

# Гендер и реформирование сектора безопасности

Кристин Валасек





# Гендер и реформирование сектора безопасности

Кристин Валасек



## Об авторе

Кристин Валасек - руководитель проекта по интеграции гендерного аспекта в реформирование силовых структур, проводимого Женевским центром по демократическому контролю над вооруженными силами (ДКВС). Ранее Кристин координировала вопросы гендерной политики и политики в области мира и безопасности, а также исследований и обучения в МУНИУЖ ООН. Она работала также над вопросами стратегии достижения гендерного равенства в Департаменте ООН по вопросам разоружения. Кроме того, она является уполномоченным посредником и обладает широким опытом работы в НПО в сфере борьбы с бытовым насилием, сексуальным насилием и оказания помощи беженцам. Кристин получила степень магистра в области урегулирования конфликтов в Брэдфордском университете и степень бакалавра в области международных исследований и женских исследований.

## Редакторы

Миган Бастик и Кристин Валасек, ДКВС

## Выражение признательности

Мы хотели бы поблагодарить следующих лиц за ценные замечания, высказанные ими по проекту данного пособия: Питер Альбрехт, Хилари Эндерсон, Санам Нараги Андерлини, Элисон Бейлз, Миган Бастик, Элан Брайден, Мария Патрисия Гонсалес Чавес, Иден Коул, Марк Доунс, Аня Эбнетер, Гийи Гья, Никола Попович, Элизабет Портер, Маргрет Вервейк и Марк Уайт. Кроме того, мы приносим благодарность Бенджамину Ба-клэнду, Энтони Драммонду и Мугихо Такешита за помощь в редактировании текста и Ане Эбноутер за руководство проектом.

## Справочное пособие «Гендер и РСБ»

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

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

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

## ДКВС

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

## БДИПЧ ОБСЕ

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

## МУНИУЖ ООН

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

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

Иллюстрация на обложке © Jewel Samad/AFP/Getty Images, 2007.

© ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008.

Все права защищены.

ISBN 978-92-9234-774-1

Отпечатано компанией Poligrafus Andrzej Adamiak

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Сокращения</b>	<b>vi</b>
<b>1. Введение</b>	<b>1</b>
<b>2. Что такое реформирование сектора безопасности?</b>	<b>1</b>
<b>3. Что такое гендер?</b>	<b>3</b>
<b>4. Гендерные стратегии реформирования сектора безопасности</b>	<b>4</b>
4.1. Стратегия достижения гендерного равенства . . . . .	4
4.2. Стратегия поощрения равного участия мужчин и женщин	5
<b>5. Почему важно учитывать гендерные аспекты при реформировании сектора безопасности?</b>	<b>6</b>
5.1. Местная инициатива и ответственность . . . . .	6
5.2. Эффективное обеспечение безопасности. . . . .	7
5.3. Контроль и подотчетность структур сектора безопасности. . . . .	10
<b>6. Каким образом гендерные аспекты могут быть учтены в ходе реформирования сектора безопасности?</b>	<b>11</b>
6.1. Политика РСБ, учитывающая гендерные аспекты . . . . .	12
6.2. Программный цикл РСБ, учитывающий гендерные аспекты . . . . .	14
<b>7. Включение гендерных аспектов в РСБ в конкретных условиях</b>	<b>18</b>
7.1. Постконфликтные страны. . . . .	18
7.2. Переходные страны . . . . .	19
7.3. Развивающиеся страны . . . . .	20
7.4. Развитые страны. . . . .	21
<b>8. Основные рекомендации</b>	<b>22</b>
<b>9. Дополнительные ресурсы</b>	<b>23</b>



## СОКРАЩЕНИЯ

<b>БДИПЧ</b>	Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека
<b>ВОЗ</b>	Всемирная организация здравоохранения
<b>ДКВС</b>	Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами
<b>ЕС</b>	Европейский Союз
<b>КОЖПО</b>	Калечащие операции на женских половых органах
<b>КПР ОЭСР</b>	Комитет Организации экономического сотрудничества и развития по оказанию помощи в целях развития
<b>ЛГБТ</b>	Лесбиянки, гомосексуалисты, бисексуалы и транссексуалы
<b>МИО</b>	Мониторинг и итоговая оценка программ
<b>МО</b>	Министерство обороны
<b>МУНИУЖ ООН</b>	Международный учебный и научно-исследовательский институт ООН по улучшению положения женщин
<b>НАТО</b>	Организация Североатлантического договора
<b>НГП</b>	Насилие на гендерной почве
<b>НПО</b>	Неправительственная организация
<b>ОБСЕ</b>	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
<b>ООН</b>	Организация Объединенных Наций
<b>РДР</b>	Разоружение, демобилизация и реинтеграция
<b>СК</b>	Соединенное Королевство
<b>СПР</b>	Программа «Судебная практика равенства»
<b>СРСА</b>	Аварийно-спасательная служба Швеции
<b>США</b>	Соединенные Штаты Америки
<b>ЮАСО</b>	Южноафриканские силы обороны
<b>ЮНИФЕМ</b>	Фонд Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин
<b>ЮНФПА</b>	Фонд ООН в области народонаселения



# Гендер и реформирование сектора безопасности

## 1 Введение

**Дефицит женского персонала в полицейских силах Афганистана представляет собой угрозу национальной безопасности**

*«В настоящее время в полиции провинции Урузган служат две сотрудницы, работающие в канцелярии губернатора в городе Тарин-Ковт. Опросы новобранцев, поступивших в Афганскую национальную полицию в этой провинции, выявили необходимость в увеличении количества женщин-полицейских, как в полицейских участках, так и на контрольно-пропускных пунктах... безопасность на контрольно-пропускных пунктах была поставлена под угрозу мужчинами-членами оппозиционных вооруженных группировок, переодетыми в паранджи, какие носят афганские женщины. О проведении личного обыска не могло быть и речи за отсутствием женщин-полицейских».*

Маргрет Вервейк, старший сотрудник по вопросам политики, Министерство иностранных дел Нидерландов (2007 г.)

Реформирование сектора безопасности (РСБ) все чаще оказывается в числе приоритетных задач правительств, а также в повестке дня международных структур, занимающихся вопросами развития, мира и безопасности. РСБ открывает возможности для преобразования политики, институтов и программ в области безопасности и создает благоприятные условия для интеграции гендерных аспектов. Интеграция гендерных аспектов - не просто проявление политкорректности. Она признается в качестве средства повышения боеготовности, укрепления местной инициативы и усиления контроля. Например, увеличение набора женского персонала, предотвращение нарушений прав человека и сотрудничество с женскими организациями способствуют созданию эффективных, подотчетных и основанных на принципе участия силовых структур, отвечающих специфическим потребностям мужчин, женщин, девушек и юношей.

Данная часть задумана как общее введение в РСБ и гендерную проблематику для правительственных чиновников государств-участников (в том числе государств-доноров), сотрудников институтов сектора безопасности, региональных и международных организаций, лиц, ответственных за формирование политики и программ в области РСБ. Кроме того, она может быть полезной для организаций гражданского общества, научных сотрудников и исследователей, работающих над темой гендера и безопасности.

Настоящая часть включает следующие разделы:

- Введение в вопросы РСБ и гендера.
- Разъяснение того, почему включение гендерных аспектов укрепляет процессы РСБ.

- Практические способы включения гендерных аспектов в политику и программы РСБ.
- Обзор конкретных гендерных вопросов и вопросов РСБ в условиях постконфликтных, переходных, развивающихся и развитых стран.
- Основные рекомендации.
- Дополнительные ресурсы.

Более подробную информацию можно найти в посвященных конкретным институтам частях, входящих в состав справочного пособия «Гендер и РСБ».

## 2 Что такое реформирование сектора безопасности?

Хотя понятие «реформирование сектора безопасности» возникло еще в конце 90-х годов прошлого века, общепринятое определение сектора безопасности или реформирование сектора безопасности отсутствует. Различные субъекты применяют более или менее широкие толкования РСБ, и порой используется целый ряд взаимозаменяемых терминов: реформирование сектора безопасности, реформирование системы безопасности, модернизация сектора безопасности, преобразование сектора безопасности и т.д. Наблюдается, однако, некоторое сближение позиций вокруг определения, предложенного Комитетом Организации экономического сотрудничества и развития по оказанию помощи в целях развития (КППР ОЭСР):

**Реформирование сектора безопасности** означает преобразование сектора/системы безопасности, «охватывающее все субъекты, их роли, обязанности и ответственность, а также их деятельность, с тем чтобы обеспечить функционирование системы и управление ею таким образом, который наиболее соответствует демократическим нормам и разумным принципам надлежащего управления и, следовательно, способствует нормальной работе системы безопасности»<sup>1</sup>.

РСБ представляет собой системный подход, при котором особое внимание уделяется взаимосвязанности силовых институтов и преследуются две основные цели. Во-первых, обеспечение демократического и гражданского контроля над сектором безопасности, например, путем укрепления управленческого и надзорного потенциала министерств, парламента и организаций гражданского общества. Во-вторых, создание боеготового, не обременительного для бюджета и эффективного сектора безопасности, например, путем реструктуризации или повышения человеческого или вещественного потенциала<sup>2</sup>.

**Систему/сектора безопасности** можно рассматривать как включающую все государственные институты и иные организации, которые играют определенную роль в обеспечении безопасности государства и его граждан. К ним относятся:

- **Основные субъекты безопасности:** вооруженные силы (включая международные и региональные объединенные вооруженные силы), полиция, жандармерия, военизированные формирования, президентская охрана, разведывательные органы и службы безопасности, береговая охрана, пограничные войска, таможенная служба, резервные подразделения и местные подразделения службы охраны.
- **Органы управления системой безопасности и контроля:** парламент/законодательный орган и его соответствующие законодательные комитеты, правительство/органы исполнительной власти, включая министерства обороны, внутренних дел и иностранных дел, консультативные органы по вопросам национальной безопасности, органы, существующие в рамках обычая, или традиционные органы, органы управления финансами, субъекты гражданского общества, в том числе средства массовой информации, научные сообщества и неправительственные организации.
- **Органы юстиции и правопорядка:** министерства юстиции, тюрьмы, органы уголовного расследования и преследования, судебные органы (суды и трибуналы), органы, ответственные за приведение в исполнение решений суда (судебные исполнители и судебные приставы), другие системы правосудия, существующие в рамках обычного права, и традиционные системы, комиссии по правам человека и омбудсмены.
- **Не предусмотренные законодательством силы безопасности:** освободительные армии, партизанские формирования, частные предприятия личной охраны, частные охранные фирмы, частные военные фирмы и ополченческие формирования политических партий<sup>3</sup>.
- **Не предусмотренные законодательством участники гражданского общества:** профессиональные объединения, средства массовой информации, научно-исследовательские организации, правозащитные организации, религиозные организации, неправительственные организации и группы местной общественности<sup>4</sup>.

Процесс реформирования сектора безопасности предполагает решение ряда проблем в сфере безопасности, таких как коррупция, дефицит технического потенциала, нарушения прав человека, отсутствие прозрачности и контроля, а также общих социальных проблем, таких как преступность и вооруженное насилие. В операционном плане РСБ охватывает широкий спектр мероприятий, которые можно разделить на четыре основные категории<sup>5</sup>.

1. **Усиление гражданского контроля и надзора за сектором безопасности**, в том числе: реформирование министерств обороны и внутренних дел, повышение надзорного потенциала законодателей путем проведения обучения, учреждение института независимых омбудсменов, введение контроля со стороны государственных служб за военными расходами и укрепление потенциала организаций гражданского общества для осуществления надзора за сектором безопасности.
2. **Профессионализация силовых структур**, включающая: программы подготовки солдат, сотрудников полиции и сотрудников других силовых структур в области демократической подотчетности, гендерной проблематики, прав человека, международного гуманитарного права и вопросов, связанных с учетом этнических особенностей, повышение технических навыков, поощрение мер охраны порядка с

привлечением местной общины, модернизация технической базы вооруженных сил и полиции и выработка профессиональных кодексов поведения.

3. **Демилитаризация и миростроительство**, в том числе: программы по снижению доступности стрелкового и легкого оружия и сокращению связанных с ним злоупотреблений, разоружение, демобилизация и реинтеграция ветеранов, укрепление региональных мер безопасности.
4. **Укрепление принципа верховенства закона**, в том числе: создание прочной независимой правовой структуры, обеспечивающей строгий гражданско-демократический контроль и оптимальное функционирование пенитенциарной системы, повышение потенциала судебных органов и становление независимой судебной системы.

Процесс реформирования сектора безопасности в различных странах протекает по-разному, и контекст, в котором происходит РСБ, в каждом случае уникален. Международные или региональные организации или двусторонние доноры могут оказывать поддержку РСБ, однако, существенно важной для любого процесса реформирования является национальная инициатива. По мнению КПП ОЭСР, РСБ должно:

- Быть социально ориентированным, инициированным на местах и основанным на демократических нормах и принципах прав человека и верховенства закона, направленным на освобождение от страха и существенное снижение вооруженного насилия и преступности.
- Рассматриваться как рамки для системного размышления над подходом к различным вызовам безопасности, с которыми сталкиваются государство и их граждане, путем применения более комплексных мер политики в области развития и безопасности, а также через повышение участия в этом процессе гражданского общества и повышение контроля с его стороны.
- Основываться на деятельности по реализации межотраслевых стратегий, опирающихся на широкий анализ ряда потребностей государства и его граждан в сфере безопасности и правосудия.
- Разрабатываться с соблюдением основных принципов управления, таких как прозрачность и подотчетность.
- Реализовываться через прозрачные процессы и меры, направленные на повышение институционального и человеческого потенциалов, необходимых для эффективного функционирования политики в области безопасности и справедливого отправления правосудия<sup>6</sup>.

РСБ часто ассоциируется с постконфликтными ситуациями, однако оно может также иметь место в развивающихся странах и странах, в которых происходит переход от авторитарного режима к демократии. Кроме того, процессы реформирования сектора безопасности проходят и в развитых странах, хотя к ним обычно не применяется термин «РСБ».

К **общим сложностям** при проведении РСБ относятся:

- Высоко политизированный характер процессов РСБ (в особенности если речь идет о вооруженных силах), которые затрагивают большое количество устоявшихся личных, национальных и международных интересов.
- Необходимость координировать действия различных субъектов и использовать экспертные знания, накопленные в различных правительственных органах и неправительственных организациях.
- РСБ включает широкий спектр мероприятий и может про-

## Рамка 1

## Мужчины, виды маскулинности и вооруженные силы

Во многих странах свойственная вооруженным силам культура навязывает определенные «маскулинизированные» ценности и модели поведения, которые, в свою очередь, влияют на понятие маскулинности в обществе в целом. Например, в 1980-х годах «ЮАСО (Южноафриканские силы обороны) являлись влиятельным источником идей о том, как подобает себя вести белым южноафриканским мужчинам. Многие военнослужащие ЮАСО подчеркивали, что основу военного обучения составляло воспитание агрессивности, которая приравнивалась к маскулинности»<sup>9</sup>.

Военная подготовка новобранцев, или «учебка», представляет собой хорошо срежиссированный процесс, направленный на разрушение индивидуальности, выработку официально принятого военного типа поведения и воспитание преданности определенной группе. Этот процесс социализации носит глубоко гендерный характер, поскольку понятие «солдат» преднамеренно связывается с понятием «настоящий мужчина».

Исследователи утверждают, что канадские новобранцы в период прохождения подготовки в учебных лагерях подвергаются унижениям и оскорблениям в форме физического грубого обращения, угроз насилием или словесных оскорблений. Так, новобранцев женского пола обзывают «шлюхами», а новобранцев-мужчин – «подружками», «гомиками» и «черномазыми». Подобные расистские, антигомосексуальные и женоненавистнические нападки отражают свойственную данному институту культуру, в которой оправдывается и упорно поддерживается определенная форма насильственной маскулинности<sup>10</sup>.

Еще одним примером может служить Израиль, где существует трехлетняя воинская повинность для мужчин. Согласно исследованиям, проведенным Дэни Каплан, «в армии у всех мужчин стараются сформировать некий стандартный облик маскулинности. Это достигается благодаря организационной культуре, которая поощряет такие идеальные качества солдата, как физическая сила, выносливость, самообладание, профессионализм, общительность, гетеросексуальность и враждебность к арабам. Эти характеристики используются для формирования маскулинного поведения путем противопоставления их представлениям об «инаковости», т.е. феминности, гомосексуальности и неприятеля-араба»<sup>11</sup>.

водиться с целью достижения ряда различных целей. Это часто может приводить к несогласованности и неравномерности в осуществлении и возникновению отдельных инициатив в конкретных случаях<sup>7</sup>.

- РСБ - это длительный процесс, который может порождать проблемы, связанные с устойчивостью, включая соответствующее финансирование.

Во время как вышеперечисленное представляет собой, возможно, существенные сложности, в перспективе РСБ снижает риск возникновения вооруженных конфликтов, дает толчок развитию и содействует безопасности людей. Создание профессиональных силовых структур, которые являются демократически подотчетными и хорошо управляемыми, может иметь следствием более высокий уровень обеспечения безопасности и справедливости для всех слоев населения.

## 3 Что такое гендер?

«Гендером» именуют социально сконструированные роли и отношения между мужчинами и женщинами. Гендер не определяется биологическими факторами, но приобретает. Иными словами, мужчины и женщины усваивают определенные роли и надлежащие модели поведения в соответствии со своим полом. Одним из примеров может служить то, что во многих европейских культурах женщины традиционно отвечают за приготовление пищи. Биологические свойства женщин не предопределяют их способность стряпать, это, скорее, часть гендерной роли, которую усваивает большинство женщин. Гендерные роли как таковые не статичны, они могут изменяться с течением времени и значительно различаться в разных культурах.

В отличие от гендера, «пол» относится к биологическим различиям между женщинами и мужчинами. Эти биологические свойства, такие как гормоны, репродуктивные органы и генетические различия, обычно используются для разделения людей на мужчин и женщин. Примером правильного употребления термина «пол» могут служить бланки таможенных деклараций или заявлений (пол: мужской или женский) или статистические данные, описывающие мужчин и женщин,

когда речь идет о «статистических данных с разбивкой по половой принадлежности».

Гендерные роли формируются под влиянием множества различных факторов в дополнение к культурному фактору, таких как класс, гражданство, этническая принадлежность, сексуальная ориентация и возраст. Например, канадская модель маскулинности, относящаяся к белым гомосексуалистам среднего класса, будет резко отличаться от либерийской модели маскулинности, относящейся к чернокожим гетеросексуалам из высших слоев общества. Термины «**виды маскулинности**» и «**виды феминности**» используются для отражения того факта, что маскулинность и феминность означают различные вещи в понимании разных групп мужчин и женщин в разное время<sup>8</sup>. Внутри каждого общества существуют множественные определения маскулинности и феминности, однако одни из них ценятся больше, нежели другие (см. рамку 1).

Женщины, мужчины, девушки и юноши отличаются своими переживаниями, потребностями, приоритетами и действиями в отношении безопасности, которые зависят как от их гендера, так и пола. Существуют определенные формы насилия, основанные на социально предписываемых различиях между мужчинами и женщинами, обозначаемые термином «**насилие на гендерной почве**» (НГП)<sup>12</sup>. НГП - это не только насилие в отношении женщин. Его жертвами могут стать также мужчины и юноши. Например, и мужчины, и юноши, и женщины, и девушки могут быть жертвами изнасилования. Поскольку изнасилование связано с вопросами власти и гендерного самосознания, это преступление классифицируется как НГП. Насилие в отношении гомосексуалистов, лесбиянок и бисексуалов на основании их сексуальной ориентации, а также в отношении транссексуалов на основании их гендерной идентичности тоже рассматривается как одна из форм НГП, так как оно вытекает из воспринимаемого несоблюдения гендерных ролей.

Некоторые формы насилия на гендерной почве в большей степени затрагивают мужчин и юношей, нежели женщин и девушек (см. рамку 2). Во многих случаях, однако, большинство жертв составляют именно женщины и девушки. Например, если говорить о сексуальном преследовании малолетних, согласно международным исследованиям, ему подвергается 20% девушек и от 5 до 10% юношей<sup>13</sup>.

Рамка 2 Примеры насилия на гендерной почве	
Женщины и девушки	Мужчины и юноши
<p><b>Бытовое насилие</b>  <i>Проведенное Международной организацией здравоохранения (ВОЗ) в 2005 году в разных странах исследование показало, что в большинстве государств от 29% до 62% женщин подвергались физическому или сексуальному насилию со стороны сексуального партнера<sup>14</sup>.</i></p>	<p><b>Вооруженное насилие</b>  <i>В мировом масштабе, по оценкам, ежегодно более 1 000 000 людей получают телесные повреждения, вызванные огнестрельным оружием, более 200 000 становятся жертвами убийств с применением огнестрельного оружия, а 50 000 кончают с его помощью жизнь самоубийством<sup>15</sup>. По данным ВОЗ, 90% жертв применения огнестрельного оружия - лица мужского пола<sup>16</sup>. См. более подробную информацию в рамке 7.</i></p>
<p><b>Торговля людьми</b>  <i>Ежегодно от 500 000 до 700 000 женщин и девушек становятся жертвами незаконной перевозки через государственные границы<sup>17</sup>.</i></p>	<p><b>Жестокое обращение с детьми</b>  <i>ВОЗ приводит результаты международных исследований, которые документально подтверждают факт сексуального насилия в отношении 5-10% юношей<sup>18</sup>.</i></p>
<p><b>Сексуальное насилие</b>  <i>Всплески сексуального насилия зафиксированы в периоды до, во время и после вооруженных конфликтов, как например, в Руанде, где, по разным оценкам, количество женщин и девочек, подвергнувшихся изнасилованию, колеблется между 15 700 и 500 000 человек<sup>19</sup>.</i></p>	<p><b>Изнасилование</b>  <i>Проведенный в 2000 году в США опрос лиц, содержащихся под стражей в семи мужских тюрьмах, показал, что 21% заключенных испытывали хотя бы однажды давление или принуждение к вступлению в сексуальный контакт, и как минимум 7% подверглись изнасилованию<sup>20</sup>.</i></p>
<p><b>Калечащие операции на женских половых органах (КОЖПО)</b>  <i>По данным Фонда ООН в области народонаселения (ЮНФПА), 130 миллионов девушек и женщин были подвергнуты КОЖПО, а два миллиона девушек ежегодно подвергаются риску КОЖПО.</i></p>	<p><b>Массовые убийства представителей определенного пола</b>  <i>В результате массовых убийств в Сребренице в июле 1995 года погибли около 8 000 боснийских мужчин-мусульман.</i></p>
<p><b>Насилие в отношении гомосексуалистов</b>  <i>Опрос, проведенный Российской сетью ЛГБТ-организаций, в котором приняли участие более 3 500 геев и лесбиянок, показал, что 26,5% респондентов были жертвами физического насилия на почве ненависти, вызванной их сексуальной ориентацией<sup>21</sup>.</i></p>	

## 4 Гендерные стратегии реформирования сектора безопасности

В целях систематического учета гендерных аспектов - специфических потребностей и ролей мужчин, женщин, девушек и юношей - в РСБ и институтах сектора безопасности могут использоваться две взаимодополняющие стратегии: стратегия достижения гендерного равенства и стратегия поощрения равного участия мужчин и женщин. Эти стратегии могут применяться как к самому процессу РСБ (например, путем обеспечения гендерного обучения персонала, ответственного за разработку и планирование политики РСБ), так и к институтам, претерпевающим РСБ (например, путем введения гендерного обучения новобранцев как части процесса реформирования полиции).

### 4.1. Стратегия достижения гендерного равенства

*«Понимание роли женщин имеет существенное значение для создания стабильности в каком-либо районе... Если женщины изо дня в день содержат семью, добывают для нее пищу и питье, охраняют территории, где работают женщины, укрепят безопасность и позволят им заниматься своим делом. Это тактическая оценка... Создание условий для продолжения повседневной жизни имеет важнейшее значение с точки зрения безопасности. Это обеспечивает основу стабильности».*

Бригадный генерал Карл Энгельбретсон, командующий Северной боевой группой<sup>22</sup>

Стратегия достижения гендерного равенства представляет собой «процесс оценки последствий, как для женщин, так и для мужчин любых планируемых мер, включая законодательные акты, политические меры или программы, во всех сферах и на всех уровнях. Это стратегия включения проблем и переживаний, как женщин, так и мужчин в качестве важного параметра в процесс разработки, осуществления, мониторинга и оценки политических мер и программ во всех сферах, с тем чтобы при этом в равной степени выигрывали и женщины, и мужчины, а не поддерживалось неравенство»<sup>23</sup>.

Стратегия достижения гендерного равенства означает, что последствия всех мер и программ по РСБ для женщин, мужчин, юношей и девушек должны оцениваться на каждой стадии программного цикла, включая анализ, планирование, осуществление, мониторинг и итоговую оценку. Например, комплексный гендерный подход к анализу РСБ подразумевает включение вопросов, помогающих выявить различные угрозы безопасности, с которыми сталкиваются мужчины, женщины, девушки и юноши. Результаты анализа могут, в свою очередь, выявить необходимость включения в процесс РСБ гендерных проектов и/или проектов, которые будут уделять внимание специфическим потребностям женщин, мужчин, юношей и девушек в сфере безопасности.

**Гендерные проекты** направлены на привлечение внимания сектора безопасности к различным переживаниям, потребностям и ролям мужчин, женщин, девушек и юношей в сфере безопасности, а также на то, чтобы улучшить реагирование на эти различные потребности.

#### Примеры

- Включение гендерной тематики в основную программу обучения работников органов правосудия, включая адвокатов, судей и сотрудников, занимающихся административными вопросами.
- Проведение гендерного бюджетного анализа расходов

правительства на государственную безопасность с целью обеспечения справедливого распределения средств.

- Включение в состав группы, занимающейся анализом РСБ, эксперта по гендерным вопросам.
- Поддержка кодекса поведения военнослужащих, в котором в прямой форме запрещается и предусматривается наказание за НГП.

**Проекты, специфически направленные на мужчин, женщин, юношей и девушек** предназначены для того, чтобы отвечать конкретным потребностям каждой группы в сфере безопасности.

Примеры

- Финансирование создания женских полицейских подразделений или участков.
- Подготовка тюремного персонала по вопросам профилактики изнасилований среди мужского населения тюрем.
- Создание благоприятных условий для сотрудничества с женскими организациями в целях улучшения предоставления услуг женщинам и девушкам-жертвам торговли людьми, выявленным при пересечении границы.
- Проведение анализа мер по профилактике и реагированию на проявления насилия в среде молодых людей.

## 4.2. Стратегия поощрения равного участия мужчин и женщин

*«В Косово поиск оружия был обычным делом... Эта задача почти невыполнима, если в отряде нет женщин. Если есть подозрение, что оружие спрятано в деревне, намного легче осуществлять осмотр домов с помощью отрядов, состоящих как из женщин, так и из мужчин. Женщина-солдат может поговорить с женщинами в доме, потому что они часто больше доверяют другой женщине, чем мужчинам, что снижает риск обострения ситуации».*

Ларс Веттерског, Международный центр вооруженных сил Швеции<sup>24</sup>

Меры по содействию равному участию мужчин и женщин (именуемому также гендерной сбалансированностью) на-

правлены на соблюдение права мужчин и женщин участвовать в процессе принятия решений по вопросам РСБ и безопасности в целом. Поскольку мужчины в высшей степени перепредставлены в процессах РСБ и в институтах сектора безопасности, данная стратегия обычно ориентирована на привлечение на работу, удержание на службе и продвижение по служебной лестнице женщин, а также на обеспечение участия организаций гражданского общества, в том числе женских организаций.

Примеры

- Пересмотр требований к кандидатам на должности, связанные с разработкой политики и программ по РСБ, с целью обеспечения их недискриминационного характера.
- Включение отдельных фокус-групп, состоящих из женщин и девушек, в анализ РСБ.
- Выработка учитывающей гендерные аспекты и потребности семьи кадровой политики в органах безопасности, как например, равная оплата труда, льготы и пособия, пенсии, гибкий рабочий график, полноценный отпуск по уходу за ребенком для отцов и матерей.
- Поддержка создания ассоциаций женского персонала или сетей женских организаций в органах юстиции и безопасности, таких как ассоциации женщин-судей и совещание женщин-парламентариев.
- Финансирование местных гражданских советов безопасности, в которых представлены женские организации.

**Внимание:** Принадлежность к женскому полу не означает автоматически компетентность в области гендерных вопросов. Увеличение количества женщин не гарантирует заведомо, что разрабатываемые политика и программы будут учитывать гендерные аспекты. Однако сбалансированное соотношение между мужчинами и женщинами в институтах всех уровней повышает возможности выявления и рассмотрения различных последствий политики и программ для женщин и мужчин<sup>25</sup>. Во многих случаях наличие мужского и женского персонала оперативно необходимо (см. раздел 5.2).

### Рамка 3

### Модернизация никарагуанской полиции<sup>26</sup>

Модернизация Национальных полицейских сил Никарагуа служит доказательством положительного воздействия проектов по достижению гендерного равенства и повышению участия женщин. В 1990-х годах под давлением Движения никарагуанских женщин и самих женщин-полицейских в никарагуанской полиции был начат широкий спектр гендерных реформ. В рамках проекта, проводившегося при поддержке Германского общества по техническому сотрудничеству (GTZ), были предприняты конкретные инициативы, в том числе:

- Учебные модули по НГП в программе полицейских училищ.
- Женские полицейские участки.
- Реформирование критериев набора персонала, в том числе введение физической подготовки, ориентированной на женщин, и требований к росту и физической нагрузке для женщин.
- Прозрачные требования при продвижении по службе.
- Кадровая политика, учитывающая интересы семьи сотрудника.
- Учреждение Консультативного совета по гендерным вопросам (*Consejo Consultivo de Género*) в качестве форума для дискуссий и исследования условий работы женщин-полицейских.

На сегодняшний день 26% офицеров никарагуанской полиции - женщины, а это наивысшая в мире доля женщин в полицейских силах. Никарагуанская полицейская служба охарактеризована как «наиболее учитывающая потребности женщин» в регионе и получила признание за свои успешные инициативы по борьбе с сексуальным насилием.

Никарагуанская программа по модернизации стала примером для других государственных институтов, и многие полицейские силы в регионе стремятся воспроизвести ее у себя. Реформы способствовали завоеванию полицией легитимности и доверия в глазах общественности: в недавно составленном «имидж-рейтинге» никарагуанских государственных институтов полиция заняла второе место, значительно опередив католическую церковь.

## Рамка 4

## Выполнение обязательств по международному праву и документам

Включение гендерных аспектов в реформирование силовых структур необходимо в целях выполнения международных и региональных законодательных актов, документов и норм, касающихся безопасности и гендера. К основным документам относятся:

- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.).
- Пекинская декларация и Платформа действий (1995 г.).
- Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности (2000 г.). Более подробно см. Приложение к данному пособию: «Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности».

## 5 Почему важно учитывать гендерные аспекты при реформировании сектора безопасности?

Включение гендерных аспектов в процессы РСБ является обязательным с точки зрения международных и региональных законодательных актов и документов (см. рамку 4), наряду с тем это укрепляет местную инициативу и ответственность, повышает эффективность, улучшает контроль и подотчетность.

### 5.1. Местная инициатива и ответственность

*«Требование о наличии местной инициативы и ответственности продиктовано уважением, равно как и практической необходимостью. Суть в том, что вероятность надлежащего проведения и устойчивости реформ, которые не разрабатываются и не осуществляются местными субъектами, весьма мала. В отсутствие местной инициативы и ответственности РСБ обречено на провал».*

Лори Натан<sup>27</sup>

Практически местная инициатива и ответственность означают, что «реформы политики, институтов и деятельности в сфере безопасности в данной стране должны разрабатываться, контролироваться и осуществляться местными, а не внешними субъектами»<sup>28</sup>. Женские организации гражданского общества и организации, занимающиеся гендерными вопросами, относятся к основным местным субъектам в сфере

безопасности, участие которых может способствовать проявлению местной инициативы и ответственности при проведении РСБ. Местная инициатива и ответственность в отношении РСБ касаются горизонтальной (в государственных органах и политических партиях) и вертикальной (включаящей организации гражданского общества) вовлеченности. Принятие местной инициативы и ответственности в качестве руководящего принципа при разработке проектов в рамках РСБ способствует повышению легитимности процессов РСБ и укреплению доверия к ним, формирует процесс РСБ, непосредственно соответствующий местным потребностям, динамике и ресурсам, создает демократический процесс и повышает шансы на успех и устойчивость реформ<sup>29</sup>.

Во всем мире существует огромное количество женских организаций, работающих на местном, национальном и международном уровнях. Женские организации могут предоставлять услуги по обеспечению безопасности, например, предоставлять убежище и поддержку женщинам и мужчинам - жертвам пыток, домашнего или сексуального насилия. Работая непосредственно с местным населением, женские организации часто имеют доступ к подробной информации, касающейся потребностей в области безопасности отдельных лиц и групп населения, в частности, маргинальных групп. Сами по себе женские организации могут служить важным «мостом» между группами населения и лицами, ответственными за формирование политики в области безопасности, укрепляя таким образом местную инициативу и ответственность (см. рамку 5). Зачастую они также обладают опытом в разработке и осуществлении программ, связанных с безопасностью, на местном уровне, например, по профилактике группового насилия или торговли людьми, а также навыками в проведении обучения по гендерной и правозащитной тематике.

## Рамка 5

Женские организации и процесс пересмотра системы обороны в Южной Африке<sup>30</sup>

Одним из важнейших шагов по обеспечению местной инициативы и ответственности в процессе РСБ является проведение совместных консультаций в целях достижения понимания контекста, потребностей, приоритетов и действующих лиц в области безопасности. Участие женских организаций в процессе пересмотра системы обороны в Южной Африке (1996-98 гг.) представляет собой пример того, как такое участие способствует достижению консенсуса и укреплению легитимности процесса реформ в области безопасности.

Процесс пересмотра системы обороны в Южной Африке имел целью планирование оперативных аспектов, таких как: доктрина, структура вооруженных сил, материально-техническое обеспечение, вооружение, кадры и технические средства. По настоянию женщин-парламентариев, объединенная парламентская постоянная комиссия по делам обороны потребовала проведения национальных консультаций в рамках процесса пересмотра системы обороны. Был принят ряд мер по обеспечению участия общественности, включая использование военных самолетов и автобусов для доставки местных общественных и религиозных деятелей, активистов НПО и представителей женских организаций на региональные встречи и совещания.

Местные женские организации сыграли важную роль в привлечении внимания к ранее игнорировавшимся вопросам, таким как бедственное положение общин, выселенных со своих земель, которые были переданы в пользование вооруженных сил, влияние деятельности военных на окружающую среду и сексуальное преследование женщин со стороны военнослужащих. Для рассмотрения этих вопросов в рамках Министерства обороны были созданы две новые подкомиссии. По окончании двухлетнего процесса пересмотра системы обороны, основывавшегося на принципе участия, был достигнут консенсус на национальном уровне в отношении вопросов обороны, а новые силовые структуры обрели легитимность в глазах широкой общественности.

## Рамка 6

Повышение набора в вооруженные силы и удержания на службе женщин (Венгрия)<sup>41</sup>

Венгрия успешно повысила участие женщин в своих вооруженных силах с 4,3% в 2005 г. до 17,56% в 2006 г. и занимает второе место среди стран НАТО по этому показателю (на первом месте находится Латвия - 18,2%).

После того как в 1996 году строевые должности были открыты для женщин, последние могут в настоящее время занимать любые должности в венгерских вооруженных силах. Стратегии, применявшиеся Венгрией для привлечения на работу, удержания на службе и использования в боевых действиях женщин, включали:

- Закон о военной службе, в котором закреплены равные права женщин и мужчин и гарантировано свободное от дискриминации продвижение по службе на основании профессиональных навыков, опыта, выполнения боевых задач и срока службы.
- Создание в управлении делами личного состава отдела по вопросам обеспечения равных возможностей при приеме на службу и разработка плана мероприятий по обеспечению равных возможностей.
- Учреждение в 2003 г. Комитета по делам женщин в венгерских вооруженных силах с целью обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин. Комитет проводит исследования и встречи с женщинами-военнослужащими для сбора практических данных, на основании которых он анализирует положение (в том числе проблемы) в сфере гендерного равенства и выносит рекомендации по его улучшению.
- Создание сети контактных пунктов для женщин на уровне воинских частей.
- Меры по улучшению условий для отдыха и санитарно-гигиенических условий в воинских частях.

Укрепляя местную инициативу и ответственность в процессе РСБ, женские организации обладают возможностями по:

- Идентификации угроз безопасности и проблем, с которыми сталкиваются отдельные лица и группы населения, в частности, «маргинальные группы».
- Содействию диалогу и переговорам между местными группами общественности и органами, ответственными за разработку и осуществление политики в области безопасности.
- Предоставлению консультаций и технической поддержки в области политики безопасности и соответствующих программ.
- Осуществлению проектов, связанных с РСБ, в качестве организаций, предоставляющих услуги по обеспечению безопасности.
- Повышению осведомленности о политике безопасности и процессах РСБ.

См. «Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества»

## 5.2. Эффективное обеспечение безопасности

Национальным законодательством и политикой обуславливаются специфические полномочия силовых институтов, но их приоритетная задача заключается в обеспечении безопасности и правосудия для отдельных лиц, групп населения и всего государства. Одной из центральных задач РСБ является совершенствование этого обеспечения правосудия и безопасности. Включение гендерных аспектов повышает эффективность обеспечения безопасности благодаря:

- Созданию более представительных институтов сектора безопасности.
- Усилению реагирования на НГП.
- Извлечению пользы из сотрудничества с женскими и мужскими организациями.

### Более представительные институты сектора безопасности

*«Необходимо выявлять и устранять препятствия, затрудняющие участие женщин в работе сектора безопасности. Расширение этого участия, особенно на уровне принятия решений, приведет к изменению рабочего климата и культуры организации, сокращению количества случаев дискриминации женщин-полицейских и повышению способности полиции реагировать на проблемы, связанные с безопасностью женщин».*

«OECD DAC Handbook on Security System Reform»  
(Справочник КПП ОЭСР по реформированию системы безопасности)<sup>31</sup>

Представительный силовой институт - это институт, являющийся отражением - на всех организационных уровнях - населения, которому он служит, в этническом, географическом, религиозном, половом и языковом плане. К преимуществам представительных институтов сектора безопасности относятся: повышенная способность обеспечивать безопасность и правосудие для различных категорий населения, укрепление доверия со стороны граждан и местная инициатива и ответственность. Представительные органы безопасности являются также основным показателем демократического правления, особенно на фоне последствий внутригосударственных конфликтов<sup>32</sup>.

Институты сектора безопасности, начиная с соответствующих министерств и заканчивая вооруженными силами, полицией, органами пограничного контроля и частными охранными фирмами, принимают на работу преимущественно мужчин. Даже в странах, где женщины получили равное право на занятие всех должностей в структурах сектора безопасности, в том числе строевых, женщины по-прежнему недопредставлены и зачастую вынуждены занимать непрестижные административно-хозяйственные должности. Нет неизбежной зависимости между более высоким коэффициентом участия женщин и уровнем развития страны, как видно на примере Италии, где доля женщин-полицейских низкая (0,4%), и Замбии с ее относительно высоким показателем (17,09%). Даже в странах, где общий уровень равной представленности мужчин и женщин в составе рабочей силы высок, женщины по-прежнему недопредставлены: в Норвегии лишь 6,4% полицейских и 21,07% военнослужащих составляют женщины<sup>33</sup>. Данная чрезмерная представленность мужчин имеет место и в миротворческих операциях ООН, где женщины составляют менее 2% военнослужащих и менее 5% полицейских<sup>34</sup>. На уровне правительств женщины редко назначаются

на должность министра обороны или юстиции: в 2005 году женщины занимали пост министра по делам обороны и ветеранов только в 6,6% случаев, а министра юстиции - в 15,8%<sup>35</sup>.

Тем не менее, растет понимание того, что расширение участия женщин в структурах сектора безопасности является целесообразным, необходимым и полезным для оперативной деятельности (см. рамку 6). На общем уровне полная доступность всех должностей для женщин и других недопредставленных групп населения позволяет использовать дополнительные людские ресурсы и создает потенциал для выбора наиболее квалифицированных кандидатов. Преимущества расширенного участия женщин в работе полиции подтверждены документально:

*«Исследования, проведенные как в США, так и на международном уровне, четко показали, что женщины-полицейские придерживаются стиля поддержания порядка, который основывается на менее частом применении физической силы, лучше умеют разряжать и ослаблять обстановку, могут перерасти в насильственные столкновения с гражданами, и менее склонны к тому, чтобы навлечь на себя проблемы, связанные с превышением пределов необходимой обороны. Кроме того, женщины-полицейские часто обладают более развитыми коммуникативными способностями, чем их коллеги-мужчины, и могут лучше создавать атмосферу сотрудничества и доверия, необходимую для внедрения модели поддержания порядка силами местной общественности»<sup>36</sup>.*

Наряду с тем что женщины зачастую обладают полезным набором навыков, в определенных условиях их присутствие не только желательно, но оперативно необходимо, так как они могут выполнять важные задания, с которыми мужчины могут справиться лишь с трудом или не могут вообще. В условиях комплексных операций по поддержанию мира к таким задачам относятся:

- проверка благонадежности бывших участниц боевых действий.
- расширение сети сбора разведывательной информации.
- выполнение функций кордона и осуществление личного досмотра женщин.
- помощь в преодолении последствий сексуального насилия<sup>37</sup>.

Отдельные факты характеризуют женщин-миротворцев как более способных к:

- завоеванию доверия населения.
- обеспечению полного задействования местных женщин.
- использованию коммуникационных навыков и навыков контролирования поведения толпы.

Кроме того, предполагается, что женщины оказывают положительное влияние на боевой дух и поведение самих миротворческих сил и формируют модели для подражания в отношении расширения женского участия в национальных институтах сектора безопасности<sup>38</sup>. Например, высокопоставленные должностные лица ООН и Либерии надеются, что отряд индийских миротворцев, состоящий исключительно из женщин и насчитывающий 103 бойца, который в настоящее время осуществляет поддержание порядка в Монровии, поможет подтолкнуть либерийских женщин к поступлению на службу в полицию, а также положить предел сексуальной эксплуатации и насилию в среде миротворцев. В течение месяца после развертывания женского отряда миротворцев в Либерийскую национальную полицию поступило в три раза больше, чем обычно, заявлений о приеме на работу от женщин<sup>39</sup>. В функции отряда входит охрана Министерства иностранных дел, патрулирование улиц, контролирование поведения толпы и, по требованию местной полиции, оказание последней вооруженной поддержки<sup>40</sup>.

## Рамка 7

### Эффективная борьба с преступлением сексуального насилия: постконфликтные механизмы правосудия в Сьерра-Леоне<sup>47</sup>

По оценкам, более 250 000 женщин подверглись изнасилованиям в период десятилетней гражданской войны в Сьерра-Леоне. В послевоенный период использовалось сочетание механизмов правосудия, включающее Специальный суд по Сьерра-Леоне, Комиссию по установлению истины и примирению и традиционные механизмы правосудия.

Специальный суд по Сьерра-Леоне был учрежден в результате соглашения между Генеральным секретарем ООН и правительством этой страны. В 2002 году суд начал свою работу, которая продолжается по сей день, в рамках мандата по осуществлению «судебно[го] преследовани[я] лиц, несущих наибольшую ответственность за серьезные нарушения международного гуманитарного права и законодательства Сьерра-Леоне», совершенные во время войны. Специальный суд расположен в Сьерра-Леоне, и его работу обеспечивают международные и сьерра-леонские судьи и другие сотрудники. Уставом суда принято широкое определение сексуального насилия, включающее «изнасилование, обращение в сексуальное рабство, принуждение к проституции, принудительная беременность и любые другие формы сексуального насилия», а также в явной форме предусмотрено назначение сотрудников, обладающих опытом работы с преступлениями, имеющими гендерный аспект, при рассмотрении дел, связанных с сексуальным насилием.

Специальным судом предпринят ряд активных мер по обеспечению надлежащего преследования преступлений, связанных с сексуальным насилием. К ним относятся:

- разработка стратегии обвинения, которая изначально включает преступления, связанные с сексуальным насилием.
- специальное поручение обвинителю составить план обвинения по делам, связанным с сексуальным насилием.
- назначение двух опытных следователей-женщин (в составе команды, состоящей из десяти следователей) для расследования преступлений, связанных с сексуальным насилием.
- применение учитывающего гендерную специфику метода допроса, с целью расположения пострадавших к тому, чтобы заявить о преступлении.
- обращение особого внимания на подготовку свидетелей, с тем чтобы обеспечить понимание свидетелями последствий дачи показаний.

Хотя окончательные выводы относительно успехов Специального суда в преследовании сексуальных преступлений делать еще слишком рано, среди первых решений суда, вынесенных 20 июня 2007 года, были обвинительные приговоры за изнасилование как преступление против человечности и обращение в сексуальное рабство (а также первый обвинительный приговор международного трибунала за вербовку и использование детей-солдат).

## Рамка 8

«Вива Рио»: повышение эффективности мер по профилактике вооруженного насилия и реагированию на его проявления в Бразилии<sup>48</sup>

Во всем мире мужчины и юноши составляют подавляющее большинство жертв и исполнителей преступлений с применением огнестрельного оружия. Исследования подтверждают роль гендера как основного фактора, что, главным образом, обусловлено социо-культурными нормами, в которых огнестрельное оружие ассоциируется с маскулинностью. Ношение оружия может быть способом публичной демонстрации «истинной мужественности», завоевания статуса и уважения. Неконтролируемое использование оружия мужчинами и юношами часто воспевается в массовой культуре, воспринимается обществом как допустимое или подразумеваемое, особенно в среде социально изолированных молодых людей<sup>49</sup>.

В Рио-де-Жанейро молодые мужчины подвергаются большему риску погибнуть от огнестрельного оружия, чем от всех других внешних причин смерти, вместе взятых, включая дорожные происшествия, болезни и прочие виды травм. По количеству убийств Бразилия занимает одно из самых высоких мест в мире: более 35 000 человек погибают там от огнестрельного оружия ежегодно. Бразильцы примерно в четыре раза больше рискуют погибнуть от огнестрельного оружия, чем все остальное население мира.

В ответ на рост городского насилия в Рио-де-Жанейро в 1993 г. была создана неправительственная организация (НПО) «Вива Рио», целью которой стала пропаганда культуры мира и социального развития. «Вива Рио» в настоящее время проводит более 500 постоянных проектов, многие из которых специально направлены на повышение эффективности мер по профилактике вооруженного насилия и реагированию на его проявления. К ним относятся:

- кампании по повышению информированности населения в целях сокращения спроса на оружие.
- кампании по добровольной сдаче стрелкового оружия.
- уничтожение излишков оружия, осуществляемое совместно с полицией, военными и местными властями.
- повышение безопасности пунктов хранения оружия.
- борьба за принятие более жесткого законодательства об огнестрельном оружии.
- центры, предоставляющие бесплатную юридическую помощь.

В частности, в целях профилактики вооруженного насилия в среде молодых людей в рио-де-жанейрских трущобах (*favelas*), «Вива Рио» инициировала проект «Борьба за мир». Проект, в котором в настоящее время могут участвовать и женщины, сочетает профессиональные занятия боксом с уроками по гражданственности и дискуссиями в группах с социальным работником. Спектр обсуждаемых тем варьируется от умения владеть своими эмоциями и болезней, передающихся половым путем, до формирования чувства собственного достоинства. Цель проекта заключается в том, чтобы помочь молодым девушкам и юношам (в возрасте от 12 до 25 лет) выжить в окружающей их атмосфере насилия и предложить им альтернативы участию в торговле наркотиками, тесно связанной с применением огнестрельного оружия.

Совместно с военной полицией «Вива Рио» разработала также курс подготовки инструкторов для полиции по вопросам прав граждан, этики и налаживания отношений с местным населением. Курс подготовки инструкторов прошло около 200 полицейских, через которых обучением будет охвачено примерно 10 000 сотрудников полиции.

### Насилие на гендерной почве: эффективные меры по профилактике, реагированию и наказанию

*В ходе исследования проблемы домашнего насилия, проведенного в 1997 году в Калькутте, 79% женщин заявили о том, что подвергались физическому или сексуальному насилию со стороны партнера. Каждая пятая женщина получила серьезные телесные повреждения, такие как переломы костей, нарушение зрения, вывихи, порезы, потребовавшие наложения швов, ожоги и внутренние порезы<sup>42</sup>.*

В целях эффективного обеспечения безопасности отдельных лиц и групп населения необходимо учитывать тот факт, что мужчины, женщины, девушки и юноши сталкиваются с различными видами опасностей в зависимости от своих социокультурных гендерных ролей (см. рамку 2). Насилие на гендерной почве, в том числе торговля людьми, насилие со стороны сексуального партнера, сексуальное насилие и насилие в отношении гомосексуалистов, представляет собой одну из самых больших угроз безопасности человека в мировом масштабе. Каждая третья женщина в мире - жертва НГП<sup>43</sup>. Мужчины и юноши тоже подвержены НГП, однако, мировая статистика по этому вопросу почти отсутствует. Насилие на гендерной почве оказывает разрушительное воздействие на жертву и наносит огромный материальный ущерб обществу. В США, например, где, по оценкам, 1,3 миллиона женщин ежегодно подвергаются физическому насилию со стороны сексуального партнера, расходы на здравоохранение составляют 5,8 миллиарда долларов в год<sup>44</sup>.

Несмотря на высокий уровень распространения НГП, проектам в области безопасности, направленным на борьбу с этими преступлениями, редко придается первоочередное

значение и выделяется надлежащее финансирование. Например, предполагается, что в 10% случаев жертвами изнасилований во время войны в Боснии были мужчины<sup>45</sup>, но программы, направленные на юношей и мужчин, переживших войну, среди затронутого конфликтом населения практически отсутствуют<sup>46</sup>.

Для того чтобы выполнять свои обязательства в качестве института, обеспечивающего безопасность и правосудие, структуры сектора безопасности и контрольные органы (в том числе полиция, службы пограничного контроля, органы юстиции и пенитенциарные учреждения, а также соответствующие министерства) должны предпринимать конкретные меры по эффективной профилактике НГП и наказанию за него, а также предоставлять поддержку пережившим насилие лицам (см. рамку 7).

### Польза сотрудничества с женскими и мужскими организациями

Сотрудничество с женскими и мужскими организациями (и другими организациями гражданского общества, которые занимаются гендерными вопросами) может способствовать более эффективному обеспечению безопасности и справедливости. Такие организации гражданского общества обладают потенциалом, опытом и доступом к знаниям, которые могут быть в высшей степени полезными силовым институтам (см. рамку 8).

Сотрудничество с организациями гражданского общества, которые специализируются в гендерных вопросах может способствовать:

- Укреплению потенциала институтов сектора безопасности и их персонала по более эффективному реагированию

на потребности отдельных лиц и групп населения в сфере безопасности.

- *Например: проведение обучения по гендерным вопросам, таким как выявление и опрос жертв торговли людьми.*

- Предоставлению дополнительных услуг жертвам насилия и лицам, лишенным свободы, укрепляя тем самым их безопасность и здоровье.

- *Например: предоставление безопасного жилья жертвам домашнего насилия; оказание психологической поддержки жертвам пыток и насилия в отношении гомосексуалистов или бывшим участникам военных действий; мужские организации, предоставляющие услуги и поддержку мужчинам, содержащимся в тюрьмах строгого режима.*

- Облегчению доступа к правосудию.

- *Например: через службы бесплатной юридической помощи и программы повышения правовой грамотности.*

- Повышению информированности.

- *Например: предоставление населению информации о стрелковом оружии или информирование о раннем предупреждении конфликтов.*

- Активизации исследований в области совершенствования обеспечения безопасности и правосудия.

- *Например: проведение исследований на уровне групп населения на тему эффективной профилактики группового насилия и реагирования на его проявления.*

- Предоставлению консультаций в области политики, направленной на совершенствование обеспечения безопасности и правосудия.

- *Например: участие в советах безопасности, состоящих из местных граждан; выступление в парламенте экспертов по гендерным вопросам.*

### 5.3. Контроль и подотчетность структур сектора безопасности

*«Демократическая подотчетность структур сектора безопасности и органов правосудия основывается на принципах транспарентности, ответственности, участия и реагирования на потребности граждан. Представители органов юстиции и безопасности должны нести ответственность за свои действия и призываться к ответу за недобросовестное выполнение своих обязанностей. Механизмы контроля должны обеспечивать систему сдержек и противовесов, которая предотвращает злоупотребление властью и обеспечивает эффективное и надежное функционирование институтов при уважении принципа верховенства закона».*

«OECD DAC Handbook on Security System Reform»  
(Справочник КПП ОЭСР по реформированию системы безопасности)<sup>50</sup>

Введение подотчетности структур сектора безопасности и установление демократического контроля над ними – одна из главных задач РСБ. Обеспечение транспарентности и подотчетности институтов сектора безопасности демократической гражданской власти предотвращает злоупотребление властью и гарантирует их эффективное и надежное функционирование при уважении принципа верховенства закона<sup>51</sup>.

#### Представительный и основанный на принципе участия контроль

В контроле над структурами сектора безопасности участвует большое количество органов, в том числе сами структуры сектора безопасности, а также исполнительная власть, парламент, судебные органы, независимые институты, как например, омбудсмены, и организации гражданского общества<sup>52</sup>. Мужчины в этих институтах перепредставлены: например, 83,1% всех парламентариев в мире – мужчины<sup>53</sup>.

См. «Гендер и парламентский контроль над сектором безопасности» и «Гендер и контроль над сектором безопасности со стороны гражданского общества»

Расширение участия женщин в надзорных органах, таких как парламент, органы исполнительной и судебной власти, помогает обеспечить их представительность (и их восприятие как таковых), что может повысить доверие общественности и способность надзорных органов реагировать на проблемы всех категорий граждан. Привлечение участников гражданского общества, обладающих опытом в гендерных вопросах, в том числе женских организаций, мужских организаций и экспертов по гендерным вопросам, может укрепить как официальные, так и неформальные механизмы контроля над структурами сектора безопасности (см. рамку 9). Они обладают опытом и потенциалом, позволяющими:

- предоставлять консультации в области политики, учитывающей гендерные аспекты, которая направлена на повышение транспарентности и подотчетности и улучшение реагирования.
- контролировать выполнение международных и региональных соглашений в области гендерного равенства в части, касающейся институтов сектора безопасности.
- обеспечивать повышение потенциала органов управления и контроля в области гендерных вопросов и вопросов безопасности.
- содействовать тому, чтобы надзор носил комплексный характер и отвечал потребностям населения.

#### Рамка 9

#### Участие женских организаций в процессе пересмотра системы обороны и безопасности в Республике Фиджи<sup>54</sup>

На Фиджи женские НПО в сотрудничестве с Министерством по делам женщин внесли свой вклад в процесс пересмотра системы национальной обороны и безопасности, проходивший в 2003 году. Во время встреч с Правительственным комитетом по пересмотру системы национальной безопасности и обороны Республики Фиджи они обсуждали следующие вопросы:

- Как осуществлялся процесс пересмотра?
- С кем проводились консультации?
- Какие проблемы были выявлены в качестве угроз безопасности?
- Каким образом международные стандарты и нормы, такие как *Резолюция Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности (2000 г.)*, учитывались при разработке программ в области обороны?

Женские НПО вынесли также конкретные рекомендации, в том числе в отношении включения министра по делам женщин в состав Совета национальной безопасности в качестве постоянного члена, а также представительств женщин в комитетах безопасности на уровне провинций и округов.

## Рамка 10

Соединенное Королевство: Комиссия по вопросам равенства возможностей и сексуальное преследование в вооруженных силах<sup>60</sup>

Комиссия по вопросам равенства возможностей (в настоящее время входящая в состав Комиссии по вопросам равенства и прав человека) была независимым государственным органом, которому было поручено добиваться ликвидации дискриминации и содействовать предоставлению равных возможностей для женщин и мужчин. Она была подотчетна министру-члену кабинета по делам женщин и парламентскому секретарю по делам женщин и вопросам равенства в Министерстве по делам общин и местного самоуправления.

В 2004 году, после рассмотрения ряда громких дел о сексуальном преследовании и по получении большого количества жалоб Комиссия обратилась к министру обороны (МО) с письмом, в котором она выразила озабоченность частотой и непрекращающимся характером случаев сексуального преследования женщин-военнослужащих. На основании подробной информации, полученной от МО и вооруженных сил, Комиссия заключила, что вооруженные силы не предприняли надлежащих мер для выполнения возложенных на них законом обязанностей по предупреждению и реагированию на случаи сексуального преследования. Воспользовавшись своими полномочиями, установленными Законом о запрещении дискриминации по половому признаку, Комиссия начала официальное расследование. Она приостановила расследование на том условии, что вооруженные силы обязуются выполнять Соглашение и План действий, направленные на предупреждение и борьбу с сексуальным преследованием в вооруженных силах. План действий рассчитан на три года и состоит из трех этапов:

1. Оценка ситуации и сбор данных.
2. Этап изучения собранной информации Министерством обороны и вынесения на утверждение Комиссии программы последующей работы, включающей цели и результаты, которых необходимо добиться.
3. Этап выполнения программы и мониторинга.

Планом действий специально предусмотрено проведение опроса по теме сексуального преследования, определение фокус-групп, выработка стандартной формы для регистрации жалоб о сексуальном преследовании, назначение внешнего контролирующего органа для оценки процесса рассмотрения жалоб и увеличение количества женщин-инструкторов. В июне 2008 года Комиссия проведет окончательную проверку деятельности Министерства обороны и вооруженных сил и определит, осуществили ли они успешные преобразования в соответствии с требованиями Соглашения и достигнуты ли согласованные результаты.

## Нарушения прав человека: предотвращение и реагирование

*«Из проведенных нами исследований ясно, что у нас имеется проблема [сексуальное преследование], которую нам нужно срочно решать. И речь идет не о полтикорректности. Речь идет о боеспособности. В основе успеха вооруженных сил лежат уважение, доверие и взаимозависимость. Все, что ослабляет эти узы доверия и уважения, ослабляет нашу боевую мощь».*

Начальник штаба обороны Соединенного Королевства, главный маршал авиации сэр Джок Стиррап<sup>55</sup>

Предупреждение, реагирование и наказание - это важные аспекты контроля, когда речь идет о нарушениях прав человека силовыми институтами и их сотрудниками. Формы дискриминации на гендерной почве и нарушений прав человека, совершаемых сотрудниками структур сектора безопасности, включают сексуальное преследование, домашнее насилие, сексуальное насилие, сексуальные пытки, принуждение к проституции, торговлю людьми и насилие в отношении гомосексуалистов. Непосредственными жертвами данных нарушений могут быть сотрудники структур сектора безопасности как мужского, так и женского пола, а также гражданское население: мужчины, женщины, девушки и юноши.

- Проведенное в 2006 году по поручению Министерства обороны Соединенного Королевства независимое исследование показало, что более двух третей женщин-военнослужащих имели непосредственный опыт сексуального преследования<sup>56</sup>.
- В ходе опроса студентов американского военного института «Цитадель» в том же 2006 году 20% девушек-кадетов заявили, что подвергались сексуальному насилию<sup>57</sup>.
- В докладе за 2006 год организации «Международная амнистия» говорится: «Признано, что изнасилования женщин и девушек как сотрудниками полиции и сил безопасности, так и в семьях и общинах носят в Нигерии эндемический характер»<sup>58</sup>.

Ликвидация дискриминации и других нарушений прав человека, допускаемых сотрудниками силовых структур, не только является обязательной согласно международному праву

- она способствует повышению боеспособности институтов сектора безопасности и укреплению доверия к ним. Сексуальное преследование, например, подрывает институты сектора безопасности вследствие потери производительности, снижения морального духа, прогулов, повышенной текучести кадров и препятствует интеграции женщин в органы безопасности. Что касается вооруженных сил, проведенное в США исследование выявило устойчивую взаимозависимость между большим количеством случаев сексуального преследования и низкой боеготовностью и отсутствием атмосферы лидерства<sup>59</sup>.

Надзорные органы могут принять предупредительные меры, такие как обучение и кодексы поведения, и обеспечить эффективное расследование и наказание в случае любых нарушений прав человека (см. рамку 10). Сотрудничество с организациями гражданского общества, занимающимися правозащитными и гендерными вопросами, может быть особенно ценным, ввиду их потенциала по мониторингу и документированию случаев нарушения прав человека и по предоставлению консультаций в области политики, обучения и технических средств, направленных на сокращение числа нарушений прав человека, в том числе НПП.

## 6 Каким образом гендерные аспекты могут быть учтены в ходе реформирования сектора безопасности?

В данном разделе содержатся примеры конкретных мер по включению гендерных аспектов в политику и программы по РСБ. Поскольку процессы РСБ в высшей степени зависят от конкретного контекста и, следовательно, им присущи различные проблемы и возможности в отношении учета гендерных аспектов, приводимые ниже рекомендации следует адаптировать к конкретным условиям. Более конкретная информация по этим вопросам в условиях постконфликтных, переходных, развивающихся и развитых стран содержится в разделе 7.

## 6.1. Политика РСБ, учитывающая гендерные аспекты

Разработка основ политики для управления процессами реформирования сектора безопасности может быть первым шагом на пути проведения РСБ. Внешние субъекты, предоставляющие поддержку в процессе РСБ, также могут это делать в рамках конкретной политики РСБ. Благодаря принятию во внимание гендерной проблематики уже на начальной стадии формирования политики создаются прочные основы процесса РСБ, учитывающего гендерные аспекты. В зависимости от конкретных условий и модели политики, в процесс ее формирования может быть включен широкий спектр действующих лиц, включая заинтересованные стороны на международном, региональном, национальном и местном уровнях. К различным моделям политических мер и соглашений, направленных на РСБ, относятся:

### Национальные, региональные и международные политические меры

- политика национальной безопасности.  
*Примеры: Укрепление открытого общества: канадская политика национальной безопасности, концепция национальной безопасности Грузии.*
- мирные соглашения (не являясь собственно «политическими мерами по РСБ», они служат в качестве основы для РСБ во многих постконфликтных государствах).  
*Примеры: либерийское Всеобъемлющее мирное соглашение, гватемальские мирные соглашения.*
- национальные, региональные и международные кодексы поведения.  
*Примеры: принятый ОБСЕ Кодекс поведения, касающийся военно-политических аспектов безопасности, принятый ООН Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка.*
- политика и стратегии донорских организаций.  
*Примеры: «Реформирование силовых структур: Сближение с подходом Нидерландов», План действий норвежского правительства по выполнению резолюции 1325 (2000) Совета Безопасности ООН.*
- системы нормативных документов, разработанные международными и региональными организациями.  
*Примеры: Правительственное заявление КПП ОЭСР: Ключевые политические и оперативные обязательства, содержащиеся в рамках осуществления реформы системы безопасности, Концепция поддержки реформирования сектора безопасности со стороны Европейского Союза, принятая Комиссией европейских сообществ*

### Меры на местном и институциональном уровне

- информационные документы по вопросам безопасности, обороны, разведывательной и полицейской деятельности.
- планы обеспечения безопасности силами местной общественности.

В зависимости от модели политики и местных условий могут приниматься различные меры по обеспечению учета гендерных аспектов путем проведения проектов, направленных на достижение гендерного равенства, и осуществления мероприятий по поощрению равного участия женщин и мужчин.

### Полезные советы по стратегии достижения гендерного равенства

- ✓ Привлекать к разработке проекта политики РСБ экспертов по гендерным вопросам, таких как представители министерств по делам женщин, парламентарии, обладающие опытом работы с гендерной проблематикой, и эксперты из организаций гражданского общества и научного сообщества.
- ✓ Укреплять потенциал сотрудников, ответственных за разработку, осуществление и оценку политики безопасности, в области гендерных вопросов, например, путем проведения гендерного обучения.
- ✓ Выявлять и мобилизовывать поборников гендерных идей, т.е. лиц, принимающих решения на высоком уровне, которые поддерживают учет гендерных аспектов.
- ✓ Проводить анализ гендерных последствий предлагаемой политики безопасности и продолжать мониторинг этих последствий на стадиях осуществления и итоговой оценки (см. рамку 11).
- ✓ Пересматривать существующие политические и правовые рамки, регулирующие вопросы безопасности и гендерные вопросы, и обеспечивать соответствие политики РСБ международным, региональным и национальным обязательствам.

### Полезные советы по поощрению равного участия мужчин и женщин

- ✓ Поддерживать процесс открытых консультаций с привлечением гражданского общества, включая представителей женских и мужских организаций и других экспертов по гендерным вопросам.
- ✓ Обеспечивать представительство женщин и мужчин в коллективах, ответственных за анализ, разработку, осуществление, мониторинг и итоговую оценку мер в области безопасности.

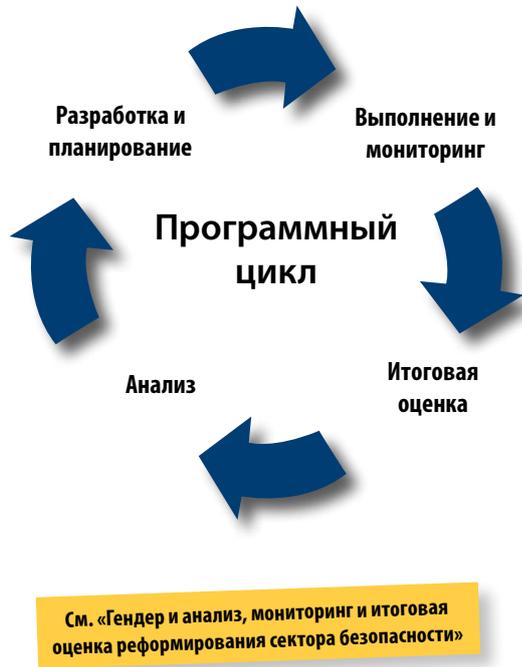
**Анализ последствий политики безопасности** может проводиться надзорными органами, такими как парламент и организации гражданского общества, в целях определения того, как меры в области безопасности влияют на женщин, мужчин, девушек и юношей (см. рамку 11). Может проводиться анализ как существующих, так и предлагаемых мер. Он, однако, наиболее эффективен, если его проводить на раннем этапе, когда политику можно еще изменить или переориентировать<sup>61</sup>.

См. «Гендер и формирование политики национальной безопасности»

Рамка 11	Анализ гендерных последствий политики безопасности <sup>62</sup>
<b>Шаги:</b>	<b>Задаваемые вопросы:</b>
<b>Шаг 1: Определение вопросов и задач</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Какие цели ставит перед собой данная политика и кто должен выиграть в результате ее осуществления?</li> <li>■ Отвечает ли она различным потребностям мужчин, женщин, юношей и девушек? Направлена ли она на решение проблем НГП, таких как домашнее насилие и торговля людьми? Включает ли она меры по профилактике?</li> <li>■ На что делается акцент: на безопасность государства или людей?</li> <li>■ Соответствует ли данная политика международным, региональным и национальным обязательствам в гендерной сфере?</li> <li>■ Подразумевает ли данная политика преодоление гендерного неравенства или устранение барьеров и если да, то следует ли включить достижение гендерного равенства в качестве цели?</li> <li>■ Используются ли гендерно-окрашенные и корректные с точки зрения гендерного равенства слова и обороты речи?</li> <li>■ Что говорят мужчины и женщины, включая женские/гендерные организации гражданского общества или Министерство по делам женщин, о проблемах и результатах?</li> </ul>
<b>Шаг 2: Сбор данных</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Каким образом будут проводиться консультации с заинтересованными сторонами и различными группами женщин и мужчин?</li> <li>■ Являются ли представительные организации истинным отражением мнений мужчин и женщин, которые, как ожидается, должны выиграть в результате осуществления данной политики? Если нет, какова стратегия охвата этих групп?</li> <li>■ Каков гендерный состав лиц, на которых воздействует данная политика?</li> <li>■ Как можно собрать информацию и статистические данные с разбивкой по половой принадлежности, этническому происхождению, возрасту, трудоспособности, вероисповеданию и сексуальной ориентации?</li> <li>■ Какая еще информация, кроме данных с разбивкой по половой принадлежности, необходима для понимания вопроса?</li> <li>■ Какие опасности кроются в консультациях на ранней стадии: каким образом контролировать ожидания и противоположные интересы?</li> </ul>
<b>Шаг 3: Разработка вариантов</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Каким образом рекомендация или каждый вариант оказывает негативное или позитивное влияние на женщин и мужчин?</li> <li>■ Рекомендации или любые из вариантов подкрепляют или подвергают сомнению традиционные или стереотипные представления о женщинах и мужчинах?</li> <li>■ Какой из вариантов предоставляет мужчинам и женщинам реальный выбор и возможность полностью раскрыть свой потенциал в общественной жизни?</li> <li>■ Есть ли необходимость в рассмотрении мер по смягчению отрицательных последствий, в случае если ожидается большее негативное влияние на одну группу в сравнении с другой? Какие действия можно предпринять для смягчения этого влияния или создания более гендерно-сбалансированной политики?</li> </ul>
<b>Шаг 4: Коммуникация</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Какую информацию необходимо донести?</li> <li>■ Как эта информация будет донесена до различных групп мужчин и женщин?</li> <li>■ Имеется ли необходимость в отдельных подходах?</li> <li>■ Как данная политика отражает приверженность правительства принципу равенства и есть ли специальное послание на тему равенства, которое следует включить в передаваемую информацию?</li> <li>■ Использовались ли в информационных материалах о данной политике корректные с точки зрения гендерного равенства слова и выражения, символы и примеры?</li> <li>■ Каким образом вы собираетесь донести информацию до женщин и мужчин, говорящих на ином языке или не умеющих читать?</li> </ul>
<b>Шаг 5: Осуществление</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Будет ли различаться с точки зрения мужчин и женщин восприятие данной политики или услуги и доступ к ним? Будут ли сказываться на этом различии такие факторы, как половая принадлежность, этническое происхождение, возраст, трудоспособность, вероисповедание и сексуальная ориентация? Какие созданы механизмы охвата тех лиц, которые могут быть исключены?</li> <li>■ Может ли данная услуга оказываться совместными усилиями, т.е. могут ли правительственные органы, местные, общегосударственные и международные организации помочь в предоставлении услуг женщинам и мужчинам, входящим в целевую группу?</li> <li>■ Отражает ли состав лиц, осуществляющих политику/предоставляющих услуги, разнообразие той группы населения, с которой они работают? Вовлечены ли женщины на равной основе в осуществление данной политики?</li> <li>■ Выделены ли конкретные и достаточные ресурсы (финансовые и людские), способные обеспечить достижение целей гендерного равенства?</li> <li>■ Учитывают ли лица, осуществляющие политику, гендерные особенности и осведомлены ли они в специфических гендерных вопросах?</li> </ul>
<b>Шаг 6: Мониторинг</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ В равной ли степени участвуют в процессе мониторинга женщины и мужчины, в интересах которых проводится данная политика?</li> <li>■ Включены ли в требования по мониторингу критерии оценки гендерного равенства и степени удовлетворения потребителей? Выявляют ли они то, насколько успешно политика отвечает различным потребностям мужчин и женщин?</li> <li>■ Как внешние организации, представляющие различные группы внутри данной общины, могут помочь в мониторинге последствий политики?</li> <li>■ Разработаны ли меры, позволяющие начать исследование или внести изменения в данную политику, если она не обеспечивает достижения результатов в области равенства, намеченных в начале проекта, или равенства возможностей для женщин и мужчин?</li> </ul>
<b>Шаг 7: Итоговая оценка</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Поощряет и обеспечивает ли данная политика равенство возможностей для женщин и мужчин? Достигнуты ли поставленные цели в отношении женщин и мужчин?</li> <li>■ Выиграла ли одна группа в результате проведения данной политики больше, чем другие? Если да, то как будет исправляться этот дисбаланс? Распределялись ли ресурсы равномерно?</li> <li>■ Каков был общий эффект для положения и качества жизни женщин и мужчин?</li> <li>■ Были ли вовлечены в процесс мужчины и женщины? Изучались ли и в равной степени их мнения и придавалось ли им одинаковое значение?</li> <li>■ Имеется ли необходимость в дополнительном сборе данных и в корректировке целей и индикаторов в свете имеющегося опыта?</li> <li>■ Какие уроки могут быть извлечены в целях совершенствования политики и услуг в будущем, кого необходимо проинформировать и как должна быть представлена эта информация?</li> </ul>

## 6.2. Программный цикл РСБ, учитывающий гендерные аспекты

Программные циклы РСБ могут быть различными в разных конкретных условиях, но общие стадии остаются неизменными в большинстве программ развития:



### Анализ РСБ

Первый этап реформ в секторе безопасности состоит в проведении анализа с целью достижения всестороннего понимания текущей ситуации и определения первоочередных задач. Первоначальный анализ является также исходной линией, с которой будет начинаться оценка результатов реформ. Гендер может включаться в различные типы анализа ситуации в сфере безопасности для повышения их достоверности и обоснованности.

Существуют различные типы проводимого анализа:

- **Полный анализ** - это всесторонний анализ национальных условий для проведения РСБ, который охватывает весь спектр субъектов, действующих в сфере безопасности. Вопросы могут касаться политических аспектов экономической ситуации и исследования конфликтов; управления и потенциала органов безопасности и правосудия; потребностей граждан в сфере безопасности и правосудия; и связей с другими структурами и программами<sup>63</sup>.
- **Анализ конкретных сфер или проблем** занимается непосредственно одним из институтов сектора безопасности, например, полицией, или конкретной проблемой, что может подразумевать изучение различных институтов сектора безопасности<sup>64</sup>.

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

- **Обзор вопросов безопасности на местном уровне** может проводиться для последующего использования полученной информации в процессе принятия решений в области безопасности, определения приоритетов, применения и распределения ресурсов на местном уровне. В ходе опросов репрезентативных выборок граждан, фокус-групп или

местных общественных организаций могут задаваться вопросы, касающиеся угроз безопасности и служб обеспечения безопасности<sup>65</sup>.

Анализ, учитывающий гендерные аспекты, должен включать следующие элементы:

#### Стратегия достижения гендерного равенства

- ✓ группа оценки, обладающая потенциалом в гендерных вопросах.
- ✓ исходные требования для проведения анализа, включающие гендерные вопросы.
- ✓ данные с разбивкой по половой принадлежности и возрасту.
- ✓ опросы, включающие вопросы о различиях между мужчинами, женщинами, девушками и юношами в отношении:
  - представлений и потребностей в сфере безопасности и правосудия.
  - возможностей доступа к службам обеспечения безопасности и правосудия.
  - возможностей по улучшению ситуации в сфере безопасности и правосудия.
  - первоочередных задач реформирования.
  - участия в институтах сектора безопасности.
- ✓ Систематизация информации о существующих программах и проектах в сфере безопасности и правосудия, учитывающих гендерные аспекты, с целью определения местных возможностей и потенциальных партнеров, включая проекты, проводимые по инициативе гражданского общества.
- ✓ Оценка степени учета гендерных аспектов в ныне действующей политике в сфере безопасности и правосудия и в правовых системах на национальном, институциональном и местном уровне с целью выявления пробелов и определения необходимых улучшений.
- ✓ Группа оценки, отвечающая за включение гендерных вопросов.

#### Стратегия поощрения равного участия мужчин и женщин

- ✓ Женщины и мужчины в составе группы оценки, в том числе местные переводчицы, должны, при необходимости, беседовать с местными женщинами.
- ✓ Процесс открытых консультаций с гражданским обществом, в котором участвуют мужчины, женщины и представители мужских и женских организаций.
- ✓ Место и время проведения встреч и опросов фокус-групп должны быть удобными для женщин и других маргинальных групп.
- ✓ Фокус-группы, состоящие только из мужчин или только из женщин, необходимы, чтобы услышать мнение местных женщин; при необходимости следует обеспечить транспорт и присмотр за детьми.
- ✓ Средства донесения информации до неграмотного населения.

Кроме того, важно проводить анализ по конкретным гендерным вопросам до начала осуществления деятельности по достижению гендерного равенства или реализации гендерных реформ, например, для определения степени распространения сексуального преследования, препятствий для расширения набора на службу женщин или соотношения работы и семейной жизни (см. рамку 12 о примерном процессе анализа по вопросу привлечения на работу и удержания на службе женщин в органах правопорядка).

## Рамка 12 Привлечение на работу и удержание на службе женщин: руководство по самооценке для органов правопорядка

Национальный центр содействия участию женщин в органах правопорядка (США) получил грант Министерства юстиции США на разработку руководства по самооценке для органов правопорядка, которое должно помочь органам, стремящимся привлечь на должности, требующие принесения присяги, и удерживать на работе в органах правопорядка большее количество женщин. Был создан консультативный совет, в состав которого вошли должностные лица по поддержанию правопорядка на уровне штата, округа и города, а также члены правоохранительных организаций. Кроме того, проект руководства был проверен в рабочих условиях в двух различных полицейских отделах.

Процесс анализа, рекомендуемый руководством для средних и крупных учреждений, состоит из следующих элементов.

1. Учредить **комитет по анализу**, состоящий из: руководителей и рядовых сотрудников правоохранительных органов, представляющих перекрестную выборку по подразделениям и должностям, представительниц всех воинских званий, представителей профсоюзов, экспертов по кадровым вопросам, занимающихся проблемами увеличения количества женщин в нетрадиционных специальностях, представителей местной общественности, лиц, ответственных за взаимодействие в рамках государственных организаций, которые осуществляют бюджетный контроль за правоохранительными органами, выборных должностных лиц или их представителей.
2. Созвать **однодневное заседание** для обсуждения процесса анализа, представления всех членов комитета и произведения назначений в комитете.
3. Учредить **рабочие комитеты** по следующим темам: описания должностных функций; процесс отбора и продвижения по службе; набор на службу; обучение, наставничество, аттестация сотрудников и меры поощрения; семейные вопросы, сексуальное преследование, ответные меры, внутренние отношения и дисциплинарная система.
4. Установить **временные рамки** проведения анализа и выработки рекомендаций, предпочтительный срок - полгода.
5. Выделить соответствующие **людские ресурсы** для предоставления информации и участия в процессе анализа.
6. Назначить одно лицо на уровне командования для предоставления начальнику учреждения **ежемесячных кратких обзоров** и обеспечения комплексного характера проводимого анализа.
7. Назначить ответственное лицо внутри учреждения по поддержанию правопорядка для **координации всех информационных запросов** со стороны комитета.
8. Провести **собрание персонала** с участием высокопоставленных должностных лиц по поддержанию правопорядка с целью разъяснения задач комитетов и обязанности учреждения оказывать содействие процессу анализа.
9. Комитеты должны **представить свои выводы и итоговый доклад** всей группе оценки.
10. Определить, какие изменения будут внесены, и разработать **подробный план-график выполнения задач** с указанием конкретных обязанностей.
11. Назначить **комитет по выполнению плана-графика и его председателя** для контроля над процессом осуществления рекомендованных преобразований и предоставления поквартальных докладов начальнику учреждения и выборным должностным лицам.

Руководство доступно в сети на: <http://www.womenandpolicing.org/sag.asp>.

### Разработка и планирование РСБ

Первоначальный анализ может заложить основы процесса стратегического планирования. В целях обеспечения местной инициативы и ответственности необходимо обеспечить дальнейшее активное участие заинтересованных сторон, включая организации гражданского общества. На этой стадии любого процесса РСБ должны быть созданы учитывающие гендерные аспекты логические рамки для разработки программ.

#### ■ Цели

- Включают ли цели: совершенствование обеспечения безопасности и правосудия для мужчин, женщин, девушек и юношей? Усиление представительного и основанного на участии общественности характера институтов сектора безопасности? Повышение подотчетности и сокращение числа нарушений прав человека?

#### ■ Группы лиц, в интересах которых проводится политика

- Определены ли четким образом группы, в интересах которых проводится политика - мужчины, женщины, девушки и юноши?
- Указаны ли, в частности, женщины, девушки, маргинализованные мужчины и юноши в качестве лиц, в интересах которых проводится политика?

#### ■ Мероприятия

- Включены ли гендерные инициативы (см. рамку 13)?
- Имеется ли четкое соответствие между мероприятиями и целями? Приведут ли они к укреплению безопасности

и правосудия для женщин и девушек, а также юношей и маргинализованных мужчин?

#### ■ Результаты

- Направлены ли конкретные результаты на женщин, мужчин, девушек и юношей?
- Имеются ли результаты в отношении НГП, ориентированные на профилактику, реагирование и преследование?
- Имеются ли результаты, повышающие привлечение на работу женщин, удержание их на службе и продвижение по служебной лестнице?

#### ■ Индикаторы

- Имеются ли конкретные индикаторы, позволяющие проводить мониторинг целей, связанных с гендерными вопросами?
- Имеются ли конкретные индикаторы, позволяющие проводить мониторинг воздействия мероприятий, связанных с гендерными вопросами?
- Учитывают ли индикаторы разделение по половой принадлежности?

#### ■ Сроки

- Установлены ли сроки с поправкой на гибкость, мониторинг и участие заинтересованных сторон?

#### ■ Бюджет

- Выделены ли конкретные средства на цели, результаты и мероприятия, связанные с гендерными вопросами?

Рамка 13 Гендерные инициативы в рамках программ по РСБ		
	Внутренние мероприятия	Внешние мероприятия
<b>Стратегия достижения гендерного равенства</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Подготовка по вопросам повышения осведомленности о гендерной проблематике.</li> <li>■ Подготовка по вопросам сексуального преследования.</li> <li>■ Кодексы поведения.</li> <li>■ Контактные лица, занимающиеся гендерными вопросами.</li> <li>■ Ресурсы, такие как учебные пособия по включению гендерных аспектов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Специальная подготовка по проведению опроса жертв НГП, предупреждению торговли людьми, реагированию на сексуальное насилие в отношении мужчин.</li> <li>■ Повышение потенциала организаций гражданского общества в области гендерных вопросов.</li> <li>■ Конкретные инициативы в области НГП, направленные на профилактику, реагирование и наказание.</li> </ul>
<b>Равное участие женщин и мужчин</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Меры по повышению привлечения на работу женщин, удержания их на службе и продвижения по служебной лестнице.</li> <li>■ Кадровая политика и практика, учитывающая гендерные аспекты и потребности семьи.</li> <li>■ Ассоциации женского персонала/совещания женщин/женские союзы.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Сотрудничество с мужскими и женскими организациями в целях сбора информации, перенаправления жертв, формирования политики безопасности, контроля над сектором безопасности и т.д.</li> <li>■ Повышение потенциала женских организаций по вопросам РСБ и безопасности вообще.</li> </ul>

**■ Мониторинг и итоговая оценка**

- Выделено ли достаточно времени и финансовых ресурсов для обеспечения процессов мониторинга и оценки, основанных на принципе участия?
- Включены ли в требования по мониторингу критерии оценки гендерного равенства и степени удовлетворения потребителей?
- Выявляют ли процессы мониторинга и оценки то, насколько успешно программа отвечает различным потребностям мужчин, женщин, девушек и юношей в сфере безопасности и правосудия?

**■ Партнеры**

- Включены ли женские и мужские организации гражданского общества, а также организации, специализирующиеся в гендерных вопросах, в качестве потенциальных партнеров по реализации программы?
- Обладают ли данные партнеры приверженностью и способностью к работе учитывающим гендерные аспекты образом?
- Описаны ли подробно образом в программных документах, соглашениях и контрактах обязанности и ожидания, касающиеся гендерных аспектов?

Возможно, понадобится включение конкретных гендерных инициатив на стадии разработки и планирования РСБ с целью обеспечения надлежащего учета гендерных вопросов (см. рамку 13).

**Осуществление РСБ**

Для предотвращения игнорирования на стадии осуществления гендерных вопросов, рассмотренных на стадии анализа и разработки программ, могут предприниматься конкретные меры.

- ✓ Привлечение экспертов по гендерным вопросам, таких как Министерство по делам женщин, женские организации гражданского общества и отдельные специалисты в области гендера и безопасности.
- ✓ Включение мер по созданию поддержки и повышению потенциала в отношении гендерных вопросов, например, путем проведения «инструктажа» по гендерным вопросам для высшего звена управления или обеспечения гендерного обучения и материалов/справочников для персонала, занятого в проектах (см. рамку 14).
- ✓ Создание механизмов подотчетности, обеспечивающих ответственность всего персонала за включение гендерных аспектов.

- ✓ Вовлечение гражданского общества, в том числе женских и мужских организаций, в деятельность по осуществлению.

**Мониторинг и итоговая оценка РСБ**

Комплексные и учитывающие гендерные аспекты мониторинг и итоговая оценка программ (МИО) РСБ необходимы для определения воздействия реформ на группы населения, в чьих интересах они проводятся, - мужчин, женщин, юношей и девушек - и обобщения полученного практического опыта. Исходная дата и основные индикаторы первоначального анализа и разработки программы могут служить исходным пунктом для МИО. Мониторинг может использоваться в качестве инструмента управления программой для корректировки мер по РСБ с учетом изменяющихся условий, местных потребностей и выявленной недобросовестной и рекомендуемой практики. Механизмы мониторинга могут быть встроены в программу, обеспечивая постоянный процесс, или действовать в форме периодических обзоров. Итоговая оценка, напротив, проводится в конце программы с целью обобщения полученного обширного практического опыта в целях соответствующей корректировки программного планирования в будущем<sup>67</sup>.

К критериям, разработанным КПР ОЭСР для оценки программ помощи развитию, относятся нижеследующие<sup>68</sup>.

- **Соответствие:** степень соответствия мероприятия приоритетам и политике целевой группы, будь то получателей или доноров.
- **Эффективность:** степень достижения в результате проведения мероприятия поставленных целей.
- **Отдача:** количественное и качественное соотношение между использованными ресурсами и результатами.
- **Последствия:** позитивные или негативные изменения, которые повлекло за собой вмешательство в развитие, будь то прямо или косвенно, преднамеренно или непреднамеренно.
- **Устойчивость:** показатель того, продолжится ли полезное действие какого-либо мероприятия после прекращения донорского финансирования.



**Ключевые вопросы, помогающие убедиться, что процессы мониторинга и итоговой оценки учитывают гендерные аспекты**

#### Стратегия достижения гендерного равенства

- ✓ Обладает ли персонал, занимающийся МИО, потенциалом по включению гендерных вопросов?
- ✓ Учитывают ли МИО разделение по половой принадлежности и возрасту?
- ✓ Реализованы ли связанные с гендерными вопросами цели, индикаторы и контрольные задачи? Приняты ли меры, направленные на внесение изменений, если эти цели, индикаторы и задачи не реализованы?
- ✓ Каковы были общие последствия программы для женщин, мужчин, девушек и юношей? Повысились ли в результате проведения программы их безопасность и доступ к правосудию?
- ✓ Какие можно выделить примеры рекомендуемой и недобросовестной практики, связанной с гендерными вопросами? Каким образом их можно использовать в ходе последующего планирования программ?

- ✓ Каким образом результаты оценки будут сообщены мужчинам и женщинам, участвующим в процессе РСБ, и группам, затрагиваемым реформой?

#### Стратегия поощрения равного участия мужчин и женщин

- ✓ В равной ли степени участвуют и в процессе МИО женщины и мужчины, в интересах которых проводится политика?
- ✓ Принимаются ли специальные меры в рамках процессов МИО по охвату маргинальных групп, в интересах которых проводится политика, в частности, сельского и неграмотного населения?
- ✓ Были ли надлежащим образом вовлечены в осуществление программы РСБ мужчины и женщины? Были их мнения учтены в программе?
- ✓ Какие последствия имела программа для участия мужчин и женщин в институтах сектора безопасности и в контроле над структурами сектора безопасности?

### Рамка 14 Гендерфорс Швеция: многоплановый подход к включению гендерных вопросов в деятельность шведских институтов сектора безопасности<sup>66</sup>

Отправной точкой создания объединения Гендерфорс Швеция стало выполнение резолюции 1325 Совета Безопасности ООН. В объединение, финансируемое программой Европейского Союза в области равенства «EQUAL Initiative», входят:

- Шведские вооруженные силы.
- Шведская полиция.
- Аварийно-спасательная служба Швеции (СРСА).
- Женская организация гражданского общества «Kvinna till Kvinna». Ассоциация офицеров вооруженных сил Швеции.
- Шведская женская добровольная организация обороны.

Его основные цели заключаются в достижении гендерной сбалансированности и содействии учету гендерного аспекта в деятельности шведских вооруженных сил и гражданских операций по оказанию помощи, а также операций по поддержанию мира в постконфликтных зонах. С тем чтобы добиться этих целей, начато осуществление восьми проектов:

1. **Увеличение набора на службу женщин.** Проведен анализ процессов набора персонала в партнерских организациях с гендерной точки зрения, и вынесены рекомендации. Одним из примеров может служить изменение СРСА способа привлечения персонала, в частности, путем размещения рекламы в женских журналах. Как отметила консультант СРСА по гендерным вопросам Сусанне Аксмакер, «Сегодня мы определенно направляем больше женщин в районы операций». Еще одним примером является определение Северной боевой группой в качестве цели 8%-ного показателя доли женщин в личном составе (в составе шведских вооруженных сил на данный момент насчитывается примерно 5% женщин).
2. **Программные документы, учитывающие гендерные аспекты.** Программные документы, принимаемые правительством и институтами, были подвергнуты гендерному анализу с целью выявления конкретных областей, где необходимы улучшения, конечной целью которых является разработка мандатов миссий и операций, содержащих четкие указания в вопросах гендерного равенства и активного участия женщин. Были предложены новые темы докладов, в том числе: «С какими местными женскими организациями установлена связь в целях взаимодействия?» и «Какие отмечены угрозы безопасности женщин?».
3. **Сотрудничество между военными и гражданскими организациями на местах.** Шведским Национальным военным колледжем было проведено исследование с целью выяснения различных ролей гражданских и военных субъектов и методов сотрудничества между ними в ходе выполнения резолюции 1325 Совета Безопасности ООН. Одна из рекомендаций, вынесенных по результатам исследования, касается создания сети шведских военных и гражданских организаций в целях укрепления сотрудничества.
4. **Выездной консультант по гендерным вопросам.** Разработана программа подготовки выездных консультантов по гендерным вопросам с целью создания резервной группы консультантов для международных миссий.
5. **Программа инструктажа по гендерным вопросам.** Поскольку руководители высшего звена обладают полномочиями и возможностями по влиянию на структуры и стили поведения в организациях, были отобраны 12 высокопоставленных должностных лиц для участия в программе инструктажа по гендерным вопросам. Генерал-майор Сверкер Йерансон, начальник штаба шведской армии, заявил, что программа явилась весьма положительным опытом и изменила его способ мышления, говорения и действий, что, среди прочего, способствовало более эффективной коммуникации.
6. **Предупреждение торговли людьми.** Разработана программа подготовки для персонала международных миссий по вопросам распознавания признаков торговли людьми.
7. **Подготовка по гендерным вопросам.** Разработаны методы и средства обучения по гендерным вопросам и по резолюции 1325 Совета Безопасности ООН. Шведские вооруженные силы уже ввели данную подготовку для персонала международных миссий по поддержанию мира. Цель заключается во включении гендерной подготовки в учебную программу шведских военных академий, шведского Национального полицейского училища и Национального военного колледжа.
8. **Расширение возможностей местных женщин.** Поручено составление доклада, посвященного изучению рекомендуемой и недобросовестной практики по привлечению местных женщин к участию на стадии планирования, выполнения и оценки военных и гуманитарных операций. Цель состоит в использовании выводов при проведении подготовки перед направлением в миссии.

## 7 Включение гендерных аспектов в РСБ в конкретных условиях

Реформирование сектора безопасности происходит по-разному в различных конкретных условиях. В принципе, каждая страна, проводящая РСБ, представляет собой особый случай и, следовательно, различный фон для осуществления реформ. Однако для аналитических целей можно выделить ряд основных ситуаций, в которых проводится РСБ, а именно: постконфликтные, переходные, развивающиеся и развитые страны (см. таблицу 1).

### 7.1. Постконфликтные страны

В постконфликтных ситуациях РСБ является важным условием предотвращения возобновления конфликта и укрепления общественной безопасности, что, в свою очередь, необходимо для начала деятельности по реконструкции и развитию. В зависимости от конкретных условий РСБ может подразумевать либо реформу существующих институтов сектора безопасности, либо создание совершенно новых структур. В данных условиях зачастую существует значительная заинтере-

сованность общественности в проведении изменений, и, поддержав РСБ, правительства в переходных странах могут продемонстрировать разрыв с прошлым. Возможно существование сильного интереса со стороны международных организаций и доноров к поддержке процессов РСБ, в том числе через миссии по оказанию помощи развитию и поддержке мира. В постконфликтных странах существует целый ряд важных возможностей по уязвлянию РСБ со смежными инициативами, включая переговоры и выполнение мирных соглашений, разоружение, демобилизацию и реинтеграцию (РДР), переходную систему правосудия и контроль распространения стрелкового оружия<sup>70</sup>.

Гендерные роли подвергаются в ходе конфликта огромным изменениям, причем мужчины и женщины берут на себя новые обязанности. В связи с этим могут открываться возможности для более широкого участия женщин в общественной жизни, в том числе в институтах сектора безопасности и в процессе принятия решений в области безопасности. В постконфликтный период зачастую возникает стремление к восстановлению традиционных гендерных ролей. Процессы РСБ должны поддерживать позитивные изменения, которые, возможно, произошли в ходе конфликта, и одновременно уделять внимание борьбе с НПП, достигаям высоким уровнем в постконфликтной ситуации.

Таблица 1 Реформирование сектора безопасности в различных условиях <sup>69</sup>				
	Развивающиеся страны	Переходные страны	Постконфликтные страны	Развитые страны
<b>Основные критерии</b>	Уровень экономического развития	Тип политической системы	Специфические особенности положения в сфере безопасности	Политическая воля
<b>Основные проблемы</b>	Недостаток развития. Чрезмерные военные расходы; неудовлетворительное внутреннее/государственное управление силовыми структурами приводит к неэффективному обеспечению безопасности, причем и без того скудные ресурсы отвлекаются от целей развития.	Недостаток демократии. Раздутый, перегруженный ресурсами военно-промышленный комплекс; сильное государство, но слабые институты гражданского общества; недостатки в осуществлении мер по РСБ.	Недостаток безопасности и демократии. Правительственные институты и институты гражданского общества разрушены; группы перемещенных лиц; приватизация сферы безопасности; вероятно, очаги вооруженного сопротивления; обилие стрелкового оружия и противопехотных мин.	Политическая воля. Порой достаточно раздутые, перегруженные ресурсами вооруженные силы.
<b>Возможности проведения РСБ</b>	Смешанные (зависящие от политической приверженности реформам, прочности государственных институтов, роли и состояния сил безопасности, региональной ситуации в области безопасности, подхода доноров к РСБ и пр.).	Скорее хорошие (сильные государственные институты, профессиональные силы безопасности, общий процесс демократизации), даже лучше, если имеются внешние стимулы (например, вступление в ЕС или НАТО).	Скорее неудовлетворительные (слабые или шаткие государственные институты, приватизация сферы безопасности, зависимость от сил по поддержанию мира или по урегулированию конфликта).	Смешанные (зависящие от политической приверженности реформам, относительно сильный военно-промышленный комплекс); сильные государственные институты и гражданское общество, но слишком большое расстояние между ними.
<b>Общий процесс реформирования</b>	Переход от слаборазвитой к развитой экономике.	Переход от авторитарной системы к демократической.	Переход от насильственного конфликта к миру.	Реакция на изменения ситуации в области безопасности.
<b>Характер внешнего участия</b>	Помощь развитию, связанная с политическими обусловленностями.	Доступ к многосторонним организациям в качестве стимула к проведению реформ.	Военное вмешательство/окупация; в основном, миссии по поддержанию мира под эгидой ООН.	Обычно отсутствует.
<b>Основные внешние партнеры</b>	Партнеры по развитию/финансированию: многосторонние доноры (например, ОЭСР, ПРООН, Всемирный банк); двусторонние доноры; негосударственные партнеры.	Партнеры по безопасности: международные (например, ЕС, НАТО, ОБСЕ), правительства, негосударственные партнеры (например, международные НПО, частные военные фирмы).	Партнеры по безопасности: силы по урегулированию конфликтов, силы по поддержанию мира под эгидой международных организаций, негосударственные партнеры (например, частные военные фирмы).	Обычно отсутствуют.

## Рамка 15

## Участие групп женщин в процессе РДР в Либерии

В последние годы была выявлена необходимость включения гендерных аспектов в программы по РДР в результате повышения осведомленности о масштабах и различных формах участия женщин и девушек в вооруженных конфликтах и понимания того, что они исключались из РДР<sup>72</sup>. По оценкам, около 88% девушек-солдат не были допущены к программам по РДР в Сьерра-Леоне между 1998 и 2002 гг.<sup>73</sup>. Перечень контрольных вопросов по разоружению, демобилизации и реинтеграции с учетом гендерной проблематики, составленный Фондом Организации Объединенных Наций для развития в интересах женщин (ЮНИФЕМ), и Всеобъемлющие стандарты ООН в области РДР содержат подробные указания, касающиеся учета специфических потребностей женщин и девушек в ходе процессов РДР<sup>74</sup>.

В Либерии организации местных женщин стали ключевыми партнерами в ходе разработки и распространения информации, касающейся РДР. Согласно первоначальному анализу потребностей, приблизительно 2 000 участниц боевых действий должны были участвовать в РДР<sup>75</sup>. В 2003 г. женские группы объединились в союз под названием «Обеспокоенные женщины Либерии» и включились в процесс РДР. Работая вместе с миссией ООН и Министерством по гендерным вопросам и развитию, женские группы помогли в разработке информационной кампании в печатных СМИ и на радио, направленной на привлечение женщин и девушек к участию в процессе РДР<sup>76</sup>. На начало февраля 2005 года сдали оружие и демобилизовались 22 370 женщин и 2 440 девушек, тогда как общее количество лиц, принявших участие в РДР, составило 101 495 человек. Получили признание «женщины, связанные с вооруженными силами», а также участницы боевых действий<sup>77</sup>. К концу 2006 года 13 223 из этих женщин «реинтегрировались» в гражданскую жизнь и занялись, в основном, сельским хозяйством, образованием в учебных заведениях или профессиональным обучением<sup>78</sup>.

**Сложности, связанные с включением гендерных вопросов**

- Процессы РДР<sup>71</sup> зачастую не охватывают женщин и девушек (см. рамку 15).
- Стремление к быстрому созданию институтов сектора безопасности может привести к тому, что гендерным вопросам не будет уделено надлежащего внимания в процессе набора и обучения персонала и создания материально-технической базы.
- Отсутствие инфраструктуры и потенциала может затруднять женщинам доступ к правосудию.
- Институты сектора безопасности часто испытывают недостаток доверия со стороны гражданского населения в силу нарушений прав человека, имевших место в прошлом, что затрудняет набор на службу женщин.
- Женщины могут не соответствовать требованиям в отношении уровня образования или навыков, предъявляемым к кандидатам на работу в институтах сектора безопасности.

- Стимулировать поступление на службу в вооруженные силы и полицию бывших участниц боевых действий.

- Процессы РДР могут быть потенциальной исходной точкой учета гендерных аспектов.
  - Обеспечить соответствие процессов РДР потребностям мужчин, женщин, девушек и юношей.
  - Включить программы по предупреждению НПП в отношении бывших участников военных действий в ходе процессов РДР.
- Международные организации и доноры могут предоставлять ресурсы для поддержки процессов РСБ, учитывающих гендерные аспекты.
  - Поощрение финансирования донорами гендерных инициатив, включая приобретение материально-технических средств и оборудования для женского персонала сектора безопасности.

### ! Возможности и полезные советы по включению гендерных вопросов

- Участие женских организаций в мирных процессах может заложить основы для вовлечения женщин и включения гендерных вопросов в процессы РСБ.
  - Вовлекать женские и мужские организации в процесс формирования политики безопасности и создания гендерного потенциала персонала новых структур сектора безопасности.
- Комплексная реформа институтов сектора безопасности, включающая массовый набор и обучение персонала сектора безопасности, создает возможности по включению гендерных вопросов.
  - Обеспечивать подготовку по гендерным вопросам всего персонала сектора безопасности.
  - Проводить проверку нового персонала на предмет совершенных в прошлом нарушений прав человека, в том числе НПП.
  - Включать гендерные вопросы в подготовку полицейских, военнослужащих, персонала судебных органов и пенитенциарных учреждений, а также государственных служащих, которая проводится ООН и другими международными организациями, а также двусторонними партнерами.
- Размытость гендерных ролей, характерная для вооруженных конфликтов, может создать простор для повышения участия женщин в структурах сектора безопасности.
  - Определить четкие цели в отношении набора женщин, их удержания на службе и продвижения по служебной лестнице.

## 7.2. Переходные страны

«Переходные страны» определяют в экономическом смысле как страны, в которых происходит переход от централизованно планируемой экономики к рыночной экономике, как например, в странах Содружества Независимых Государств и в некоторых странах юго-восточной Европы<sup>79</sup>. Для них зачастую характерно наличие раздутого, перегруженного ресурсами военно-промышленного комплекса, строго централизованной государственной системы и слабо развитых организаций гражданского общества<sup>80</sup>. Препятствия на пути РСБ могут включать авторитарный стиль политического руководства, nepotism и причастность полиции к преступным действиям и коррупции. Гражданский контроль зачастую почти отсутствует. РСБ происходит чаще всего под давлением внешних факторов, например, со стороны ЕС или НАТО, и инициируется в результате двусторонних или многосторонних соглашений<sup>81</sup>.

**Сложности, связанные с включением гендерных вопросов**

- В условиях коррупции и нарушений прав человека гендерным вопросам зачастую не уделяется надлежащего внимания в процессах РСБ.
- Отсутствие механизмов подотчетности.
- Низкий уровень общественного доверия к структурам сектора безопасности может затруднять набор женского персонала и сотрудничество с женскими организациями.

## Рамка 16

Гендерная подготовка судей<sup>83</sup>

Международная ассоциация женщин-судей объединяет более 4 000 судей из 87 стран.

В 1997 году она приступила к выполнению трехлетней программы подготовки для судей и лиц смежных профессий в пяти южно-американских странах по применению международных и региональных конвенций в области прав человека к делам, рассматриваемым судами по семейным делам и связанным с дискриминацией или насилием в отношении женщин. Начиная с 2000 года ее программой «Судебная практика равенства» (СПР) охвачены страны Центральной Америки, Восточной Африки и Южной Африки. В общей сложности, более 1 300 судей, мужчин и женщин, приняли участие в программе подготовки в рамках СПР в 12 странах.

Конференции и семинары в рамках СПР объединяют судей, для того чтобы обратить их внимание на конкретное значение абстрактных гарантий равной защиты и недискриминации. Путем исследования конкретных случаев и выполнения упражнений по выработке навыков решения проблем, судьи делятся с коллегами своими знаниями и углубляют свое понимание международного законодательства в применении к национальным условиям.

Программа СПР:

- Создала международное сообщество судей, специализирующихся по правам человека. Юристы, прошедшие подготовку по программе СПР, теперь представляют собою костяк региональных сетей, которые могут оказывать друг другу поддержку и подталкивать своих коллег к тому, чтобы следовать их примеру.
- Сместила точки зрения и изменила практику. Многие прошедшие подготовку по программе СПР судьи считают, что она помогла им осознать характер и размах домашнего насилия и дискриминации, скрытые предрассудки - свои собственные и чужие - и стереотипы, которые подкрепляют эти предрассудки, а также существование более эффективных и чутких способов опроса свидетелей.
- Адаптировала учебную программу к условиям, выходящим за рамки судебных процедур. Участники программы включили материалы СПР в учебные программы, которые они используют в ходе преподавания студентам на уровне среднего и высшего образования, а также в программы подготовки полицейских, юристов, социальных работников, врачей и представителей других профессий.
- Получила поддержку судов, государственных учреждений и судебных ведомств. В Кении, Уганде и Танзании, например, председатели верховного суда публично заявили о своей поддержке СПР и приняли программу в качестве официального курса, входящего в программу национальных учебных заведений по подготовке юристов.

### ! Возможности и полезные советы по включению гендерных вопросов

- Перспектива членства в НАТО или ЕС либо участия в качестве государства, предоставляющего войска или полицейские силы, в операциях ООН по поддержанию мира может служить стимулом для учета гендерных вопросов при РСБ.
- Озабоченность высоким уровнем распространения торговли женщинами и девушками может быть исходной точкой для учета потребностей женщин и девушек в сфере безопасности и необходимости в женском персонале структур сектора безопасности.
- В некоторых переходных странах постсоветское наследие включает в себя и более равное участие женщин и мужчин в институтах сектора безопасности, таких как вооруженные силы и полиция.
- Переход от системы обязательного призыва к полностью профессиональным вооруженным силам, а также высокий уровень образования женщин могут открывать возможности для привлечения женщин. В свою очередь, высокий уровень безработицы может способствовать тому, что военная карьера станет более привлекательной для женщин, чем прежде.

## 7.3. Развивающиеся страны

Термин «развивающиеся страны», как правило, применяется к странам с низкими валовым национальным доходом и индексом развития человеческого потенциала. ООН определяет страны Африки, Азии (за исключением Японии), Карибского бассейна, Центральной Америки, Океании (за исключением Австралии и Новой Зеландии) и Южной Америки как «развивающиеся страны»<sup>82</sup>. Развивающиеся страны зачастую характеризуются нехваткой средств для проведения РСБ; тенденцией к дефициту ресурсов, необходимых для поддержания профессиональных структур сектора безопасности; зависимостью от коррупции и отсутствии заработной платы, соответствующей прожиточному минимуму; существованием влиятельных политических кругов, обладающих особыми

правами и интересами; ограниченной прозрачностью и слабыми структурами демократического правления. Процессы реформирования сектора безопасности в развивающихся странах направлены на преобразование существующих институтов с целью создания профессиональных, подотчетных структур сектора безопасности надлежащих размеров при помощи борьбы с коррупцией и нарушениями прав человека, повышения технического потенциала и усиления демократического контроля.

### Сложности, связанные с включением гендерных вопросов

- Нехватка государственных ресурсов и контроля может способствовать низкому уровню профилактики нарушений прав человека и ответственности персонала сектора безопасности в случае таких нарушений, особенно в отношении НГП.
- Поскольку женщины, как правило, бедны, высокий уровень коррупции может особенно затруднять им доступ к правосудию.
- Во многих странах отсутствует соответствующее национальное законодательство, признающее незаконными любые формы НГП.
- Прежний опыт инициированных извне проектов по развитию может приводить к восприятию вопросов гендерного равенства и реформирования структур сектора безопасности как навязанных из-за границы явлений.

### ! Возможности и полезные советы по включению гендерных вопросов

- Проекты по развитию могут быть исходной точкой для повышения безопасности и доступа к правосудию для мужчин, женщин, девушек и юношей, борьбы с НГП и привлечения женских и мужских организаций гражданского общества к сотрудничеству.
- Организации гражданского общества, вероятно, заполняют многие пробелы в деятельности государства по обеспечению безопасности, такие как поддержка лиц, лишенных свободы, и поддержание порядка и отправление правосудия на местном уровне. Они могут стать партнерами по

## Рамка 17 Повестка дня по РСБ в северных странах<sup>84</sup>

Правительства стран-доноров и международные организации рассматривают РСБ как острую необходимость исключительно в развивающихся странах. Однако потребность в реформировании сектора безопасности так же высока и во многих промышленно развитых странах, в том числе и в ряде стран-доноров. Разработка повестки дня по «РСБ в северных странах» может охватывать следующие вопросы:

- нарушение международного права, запрещающего использование угрозы применения силы.
- ограниченная роль парламента в случае принятия правительством решения о вступлении в войну и манипулирование разведывательными данными и общественным мнением при принятии соответствующих решений.
- несоблюдение Женевских конвенций и запретов на применение пыток.
- продажа оружия и другие формы обеспечения безопасности репрессивных режимов.
- тайное финансирование сектора безопасности в развивающихся странах, способствующее росту коррупции и возникновению конфликтов.
- нарушения гражданских свобод в промышленно развитых странах и поощрение репрессивных мер в развивающихся странах в рамках «войны с терроризмом».
- двойные стандарты в отношении оружия массового уничтожения.
- поддержка устаревшей и неравноправной схемы распределения полномочий в Совете Безопасности ООН.

выявлению и обеспечению специфических потребностей женщин, мужчин, юношей и девушек.

- Введение учитывающего гендерные аспекты плана обеспечения безопасности граждан на местном уровне, который включает участие женских организаций, может быть экономически целесообразным.

### 7.4. Развитые страны

Термин «развитые страны», как правило, применяется к странам с высокими валовым национальным доходом и индексом развития человеческого потенциала. ООН определяет Австралию, Канаду, Израиль, Японию, Новую Зеландию, страны Западной и Северной Европы и США как «развитые страны»<sup>85</sup>. Хотя понятие РСБ обычно не применяется в отношении развитых стран, реформирование сектора безопасности там часто необходимо и может происходить на различных уровнях. Реформы в развитых странах часто касаются конкретных институтов и направлены на решение вопросов эффективности, усиления контроля, управленческих и оперативных процедур, таких как организация поддержания порядка силами местной общины. Развитые страны могут также проводить реформы с целью решения проблем чрезмерного или недостаточного финансирования своих структур сектора безопасности или неэффективного использования ресурсов. Структуры сектора безопасности в развитых странах во многих случаях еще недостаточно эффективно предупреждают и реагируют на НГП, или же не достигли гендерного равенства в отношении количества мужчин и женщин, работающих в секторе безопасности.

Развитые страны являются также ключевыми партнерами по поддержке процессов РСБ в постконфликтных, переходных и развивающихся странах.

#### Сложности, связанные с включением гендерных вопросов

- Внешним угрозам безопасности, таким как терроризм, может отдаваться приоритет в ущерб внутренним угрозам, в результате чего такие вопросы, как НГП, исключаются из повестки дня в области безопасности.
- Может наблюдаться большая степень самоуспокоенности в отношении необходимости достижения гендерного равенства, причем как со стороны мужчин, так и женщин.
- В некоторых странах сопротивление «позитивной дискриминации» может препятствовать осуществлению инициатив по стимулированию привлечения на работу женщин, удержания их на службе и продвижения по служебной лестнице в органах безопасности, а также по расширению

участия женщин в работе парламента и процессе принятия решений в сфере безопасности.

#### ! Возможности и полезные советы по включению гендерных вопросов

- Обязательства государства в соответствии с законами в области борьбы с дискриминацией и преступлениями на почве нетерпимости, а также в области гендерного равенства могут служить основанием для принятия мер по повышению потенциала институтов сектора безопасности для решения гендерных вопросов, как на внутреннем, так и на оперативном уровне.
- Практика в области управления людскими ресурсами, возможно, более развита и включает меры по борьбе с сексуальным преследованием и другими формами НГП в рамках институтов сектора безопасности.
- Повышенные трудности с набором персонала в некоторых институтах сектора безопасности могут создать дополнительные стимулы к привлечению женщин на работу, удержанию их на службе и продвижению по служебной лестнице.
- Организации гражданского общества, объединяющие лесбиянок, гомосексуалистов, бисексуалов и транссексуалов (ЛГБТ), вероятно, более заметны и активны; они могут стать партнерами в деле борьбы против насилия и дискриминации в отношении ЛГБТ, в том числе внутри органов безопасности (см. рамку 18).
- Страны-доноры, оказывающие поддержку РСБ, имеют возможность включать гендерные аспекты в эту поддержку. Им следовало бы, например:
  - Следить за тем, чтобы поддерживаемые ими проекты полностью учитывали гендерные аспекты и чтобы женщины широко участвовали в этих проектах.
  - Следить за тем, чтобы персонал, занимающийся РСБ в Министерстве по международному развитию и Министерстве иностранных дел, обладал необходимым опытом в гендерных вопросах.

## Рамка 18

Ассоциация тюремных служащих, относящихся к категории ЛГБТ, в тюремной системе Соединенного Королевства<sup>86</sup>

Сеть поддержки персонала по вопросам, связанным с лесбиянками, гомосексуалистами, бисексуалами и транссексуалами (GALIPS) Службы государственных тюремных учреждений Соединенного Королевства является примером того, как ассоциации персонала могут быть эффективным средством борьбы с дискриминацией. Основанная в 2000 году служащим тюрьмы, не скрывавшим своей гомосексуальной ориентации, GALIPS получила официальное признание, поддержку и финансирование Группы по оперативной политике Службы государственных тюремных учреждений Соединенного Королевства в 2004 году. За эти четыре года было сформулировано экономическое обоснование ее существования, проведены исследования, создана рабочая группа, осуществлен опрос лиц, заинтересованных в участии в сети, и проведено мероприятие по повышению эффективности, на котором обсуждалась необходимость создания сети поддержки по вопросам, связанным с лесбиянками, гомосексуалистами, бисексуалами и транссексуалами. В настоящее время в GALIPS заняты четыре штатных сотрудника, работающих полный рабочий день, а количество участников превышает 2 000.

Цель GALIPS состоит в «обеспечении сети профессиональной поддержки для служащих, относящихся к категории ЛГБТ, и оказании помощи в борьбе с любыми проявлениями дискриминации в Службе государственных тюремных учреждений». Диапазон ее деятельности широк и охватывает, среди прочего:

- создание контактных пунктов в различных тюрьмах.
- проведение учебных и информационных мероприятий для тюремных служащих.
- обеспечение работы конфиденциальной телефонной линии, по которой служащие могут сообщить о случаях преследования и «дедовщины» в отношении гомосексуалистов, получить поддержку и советы о том, как поступить.
- оказание поддержки группам по формированию политики в целях обеспечения учета вопросов, связанных с ЛГБТ, в разрабатываемых ими мерах.
- налаживание связей с другими правительственными органами, органами уголовного правосудия, их объединениями, а также других связей внутри сообщества ЛГБТ.
- оказание администрации тюрем и другим заинтересованным лицам поддержки при рассмотрении вопросов, связанных с ЛГБТ, на рабочем месте.

## 8 Основные рекомендации

1. Укреплять местную инициативу и ответственность посредством **широкого привлечения организаций гражданского общества**, в том числе общегосударственных и местных женских организаций, к анализу, разработке, осуществлению и мониторингу/итоговой оценке мер и программ по РСБ.
2. Пересмотреть и **внести изменения в существующие законы, политику и правила в сфере безопасности**, с тем чтобы обеспечить их недискриминационный характер и соответствие специфическим потребностям женщин, мужчин, юношей и девушек в отношении безопасности.
3. В процесс РСБ включить **конкретные политические меры, механизмы и программы, направленные на профилактику насилия на гендерной почве, борьбу с ним и наказание виновных** в таком насилии в отношении женщин, девушек, мужчин и юношей.
4. Ввести **кодексы поведения** и другие внутренние меры и механизмы, укрепляющие атмосферу абсолютной нетерпимости по отношению к насилию на гендерной почве, включая сексуальное преследование, со стороны персонала сектора безопасности.
5. Определить стратегические цели и конкретные инициативы по повышению **привлечения на работу, удержания на службе и продвижения по служебной лестнице женщин** и других групп населения, недостаточно представленных в институтах сектора безопасности.
6. Ввести специальную **подготовку по гендерным вопросам** в качестве элемента основной программы подготовки персонала сектора безопасности на всех уровнях. Включить гендерные вопросы в программы подготовки всего персонала сектора безопасности.
7. Усилить контроль над процессами РСБ и следить за тем, чтобы **органы контроля над сектором безопасности** учитывали гендерные аспекты и сотрудничали с женскими организациями гражданского общества.
8. Включать в любой анализ, исследование или мониторинг/итоговую оценку РСБ **данные с разбивкой по половой принадлежности и вопросы по гендерной тематике**, в том числе касающиеся потребностей, приоритетов и возможностей мужчин, женщин, девушек и юношей.
9. Повышать **гендерный потенциал и осведомленность в этой области** персонала, занимающегося РСБ, посредством гендерного обучения, сотрудничества с экспертами по гендерным вопросам, а также включения навыков учета гендерных аспектов в список требований к кандидатам и вопросов, обсуждаемых при аттестации персонала.

## 9 Дополнительные ресурсы

### Полезные веб-сайты

Center for Security Sector Management (Научно-исследовательский и образовательный центр по вопросам управления сектором безопасности) - [www.ssronline.org](http://www.ssronline.org)

ДКВС - [www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform](http://www.dcaf.ch/gender-security-sector-reform)

Global Facilitation Network for SSR (Глобальная сеть содействия РСБ) - [www.ssrnetwork.net](http://www.ssrnetwork.net)

БДИПЧ ОБСЕ - [www.osce.org/odihr](http://www.osce.org/odihr)

ЮНИФЕМ - [www.womenwarpeace.org](http://www.womenwarpeace.org)

МУНИУЖ ООН - [www.uninstraw.org/en/gps/general/gender-and-securitysector-reform-5.html](http://www.uninstraw.org/en/gps/general/gender-and-securitysector-reform-5.html)

Women's International League for Peace and Freedom (Международная лига женщин за мир и свободу) - [www.peacewomen.org](http://www.peacewomen.org)

### Практические пособия и руководства

**Gender and Citizen Security: Regional Training Module (Basic Text, Methodological Guide, Support Materials).** GTZ, 2005. URL: [http://www.gtzgenero.org.ni/publicacion/1130875019\\_guide.pdf](http://www.gtzgenero.org.ni/publicacion/1130875019_guide.pdf).

**OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice.** Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/43/25/38406485.pdf>.

Valesek K. and Nelson K. **Securing Equality, Engendering Peace: A Guide to Policy and Planning on Women, Peace and Security (UN SCR 1325).** Santo Domingo, UN INSTRAW, 2006. На английском и испанском языках. URL: <http://www.un-instraw.org/en/publications/gender-peace-and-security/securing-equality-engendering-peace-a-guide-to-policy-and-planning-on-women-peace-and-security/download.html>.

### Статьи и доклады в Интернете

Anderlini S.N. and Conaway C.P. Security Sector Reform. – In: **Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action.** International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004. URL: [http://www.huntalternatives.org/pages/87\\_inclusive\\_security\\_toolkit.cfm](http://www.huntalternatives.org/pages/87_inclusive_security_toolkit.cfm)

Anderlini S.N. and Conaway C.P. **Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women.** Washington, Women Waging Peace, 2004. URL: [http://www.huntalternatives.org/download/9\\_negotiating\\_the\\_transition\\_to\\_democracy\\_and\\_reforming\\_the\\_security\\_sector\\_the\\_vital\\_contributions\\_of\\_south\\_african\\_women.pdf](http://www.huntalternatives.org/download/9_negotiating_the_transition_to_democracy_and_reforming_the_security_sector_the_vital_contributions_of_south_african_women.pdf).

Farr V. **Voices from the Margins: A response to Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries.** Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2004. URL: [www.berghof-handbook.net/uploads/download/dialogue2\\_farr.pdf](http://www.berghof-handbook.net/uploads/download/dialogue2_farr.pdf)

Nathan L. **Local Ownership of Security Sector Reform: A Guide for Donors.** London, DFID, 2006. URL: <http://www.crisisstates.com/download/others/SSRReform.pdf>.

Oelke S. **Security Sector Reform and Gender: Concepts and Points of Entry for Development Cooperation.** Eschborn, GTZ, 2007. URL: <http://www.gtz.de/de/dokumente/en-ssr-gender-2007.pdf>.

Valasek K. Gender and Democratic Security Governance. – In: Caparini M., Cole E. and Kinzelbach K. **Public Oversight of the Security Sector: A Handbook for Civil Society Organisations.** Bratislava, Renesans for UNDP and DCAF, 2008. URL: <http://www.dcaf.ch/publications/kms/details.cfm?lng=en&id=95396&nav1=5>.

## ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 Security System Reform and Governance. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2005, p. 20. URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/8/39/31785288.pdf>.
- 2 Hänggi H. Making Sense of Security Sector Governance. – In: Hänggi H. and Winkler T.H. Challenges of Security Sector Governance. Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2003, pp. 17-18.
- 3 Organisation for Economic Co-operation and Development. Указ. соч., pp. 20-21. См. также Hänggi H. Указ. соч.
- 4 Ball et al. United Nations Development Report 2002. New York, UNDP, 2002, p. 87. Не предусмотренные законодательством группы гражданского общества включены в определение КПП ОЭСР только в связи с контролем. Однако включением их в качестве отдельной категории, как например, в Докладе ООН о развитии, признается тот факт, что участники гражданского общества, наряду с выполнением надзорной функции, являются главными субъектами обеспечения безопасности и местной инициативы благодаря своей вовлеченности в процесс разработки и осуществления РСБ. См. также Hänggi H. Указ. соч.
- 5 Основано на: Towards a Better Practice Framework in Security Sector Reform: Broadening the Debate. Occasional SSR Paper No. 1. The Hague, Clingindael, International Alert and Saferworld, August 2002, pp. 3-4; и Hänggi H. Указ. соч., p. 18.
- 6 Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007, pp. 21-22.
- 7 См. A Beginner's Guide to Security Sector Reform (SSR). London, GFN-SSR, March 2007, p. 6.
- 8 Kimmel M.S. Global Masculinities: Restoration and Resistance. – In: Pease B. and Pringle K. A Man's World? Changing Men's Practices in a Globalized World. New York, Zed Books, 2001, p. 22.
- 9 Cock J. Gun Violence and Masculinity in Contemporary South Africa. – In: Morrell R. Changing Men in South Africa. London, Zed Books, 2001, pp. 50-51.
- 10 Whitworth S. Militarized Masculinities and the Politics of Peacekeeping. – In: Booth K. Critical Security Studies and World Politics. Boulder, Colorado, Lynne Rienner Publishers, 2005, p. 96.
- 11 Kaplan D. The Military as a Second Bar Mitzvah: Combat Service as Initiation to Zionist Masculinity. – In: Ghousoub M. and Sinclair-Webb E. Imagined Masculinities: Male Identity and Culture in the Modern Middle East. London, Saqi Books, 2000, p. 127.
- 12 Inter-Agency Standing Committee. Guidelines for Gender-Based Violence Interventions in Humanitarian Settings. September 2005.
- 13 World Report on Violence and Health. Geneva, World Health Organization, 2002, p. 64.
- 14 WHO Multi-Country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women. Geneva, World Health Organization, 2005, p. 14.
- 15 Gun violence: A Global Epidemic. London, International Action Network on Small Arms, 2006. URL: <http://iansa.org/documents/2006/Gunviolence-a-global-epidemic.pdf>.
- 16 Small Arms and Global Health. Geneva, World Health Organization, 2001, p. 3.
- 17 Vlachová M. and Biason L. Women in an Insecure World: Violence against Women, Facts, Figures and Analysis. Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2005, p. 27.
- 18 World Health Organization, 2002. Указ. соч., p. 64.
- 19 Bastick M., Grimm K. and Kunz R. Sexual Violence in Armed Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector. Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2007, p. 55.
- 20 No Escape: Male Rape in U.S. Prisons. Human Rights Watch, 2000.
- 21 Homophobia: 2007 Hate Crime Survey. New York, Human Rights First, 2007, p. 11.
- 22 Engelbrekton K. Resolution 1325 Increases Efficiency. – In: Good and Bad Examples: lessons learned from working with United Nations Resolution 1325 in international missions. Uppsala, Genderforce, 2007, p. 29.
- 23 Coordination of the Policies and Activities of the Specialized Agencies and Other Bodies of the United Nations System: Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system. UN Economic and Social Council, 12 June 1997.
- 24 Wetterskog L. Too much "moralizing" before deployment. – In: Genderforce. Указ. соч., p. 40.
- 25 Women, Girls, Boys and Men, Different Needs – Equal Opportunities: Gender Handbook in Humanitarian Action. Inter-Agency Standing Committee, 2006, pp. 4-5.
- 26 Funk A., Lang J.L. and Osterhaus J. Ending Violence Against Women and Girls – Protecting Human Rights: Good Practices for Development Cooperation. Eschborn, GTZ, 2005, pp. 47-48; Bastick M., Grimm K. and Kunz R. Указ. соч., pp. 150-151.
- 27 Nathan L. No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform. Birmingham, University of Birmingham, May 2007, p. 3.
- 28 Там же, p. 4.
- 29 Там же, pp. 2-3.
- 30 Anderlini S.N. and Conaway C.P. Negotiating the Transition to Democracy and Transforming the Security Sector: The Vital Contributions of South African Women. Washington, Initiative for Inclusive Security, 2004, pp. 23-25.
- 31 Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007, Указ. соч., с. 174.
- 32 Там же.
- 33 Enhancing the Operational Impact of Peacekeeping Operations: Gender Balance in Military and Police Services Deployed to UN Peacekeeping Missions. Background Paper, UN DPKO Policy Dialogue. New York, UN Department of Peacekeeping Operations, 28-29 March, 2006, p. 23.
- 34 Guéhenno J.M. Statement to the Security Council Open Debate on the Implementation of Resolution 1325 (2000) on Women, Peace, and Security. New York, UN Secretariat, 26 October 2006.
- 35 Women in Politics. Geneva, Inter-Parliamentary Union and UN DPI, January 2005.
- 36 Lonsway K. et al. Hiring & Retaining More Women: The Advantages to Law Enforcement Agencies. National Center for Women & Policing, 2003, p. 2.
- 37 UN Department of Peacekeeping Operations. Указ. соч., p. 23.
- 38 Там же.
- 39 Guéhenno J.M. Указ. соч.
- 40 McConnell T. All-Female Unit Keeps Peace in Liberia. – In: The Christian Science Monitor, 21 March 2007.
- 41 Percentages of Female Soldiers in NATO Countries' Armed Forces. Committee on Women in the NATO Forces and The Women's Research & Education Institute. URL: [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers\\_2001\\_2006.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers_2001_2006.pdf); Percentages of Military Service Women in 2006. Committee on Women in the NATO Forces. URL: [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/perc\\_fem\\_soldiers-2006.jpg](http://www.nato.int/issues/women_nato/perc_fem_soldiers-2006.jpg); Percentages of Military Service Women in 2006. Committee on Women in the NATO Forces. Hungarian National Report for 2006. URL: [http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian\\_report\\_2006.pdf](http://www.nato.int/ims/2006/win/pdf/hungarian_report_2006.pdf).
- 42 Pickup F., Williams S. and Sweetman C. Ending Violence Against Women: A Challenge for Development and Humanitarian Work. Oxford, Oxfam, 2001, p. 81.
- 43 Not a Minute More: Ending Violence Against Women. New York, UN Development Fund for Women, 2003. p. 8.
- 44 Vlachová M. and Biason L. Указ. соч., p. 57.
- 45 Gregory J. and Lees S. Policing Sexual Assault. New York, Routledge, 1999, p. 133.
- 46 Carpenter C. Recognizing Gender-Based Violence Against Civilian Men and Boys in Conflict Situations. – In: Security Dialogue. Vol. 37, No. 1, 2006, p. 87.
- 47 Bastick M., Grimm K. and Kunz R. Указ. соч., p. 159.
- 48 Viva Rio. Projects: Citizen Police Practice Improvement Course. URL: <http://www.vivariorio.org.br/publico/cgi/cgilua.exe/sys/start.htm?UserActiveTemplate=%5Fvivariorio%5Ffen&sid=31&infol=162>; Viva Rio:

- farewell to arms in Brazil. PeaceNews. URL: <http://www.peacenews.info/issues/2452/245221.html>; NGO PROFILE: Viva Rio, Brazil. IANSA. URL: [http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo\\_profile\\_viva\\_rio.htm](http://www.iansa.org/women/bulletin1/ngo_profile_viva_rio.htm).
- 49 Widmer M., Barker G. and Buchanan C. Hitting the Target: Men and Guns. – In: Revcon Policy Brief. Geneva, Centre for Humanitarian Dialogue, 2006.
- 50 Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007. Указ. соч., p. 112.
- 51 Там же.
- 52 Там же, pp. 112-13.
- 53 Inter-Parliamentary Union. 31 October 2006.
- 54 Anderlini S.N. and Conaway C.P. Security Sector Reform. – In: Inclusive Security, Sustainable Peace: A Toolkit for Advocacy and Action. International Alert and Initiative for Inclusive Security, 2004, p. 37.
- 55 EOC and MoD sign new action plan to address sexual harassment in the Armed Forces. Equal Opportunities Commission, 25 May 2006.
- 56 Maley J. Sexual harassment rife in armed forces. – In: The Guardian, 26 May 2006.
- 57 From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever. National Organization for Women, 1 September 2006.
- 58 Rape – the Silent Weapon. Amnesty International, November 2006, p. 28. URL: <http://web.amnesty.org/library/index/ENGAFR440202006>.
- 59 Zeigler S.L. and Gunderson G.G. Moving Beyond G.I. Jane: Women and the U.S. Military. University Press of America, 2005, p. 125.
- 60 Agreement between the Ministry of Defence and the Equal Opportunities Commission on an Action Plan to Prevent and Deal Effectively with Sexual Harassment in the Armed Forces. URL: [http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod\\_eoc\\_agreement.pdf](http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/13856EA1-1D13-4872-A5EF-797D8EA3E025/0/mod_eoc_agreement.pdf).
- 61 Gender Impact Assessment. Women and Equality Unit, UK Department of Trade and Industry, 2002, p. 4. URL: [http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender\\_impact\\_assessment.pdf](http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf).
- 62 Valasek K. Gender and Democratic Security Governance. – In: Caparini M., Cole E. and Kinzelbach K. Handbook for Civil Society Organisations on Public Oversight of the Security Sector. Bratislava, Renesans for UNDP and Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Force, 2008.
- 63 Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007. Указ. соч., p. 47.
- 64 Там же, p. 48.
- 65 Nathan. Указ. соч., pp. 30-31.
- 66 From Words to Action: Genderforce Sweden. URL: [http://www.genderforce.se/dokument/From\\_words\\_to\\_action.pdf](http://www.genderforce.se/dokument/From_words_to_action.pdf).
- 67 Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007. Указ. соч., pp. 240-41.
- 68 Там же, pp. 241-42.
- 69 Albrecht P. and Barnes K. National Security Policy-Making and Gender. – In: Gender and Security Sector Reform Toolkit. 2008. Адаптировано из издания: Bryden A. and Hänggi H. Reforming and Reconstructing the Security Sector. Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2005, p. 30. URL: [http://www.dcaf.ch/\\_docs/Yearbook2005/bm\\_sgpc\\_ch02.pdf](http://www.dcaf.ch/_docs/Yearbook2005/bm_sgpc_ch02.pdf).
- 70 Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007. Указ. соч., pp. 100-101.
- 71 Процессы РСБ и РДР тесно связаны между собой. См.: Bryden A. Understanding the DDR-SSR Nexus: Building Sustainable Peace in Africa. Second International Conference on DDR and Stability in Africa. Kinshasa, 2-14 July 2007.
- 72 McKay S. and Mazurana D. Where are the Girls? Girls in Fighting Forces in Northern Uganda, Sierra Leone and Mozambique: Their Lives During and After War. Québec, Rights and Democracy, 2004, p. 14.
- 73 Statement by Ms. Maggie Paterson. Forum Report. Women and Leadership: Voices for Security and Development. Ottawa, 28-29 November 2002, p. 20.
- 74 Gender-Aware Disarmament, Demobilization and Reintegration (DDR): A Checklist. UN Development Fund for Women, 2004. Women, Gender and DDR. Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards. UNDDR, 2006.
- 75 Gender Mainstreaming in Peacekeeping Operations: Progress Report. New York, UN Department of Peacekeeping Operations, 2005, p. 31.
- 76 Country Programme: Liberia. UN Disarmament, Demobilisation and Reintegration Resource Centre, June 2007. URL: <http://www.unddr.org/countryprogrammes.php?c=52>.
- 77 Disarmament, Demobilization, Reintegration and Rehabilitation. UNMIL, 1 June 2007. URL: <http://www.unmil.org/content.asp?ccat=ddrr>.
- 78 Outcomes of Gender Mainstreaming by the Office of the Gender Adviser: UNMIL: 2004-2006. UNMIL. URL: [http://unmil.org/documents/OGA\\_Achievement\\_2004\\_2006.pdf](http://unmil.org/documents/OGA_Achievement_2004_2006.pdf).
- 79 Composition of Macro Geographical (continental) Regions, Geographical sub-regions, and Selected Economic and Other Groupings. UN Statistics Division. URL: <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm#developed>.
- 80 Hänggi H. Conceptualizing Security Sector Reform and Reconstruction. – In: Bryden A. and Hänggi H. Reform and Reconstruction of the Security Sector. Münster, Germany, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, pp. 5-6.
- 81 Wulf H. Security Sector Reform in Developing and Transitional Countries. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, 2007, p. 7.
- 82 UN Statistics Division. Указ. соч.
- 83 Jurisprudence of Equality Program. International Association of Women Judges. URL: <http://www.iawj.org/what/jep.asp>.
- 84 Выдержка из Nathan L. Указ. соч., p. 7.
- 85 UN Statistics Division. Указ. соч.
- 86 GALIPS Annual Report 2005-2006. London, GALIPS, 2006, pp. 3-5; Cowan K. Bullying: Preventing the Bullying and Harassment of Gay Employees. London, Stonewall Workplace Guides, 2007, p. 17.





