> <li>• Процент женщин и мужчин в отборочных комиссиях и комиссиях по продвижению по службе</li> <li>• Процент женщин и мужчин, принятых на службу и получивших повышение усилиями конкретных сотрудников по кадрам</li> <li>• Процент женщин и мужчин в каждом звании, в каждом подразделении и в каждой специальности</li> <li>• Процент женщин и мужчин, прошедших специальную подготовку</li> <li>• Процент женщин и мужчин, участвующих в операциях</li> <li>• Зарплата и льготы женщин и мужчин-военнослужащих, находящихся на аналогичных или сопоставимых должностях</li> <li>• Использование женщинами и мужчинами льгот по семейным обстоятельствам – таких, как отпуск по уходу за ребенком</li> <li>• Удовлетворенность службой женщин и мужчин</li> <li>• Количество лет, проведенных на службе женщинами и мужчинами</li> <li>• Причины для прекращения обучения или увольнения из армии, указанные женщинами и мужчинами</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проанализировать причины неравенства в карьерах женщин и мужчин, а также различия в оплате труда и льготах</li> <li>• Установить плановые показатели приема на службу и продвижения по службе женщин (а также членов других недостаточно представленных групп)</li> <li>• Обучить сотрудников кадровой службы</li> <li>• Обновить должностные инструкции, процедуры приема на службу, системы аттестации и критерии продвижения по службе</li> <li>• Проанализировать кадровую политику и формальную и неформальную практику</li> <li>• Проанализировать имеющиеся услуги и снаряжение для женщин и мужчин-военнослужащих</li> <li>• Разработать систему внутренних коммуникаций по вопросу о равных возможностях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Назначить комитет или рабочую группу</li> <li>• Модернизировать бланки и компьютерные системы для сбора необходимых данных</li> <li>• Проводить регулярные опросы и обсуждения в фокус-группах</li> <li>• Консультироваться с объединениями военнослужащих</li> </ul>

Вопросы	Сбор и анализ данных, сгруппированных по полу субъекта	Что необходимо сделать для устранения недочетов	Как это сделать
<p><b>Имеются ли в вооруженных силах превентивные механизмы дискриминацию по гендерному признаку, сексуальных домогательств, издевательств и насилия, а также процедуры для подачи и рассмотрения жалоб и дисциплинарных взысканий за такие нарушения? Осуществляется ли их регулярный мониторинг?</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Процент военнослужащих, прошедших обучение по проблемам гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, издевательств и насилия</li> <li>• Процент командиров или руководителей, компетентных в предупреждении гендерной дискриминации, сексуальных домогательств, издевательств и насилия</li> <li>• Количество и процент жалоб каждой категории, поступивших от женщин и мужчин и направленных для проведения расследования и возбуждения уголовного дела (или отклоненных)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Разработать кодекс поведения</li> <li>• Разработать специальную внутреннюю политику, касающуюся подачи жалоб, проведение расследований и других процессов во время проведения операций</li> <li>• Обеспечить обучение, подготовку и внутренние коммуникации</li> <li>• Подготовить специальных следователей и вспомогательный персонал</li> <li>• Усовершенствовать процессы внутреннего контроля</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Создать рабочую группу и/или специальный отдел для разработки, мониторинга, оценки и корректировки политики и практической деятельности</li> <li>• Проводить регулярные опросы и обсуждения в фокус-группах</li> <li>• Консультироваться с объединениями военнослужащих</li> </ul>





For policy, news  
and events,  
SAPR.mil

READINESS  
= RESPECT

ing Options Service Member's Rights



Use Your Help Confidential Worldwide

DoD  
**Safe Helpline**  
Sexual Assault Support for the DoD

Help is just a *Click, Call or Text*

For confidential victim support  
visit [www.SafeHelpline.mil](http://www.SafeHelpline.mil)

SSAULTED.  
S?"



Internet | Protected Mode: On

12:50  
/24/20



# 7

## ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ

### Смежные руководства

Бастик, Меган. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль в полицейских силах. Женева: ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.

Бастик, Меган. Интеграция гендерных аспектов во внутренний контроль над сектором безопасности со стороны институтов омбудсмена и национальных правозащитных институтов. Женева: ДКВС, ОБСЕ, БДИПЧ ОБСЕ, 2014.

### Гендер и реформа оборонного сектора

Bastick, Megan. Gender Self-Assessment Guide for the Police, Armed Forces and Justice Sector. Geneva, DCAF, 2011.

Бастик, Меган и Валасек, Кристин (ред.). Справочное пособие «Гендер и РСБ». Женева, ДКВС / БДИПЧ ОБСЕ / МУНИУЖ ООН, 2008.

Bastick, Megan and Valasek, Kristin (eds.). Gender and Security Sector Reform Training Resource Package. Geneva, DCAF, 2009, [www.gssrtraining.ch/index.php/en/](http://www.gssrtraining.ch/index.php/en/).

---

Координатор Экспедиционного боевого командования ВМФ Соединенных Штатов по предупреждению и пресечению оскорблений сексуального характера Джейсон Холден выступает перед моряками во время учебного занятия по повышению осведомленности об оскорблениях сексуального характера. Фото: ВМФ США, 2012 г.

---

Committee on Women in the NATO Forces. Improving the Gender Balance: A Selected List of Best Practices. Brussels, NATO, 2008.

Groothedde, Stephanie. Gender Makes Sense: A Way to Improve your Mission. Enschede, Civil-Military Co-operation Centre of Excellence, 2013.

Lackenbauer, Helene and Langlais, Richard (eds.). Review of the Practical Implications of UNSCR 1325 for the Conduct of NATO-led Operations and Missions. Stockholm, Swedish Defence Research Agency, 2013.

NATO, Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure (Bi-Strategic Command Directive 40-1). Brussels, NATO, 2012.

UN DPKO/DFS, Integrating a gender perspective in the work of the UN military in peacekeeping operations (UN DPKO/DFS Guidelines). New York, UN DPKO/DFS, 2010.

Whitman, Tobie and O'Neill, Jacqueline. Attention to Gender Increases Security in Operations: Examples from the North Atlantic Treaty Organization. Washington, DC, Institute for Inclusive Security, 2012.

## **Обучение военнослужащих гендерным вопросам**

NATO, Template for Pre-deployment Gender Training: Topics and Learning Objectives. Brussels, NATO, 2010.

NATO Partnership for Peace Consortium Security Sector Reform Working Group. Sample Gender Lessons for Teaching Gender to the Military. Geneva, DCAF, 2012, [www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC\\_SSRWG\\_Sample\\_Lesson\\_Plans.pdf](http://www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Sample_Lesson_Plans.pdf).

NATO Partnership for Peace Consortium Security Sector Reform Working Group. Best Practices in Teaching Gender to the Military. Geneva, DCAF, 2012, [www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC\\_SSRWG\\_Best\\_practices\\_teaching\\_military\\_gender.pdf](http://www.gssrtraining.ch/images/stories/PDF/AResources/PfPC_SSRWG_Best_practices_teaching_military_gender.pdf).

Pepper, Analee. Gender Training for the Security Sector: Lessons Identified and Practical Resources. Geneva, DCAF, 2013.

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

UN DPKO, UN Peacekeeping Core Pre-deployment Training Standards. New York: UN DPKO, 2011.

UN DPKO, Protection of Civilians Pre-deployment Training Standards. New York: UN DPKO, 2011.

### **Контроль над вооруженными силами**

Бакленд, Бенджамин, и Макдермотт, Вильям. Институты омбудсмена по делам вооруженных сил: практическое пособие. Женева, ДКВС, 2013.

Борн, Ханс и Ли, Ян (ред.). Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих. Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2008.

## Примечания

1. См.: DCAF, Annex on International and Regional Laws and Instruments Related to SSR and Gender [ДКВС, Приложение о международных и региональных законах и документах в области гендера и реформы сектора безопасности], Geneva, DCAF/UN-INSTRAW, 2011; Меган Бастик и Даниэль де Торрес, Выполнение резолюций о женщинах, мире и безопасности в ходе реформирования сектора безопасности (справочное пособие «Гендер и реформирование сектора безопасности», часть 13), Женева, ДКВС/БДИПЧ ОБСЕ/МУНИУЖ ООН, 2010. Резолюции Совета безопасности ООН о женщинах, мире и безопасности – это серия резолюций, первой из которых стала Резолюция № 1325, принятая в 2000 г., и которые, среди прочего, касаются положения женщин в ситуации вооруженного конфликта. Они также затрагивают такие вопросы, как обучение военных миротворцев, ответственность за сексуальную эксплуатацию и насилие, предупреждение и привлечение к ответственности за акты сексуального насилия, совершенные во время конфликтов, а также дислокация женщин-военнослужащих.
2. Williamson, Emma. Domestic abuse and military families: The problem of reintegration and control. – In: British Journal of Social Work, vol. 42, pp. 1371–1387.
3. См.: Резолюция Совета безопасности ООН № 1325, статья 6; Резолюция Совета безопасности ООН № 1820, статьи 7 и 8; Резолюция Совета безопасности ООН № 1888, статьи 19 и 21; NATO Bi-Strategic Command Directive on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure [Директива стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования»]. Необходимость гендерного обучения военнослужащих также подробно анализируется в: Хендрикс, Шерил, и Хаттон, Лорин. Гендер и военная реформа (справочное пособие «Гендер и реформирование сектора безопасности», часть 3). Женева: ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008.
4. В качестве примера влиятельного общественного лидерства в связи с проблемой сексуальных домогательств см. обращение главнокомандующего армией Австралии генерал-лейтенанта Дэвида Моррисона к австралийским военнослужащим после сделанного 13 июня 2013 г. объявления о проведении гражданской полицией и военными расследований в отношении военнослужащих по обвинениям в недопустимом поведении: [www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U&feature=em-share\\_video\\_user](http://www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U&feature=em-share_video_user).
5. DPKO/DFS, Guidelines on Integrating a Gender Perspective in the work of the UN Military in Peacekeeping Operations [ДОПМ/ДПП, Руководство по интеграции гендерной перспективы в деятельность вооруженных сил ООН по поддержанию мира], New York: UN DPKO/DFS, 2010), p. 15. В Директиве стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования» подчеркивается, что «донесения о выполнении задачи должны содержать информацию о положении женщин, мальчиков и девочек; влиянии оперативных действий НАТО на женщин, мужчин, девочек и юношей; а также данные, сгруппированные по полу субъектов» (с. 13).
6. Согласно результатам исследования, проведенного в Силах обороны Финляндии, зарплата военнослужащих-мужчин на 15% выше зарплаты их коллег женского пола, имеющих то же звание. Несмотря на то, что данное исследование не выявило систематической дискриминации в области оплаты труда или продвижения по службе, оно показало, что мужчины чаще имеют возможности для получения дополнительного заработка – например, участвуя в полевых учениях или работая по выходным или в ночную смену. Помимо этого, мужчины чаще выполняют работу, за которую лучше платят, так как для ее выполнения требуется повышенная умственная и физическая выносливость или специальная подготовка (например, работа пилота или других авиационных специалистов). – Информация получена из личной переписки с Эсой Янатуйнен, специалистом отдела кадров Командования Сил обороны Финляндии, 31 октября 2013 г.
7. Например: Anita Schjøset. Data on women's participation in NATO forces and operations. – In: International Interactions: Empirical and Theoretical Research in International Relations, vol. 39, No. 4, 2013, p. 577.
8. Исследование, проведенное среди военнослужащих канадского контингента в Афганистане, позволяет предположить, что в некоторых случаях командиры-мужчины позволяли женщинам-военнослужащим не выполнять задания в соответствии с требуемыми стандартами, поскольку «боялись обвинений в сексизме или отсутствии инклюзивного подхода». По словам автора исследования, «военнослужащие-мужчины и их коллеги женского пола, выполняющие задания наравне с ними, считают такое поведение «сюсюканьем» с женщинами, и это вызывает серьезное недовольство». – Основано на личной переписке с Викторией Тэйт из Карлтонского университета, 30 августа 2013 г.
9. Информация получена из личной переписки с Эсой Янатуйнен, специалистом отдела кадров



- Командования Сил обороны Финляндии, 6 сентября 2013 г.
10. В публикации «Гендер и военная реформа» (с. 15-17) кодекс поведения в вооруженных силах обсуждается более подробно.
  11. См., например: UN Directive on Sexual Harassment in United Nations Peacekeeping and Other Field Missions for Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers (DPKO/MD/03/00995, DPKO/CPD/DSHCPO/2003/002) [Директива ООН о сексуальных домогательствах в ходе операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и других миссий для военнослужащих национальных контингентов, военных наблюдателей и сотрудников гражданской полиции], включает Guidelines for Investigating Sexual Harassment Complaints [Руководство по расследованию жалоб на сексуальные домогательства]; а также внутренняя политика Сил обороны Ирландии: [www.military.ie/fileadmin/user\\_upload/images/Info\\_Centre/documents/DF\\_Info\\_Handbook\\_layout\\_low\\_res.pdf](http://www.military.ie/fileadmin/user_upload/images/Info_Centre/documents/DF_Info_Handbook_layout_low_res.pdf).
  12. В ряде стран введена уголовная ответственность за некоторые виды сексуальных домогательств (например, в Уголовном кодексе Канады есть статья 264 «Преступные домогательства»). В целях данного руководства термин «сексуальные домогательства» применяется в отношении деяний неуголовного характера. Уголовные деяния, относящиеся к категории сексуальных домогательств, следует рассматривать так же, как сексуальное насилие.
  13. Объяснение различий в подходах дисциплинарной системы и военной юстиции, а также связанные с этим вопросы защиты права человека представлены в главе «Дисциплина и военное судопроизводство» в издании «Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих» (Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2008).
  14. Larry Abramson, Air Force trains special lawyers for sexual assault victims, [npr.org](http://npr.org), 3 June 2013, [www.npr.org/2013/06/03/188002344/air-force-trains-special-lawyers-for-sexual-assault-victims](http://www.npr.org/2013/06/03/188002344/air-force-trains-special-lawyers-for-sexual-assault-victims).
  15. US Department of Defense. Instruction on Investigation of Adult Sexual Assault [Министерство обороны США, Инструкция по расследованию нападений сексуального характера на взрослых лиц]. Washington, DC: US DoD, 2013, pp. 5-7. Этот документ содержит подробную информацию о необходимой подготовке следователей. Рекомендации по сбору доказательств в отношении нападений сексуального характера представлены в следующих публикациях: UNODC, Handbook on Effective Police Responses to Violence Against Women [УНП ООН, Руководство по эффективному реагированию полиции на насилие в отношении женщин], New York, UNODC, 2010, pp. 55-58; Liz Kelly, Promising practices addressing sexual violence (доклад о практике рассмотрения дел о сексуальном насилии для заседания экспертной группы «Насилие в отношении женщин: передовой опыт борьбы с насилием в отношении женщин и его ликвидации»), Vienna, UN Division for Advancement of Women, 2005, p. 5. Рекомендации по расследованию случаев сексуального насилия содержатся в публикации: Kim Thuy Seelinger, Helene Silverberg and Robin Mejia, The investigation and prosecution of sexual violence (Sexual Violence & Accountability Project Working Paper Series), Berkeley, CA: University of California, 2011, pp. 21-25.
  16. К мифам об изнасилованиях относятся утверждения о том, что «насилюют только женщин определенного типа» или что «изнасилование оставляет видимые признаки травмы». Перечень наиболее распространенных мифов об изнасилованиях приведен в публикации Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ): World Health Organization, Guidelines for the Medico- Legal Care of Victims of Sexual Violence [Руководящие принципы медико-юридической помощи жертвам сексуального насилия], Geneva, WHO, 2003, p. 11. См. также публикацию Американской национальной образовательной программы для судей: National Judicial Education Program, Judges Tell: What I Wish I Had Known Before I Presided in an Adult Victim Sexual Assault Case, Washington, DC: NJEP, 2011.
  17. См., например, публикацию Министерства обороны США: US Department of Defense, Commander's Checklist for Unrestricted Reports of Sexual Assault, [www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER\\_CHECKLIST.pdf](http://www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf).
  18. Координаторы по реагированию на случаи нападений на сексуальной почве в вооруженных силах США проходят специальную подготовку, которая включает обучение способам защиты интересов жертвы. Некоторые из координаторов являются военнослужащими регулярных войск, но многие из них – гражданские лица, резервисты или служащие Национальной гвардии. Координаторы предоставляют помощь и инструктируют военнослужащих, гражданских сотрудников Министерства обороны, семьи военнослужащих, а также военных подрядчиков. К координаторам могут обращаться по вопросам, связанным с насилием на сексуальной почве, жертвы этого насилия, а также командиры, инспекторы и другие военнослужащие. Помимо этого, координаторы развивают сотрудничество



с другими внутриармейскими службами по вопросам реагирования на насилие на сексуальной почве, а также с гражданскими ведомствами.

19. Примеры кодексов поведения в отношении сексуальной эксплуатации и насилия: NATO Standards of Behaviour, in NATO Bi-Strategic Command Directive on Integrating UNSCR 1325 and Gender Perspective into the NATO Command Structure, Annex B [Стандарты поведения НАТО: Директива стратегических командований НАТО «Интеграция РСБ ООН № 1325 и гендерной концепции в структуру командования НАТО», Приложение II]; MONUC Code of Conduct on Sexual Exploitation and Sexual Abuse [Кодекс поведения в отношении сексуальной эксплуатации и сексуального насилия Миссии ООН в Конго]; Norwegian Armed Forces' Code of Conduct [Кодекс поведения Вооруженных сил Норвегии, который запрещает покупать сексуальные услуги и устанавливать иные отношения, которые могут ослабить доверие к беспристрастности вооруженных сил]; Swedish armed forces' Code of Conduct for personnel on international missions [Кодекс поведения Вооруженных сил Швеции для военнослужащих, участвующих в международных миссиях].
20. Memorandum on Domestic Violence of the Deputy Secretary of Defense, 2001 [«Меморандум заместителя министра обороны о домашнем насилии, 2001 г.], in: Defense Task Force on Domestic Violence, Third Year Report 2003 [Доклад рабочей группы Министерства обороны по домашнему насилию], Washington, DC: US Department of Defense, 2003, p. 62-63.
21. UNIFEM, Case Studies of Gender Sensitive Police Reform in Rwanda and Timor Leste [ЮНИФЕМ, Примеры реформы полиции с учетом гендерных аспектов в Руанде и Тимор Лесте], New York, UNIFEM, 2009, p. 11.
22. Подробное рассмотрение вопросов юрисдикции в отношении преступлений и актов сексуальных надругательств и сексуальной эксплуатации, совершаемых военнослужащими во время несения службы, выходит за рамки настоящего руководства. См.: Комплексная стратегия ликвидации в дальнейшем сексуальной эксплуатации и надругательства при операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (письмо Генерального секретаря от 24 марта 2005 года на имя Председателя Генеральной Ассамблеи), A/59/710, 2005; Melanie O'Brien, National and international criminal jurisdiction over United Nations peacekeeping personnel for gender-based crimes against women (докторская диссертация), University of Nottingham, 2010. Источником информации для разработки процедур проведения расследований в миссиях по фактам сексуальной эксплуатации

и сексуальных надругательств является документ: UN Guidelines for Preliminary Investigations – Investigating Allegations of Serious Misconduct Involving Military Members of National Contingents, Military Observers and Civilian Police Officers Serving in United Nations Field Missions [Руководящие принципы ООН по предварительным расследованиям – Расследование по заявлениям о серьезных нарушениях с участием военнослужащих национальных контингентов, военных наблюдателей и сотрудников гражданской полиции, служащих в миссиях ООН на местах], DPKO/ MD/03/00993; однако в этом документе не содержатся подробные инструкции по вопросам осторожного обращения с жертвами или с информацией, касающейся защиты жертв и оказания им помощи. Информация общего характера о юрисдикции системы военной юстиции в рамках ОБСЕ представлена в главе «Дисциплина и военное судопроизводство» в издании «Руководство по правам человека и основным свободам военнослужащих» (Варшава, БДИПЧ ОБСЕ, 2008).

## Ваша оценка данного пособия

---

ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ и ОБСЕ будут признательны, если Вы поделитесь своим мнением о данной публикации, указав, как именно Вы ее использовали, считаете ли Вы ее полезной для себя и что бы Вы предложили в ней изменить. Нам было бы интересно получить Ваши ответы на некоторые или все из перечисленных ниже вопросов.

1. Для работы с какой аудиторией или в какой структуре Вы использовали данную публикацию?
  - Вооруженные силы
  - Полиция
  - Суды
  - Исправительные учреждения
  - Группы гражданского общества/НПО
  - Парламентарии
  - Другое (пожалуйста, укажите подробнее)
2. Как именно Вы использовали данное руководство? Например, в целях:
  - а. Оценки
  - б. Исследования
  - в. Разработки новой ведомственной политики
  - г. Организации совещания или семинара
  - д. Обучения
  - е. Мониторинга и оценки
3. Показались ли Вам неясными какие-либо части данной публикации?
4. Есть ли какие-либо вопросы, не вошедшие в настоящее руководство, которые Вы считаете важными?
5. Есть ли какие-либо вопросы, вошедшие в настоящее руководство, которые, по Вашему мнению, не следовало в него включать?
6. Как использование данной публикации повлияло на Вашу работу/организацию?
7. Какие исправления Вы бы посоветовали внести в данное руководство?
8. Какие дополнительные ресурсы Вы бы предложили использовать в связи с данной темой?

Пожалуйста, присылайте Ваши комментарии по электронной почте на адрес: [gender@dcaf.ch](mailto:gender@dcaf.ch) или направляйте их по обычной почте сотрудникам программы «Гендер и безопасность» Женевского центра демократического контроля над вооруженными силами (ДКВС) по адресу:

Gender and Security Programme  
Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF)  
PO Box 1360  
CH-1211 Geneva  
Switzerland

