

# Гендер и военная реформа

Шерил Хендрикс и Лорин Хаттон





# Гендер и военная реформа

Шерил Хендрикс и Лорин Хаттон



## Об авторах

Шерил Хендрикс и Лорин Хаттон (Институт исследований в области безопасности).

Институт исследований в области безопасности (ИИБ), ведущий африканский исследовательский центр по проблемам безопасности человека, исповедует широкий подход к проблеме безопасности, учитывая изменчивый характер и источники угроз, встающих на пути развития человечества. В течение последних нескольких лет ИИБ ведет интенсивную совместную работу с рядом субрегиональных организаций, используя их также в качестве посредников. ИИБ продолжает расширять контакты с другими группами гражданского общества (главным образом, с НПО) и международными сетями – особенно в рамках собственных исследований по вопросам контроля над вооружениями, по сотрудничеству с оборонным сектором, по борьбе с коррупцией и по региональным проектам. В целом ИИБ сейчас направляет свою деятельность на развитие потенциала высшего руководящего звена. Кроме того, институт ведет сотрудничество с государственными институтами африканских государств на национальном, региональном и континентальном уровнях.

## Редакторы

Миган Бастик и Кристин Валасек, ДКВС

## Выражение признательности

Мы хотели бы выразить признательность следующим лицам за ценные замечания по данной части пособия: Алисон Бейлс, Хелене Каррейрас, Гуиньайи Дзинеса, Полу Хайгейту, Дарко Станчичу, МУНИУЖ ООН, Иоганне Валениус, Гуго де Вризу, Марку Уайту и Донне Уинслоу. Кроме того, мы приносим благодарность Бенджамину Бакленду, Энтони Драммонду и Мугихо Такешита за помощь в редактировании текста и Ане Эбноутер за руководство проектом.

## Справочное пособие «Гендер и РСБ»

Настоящая часть «Гендер и военная реформа» 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 Министерству иностранных дел Норвегии за помощь в издании настоящего справочного пособия. Мы также благодарим БДИПЧ ОБСЕ за поддержку в подготовке этой части справочного пособия.

## ДКВС

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

## БДИПЧ ОБСЕ

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

## МУНИУЖ ООН

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

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

Иллюстрация на обложке © Keystone, AP, John Moore, 1998.

© ДКВС, БДИПЧ ОБСЕ, МУНИУЖ ООН, 2008.

Все права защищены.

ISBN 978-92-9234-774-1

Отпечатано компанией

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Сокращения</b>	<b>vi</b>
<b>1. Введение</b>	<b>1</b>
<b>2. В чем состоит военная реформа?</b>	<b>1</b>
<b>3. Почему учет гендера важен при проведении военной реформы?</b>	<b>3</b>
3.1. Учет различных потребностей безопасности, существующих в обществе . . . . .	3
3.2. Учет постоянно меняющегося характера потребностей оборонного сектора . . . . .	3
3.3. Повышение боеспособности . . . . .	4
3.4. Обеспечение репрезентативности состава вооруженных сил и органов безопасности . . . . .	5
3.5. Усиление демократического, гражданского контроля над вооруженными силами . . . . .	5
<b>4. Способы интеграции гендера в военную реформу</b>	<b>7</b>
4.1. Интеграция гендера на политическом уровне военной реформы. . . . .	7
4.2. Интеграция гендера на экономическом уровне военной реформы . . . . .	11
4.3. Интеграция гендера на институциональном уровне . . . . .	12
4.4. Интеграция гендера на социальном уровне военной реформы . . . . .	17
<b>5. Интеграция гендерных аспектов в военную реформу в конкретных условиях</b>	<b>17</b>
5.1. Постконфликтные страны . . . . .	17
5.2. Переходные страны . . . . .	18
5.3. Развитые страны . . . . .	19
<b>6. Основные рекомендации</b>	<b>22</b>
<b>7. Дополнительные ресурсы</b>	<b>23</b>

## СОКРАЩЕНИЯ

<b>АНК</b>	Африканский Национальный Конгресс
<b>БДИПЧ</b>	Бюро ОБСЕ по демократическим институтам и правам человека
<b>ВВП</b>	Валовой внутренний продукт
<b>ВВС</b>	Военно-воздушные силы
<b>ВИЧ/СПИД</b>	Вирус иммунодефицита человека/Синдром приобретенного иммунодефицита
<b>ВМФ</b>	Военно-морской флот
<b>ВС</b>	Вооруженные силы
<b>ДКВС</b>	Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами
<b>ДРК</b>	Демократическая Республика Конго
<b>ИИБ</b>	Институт исследований в области безопасности
<b>КЛДЖ</b>	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин
<b>МО</b>	Министерство обороны
<b>МОНУК</b>	Миссия ООН в Демократической Республике Конго
<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>НИИ</b>	Научно-исследовательский институт
<b>НПО</b>	Неправительственная организация
<b>ОБСЕ</b>	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
<b>ООН</b>	Организация Объединенных Наций
<b>ПВН</b>	Подразделение военных наблюдателей
<b>РДР</b>	Разоружение, демобилизация и реинтеграция
<b>РСБ</b>	Реформирование сектора безопасности
<b>САДК</b>	Сообщество по вопросам развития юга Африки
<b>САНДФ</b>	Силы национальной обороны Южной Африки
<b>США</b>	Соединенные Штаты Америки
<b>ЮАР</b>	Южно-Африканская Республика
<b>ЮНИФЕМ</b>	Женский фонд ООН
<b>ЮНИФИЛ</b>	Временные силы ООН в Ливане
<b>ЮНМИЛ</b>	Миссия ООН в Либерии
<b>ЮНМИС</b>	Миссия ООН в Судане
<b>ЮНОКИ</b>	Операция ООН в Кот-д'Ивуар
<b>EUFOR</b>	Международные силы Европейского Союза

# Гендер и военная реформа

## 1 Введение

Реформирование сектора безопасности (РСБ) – важный компонент укрепления мира, безопасности и развития. Ключевым направлением РСБ является реформирование оборонного сектора как одной из важнейших структур безопасности страны. Обеспечение гендерного равенства и многообразия персонала в оборонном секторе повышает репрезентативность состава сил обороны, снижает уровень дискриминации в их рядах, а также ведет к улучшению боеготовности сектора безопасности в целом.

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

Цель настоящей части пособия – разъяснить взаимосвязь между проблемами гендера и оборонными структурами, а также обратить внимание на ряд практических мер, которые могут способствовать преобразованию оборонного сектора в демократический, репрезентативный субъект сектора безопасности. Читателям следует иметь в виду два момента. Во-первых, единой процедуры под названием «военная реформа» не существует, так как особенности такой реформы в каждом государстве определяют сугубо национальные потребности перемен, внутривластная и внешнеполитическая обстановка, а также стратегические задачи, стоящие перед данным государством. Во-вторых, особенности военной реформы в любых обстоятельствах зависят от конкретных отношений между вооруженными силами, обществом и государством.

Настоящая часть пособия предназначена для специалистов-практиков в области РСБ и лиц, ответственных за формирование политики. В связи с тем, что военная реформа требует участия политического руководства, цель настоящей части пособия состоит также и в том, чтобы показать лицам, ответственным за принятие и реализацию политических решений, важность учета гендерной концепции в ходе реформ. Поэтому речь здесь пойдет не только о технических аспектах военной реформы (таких, как пересмотр военной доктрины и процедуры набора на военную службу), но и о проблемах, которые носят более политический характер – таких, как гражданский контроль над сектором обороны. Участники современного международного дискурса в большинстве своем признают и отстаивают необходимость внедрения местной инициативы в процесс РСБ. Следовательно, к целевой аудитории настоящей части пособия относятся субъекты деятельности национального масштаба – сотрудники министерств, оборонных структур, НИИ, а также активисты гражданского общества. Данная часть пособия содержит анализ процессов военной реформы, а также описание методов интеграции женщин в систему вооруженных сил и оборонных структур. Кроме того, она указывает направления, по которым следует вести агитационно-пропагандистскую деятельность и мобилизацию гражданского общества в целях установления демократического контроля над вооруженными силами.

Настоящая часть включает следующие разделы:

- Введение в военную реформу.
- Обоснование необходимости учета гендерных аспектов как фактора повышения качества военной реформы.
- Практические меры по интеграции гендера в программы военной реформы.
- Характеристика конкретных проблем интеграции гендера в военную реформу в условиях постконфликтных, переходных, и развитых стран.
- Основные рекомендации.
- Дополнительные ресурсы.

## 2 В чем состоит военная реформа?

По мере укрепления международного консенсуса в отношении расширенного определения понятия «национальная безопасность» и принятия новой парадигмы безопасности, сектор обороны трактуется в качестве компонента «более обширной семьи структур безопасности»<sup>1</sup>. Если же рассматривать сектор обороны в плане анализа его реформирования, то он включает следующие составные части: вооруженные силы (армия, флот, ВВС, военизированные формирования и резерв), военную разведку, соответствующее министерство обороны и ведомства исполнительной власти, в обязанности которых входит управление силами безопасности и мониторинг их деятельности (советы национальной безопасности и главный финансовый инспектор), законодательный орган власти, структуры военной юстиции и структуры гражданского контроля (такие, как военные омбудсмены и генеральные инспекторы), а также гражданское общество. В постконфликтных ситуациях особое значение также приобретают нестатутарные вооруженные формирования, когда возникает необходимость провести демобилизацию и (или) интеграцию негосударственных вооруженных групп.

Военная реформа означает такое преобразование оборонного сектора данного государства, по итогам которого его институты попадают под гражданский контроль, соблюдают принципы подотчетности и надлежащего управления, поддерживают численность вооруженных сил в отвечающем реальным потребностям государства размере, имеют репрезентативный состав с точки зрения гендера, этнической принадлежности военнослужащих и иных факторов, обучены и оснащены в соответствии с данной стратегической обстановкой (которая может предусматривать необходимость участия в миротворческих операциях), а также соблюдают положения международного права, тем самым способствуя достижению целей данного государства и международного сообщества в области обеспечения мира и безопасности. Следовательно, военная реформа требует применения многостороннего под-

хода, нацеленного на поиск оптимальной структуры вооруженных сил, обеспечивающей повышения их эффективности. В то же время она должна обеспечивать развитие и сохранение профессиональных, сбалансированных и современных сил национальной обороны, в состав которых входят представители всех групп населения данной страны. Кроме того, военная реформа должна претворить в жизнь политику государства в области национальной обороны и принципы отношений между вооруженными силами и обществом. Причем следует, чтобы в результате решения этих задач вооруженные силы завоевали себе репутацию профессиональной и надежной структуры как внутри страны, так и на международном уровне<sup>2</sup>.

Комитет Организации экономического сотрудничества и развития по оказанию помощи в целях развития выделяет следующие основные вопросы военной реформы<sup>3</sup>:

- Установление демократического контроля над политикой в области обороны и вооруженными силами, включая принятие соответствующих положений конституции и законодательства, а также контроль и руководство со стороны гражданского общества.
- Укрепление процедур анализа угроз безопасности и наращивание потенциала по ликвидации таких угроз.
- Четкое разделение функций и сфер ответственности с полицией в рамках задач внутренней безопасности.
- Применение комплексных подходов к формированию политики, к военным расходам, к планированию людских ресурсов и управлению военными объектами, силами и средствами.
- Поощрение дискуссий гражданского общества и обеспечение осведомленности граждан о военной реформе и их участия в решении связанных с нею проблем.
- Содействие реформированию системы обучения военнослужащих и продвижения их по службе, а также разработке планов трудоустройства демобилизуемых военнослужащих.
- Содействие политике по обеспечению этнического и социального равновесия и равных возможностей в оборонном секторе.
- Укрепление региональных договоров в области военного сотрудничества, мер укрепления доверия, контроля над распространением вооружений и разоружения.

Как правило, в мирных и стабильных государствах военная реформа проводится периодически и заключается в пересмотре и перестройке сил обороны в соответствии с изменениями особенностей рисков и угроз для данного государства или в связи с назревшей политической необходимостью перемен. Глубина реформы, главным образом, определяется исходя из масштабов перемен, необходимых для повышения адекватности, контролируемости, соответствия возможностям государственного бюджета и достаточности вооруженных сил с учетом существующей стратегической обстановки. В некоторых государствах этих целей можно достичь с помощью разрозненных мер, таких как изменение военной доктрины и структуры вооруженных сил.

Однако во многих постконфликтных странах военная реформа требует реорганизации всей системы безопасности, создания механизмов гражданского контроля, построения легитимных государственных институтов и базовых структур вооруженных сил. Нередко в таких странах вооруженные силы полностью подчинялись какой-либо этнической группировке или находились под влиянием одной партии. Кроме того, гражданская война обычно приводит к возникновению других вооруженных группировок и нештатных воору-

женных формирований. Следовательно, в постконфликтных странах военная реформа чаще всего проводится в виду необходимости создания единых, репрезентативных, внепартийных вооруженных сил как элемента более широких процессов формирования нации и упрочения мира. Проблемы, встающие перед авторами такой масштабной реформы, обычно прежде всего связаны с отсутствием необходимого потенциала, нехваткой людских и финансовых ресурсов, а также с необходимостью обеспечить равновесие между чисто военной властью и системой гражданского контроля в обстановке, когда государственные институты слабы и часто не обладают достаточной легитимностью.

Смысл военной реформы состоит не только в изменении структуры управления или организационной структуры. Она, безусловно, связана с изменением соотношения сил и нередко проводится в политизированной и чрезвычайно напряженной обстановке. Она часто означает сокращение полномочий сотрудников сектора безопасности и необходимость установления компромисса между полномочиями и эффективностью военных структур с одной стороны и демократическими требованиями об обеспечении гражданского контроля и надзора за ними – с другой. Административное оформление и жизнеспособность военной реформы можно обеспечить лишь путем изменения представлений, ментальности и образа действий субъектов сектора безопасности. Добиться этого можно, например, организовав программы гражданского воспитания, разъяснительные кампании о преимуществах учета гендерной концепции и обеспечения многообразия на рабочем месте, меры по повышению компетентности сотрудников, а также за счет установления эффективных механизмов контроля. Самая сложная задача, которую должен решить успешная военная реформа, заключается не столько в определении адекватной численности вооруженных сил и отвечающей ситуации военной доктрины, сколько в обеспечении общенационального консенсуса по вопросам безопасности, а также в изменении поведения военнослужащих по отношению к безопасности государства и к его населению.

Военная реформа способствует повышению боеготовности вооруженных сил. Перестройка вооруженных сил и оборонных структур производится в соответствии с требованиями геополитических условий и стратегической обстановки, в которых находится данное государство. Следовательно, производится сокращение избыточных военных расходов. Основная же задача заключается в создании профессиональных сил обороны, действующих в легальной обстановке и под контролем демократических структур. Самое важное достижение военной реформы – обеспечение услуг в области безопасности структурами национальной обороны, которые подчиняются тем же нормам и принципам, что и остальные государственные ведомства, причем эти услуги приемлемы по затратам и достаточны для удовлетворения потребностей безопасности государства и его граждан.

Так как военная реформа обычно связана с изменением культуры, политики, структуры, поведения, управления, полномочий и систем контроля военного ведомства, для ее осуществления необходимо наличие преданного делу, заинтересованного руководства, политической воли, обеспечения гласности и проведения консультаций. Следовательно, процесс реформ дает шанс для осуществления демократических преобразований в вооруженных силах, для повышения их репрезентативности с точки зрения представления и понимания ими национальной культуры и общества, а также с точки зрения реагирования на его потребности.



## 3 Почему учет гендера важен при проведении военной реформы?

*«Почему необходима интеграция гендера в систему безопасности? Во-первых, потому, что комплексный гендерный подход и гендерное равенство относятся к обязательным требованиям мирового сообщества... Во-вторых, потому, что важно использовать возможности всего человечества, а не одной лишь его половины: качество принимаемых решений всегда выше, если в них участвуют и мужчины, и женщины. Наконец, с практической точки зрения учет и интеграция гендерной концепции имеет «оперативно-стратегическое значение» как фактор повышения действенности и эффективности».*

Гиджи Гиа, «The importance of gender in ESDP» (Значение учета гендера в европейской политике по обороне и безопасности)<sup>4</sup>.

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

**Систематический учет гендерной концепции** – это процесс анализа последствий для женщин и мужчин любого запланированного действия, включая принятие законодательства, нормативных документов или программ во всех областях и на всех уровнях<sup>5</sup>.

См. «Гендер и реформирование сектора безопасности»

Как указано выше, задача военной реформы состоит в пересмотре концепции безопасности и в модернизации сил и структуры обороны в соответствии с потребностями государства и его граждан в области безопасности. Причем следует, чтобы в ходе решения этой задачи соблюдались такие принципы демократии, как репрезентативность, подотчетность и прозрачность. Следует, чтобы состав сил обороны демократического государства отражал состав того общества, которое они призваны защищать – включая защиту таких основополагающих ценностей, как гражданство и равенство. В свою очередь, более сбалансированный гендерный состав вооруженных сил способствует повышению их сплоченности и боеспособности во все более усложняющихся операциях по поддержанию мира.

Вместе с тем, важно отметить, что, хотя служба женщин в вооруженных силах способствует обеспечению гендерного баланса, сам по себе этот факт не гарантирует учета гендерных аспектов при проведении военной реформы. Учет гендерной концепции в военной реформе не измеряется количественными показателями. Он возможен лишь при ответе на следующие вопросы: для кого обеспечивается безопасность, и какими методами это делается. Пособие Программы развития ООН «Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook» (Практика систематического учета гендерной концепции) так

определяет цели учета гендерной концепции в институтах сектора обороны и вооруженных сил:

- Ликвидация дискриминации в институтах обороны и вооруженных сил, которая существует исключительно на гендерной почве.
- Интеграция гендерной концепции в исследования, политику и практику институтов оборонных структур и вооруженных сил<sup>6</sup>.

Систематический учет гендерной концепции в оборонном секторе обогатит его оперативные возможности опытом, знаниями и интересами не только мужчин, но и женщин, а, кроме того, станет инструментом для переосмысления процесса формирования политики, ее реализации и итоговой оценки ее результатов<sup>7</sup>.

Ниже приводится лишь несколько направлений, по которым учет гендерных аспектов в ходе военной реформы повышает ее эффективность в достижении поставленных целей и приоритетов:

- Учет различных потребностей безопасности, существующих в обществе.
- Учет постоянно меняющихся характера и потребностей оборонного сектора.
- Повышение боеготовности.
- Обеспечение репрезентативности состава вооруженных сил.
- Усиление демократического, гражданского контроля над вооруженными силами.

### 3.1. Учет различных потребностей безопасности, существующих в обществе

Военная реформа должна обеспечить действенный учет потребностей всех слоев общества. Потребности людей в безопасности различны и зависят от таких факторов, как пол, возраст, состояние здоровья, сексуальная ориентация, материальное положение, статус гражданства, этническая и религиозная принадлежность. Во всем мире серьезной угрозой безопасности личности по-прежнему остается насилие на гендерной почве (НГП). По свидетельству авторов Мейнттиса, Пиллэй и Туршен, для женщин прекращение конфликта не означает и прекращения насилия над ними: с окончанием боевых действий случаи НГП нередко не прекращаются, а даже усиливаются<sup>8</sup>. Следовательно, одной из первоочередных задач в повестке дня военной реформы, проводимой с учетом гендерных аспектов, должно стать обеспечение защиты женщин как во время конфликта, так и после его завершения. Мужчины также становятся жертвами насилия на гендерной почве в таких формах, как массовые убийства по половому признаку, насильственный набор в вооруженные силы, изнасилования и групповое насилие. Следует, чтобы вооруженные силы действительно учитывали все эти факторы и принимали против них меры не только в зонах конфликта, но и во всех остальных аспектах своей деятельности.

### 3.2. Учет постоянно меняющегося характера потребностей оборонного сектора

Со времен Второй мировой войны характер боевых действий претерпел значительные изменения: физическая сила теперь играет не такую заметную роль на поле боя; большее значение приобрело применение техники и боевых навыков, наличие

которых не зависит от гендерной принадлежности. Кроме того, 95% происходящих в настоящее время в мире конфликтов – это войны между отдельными провинциями страны или гражданские войны<sup>9</sup>.

Это внесло изменения в задачи, военно-стратегическую концепцию и структуру национальных вооруженных сил, которые сейчас тратят меньше времени и ресурсов на защиту собственных рубежей, чем на участие в международных миротворческих операциях. Характер миротворческих операций также намного усложнился: продолжительность миссий по поддержанию мира возросла, а миротворцы вынуждены выполнять целый ряд задач, которые выходят за рамки традиционного обеспечения безопасности в интересах поддержания мира. Например, миротворцам приходится оказывать услуги местному населению, восстанавливать институты власти и обеспечивать проведение свободных выборов. Оборонный сектор лучше справляется с выполнением таких задач, если вооруженные силы имеют сбалансированный гендерный состав и обеспечивают систематический учет гендерной концепции в ходе проведения операций.

По мнению бригадного генерала Карла Энгельбректсона, командующего военным подразделением Северной боевой группы ЕС, участие женщин в миротворческих операциях – это «ключ к успеху» в преодолении некоторых ограничений в оперативной деятельности, характерных для однородных по гендерному составу войск, при выполнении таких задач, как личный обыск и допрос женщины<sup>10</sup>. Исследования показывают, что женщины в составе миротворческих подразделений могут повысить эффективность миссий по поддержанию мира, в связи с тем, что:

- Обычно мужчины и женщины из числа местного населения легче идут на контакт с женщинами-военнослужащими, так как видят с их стороны меньше угроз для себя, чем со стороны мужчин из состава миротворцев.
- Женщины-военнослужащие необходимы на блокпостах, в аэропортах и т.д. для проведения личного досмотра женщин.
- Возможность сотрудничества с местными женскими организациями и сбора информации от местных женщин позволяет иметь более подробные, точные и потому более полезные данные, необходимые для принятия решений<sup>11</sup>.
- Во внеслужебное время женщины-миротворцы могут общаться с местными жительницами и разговаривать с ними о том, что «происходит за кулисами». Это еще один метод, с помощью которого миссия может получить дополнительную ценную информацию о развитии событий в принимающей стране.
- Женщины-военнослужащие отслеживают случаи недопустимого поведения со стороны военнослужащих-мужчин<sup>12</sup>.
- Женщины-миротворцы выступают для местных женщин в качестве примера для подражания и стимула для их поступления на службу в вооруженные силы и органы безопасности.
- Как женщины, так и мужчины, ставшие жертвами сексуальных надругательств, с большей готовностью сообщают о таких преступлениях женщинам-миротворцам.

В своем сравнительном исследовании миротворческих миссий Ану Пиллэй приводит примеры явных выгод от участия женщин в миротворческих операциях. Анализируя деятельность миссии ООН в ЮАР, она приводит замечания женщин-миротворцев о том, что «миссию укрепило наличие фактора, определяемого как женские черточки - такие, как забота о более широких потребностях местного сообщества и отказ от соблюдения символов статуса и власти; умение налаживать

контакты; обмен информацией; принятие решений по интуиции; а также практический подход к решению проблем». Далее она отмечает: «Не поступило ни одного сообщения о случаях надругательств в отношении местных женщин или о нарушениях дисциплины, которые обычно бросают тень на миротворческие операции в других районах»<sup>13</sup>.

Присутствие женщин не гарантирует полного искоренения случаев сексуальных надругательств, но похоже, что присутствие значительного количества женщин-военнослужащих снижает уровень таких преступлений. Например, должностные лица ООН и Республики Либерия выражают надежду, что присутствие чисто женского миротворческого подразделения из Индии в составе 103 человек, выполняющих полицейские функции в Монровии, послужит стимулом для привлечения либерийских женщин на службу в полицию, а также ограничит уровень сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны миротворцев. Через месяц после развертывания этого подразделения число заявлений от женщин на службу в Национальной полиции Либерии выросло в три раза<sup>14</sup>. В функции подразделения входит охрана Министерства иностранных дел, патрулирование улиц, управление скоплениями народа и оказание вооруженной помощи местной полиции по ее просьбе<sup>15</sup>.

Вместе с тем, женщины по-прежнему недостаточно представлены в составе военных компонентов миротворческих миссий (см. рамку 1). В значительной степени это связано с тем, что они недостаточно представлены и в национальных армиях, которые направляют свои войска и военных наблюдателей в распоряжение ООН и региональных миротворческих миссий. Следовательно, абсолютно необходимо, чтобы национальные силы обороны активно занимались набором женщин на службу (см. раздел 4).

Рамка 1		Доля женщин в составе военных компонентов миротворческих миссий ООН, апрель 2007 г. <sup>16</sup>		
Миссия	Мужчин (чел.)	Женщин (чел.)	Всего (чел.)	Доля женщин (%)
МОНУК	17 017	301	17 318	1,73
ЮНМИЛ	13 766	294	14 060	2,09
ЮНИФИЛ	12 854	397	13 251	3
ЮНМИС	9 276	122	9 398	1,3
ЮНОКИ	7 980	74	8 054	0,92

### 3.3. Повышение боеспособности

Военная реформа неотъемлемо связана с повышением профессионализма, навыков и адекватности оборонного сектора. Помимо укрепления потенциала миротворческих операций, повышение доли женщин в вооруженных силах способствует усилению и общей боеготовности последних в связи с тем, что эта мера:

- Расширяет резерв людских ресурсов для отбора кандидатов на службу. Это позволяет командованию применять более строгие критерии отбора, что, в свою очередь, способствует укреплению боеспособности войск.
- Максимально увеличивает потенциальную базу навыков личного состава вооруженных сил, которыми, прежде всего, обладают женщины, и к которым относятся интеллектуальные способности, практические/технические навыки и навыки общения.

Прием на службу женщин и лиц из других, обычно игнорируемых групп общества, дает вооруженным силам возмож-

ность лучше справляться с проблемами, характерными для современных конфликтов, особенно в ситуациях, когда НГП используется в качестве средства ведения войны, а нарушения прав человека и гуманитарный кризис стали основными проблемами конфликта, которые предстоит решать. Включение демократических ценностей и методов в деятельность вооруженных сил способствует существенному повышению их боеготовности и боеспособности. ВИЧ/СПИД, серьезная проблема вооруженных сил во многих странах, также требует гендерного подхода, с помощью которого можно изменить сексуальное поведение мужчин и женщин.

Кроме того, военнослужащие нередко сами совершают сексуальные домогательства и НГП как в отношении собственных коллег, так и в отношении гражданских лиц. Например:

- Независимое исследование, проведенное в 2006 году по заказу Министерства обороны Соединенного Королевства, выявило, что более двух третей военнослужащих-женщин непосредственно сталкивались с сексуальными домогательствами<sup>17</sup>.
- В ходе проведенного в 2006 году обследования курсантов военного учебного заведения «Цитадель» (США), 20% курсантов-женщин сообщили, что были объектами сексуальных нападений<sup>18</sup>.
- Опрос, проведенный Министерством обороны США в 2000 году, показал, что 80% военнослужащих действительной службы слышали оскорбления, пренебрежительные слова или шутки в отношении гомосексуалистов и лесбиянок, а 37% были свидетелями или жертвами преследований гомосексуалистов<sup>19</sup>.

В мирное время положения законов о правах человека обязывают государства устранять нарушения прав человека со стороны военнослужащих. Во время вооруженного конфликта многие из этих обязанностей может определять международное гуманитарное право. Но даже и без учета таких обязанностей ясно, что устранение нарушений прав человека ведет к повышению боеспособности вооруженных сил и доверия к ним со стороны общества. Например, сексуальные домогательства подрывают эффективность данного института тем, что ведут к снижению его производительности, к ухудшению морального климата, к невыходам на работу, к текучести кадров, а также тем, что мешают интеграции женщин. Одно из исследований ВС США показало наличие прямой связи между высоким уровнем сексуальных домогательств, низкой боеготовностью и неудовлетворительной дисциплиной в подразделении<sup>20</sup>.

*«Жертва сексуальных домогательств – не я. Когда сексуальные домогательства происходят в ВВС США, то жертвами сексуального домогательства становятся ВВС и граждане США, которым мы призваны служить. Ибо сексуальные домогательства мешают выполнению наших боевых задач. Они мешают делать работу, которой я и другие специалисты долго и интенсивно учились. Вот почему этому необходимо положить конец».*

Сержант Зинаида Мартинес<sup>21</sup>

### 3.4. Обеспечение репрезентативности состава вооруженных сил и органов безопасности

Следует, чтобы состав вооруженных сил страны отражал все многообразие данного общества. Это повышает их репрезентативность, поддержку со стороны общества и легитимность вооруженных сил в глазах последнего. Легитимность же, в

свою очередь, повышает боеспособность вооруженных сил. Кроме того, вооруженные силы и другие оборонные структуры и органы безопасности предоставляют рабочие места, на которых граждане получают возможность получить образование и опыт службы за пределами страны. Когда целые слои общества на практике лишаются возможности служить в этих институтах, это означает, что их лишают доступа к рабочим местам, к возможности получить образование и добиться профессионального роста.

Во всем мире оборонный сектор (главным образом, в связи с его исторически сложившейся концепцией) не демонстрирует того уровня гендерного равенства, который характерен, например для сектора развития и политической деятельности. Как показывает рамка 2, женщины в значительной степени недостаточно представлены в рядах вооруженных сил. Во многих странах законы в области вооруженных сил содержат открытую дискриминацию в отношении женщин – например, запрещая им занимать строевые должности. Как правило, женщины недостаточно представлены в министерствах обороны и в органах контроля над вооруженными силами. Даже в случае отсутствия формальных барьеров, на практике часто существует потолок, выше которого женщина не может подняться по карьерной лестнице; широко распространены случаи сексуальных домогательств и другие формы дискриминации.

### 3.5. Усиление демократического, гражданского контроля над вооруженными силами

*«Когда интересы и мнения более половины населения не отражаются в принимаемых решениях, то необходимо поставить под сомнение легитимность существующих структур и процедур управления. Этот кризис легитимности очевиден уже из гендерного характера конфликта; женщины редко принимают решения по вопросам войны или участвуют в них, однако всегда страдают от ее последствий».*

Георгина Эшурт, «Gendered Governance: An Agenda for Change» (Управление с учетом гендера: программа перемен)<sup>23</sup>

Одна из основных задач военной реформы – повышение гражданского контроля и контроля со стороны граждан. В состав постоянных парламентских комитетов по делам обороны и институтов гражданского общества необходимо включить мужчин и женщин, которые понимают важность учета гендерных аспектов, с тем, чтобы они могли обеспечить учет различных потребностей мужчин, женщин, юношей и девушек всеми нормативными документами и программами, принимаемыми оборонным сектором. К процессам гражданского контроля необходимо привлекать женские организации гражданского общества и научно-исследовательские институты, которые занимаются гендерным измерением потребностей в области безопасности. Это обеспечит применение комплексного подхода к концепции безопасности.

Интеграция гендера в процесс военной реформы открывает возможности для того, чтобы намного более широкий слой населения смог активно участвовать в обеспечении безопасности и в работе структур, принимающих решения в области безопасности. Это особенно важно с точки зрения обеспечения поддержки нацией деятельности институтов сектора безопасности, поскольку женщины составляют до 50% общества.

Страна	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.
Бельгия	7,6	7,9	8,2	8,26	8,3	8,3
Болгария	-	-	-	4,2	6	6
Канада	11,4	11,8	12,4	12,3	12,6	12,8
Чешская Республика	3,7	10	10	12,3	12,2	12,2
Дания	5	-	5	5	5	5,3
Франция	8,5	10,8	11,2	12,8	12,8	13,3
Германия	2,8	3,7	4,4	5,2	6	6
Греция	3,8	3,8	3,8	4,2	4,3	5,4
Венгрия	9,6	16	16	10	16	17,6
Италия	0,1	0,1	0,1	0,5	1	1,6
Латвия	-	-	-	13,5	20	-
Литва	-	-	-	6	9	12,5
Люксембург	-	-	-	-	-	5,7
Нидерланды	8	8,4	8,5	8,6	9	9
Норвегия	3,2	3,3	5,7	6,3	6,3	7
Польша	0,1	0,3	0,3	0,47	0,47	0,52
Португалия	6,6	6,6	8,4	8,4	8,4	12
Румыния	-	-	-	3,9	5	5
Словакия	-	-	-	6,1	7	7,7
Словения	-	-	-	19,2	15,38	-
Испания	5,8	9	10	10,5	10,7	13,5
Турция	0,1	0,1	0,1	3,9	3,9	3,1
Соединенное Королевство	8,1	8,3	8,6	8,8	9	9,1
США	14	14	15	15	15,5	10,5

В свою очередь это может привести к изменению концепции безопасности и к углублению фундаментального перехода от безопасности государства к безопасности личности. Понятие безопасности личности включает безопасность отдельных лиц и общества и расширяет не только число видов угроз безопасности (к которым следует отнести угрозы продовольственной безопасности, безопасности окружающей среды, угрозы НГП и т.д.), но и число субъектов, вовлеченных в обеспечение безопасности (путем подключения организаций гражданского общества). Вопросы об этих новых концепциях возникают, когда представители женщин (в том числе женских правозащитных групп, научно-исследовательских институтов и институтов политических исследований) занимаются анализом угроз безопасности и разработкой возможностей реагирования на них.

В свою очередь, наличие вооруженных сил с более выраженным многообразием личного состава, а также с более широким составом контролирующих органов ведет к изменению взглядов общества на то, кто является «защитником», а кто – «защищаемым», что делает вопрос безопасности предметом забот всего общества. Аналогичным образом, систематический учет гендерной концепции может превратить образ вооруженных сил из института, связанного главным образом с насилием и ведением боевых действий, в институт, более сочетающийся с укреплением мира и демократизацией.

Учет гендерных аспектов в ходе военной реформы чрезвычайно важен, однако это нужно делать применительно к местным условиям. Единого подхода к интеграции гендера в военную реформу не существует. Всякий раз он будет в значительной мере зависеть от того, в какой роли мужчины и женщины данной страны видят себя в рамках концепции безопасности и обороны. Как указывалось выше, включение гендера в воен-

ную реформу – это более глубокий процесс, чем простой набор женщин на военную службу, а вклад женщин в этот процесс может быть сделан посредством самых разнообразных мер и с использованием самых разнообразных форумов.

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

Интеграция гендерных аспектов в военную реформу – это не только вопрос повышения боеготовности; она необходима и для соблюдения положений международных и региональных законодательных актов, документов и норм, касающихся проблем гендера и безопасности. 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 подробную информацию можно найти в Приложении к настоящему пособию «Международные и региональные законодательные акты и документы, имеющие отношение к теме «Гендер и реформирование сектора безопасности».

# 4 Способы интеграции гендера в военную реформу

Этот раздел предлагает практические методы успешной интеграции гендера в военную реформу. У военной реформы – четыре основных уровня: политический, институциональный, экономический и социальный. Рамка 3 показывает, как следует осуществлять интеграцию гендера на каждом из них.

## 4.1. Интеграция гендера на политическом уровне военной реформы

Военная реформа и, косвенным образом, стратегия достижения гендерного равенства, должны «регулироваться четкими полномочиями, идущими с самого высокого политического уровня, а также отражаться в идеологии и политике руководства страны»<sup>24</sup>. Успешной такая реформа может быть лишь при наличии заинтересованности в ней у высших руководителей, которые часто возглавляют этот процесс, а также у их сотрудников, которым необходимо иметь четкие указания и руководство к действию. Реформа также требует укрепления демократического и гражданского контроля. Основными исходными точками для решения гендерных проблем являются процедуры, предназначенные для достижения искомых результатов: пересмотр концепции обороны, процессы демократизации, контроль со стороны гражданского общества и контроль со стороны парламента.

### Пересмотр концепции обороны

*«У правительств нет монополии на мудрость, поэтому им нередко стоит консультироваться с экспертами со стороны. Полезно обсуждать свои предложения с посторонними лицами и защищать их от критики: обычно это приносит более качественный результат.»*

*Политические группы и группы, утверждающие, что представляют, скажем, гендерные или этнические интересы, обычно предлагают свои взгляды, которые предусмотрительное правительство должно выслушать. Если пересмотр осуществляется в неоднозначной ситуации, например, после смены политического режима, то его успех может в значительной степени зависеть от проведения широких консультаций».*

Глобальная сеть по содействию реформам сектора безопасности, «Compendium of Good Practices on Security Sector Reform» (Справочник передового опыта в области реформирования сектора безопасности), 2005 г.

В постоянные обязанности министерства обороны входит непрерывная адаптация приоритетов, политики и программ в области обороны к меняющейся глобальной стратегической обстановке. Например, в США Пентагон издает «Четырехлетний прогноз Министерства обороны», в котором высшее руководство Министерства обороны «определяет текущее положение министерства и направление, в котором нам, по нашему мнению, надлежит двигаться для исполнения своего долга перед американским народом»<sup>25</sup>. Однако иногда может возникнуть необходимость в более строгом и комплексном анализе ситуации.

### Существует в основном три типа ситуаций, которые требуют пересмотра концепции обороны:

- После коренного изменения стратегической ситуации, которое, в свою очередь, требует принятия существенных мер (например, окончание Холодной войны).
- После не очень серьезного изменения ситуации, в результате которого, однако, по мнению правительства, возникает необходимость в применении существенно иного подхода (примером могут служить оборонные реформы в США, проведенные немедленно после ухода Клинтона с поста президента и направленные, главным образом, на восстановление боеготовности вооруженных сил после сокращений бюджетных ассигнований 90-х годов).

Рамка 3 Интеграция гендера на четырех уровнях военной реформы



- После серьезных внутренних политических перемен, таких как смена режима или прекращение конфликта, последствия которых сказываются на состоянии вооруженных сил (например, реформы, проведенные в Уганде после правления Мусевени).

Главная задача в процессе пересмотра оборонной концепции – провести ясный и точный анализ внутренней и внешней стратегической обстановки, на основе которого можно сопоставить существующие военные средства и геополитические цели. Пересмотр оборонной концепции способствует созданию демократической идеологии системы безопасности, которая учитывает потребности безопасности государства и его граждан и определяет направление и стратегические цели военной реформы<sup>26</sup>.

Многие развивающиеся и переходные страны не применяют метод соучастия общественности в ходе пересмотра оборонной концепции. Это может означать, что их политика и планирование в области обороны не основаны на реалистичной оценке стратегической обстановки, а их анализ роли различных структур безопасности ограничен. Этот факт серьезно влияет на бюджетный процесс и на распределение ресурсов в ситуации острого дефицита средств. Важно, чтобы группы правозащитников и сторонников реформ в начале своей кампании призвали вооруженные силы к пересмотру оборонной концепции, результаты которого станут основой для точного анализа рисков и распределения ресурсов. В постконфликтных странах важно определить приоритеты национальной безопасности, что позволит пересмотреть постконфликтную роль вооруженных сил и создать обновленные институты сектора обороны в соответствии со стратегической и политической обстановкой, сложившейся после конфликта.

С точки зрения безопасности личности и с учетом необходимости глобальной формы демократии, исповедующей принцип соучастия, гендерную концепцию необходимо внедрить в процесс, ведущий к пересмотру концепции обороны и построению идеологии национальной безопасности. Следует,

чтобы участие в этом процессе принимали не только мужчины, но и женщины из всех слоев общества. Только так можно обеспечить, чтобы исходные точки, определяющие предназначение и структуру приоритетов, нормативных документов и программ в области обороны, действительно отражали потребности безопасности, характерные для всего населения данного государства. Кроме того, широкие консультации, проводимые в ходе формирования политики в области обороны, создают ощущение сопричастности всей нации к формированию силового сектора и способствуют возникновению национального единства и сплоченности в процессе выработки общенационального консенсуса по вопросу предназначения, структуры и функционирования государственного аппарата безопасности.

#### Способы интеграции гендера в процесс пересмотра оборонной концепции:

- Обеспечить, чтобы женщины, лица с опытом работы в области гендера и представители министерств, в сферу ответственности которых входят вопросы прав женщин, гендерные проблемы и проблемы молодежи, были в составе официальных органов по пересмотру концепции.
- Повышать осведомленность членов официальных органов, ответственных за пересмотр концепции, в области гендерных проблем посредством организации гендерного обучения, информационных семинаров по вопросам гендера и безопасности, программ наставничества и других мероприятий.
- Проводить консультации с женщинами-военнослужащими и лицами из других недостаточно представленных в вооруженных силах групп на предмет выяснения препятствий на пути их полной интеграции в систему ВС и равных возможностей карьерного роста.
- Проводить консультации с парламентариями, в том числе с представителями любых женских парламентских коалиций/межфракционных групп.
- Стимулировать общенациональную дискуссию по концепции национальной безопасности посредством:  
- Консультаций с репрезентативным сегментом гражд-

#### Рамка 4

#### Участие женских гражданских групп Фиджи в военной реформе<sup>27</sup>

В Тихоокеанском регионе, вследствие господствующих патриархальных методов управления, женщины в значительной степени отстранены от участия в работе официальных структур, ответственных за принятие решений. Все же, несмотря на это препятствие, женщины сыграли важную роль в переговорах о заключении мира в самый разгар кризиса на Бугенвиле, на Соломоновых островах и на Фиджи, а также продолжают играть серьезную роль в построении и укреплении мира в своих сообществах.

В связи с тем, что вооруженные силы постоянно вмешиваются в ситуацию в попытке восстановления стабильности на Фиджи, женщины научились вести переговоры и поддерживать контакты с силами безопасности. После дискуссий в ходе вахты мира, организованной женщинами во время кризиса с заложниками в мае 2000 года, Национальный совет женщин Фиджи вступил в контакт с вооруженными силами. В результате командующий вооруженными силами Республики Фиджи собрал членов Военного совета и старших офицеров для встречи с представителями вахты мира. Делегация вахты мира представила документ, ныне известный как «Письмо женщин». Письмо обосновывало необходимость возвращения к парламентской форме демократии на Фиджи, а также необходимость поддержки военными конституции 1997 года как высшего закона страны и соблюдения ими прав человека. Хотя письмо было принято с уважением и благосклонностью, женщины извлекли для себя важный урок, который состоял в том, что для успеха будущих переговоров и мирных инициатив им необходимо научиться говорить с военными и представителями сектора безопасности на их профессиональном языке.

В 2003 году Национальный совет женщин и Военный совет провели общенациональный диалог, по итогам которого «Женщины Фиджи», Координационный комитет за мир и безопасность и Национальный совет женщин внесли официальные предложения и замечания по поводу пересмотра национальной концепции обороны и безопасности. Они еще раз подтвердили, какой ценный вклад могут сделать женские сети на всех уровнях – от уровня отдельной деревни, уровня отдельного сообщества и общенационального уровня до уровня вмешательств на стадии раннего предупреждения. Кроме того, эти предложения определили основные исходные точки для включения женщин в процесс принятия решений на местном и общенациональном уровнях. Представленные документы включали следующие рекомендации:

- В состав Национального совета безопасности следует включить Министра по делам женщин.
- В состав Консультативного комитета по национальной безопасности следует включить постоянного секретаря Министра по делам женщин.
- Следует, чтобы женщины на равноправной основе были представлены в составе комитетов безопасности районов и провинций.
- Женщин следует включить в состав Подразделения по анализу состояния национальной безопасности.
- Следует обеспечить гендерный баланс на уровне принятия решений в секторе сил безопасности, а также принять меры для набора женщин на службу в Вооруженные силы Республики Фиджи.

данского общества, включая городские и сельские женские организации.

- Собраний на муниципальном уровне, на которых лица, руководящие процессом пересмотра оборонной концепции, будут напрямую встречаться с представителями общественности.

- Парламентских слушаний и открытых дебатов.

- Призывов к гражданскому обществу представлять свои замечания и предложения в адрес комиссии по пересмотру концепции.

- Использования СМИ для стимулирования общественных дебатов по вопросам обороны и безопасности путем публикации газетных статей и организации ток-шоу на радио.

- Обеспечить открытое обсуждение гендерных аспектов в процессе пересмотра концепции обороны, а также использование в тексте документов языка, корректного с точки зрения гендерной концепции.

См. «Гендер и формирование политики национальной безопасности»

Представители вооруженных сил могут возражать против проведения консультаций на том основании, что парламентарии и гражданское общество недостаточно компетентны для обсуждения проблем безопасности. Группы гражданского общества и парламентарии могут воспользоваться помощью таких международных сетей, как Глобальная сеть по содействию РСБ и Африканская сеть РСБ, где они могут получить необходимые знания и позаимствовать опыт других субъектов, которые уже прошли через процесс пересмотра оборонной концепции. Тем самым они повысят свою компетентность и смогут иметь более профессиональное суждение о вопросах, связанных с сектором обороны.

### Процессы демократизации вооруженных сил

Опыт реформирования вооруженных сил в посткоммунистических странах Восточной Европы показывает, что демократизация вооруженных сил и установление гражданского контроля над ними расширяет возможности интеграции гендера. В традиционно прагматической парадигме политики безопасности времен Холодной войны культура вооруженных сил была в высшей степени милитаризована. Для гражданских лиц или женщин в мире обороны и безопасности места не было. В период после Холодной войны вооруженные силы были преобразованы в системы безопасности, которые в большей степени стали учитывать особенности общества, которому они призваны служить – в том числе, в сфере набора персонала. О таком преобразовании свидетельствуют, например, цифры роста доли военнослужащих-женщин в войсках НАТО (см. рамку 2). В некоторых странах такое улучшение отношений между вооруженными силами и гражданским обществом и усиление демократического контроля над вооруженными силами также открыло возможность для участия женщин в менеджменте и управлении вооруженными силами (см. рамки 5 и 6).

Усиление демократического контроля над вооруженными силами может открыть возможности для интеграции женщин в ВС, особенно на гражданских должностях, однако в государствах, восстанавливающихся после военной или гражданской диктатуры, перестройка схемы распределения полномочий между гражданскими и военными властями часто сталкивается с препятствиями.

#### Рамка 5

#### «Огражданение» вооруженных сил Эстонии

Вернув себе независимость в 1991 году, политические власти Эстонии приняли решение «огражданить» министерство обороны страны в рамках более широкой кампании по десоветизации государственных структур. Все министерства произвели набор нового персонала, имея целью избавиться от сети советских взаимоотношений и советской инерции.

Такая реструктуризация персонала привела к росту доли гражданских лиц в министерстве обороны. Принципы советского планирования деятельности оборонного сектора, которое рассматривалось исключительно как дело военных, сменило новое понимание обороны как функции демократически избранного правительства, осуществляемой при поддержке сотрудников министерства обороны обоего пола. В настоящее время женщины составляют 52% сотрудников министерства обороны. Из них 60% находятся в возрасте 21 - 30 лет; 25% в возрасте 31 - 40 лет, и лишь три женщины из 122 – старше 61 года.

Мерль Мегре, офицер связи НАТО в Украине.

#### Методы интеграции гендера в демократическое управление оборонным сектором

- Провести аудит персонала на предмет выявления должностей, которые могут занимать гражданские лица (в конце концов, последние обходятся дешевле, чем кадровые военные).
- Проводить назначения на гражданские должности в структурах сектора обороны по принципу позитивной дискриминации и поощрять набор женщин на службу в административные структуры вооруженных сил.

#### Контроль гражданского общества над сектором обороны

Подлинно демократическое управление вооруженными силами зиждется на участии гражданского общества в процессах принятия политических решений и на осуществлении им мониторинга деятельности вооруженных сил. Для того, чтобы гражданское общество могло выполнять эти роли в управлении сектором безопасности, необходимо, чтобы: во-первых, у него был потенциал для осуществления мониторинга и внесения конструктивного вклада в политические дискуссии о приоритетах в области безопасности, а во-вторых, чтобы политическая обстановка позволяла гражданскому обществу играть активную роль.

Женские и другие организации, работающие по гендерной проблематике, обладают специфическим опытом и доступом к информации, что делает их ценными партнерами по осуществлению контроля над сектором обороны. Они могут играть роль связующего звена между реальными проблемами безопасности, с которыми сталкиваются мужчины и женщины на уровне общин, и руководителями сектора обороны общенационального уровня. Предоставляемая ими информация уровня общин может иметь чрезвычайно важное значение как для выявления угроз безопасности, так и для мониторинга эффективности действий военнослужащих.

На пути участия женщин в национальной политике могут возникать специфические препятствия. Например, в Афганистане в марте 2003 года Министерство по делам женщин и ЮНИФЕМ организовали программу «Осведомленность о конституции», цель которой – обеспечить учет потребностей женщин в новой конституции Афганистана. Хотя для участия в программе были приглашены женщины из разных провинций страны, большинство из них не смогли приехать по следующим причинам:

## Рамка 6

**Женщины на посту министра обороны подрывают имидж Латинской Америки как земли настоящих мачо<sup>28</sup>**

В свое время страны Латинской Америки терзали военные перевороты и кровавые диктатуры, отчего в регионе по традиции все руководители, сильные и харизматичные лидеры, соответствовали образу «мачо». Однако сейчас к руководству сектором обороны все чаще стали приходить женщины.

В течение последних пяти лет пять южноамериканских стран – Чили, Колумбия, Уругвай, Аргентина и Эквадор – впервые в своей истории назначили министрами обороны женщин.

Эти назначения подчеркивают успехи, достигнутые женщинами данного региона за последние годы, одновременно свидетельствуя и о повышении степени политического контроля над вооруженными силами, а также об изменении роли последних.

По словам Питера ДеШазо, директора программы по проблемам американского континента Вашингтонского Центра стратегических и международных исследований, «это показывает, что изменилась сама концепция вооруженных сил ... с улучшением отношений между вооруженными силами и обществом и более высокой степенью гражданского контроля. ... Символом этого процесса является назначение женщин на министерские посты».

В 2002 году Чили стала первой латиноамериканской страной, назначившей женщину на пост министра обороны. Ею стала Мишель Бачелет, нынешний президент страны. ...

В Аргентине и Уругвае, где военные правители также убивали левых диссидентов в 70-х и 80-х годах прошлого века, на постах министра обороны находятся бывшие адвокаты-правозащитники. И так оказалось, что оба министра – женщины.

В этих трех странах, как и в многих странах Латинской Америки, у власти стоят правительства левого толка, которые уделяют много внимания обеспечению соблюдения прав человека и гендерного равенства. ...

Представитель левых, Президент Эквадора Рафаэль Корреа, впервые в истории этой расположенной в Андах страны назначил на должность министра обороны женщину, бывшую учительницу Гваделупе Ларрива. На прошлой неделе она погибла во время крушения вертолета, на девятый день после вступления в должность.

Назначая на пост министра обороны еще одну женщину, университетского профессора Лорену Эскудеро, президент Корреа сказал во вторник: «Важно, чтобы во главе этого министерства стояла женщина. Материнское сердце Гваделупе могло сделать больше, чем сильные руки генералов».

Агентство Рейтер, 31 января 2007 г.

- Передвигаться по территории провинции опасно, а командиры местных военных формирований ситуацию не контролируют.
- Отсутствие необходимых знаний: женщины не умели выразиться или боялись говорить о своих потребностях.
- Неравенство: муж или семья не разрешили женщинам участвовать в программе
- Бедность.
- Отсутствие транспорта<sup>29</sup>.

Это подчеркивает, как важно понимать суть контроля над сектором обороны и организовать этот процесс таким образом, чтобы он отвечал условиям и потребностям тех сообществ, для обеспечения участия которых он предназначен. Многие из этих трудностей можно преодолеть с помощью донорских организаций и гражданского общества, однако при этом необходимо иметь скоординированную концепцию.

Более трудным препятствием на пути интеграции гендера в политику в области обороны и обеспечения контроля над ней может быть отсутствие у гражданского общества потенциала (в плане людских, временных и финансовых ресурсов) для пропаганды необходимости учета гендера в политике и практике. НПО и группам гражданского общества может понадобиться помощь экспертов по вопросам обороны прежде, чем они смогут осмысленно участвовать в дебатах по военным делам.

#### Способы интеграции гендера в процесс контроля гражданского общества над сектором обороны

- Способствовать взаимодействию между женскими группами и местными органами безопасности – например, путем их включения в состав местных комитетов безопасности.
- Нарращивать потенциал женских организаций по вопросам политики безопасности, включая правозащитную деятельность и контроль.
- Организации гражданского общества также могут способствовать проведению разъяснительных кампаний среди парламентариев и других лиц, осуществляющих контроль

над сектором обороны, с целью повышения их потенциала в плане интеграции гендера в процесс контроля.

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

#### Парламентский контроль над сектором обороны

Несмотря на то, что парламентский контроль в основном состоит из проверки деятельности оборонного сектора постфактум, парламентские комитеты могут стать основными двигателями перемен, используя свои функции мониторинга и контроля для того, чтобы привлечь внимание исполнительной власти к гендерным проблемам. Парламентские комитеты могут быть эффективным инструментом обеспечения учета гендера в процессе реформирования вооруженных сил; их полномочия позволяют призывать военное командование к ответу, например, за случаи НПП и за проявления дискриминации.

**См. «Гендер и парламентский контроль над сектором безопасности»**

Вышесказанное, конечно, справедливо лишь при условии наличия довольно прочных отношений между вооруженными силами и обществом, которые обычно характерны лишь для стран с устоявшейся демократией. В постконфликтных, развивающихся и переходных странах основное внимание следует уделять наращиванию потенциала парламентариев по осуществлению контроля над оборонным сектором.

Независимо от ситуации в стране, парламент может осуществлять мониторинг по перечисленным ниже вопросам, которые также указывают направления, по которым парламент может добиваться усиления интеграции гендера в оборонном секторе.



- **Анализ ежегодных отчетов** – проверка данных о численности личного состава, в том числе на предмет выяснения, даются ли они вразбивку по полу и званию военнослужащих. Такие данные также можно использовать для предъявления требования об усовершенствовании порядка набора на службу, удержания на службе и продвижения по службе в целях повышения доли женщин и лиц из числа других недостаточно представленных групп. Следует также обращать внимание на любые изменения, в ту или другую сторону, доли женщин в общем составе военнослужащих и выяснять причины таких изменений.
- Использовать **посещения военных объектов и баз** для изучения физических условий и инфраструктуры, а также, чтобы выяснить, например, наличие отдельных казарм и объектов гигиены для мужчин и женщин. Было бы также полезно выяснить, не препятствуют ли каким-либо образом такие отдельные объекты и инфраструктура полноценной и равноправной службе женщин – например, не расположены ли женские спальные корпуса на неудобном расстоянии от учебных позиций.
- В рамках более общего контроля над условиями труда и распределением трудовых льгот парламентские комитеты могут проверить **качество услуг здравоохранения для женщин-военнослужащих и решение связанных с ними проблем, таких, как предоставление отпусков по беременности и родам.**
- При выдаче разрешений **на переброску войск** парламент может попросить у командования разъяснений о том, были ли учтены гендерные аспекты при планировании данной операции. К таким аспектам следует отнести меры материально-технического снабжения и поставки необходимых припасов, использование советников по гендерным вопросам и, особенно, если речь идет об операциях по поддержанию мира, планирование взаимодействия между личным составом и мужчинами и женщинами из числа населения принимающей страны.
- Используя бюджет и ежегодную отчетность, парламентарии также могут проводить **мониторинг обучения войск в области прав человека и гендерного равенства.**
- **Парламентская женская межфракционная группа или коалиция или группа**, действующая в рамках Резолюции Совета Безопасности ООН № 1325 о женщинах, мире и безопасности, может возглавить мероприятия по обеспе-

чению учета гендерных аспектов в процессе контроля над вооруженными силами.

## 4.2. Интеграция гендера на экономическом уровне военной реформы

Одна из основных задач военной реформы – повышение боеготовности вооруженных сил и обеспечение прозрачности и подотчетности государственных расходов на оборону. Во многих случаях, особенно в постконфликтных государствах и государствах, преодолевающих последствия недемократического правления, финансовая система и финансовый контроль если и действуют, то лишь на уровне исполнительной власти. В целом экономическое измерение военной реформы включает такие проблемы, как установление системы денежного довольствия, усовершенствование порядка закупок и внедрение «передовой» практики публичного финансового менеджмента.

Применение надежных методов планирования бюджета оборонного сектора повышает его подотчетность и обеспечивает соответствие бюджета приоритетным задачам вооруженных сил, которые определены в ходе пересмотра оборонной концепции или при формировании политики в области обороны. Несмотря на очевидную выгоду наличия системы финансового контроля, вооруженные силы многих стран не имеют в достаточной степени развитого финансового контроля, и их скудные ресурсы нередко растрачиваются на закупку продукции, которая мало способствует обеспечению безопасности страны. Следовательно, проблема состоит в необходимости организации такой системы публичного финансового менеджмента вооруженных сил, которая бы соответствовала действующим в данном государстве структурам, системам и процедурам финансового управления.

### Планирование бюджета с учетом гендерных аспектов

Вооруженные силы часто получают значительную долю государственного бюджета. Например, финансирование Министерства обороны Южной Африки составляет треть по величине статью расходов бюджета (23,8 млрд. рандов), что более, чем в два раза превышает бюджет здравоохранения,

## Рамка 7

### От гендерного планирования бюджета до военных расходов: дистанция слишком велика?

В 1996 году, в ходе Конференции по обязательствам национального правительства, правительство ЮАР приняло обязательство сократить военные расходы и перераспределить ресурсы в пользу мероприятий по поддержке женщин в знак признания того факта, что женщины составляют большинство бедного населения. Председательствовавший на этой конференции сказал: «Мы должны попросить министерства тратить деньги с оглядкой, чтобы министерство обороны прекратило покупать корветы по 434 миллиона рандов, подводные лодки по 1,1 миллиарда рандов, а также содержать генералов, которые обходятся по 464 638 рандов в год каждый».

В 1995 году, в ходе обсуждения ассигнований бюджета на оборону и разведку, министр разведки Джо Нхланхла, как сообщают, сказал: «Самые серьезные угрозы для будущего южноафриканского народа – это бедность, безработица, нехватка жилья и неудовлетворительное медицинское обслуживание. В обозримом будущем никакой внешней военной угрозы для Южной Африки не предвидится. Таким образом, реалистичный анализ угроз может позволить демократическому государству пойти на перераспределение ресурсов, перенеся их со структур безопасности на финансирование социально-экономического развития». Как показывает «Белая книга по обороне» и пересмотренная концепция обороны, АНК поддерживает это мнение.

В отчете Объединенного постоянного комитета по улучшению качества жизни и положения женщин КЛДЖ за 1998 год сказано: «Что касается бюджета, то одним из основных обязательств, взятых на себя правительствами в соответствии с Пекинской платформой действий 1996 года, было снижение и перераспределение военных расходов в пользу улучшения экономического положения женщин. В настоящее время Южная Африка готовит окончательный вариант соглашения о выделении 30 миллиардов рандов на оборону, тогда как в самой «Белой книге по обороне» указано, что основными угрозами, подрывающими нашу нарождающуюся демократию, являются бедность и преступность, а не угрозы республике извне. И это лишь один вопиющий пример перетасовки приоритетов, которая происходит внутри всех министерств и между ними». Если бы это обязательство исполнялось в полной мере, на борьбу с бедностью, ВИЧ/СПИД и насилием выделялось бы столько ресурсов, что их бы хватило на спасение множества человеческих жизней.

Отредактированная версия выступления distinguished Прегса Говендера (члена парламента от АНК) на конференции Комиссии по гендерному равенству, 6 августа 2001 г.<sup>33</sup>

Рамка 8		Нормативы по физической подготовке ВС США <sup>38</sup>	
Вид ВС	Нормативы сдачи различных упражнений на отлично (максимальное кол-во очков – 300 очков) для мужчин и женщин		
	Мужчины	Женщины	
Морская пехота	20 подтягиваний на перекладине 100 подниманий туловища в сед из положения лежа Бег: 3 мили за 18 минут	Вис на перекладине на согнутых руках - 70 секунд 100 подниманий туловища в сед из положения лежа Бег: 3 мили за 21 минуту	
Сухопутные войска	75 отжиманий на руках 80 подниманий туловища в сед из положения лежа Бег: 2 мили за 13 минут	46 отжиманий на руках 80 подниманий туловища в сед из положения лежа Бег: 2 мили за 15 мин. 35 сек.	
ВМФ	67 отжиманий на руках 100 подниманий туловища с доставанием руками колен из положения лежа с согнутыми в коленях ногами Бег: 1,5 мили за 8 мин. 10 сек.	67 отжиманий на руках 100 подниманий туловища с доставанием руками колен из положения лежа с согнутыми в коленях ногами Бег: 1,5 мили за 8 мин. 10 сек.	

почти в два раза – бюджет системы образования, и почти в четыре раза – ассигнования на жилищное хозяйство<sup>30</sup>. Бюджет – это наиболее внятное заявление о политическом курсе правительства. Движение в сторону обеспечения безопасности личности вообще и гендерного равенства в частности надлежит подкреплять бюджетным финансированием соответствующих политических обязательств.

Гендерный анализ правительственного бюджета включает изучение вводимых ресурсов, видов деятельности, их результатов и последствий вмешательства правительства; он позволяет получить исчерпывающую информацию об эффективности и рациональности государственных расходов<sup>31</sup>. Гендерный анализ бюджета оборонного сектора должен быть направлен на то, чтобы выяснить степень равноправия при распределении военных расходов между военнослужащими-мужчинами и женщинами.

### ? Некоторые контрольные вопросы для проведения гендерного анализа оборонного бюджета

- В какой степени общие ассигнования бюджета гарантируют равное обеспечение безопасности женщин, мужчин, юношей и девушек?
- В какой степени бюджет предусматривает целевое назначение средств на потребности женщин, мужчин, юношей и девушек (например, для повышения набора женщин, на отпуски для мужчин и женщин по уходу за новорожденным, на медицинское обслуживание мужчин и женщин)? Было ли данное ассигнование достаточным для эффективной реализации мероприятий?
- В какой степени бюджет различает связанные с учетом гендера мероприятия, вводимые ресурсы и расходы (например, на гендерное обучение)? Было ли данное ассигнование достаточным для эффективной реализации мероприятий?
- В какой степени эксперты/консультанты по гендерным вопросам принимают участие в бюджетном цикле?<sup>32</sup>

При проведении гендерного анализа бюджета особенно важно оценить последствия военной реформы с точки зрения итоговых результатов учета ею гендерных аспектов. Например, если реформа предусматривает демобилизацию или сокращение личного состава, необходимо посмотреть, не будут ли последствия этого шага разными для мужчин и женщин, а также предусмотреть такую форму и размер выходного пособия, которая компенсирует любое неравенство условий.

Одна из проблем на пути интеграции гендера в оборонный бюджет – создание демократических структур управления и повышение компетентности законодательных органов с тем, чтобы они умели не только «штамповать» военные расходы.

### ! Полезные практические советы по интеграции гендера в оборонный бюджет:

- Проводить обсуждение порядка учета гендерных аспектов в бюджете в рамках более широких дискуссий об отношениях между гражданским обществом и вооруженными силами с упором на повышение прозрачности, подотчетности и улучшение публичного финансового менеджмента в оборонном секторе. Сюда относится обучение парламентариев на предмет роли и функции парламента в системе контроля над военными расходами, а также повышение их компетентности с тем, чтобы они могли включить гендерную концепцию в процесс обсуждения бюджета.
- Обеспечить, чтобы учет гендера в бюджетном планировании опирался на результаты солидных исследований и на надежные данные.
- Обеспечить, чтобы гражданское общество обладало достаточными знаниями и возможностями, позволяющими ему анализировать оборонный бюджет и проводить по результатам анализа агитационно-пропагандистские кампании.

## 4.3. Интеграция гендера на институциональном уровне военной реформы

Под институциональным измерением военной реформы подразумевается такое структурное и техническое преобразование вооруженных сил, которое позволит им соответствовать принятым национальным и международным стандартам. Авторы Андерлини и Конауэй выделяют следующие шаги в преобразовании институтов безопасности<sup>34</sup>:

- Преобразование структуры вооруженных сил (например, сокращение или слияние).
- Внедрение нового порядка набора и обучения персонала с целью его «профессионализации» и «модернизации».
- Обеспечение преобразования ведомственной культуры, в результате которого на службу в институты и силы безопасности будут приняты лица из числа ранее исключавшихся слоев общества (например, этнических или религиозных групп, женщин и т.д.), причем эти институты будут с полным уважением относиться к их потребностям.

На политическом уровне была проделана большая работа, в результате которой женщины получили возможность на равных условиях служить в рядах вооруженных сил. Однако необходимо, чтобы принятие женщин и лиц из других ранее исключавшихся групп на службу в вооруженные силы и другие институты сектора обороны сопровождалось преобразованием и самого сектора обороны. Систематический учет гендерной концепции не должен быть чисто трафаретным

мероприятием, при котором в состав существующих структур просто принимается дополнительное количество обладающих специфическими отличиями сотрудников, а прежняя ситуация остается, в основном, неизменной. Хотя доля женщин на военной службе постоянно растет, существует необходимость в проведении институциональной реформы, призванной обеспечить учет гендерных аспектов.

### Набор, удержание женщин на службе и обеспечение их карьерного роста

В ходе проведенного в 2000 году исследования войск НАТО Хелена Каррейрас обнаружила, что 70% женщин-военнослужащих оставались во вспомогательных службах. Лишь 7% занимали должности, более приближенные к строевым. На службу женщин на строевых должностях значительно влияли особенности организационной структуры вооруженных сил, и особенно «норма призыва». Исследование показало, что чем выше доля военнослужащих по контракту в составе данных вооруженных сил, тем выше была в них доля женщин<sup>35</sup>.

Вооруженные силы должны повышать свою способность к набору и удержанию на службе женщин, а также лиц иного этнического происхождения и сексуальной ориентации. Для этого следует выявить препятствия, мешающие набору и удержанию на службе лиц из числа недостаточно представленных групп, а также разработать нормативные документы и инструкции по исправлению ситуации.

#### Определение контрольных цифр

В нормативных документах по управлению персоналом национальных вооруженных сил следует установить поддающиеся мониторингу конкретные контрольные цифры и сроки для обеспечения большего разнообразия личного состава. Следует, чтобы такие контрольные цифры отвечали установленным международным, региональным и национальным ориентирам в области гендерного разнообразия. Например, ориентир относительно доли женщин на службе, установленный Сообществом по вопросам развития Юга Африки (САДК) составляет 30%. Методы и механизмы достижения таких ориентиров должны определять министерства обороны в ходе стратегического планирования. Необходимо, чтобы эти планы на постоянной основе проверяли министерства обороны, комиссии по гендерным вопросам и комитеты парламентского контроля; это позволит своевременно обнаруживать проблемы и вносить коррективы, необходимые для достижения поставленных целей.

К настоящему моменту страны Южной Африки еще не достигли уровня в 30%, что означает необходимость более строгого контроля в этом отношении. Комитет женщин-военнослужащих НАТО регулярно публикует сопоставительные статистические данные по процентному составу женщин в рядах вооруженных сил, а также данные о критериях приема в военные учебные заведения, о положениях об отпуске по уходу за новорожденным для мужчин и женщин, данные о возможностях для женщин дослужиться до звания генерала и о количестве женщин, получивших такое звание, о возможностях для женщин попасть на службу в подводный флот и на строевые должности, а также о процентной доле женщин в составе миссий за рубежом<sup>36</sup>. Надо бы, чтобы другие регионы последовали этому примеру и организовали сбор и распространение таких данных, так как эта мера сама по себе способна заставить страны уделять больше внимания задаче обеспечения сбалансированности гендерного состава вооруженных сил.

#### Набор на службу

Для выполнения намеченных задач по набору женщин на военную службу необходимо организовать вербовочные кампании, специально ориентированные на женщин. Следует, чтобы агитационные материалы таких кампаний, проводимых, например, в учебных заведениях и в средствах массовой информации, включали разъяснение важной роли женщин на военной службе и описание возможностей их карьерного роста. Проводившаяся в 90-е годы в Великобритании кампания по вербовке женщин включала видеоролик, в котором женщина-солдат приходила на помощь подвергшейся изнасилованию девушке во время боевых действий. По мнению М. Брауна, «в период после Холодной войны женщины-военнослужащие могут играть особые, новые роли, присущие им как женщинам и как опекунам и защитникам других женщин»<sup>37</sup>. Хотя такие кампании предназначены для привлечения внимания женщин, необходимо, чтобы их материалы изображали женщин в самых разных ролях на военной службе – в качестве пилотов, командиров кораблей, офицеров, тем самым показывая, что женщины в войсках могут пойти дальше традиционной службы во вспомогательных подразделениях.

#### Отбор

Необходимо провести анализ критериев отбора и убедиться в отсутствии в них элементов дискриминации. Обычно отбор проводится по критерию образования, наличия опыта и по итогам сдачи основных нормативов по физической подготовке. Ключевой фактор успеха при наборе женщин на военную службу – обеспечение критериев отбора, которые соответствуют требованиям данной должности и содержат

## Рамка 9

### Повышение набора женщин и уровня их удержания на службе в ВС Венгрии<sup>39</sup>

Венгрия успешно повысила долю женщин в составе своих вооруженных сил с 4,3% в 2005 г. до 17,56% в 2006 г. В 1996 году женщинам был открыт доступ на строевые должности, и с тех пор в ВС Венгрии женщины могут занимать любую должность.

Венгрия применяет следующие меры для повышения набора женщин на военную службу, удержания их на службе и расширения перечня должностей, на которых они могут служить:

- Закон о военной службе обеспечивает равные права мужчин и женщин и гарантирует отсутствие дискриминации при повышении по службе, которое осуществляется исключительно по таким критериям, как профессиональная квалификация, опыт и выслуга лет.
- Отделы кадров имеют в своем составе группы по обеспечению равных возможностей и составляют планы обеспечения равных возможностей.
- В 2003 году был учрежден Комитет женщин-военнослужащих вооруженных сил Венгрии, задача которого – обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин. Комитет проводит исследования и встречи с женщинами-военнослужащими для сбора данных об их опыте. На основе этих данных комитет готовит анализ ситуации в области обеспечения гендерного равенства; в этот документ входит также определение проблем и рекомендации о принятии необходимых изменений.
- На уровне подразделений учреждена сеть контактных пунктов для женщин.
- Принимаются меры по улучшению условий отдыха и объектов гигиены в подразделениях.

## Рамка 10 Соединенное Королевство: Комиссия равных возможностей и сексуальные домогательства в вооруженных силах<sup>40</sup>

Комиссия равных возможностей Соединенного Королевства (сейчас – подразделение Комиссии по равенству и правам человека) была организована как независимый общественный орган, нацеленный на борьбу с дискриминацией и обеспечение равных возможностей для мужчин и женщин.

В 2004 году, после ряда громких дел о сексуальных домогательствах и после получения огромного количества жалоб, комиссия приступила к официальным расследованиям случаев сексуальных домогательств в отношении женщин-военнослужащих. Это расследование было приостановлено при условии, что вооруженные силы выполнят «Соглашение и Плана действий о предотвращении случаев сексуальных домогательств в вооруженных силах и эффективном реагировании на них». План действий рассчитан на три года и разбит на три этапа:

- Диагностика и сбор данных.
- Период, в течение которого Министерство обороны проведет анализ собранной информации, предложит программу дальнейшей работы с указанием планируемых результатов и контрольных цифр и представит ее комиссии для согласования.
- Этап выполнения и мониторинга.

В частности, План действий предусматривает проведение обследования на предмет выявления случаев сексуальных домогательств, организацию заседаний фокус-групп, определение стандарта для учета жалоб на сексуальные домогательства, назначение внешнего ревизора для проверки результатов расследования жалоб и повышение числа преподавателей-женщин. В июне 2008 года комиссия должна провести окончательную проверку деятельности Министерства обороны и вооруженных сил на предмет успешности проведения ими предусмотренных соглашением реформ и достижения запланированных результатов.

отличные от мужских нормативы физической подготовки для женщин, причем такие, которые женщины действительно могут сдать. Например, у каждого вида ВС США есть свои, слегка отличающиеся от других нормативы физической подготовки для женщин и для мужчин (см. рамку 8).

Однако лучше всего, когда отбор производится на основании сдачи нормативов не в самом начале, а после окончания курса физической подготовки, что в большей степени обеспечивает равные условия для всех участников.

### Продвижение по службе

Вооруженные силы многих стран все еще устанавливают ограничения на виды должностей, которые могут занимать женщины в войсках, и потолок на присвоение женщинам очередных званий. Нормативные документы, запрещающие принимать женщин на строевые должности или присваивать им самые высокие звания, следует пересмотреть и внести в них поправки.

Женщинам необходимо предоставить все возможности для получения такого уровня образования и подготовки, который необходим для дальнейшего продвижения по службе. Необходимо также предусмотреть институциональные механизмы поддержки женщин, способствующие их карьерному росту. Еще более важно, чтобы женщины, обладающие необходимой квалификацией и опытом, имели возможность найти применение своим способностям. Следует принять нормативные документы, которые бы предусматривали применение позитивной дискриминации и способствовали продвижению женщин на руководящие должности. Кроме того, необходимо обеспечить широкое распространение четкой, прозрачной информации о действующих критериях оценки профессиональных качеств, необходимых для продвижения по службе. Критерии для продвижения по службе должны также учитывать те особые навыки, которые женщины приносят с собой в вооруженные силы.

### Создание благоприятной обстановки

Необходимо разработать специальную стратегию не только для набора женщин в вооруженные силы, но и для удержания их на службе. Нормой должны стать равная оплата за равный труд и равный доступ к одним и тем же мерам стимулирования (пенсии, субсидии и т.д.). Необходимо обеспечить наличие в казармах надлежащих удобств для женщин, а также, чтобы их форменная одежда и оснащение соответствовали их физическим особенностям.

Женщины по-прежнему несут на своих плечах основной груз семейных обязанностей. Действенной мерой, способствующей привлечению женщин и удержанию их на службе в вооруженных силах, являются ведомственные программы содействия женщинам и помощи семьям. Например, это может быть организация яслей и детских садов, которые дают родителям возможность работать по гибкому графику, а также предоставление женщинам и мужчинам отпусков по уходу за детьми. Семейные обязанности также могут препятствовать службе женщин за пределами той местности, в которой они проживают, не говоря уже о службе за границей, что может сказаться на их шансах получения повышения по службе, а также нередко является причиной их увольнения. Следовательно, необходимо изыскивать более творческие пути выхода из этой ситуации. Например, можно обеспечить надлежащий уход за семьями женщин-военнослужащих на период их отсутствия, а также предоставить родителям, находящимся в передислоцированных подразделениях, возможность проводить отпуск на родине с семьей.

Для удержания женщин на службе вооруженные силы должны обеспечить им комфортную рабочую обстановку, т.е., соблюдение хотя бы следующих минимальных требований:

- В вооруженных силах должна быть создана атмосфера нетерпимости к сексуальным домогательствам и к пошлому обращению с женщинами.
- Необходимо поощрять стремление женщин к получению командных должностей и к выполнению широкого ряда задач, включая выполнение оперативных функций.
- Необходимо учредить механизм, который служил бы женщинам-военнослужащим своеобразным форумом, где они могли бы решать любые проблемы личного или служебного характера.

### Нормативные документы и механизмы институциональной реформы

Все нормативные документы вооруженных сил необходимо пересмотреть на предмет учета ими гендерных аспектов. Такая ревизия может быть источником полезной информации для лиц, занятых пересмотром нормативных документов.

См. «Гендер и анализ, мониторинг и итоговая оценка реформирования сектора безопасности»

Следует также принять специальные нормативные документы для борьбы с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами, а также для обеспечения равных возможностей. Такие документы необходимо распространять для обеспечения осведомленности сотрудников о своих правах и обязанностях. В вооруженных силах следует создать атмосферу абсолютной нетерпимости в отношении сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также обеспечить неизбежность наказания виновных. В этих нормативных документах следует предусмотреть положения о защите информаторов, а также установить четкие инструкции по независимому расследованию жалоб и наказанию виновных. Рекомендуется организовать горячую линию для приема сообщений о случаях сексуальных домогательств и сексуальных надругательств.

Для обеспечения систематического учета гендерной концепции данным институтом необходимо организовать контактные пункты по гендерным вопросам и советы по обеспечению равных возможностей с четкими полномочиями. У таких органов должно быть достаточно власти, а также финансовых и технических возможностей для реализации их полномочий. Командование вооруженных сил может также обдумать организацию ежегодных «женских столов мира» по образцу проводимых в Южной Африке совещаний, на которых женщины-военнослужащие и представительницы гражданского общества обсуждают и разрабатывают совместные мирные инициативы.

## Кодексы профессионального поведения

*«Я всегда буду беспристрастно относиться ко всем людям, уважая их права и достоинство независимо от их расовой, гендерной, культурной, языковой принадлежности или сексуальной ориентации».*

Кодекс поведения военнослужащих ЮАР действительной службы<sup>41</sup>

Разработка и распространение кодекса поведения может стать важным средством становления новой культуры вооруженных сил, возрождения и обновления преданности воору-

женных сил принципам, закрепленным в политике в области обороны и в законодательстве страны. Кодекс поведения вооруженных сил дает возможность осуществить следующие меры:

- Установить правила и стандарты поведения в отношении случаев половой дискриминации, сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.
- Повысить степень тяжести подобных преступлений и тем самым способствовать изменению отношения к ним со стороны военнослужащих.
- Подчеркнуть не только личную уголовную ответственность за такие преступления, но и ответственность командования, а также подать сигнал о неотвратимости наказания за такие правонарушения.
- Показать населению, что вооруженные силы считают защиту женщин и детей, а также содействие участию женщин в общественной жизни своим долгом. Эта мера способствует росту доверия к ВС со стороны общества.

Когда такие вопросы включаются в кодекс профессионального поведения, следует, чтобы их одновременно отражал и устав вооруженных сил, где должны быть определены конкретные меры наказания за различные правонарушения.

Хотя принятый Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) Кодекс поведения, касающийся военно-политических аспектов безопасности прямо не упоминает проблемы НПП или дискриминации на гендерной почве, он обязывает государств-участников ОБСЕ, применять при наборе на службу такие методы, которые не противоречат обязательствам и договоренностям в области прав человека и основных свобод<sup>42</sup>. Тем самым, по смыслу стандартов международного права, данный кодекс поведения обязывает государств-участников ОБСЕ устранить любые препятствия на пути продвижения женщин по службе и набора их на службу в вооруженные силы. Статья 30 данного кодекса обязывает государств-участников ОБСЕ организовать обучение личного состава вооруженных сил в области международного права, международных норм, конвенций и обязательств с тем, чтобы личный состав был осведомлен о персональной ответственности военнослужащих за свои поступки.

### Рамка 11

### Гана: Кодекс поведения военнослужащих и сотрудников сил безопасности<sup>45</sup>

Гана регулярно направляет свои войска для участия в миссиях ООН и в качестве одной из основных своих задач видит включение норм и правил ООН, определяющих стандарты поведения вооруженных сил во время операций по поддержанию мира в собственный национальный кодекс поведения. Ниже приводятся выдержки из Кодекса поведения военнослужащих и сотрудников сил безопасности Ганы.

#### Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

Действия которых надлежит избегать:

Любая плата за секс деньгами, предоставлением работы, товаров или услуг.

Любой вид сексуальных действий с детьми (лицами моложе 18 лет).

Любая иная форма унижения, оскорбляющего человеческое достоинство обращения или эксплуатации.

Любые сексуальные услуги в качестве платы за помощь.

Любой вид правонарушения на сексуальной почве, которое наносит ущерб облику, авторитету, репутации беспристрастности или профессиональной честности вооруженных сил, которые ты представляешь.

#### Дисциплина

Соблюдайте строжайшую дисциплину. Любое нарушение дисциплины будет рассматриваться как открытый вызов сплоченности вооруженных сил, а нарушители понесут суровое наказание.

#### Отношения между мужчинами и женщинами

Поощряются здоровые и профессиональные отношения между мужчинами и женщинами. Любые аморальные отношения между военнослужащими не приветствуются.

#### Нормы Кодекса поведения

Действия, связанные с аморальными актами сексуального, физического или психологического насилия или эксплуатации недопустимы.

Соблюдайте и уважайте права человека в отношении всех людей.

**Рамка 12** Обучение военнослужащих основам сексуального и репродуктивного здоровья<sup>48</sup>

Уже более 10 лет Фонд народонаселения ООН поддерживает проекты, направленные на поддержку сексуального и репродуктивного здоровья военнослужащих. Такие проекты осуществляются национальными вооруженными силами многих стран – от Бенина, Эквадора, Мадагаскара, Монголии и Парагвая до Украины. Они включают значительные учебные компоненты, предназначенные для обучения личного состава и повышения осведомленности военнослужащих по целому ряду проблем, включая профилактику ВИЧ/СПИД, охрану материнства и НГП.

**Эквадор.** Обучение личного состава вооруженных сил и национальной полиции основам сексуального и репродуктивного здоровья (1999–2001 гг.)

Это был уже второй этап проекта, первый этап которого посвящался усилению охраны материнства. В повестку дня второго этапа, целевой аудиторией которого были молодые курсанты военных училищ, призывники и офицеры, входили следующие вопросы:

- Включение проблем гендерного равенства в учебную программу военных училищ.
- Подготовка преподавателей по методике преподавания таких предметов, в том числе по методике активного участия слушателей в учебном процессе.
- Программа обучения родителей, в которую входили вопросы уважения чувства собственного достоинства подростков, психологических и физиологических изменений в их организме и методов разрешения конфликтов.
- Включение тем репродуктивного здоровья, гендерного равенства, сексуальности и любви в программы военной подготовки курсантов и офицеров, а также знакомство с системой обучения, использующей методику активного участия слушателей в учебном процессе.
- Предоставление широкого ряда услуг в области репродуктивного здоровья, включая проведение операций вазэктомии.

В результате значительно возросло число заявлений на проведение вазэктомии – весьма редкий случай для страны, где такие вопросы часто относятся к закрытым темам. По сообщениям, коэффициент фертильности у лиц, получивших такое обслуживание, также снизился.

Выводы по итогам реализации проекта:

- Результативность проекта повышается в случае его поддержки и пропаганды со стороны высшего военного руководства и командования военных баз.
- В условиях воинских частей, для которых характерна высокая текучесть состава слушателей, эффективности обучения можно добиться лишь тогда, когда оно осуществляется на непрерывной основе.
- Необходимо создать собственный официальный штат преподавателей, что позволит избежать зависимости от внешних консультантов.
- Уровень посещения занятий и активности слушателей повышается при применении методов соучастия в обучении – таких, как разыгрывание на занятиях инсценировок, проведение игр, использование аудиовизуальных пособий и письменных упражнений.
- Снизить уровень затрат и дублирования можно за счет использования готовых учебных материалов и обмена опытом с другими проектами сексуального обучения (например, осуществляемыми министерством образования).
- Расширение набора услуг по охране репродуктивного здоровья за пределы проблем планирования семьи может расширить клиентскую базу проекта и побудить мужчин чаще обращаться за медицинской помощью.
- Эффективными исходными точками для внедрения проектов по охране репродуктивного и сексуального здоровья могут стать мероприятия, направленные на решение специфических проблем здравоохранения данного региона (в данном конкретном случае – неудовлетворенный спрос на средства контрацепции и высокий уровень раковых заболеваний у женщин).
- Одним из важнейших условий успеха подобных проектов является бесперебойное снабжение продукцией в области репродуктивного здоровья, в том числе презервативами. Посылать новобранцев и офицеров в коммерческие аптеки за презервативами – не самая надежная методика.
- Концепцию гендерного равенства могут усвоить слушатели даже в таком традиционно мужском институте, как вооруженные силы. Однако, если одновременно они не поймут суть проблем репродуктивного и сексуального здоровья, а также прав человека, идея гендерного равенства так и останется для них чистой абстракцией.
- Плодотворной стратегией институционализации таких проектов может быть включение тем охраны репродуктивного здоровья в программы военных академий, где обучаются офицеры, сержантский состав и призывники, не ограничиваясь лишь курсантами военных училищ.
- Важными элементами организации проекта являются мониторинг и итоговая оценка результатов; для их проведения необходимо планирование потребных человеческих и финансовых ресурсов, сфер ответственности руководителей и показателей итоговой оценки.

Кодекс поведения можно использовать как средство агитации за включение темы НГП в программу обучения военнослужащих и за выполнение Резолюции Совета безопасности ООН № 1325.

Несколько стран-членов ООН и вооруженные силы нескольких стран внесли изменения в свои кодексы поведения, включив в них отдельные принципы, указанные в бюллетене Генерального секретаря ООН «Специальные меры по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств» (см. рамку 11).

*«Цель бюллетеня Генерального секретаря о мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств состояла в том, чтобы сотрудники всех категорий, служащие под флагом Организации Объединенных Наций, были в полной мере информированы о нормах поведения, которым они должны следовать, и чтобы они соблюдали такие нормы в отношении пре-*

*дотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Кроме этого, Генеральный секретарь призывает государства-члены отразить основные принципы, закрепленные в бюллетене, в нормах и кодексах поведения для военнослужащих национальных вооруженных сил и сотрудников полиции»<sup>43</sup>.*

В ноябре 2005 года Департамент ООН по миротворческим операциям учредил группы по вопросам поведения и дисциплины, задача которых – укрепить подотчетность и поддерживать стандарты поведения в миссиях ООН. Группы по вопросам поведения и дисциплины выполняют функции дополнительного механизма контроля над персоналом ООН, независимого от структур, создаваемых государствами, чьи войска участвуют в работе миссии. Благодаря усилиям групп по вопросам поведения и дисциплины, общее обучение по методам предупреждения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств стали обязательными для всего личного состава миротворцев; инструкции по расследованию не-

правомерных действий приводятся к единому стандарту, а к концу 2007 года должна начать функционировать глобальная база данных жалоб по поводу неправомерных действий<sup>44</sup>.

## Обучение

Все учебные курсы для военнослужащих всех рангов должны в обязательном порядке включать обучение по таким темам, как реагирование на гендерные проблемы, гендерные последствия конфликтов и комплексный подход к проблеме равенства полов. Все военнослужащие должны быть знакомы с понятием «гендер», осознавая важность этой проблемы, а также знать о положительном влиянии гендерного равенства на боеспособность вооруженных сил.

См. «Гендерное обучение кадрового состава силовых структур»

По выводам совещания представителей 22 стран, направляющих свои вооруженные и полицейские силы в состав миссий, следует, чтобы план обучения миротворческого контингента перед его переброской к местам дислокации, предусматривал следующее:

- Обучение личного состава, направленное на преодоление языковых барьеров, на ознакомление с особенностями культуры принимающей страны, на разъяснение гражданской ответственности военнослужащих, прав человека и сути гендерной концепции.
- Привлечение к преподаванию на занятиях, проводимых перед отправкой миротворческой миссии, национальных экспертов по гендерным вопросам, работающих в министерствах по делам женщин/гендерным проблемам, или сотрудников женских НПО.
- Включение гендерной тематики в долгосрочные программы обучения военнослужащих, что должно принести устойчивые результаты.
- Развитие основных профессиональных навыков у женщин-офицеров для повышения их пригодности к службе в составе миротворческих контингентов.
- Регулярное проведение анализа результатов гендерного обучения на предмет выявления и устранения недочетов курса обучения и решения иных технических проблем<sup>46</sup>.

Гендерное обучение особенно необходимо персоналу программ разоружения, демобилизации и реинтеграции (РДР) с тем, чтобы они могли распознавать и решать проблемы бывших комбатанток, женщин, связанных с вооруженными группировками, а также детей-комбатантов обоего пола. Необходимо учитывать и проблемы маскулинности: обеспечивать помощь мужчинам при переходе от психологического состояния участника боевых действий к мирной жизни, а также привлекать мужчин к мероприятиям по предупреждению НГП (см. рамку 12)<sup>47</sup>.

## 4.4. Интеграция гендера на социальном уровне военной реформы

Следует, чтобы изменения на социальном уровне военной реформы отражали перемены в отношении общества к вооруженным силам и способствовали росту сотрудничества между вооруженными силами и гражданским обществом.

Служба женщин в вооруженных силах в настоящее время обусловлена взглядами всего общества на сектор обороны, который рассматривается как горнило мужественности, где

женщинам не место. Таким образом, для успешного решения задачи набора женщин в войска и удержания их на военной службе необходимо добиться перелома в общественном сознании.

Однако здесь речь не идет о последовательном процессе, когда перемены в вооруженных силах наступают лишь после изменений в общественном сознании. Перемены, происходящие в культуре вооруженных сил, и рост доли женщин-военнослужащих также меняют отношение общества к этому институту.

Силы обороны Южной Африки издают журнал под названием «Солдат», в котором регулярно публикуются материалы о различных функциях женщин в современных войсках. Такие публикации в значительной степени способствуют уничтожению стереотипов об армейской службе женщин. Для того, чтобы господствующие в обществе представления изменились, средства массовой информации должны регулярно публиковать материалы о той заметной роли, которую играют женщины в вооруженных силах. Мысль о том, что женщины вносят существенный вклад в военную реформу, должна стать общим местом.

Вооруженным силам необходимо налаживать контакты с организациями гражданского общества, чья деятельность связана с вопросами мира и безопасности. Участие общества позволит им найти новые способы усиления потенциала для ликвидации угроз безопасности. Обновленным силам безопасности постконфликтных стран следует воспользоваться опытом женских групп, которые в течение всего конфликта занимались защитой женщин и детей и проблемой восстановления мира. Они могут предоставить достоверную информацию о тяжелом положении общин, особенно женщин и детей, и, в свою очередь, могут служить механизмом мониторинга, обеспечивая реализацию предусмотренных договоренностями стратегий. Такие контакты способствуют росту легитимности вооруженных сил в глазах общественности и развитию демократических методов в деятельности сектора обороны.

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

# 5 Интеграция гендерных аспектов в военную реформу в конкретных условиях

## 5.1. Постконфликтные страны

Военная реформа – важный аспект постконфликтной стабилизации, причем настоятельной необходимостью в этот период является осуществление РДР в отношении бывших комбатантов. В постконфликтных странах военная реформа должна проводиться с соблюдением всех четырех предьявляемых к ней требований, а именно: требований об адекватности, контролируемости, соответствии возможностям государственного бюджета и достаточности вооруженных сил. Это подразумевает необходимость проведения глубоких политических, экономических, институциональных и социальных реформ. Так как женщины являются не только участ-

никами, но и жертвами конфликта, важно обеспечить учет их особых потребностей и ролей, а также их полноценное участие с самого начала мирного процесса и на протяжении всех этапов РДР и РСБ.

### Включение женщин в РДР в Демократической Республике Конго

Демократическая Республика Конго (ДРК) продолжает реализацию РДР и разработку основ политики новых институтов обороны страны.

ДРК находится в состоянии конфликта с момента получения независимости в 1960 году. Вооруженные силы режима Мобуту Сесе Секо были организованы по родовому принципу, подчинялись узкопартийным интересам, не несли никакой ответственности за свои действия и были виновны в массовых нарушениях прав человека. По некоторым данным в ходе конфликта, который последовал за свержением режима Мобуту, погибло более 3,8 млн. человек<sup>49</sup>, причем насилие в ДРК не прекращается и сегодня.

#### Что делали женщины?

Во время конфликта в ДРК поступали многочисленные сообщения об изнасилованиях и издевательствах над женщинами. По подсчетам, военные (в том числе миротворцы) изнасиловали более 40 тыс. женщин и девушек, а кроме того похищали женщин и девушек для службы в качестве сексуальных рабынь, носильщиков, поваров и уборщиц<sup>50</sup>. Женщины и дети также служили комбатантами – по принуждению или добровольно – в рядах различных вооруженных группировок. В то же время, женщины создали ряд различных групп, выступавших за прекращение конфликта.

С началом процесса мирного урегулирования женщины снова вышли на авансцену событий. Они добились представительства в политических переговорах в рамках Межконголезского диалога (Inter-Congolese Dialogue), однако и там они составили лишь 10% от общего числа делегатов. Это отстранение женщин от политической жизни привело к недостаточному их участию в структурах политической власти в переходный период и после выборов 2006 года.

#### Женщины и РДР

В ДРК тысячи женщин и девушек, которые, как это официально называется, «сопровождали мужчин-комбатантов», оказались на задворках процесса РДР; их проблемами никто не интересуется. Как отметил в 2005 году Э. Шредер, в числе тех, кто был отобран в качестве «целевых групп» для получения помощи в рамках РДР, были в основном мужчины-члены вооруженных формирований, тогда как гораздо большему числу субъектов, которые не имеют общих признаков, потребностей или уязвимостей, уделялось мало внимания<sup>51</sup>. Требование о том, что к числу лиц, подлежащих мероприятиям РДР, относятся лишь те, кто воевал с оружием в руках, отрицает роли женщин как невооруженных участников вооруженного конфликта. Стереотипные представления о роли женщин в вооруженных конфликтах продолжают бытовать в обществе, и это приводит к тому, что, с одной стороны, женщины не решаются заявлять о себе как об участниках конфликта, подлежащих включению в мероприятия по разоружению, а с другой стороны лица, ответственные за реализацию РДР, не видят необходимости включения женщин и девушек в число целевых групп.

В свою очередь, исключение женщин из процесса РДР ограничивает возможность перехода женщин из вооруженных группировок в ряды национальных вооруженных сил. На настоящий момент в армию Конго зачислена лишь 1 271 женщи-

на, и только 2 584 женщин прошли процедуру демобилизации и реинтеграции в свои общины.

Период постконфликтного восстановления дает уникальную возможность внести изменения в предписанные гендерные роли и обеспечить систематический учет гендерной концепции. В ходе РДР в ДРК эта возможность была в значительной степени упущена.



#### Полезные советы и выводы на будущее

- С самого начала процесса мирного урегулирования важно обеспечить участие женщин в работе структур, ответственных за принятие решений; это способствует выявлению и решению их проблем.
- Следует, чтобы в процессе планирования, разработки, реализации и анализа результатов РДР участвовали эксперты по гендерным вопросам и применялись знания, накопленные в этой области. Для получения ясной картины в отношении всех бывших комбатантов, зависимых от них лиц и других людей, связанных с вооруженными группировками, необходимо собирать и использовать данные с разбивкой по представителям разного пола. В ходе РДР необходимо учитывать все, отличное друг от друга, потребности этих групп. Важными справочными пособиями по планированию программ РДР с учетом гендерных аспектов являются «Комплексные стандарты демобилизации и реинтеграции» РДР ООН (Integrated Demobilisation and Reintegration Standards) и перечень контрольных вопросов ЮНИФЕМ «Разоружение, демобилизация и реинтеграция с учетом гендерных аспектов» (Gender-aware Disarmament, Demobilization and Reintegration).
- Следует, чтобы все сотрудники программы РДР прошли гендерное обучение с тем, чтобы они умели учитывать гендерные аспекты в процессе планирования, реализации и анализа результатов программы.
- В число субъектов, на которых рассчитаны мероприятия по распространению информации, обучению и повышению осведомленности по техническим и процедурным вопросам РДР, следует включать женщин-руководителей, женские организации и правозащитные группы. Это может обеспечить участие женщин в принятии решений, а также понимание ими собственных прав<sup>52</sup>.
- Следует предусмотреть механизмы, используя которые, женские группы и бывшие комбатанты-женщины смогут сообщать информацию о виновных в НГП. Такую информацию следует использовать в ходе проверок кандидатов на службу в национальную армию, а также в качестве материалов для осуществления судебного преследования.
- В период после окончания конфликта необходимо срочно установить механизмы для обеспечения правосудия в отношении жертв сексуального насилия, включая судебное преследование виновных и их непосредственных руководителей, оказание помощи и предоставление компенсаций жертвам.

## 5.2. Переходные страны

«Переходными» называются страны, которые лишь недавно избавились от власти репрессивных режимов, и демократические институты которых еще слабы. Для укрепления демократии и построения культуры, основанной на уважении прав человека, в таких странах может быть необходимым проведение РСБ. В подобном контексте военная реформа также связана с повышением репрезентативности состава ВС и укреплением механизмов контроля.



**Военная реформа в ЮАР после отмены режима апартеида**

В 1994 году ЮАР совершила переход от режима апартеида к демократии. Женщины были активными участниками создания новой конституции страны, основанной на принципах борьбы с дискриминацией, сексизмом, уважения прав человека и обеспечения демократической ответственности. В целях соблюдения этих принципов ЮАР предприняла ряд мер по пересмотру нормативных документов и перестройке существующих институтов, в числе которых были меры по осуществлению позитивной дискриминации и систематическому учету гендерной концепции. Реформа Сил обороны Южно-Африканской Республики (САНДФ) имела следующие цели: установление гражданского контроля над вооруженными силами; пересмотр задач вооруженных сил в соответствии с задачами нового правительства; создание внепартийных, свободных от атмосферы сексизма, единых вооруженных сил; обеспечение рациональной структуры вооруженных сил без ущерба для обороноспособности страны.

Ниже приводятся некоторые положения и выдержки из «Политики в области обороны», принятой в 1996 году.

- Вводная часть документа гласит, что понятие национальной безопасности необходимо «расширить за счет включения в него политических, экономических, социальных и экологических проблем»<sup>53</sup>. Ставя во главу угла проблему безопасности личности, в качестве основных угроз безопасности страны документ определяет бедность, недостаток развития и высокий уровень преступности.
- Документ определяет следующую базовую структуру для обеспечения демократического контроля над вооруженными силами: министерство обороны подотчетно парламенту, парламент утверждает годовой оборонный бюджет, парламент назначает Объединенный постоянный комитет по делам обороны с контрольными функциями.
- Документ отмечает, что кадровый состав САНДФ должен в полной мере отражать структуру населения Южной Африки, а также «признает право женщин на службу [в вооруженных силах] во всех званиях и на всех должностях, включая строевые»<sup>54</sup>. Для достижения такого уровня репрезентативности министерству обороны (МО) поручено придерживаться принципа позитивной дискриминации, реализовать программу равных возможностей и учредить в рамках министерства подотдел по вопросам гендера.

**Возможности и проблемы**

Переход Южной Африки к другому государственному строю дал возможность сделать обеспечение гендерного равенства одной из первоочередных задач всей страны, включая новые вооруженные силы. Несмотря на то, что САНДФ прошли большой путь преобразований, включая набор женщин в свои ряды, они до сих пор не сумели достичь поставленной в Декларации САДК о гендере и развитии цели - 30% доли женщин-военнослужащих; а женщины продолжают сталкиваться с множеством препятствий на пути к достижению равенства.

В 2006 году в САНДФ прошла ревизия систематического учета гендерной концепции. На представленной ниже таблице виден явный недостаток женщин среди высшего командования САНДФ. Нет ни одной женщины в чине генерал-лейтенанта, и лишь одна женщина носит звание генерал-майора (кстати, это главный начальник Службы преобразований САНДФ). В июне 2007 года еще восьми женщинам было присвоено звание бригадного генерала, что довело общее число женщин в этом ранге до 25<sup>55</sup>. Женщины сумели занять много технических должностей и должностей квалифицированных военных специалистов, но этих преобразования (как в плане

цифр, так и в плане ведомственной культуры) происходят слишком медленно.

Уровень	Муж.	Жен.	Всего	Всего женщин (%)
Высшее командное звено	15	2	17	11,6
Старшее командное звено	269	31	300	10,3
Среднее командное звено	6 595	1 729	8 324	20,8
Профессионалы/квалифицированные специалисты	17 484	7 270	24 654	29,5
Итого	59 668	17 301	76 969	22,5

Несмотря на то, что МО ввело в действие порядок комплексного подхода к проблеме равенства полов, а также учредило Контактный пункт по гендерным вопросам, Форум по гендерным вопросам, Консультативный совет по комплексному подходу к проблеме равенства полов и Комиссию по вопросам равных возможностей и позитивной дискриминации, проблемы исполнения нормативных документов и недостаточности соответствующего потенциала самого института вооруженных сил по-прежнему существуют. Например, в отчете по итогам ревизии говорится, что:

*«имеет место общий недостаток потенциала МО по поддержке эффективного комплексного подхода к проблеме равенства полов. Имеется в виду потенциал в плане квалификации, знаний (теории и требований по соблюдению положений законодательства и нормативных документов) и объема людских, финансовых и материально-технических ресурсов, выделяемых МО для координации гендерных программ и мониторинга соблюдения требований»<sup>56</sup>.*

Хотя женщины участвуют в миротворческих операциях, их доля среди военных атташе чрезвычайно мала. Этот факт удивляет, так как постоянно подчеркивается, что именно в этой роли женщины могут внести ценный вклад в дело укрепления мира.

Одна из основных задач, решение которой необходимо для обеспечения гендерного равенства, состоит в изменении внутренней культуры организации. Однако женщины-военнослужащие САНДФ по-прежнему отмечают проявления сексизма и сексуальных домогательств, отсутствие равных возможностей карьерного роста и продолжающееся преобладание «культуры мачо». Прием женщин на службу в войска не означает, что эти проявления пережитков патриархата исчезнут автоматически, поэтому в настоящее время руководство САНДФ должно уделять пристальное внимание именно этим аспектам систематического учета гендерной концепции.

**Полезные советы и выводы на будущее**

- Присутствие женщин за столом мирных переговоров – важнейший момент, определяющий их будущую роль во вновь создаваемом обществе.
- Разработка нормативных документов по комплексному подходу к проблеме равенства полов и создание соответствующих механизмов для их реализации – обязательное, но не достаточное условие обеспечения гендерного равенства в вооруженных силах. Такие нормативные документы необходимо популяризировать, а их выполнение отсле-

живать. Институты, созданные в качестве инструментов гендерного равенства, необходимо надлежащим образом укомплектовать и финансировать.

- Самый важный аспект обеспечения комплексного подхода к проблеме равенства полов в переходных странах – создание соответствующей ведомственной культуры. Однако именно эта задача требует значительного количества времени и специально выделенных ресурсов.

### 5.3. Развитые страны

В развитых странах военная реформа главным образом направлена на создание вооруженных сил, которые бы отвечали потребностям решения новых международных вызовов – таких, как проведение миротворческих операций и операций по укреплению мира.

#### Военная реформа в Швеции

Идущая в Швеции военная реформа началась в 1999 году с полного изменения оборонной концепции страны, которая до того придерживалась политики нейтралитета. Руководство Швеции решило преобразовать свои вооруженные силы «из войск, предназначенных для отражения военного вторжения, в мобильные, гибкие в оперативном отношении войска, способные не только защитить Швецию, но и участвовать в международных операциях».

Эта расширенная двоякая задача была поставлена перед шведским оборонным ведомством в условиях дефицита финансовых ресурсов: в период с 1999 по 2006 год военные расходы Швеции плавно сокращались с 2% ВВП до 1,4%<sup>57</sup>.

#### Личный состав

Хотя обязательный призыв в вооруженные силы в Швеции существует лишь для мужчин, набор женщин в армию в этой стране, в том числе в качестве курсантов военных училищ, производится с 1980 года. Это показывает, насколько изменилась стратегическая обстановка Швеции: другими стали не только угрозы безопасности, но также и методы и профессиональные навыки, необходимые для противодействия им.

Значительное внимание в рамках военной реформы Швеции уделяется повышению эффективности управления личным составом при одновременном сокращении его численности. Расчеты показали, что Швеции необходимо сократить вооруженные силы на 25%, что составляет около 5 тыс. штатных военнослужащих, причем половину из них составляют кадровые офицеры<sup>58</sup>. Одной из причин такой реструктуризации личного состава является необходимость обеспечить возможность набора и обучения офицеров для новой системы обороны, нацеленной на участие в силах внешнего вмешательства. Для этого нужны офицеры, желающие проходить службу за рубежом, на что охотнее соглашаются молодые офицеры<sup>59</sup>.

Такая реструктуризация открывает возможность увеличения набора женщин на офицерские должности. В декабре 2006 года женщины составляли 19% личного состава вооруженных сил Швеции, а мужчины – 81%<sup>60</sup>. Вместе с тем, среди кадровых офицеров доля женщин составляет лишь 4,5%<sup>61</sup>. Хотя это и показывает, что в этом направлении предстоит еще много работы, нужно заметить, что на момент начала реформы в 1999 году доля женщин-военнослужащих составляла всего 2,5%. По слухам, уже существует план по увеличению числа женщин при следующем наборе офицерских кадров<sup>62</sup>.

#### Равные возможности и комплексный подход к проблеме равенства полов

В 2006 году шесть высших офицеров были отобраны для участия в программе «Гендерное обучение» по теме обеспечения равных возможностей для женщин<sup>63</sup>. Цель этой программы – ознакомить высших офицеров с данной проблемой с тем, чтобы они впоследствии, в свою очередь, могли передать приобретенные знания своим управлениям, и чтобы проблема равенства возможностей учитывалась при принятии любых решений, выделении средств и проведении любых операций<sup>64</sup>. Кроме того, обучение прошли 240 консультантов по проблеме сексуальных домогательств, и теперь все новобранцы проходят учебную программу о нетерпимости к таким преступлениям в вооруженных силах Швеции<sup>65</sup>. Количество рапортов о сексуальных домогательствах сократилось с 16 в 2005 году до 10 в 2006 году<sup>66</sup>.

### Рамка 13

### Примеры успешных результатов, достигнутых ВС Швеции

#### В составе EUFOR в ДР КОНГО

В 2006 году Вооруженные силы Швеции приняли участие в военной операции Европейского Союза в ДРК (EUFOR в ДР Конго), причем в состав шведского контингента входил советник по гендерным вопросам при командующем соединении. Основной целью этого шага была реализация Резолюции № 1325. Вначале советник по гендерным вопросам сосредоточился на обучении личного состава учету гендерных аспектов в их повседневной деятельности. Однако впоследствии он перешел к работе с местными неправительственными организациями и женскими группами, информируя их о задачах и деятельности EUFOR. Обеспечив интеграцию гендерных аспектов, командование EUFOR неожиданно для себя обнаружило, что работа с местными женскими группами – это ценный источник необходимых сведений и разведывательной информации. По оценке ЕС, деятельность советника по гендерным вопросам привела к повышению боеспособности войск, в связи с чем было принято решение продолжить эту форму работы и в предстоящих миротворческих операциях<sup>68</sup>.

#### Афганистан<sup>69</sup>

24 апреля 2006 года за столом собрались почти 50 афганских женщин. Это были преподаватели и студенты из Балхского университета города Мазари-Шариф, прибывшие на встречу с подразделением военных наблюдателей (ПВН) шведской группы по сотрудничеству в миротворческой деятельности. Шведскую группу по сотрудничеству отличали две особенности: во-первых, она состояла исключительно из женщин, а во-вторых, в отличие от других ПВН она не была приписана к какой-либо определенной географической зоне ответственности. Их зоной ответственности была работа с женщинами Афганистана.

В Афганистане в общественных местах женщины обычно находятся отдельно от мужчин. Военному подразделению с чисто мужским составом было бы практически невозможно поговорить с женщиной. Женщинам-иностранкам это сделать проще, хотя трудности все равно неизбежны. В задачу ПВН входила передача информации, полученной от афганских женщин, с тем, чтобы ею могли воспользоваться политические институты Афганистана и международные организации по оказанию помощи.

Кроме того, вооруженные силы Швеции взяли обязательство по внедрению положений резолюции Совета безопасности ООН № 1325 в свою деятельность. Каждый солдат перед отправкой на какую-либо операцию или для участия в миссии прослушивает учебный курс длительностью не менее трех часов по гендеру и резолюции № 1325, а, с 2005 года, гендерное обучение включено в учебные программы всех курсов военных учебных заведений<sup>67</sup>.

#### **Полномочия по принятию решений**

Воспользовавшись дискуссиями по проблемам безопасности и обороны, женщины Швеции добились впечатляющих успехов, заняв высшие политические посты в стране. В 2003 году женщины занимали должности министра обороны, министра иностранных дел и руководителя Управления по ликвидации кризисных ситуаций.



#### **Полезные советы и выводы на будущее**

- Интеграция гендера в вооруженные силы – это нечто большее, чем просто допуск женщин на службу в их ряды. Любые такие меры должны сопровождаться введением гендерного обучения и другими изменениями институционального характера.
- Обеспечение гендерного равенства необходимо во всех аспектах учебной и оперативной деятельности.
- Важно открыть женщинам дорогу на руководящие должности в исполнительной власти: это может способствовать появлению необходимой политической воли для осуществления интеграции гендера.

## 6 Основные рекомендации

- 1. Обеспечить, чтобы военная реформа способствовала установлению гендерного равенства:** Обеспечить, чтобы военная реформа отражала демократический характер данного общества и включала меры, направленные на содействие равенству гендерных отношений – например, посредством повышения набора женщин на службу, а также максимального развития их потенциала и вклада в деятельность вооруженных сил.
- 2. Провести комплексный пересмотр оборонной концепции:** В ходе пересмотра оборонной концепции сформулировать демократическую концепцию вооруженных сил, включив в этот процесс широкий ряд заинтересованных субъектов, таких, как женские организации и другие группы, работающие в области гендерных проблем.
- 3. Обеспечить прием женщин на службу в вооруженные силы и институты сектора безопасности:** Организовать активный набор женщин на службу в военные структуры и обеспечить их присутствие в составе органов, принимающих решения. Определить контрольные цифры, проводить мониторинг интеграции женщин и устранять препятствия на пути удержания женщин на службе и их продвижения по службе.
- 4. Обеспечить комплексный подход к проблеме равенства полов в вооруженных силах:** Включить гендерное обучение во все учебные программы для всех категорий личного состава вооруженных сил. Признать равенство прав и различие потребностей мужчин, женщин, лесбиянок и гомосексуалистов – как тех, кто служит в рядах вооруженных сил, так и обычных граждан общества, которому призваны служить вооруженные силы.
- 5. Предупреждать насилие на гендерной почве со стороны личного состава вооруженных сил и обеспечивать наказание за подобные преступления:** Разработать кодекс поведения, в котором половая дискриминация, сексуальные домогательства, сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства объявляются вне закона. Обеспечить неизбежность наказания за такое поведение.
- 6. Усилить парламентский контроль над учетом гендерных аспектов в процессе военной реформы:** Парламентам следует организовать мониторинг ежегодных отчетов министерств обороны и участия войск в миротворческих операциях, а также обеспечить наличие нормативных документов и механизмов по созданию гендерного равенства. Ввести сторонников учета гендерной концепции обоего пола в состав постоянных парламентских комитетов по делам обороны.
- 7. Усилить контроль гражданского общества над учетом гендерных аспектов в процессе военной реформы:** Повышать потенциал организаций гражданского общества, в том числе женских групп и других организаций, работающих в области гендерных проблем, с тем, чтобы они могли квалифицированно участвовать в дискуссиях по вопросам обороны. Обеспечить их участие в процессе проведения военной реформы.
- 8. Проводить гендерный анализ оборонного бюджета:** Повышать возможности парламента и гражданского общества в области анализа военных бюджетов, в том числе на предмет достаточного финансирования мер, направленных на учет гендерных аспектов.

# 7

## Дополнительные ресурсы

### Полезные веб-сайты

Centre for Democracy and Development (Центр по вопросам демократии и развития) – [www.cddwestafrica.org](http://www.cddwestafrica.org)

Женевский центр по демократическому контролю над вооруженными силами – [www.dcaf.ch](http://www.dcaf.ch)

Bonn International Centre for Conversion (Боннский международный центр проблем конверсии) – [www.bicc.de](http://www.bicc.de)

Institute for Security Studies (Институт исследований в области безопасности) – [www.issafrica.org](http://www.issafrica.org)

Siyanda: Mainstreaming Gender Equality (Сиянда – Систематический учет концепции гендерного равенства) – [www.siyanda.org/about.htm](http://www.siyanda.org/about.htm)

МУНИУЖ ООН – [www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html](http://www.un-instraw.org/en/gps/general/gender-and-security-sector-reform-3.html)

### Статьи и доклады, опубликованные в сети Интернет

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).

**CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming.** Committee on Women in the NATO Forces, 2007. URL: [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/cwinf\\_guidance.pdf](http://www.nato.int/issues/women_nato/cwinf_guidance.pdf).

**Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilization and Reintegration.** UNIFEM, 2004. URL: <http://www.womenwarpeace.org/issues/ddr/gettingitright.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.uninstraw.org/en/publications/gender-peace-and-security/securing-equality-engendering-peace-a-guide-to-policy-and-planning-on-women-peace-and-security/download.html>.

**Gender Resource Package for Peacekeeping Operations.** UN Peacekeeping Operations Best Practices Unit, July 2004. URL: [http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=\\_7\\_7](http://www.peacekeepingbestpractices.unlb.org/pbpu/library.aspx?ot=2&cat=22&menukey=_7_7).

## ПРИМЕЧАНИЯ

- 1 Ball N. Transforming Security Sectors: The World Bank and IMF Approaches. – In: Journal of Conflict, Security and Development, Vol. 1, No. 1, pp. 45-66.
- 2 De Vries R. Defence Transformation in South Africa: Sharing the Experience with the Forces Armées de la République Démocratique du Congo. – In: African Security Review, Vol. 14, No. 4, pp. 79-97.
- 3 OECD DAC Handbook on Security System Reform: Supporting Security and Justice. Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development, 2007, p. 124.
- 4 European Security Review, No. 34, July 2007.
- 5 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.
- 6 Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook. UNDP, 2005, p. 170. URL: [http://www.undp.org/women/docs/RBEC\\_GM\\_manual.pdf](http://www.undp.org/women/docs/RBEC_GM_manual.pdf).
- 7 Gya G. The importance of gender in ESDP. – In: European Security Review, No. 34, July 2007, pp. 1-8.
- 8 Meintjies S., Pillay A. and Turshen M. The Aftermath: Women in Post-Conflict Transformation. London, Zed, 2001.
- 9 Human Security Report. Liu Institute, 2005, p. 23. URL: <http://www.humansecurityreport.info/content/view/28/63>.
- 10 Энгельбретсон К. (бригадный генерал), командующий военным подразделением Северной боевой группы ЕС, цитируется по: From Words to Actions. Genderforce Sweden. URL: <http://www.genderforce.se>.
- 11 Там же.
- 12 Valenius J. Gender Mainstreaming in ESDP Missions. Chaillot Paper No. 101, May 2007, p. 28.
- 13 Pillay A. Gender, Peace and Peace-keeping: lessons from Southern Africa. ISS Occasional Paper No. 128, October 2006.
- 14 Выступление Ж.-М. Гуехенно на заседании Совета безопасности ООН, посвященном обсуждению документа «О женщинах, мире и безопасности», 23 октября 2007 г., с. 5: S/PV.5766 (только неотредактированная запись).
- 15 McConnell T. All-Female Unit Keeps Peace in Liberia. – In: The Christian Science Monitor, 21 March 2007.
- 16 Gender Statistics. United Nations Peacekeeping. URL: <http://www.un.org/Depts/dpko/dpko/contributors/gend.html> (данные на 30 июля 2007 г.).
- 17 Maley J. Sexual Harassment Rife in Armed Forces. – In: The Guardian, 26 May 2006.
- 18 From The Citadel to Military Recruiting – Sexual Harassment in Military More Pervasive Than Ever. National Organization for Women, 1 September 2006.
- 19 Uniform Discrimination: The 'Don't Ask, Don't Tell' Policy of the U.S. Military. Human Rights Watch, January 2003.
- 20 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.
- 21 Там же.
- 22 Управление по делам женщин-военнослужащих НАТО. <http://nato.int/issues/womennto/perc/femsoldiers.jpg>.
- 23 Цитируется по Gender Mainstreaming in Practice: A Handbook. Указ. соч., p. 170.
- 24 Juma M. The Role of the Human Resources Department in promoting Gender Equity in the SANDE. Выступление перед сотрудниками управлений по работе с личным составом Национальных сил обороны Южной Африки, Претория, 30 ноября 2006 г.
- 25 Hill J. US Quadrennial Defense Review sparks anger in China. – In: Jane's Defence News, 7 March 2006. URL: [http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307\\_2\\_n.shtml](http://www.janes.com/defence/news/jir/jir060307_2_n.shtml).
- 26 Nathan L. No Ownership, No Commitment: A Guide to Local Ownership of Security Sector Reform. University of Birmingham, 2007, p. 16; Fitz-Gerald A.M. Security Sector Reform in Sierra Leone. Shrivenham, Global Facilitation Network for Security Sector Reform, 2004.
- 27 Rolls S.B., 23 October 2006. URL: [www.womenpeacesecurity.org/media/doc-waysforward.doc](http://www.womenpeacesecurity.org/media/doc-waysforward.doc).
- 28 Burke H. Women Defence Ministers Chip at Latin America's Macho Image. Reuters, 31 January 2007. URL: <http://www.alertnet.org/thenews/newsdesk/N31389288.htm>.
- 29 Basiri S. Gender and Security Issues: Women in Afghanistan. Доклад, представленный на обсуждение на Интернет-конференции Боннского международного центра по конверсии, озаглавленной: «Afghanistan: Assessing the Progress of Security Sector Reform one year after the Geneva Conference», 4-11 июня 2003 г.
- 30 National Treasury. Republic of South Africa. URL: <http://www.treasury.gov.za>.
- 31 Budlender D. et al. Gender Budgets Make Cents: Understanding Gender Responsive Budgets. Gender Affairs Department, Commonwealth Secretariat, January 2002, p. 55.
- 32 Излагается по: Gender, Women and DDR: Gender-responsive Monitoring and Evaluation Indicators. URL: [http://www.unndr.org/tool\\_docs/Gender-ResponsivePercent20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf](http://www.unndr.org/tool_docs/Gender-ResponsivePercent20MonitoringPercent20andPercent20EvaluationPercent20Indicators.pdf).
- 33 From Gender Budgeting to Military Spending: A Bridge Too Far? URL: <http://web.uct.ac.za/org/agi/pubs/newsletters/vol9/budget.htm>.
- 34 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.international-alert.org/women/gpb\\_toolkit.htm](http://www.international-alert.org/women/gpb_toolkit.htm).
- 35 Carreiras H. Gender Integration in the Armed Forces: A Cross National Comparison of Policies and Practices in NATO Countries. Доклад на 26-й ежегодной конференции «Women in Uniform in NATO», май 2002 г. URL: <http://www.nato.int/ims/2002/cwinf2002/cwinf-02.htm>.
- 36 Committee on Women in the NATO Forces. NATO. URL: [http://www.nato.int/issues/women\\_nato/index.html](http://www.nato.int/issues/women_nato/index.html).
- 37 Brown M.T. Be the best: Military Recruiting and the Cultural Construction of Soldiering in Great Britain. Social Science Research Council. URL: [http://programs.ssrc.org/gsc/gsc\\_quarterly/newsletter5/content/brown](http://programs.ssrc.org/gsc/gsc_quarterly/newsletter5/content/brown) (данные на 23 октября 2007 г.).
- 38 «Хотя настоящее сопоставление и невозможно в виду различия видов упражнений, однако вот что мужчина и женщина в возрасте 22 лет должны уметь, чтобы сдать «по максимуму» (набрать наивысший балл – 300 очков) нормативы по физической подготовке в каждом виде вооруженных сил». Borlik A.K. Physical Training Differences Explored. – In: DefenseLink News, US Department of Defense, 13 May 1998. URL: <http://www.defenselink.mil/news/newsarticle.aspx?id=41344>.
- 39 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); Hungarian National Report for 2006. Committee on Women in the NATO Forces. 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).
- 40 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).
- 41 Code of Conduct. Department of Defence, Republic of South Africa. URL: <http://www.navy.mil.za/aboutus/values/conduct.htm>.
- 42 Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе. Кодекс поведения, касающийся военно-политических аспектов безопасности. Статья 27, 3 декабря 1994 г.

- 43 Special Measures for Protection from Sexual Exploitation and Sexual Abuse. Report of the Secretary General. A/58/777, 23 April 2004, para. 14.
- 44 About the Conduct and Discipline Units. UN Department of Peacekeeping Operations. URL: <http://un.org/dpko>.
- 45 Выступление полковника Клутси Э. А. о Кодексе поведения Ганы на Подготовительной конференции по разработке проекта Кодекса поведения военнослужащих и сотрудников сил безопасности государств Западной Африки, 24-26 октября 2005 г. URL: [http://www.dcaf.ch/awg/ev\\_accra\\_051024\\_presentation\\_Klutsey.pdf](http://www.dcaf.ch/awg/ev_accra_051024_presentation_Klutsey.pdf).
- 46 См. Conclusions, Agreements and Recommendations. – In: Implementation of Security Council Resolution 1325 (2000) on Women, Peace and Security in Peacekeeping Contexts: A Strategy Workshop with Women's Constituencies from Troop and Police Contributing Countries. UN Department of Peacekeeping Operations, 7-9 February 2007, p. 6. URL: <http://pbpu.unlb.org/pbps/Library/Recommendations%20and%20Conclusions.pdf>.
- 47 Kleppe T.T. Gender Training and Capacity Building for the Security Sector: A Discussion on Good Practices. Gender, Peace and Security Working Paper No. 3, Santo Domingo, UN-INSTRAW, 2007.
- 48 Излагается по: Enlisting the Armed Forces to Protect Reproductive Health and Rights: lessons learned from nine countries. New York, UNFPA, 2003, pp. 32-34.
- 49 Democratic Republic of Congo: Forgotten War. Médecins Sans Frontières, 18 December 2006. URL: [http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectid=95575C53-5056-AA77-6CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full\\_html](http://www.msf.org/msfinternational/invoke.cfm?objectid=95575C53-5056-AA77-6CB1F082D6DDD28B&component=toolkit.article&method=full_html).
- 50 Tripp A.M. Empowering Women in the Great Lakes Region: Violence, Peace and Women's Leadership. SHS Papers in Women's Studies/Gender Research No. 3, July 2005, p. 21. См. также Bastick, Grimm and Kunz. Sexual Violence in Conflict: Global Overview and Implications for the Security Sector. Geneva, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, 2007, pp. 41-42.
- 51 Schroeder E. A Window of Opportunity in the Democratic Republic of the Congo: Incorporating a Gender Perspective in the Disarmament, Demobilization and Reintegration Process. – In: Peace, Conflict & Development, Vol. 6, No. 6, January 2005, p. 4. URL: <http://www.peacestudiesjournal.org.uk/docs/awindowofopportunities.pdf>.
- 52 Getting it Right, Doing it Right: Gender and Disarmament, Demobilisation and Reintegration. UNIFEM, October 2004, p. 5.
- 53 White Paper on National Defence for the Republic of South Africa. SANDEF, May 1996 г.
- 54 Там же.
- 55 Cape Argus. 26 June 2007.
- 56 DOD Audit Report. Указ. соч., p. 81.
- 57 The SIPRI Military Expenditure Database. Stockholm International Peace Research Institute. URL: [http://first.sipri.org/non\\_first/milex.php](http://first.sipri.org/non_first/milex.php).
- 58 Проект закона правительства Швеции 2004/05:5 «Наша будущая оборона: основные направления политики Швеции в области обороны в 2005-2007 гг.» (Our Future Defence: The focus of Swedish Defence Policy 2005-2007), с. 17.
- 59 Peacekeeping and Security Initiatives in 2006. Swedish Armed Forces, p. 35.
- 60 Там же, p. 37.
- 61 Там же, p. 38.
- 62 Там же, p. 17.
- 63 Там же, p. 38.
- 64 Там же, p. 38.
- 65 Там же, p. 39.
- 66 Там же.
- 67 Claes-Goran G. Gender Equality and Gender Mainstreaming in Swedish Armed Forces. Graz, 10 May 2007.
- 68 Peacekeeping and Security Initiatives in 2006. Указ. соч., p. 39.
- 69 Там же, p. 16.

