

ГЕНДЕР ТА МЕХАНІЗМ ПОДАННЯ СКАРГ

Довідник для збройних сил та уповноважених із захисту прав людини щодо запобігання та протидії дискримінації, домаганням, цькуванню та насильству, пов'язаним із ґендерними ознаками



Меган Бастік



ДКЗС

Женевський центр
з демократичного контролю
над збройними силами



Оригінальна публікація
була надрукована
за підтримки

Програми НАТО
«Наука заради миру та безпеки»



ҐЕНДЕР ТА МЕХАНІЗМ ПОДАННЯ СКАРГ

Довідник для збройних сил та уповноважених із
захисту прав людини щодо запобігання та протидії
дискримінації, домаганням, цькуванню та насильству,
пов'язаним із ґендерними ознаками

Меган Бастік



ДКЗС

Женевський центр
з демократичного контролю
над збройними силами

Женевський центр з демократичного контролю над збройними силами (DCAF) — це міжнародний фонд, завданням якого є сприяння міжнародному співтовариству у забезпеченні ефективного управління та реформуванні сектору безпеки. DCAF розробляє та пропагує норми та стандарти, проводить спеціальні дослідження з питань політики, визначає належну практику та рекомендації щодо сприяння демократичному управлінню сектором безпеки, а також надає консультативні послуги та впроваджує програми практичної допомоги у країнах. Відвідайте наш сайт www.dcaf.ch.

Опубліковано DCAF
Maison de la Paix
Chemin Eugène-Rigot 2E
1202 Женева
Швейцарія
www.dcaf.ch

ISBN 92-9222-456-5

Керівники проекту: Ганс Борн і Меган Бастік

Дизайн: Еліс Лейк-Хаммонд, www.alicelakehammond.com

Фото на обкладинці: Норвезька Головна Охорона під час навчань в Норвегії

© Оле Гуннар Хенріксен Нордлі/Норвезькі Збройні Сили, фото зроблено 29 вересня 2011

© 2015 DCAF

Переклад українською мовою та друк даної публікації підготовлений в рамках програми з інституційної розбудови проекту ООН Жінки «Гендерна рівність у центрі реформ, миру та безпеки», що здійснюється за фінансової підтримки Швеції.



Для посилань: Бастік Меган *Стать та механізм подання скарг: довідник для збройних сил та органів із захисту прав людини* (Женева: DCAF, 2015).

Викладені у цьому документі точки зору належать виключно авторці та не обов'язково відображають думку установ, згаданих або представлених у цьому посібнику. Усі посилання на веб-сайти, наведені в посібнику, були доступними та відвідувалися в липні 2015 року.

ЗМІСТ

Подяка	i
1. Вступ	1
1.1 Чому у збройних силах повинні бути жінки і людська різноманітність?	1
1.2 Цілі посібника	4
1.3 Цільова аудиторія посібника	5
1.4 Як розроблявся посібник	6
1.5 План змісту посібника	6
2. Застосування ґендерних перспектив до механізмів подання скарг	9
2.1 Вступ	9
2.2 Що таке «ґендерні перспективи»?	10
2.3 Чого вимагає «ґендерна рівність»?	13
2.4 Чого вимагає «ґендерна рівність» стосовно випробувань продуктивності?	15
2.5 Що таке «скарги, пов'язані з ґендерними ознаками»?	17
2.6 Чому дуже часто у збройних силах надто мало займаються розглядом скарг, пов'язаних із ґендерними ознаками?	23
3. Лідерство щодо ґендерної рівності	31
3.1 Вступ	31
3.2 Що таке лідерство, коли йдеться про побудову духу та культури, які пропагують цінність людської різноманітності?	32
3.3 Побудова лідерства щодо ґендерної рівності	38
3.4 Лідерство щодо ґендерної рівності на всіх рівнях	40
3.5 Лідерство у підтримці системи скарг	41
4. Протидія дискримінації за ознакою статі, домаганням, цькуванню та насильству	45
4.1 Вступ	45
4.2 Закони, директиви, політики та кодекси поведінки	46

4.3	Персонал, що займається підтримкою заходів щодо гендерної рівності	49
4.4	Освіта та навчання	51
4.5	Мережі підтримки персоналу	54
5.	Заохочення звітування та реагування на скарги, пов'язані з гендерними ознаками	57
5.1	Вступ	57
5.2	Огляд різних типів механізмів обробки скарг	58
5.3	Заохочення звітування та реагування на скарги, пов'язані з гендерними ознаками	59
5.4	Неформальні механізми подання скарг	61
5.5	Забезпечення різних способів подання скарги.	63
5.6	Підтримка жертв	64
5.7	Забезпечення ефективного та справедливого розслідування скарг, пов'язаних із гендерними ознаками	68
5.8	Спеціальні механізми, що стосуються розслідування злочинних дій сексуального домагання та насильства	71
5.9	Розгляд скарг під час багатонаціональних операцій	74
5.10	Застосування санкцій	77
6.	Моніторинг та вивчення скарг, пов'язаних із гендерними ознаками	83
6.1	Вступ	83
6.2	Постійний моніторинг прогресу досягнення гендерної рівності на робочому місці	84
6.3	Моніторинг та вивчення скарг, пов'язаних із гендерними ознаками	86
6.4	Навчання на основі скарг	87
7.	Додаткові джерела з питань гендеру та скарг.	91
7.1	Посібники та документи з інструкціями.	91
7.2	Наукові джерела	92
7.3	Приклади розслідування гендерних питань установами із захисту прав людини у збройних силах.	93
	Додаток 1: Основні компетенції – навчання щодо запобігання сексуальному насильству та правилам реагування на нього	95
	Додаток 2: Таблиця різноманітності міжнародного персоналу НАТО.	97

ПОДЯКА

Авторка хотіла би висловити свою подяку багатьом особам, які зробили свій внесок у реалізацію цього проекту. До них належать учасники семінару «Запобігання та реагування на скарги, пов'язані з порушеннями за ґендерними ознаками у збройних силах», спільно організованого DCAF та парламентським уповноваженим з питань Збройних Сил Норвегії та підтриманого Програмою НАТО «Наука заради миру та безпеки», який відбувся у квітні 2015 року в Женеві. Спільний та відкритий обмін досвідом на цьому семінарі полегшив виявлення спільних завдань та передової міжнародної практики, а також новаторської практики.

Зокрема, авторка дякує тим, хто переглянув і представив інформацію для створення цього посібника, щедро поділився своїм досвідом та набутими знаннями, а також допомігу вивчені складних питань, а саме: Сьюзен Аткинс (Susan Atkins) (колишня Комісарка з питань скарг на Збройні Сили, Об'єднане Королівство); Бояна Балон (Bojana Balon) (керівниця програми, ПРООН, Аналітичний центр з контролю за стрілецькою та легкою зброєю Південно-Східної Європи); Косана Бекер (Kosana Beker) (помічниця комісара, Сербська комісія з питань захисту рівності); Мареїке Бітлер (Mareike Beutler) (помічниця парламентського комісара з питань Збройних Сил, Німеччина); Елізабет Бродерик (Elizabeth Broderick) (Комісар з питань дискримінації за статтю, Австралійська комісія з прав людини); Карін Девіс (Karin Davis) (науковиця з питань оборони, Інститут лідерства Збройних Сил Канади); Хелена Хоффман (Helena Hoffman) (спеціалістка з людських ресурсів із питань ґендерної рівності, Збройні Сили Швеції); Еса Джанатуйнен (Esa Janatuinen)

(старша радниця, командування Збройних Сил, Фінляндія); Джайн Лоулер (Jayne Lawlor) (фахівчиня з питань гендеру, рівноправності та різноманітності, Збройні Сили Ірландії); Лорен Лінскотт (Loren Linscott) (незалежна радниця із гендерного насильства, США); Сара Маскелл (Sarah Maskell) (фахівчиня з питань різноманітності та включення Королівських ВПС); Невіяна М. Мітева (Nevyana M. Miteva) (асоціація жінок Збройних Сил Болгарії, голова Комітету НАТО з гендерних питань); Тара Нордік (Tara Nordick) (фахівчиня з політики з питань управління персоналом та різноманітності, НАТО); Домінік Пітерс (Dominique Peeters) (офіцерка із питань розгляду скарг, Збройні Сили Бельгії); Алекс Шехаді (Alex Shehadie) (директорка із питань культурної реформи у Збройних Силах, Австралійська комісія з прав людини); та Інгрід Біріє (Ingrid Vigier) (Теміс, Міністерство оборони Франції).

Авторка також хотіла би подякувати старшому науковому співробітнику DCAF Хансу Борнузате, що він є найкращим співробітником у проекті з розробки цього посібника, за його спокійне керівництво та підтримку, а також за його глибоку експертизу. Дякую також колегам DCAF Айко Голківі (Aiko Holvikivi), Вільяму МакДермотту (William McDermott), Лоррейн Серрано (Lorraine Serrano), Данієлю де Торрес (Daniel de Torres) та Каллуму Уотсону (Callum Watson), які надали відгуки щодо тексту; Веерлі Трике (Veerle Triquet) за її наукову допомогу та роботу над підготовкою тексту; і Юнчану Кіму (Youngchan Kim) за відмінні організаторські навички.

DCAF дякує Роалду Лінакеру (Roald Linaker), парламентському омбудсменові з питань Збройних Сил Норвегії та директору його офісу Бьорну Гарє (Bjorn Gahr) за приєднання до проекту у ролі співголови семінару; Майклу Галлі (Michael Gaul) з Управління з питань нових викликів для безпеки НАТО, за сприяння підтримці проекту НАТО «Наука заради миру та безпеки»; та Ісусу Гіл Руїзу (Jesus Gil Ruiz), раднику з гендерних питань Міжнародного військового штабу НАТО. Нарешті, DCAF зобов'язаний учасникам Міжнародної конференції органів із захисту прав людини Збройних Сил 2013 року за затвердження цього посібника, та Міністерству оборони Норвегії та Швейцарській Конфедерації за надання фінансової підтримки.

Меган Бастік, липень 2015 р.

1 ВСТУП

У цьому розділі наведені основні питання, які розглянуто в посібнику. Він складається з таких підрозділів:

- Чому у збройних силах повинні бути жінки і людська різноманітність?
- Цілі посібника.
- Цільова аудиторія посібника.
- Яким був процес створення посібника.
- Основні питання, які розглянуто у посібнику.

1.1 Чому у збройних силах повинні бути жінки і людська різноманітність?

У всьому світі збройні сили визнають, що внесок, який роблять жінки, перебуваючи на своїх посадах, є дуже важливим, а збільшення кількості жінок на службі є основою для зростання потужності та операційної ефективності збройних сил. Окрім того, що забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків — це юридичне зобов'язання збройних сил, вони також визнають необхідність залучення найкращих і найяскравіших талантів як чоловічої, так і жіночої статей. У зв'язку з тим, що збройні сили не використовують 50% свого талановитого персоналу через свою нездатність залучити жінок, а також втримати їх після навчання, призводить до ризику виникнення розривів у можливостях. Крім того, нещодавній досвід роботи, зокрема в Афганістані, продемонстрував, що жіночий персонал дуже ефективний для певних операцій, таких як ведення розвідки та робота з місцевими громадами.

Ефективніше працюють ті організації, які мають різноманітний персонал за ознакою гендеру, етнічного походження, сексуальної орієнтації, соціального походження та за іншими характеристиками. Дослідження свідчать, що різноманітні та збалансовані групи забезпечують кращі результати, особливо там, де важливе залучення інноваційних технологій та вирішення проблем¹. Збройні сили, що характеризуються різноманітністю, мають ширший спектр навичок та досвіду, за допомогою яких можна вирішувати військові проблеми, що постійно змінюються і ускладнюються. Крім того, це важливий принцип, згідно з яким збройні сили мають представляти суспільство, якому вони служать. Право служити в збройних силах є аспектом права людини як громадянина/ки на повну участь у суспільному житті.

Проте жінки традиційно були і залишаються недостатньо представлені у збройних силах (див. Вставку 1). У більшості збройних сил на високих посадах досить мало жінок, і жінки часто зосереджені в таких сферах, як підтримка військовослужбовців, логістика, управління та меддопомога². Існують перешкоди для повної, активної та повноцінної участі жінок у збройних силах. Серед них насамперед це: сексуальні домагання, сексуальне насильство, відмова призначати жінок у певні підрозділи тощо. Інші перешкоди є більш дискримінаційними, наприклад: умови

ВСТАВКА 1: КІЛЬКІСТЬ ЖІНОК У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ КРАЇН-ЧЛЕНІВ НАТО В 2013 р.

КРАЇНА	%
Албанія	14.4
Бельгія	7.6
Болгарія	14.6
Канада	14.1
Хорватія	9.4
Чеська Республіка	13.9
Данія	5.9
Естонія	11.2
Франція	13.5
Німеччина	10.1
Греція	11.1
Угорщина	20.3
Італія	4.0
Латвія	16.5
Литва	9.8
Люксембург	5.3
Нідерланди	9.0
Норвегія	9.7
Польща	2.8
Португалія	12.0
Румунія	5.2
Словаччина	9.2
Словенія	13.6
Іспанія	12.4
Туреччина	0.9
Велика Британія	9.7
Сполучені Штати Америки	18.0

Джерело: Університет Рея Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та австралійські Збройні Сили, *Резолюція РБ ООН 1325, перезавантаження*, 2015, с. 26.

праці, які роблять неможливим, щоб особа, яка піклується про дітей, розвивалася професійно, брак належних наставників для жінок, рекламні кампанії, що популяризують упереджене ставлення до жінок, тощо. У багатьох випадках такі перешкоди стають на заваді для досягнення більшого людського розмаїття у збройних силах.

Руйнування цих бар'єрів потребує передусім лідерства. Лідери, що займають високі керівні посади, повинні чітко заявити про свою позицію щодо важливості досягнення різноманітності, усіляко сприяти ґендерній рівності і проводити відповідні зміни. Лідери на всіх рівнях повинні взяти на себе відповідальність за створення середовища, в якому чоловіки і жінки мають рівні права і можливості.

Для подолання бар'єрів повної участі жінок у збройних силах ключовим пріоритетом має бути запобігання дискримінації за ознакою статі, домаганням, цькуванню та насильству — іншими словами, забезпечення того, щоб увесь персонал, чоловіки та жінки, служили в сприятливих умовах, в яких гарантовано безпеку і шанобливе ставлення, захищено права людини. Ефективні та довірчі механізми розгляду скарг є важливим компонентом такого середовища. Викривальні статті у ЗМІ та скандали свідчать про ризики для довіри та респектабельності військових установ, коли механізми запобігання та подання скарг є неефективними. Малопомітним, але дуже важливим є той факт, що у жінок і чоловіків, які залишили військову службу внаслідок дискримінації, цькувань, домагання, насильства, зради та приниження, за все життя не загоюється душевна травма.

Останніми роками збройні сили багатьох країн докладали багато зусиль, щоб вирішити питання дискримінації, домагання та насильства, що спрямовані проти жіночого персоналу. У той же час також існує проблема цькування та нападу на чоловіків, пов'язаних із ґендерними ознаками. Сексуальна експлуатація та насильство щодо місцевого населення з боку військовослужбовців також турбує Організацію Північноатлантичного договору (НАТО) та Організацію Об'єднаних Націй (ООН). Вирішення причин цих скарг, пов'язаних із ґендерними ознаками, потребує ретельного аналізу: вивчення всіх аспектів військового життя та аналіз того, як ці аспекти по-різному відображаються на житті жінок і чоловіків, зокрема тих, які належать до складу меншин — расових, етнічних, релігійних або мовних груп, мають нетрадиційну сексуальну орієнтацію або ґендерну

самоідентифікацію. У документах НАТО все це охоплено поняттям «гендерні перспективи». Предметом розгляду в цьому посібнику є застосування гендерних перспектив до механізмів подання скарг. У Вставці 2 наведено деякі ключові питання, що стосуються процедур подання скарг, які більш докладно розглянуто в наступних розділах.

1.2 Цілі цього посібника

Метою цього посібника є об'єднати усі знання та досвід збройних сил НАТО, країн-партнерів та збройних сил Альянсу щодо запобігання неправомірним діям, а також для обробки та моніторингу скарг у збройних силах, зокрема тих, що стосуються гендерних питань. Це довідковий ресурс для збройних сил, міністерств оборони, установ із захисту прав людини та інших організацій, які керують та контролюють роботу збройних сил щодо:

- створення безпечного та не-дискримінаційного середовища для чоловіків і жінок у збройних силах;
- вжиття заходів у разі виявлення випадків та отримання скарг про дискримінацію за ознакою статі, домагання, цькування та насильство у збройних силах;
- моніторинг та контроль вживання заходів у разі виявлення випадків та отримання скарг про дискримінацію за ознакою статі, домагання, цькування та насильство у збройних силах.

ВСТАВКА 2: КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ, ЩО СТОСУЮТЬСЯ ПОДАВАННЯ СКАРГ

- Які скарги подає персонал жіночої та чоловічої статі?
- Чи всі скарги справедливо та ефективно розслідуються?
- Чи надається особам, що подали скаргу, підтримка та захист від можливої помсти?
- Наскільки добре забезпечено конфіденційність скажників?
- Якщо було вчинено правопорушення, чи запроваджено санкції та внесено системні зміни?
- Чи доступні механізми подання скарг для переміщеного персоналу?
- Як документуються відомості про скарги?
- Як відбувається контроль за розглядом скарг?

Ми сподіваємось, що цей посібник використовуватиметься на національному рівні для оцінки та вдосконалення механізмів роз-

гляду скарг у збройних силах, аби сприяти рівним можливостям для чоловіків і жінок та з метою поліпшення умов праці для всіх військовослужбовців. Ми також сподіваємось, що це стимулюватиме подальший обмін найкращим досвідом між збройними силами різних країн.

1.3 Цільова аудиторія посібника

Цей посібник призначений для широкого кола читачів.

- Військові командири та лідери всіх рівнів, які щоденно несуть відповідальність за забезпечення того, щоб персонал, який перебуває під їхнім наглядом, був захищений від жорстокого поводження та працював успішно.
- Менеджери з розгляду скарг і персонал відділів кадрів збройних сил.
- Міністерства оборони, які розробляють та здійснюють нагляд за виконанням політики стосовно статі, жінок та розгляду скарг.
- Інститути уповноважених осіб із захисту прав людини у збройних силах, включаючи урядових уповноважених у всіх гілках влади, парламентські уповноважені із захисту прав людини у збройних силах та генерал-інспектори.
- Національні правозахисні організації (НПО), уповноважені на отримання та розслідування скарг із боку збройних сил або щодо них.
- Регіональні та міжнародні організації, які підтримують розвиток оборонних інституцій та належне управління у збройних силах у перехідних та постконфліктних державах, таких як держави-члени Європейського Союзу, НАТО, Організації з безпеки і співробітництва в Європі (ОБСЄ) та Організації Об'єднаних Націй.
- Організації громадянського суспільства, асоціації військово-службовців, спілки, ветеранські об'єднання та засоби масової інформації, які відіграють роль у моніторингу того, як збройні сили впроваджують гендерну рівність.
- Науковці та інші фахівці, які займаються питаннями сприяння рівності між чоловіками та жінками, правами людини та належним управлінням у збройних силах.

Зокрема, ми сподіваємося, що цей посібник буде корисним для збройних сил, метою яких є виконання національних зобов'язань

і зобов'язань НАТО, пов'язаних із виконанням резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки.

1.4 Як розроблявся посібник

Цей посібник спирається на низку джерел інформації. Великий обсяг матеріалу було зібрано з наукових джерел, а також із опублікованих звітів та політик збройних сил, установ із захисту прав людини та НПО. Проект посібника був переглянутий і широко обговорювався на науково-практичному семінарі Програми НАТО «Наука заради миру і безпеки» у квітні 2015 року, в якому взяли участь 50 експертів із 32 країн³.

Цей посібник є додатковим ресурсом до випущеного DCAF *Посібника для установ із захисту прав людини у збройних силах та Посібника із самостійної оцінки гендерних питань для поліції, збройних сил та органів юстиції*, а також до підготовлених DCAF, ОБСЄ, Бюро ОБСЄ з демократичних інститутів і прав людини настанов, що інтегрують гендерні питання у внутрішній контроль у збройних силах та у контроль установами з прав людини та національними установами із захисту прав людини сектору безпеки (повний перелік викладено у розділі 7).

1.5 План змісту посібника

Структура цього посібника була розроблена насамперед для того, щоб показати, як застосування «гендерного підходу» до скарг у збройних силах висвітлює те, як способи виконання тих чи інших завдань, що побудовані на культурних нормах, часто прямо та опосередковано дискримінують персонал жіночої статі, а також деякі групи персоналу чоловічої статі. По друге, в посібнику досліджується, як взаємодоповнювальні аспекти системи скарг — запобігання неправомірним діям, реагування та моніторинг — можуть бути чутливими до гендеру та можуть підтримувати повноправну участь жінок у збройних силах. Посібник поділено на такі розділи:

- Розділ 1: Вступ
- Розділ 2: Застосування «гендерного підходу» до механізмів подання скарг
- Розділ 3: Лідерство, що ґрунтується на гендерній рівності

- Розділ 4: Протидія дискримінації за ознакою статі, домаганням, цькуванню та насильству
- Розділ 5: Заохочення звітування та реагування на скарги, пов'язані з ґендерними ознаками
- Розділ 6: Моніторинг та вивчення скарг, пов'язаних із ґендерними ознаками
- Розділ 7: Додаткові джерела з питань ґендеру та скарг

Важливо наголосити, що надійні системи реагування та моніторингу допомагають запобігти порушенню правил поведінки, тому ці аспекти слід розглядати як взаємопов'язані, а не послідовні. У кожному з розділів, присвячених запобіганню неправомірній поведінці та реагуванню на скарги, пов'язані з ґендерними ознаками, та їх моніторингу, принципи належної практики доповнюються короткими тематичними дослідженнями.

Примітки

1. Університет Рея Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та австралійські Збройні Сили, *Резолюція РБ ООН 1325, ресурс для завантаження*, 2015, с. 33, www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf.
2. Наприклад, Аніта Шьолсе «Дані щодо участі жінок у збройних силах та операціях НАТО», *Міжнародні взаємодії: Емпіричні та теоретичні дослідження у міжнародних відносинах*, том 39, № 4, 2013, с. 577; А. Р. Фоббраро та Ріту М. Гілл «ґендер та військова психологія» у Джоан Кріслер і Дональд М. МакКреарі (ред.) *Довідник із ґендерних досліджень у психології, том 2: ґендерні дослідження в соціальній та прикладній психології* (Нью-Йорк/Дордрехт/Гейдельберг/Лондон: Спрінгер, 2010), с. 671–696.
3. DCAF та Парламентський уповноважений Збройних Сил Норвегії «Запобігання та реагування на скарги, пов'язані з ґендерними факторами в збройних силах», доповідь, представлена на науково-практичному семінарі НАТО «Наука заради миру та безпеки», Женева, 28-30 квітня 2015 р. www.dcaf.ch/Event/Preventing-and-Responding-to-Gender-Related-Complaints-in-Armed-Forces.

2

ЗАСТОСУВАННЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ ДО МЕХАНІЗМІВ ПОДАННЯ СКАРГ

2.1 Вступ

«Гендер» став терміном, щодо якого ведеться багато дискусій в межах НАТО, яка розробила політику та директиви щодо інтеграції гендерних перспектив в свою діяльність та діяльність збройних сил низки країн. Проте багато людей залишаються непевними щодо того, що означає «гендер», або мають помилкове припущення, що це стосується лише жінок. Так само, хоча гендерна рівність не є новою концепцією, нерідко виникає плутанина щодо суті цієї концепції та її позитивного впливу на долю жінок. Таким чином, цей розділ зосереджується на з'ясуванні нової термінології, пов'язаної з гендером та збройними силами, починаючи з обговорення термінів «гендер» та «гендерні перспективи» та відображає зв'язок між «гендерним підходом» та зобов'язаннями і обов'язками збройних сил щодо забезпечення гендерної рівності.

Розуміння концепції гендеру є основою для розуміння того, які скарги «пов'язані з гендерними ознаками». Цей розділ розглядає деякі скарги, в яких найлегше розпізнати гендерні ознаки: сексуальна та гомофобна дискримінація, домагання, цькування та насильство. Цей розділ також містить міркування щодо того, чому у збройних силах переважають проблеми дискримінації за ознакою статі, домагань, цькування та насильства, проте про них недостатньо звітують і надто мало займаються їх вирішенням. Це зумовлює глибинні проблеми, пов'язані з військовим духом та культурою.

Розділ складається з таких підрозділів:

- Що таке «гендерні перспективи»?
- Чого вимагає гендерна рівність?
- Що потрібно для «гендерної рівності» з огляду на нормативи з фізичної підготовки?
- Що таке «скарги, пов'язані з гендерними ознаками»?
- Чому дуже часто у збройних силах надто мало займаються розглядом скарг, пов'язаних із гендерними питаннями?

2.2 Що таке «гендерні перспективи»?

«Гендер»

Термін «гендер» став широко використовуватися в 1970-х роках як спосіб з'ясувати соціальні ролі чоловіків і жінок, крім простої біологічної відмінності між чоловіками та жінками. Міжнародними та регіональними організаціями були прийняті різні визначення гендеру. Визначення запропоноване НАТО:

Гендер — це поняття, що належить до соціальних атрибутів, пов'язаних із тим, як чоловік і жінка вивчаються через соціалізацію, і визначає позицію та значення людини в цьому контексті. Це також означає стосунки між жінками та чоловіками, дівчатами та хлопцями, а також стосунки між жінками, та стосунки між чоловіками. Ці атрибути, можливості та відносини соціально побудовані та вивчаються через процеси соціалізації. Зокрема, поняття «гендер» не прирівнюється до жінки. (НАТО, Директива двосторонніх команд 40-1:Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та гендерних перспектив до організаційної структури НАТО, 2012.)

У визначенні НАТО наголошено, що гендерні ролі *вивчаються та структуруються під впливом соціуму*, а не є вродженими. Наприклад, у багатьох суспільствах жінок заохочують брати на себе ролі, такі як годування, тоді як чоловіків заохочують бути більш фізично агресивними. Відповідно, у збройних силах жінки історично виконували ролі, що передбачали надання підтримки; чоловіки ж були фронтовими бійцями. Однак завжди існували винятки — жінки, які боролися, чоловіки, які піклувалися про інших, — які показують, що традиційні уявлення про те, що повинні робити чоловіки та жінки

(«ґендерні ролі»), не повинні слугувати обмеженням. Крім того, той факт, що ґендерні ролі соціально набуті, а не вроджені, означає, що з часом вони змінюються. Поведінка чоловіків та жінок останніми десятиліттями різко змінилися, тому в більшості суспільств нормально, коли батьківські обов'язки розподілені між чоловіками та жінками, таким чином, жінки отримали можливість заробляти власні гроші. Це змінює вимоги до збройних сил як роботодавців: працівники чоловічої статі очікують, що їм буде надано можливість активно залучатися до ролі батьків; жіночий персонал очікує на можливість подальшого кар'єрного зростання та доступу до можливостей для професійного розвитку.

НАТО вважає, що поняття «ґендер» *не стосується лише жінки*. Тобто коли йдеться про ґендер, ми розглядаємо не тільки ті ситуації, в яких жінки можуть бути у вигідному або невигідному становищі, ми говоримо про ґендерні ролі взагалі, що впливають як на життя жінок, так і чоловіків. Наприклад, це передбачає вивчення різних проблем, з якими стикаються як жінки, так і чоловіки у військовому житті; якщо планувати взаємодію з громадою у сфері проведення воєнних операцій, слід думати про відмінність впливу жінок та чоловіків на місцеву громаду, а також про те, як найкраще розміщати на місцях персонал, що складається з чоловіків і жінок, щоб побудувати спілкування з місцевими чоловіками та жінками.

У визначенні ґендеру, запропонованому НАТО, також наголошено, що ґендерні ролі *визначають позицію та цінність людини в певному контексті*; тобто в будь-якому конкретному контексті характеристики, що зазвичай пов'язані з тим, чи ти чоловік чи жінка, оцінюються по-різному. Історично склалося так, що збройні сили характеризуються високою агресією, і саме ця характеристика більше пов'язана з чоловіками, ніж із жінками. У більшості випадків важко просунутись на найвищі посади, якщо тільки особа не брала участі як бойова одиниця. Це невигідне становище стосується як чоловіків, так і жінок поза межами військових підрозділів, але особливо жінок, якщо такі підрозділи є закритими для них. Збройні сили, як правило, високо цінують конформізм, відповідність та командну гру. Якщо у групі особа перебуває в меншості, наприклад, тому, що вона є жінкою (або належить до етнічної, мовної, релігійної або сексуальної меншини), це може ускладнити ситуацію із рівноцінним ставленням.

«Гендерні перспективи»

Із 1970-х років вчені застосували «гендерний аналіз» до розробки та впровадження державної політики, вивчаючи різні види робіт, що виконуються чоловіками та жінками, а також диференційований доступ чоловіків і жінок до державних установ та прийняття рішень. У 1990-х роках жінки-адвокати успішно висвітлили на міжнародній арені конкретні наслідки збройного конфлікту для жінок; цей виступ завершився прийняттям Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН «Жінки, мир, безпека» в 2000 році. Це вимагає, з-поміж іншого, від миротворчих місій ООН, реагувати на вирішення особливих потреб жінок та дівчат, повної та рівноправної участі жінок у процесах миробудування та участі більшої кількості жінок як миротворців. Рада Безпеки ООН продовжувала приймати резолюції щодо жінок, миру та безпеки. Багато країн ухвалили національні плани дій щодо жінок, миру та безпеки та/або виконання Резолюції 1325 Ради Безпеки для підтримки впровадження резолюцій на національному рівні як в їхніх установах, включаючи збройні сили, так і в межах їхніх міжнародних зобов'язань.

Порядок денний «Жінки, мир, безпека» допоміг збройним силам зрозуміти, що під час збройного конфлікту або порушень безпеки гендер особи, а також вік, інвалідність, етнічне походження, сексуальна ідентичність та класове походження, тісно пов'язані з тим, як вона переживає, якого впливу зазнає і яку участь бере в актах насильства та у забезпеченні безпеки. Таким чином, збройні сили, які взаємодіють із місцевим населенням, повинні розуміти особливий вплив гендеру на середовище безпеки та потреби в безпеці жінок, чоловіків, дівчат та хлопців. Деякі організації говорять про це, як «врахування гендерних особливостей» або «гендерну чутливість», НАТО – як «інтеграцію гендерного підходу»:

Інтеграція гендерного підходу — це спосіб оцінки гендерних відмінностей між жінками та чоловіками, відображених у їхніх соціальних ролях та взаємодіях, розподілі влади та доступу до ресурсів. Метою інтеграції є врахування конкретної ситуації та потреб чоловіків і жінок, а також того, як діяльність НАТО по-різному впливає на чоловіків та жінок. Якщо говорити фундаментальніше, впровадження гендерного підходу здійснюється шляхом запровадження дій, враховуючи «гендерний аналіз». (НАТО, *Директива двосторонніх команд 40-1: Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та гендерних перспектив до організаційної структури НАТО*, 2012.)

Застосування «ґендерного підходу» до військової служби певної особи дає зрозуміти, що таке бути чоловіком або жінкою (ґендерні ролі) і як впливають ці ґендерні ролі на те, як жінки та чоловіки ставляться один до одного та як до них ставиться військова структура.

2.3 Чого вимагає «ґендерна рівність»?

Застосування «ґендерних перспектив» можна розглядати як аналітичний підхід, метою якого є виявлення дискримінації за ознакою статі та ґендерної нерівності. НАТО взяла на себе зобов'язання прагнути до ґендерної рівності в своїх силових структурах та сприяти ґендерній рівності під час планування та проведення операцій, давши їй таке визначення:

ґендерна рівність стосується рівних прав, обов'язків та можливостей жінок і чоловіків, а також дівчат та хлопців. Рівність не означає, що жінки та чоловіки стануть однаковими, але права жінок та чоловіків, їхні обов'язки та можливості не залежать від того, народилися вони жінкою чи чоловіком. (НАТО, Директива двосторонніх команд 40-1:Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та ґендерних перспектив до організаційної структури НАТО, 2012.)

До збройних сил застосовуються національні, регіональні та міжнародні закони щодо ґендерної рівності (див. Вставку 3). Багато збройних сил мають інституційні закони та політику щодо забезпечення рівності чоловіків і жінок. Деякі збройні сили створили спеціалізований орган для підтримки своїх досягнень, такий як Військова обсерваторія Іспанії з питань рівності між чоловіками та жінками у Збройних Силах.¹

Поняття «ґендерна рівність» та «дискримінація за ознакою статі» всебічно охоплені міжнародним та національним законодавством, а також вивчено їх застосування до військовослужбовців. ґендерна політика в збройних силах повинна ґрунтуватись на таких принципах і підходах:

- Рівність між жінками та чоловіками повинна бути не тільки формальною (*де-юре*), а й реальною, фактичною; реальна (*де-факто*) рівність полягає в тому, щоб жінкам та чоловікам було надано рівні можливості та створено для них сприятливі умови для досягнення рівних результатів.² Конвенція про

ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок вимагає, щоб держави та збройні сили як частина держави вжили заходів для забезпечення всебічного розвитку та покращення становища жінок та повної реалізації прав жінок, включаючи рівність можливостей жінок та чоловіків. Це означає, що недостатньо просто гарантувати жінкам ставлення, яке є ідентичним чоловічому; слід урахувувати біологічні, соціально та культурно обумовлені відмінності між жінками та чоловіками, які можуть вимагати не ідентичного ставлення, а ставлення з урахуванням цих відмінностей.

- Комітет із ліквідації дискримінації щодо жінок чітко визначає, що держави повинні створювати умови, сприятливі для того, щоб жінки «розвивали свої особисті здібності, продовжували професійну кар'єру та робили вибір без обмежень, встановлених стереотипами, жорсткими ґендерними ролями та упередженнями».³

ВСТАВКА 3: ПРИКЛАДИ МІЖНАРОДНОГО ТА РЕГІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ТА НОРМ, ЯКІ ВИМАГАЮТЬ РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ЧОЛОВІКІВ ТА ЖІНОК У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ

ООН

Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1979)

РАДА ЄВРОПИ

Дискримінація жінок у робочому середовищі та на робочому місці,
Рекомендація 1700 (2005)

Права людини членів збройних сил, Рекомендація 1742 (2006), Рекомендація
CM/Rec (2010) 4 та пояснювальна записка

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ СОЮЗ

Директива Ради ЄС 76/207/ЄЕС про реалізацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок щодо питань працевлаштування, професійного навчання та просування по службі та умов праці (1976)

ОБСЄ

Рішення Ради міністрів ОБСЄ № 7/09 щодо участі жінок у політичному та громадському житті (2009)

Докладно про міжнародні зобов'язання у галузі прав людини щодо персоналу збройних сил йдеться у книзі Ганса Борна і Яна Лея (ред.) «Довідник із прав людини та основних свобод військовослужбовців збройних сил» (Варшава: ОБСЄ/Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, 2008).

- Відповідні дії на підтримку (також називають «позитивними діями») заохочуються як один із засобів досягнення фактичної рівності між чоловіками та жінками.⁴ Приклади позитивних дій включають низку заходів, орієнтованих на жінок; заохочення участі жінок; та програми для наставництва, навчання та просування у сфері ґендеру. Деякі установи йдуть далі, приймаючи офіційно «позитивну дискримінацію», наприклад наявність квот для жінок.
- Досягнення рівності між жінками та чоловіками передбачає позитивне зобов'язання вирішувати основні причини і структури ґендерної нерівності («трансформаційна рівність»), включаючи усунення дискримінаційних норм, упереджень та стереотипів, а також перетворення інститутів, що закріплюють дискримінацію та нерівність.

Деякі військові використовували терміни «ґендерно нейтральний» або «ґендерно сліпий», щоб переконати, що це не має значення, чи ви жінка чи чоловік — усі один до одного ставляться однаково і поділяють політику рівноправності серед військових. Слід рекомендувати використовувати ґендерно нейтральні слова в мові: наприклад, звертатися до персоналу «він/вона» чи «вони», а не тільки «він». Проте коли справа доходить до розробки політики, поняття «ґендерно нейтральний» або «ґендерно сліпий» просто приховують собою структурні перешкоди для рівних можливостей жінок. Операційна ефективність виявляє та усуває такі перешкоди. Щоб уникнути дискримінації, необхідно активно проаналізувати, як різні політики та практики можуть впливати на чоловіків і жінок, а також формувати відповідні види втручань для пропагування рівності.

2.4 Чого вимагає «ґендерна рівність» стосовно нормативів фізичної підготовки?

Багато збройних сил намагалися розробити програму фізичної підготовки, яка б підходила і для чоловіків, і для жінок, тому це питання вимагає особливої уваги. Ґендерна рівність не означає зниження стандартів, якщо ці стандарти підходять для відповідної ролі. Увесь персонал повинен бути здатний у будь-який час виконувати широкий спектр загальних військових завдань, на додаток до конкретних обов'язків, пов'язаних із їхньою професією. Нормативи фізичної підготовки повинні ґрунтуватися на законних цілях роботи,

оцінюючи навички та вміння на рівні, який дійсно потрібний для успішного виконання завдань.

Якщо жінки проходять спеціальне оцінювання за більшою кількістю показників, їм слід ставити такі запитання.

- Чи здатність або вміння, що оцінюються, фактично необхідні для того, щоб зайняти бажану посаду?
- Якщо це необхідно, то чи існує альтернативний спосіб оцінити, чи володіє жінка-кандидат такою майстерністю та здібностями, які б їй допомогли не опинитися у не вигідному становищі?
- Якщо немає альтернативного способу оцінювання майстерності чи здібностей, чи було наскільки це можливо знижено негативний вплив на жінок, який може мати таке оцінювання? Наприклад, деякі військові підрозділи, в яких виявилось, що жінкам важче скласти нормативи фізичної підготовки, забирають жінок на тренування на кілька тижнів раніше, щоб дати їм можливість краще підготуватися фізично. Інші пропонують лише спеціальні тренування для жінок, які протікають трохи повільніше, але дають змогу досягти того самого результату наприкінці курсу (що показує, що «загальна» інструкція із фізичної підготовки спрямована на фізичні можливості чоловіків).

Розробка нормативів фізичної підготовки може вимагати досягнення балансу між досяжними стандартами для жінок і чоловіків і гарантування того, що фізична спроможність жінок і чоловіків не матиме негативного впливу на їх залучення до військової сфери. Наприклад, канадська армія протягом кількох десятиліть оцінювала фізичну форму, спираючись на здатність швидко працювати протягом тривалого часу і робити велику кількість підтягувань до підборіддя, віджимань та присідань. Практичний досвід довів, що така оцінка є недостатньою для задоволення потреб. Як результат, нормативи фізичної підготовки було розроблено науково. Незважаючи на те, що стандарти були різними для жінок і чоловіків, нормативи передбачали здатність тренуватися для виконання робочих завдань, пов'язаних із фізичним навантаженням, таких як перенесення мішків із піском. Проте члени військових організацій були наполегливими у своїх переконаннях, що стандарти для жінок повинні бути знижені. Таким чином, прогностичний тест був відкинутий, і було науково розроблено нову оцінку, пов'язану з посадо-

вими обов'язками, в якій усі службовці (жінки та чоловіки) повинні відповідати мінімальним стандартам. Стандарт мінімальної фізичної підготовки FORCE («Підготовка відповідно до оперативних вимог для служби у Збройних Силах Канади») включає в себе шість загальних військових завдань: втеча в укриття; пікет та прокладання дротів; побудова фортифікацій із піщаних мішків; збирання та копання; витягання автомобілів; перенесення носилок.⁵

2.5 Що таке «скарги, пов'язані з ґендерними ознаками»?

Якщо система подання і розгляду скарг працює ефективно, скарги, подані жінками та чоловіками, включатимуть ті, які чітко пов'язані з їхніми ґендерними ролями: у цьому посібнику ми називаємо це «скаргами, пов'язаними з ґендерними ознаками». Проте, важливо пам'ятати, що у всіх скаргах ґендер людини матиме певний вплив на їхню проблему. Більше того, у багатьох випадках скарга людини не обов'язково є пов'язаною з ґендерною ознакою, але розслідування доводить, що до особи ставляться нерівноцінно, оскільки вона є жінкою або тому, що вона не відповідає стереотипам маскулінності чи фемінності.

Скарги, пов'язані з ґендерними ознаками, зокрема, включають таке:

- статеву дискримінацію, пряму або непряму;
- сексуальні домагання;
- дискримінацію чи домагання на основі сексуальної орієнтації чи ґендерної ідентичності;
- знущання з метою висміювання маскулінної чи фемінної ідентичності особи;
- сексуальне насильство;
- сексуальну експлуатацію.

Як чоловіки, так і жінки можуть стати жертвою або винуватцем злочину, пов'язаного з ґендерними ознаками. Нижче наведено приклади скарг, що стосуються ґендерних питань.

- **Сексуальна дискримінація**, яка є несправедливим поводженням, свавільним розмежуванням, виключенням або обмеженням, зробленими на підставі статі чи ґендеру людини. У збройних силах низки країн жінки все ще відчувають *пряму* сексуальну дискримінацію: певні робочі місця або посади недоступні для жінок.⁶ Більш поширеною є *непряма* сексуальна

дискримінація: умови, вимоги, політики або практики, які, як здається, є нейтральними, оскільки вони стосуються чоловіків і жінок, але фактично представникам однієї статі важче відповідати їм, аніж представникам іншої.

Багато збройних сил та інститутів уповноважених із захисту прав людини у збройних силах визначили наявність непрямої статевої дискримінації жіночого персоналу під час набору, призначення, у кар'єрному зростанні, переміщенні на інші посади та просуванні по службі (див. Вставку 4). Іноді дискримінація виникає через відсутність забезпечення балансу між військовою кар'єрою та сім'єю. Одним із прикладів є вимога наявності багаторічної безперервної служби для просування по службі до вищого рангу або для переведення на службу за кордон, а це є дискримінацією тих, хто пішов у відпустку для догляду за дітьми: це переважно жінки (але можуть бути винятки). Іноді існують більш приховані перешкоди для просування жінок, такі як чоловічі ради з просування по службі, які спираються на «рекомендації» для просування «чоловіків», і відсутність наставників для жінок. Іноді обладнання не підходить для жіночих форм і розмірів, не даючи їм легко виконувати певні функції.

ВСТАВКА 4: ВИКРИТТЯ НЕПРЯМОЇ СТАТЕВОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Дослідження, проведене у силах оборони Фінляндії, виявило, що заробітна плата чоловіків на 15 % вища, ніж у жінок, хоча вони одного і того ж рангу. При цьому дослідження не виявило жодної прямої дискримінації стосовно заробітної плати або просування по службі. Чоловіки, найімовірніше, мали можливість отримувати додатковий дохід, наприклад, беручи участь у тренуванні на місцях або працюючи на вихідних або вночі. Крім того, чоловіки, імовірно, перебувають на посадах із особливими вимогами, які краще оплачуються, наприклад посадах, що передбачають високу психічну і фізичну витривалість або спеціальну підготовку (наприклад, пілоти та інші фахівці в авіації).

Джерело: Особисте листування з Еса Джанатуйнен, командування сил оборони Фінляндії, 31 жовтня 2013 року.

Персонал чоловічої статі також відчуває пряму дискримінацію за статевою ознакою, коли їм, наприклад, відмовляють у доступі до спеціальних можливостей для батьків, виходячи з гендерних стереотипів, що догляд за дітьми — це роль жінок, а не

чоловіків. Персонал чоловічої статі також іноді стає жертвами інституційної дискримінації за ознакою статі, коли вони виконують військові функції, історично пов'язані з жінками, такі як медсестринство.

- **Дискримінація через сексуальну орієнтацію або ґендерну ідентичність**, яка передбачає несправедливе поводження чи необґрунтоване розмежування, виходячи з реальної або сприйманої негетеросексуальної сексуальної орієнтації людини (наприклад, лесбійки, геї чи бісексуали) або на основі того, як людина визначає і виражає свою стать через зовнішній вигляд, манери та поведінку. Дискримінація на основі ґендерної ідентичності включає, зокрема, дискримінацію щодо трансґендера — тобто особи, чия самоідентифікація не однозначно відповідає традиційним поняттям чоловічої чи жіночої статі.⁷ Хоча збройні сили принаймні 50 країн мають чітку політику, що підтверджують, що лесбійки, геї та бісексуали можуть служити, і принаймні 18 країн (включаючи 11 країн-членів НАТО) дозволяють служити трансґендерам. Утім, ще є збройні сили, де всі посади закриті для лесбійок, геїв, бісексуалів та трансґендерів (ЛГБТ).⁸

- **Сексуальне домагання**, яке, як правило, визначається в межах інституційної політики. Типовим визначенням поняття є:

...Будь-які небажані прояви сексуального зацікавлення, вимога надати сексуальні послуги, словесна або фізична поведінка або жести сексуального характеру або будь-яка інша поведінка сексуального характеру, яка могла б бути обґрунтовано очікуваною або сприймалася такою, що є образою чи приниженням іншої особи, коли така поведінка заважає виконанню робочих обов'язків, стає умовою зайнятості або створює неспокійне, вороже чи напружене робоче середовище.⁹

Сексуальне домагання визнається проблемою багатьох збройних сил, що не тільки порушує права потерпілих, а й завдає шкоди згуртованості, дисципліні та моралі. У більшості збройних сил це вважається дисциплінарним чи кримінальним правопорушенням, залежно від тяжкості вчинених дій. Жінки, як правило, мають набагато більший ризик зазнати сексуального

переслідування, ніж чоловіки; більшість випадків вчиняється чоловіком-колегою чи командувачем. Утім, жертви та правопорушники можуть бути як чоловіки, так і жінки. Наприклад, огляд клімату військової сфери Фінляндії за 2012 рік виявив, що 14 % чоловіків-призовників та 35 % жінок-призовників зазнали сексуальних домагань під час своєї служби.¹⁰ Анонімне опитування персоналу англійської армії показало, що 12 % жінок та 6 % чоловіків заявили, що хтось робив небажані спроби доторкнутися до них.¹¹

ПРИКЛАД 1: МЕХАНІЗМИ БРИТАНСЬКИХ ВІЙСЬКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ТА ПЕРЕСЛІДУВАННЮ СЛУЖБОВЦІВ, ЩО НАЛЕЖАТЬ ДО ЛГБТ-СПІЛЬНОТИ

У 2000 році британські збройні сили скасували заборону на службу у збройних силах гомосексуальних та бісексуальних чоловіків та жінок. Тепер їм дозволяють служити відкрито і забороняють дискримінацію на основі сексуальної орієнтації. Зміна політики була підкріплена низкою інституційних заходів, спрямованих на боротьбу з гомофобією та дискримінацією військовослужбовців, що належать до ЛГБТ-спільноти. Кодекс соціальної поведінки Збройних Сил (Керівні примітки для командування, лютий 2015 р.), що стосується особистих стосунків, визначає загальну політику, згідно з якою «командування служб буде втручатися в особисте життя людей лише тоді, коли це необхідно в інтересах збереження службової ефективності». Тренінг було змінено, щоб відобразити у ньому положення нової політики: весь військовий персонал та цивільні особи, які працюють разом із ним, протягом служби повинні регулярно проходити тренінги з питань різноманітності та включення. Тренінг, що проводиться з використанням сумісних методів навчання, включає попередньо записані короткі розповіді та обговорення взаємозв'язків сексуальної орієнтації та автентичності на робочому місці та відповідних варіантів поведінки. Кожна служба має групу співробітників, що належать до ЛГБТ-спільноти, мають власні облікові записи у Facebook і Twitter, формують мережі фізичної підтримки та організовують регулярні зустрічі та заходи.

3 листопада 2014 року весь персонал попросили повідомити про свою сексуальну орієнтацію у системі спільного управління персоналом збройних сил. Це є частиною ширшої ініціативи, в якій збройні сили прагнуть зрозуміти своїх службовців та забезпечити тим, хто потребує, послуги служби підтримки. Хоча дані заяв зберігаються на стратегічному рівні, що гарантує неможливість ідентифікації осіб (доступ надається тільки невеликій кількості службовців певних рангів та фахівцям, що спеціалізуються на цьому питанні), є надія, що завдяки персоналу, який повідомить відкрито про свою сексуальну орієнтацію, можна буде зрозуміти, як вони почуваються на робочому місці, наскільки їм комфортно.

- **Переслідування на основі сексуальної орієнтації чи ґендерної ідентичності**, яка також є проблемою для збройних сил. Однак такі переслідування не є ні універсальними, ні неминучими. Коли Канада та Сполучене Королівство (Велика Британія) скасували заборону на працевлаштування геїв та лесбійок на службу у збройні сили, побоювання, що це призведе до збільшення кількості переслідувань та залякування, не зникли.¹² Приклад 1 показує, як збройні сили можуть вживати заходів для підтримки включення персоналу, що належить до ЛГБТ-спільноти.
- **Сексуальне насильство** (яке включає зґвалтування) є злочином, як визначено національним кримінальним законодавством. Визначення НАТО: «Фактичне вчинення чи загроза вчинення фізичних дій сексуального характеру силою або іншим примусовим способом».¹³ Усе більше усвідомлюється той факт, що сексуальне насильство здійснюється в збройних силах проти чоловіків і жінок. Наприклад, в опитуванні 2014 року в США військовослужбовці виявили, що в минулому році 4,3 % жінок та 0,9 % чоловічого персоналу зазнали «небажаних сексуальних контактів».¹⁴ Військова поліція британських збройних сил посиляється на судові переслідування за 53 заявами про зґвалтування та 106 звинуваченнями у сексуальному насильстві, поданими протягом 2012 та 2013 років.¹⁵ Сексуальне насильство над місцевим населенням відбувається також протягом виконання воєнних місій та навколо баз у межах країни та за кордоном.
- **Сексуальна експлуатація**, яку НАТО визначає як «будь-яке фактичне насильство або намагання зловживати положенням вразливості, диференційованою владою або довірою для задоволення сексуальних цілей, включаючи отримання матеріальної, соціальної чи політичної вигоди».¹⁶ Концепція запобігання сексуальній експлуатації та насильству розвивалася з метою заборонити миротворцям мати сексуальні стосунки з місцевими жінками, чоловіками, дівчатами та хлопцями, зокрема шляхом надання плати за секс. Така концепція визнає, що сексуальні відносини між військовим персоналом і отримувачами їхньої допомоги є невідповідною поведінкою, навіть якщо це не є незаконним відповідно до національного законодавства держави, що приймає воєнну допомогу на своїй території. Якщо така поведінка створює попит на торгівлю людьми,

це ще більше негативно впливає на ситуацію через фінансування кримінальних організацій, як це визнано політикою НАТО проти торгівлі людьми.

- **Дідівщина, цькування або мобінг, пов'язані з гендерними ознаками.** Збройні сили більшості країн вважають дідівщиною, цькування та переслідування проблемами, але, можливо, не розглядають їх як форми насильства, пов'язані з гендерними ознаками. Дідівщина, залякування та переслідування чоловіків-жертв часто відбуваються, коли злочинці намагалися знецінити реальну чи уявну чоловічу ідентичність жертви. Наприклад, чоловіки, які є геями чи належать до етнічних меншин, можуть зазнавати словесного або фізичного насильства, за допомогою яких зловмисник намагається стверджувати, що він належить до вищої касты. Зловмисники можуть намагатися демонструвати, що окрема людина недостойна членства в їхній групі. Фізичне насильство може бути спробою довести, що вони недостатньо сильні. Сексуальне насильство може стати спробою позначити їх як гомосексуалістів, маючи на увазі, що вони не є достатньо «мужніми». В американських військових організаціях чоловіки-жертви сексуального насильства в чотири рази частіше, ніж жінки-жертви, зазначають, що їхній інцидент із сексуальним насильством пов'язаний із дідівщиною, а також визнають, що зловмисники мали радше намір принизити їх, а не вчинити дії сексуального насильства.¹⁷

Доведено, що сексуальна дискримінація, домагання та насильство відбуваються в збройних силах увесь час. Ризик сексуального насильства зростає там, де існує сексуалізоване робоче середовище, де допустиме та процвітає таке ставлення до жінок, що передбачає акцентування на їхній меншовартісності, і де існує загальна гендерна нерівність.¹⁸

Важливо наголосити, що, як зазначено вище, гендер особи впливає на те, як саме вона може зазнати дискримінації та насильства, а також вік особи, інвалідність, етнічне походження, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність, соціальний клас тощо. Скарги, пов'язані з гендерними ознаками, слід розуміти не як *виключно* такі, що пов'язані із гендерними ознаками потерпілих: неминуче інші характеристики осіб також впливають на ставлення до них. Слід

розглянути точки перетину різних типів дискримінації («міжсекторальність»). Наприклад, якщо жінка, яка належить до групи етнічної меншини, зазнає переслідування, може мати значення її етнічна належність. Так само і чоловік, якому ампутували кінцівку, зазнає переслідування, яке пов'язано із його статтю та інвалідністю, коли чує, що він «більше не чоловік».

2.6 Чому дуже часто у збройних силах надто мало займаються розглядом скарг, пов'язаних із ґендерними ознаками?

Військовий дух

«Військовий дух» виражає цінності та принципи, дотримання яких очікують від членів військових організацій. Це поняття фіксує основний дух та силу членів збройних сил. Військовий дух визнає спадщину, звичаї та досягнення організації та визначає прийнятні стандарти, що регулюють поведінку її членів.

Таким чином, бойовий дух може відігравати важливу роль у підтримці цінностей поваги та включення. Однак у збройних силах багатьох країн існує напруга між аспектами військового духу та цими цінностями. Військовий дух ґрунтується на концепції команди. Індивідуальність подавляється, і члени стають частиною того, що є більшим, ніж вони самі — служби, полку, корабля або ескадрону. Функціонування цього «більшого» визначається історією, героями та перемогами минулих часів. Військовий дух, який ставить лояльність до групи вище збереження власної ідентичності, створює інституційне середовище, в якому можуть бути поширені дискримінація, домагання та насильство та з якими може бути складно боротися. Цей військовий етос, як і інституційна культура, в якій домінують чоловіки (докладніше далі), пояснює, чому жінки та чоловіки часто не впевнені в ефективності скарг та чому скарги нерідко розглядаються без належної ретель-

Там, де маскуліність соціально та культурно визначається як необхідна риса боєздатності, фемінність перебуває в опозиції, і можливий лише незначний прогрес у поширенні ґендерної інтеграції.

Джерело: Карен Д. Девіс і Брайан Маккі «Жінки в армії: перед війною», у книзі Франклін К. Пілч, Алістер Т. Макінтайр, Філіс Браун і Алана К. Окроса (ред.) «Виклик і зміна в війську: Проблеми ґендеру та різноманіття (Вінніпег, Онтаріо: Канадський інститут лідерства/Видавництво «Вінгс», 2004).

ності. Само собою подання скарги може розглядатися як доказ того, що заявник не відповідає вимогам, передбаченим військовим духом.

Інституційна військова культура, в якій домінує чоловік

У всіх країнах військовослужбовці втілюють і є носіями певної культури, в якій переважають чоловіки, в якій жінки та геї належать до меншості та є предметом відкритого або прихованого цькування (різною мірою). Традиційний ідеальний солдат є звичайним традиційним відображенням (гетеросексуальної) маскулінності. Про жіночий персонал взагалі не згадано у матеріалах про військові звичаї та традиції, і тим більше їм жодним чином не можна приписати пияцтво, яке вважається звичайним явищем серед чоловіків. Хоча спостерігається прогрес у соціальному ставленні та законах, що стосуються жінок та ЛГБТ-спільноти, військові структури та військова практика у цьому контексті все ще відстають. Також можна спостерігати у суспільстві небажання сприймати жінок як військових, що часом створює напругу між потребами військовослужбовців у жінках та соціальними очікуваннями.

Супротив повній інтеграції жінок проявляється в прямій та непрямій дискримінації, часто в формах дій, які виключають або зменшують важливість жінок — наприклад, коли до жіночого персоналу звертаються «дівчата», чоловіків військовослужбовців зневажливо називають «дівчатами» або робоча атмосфера просякнута жартами із сексуальним підтекстом. Структури та умови часто є невідповідними для жінок, наприклад через оцінку військового складу за наявним досвідом управління, створення перешкод для кар'єрного зростання персоналу, що має обов'язки стосовно догляду за дитиною, нездатність задовольнити конкретні потреби в охороні здоров'я жінок. Часом ті, хто приймає дискримінаційні рішення, не усвідомлюють свого дискримінаційного впливу, але намагаються «ставитися до всіх однаково». Часто жінки в армії самі чинять супротив тому, що вони вбачають як особливу увагу або ставлення, прагнучи «вписатися» у колектив.

Корпоративні культури установ також можуть створювати проблеми для чоловіків, які слабо проявляють свою мужність у поведінці

та особистому вираженні. Чоловіки, що приймаються як гомосексуалісти, певним чином фізично слабкі або вразливі; вони часом зазнають переслідування, бо не відповідають ідеальній військовій маскулінності, що культивується у підгрупі, до якої вони належать.

Характер військової культури, в якій домінують чоловіки, занадто часто стає особливо очевидним, коли подаються скарги, пов'язані з ґендерними ознаками. Оскільки жінки недостатньо представлені на посадах вищого рівня, у більшості випадків скарги, пов'язані з ґендерними ознаками, подає чоловік, який, можливо, добре розуміє проблему дискримінації за ознакою статі, домагань, цькувань та насильства. У звітах містяться дані про безліч скарг на сексуальні домагання чи дискримінацію, які не були задоволені через свою нібито неважливість або розцінювались як наклеп.

Наголос військових на спільній роботі та повазі за ієрархічним принципом

Дії, пов'язані із сексуальною та гомофобною дискримінацією, домагання, залякування та насильство проти військових збройних сил часто вчиняє один із їхніх колег або безпосередній начальник. І коли особа подає скаргу, це може бути розцінено як загроза для згуртованості колективу, авторитету командування або довготривалих інституційних традицій (наприклад, у випадках дідівщини). Жертва може опинитися під загрозою остракізму, маргіналізації або навіть посилення насильства або насильницьких погроз. Також це може негативно вплинути на можливості заохочення до кар'єрного зростання. Оскільки військова служба за своїм характером є ієрархічною, жертві особливо важко подати скаргу проти вищого керівництва і бути впевненою в її задоволенні. Це вимагає від командирів чесного вивчення скарг, пов'язаних із ґендерними ознаками, і посилення прозорості та підзвітності системи розгляду скарг.

Коли скаргу відхиляють, буває, що скаржнику створюють негативну репутацію бунтаря, після чого він вже не в змозі далі просуватися кар'єрними сходами. Аби запобігти цьому, необхідно вживати активні заходи, а також стимулювати скаржників і командирів довести справу до кінця і протистояти несправедливості.

Недостатнє висвітлення та недооцінювання серйозності проблеми

Недостатня довіра до збройних сил у питаннях розгляду скарг, пов'язаних із гендерними ознаками, призводить до недостатньої звітності про випадки сексуальної та гомофобної дискримінації, домагань, залякування та насильства. Наприклад, за даним дослідження, проведеного 2011 року у Німеччині, 55 % жінок та 12 % чоловіків зазнали сексуальних домагань.¹⁹ Утім, кількість звернень до Уповноваженого Парламенту з питань Збройних Сил щодо сексуальних домагань невелика.²⁰ Щорічне анонімне опитування Міністерства оборони Великої Британії у 2014 році показало, що 10 % персоналу за попередні 12 місяців зазнало знущань, дискримінації чи домагань на роботі лише 9% із них подали офіційну письмову скаргу.²¹

Як доводить досвід багатьох країн, працівники побоюються, що їхні скарги будуть розцінені як неправдиві, а конфіденційність порушена, через що вони можуть зазнати помсти або переслідування з боку колег або керівництва. Також вони бояться, що (навіть якщо їхня скарга буде задоволена) після цього на їхній кар'єрі можна буде ставити хрест, оскільки в контексті військової культури скарги можуть сприйматися як слабкість. Крім того, вони вважають систему розгляду скарг занадто довготривалою та складною, а також побоюються отримати додаткові переживання та психічні травми від складної процедури розслідування.

Персонал чоловічої статі особливо не бажає подавати скарги. Громадськість недостатньо поінформована про цю проблему, і в суспільстві чоловіків майже не сприймають як жертв сексуальних домагань та нападів. Дані про сексуальне насильство в американських військових структурах свідчать про те, що, разом зі згаданими вище причинами неподання скарг, жертви-чоловіки бояться, що подання таких скарг призведе до того, що їх розглядатимуть як геїв чи бісексуалів.²² У збройних силах, де не дозволяється бути геєм, лесбійкою або бісексуалом, це є ще однією перешкодою для повідомлення про сексуальні напади. Якщо домагання або насильство відбувається як частина так званої «дідівщини», як це часто трапляється у випадку жертв-чоловіків, жертви можуть самі сприймати насильство щодо них як «норму».

Існує небезпека того, що старше командування та ті, хто стежить за скаргами в збройних силах, вважають, що через те, що повідомлень про ці види насильства мало або взагалі немає, то немає і проблем. Активний моніторинг неналежної поведінки та скарг, пов'язаних з ґендерними ознаками, є предметом розгляду у розділі 6.

Примітки

1. Про це йдеться в Прикладі 3 в книзі Меган Бастік *Інтеграція гендерного підходу у внутрішній нагляд у збройних силах* (Женева: DCAF, ОБСЄ, Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, 2014), с. 24.
2. Комітет ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок, «Загальна рекомендація № 25, що стосується пункту 1 статті 4 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, про тимчасові спеціальні заходи» (Нью-Йорк: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 2004 р.), пункт 8.
3. Комітет ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок, «Загальна рекомендація № 28, що стосується зобов'язання держав-учасниць в рамках статті 2 Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок CEDAW/C/GC/28» (Нью-Йорк: Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, 2010 р.).
4. Комітет ООН із ліквідації дискримінації щодо жінок, примітка 2 вище.
5. С. В. Лі, П. Чагал, Г. Вілер та М. Сінх «Стандарти фізичної підготовки, пов'язаної із конкретним видом завдань, та ефективності роботи — підхід канадських Збройних сил», документ, представлений на зборах групи 8 НАТО з питань безпеки та гігієни праці «Оптимізація діяльності жінок у збройних силах НАТО», вересень 1995 р.; Департамент національної оборони, *Керівництво з програми FORCE* (Оттава, Онтаріо: Програма підтримки персоналу, квітень 2014 р.).
6. Наприклад, жінки виключаються з бойових посад у збройних силах Азербайджану, України та Сполученого Королівства та з певних посад у збройних силах Білорусі, Бразилії, Франції, Греції, Італії та Нідерландів (за даними, наданими DCAF урядами цих держав у 2007 році). Ганс Борн і Ян Лей (ред.) *«Довідник із прав людини та основних свобод військовослужбовців Збройних сил»* (Варшава: ОБСЄ/Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, 2008 р.), с. 121. Див. також Університет Рея Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та австралійські Збройні Сили, *Резолюція РБ ООН 1325, ресурс для завантаження*, 2015, с. 18, www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf.
7. У деяких країнах дискримінація через те, що особа є трансгендером, вважається формою дискримінації за ознакою статі.
8. Джошуа Полчар, Тім Швейц, Філіп Мартен та Ян Хендрік Галдіга «Військовий індекс ЛГБТ», Гаазький центр стратегічних досліджень, 2014 р. <http://projects.hcss.nl/monitor/88/>.
9. Секретаріат ООН «Бюлетень Генерального секретаря Організації Об'єднаних Націй: Заборона дискримінації, домагань, включаючи сексуальні домагання та насильство за рахунок зловживання службовим становищем», Док. ООН ST/SGSB/2008/5, Організація Об'єднаних Націй, 2008 р.
10. На основі особистого листування з Еса Джанатуйнен, командування сил оборони Фінляндії, 6 вересня 2013 року.
11. BBC News «Начальник армії засуджує неприйнятні «сексуальні домагання», 12 липня 2015 р., www.bbc.co.uk/news/uk-33500000.
12. Джошуа Полчар, Тім Свейс, Філіп Мартен та Ян Галдіга «Військовослужбовці із ЛГБТ: стратегічне бачення інтеграції» (Гаага: Гаазький центр стратегічних досліджень, 2014 р.), с. 34.
13. НАТО, *Директива двосторонніх команд 40-1: Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та гендерних перспектив до організаційної структури НАТО* (Монс/Норфолк, Вірджинія: НАТО, 2012 р.).
14. Визначається як «навмисний сексуальний контакт, який був здійснений проти волі людини або який стався, коли людина не дала або не могла дати згоду, і включає завершений статевий акт чи спробу його вчинення, содомію (оральний або анальний секс), проникнення об'єктом та небажане торкання геніталій та інших частин тіла, торкання яких має сексуальний підтекст». Центр обліку людських ресурсів служби оборони, Програма стратегічного оцінювання людських ресурсів, *дослідження робочих місць та гендерних відносин на прикладі військових, що перебувають на службі, 2012 р.* (Вашингтон, округ Колумбія: Центр обліку людських ресурсів, 2013 р.), с. 1; Міністерство оборони *Річний звіт Міністерства оборони про сексуальні напади у військовій сфері, за 2014 фінансовий рік* (Вашингтон, округ Колумбія: Міністерство оборони, 2015 р.), с. 8.
15. Сара Огілві та Емма Нортон «Пропозиції щодо військової справедливості для справедливої та незалежної системи військового правосуддя» (Лондон: «Ліберті», 2014 р.), с. 23.

16. НАТО, примітка 13 вище, Додаток В.
17. Міністерство оборони, примітка 14 вище, «Додаток А: Статистичні дані про сексуальне насильство», с. 43.
18. Університет Рея Хуана Карлоса та ін., Примітка 6 вище, с. 36.
19. Виписка з Герхарда Куммела, *Каптіна військ без леді? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr* (Potsdam: Бундесверський центр військової історії та соціальних наук, 2014 р.).
20. Парламентський Комісар з питань Збройних Сил, Річний звіт за 2014 р., версія для друку Німецького Бундестагу 18/3750, 2015 р.; Парламентський Комісар з питань Збройних Сил, Річний звіт за 2013, Версія для друку Німецького Бундестагу 18/300, 2014 р.
21. Міністерство оборони, «Огляд ставлення до персоналу у Збройних Силах за 2014 р.», Статистична серія 6 — Інший бюлетень 6.03 (Лондон: Міністерство оборони, 2014 р.), с. 9.
22. Міністерство оборони, примітка 17 вище.

3

ЛІДЕРСТВО ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

3.1 Вступ

Оскільки збройні сили прагнуть до повного включення та інтеграції жінок, як і в інших організаціях, у яких домінують чоловіки, досвід свідчить про невідповідність наявних зобов'язань, невміле управління з боку старших керівників та недостатність ресурсів для моніторингу прогресу. Відповідальне та ефективне керівництво необхідне для подолання перешкод повної інтеграції жінок, включаючи культурний опір, про який ішлося в розділі 2.6, сексуальні та гендерні стереотипи, сексуальну дискримінацію та переслідування, а також ризик неприйняття серед колег, ізоляції та символічну видимість. Лідери відіграють важливу роль в організації для проведення фундаментальних змін у своїй робочій культурі: наприклад, лідери військових організацій США повинні були провести в 1940-х роках виховну роботу серед свого персоналу з метою усунення расової сегрегації та з 2011 року скасувати заборону на прийняття на службу осіб, що відкрито зізналися у гомосексуалізмі. Багато військових мають досвід підготовки підрозділів, що склалися виключно із чоловіків, щоб розпочати працювати разом із жінками. Після того як процес пропагування і встановлення гендерної рівності та різноманітності в збройних силах був розпочатий на вищих рівнях, лідерство в реалізації рівноправності потрібне не тільки на верхніх щаблях управління, а й на кожному рівні системи.

Яким повинно бути лідерство для встановлення гендерної рівності у збройних силах і як воно побудоване? Наступні розділи містять приклади із життя.

- Що таке лідерство, коли йдеться про побудову духу та культури, які пропагують цінність людської різноманітності?
- Побудова лідерства на вищому рівні для забезпечення гендерної рівності.
- Лідерство для встановлення гендерної рівності на всіх рівнях.
- Лідерство як підтримка системи розгляду скарг.

3.2 Що таке лідерство, коли йдеться про побудову духу та культури, які пропагують цінність людської різноманітності?

У розділі 2.6 наведено деякі способи формування військової культури щодо конкретних ідей маскулінності. Це призводить до свідомого та несвідомого супротиву тому, щоб жінки відігравали рівноцінну роль. Незважаючи на важливість нових політик, ролей персоналу, освіти та підготовки кадрів (розглянутих у розділі 4), вони можуть бути сприйняті зі скептицизмом, якщо тільки культура та дух у військовій сфері не трансформуються, тобто якщо організація, що працює у військовій сфері і яка цінує чоловічу силу і владу понад усе, не зміниться на організацію, яка цінує і сприяє різноманітності.

Вербальна та невербальна поведінка командирів та інших вищих керівників задають тон у межах організації та визначають види поведінки та ідентичності, які вона цінує. Лідери відіграють вирішальну роль у проектуванні та посиленні важливості ідеї про те, що різноманітність необхідна для посилення військової спроможності, а також про те, що повна інтеграція жінок та заходи щодо сприяння рівним можливостям та різноманітності допомагають збройним силам досягти своєї місії. Частина цього повідомлення полягає в тому, що повага до колег є підкріпленням професіоналізму, а також у тому, що неналежна поведінка та насильство, пов'язані з гендерними ознаками, є недопустимими (див. Приклад 2). Ефективне керівництво включає рольове моделювання відповідної поведінки та протистояння негативним стереотипам та недоречній поведінці.

Виявлення зв'язку між різноманітністю та військовими можливостями є потужним способом сприяти культурним перетворенням, необхідним для досягнення гендерної рівності у військовій сфері. Зокрема, це заперечує ідею про те, що згуртованість підрозділу вимагає, щоб група складалася лише із (гетеросексуальних) чоловіків.

ПРИКЛАД 2: УЧАСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ЗМІ У ВИРІШЕННІ ПИТАННЯ ПРОТИПРАВНОЇ СЕКСУАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

Командувач Австралійської армії, генерал-лейтенант Девід Моррісон (нині на пенсії) отримав визнання завдяки своєму вмілому керуванню. У 2013 році він виступив із потужною промовою, у якій звернувся до своїх військ (розміщено на YouTube). Це була одна з відповідей на скандали, пов'язаних із проблемою поганого ставлення до жінок-солдатів. Звернення містило такі тези:

“Ті, хто вважає, що приниження чи експлуатація колег, нормально, повинні знати — їм немає місця в цій армії... Під час проведення операцій жінки-солдати та жінки-офіцери довели, що гідні найкращих традицій австралійської армії. Їх присутність є життєво важливою для нас. На традиціях ґрунтується наша боєздатність зараз і в майбутньому. Якщо це вас не влаштовує, то йдіть геть!”

Згодом лідери-чоловіки з різних підрозділів сил оборони Австралії та Міністерства оборони взяли участь у відеоролику “HeForShe Campaign”, закликаючи людей визнати ґендерну рівність і вживати заходів для підтримки жінок.



Chief of Army Lieutenant General David Morrison message about unacceptable behaviour



AustralianArmyHQ

Subscribe 4,860

1,608,976

Джерела: Штаб-квартира Австралійської армії Повідомлення Командира армії, генерал-лейтенанта Девіда Моррісона про неприйнятну поведінку, червень 2013 р. <https://www.youtube.com/watch?v=QaqpoeVgr8U>; Australian Government Department of Defence, “HeForShe Campaign”, March 2015, <http://video.defence.gov.au/play/R3dGl1czp-rXxbs9jGlbLNI8Nrv0tx#>.

ВСТАВКА 5: ДОКАЗИ ТОГО, ЩО РАЗНОМАНІТНІСТЬ ПОСИЛЮЄ МОЖЛИВОСТІ ВІЙСЬКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Дані громадських організацій

- Бауерс та ін. (2000) провели метааналіз результатів 13 досліджень командної роботи (567 команд, 2558 учасників). Порівнювалися групи, які були однорідними або різнорідними з точки зору статі, здібностей та особистості. Однорідні та змішані команди за статтю не працювали краще. Однак гетерогенні команди працювали значно краще, ніж однорідні команди, які виконували завдання зі значними труднощами. Дослідники зробили висновок: «Завдання із обмеженими доступними даними вимагають великої кількості обчислень, а робота над вирішенням складних задач краще підходить для команд, члени яких є більш різноманітними».

Джерело: Клінт А. Бауерс, Джеймс А. Фармер та Едуардо Салас «Коли необхідна однорідність членів у робочих групах: метааналіз», *Дослідження малих груп*, том 39, № 4, 2013, с. 671-696.

Дані військових організацій

- Під час досліджень американських військ у Сомалі в 1992–1993 рр. було встановлено, що як жінки, так і чорношкірі чоловіки більш схильні до гуманних стратегій, ніж воєнних, що зменшує застосування непотрібної сили.

Джерело: Лаура Л. Міллер та Чарльз Москос «Гуманісти чи воїни? Раса, гендер та бойовий статус в операції «Відновити надію», *Збройні сили та суспільство*, т. 39, № 4, 2013, с. 671–696.

- В результаті аналізу масштабів та наслідків інтеграції жінок в американські військові організації було виснувано, що ні гендерні проблеми, ні наявність жінок не сприймаються як такі, що мають суттєвий вплив на готовність армії: основну роль відіграють підготовка кадрів, лідерство та індивідуальні навантаження. Гендерні відмінності не зменшують єдності: згуртованість є високою в тих військових підрозділах, в яких військові вважають, що командування ставить на перше місце єдність, а також важливість та необхідність усіх членів та підрозділів у здійсненні місії.

Джерело: Маргарет К. Харрелл і Лаура Л. Міллер *Нові можливості для жінок-військових: вплив на готовність, згуртованість та мораль* (Санта-Моніка, Канада: RAND, 1997).

- За даними Гольдштейна (2001), військові дослідження показують, що чоловіки та жінки працюють добре тоді, коли жінки не є новими членами в підрозділах. Жінки в бою загалом виконують приблизно такі

самі ролі, як і більшість чоловіків. Крім того, жінки в бойовій обстановці мали деякі проблеми щодо військової організації, а також мали особисті труднощі, коли раптово опинялися в бою.

Джерело: Джошуа С. Гольдштейн *Війна та ґендер* (Кембридж: Кембридж Юніверсіті Прес, 2001), с. 121.

- На підставі всеосяжного огляду наукової літератури, що стосується ґендерного складу групи, її згуртованості, результативності та лідерства у військових діях британських збройних сил, Коукілл та ін. (2009) дійшли висновку, що «змішані ґендерні групи згуртовані і чоловіки та жінки можуть ефективно працювати разом, це не впливає на їхню готовність та моральний дух, особливо коли жінки не є новими членами підрозділу. Особливо це стосується виконання вправ, що передбачають стресові умови, наприклад, у відповідь на сприйняту зовнішню загрозу та попереднє знайомство з іншими членами команди».

Джерело: Паул Каукілл, Алісон Роджерс, Сара Найт та Лора Спір «Жінки у наземних військах: досвід інших країн та огляд наукової літератури» (Фарехам: Лабораторія науки і техніки оборони, 2009), с. 41.

- У дослідженні перспектив вищого керівництва через кілька років після введення жінок у штат екіпажу канадських військових кораблів, багато лідерів зізналися, що вони віддали б перевагу службі на кораблях зі змішаним ґендерним складом, посиляючись на розширення операційної спроможності та позитивніше робоче середовище.

Джерело: Лінн Бредлі «Прогрес ґендерної інтеграції на канадських військових кораблях: погляди лідерів» у книзі Стефані А. Х. Белангер та Карен Д. Дейвіс (ред.) «Трансформація традицій: жінки, лідерство та Канадський флот», 1942-2010 рр. (Кінгстон, Онтаріо: видавництво Канадської академії оборони, 2010), С. 671–696.

- В Афганістані наявність жіночого складу дозволила МССБ до певної міри налагодити зв'язки з афганськими жінками, що сприяло успішному збору розвідувальних даних та впливу на збройні опозиційні групи.

Джерело: Хелен Лакенбауер та Річард Ланглас (ред.) «Огляд практичних наслідків Резолюції 1325 РБ ООН для проведення операцій та місій під проводом НАТО» (Стокгольм: Шведське агентство досліджень оборони, 2013) с. 44.

- Змішані групи за ґендерним принципом та групи моніторингу в Збройних Силах НАТО, що воювали в Косовому, отримали більше корисної інформації, ніж групи, у складі яких були лише чоловіки.

Джерело: Лі Хаммар та Анніка Берг (ред.) «Чия безпека: практичні приклади ґендерних перспектив у військових операціях» (Кунгзгенген: Північний центр вивчення ґендеру у військових операціях, 2015), с. 35.

Уже є безліч вражаючих доказів того, як збільшуються можливості підрозділу, коли в його складі є не лише чоловіки, а й жінки. Військові організації також можуть отримати вагомі наукові дані, які доводять, що коли до складу однієї групи входять і жінки, і чоловіки, її робота стає більш ефективною (див. Вставку 5).¹

Також лідерам може бути корисно зосередити зусилля на зміні ставлення до балансу між роботою та особистим життям, щоб допомогти командувачам визнати, що саме баланс між роботою та особистим життям визначає можливості (як ключовий засіб збереження можливостей) та не заважає оперативній ефективності. Військова обсерваторія Іспанії з питань рівності між чоловіками та жінками у Збройних Силах розробила інструкцію для командувачів щодо розгляду запитів для встановлення сприятливих робочих умов.

У деяких країнах необхідно звернути увагу на зайве лицарство, коли чоловіки-командувачі намагаються «захистити» жіночий персонал від більших фізичних навантажень. Це погіршує сприйняття авторитетності та професіоналізму жінок, які піддаються такому поводженню, що, у свою чергу, може сприяти їх ізоляції, підриваючи згуртованість команди.

Лідери не лише грають ключову роль у тому, що вони роблять і кажуть, а й у тому, як вони надихають свою організацію інтегрувати гендерну політику. Лідерство у вирішенні питань з гендерною рівністю включає огляд та розробку політики, виділення ресурсів на ініціативи посилення рівності та різноманітності, а також надання відповідного обладнання та послуг для жінок та інших верств населення, що недостатньо представлені у робочих групах. Деякі збройні сили виявили, що призначення професіонала у питаннях захисту гендерної рівності корисно для спонукання вищого керівництва провести організаційні зміни. Наприклад, у Збройних Силах Канади є професіонали з питань оборонної зайнятості, один із яких захищає права жінок. Їхня роль полягає у залученні та підтримці програм та ініціатив стосовно забезпечення рівності у працевлаштуванні шляхом:

- демонстрації щирої зацікавленості у досягненні справедливості у питаннях працевлаштування, прийнятті відповідальності та демонстрації особистої зацікавленості у успіху;

- дій, таких як інтеграція ключових повідомлень про рівність у питаннях зайнятості у свої виступи та презентації, та через розподіл ресурсів для забезпечення справедливого працевлаштування;
- виконання лідерських ролей, щоб гарантувати, що справедливість у питаннях працевлаштування є невід'ємною частиною процесу прийняття рішень та бізнес-планування організації;
- пошуку та використання можливостей просувати та сприяти програмам забезпечення рівної зайнятості в організації;
- внесення змін у корпоративну культуру;
- заохочення та застосування найкращого досвіду та інноваційних підходів для досягнення відчутних результатів;
- сприяння представницькій та рівноправній робочій силі та створення сприятливих робочих умов;
- надання консультацій та відгуків щодо прогресу у забезпеченні рівних можливостей працевлаштування, а також щодо проблем та труднощів, з якими стикаються комітети вищого керівництва.

Британські збройні сили також призначили зацікавлених осіб на посаду лідерів із питань різноманіття. Як правило, на посаді голови або на ключовій посаді керівника служби (3*), професіонали з питань різноманітності працюють за підтримки прихильників різноманітності (2* і 1*) і заступників прихильників різноманітності на нижчих рівнях. Така глибока відданість різноманітності має вплив на прийняття рішень, полегшує дискусію про можливості та проблеми різноманітної робочої сили, а також пропонує декілька шляхів доступу до підтримки та інструкцій для інших осіб. Лідери програм та поборники різноманітності навчаються різноманітними способами, включаючи обов'язкове забезпечення різноманітності серед вищих посадових осіб та їх навчання. Кожен поборник різноманіття отримує підтримку та інструкції від свого відповідного лідера програм різноманітності, його підтримують працівники, що відповідають за впровадження політики різноманітності та інноваційної діяльності. Вони також розвивають свої знання шляхом взаємодії з громадянським сектором (розглянуто нижче), наприклад, шляхом участі в зворотному наставництві і створенні зовнішніх партнерських відносин, а також участі у національних конференціях, присвячених питанням різноманіття.

3.3 Побудова лідерства щодо гендерної рівності

Керівництво повинно добре розуміти правила, закони та свої обов'язки щодо гендеру та різноманітності; вони повинні прагнути зрозуміти динаміку встановлення гендерної рівності в організації. У збройних силах низки країн було створено керівні посади із обов'язком вирішення гендерних питань шляхом надання можливості військовим лідерам дізнатися про різноманітність у цивільного населення.

Сили оборони Австралії створили Консультативну раду з питань гендерної рівності, включаючи керівників провідних австралійських корпорацій та цивільних експертів із гендерної політики, таких як комісар із дискримінації за статевою ознакою, поряд із вищим військовим персоналом. Консультативна рада з питань рівності жінок проводить форум, на якому провідні представники цивільного сектору можуть сприяти розробці стратегій гендерної різноманітності для військових. Сили оборони Австралії також більш інтенсивно співпрацюють із Комісаром з дискримінації за ознакою статі, щоб визначити сфери та способи, якими можна посилити різноманітність та включення до збройних сил, а також досягти культурних реформ у трьох службах.

Крім того, британські збройні сили заснували партнерство з цивільним сектором, щоб зрозуміти національну позицію та підхід до охоплення різноманітності та включення у свої лави різноманітних верств населення, щоб зробити службу кориснішою та ефективнішою (на противагу «індивідуалістичному» підходу). Вони співпрацюють із «Opportunity Now», організацією роботодавців, яка підтримує своїх членів, обмінюючись найкращою практикою із впровадження різноманітності. Таке співробітництво створило можливості навчання для вищого керівництва, активно залучаючи, наприклад, проекти, пов'язані з вирішенням проблем, що виникають у жінок на робочому місці, і розглядаючи такі питання, як набір та утримання у збройних силах персоналу, що характеризується різноманітністю навичок, та як це впливатиме на ефективність збройних сил.

Збройні сили Швеції визнають, що сильне лідерство щодо гендеру та різноманітності будується шляхом їх стимулювання. Щорічні звіти командирів включають їхню ефективність щодо проведення заходів

із підтримки різноманітності та інтеграції ґендерного підходу. Серед прикладів таких заходів можна зазначити:

- В організаційному підрозділі є навчальні офіцери зі зв'язку, які використовуються як ресурс.
- Існує місцевий план дій щодо рівності та різноманітності.
- Влаштування зустрічей для жінок, що проводяться на місцевому рівні та спрямовані на побудову мережі.
- Доступність обладнання та матеріалів, що адаптовані до жінок, чоловіків та враховують індивідуальні фізичні потреби.
- Представники командування беруть участь у тренінговій програмі «Основні проблеми ґендеру в шведських збройних силах».
- Як організаційна структура працює для протидії переслідуванню, сексуальним домаганням та образливій дискримінації, і як вона працює в таких ситуаціях.
- У випадках жорстокого поводження використовується папка «Що, якщо це трапиться?» та контрольний список «Підтримка у разі переслідування та образливої дискримінації».
- Ґендерні перспективи враховуються у всіх процесах прийняття рішень та використовується «Контрольний список підготовки та прийняття рішень».
- Жінкам спеціально рекомендується подавати заявки на керівні посади.
- Призначення осіб із меншин лише на основі вимог до кваліфікації, підготовки кадрів, посад в підрозділах із нерівним розподілом за ґендерним принципом.
- Батьківство не заважає розвитку кар'єри жінок та чоловіків у організаційному підрозділі.²

У Збройних Силах Швеції старші командири проходять тренінги з питань ґендерної інтеграції та положень Резолюції 1325 Ради Безпеки ООН, а всі курси, спрямовані на підвищення лейтенанта по кар'єрних сходах, мають ґендерний компонент. Крім того, програма «Тренер із питань ґендеру» поєднує високопоставлених членів збройних сил із експертами з рівності прав цивільних, які допомагають лідерам розширити їхні знання з питань ґендеру та покладають на них відповідальність за внесення інституційних змін у збройних силах.³ Цей «ґендерний» тренінг тепер проходить випробування в Збройних Силах Чорногорії.

3.4 Лідерство щодо гендерної рівності на всіх рівнях

Високе керівництво є необхідним, але його недостатньо, щоб створити культуру, що підтримує гендерну рівність та різноманітність збройних сил. Службовці середнього рангу виконують критичну лідерську роль і мають значний вплив на будь-які процеси культурної реформи. Як мінімум, лідери на кожному рівні повинні оцінюватися за такими показниками:

- як вони керують жінками та чоловіками у своїх командах;
- як вони розвивають або підтримують інституційну культуру рівності та недискримінації;
- як вони контролюють сексуальні домагання, дискримінацію та насильство;
- як вони розслідують будь-які випадки неправомірної поведінки.

На кожному рівні лідери повинні підтримувати гендерну рівність у своїх підрозділах, забезпечуючи всім співробітникам, включаючи жінок, можливості розвиватися професійно та проявляти сповна свій потенціал. Вони повинні нести відповідальність за те, щоб особа як жіночої, так і чоловічої статі мала наставників та спонсорів.

Для запобігання сексуальним домаганням, знущанням чи насильству і для забезпечення клімату взаємоповаги в межах своїх підрозділів, лідери повинні здійснювати такі заходи.

- Активно захищати цінність різноманітності та включення, в тому числі шляхом наведення прикладу належної поведінки для інших, щоб продемонструвати правильне поводження та швидко виправити помилки тих, хто вчиняє сексуальне насильство чи сексистську поведінку.
- Постійно зосереджуватися на підтримці здорового командного духу та дотриманні стандартів.
- Забезпечити бачення та керівництво для реалізації програм протидії сексуальним домаганням та нападам.
- Надавати своїм підрозділам відповідну інформацію про протидію насильству та реагувати на їх запити.
- Визначити очікування щодо відповідальності за поведінку та правопорушення.

ПРИКЛАД 3: КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК, ЩО ВИКОРИСТОВУЄТЬСЯ КОМАНДУВАННЯМ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЬСТВУ

- Установити у команді клімат, що сприятиме протидії, ґрунтуватиметься на взаємній повазі та довірі, визнаватиме та охоплюватиме різноманітність та цінуватиме внесок усіх її членів.
- Підкреслити, що сексуальне насильство порушує основні цінності того, що вважається професіоналізмом у Збройних Силах, і це все зрештою руйнує єдність та довіру підрозділу, яка є необхідною для успішного виконання місії.
- Підкреслити політику Міністерства оборони та військової служби щодо сексуального насильства та можливих юридичних наслідків для тих, хто вчиняє такі злочини.
- Тримати «руку на пульсі» клімату організації та реагувати відповідними заходами на будь-які негативні тенденції, які можуть виникнути.

Джерело: Міністерство оборони США «Контрольний список командира щодо необмежених повідомлень про сексуальне насильство», без дати, с. 4, www.sapr.mil/public/docs/miscellaneous/toolkit/COMMANDER_CHECKLIST.pdf.

Див. також Приклад 3.

Американські військові визнали роль неформальних лідерів за допомогою партнерських програм наставництва для запобігання дискримінації за ознакою статі, домаганням та насильству. Освітяти з кола колег залучаються для проведення тренінгу з таких питань, як емпатійне ставлення до потерпілих, втручання сторонніх працівників у разі неприйнятної поведінки, побудова здорових відносин, помірковане, відповідальне вживання алкоголю та отримання згоди на сексуальну активність.⁴

3.5 Лідерство у підтримці системи скарг

Поінформованість лідерів та підтримка лідерства на всіх рівнях мають важливе значення для забезпечення ефективного процесу подання та обробки скарг. Лідери повинні пропагувати безпечну культуру звітування, в якій жертви почуваються впевненими у майбутньому, і забезпечити необхідні інструменти та ресурси для їх підтримки. Важливо, щоб командування активно повідомляло про те,

що саме дії особи, яка обмежує право потерпілого подати скаргу, є дискримінацією, домаганням та насильством щодо члена колективу, а не дія потерпілої сторони, спрямована на подання скарги.

Важливо теж зазначити, що саме службовці нижчого та середнього рангу будуть тими, з ким першим контактуватиме скаржник, і хто повинен визнати скаргу та розпочати прийняття відповідного рішення. Наприклад, опитування, спрямовані на аналіз клімату в американських військових частинах, свідчать про те, що, хоча старших керівників підрозділів високо оцінюють за створення такого клімату, який підтримує подання звітів про сексуальні напади та не карає за це, існує потреба в подальшому навчанні згаданих осіб та молодших офіцерів, які є наглядачами першого рівня для виявлення та запобігання актам помсти.⁵ Ефективність системи скарг залежить від навичок та прихильності на всіх рівнях.

Примітки

1. Для отримання додаткових доказів про таку діяльність, див. також Стефані Гроотеведе «*Ґендер має сенс: спосіб поліпшити вашу місію*» (Енсхеде: Центр досконалості цивільно-військового співробітництва, 2013 р.); Брігітте Рохердер «*Уроки із практики команд за участю жінок*» (Бірмінгем: GSDRC, Університет Бірмінгема, 2015 р.).
2. Хелена Хоффман, Збройні Сили Швеції, особиста переписка, 29 червня 2015 року.
3. Про це йдеться в Прикладі 1 в книзі Меган Бастік «*Інтеграція ґендерного підходу у внутрішній нагляд у збройних силах*» (Женева: DCAF, ОБСЄ, Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, 2014), с. 18.
4. З того ж джерела.
5. Міністерство оборони *Річний звіт Міністерства оборони про сексуальне насильство у військовій сфері, за 2014 фінансовий рік* (Вашингтон, округ Колумбія: Міністерство оборони, 2015 р.), с. 44.

4

ПРОТИДІЯ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ, ДОМАГАННЯМ, ЦЬКУВАННЮ ТА НАСИЛЬСТВУ

4.1 Вступ

Запобігання дискримінації за ознакою статі, домаганням, цькуванню та насильству має бути найвищим пріоритетом підходів збройних сил до цих питань. Очевидно, запобігання неналежній поведінці є найкращим результатом для потенційної жертви; це також запобігає витіканню ресурсів та зниженню можливостей, якими супроводжуються ці проблеми. Запобігання дискримінації за ознакою статі, домаганням, цькуванню та насильству потребують культурних перетворень у збройних силах. Такі перетворення беруть початок на верхівці, серед командування, про що йдеться в попередньому розділі. Ця трансформація реалізується та впроваджується за допомогою низки конкретних заходів та структур, які є предметом цього розділу. Це включає підходи, які успішно використовуються у збройних силах для запобігання неналежній поведінці, що спричиняє скарги щодо ґендерних питань.

Розділ складається з таких підрозділів.

- Закони, директиви, політики та кодекси поведінки.
- Співробітники, що займаються підтримкою заходів щодо рівності чоловіків та жінок.
- Освіта та навчання.
- Мережі надання підтримки персоналу.

4.2 Закони, директиви, політики та кодекси поведінки

Закони, директиви та політика встановлюють основи для запобігання та подолання дискримінації, домагань, цькувань та насильства, пов'язаних із гендерними ознаками, у збройних силах. Закони повинні гарантувати відсутність прямої чи непрямой дискримінації щодо жінок; що жінки та чоловіки захищені від знущань, дискримінації, переслідування та насильства; і що вже існують ефективні механізми подання скарг та незалежні процедури нагляду. Збройні сили деяких країн отримали вигоду від розробки та впровадження конкретної «гендерної політики», спрямованої на забезпечення рівних можливостей жінок-військовослужбовців (наприклад, Бельгія, Чехія, Фінляндія, Норвегія, Південна Африка, Іспанія та Швеція). Така політика у поєднанні зі стратегією або планом дій допомагає визначати цілі та зобов'язання та визначає заходи, терміни та обов'язки щодо їх досягнення.

Крім того, в усіх доктринах і директивах сил оборони має належним чином вирішуватися проблема гендеру (підхід «першочергове значення гендеру»). Наприклад, політика щодо просування та розгортання військових сил на територіях повинна враховувати будь-які можливі різноманітні наслідки для чоловіків та жінок та прагнути до їх подолання. Першим кроком є проведення систематичного огляду всіх законів, доктрин, протоколів, політик, директив, процесів та практик, щоб забезпечити їх недискримінаційність та задовольнити різні потреби жінок та чоловіків. Для цього потрібен структурований підхід, такий як гендерна самооцінка або гендерний аудит (див. Інструкцію DCAF з гендерної самооцінки для поліції, збройних сил та органів юстиції). Потім слід розглянути прогалини та механізми, за допомогою яких можна було б контролювати вжиті заходи (це питання розглянуто далі в розділі 6).

Політика в галузі людських ресурсів описується НАТО як «всеохоплююче сприятливе середовище» для поліпшення гендерного балансу та досягнення безпечного робочого середовища, в якому панує взаємоповага.¹ Важливо, щоб директиви та політики встановлювали чіткі, вимірювані стандарти ефективності та засоби оцінки їх досягнення, щоб можна було б стежити за прогресом у досягненні рівних можливостей. Політики повинні бути переведені в дію на тактичному рівні, наприклад, шляхом включення в стандартні операційні процедури.

Блок 6: ПОЛІТИКИ ТА ПРАКТИКИ ЩОДО ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ ДЛЯ ПОПЕРЕДЖЕННЯ СЕКСУАЛЬНОЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ

Запобігання сексуальній дискримінації при наборі на роботу

- Мінімальні цільові квоти для набору жінок, а також цільові квоти для жінок з числа етнічних меншин.
- Зображення, що використовуються в матеріалах для набору персоналу, в рівній мірі представляють жінок та кампанії з працевлаштування, спрямовані на жінок.
- Кампанії сприяють підвищенню цінностей різноманітності та поваги.
- Чіткі критерії набору та письмові оцінки кандидатів.

Запобігання сексуальній дискримінації при призначенні, кар'єрному зростанні, бойовому переміщенні, просуванні по службі та призначенні заробітної плати

- Належна інфраструктура, медичні послуги та обладнання для персоналу.
- Рекламні та виборчі комісії, де це можливо, повинні передбачати баланс чоловіків та жінок.
- Слід змінити політику, яка карає працівників за відпустку по догляду за дітьми, включаючи вимогу щодо безперервності служби, як передумову просування по службі.
- Інформувати персонал та командування про положення про безпеку та гігієну праці під час вагітності, охорону здоров'я та захист материнства.
- Розробити варіанти для завершення ключових навчальних курсів за модульною системою, та, де це можливо, дистанційно.

Підтримка балансу між роботою та особистим життям

- Можливості гнучкого графіку роботи, такі як зміна робочого часу, безоплатна відпустка, тимчасова робота на дому, участь у розподілі місць та перехід між активними та резервними робочими силами.
- Цільові показники відсотка робочої сили, що має доступ до гнучкого графіку роботи.
- Керівництво щодо критеріїв розгляду запитів про надання гнучкого графіку роботи.

Підтримка батьківства

- Особливі положення для вагітних працівниць наприклад, щодо носіння уніформи та виконання легких обов'язків.
- Також вжиття заходів, спрямованих на підтримку співвідношення роботи та особистого життя, прав на материнство та батьківство, еквівалентних цивільній державній службі, та положень, що забезпечують повернення на роботу.
- Право годувати грудьми під час роботи та надання відповідних місць.
- Надання можливостей або підтримка утримання дітей.

Блок 6 містить приклади політик щодо людських ресурсів та положень, які можуть сприяти забезпеченню рівних можливостей чоловіків і жінок у збройних силах шляхом запобігання дискримінації при наборі службовців та під час просування по службі.²

Домагання, цькування, сексуальна експлуатація та насильство також потребують надійної політичної структури для забезпечення запобігання та ефективного реагування на подібні випадки. Блок 7 пропонує кілька хороших практик. Збройні сили низки країн уже включили таку політику в Кодекс поведінки. Наприклад, Ірландські сили оборони мають «Статут гідності», який підкреслює особливі обов'язки командирів керувати, будучи прикладом, та сприяти толерантному ставленню та безпеці на робочому місці. Стандарти поведінки НАТО викладені у Додатку В до Директиви зі двостратегічного командування 40-1: *Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та гендерної перспективи в організаційну структуру НАТО*.³

Блок 7: ПОЛІТИКИ ТА ПРАКТИКИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ДОМАГАНЬ, ЦЬКУВАННЯ, СЕКСУАЛЬНОЇ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА ЖОРСТОКОГО ПОВОДЖЕННЯ

Запобігання сексуальним домаганням та цькуванню, пов'язаним із гендерними ознаками

- Чітко встановлена політика, директива чи кодекс поведінки, які включають таке:
 - кожен член збройних сил має право на ставлення до себе з повагою та гідністю, а також право виконувати свої обов'язки без будь-якої дискримінації, домагань, цькування або насильства;
 - дискримінація чи домагання, засновані на сексуальному бажанні, сексуальній орієнтації чи гендерній ідентичності, заборонені;
 - командири зобов'язані активно запобігати дискримінації, домаганням, цькуванню та насильству та оперативно, неупереджено й чуйно розслідувати всі скарги;
 - сторонні особи та свідки зобов'язані вживати заходів;
 - помста стосовно будь-якого скаржника чи свідка суворо заборонена.
- Слід підкреслити важливість професійного робочого середовища, чітко визначивши, що неприйнятні коментарі, пов'язані з гендерною ознакою або сексуальністю, не будуть допустимими і можуть розцінюватися як домагання.
- Слід пропагувати відповідальне вживання алкоголю.

Запобігання сексуальній експлуатації та насильству щодо місцевого населення з боку військовослужбовців

- Стандарти ООН щодо запобігання сексуальній експлуатації та насильству стають обов'язковими для військового персоналу завдяки їх включенню до кримінального чи військового законодавства або видання в якості інструкцій.
- Чіткі та практичні вказівки, що стосуються цього питання (вдома та під час виконання воєнної місії):
 - види забороненої поведінки — наприклад, оплата за секс, що здійснюється прямо чи опосередковано, сексуальне насильство над дорослими особами та сексуальні контакти з особами молодше 18 років;
 - типи місць, що знаходяться поза межами законодавства (наприклад, борделі та стриптиз-клуби), а також конкретні місця, які є нелегальними у певних регіонах, де виконується воєнна місія;
 - процедури подання скарг, розслідування, дисциплінарної відповідальності та звітності;
 - зобов'язання будь-якої особи, яка знає про те, що мав місце випадок сексуальної експлуатації або насильства, повідомити про це старшому або розслідувати цей випадок (відповідно до їхніх посадових обов'язків);
 - у разі неспроможності будь-якої особи, яка виконує функції командира, взяти на себе відповідальність за запобігання або покарання за сексуальну експлуатацію чи насильство, така особа буде нести відповідальність.

4.3 Персонал, що займається підтримкою заходів щодо ґендерної рівності

Збройні сили багатьох країн мають співробітників, які займаються підтримкою заходів щодо ґендерної рівності. Вони можуть бути спрямовані переважно на внутрішню ґендерну рівність (наприклад, військовослужбовці, що займаються питаннями рівності та різноманітності — див. Приклад 4), зосереджені також на інтеграції ґендерних питань під час проведення воєнних операцій (наприклад, ґендерні консультанти або ґендерні координаційні центри) або підготовлені спеціально для підтримки скаргників. Окрім моніторингу ґендерних питань в сфері людських ресурсів, такі співробітники іноді відіграють певну роль у запобіганні скарг шляхом проведення навчання, консультацій та надання підтримки.

ПРИКЛАД 4: ОФІЦЕРИ З ПИТАНЬ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ В АРМІЇ НІМЕЧЧИНИ

З 2005 року в Збройних Силах Німеччини призначаються військові офіцери з питань ґендерної рівності, щоб забезпечити виконання Закону «Про рівні можливості жіночого і чоловічого військового персоналу в Бундесвері». Відповідно до свого статутного мандату, військові офіцери з питань ґендерної рівності залучені до проведення кадрових, організаційних та соціальних заходів, що стосуються сумісності сім'ї та військової служби, захисту від сексуальних домагань на робочому місці та рівних можливостей жінок і чоловіків. Це включає запобігання та ліквідацію дискримінації за ознакою статі.

Військові службовці з питань ґендерної рівності є важливими контактними особами для жінок-службовців та працівників, що належать до ЛГБТ-спільноти, які відчують себе знедоленим або піддаються дискримінації з боку керівництва або опиняються під загрозою знущання. Комісар Парламенту з питань Збройних Сил рекомендував розширити повноваження офіцерів з питань ґендерної рівності, щоб вони були присутні на процедурах оцінки, дисциплінарному провадженні та розгляді скарг, а також могли супроводжувати службовців, на їх прохання, проводити співбесіди, та проводити розслідування, коли відбуваються випадки сексуальних домагань.

Джерело: Парламентський Комісар з питань Збройних Сил «Річний звіт за 2014 р.», версія для друку Німецького Бундестагу 18/3750, 2015 р.; Парламентський Комісар з питань Збройних Сил «Річний звіт за 2013 р.», версія для друку Німецького Бундестагу 18/300, 2014 р.

Важливо, щоб співробітники, які займаються підтримкою заходів щодо ґендерної рівності, включали як чоловіків, так і жінок, і щоб чоловіки і жінки не тільки мали можливість спілкуватися з представниками своєї статі, якщо вони цьому віддають перевагу, але й продемонстрували, що ґендерна рівність є не лише «жіночим питанням». Наприклад, в Збройних Силах Грузії у кожному підрозділі зараз є один чоловік та одна жінка, що виконують функції радника з ґендерних питань, та підтримують реалізацію своєї Стратегії ґендерної рівності в галузі оборони. Ці радники з ґендерних питань можуть допомогти подати скаргу до групи моніторингу ґендерної рівності в Міністерстві оборони. Дослідження, проведені за участю американських військовослужбовців, показують, що суттєва меншість чоловіків і жінок у збройних силах (від 15 відсотків чоловіків до 31 відсотка жінок) буде комфортніше почуватися, повідомляючи про інцидент, пов'язаний із сексуальними домаганнями, особі однієї з ними статі.⁴

4.4 Освіта та навчання

Міжнародні норми передбачають, що військовий персонал повинен отримувати навчання та освіту з питань прав людини, ґендерних питань та питань різноманітності, що відповідає їхнім посадовим обов'язкам. Для того, щоб сформувати знання та навички для запобігання неправомірним діям, що стають причиною скарг щодо ґендерних питань, а в ширшому плані, щоб сприяти розумінню та зацікавленості щодо забезпечення ґендерної рівності у військовій сфері, слід запровадити низку ініціатив із освіти та навчання. Ґендерні проблеми не повинні розглядатися ізольовано: всі тренінги та навчальні програми повинні бути переглянуті, щоб забезпечити висвітлення ґендерних питань належним чином.

Увесь персонал потребує регулярного навчання з цих питань, починаючи з моменту їх працевлаштування.

- Рівність, різноманітність та стандарти поведінки.
- Помірне, відповідальне вживання алкоголю, адже його надмірне споживання часто стає причиною неправомірної поведінки.
- Сексуальні домагання та сексуальне насильство, навчання сторонніх спостерігачів втручатися (див. Приклад 5), емпатійне ставлення до потерпілих, отримання згоди на сексуальну поведінку, (не) прийнятна поведінка та здорові стосунки.
- Підготовка, спрямована на протидію сексуальній експлуатації та насильству, що відбувається до розгортання воєнної операції.
- Врахування ґендеру в операціях, включаючи вимоги резолюцій Ради Безпеки ООН щодо жінок, миру та безпеки.
- Механізми подання скарг, включаючи різні варіанти звітування.
- Визнання та запобігання помсті колегам, які подали скаргу.

Крім того, командири на кожному рівні повинні отримати глибшу підготовку з таких питань.

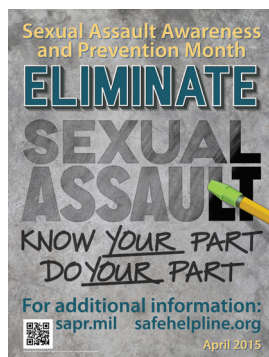
- Рівність та різноманітність, що виходять за межі правил і норм, щоб забезпечити командувачам та лідерам усіх рівнів розуміння та визнання бар'єрів для жінок та інших груп меншин у військовій сфері.
- Відповідні військові та цивільні закони та правила, що стосуються дискримінації за ознакою статі, домагання, насильства та залякування.

- Ролі та обов'язки командування, спрямовані на підтримку позитивного клімату, включаючи відсутність дискримінації, домагань, залякування та насильства на робочому місці.
- Динаміка сексуальних домагань, залякування та насильства, і чому жінки та чоловіки часто не хочуть повідомляти про перераховані вище проблеми; правила реагування у разі виникнення подібних інцидентів; і як запобігти помсті скаржників.
- Моніторинг питань різноманітності та збір і використання даних про сексуальні проблеми та інших даних, пов'язаних із гендерними факторами, в оперативному та кадровому плануванні й аналізі.

ПРИКЛАД 5: ПРОГРАМИ ЗБРОЙНИХ СИЛ США ЩОДО ВТРУЧАННЯ СТОРОННІХ СПОСТЕРІГАЧІВ

Збройними силами США було розроблено тренінг щодо втручання з метою зменшення сексуального насильства. Використовуючи профілактичну роботу поза військовими підрозділами, програма навчає людей:

- переривати випадки сексуального домагання або ситуації, які ведуть до переслідування;
- критикувати кривдників та потенційних кривдників;
- надавати підтримку потенційним та реальним жертвам;
- виступати проти соціальних норм та нерівностей, що підтримують сексуальні домагання.



На відміну від традиційних навчальних підходів до сексуального насильства, які зосереджуються лише на підвищенні обізнаності, тренінг щодо втручання сторонніх спостерігачів спрямований на створення середовища, в якому колеги почувають себе вповноваженими запобігати сексуальному насильству. У рамках навчання здійснюється показ відео сюжетів, в яких учасники ідентифікують ознаки-попередження потенційного сексуального нападу та розуміють, як саме сторонній спостерігач може вдало втрутитися, щоб запобігти цьому. Навчання заохочує учасників до таких дій: «ЗАПИТАТИ ... ДІЯТИ ... ВТРУТИТИСЯ». Тренінг із втручання для військових спостерігачів підкреслює основні військові цінності, особливо відвагу — «відвага говорити, відвага втручатися, відвага вчиняти правильні дії перед інцидентом або незаконною дією» — і відповідальна поведінка «бойового товариша».

Оцінка програми втручання стороннього актора, проведеної з військовими американської армії з Європи, показала, що солдати, які брали участь у навчанні, порівняно з тими, хто не проходив підготовку за програмою, значно частіше повідомляють про те, що вони допомагали знайомим чи незнайомцям, і що вони вживали належних заходів, коли ставали свідками сексуальних домагань або переслідування, безпосередньо у такій ситуації або після неї.

Джерела: Джордж Вукотіч «Запобігання та реагування на сексуальні домагання у військовій сфері: підхід із проведенням навчального тренінгу для сторонніх спостерігачів», журнал «Організаційна культура зв'язку та вирішення конфлікту», т. 39, № 4, 2013, с. 19-34; Наставники у сфері насильства та профілактики, «Підхід сторонніх спостерігачів», 2015 р., www.mvprnational.org/program-overview/bystander-approach/; Шарін Поттер і Марі М. Мойніхан «Впроваджуючи програму запобігання насильству за рахунок втручання сторонніх спостерігачів для військовослужбовців США: Результати пілотного дослідження» (Дарем, Нью-Гемпшир: Університет штату Нью-Гемпшир, 2011); Начальник відділу кадрів по зв'язках із громадськістю військово-морських сил, «Початок програми запобігання насильству за рахунок втручання сторонніх спостерігачів у 2015 фінансовому році» 2 жовтня 2014 р., www.navy.mil/submit/display.asp?story_id=83657

Фахівці із залучення персоналу та члени ради відбору кандидатів повинні пройти поглиблену підготовку щодо різноманіття, справедливості працевлаштування та несвідомого упередження. Головні інспектори, слідчі, прокурори, військові судді та інші офіційні особи мають пройти навчання, до якого висуваються додаткові специфічні вимоги, обговорені в розділі 1.

Навчальні програми та програми тренінгів мають бути засновані на доказах, адаптовані до контексту, та до потреб статі, переконань та навчальних потреб цільової аудиторії. Освіта та навчання повинні бути добре продумані, використовуючи принципи навчання дорослих. Описані нижче практики можуть бути особливо ефективними під час тренінгу з питань ґендеру та питань різноманітності.

- Інтерактивні формати (мінімізація лекцій, фокус на обговорення, рольові ігри та вправи).
- Реальний сценарій (обговорення сценаріїв та моделей належної відповіді на них).
- Залучення до проведення тренінгів фахівців із числа військовослужбовців.

- Кілька уроків/сесій, щоб зміцнити розуміння ключових повідомлень та забезпечити можливості для практичного відпрацювання нових навичок.
- Зміст та повідомлення, що стосуються конкретної культури (дозволяйте кожній робочій групі та потенційно кожній команді налаштовувати зміст навчальної програми для конкретної культури та учасників).⁵

Як і у випадку будь-якої іншої військової освіти та навчання, необхідно визначити необхідні компетенції та стежити за досягненням та дотриманням необхідних стандартів. Додаток 1 є прикладом основних компетентностей для навчання з питань сексуального насильства.

Інші державні департаменти можуть бути в змозі підтримувати гендерні тренінги, особливо ті з них, що відповідають за дотримання гендерної рівності та ті, що беруть участь у наданні допомоги. Крім того, збройні сили можуть спиратися на досвід організацій громадянського суспільства, національних правозахисних організацій та/або міжнародних та регіональних організацій.

4.5 Мережі підтримки персоналу

У збройних силах низки країн було призначено комітети, організації або мережі для здійснення представництва жіночого персоналу (наприклад, у Австралії, Болгарії — див. Приклад 6 — Канаді, Угорщині, Польщі, Швеції та Норвегії) або персоналу, що належить до ЛГБТ-спільноти (наприклад, в Австралії, Німеччині, Нідерландах, Новій Зеландії, Швеції, Швейцарії, Сполученому Королівстві та США).

ПРИКЛАД 6: ЖІНОЧА АСОЦІАЦІЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ БОЛГАРІЇ

Рівний доступ до зайнятості та інтеграції груп меншин та жінок є ключовим аспектом політики управління людськими ресурсами болгарських Збройних Сил. Скарги співробітників збройних сил можуть бути спрямовані за допомогою кількох каналів: через командування, інспекцію при Міністерстві оборони, військову міліцію, Національну комісію захисту від дискримінації, військового прокурора або цивільні суди. Військова поліція та експерти з гендерних питань Міністерства оборони забезпечують роботу цілодобової телефонної гарячої лінії, яка надає консультації, підтримку та засоби подання скарг.

Неофіційні скарги можна також подати через Жіночу асоціацію Збройних Сил Болгарії. Це об'єднання співпрацює з неурядовими організаціями для реагування на потреби працівників збройних сил, які зазнають дискримінації за ознакою статі, домагань або насильства, або домашнього насильства. Служби підтримки включають надання жертвам (чоловікам та жінкам) юридичної консультації та психологічної підтримки в умовах конфіденційності. Крім того, Жіноча асоціація Збройних Сил Болгарії активно стежить за ходом розгляду офіційних скарг. Вона вважає себе корисною для політичного і військового керівництва Збройних Сил, допомагаючи контролювати питання, пов'язані з персоналом.

Джерело: Особиста переписка з полковником Невьяна М. Мітева, Збройні Сили Болгарії, червень 2015 року.

Деякі, хоч і не всі, з цих організацій фінансуються відповідними урядами або збройними силами країн. Ці групи часто надають безпосередню підтримку персоналу, який зазнає дискримінації чи переслідування, а також проводять моніторинг проблем, що викликають занепокоєння, та спілкуються і проводять консультації з керівництвом.

Примітки

1. НАТО/РЕАП, *План дій щодо реалізації політики НАТО/РЕАП щодо жінок, миру та безпеки* (Брюссель: НАТО, 2014 рік).
2. Більш детальне керівництво щодо збільшення набору жінок можна знайти у статті Шерілі Хендрікс та Лорені Хаттоні «Реформа оборони та гендер» в книзі Меган Бастік та Крістін Валасек (ред.) «Інструментарій реформування сектору безпеки та гендер» (Женева: ДКЗС, ОБСЄ/БДІПЛ, Міжнародний навчальний і науково-дослідний інститут щодо поліпшення становища жінок ООН, 2008); НАТО «Поліпшення гендерної рівноваги: вибраний перелік найкращих практик», у Комітеті жінок у збройних силах НАТО «*Передові практики щодо покращення гендерної рівноваги*» (Брюссель: НАТО, 2012 р.).
3. НАТО *Директива з двостороннього командування 40-1, Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та гендерного ракурсу в структуру командування НАТО, Додаток В* (Монс/Норфолк, Вірджинія: НАТО, 2012 р.). Інші приклади кодексів поведінки щодо сексуальної експлуатації та зловживань включають Кодекс поведінки Міжнародного навчального і науково-дослідного інституту щодо поліпшення становища жінок щодо сексуальної експлуатації та сексуального насильства; Кодекс поведінки Збройних Сил Норвегії, який забороняє купувати сексуальні послуги та інші стосунки, що можуть послабити довіру до неупередженості збройних сил; і Кодекс поведінки збройних сил Швеції для службовців міжнародних місій.
4. Маргарет С. Харрелл і Лаура Л. Міллер «Нові можливості для військових жінок: вплив на готовність, згуртованість та мораль» (Санта-Моніка, Канада: RAND, 1997), с. 88.
5. Міністерство оборони США з питань запобігання та реагування на сексуальне насильство «Елементи програми протидії», без дати, <http://sapr.mil/index.php/prevention/prevention-program-elements#education-training>

5

ЗАОХОЧЕННЯ ЗВІТУВАННЯ ТА РЕАГУВАННЯ НА СКАРГИ, ПОВ'ЯЗАНІ З ҐЕНДЕРНИМИ ОЗНАКАМИ

5.1 Вступ

Збройні сили повинні бачити у поданні офіційних скарг підтвердження того, що персонал довіряє цілісності системи розгляду скарг. Метою є не усунення скарг, а усунення поведінки, яка їх викликає. Таким чином, надійні системи скарг повинні включати запобіжні заходи для забезпечення доступності системи та заохочення людей, котрі зазнали зневажливого ставлення, до подання скарг.

«У 2007 році, коли я зайняв посаду комісара з розгляду скарг у Збройних Силах, британська армія в межах своєї стратегії рівності мала на меті скоротити вдвічі кількість скарг на знущання, домагання та дискримінацію. Однак я зазначив ризик того, що така ціль спрямована на скорочення кількості скарг, а не на зменшення кількості інцидентів, що стали причиною скарг ... Мета, яку я поставив, полягала в зменшенні розриву між зареєстрованими випадками та скаргами, тобто в збільшенні кількості скарг. Армія змінила свою ціль і створила новий підрозділ, щоб дати можливість вільно говорити тим, хто був ображений.»

Джерело: Особисте листування Сьюзен Аткінс, колишнього Уповноваженого з питань подання скарг у Збройних Силах, 27 червня 2015 року.

Готовність людей використовувати систему скарг також залежить від того, наскільки ефективною вона є: чи є розслідування справедливими та своєчасними, чи підтримуються скаржники, чи застосовуються відповідні санкції. Враховуючи особливі перепони

для подання скарг на дискримінацію за ознакою статі, домагання, цькування та насильство, а також високий ризик того, що скаржник може зіткнутися з помстою, необхідно впровадити спеціальні положення для відповіді на ці типи скарг.

Багатонаціональні воєнні операції ставлять перед нами певний комплекс проблем, включаючи необхідність запобігання та реагування місцевого населення на будь-який випадок сексуальної експлуатації та насильства.

Розділ складається з таких підрозділів.

- Огляд різних типів механізмів обробки скарг.
- Заохочення звітування та реагування на скарги, пов'язані з гендерними ознаками.
- Гендер та механізм подання скарг.
- Забезпечення різних способів подання скарг.
- Підтримка потерпілих.
- Забезпечення ефективного та справедливого розслідування скарг, пов'язаних із гендерними аспектами.
- Спеціальні механізми розслідування злочинних дій сексуальних домагань та насильства.
- Обробка скарг під час багатонаціональних воєнних операцій;
- Впровадження санкцій.

5.2 Огляд різних типів механізмів обробки скарг

Існує широкий спектр структур та механізмів (внутрішніх та зовнішніх), для обробки скарг у збройних силах.

Внутрішні

Більшість збройних сил матимуть внутрішні механізми отримання, розслідування та вирішення скарг, поданих персоналом. Зазвичай командири відіграють певну роль, принаймні стосовно вирішення незначних дисциплінарних питань. Може залучатися також військова поліція та/або внутрішні слідчі, пов'язані з системою військового правосуддя. У збройних силах деяких країн передбачена посада генерального інспектора, який здійснює нагляд за цією внутрішньою системою (наприклад, у збройних силах Австралії, Франції, Нідерландів та Сполучених Штатів).

У збройних силах деяких країн одним із внутрішніх механізмів є спеціалізовані підрозділи для розгляду скарг, пов'язаних із сексуальними домаганнями або насильством, такі як підрозділ Thémis в Збройних Силах Франції (див. Приклад 9 на с. 70).

Зовнішні

Процеси розгляду внутрішніх скарг повинні, як мінімум, піддаватися зовнішньому нагляду НІПЛ та/або незалежної установи з прав людини при збройних силах (наприклад, парламентський комісар з питань збройних сил). У деяких країнах працівники збройних сил можуть безпосередньо звертатися зі скаргами до таких органів та/або подати скаргу до зовнішнього органу, якщо вони незадоволені тим, як скаргу було розглянуто внутрішнім органом.

Довідник DCAF для установ з прав людини при збройних силах містить повний огляд різних моделей зовнішніх та внутрішніх установ з прав людини при збройних силах та процедур розгляду скарг.

5.3 Заохочення звітування та реагування на скарги, пов'язані з ґендерними ознаками

Існує безліч факторів, що перешкоджають подачі скарг в рамках військових установ, як це описано в розділі 2.6. Посилення довіри до системи розгляду скарг має вирішальне значення. Цього можна досягти шляхом чіткого інформування про захист та підтримку тих, хто подає скарги, протягом усього процесу розгляду скарг, а також про те, як забезпечується відповідальність та прозорість. Цю інформацію можуть доносити до зацікавлених сторін установи з прав людини при збройних силах, працівники асоціацій із питань рівності, офіцери з питань кадрового забезпечення та персоналу, але командири та наставники військових всіх рівнів повинні також продемонструвати свою підтримку процесу розгляду скарг та сприяти його реалізації.

Політика, яка стосується скарг та інформація для персоналу про механізми подання скарг, повинна містити чітко викладені такі питання.

- Неформальні та формальні процеси подання скарг.
- Умова, за яких потенційний скаржник може анонімно отримувати інформацію та консультації щодо процесу розгляду скарг.

- Як можна подати скаргу (наприклад, чи повинна вона бути в письмовій формі) і які дані потрібно вносити у скаргу.
- Як скаргу буде підтверджено.
- Служби підтримки, які можуть бути запропоновані скаржнику.
- Як захищається конфіденційність скаржника, у тому числі, до якої міри (якщо це передбачено) скарга може бути анонімною.
- Права обвинуваченої особи (осіб).
- Процес розслідування, включаючи часові рамки.
- Як і на яких етапах розгляду скарг скаржники та обвинувачені отримуватимуть інформацію про розслідування.

Органи подання скарг, як внутрішні, так і зовнішні, повинні проводити освітні та інформаційно-просвітницькі заходи для забезпечення того, щоб персонал знав свої права та правила подачі скарг, якщо вони порушені. Блок 8 містить деякі корисні практики, які можна застосовувати, щоб розширити знання та заохотити використання системи скарг.

Блок 8: СПОСОБИ ПІДВИЩЕННЯ ОБІЗНАНОСТІ ПРО МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

- Проведення брифінгів щодо системи скарг як частини початкового та постійного навчання.
- Організація регулярних зустрічей із керівництвом для побудови конструктивного діалогу з питань запобігання неправомірним діям, реагування на скарги та проведення подальшого розслідування.
- Відвідування казарм, прикордонних постів та навчальних коледжів через регулярні проміжки часу, щоб чоловіки та жінки могли спілкуватися з персоналом.
- Розробка плакатів, статей для журналів для персоналу тощо, пов'язаних із правами та обов'язками персоналу.
- Розробка рекламних роликів, які будуть відтворюватися на радіо та/або телевізійних станціях збройних сил або під час показів фільмів у військових підрозділах.
- Сприяння обговоренню в Інтернеті та на веб-сайтах, які відвідують працівники збройних сил.
- Співпраця з партнерами, щоб звернутися до чоловіків та жінок-військовослужбовців (наприклад, капеланів, асоціацій та профспілок).
- Співпраця з партнерами, щоб мати змогу спілкуватися з жінками та чоловіками в громадах, де розгорнуто військову операцію (наприклад, місцеві жіночі організації).
- Знайомство та спілкування з членами сім'ї персоналу.

У місцях розгортання збройних сил інформація, що пояснює процедуру подання скарг, повинна бути чітко відображена (розповсюджена) навколо воєнних об'єктів та серед інших місцевих громад, і, зокрема, повинна бути забезпечена юридична допомога для жінок та мають функціонувати організації соціального забезпечення. Наприклад, в Афганістані норвезький парламентський комісар у складі Збройних Сил працював через норвезькі неурядові організації та військових радників із ґендерних питань, звертаючись до місцевих жіночих організацій, роздаючи листівки, в яких містився детальний текст кодексу поведінки збройних сил та способи подання скарг, якими могли скористатися місцеві жінки і чоловіки. Інформація повинна бути доступною місцевими мовами відповідної місцевої громади, і має бути проілюстрована так, щоб люди, які не вміють читати, могли її зрозуміти. Скаржники повинні мати кілька варіантів способів подання скарг своєю рідною мовою, у тому числі спосіб подання усної скарги.

5.4 Неформальні механізми подання скарг

Там, де серед військовослужбовців панує думка, що вчинення несправедливості є другорядною проблемою, збройні сили багатьох країн заохочують неформальні підходи до спроби вирішити це питання як першочергове. Як правило, проблеми, які можуть вирішитися неформально, — це ті, які можна вирішити шляхом обговорення, визначення проблеми та її роз'яснення. Майстерний та емпатійний слухач, що користується довірою персоналу, може дозволити скаржнику ідентифікувати способи вирішення цієї проблеми ефективніше та швидше, ніж шляхом подання офіційної скарги, та запобігти при цьому непотрібній ескалації проблеми.

Наприклад, в силах оборони Ірландії адміністративні вказівки щодо скарг спрямовують особу, яка вважає, що він/вона піддавалася неприйнятній поведінці з боку інших осіб, діяти таким чином.

- a. Спочатку намагайтеся вирішити інцидент, продемонструвавши правопорушнику, що поведінка є наступальною та небажаною, визнаючи, що правопорушник може не знати, що його поведінка є образливою або небажаною.
- b. Продовжуйте реєструвати будь-які подальші випадки, якщо вони трапляються, і попросіть свідків, якщо такі є, також зазвичай порушення.

- с. Спробуйте неформально розібрати цей інцидент, звернувшись за допомогою до третьої сторони (спеціально призначений персонал, навчений надавати допомогу в таких випадках).
- д. Якщо поведінка порушника незмінна, зверніться з офіційною скаргою, повідомляючи про це в письмовій формі своєму командирі.¹

Особа, яка займається неофіційним вирішенням скарги, завжди повинна знати та бути проінформованою про можливість подання офіційної скарги. Якщо особі, яка заявляє про стурбованість чи подає скаргу про порушення правил, рекомендується негайно подати офіційну скаргу, це слід зробити, керуючись політикою та законодавчою базою. Загалом, при цьому слід брати до уваги наведені нижче міркування.

- Серйозність передбачуваного порушення — предметом офіційної скарги завжди повинен бути кримінальний чи дисциплінарний акт.
- Бажання заявника та його очікування щодо того, як досягти вирішення скарги.
- Чи це повторюваний інцидент або подібні скарги подавалися і раніше стосовно передбачуваного кривдника.
- Чи є це питанням, яке може вплинути на військову дисципліну.

Незалежно від того, чи повинен командувач бути поінформованим та брати участь у кожному неофіційному процесі розгляду скарги, відповідно до якої передбачуване порушення не є серйозним, це питанням має розглядатися судом. З одного боку, надана особі можливість вирішувати скаргу через неформальний процес за підтримки відповідного персоналу, але без повідомлення командуванню, може підвищити вірогідність того, що вона подасть скаргу. З іншого боку, той факт, що заявник, можливо, забажає вирішити проблему неформально, не звільняє командирів від відповідальності за створення безпечного робочого середовища, заснованого на повазі. Наприклад, політика американської армії щодо неформальних скарг, пов'язаних із рівними можливостями та сексуальними домаганнями, зазначає: «Командир повинен усунути основні причини всіх скарг. Адже, якщо скарга залишається невирішеною, це матиме негативний вплив на інших членів цього підрозділу, крім скаржника та особи, на яку подано скаргу».²

Важливим є моніторинг клімату у підрозділі, який, навіть стосовно неформальних скарг, реєструє характер скарги та як її було вирішено. Коли команди усвідомлюють, що процес розгляду неофіційної скарги продовжується, вони також повинні періодично контролювати ситуацію між відповідним задіяним персоналом, щоб оцінити, чи можуть вимагатися подальші неформальні або формальні дії.

5.5 Забезпечення різних способів подання скарги

Система скарг повинна передбачати кілька способів подання скарги, при цьому скарги повинні бути подані жертвою неправомірних дій або свідком/стороннім спостерігачем. Способи подання скарг повинні включати таке.

- Використовуючи різні способи подання скарги — в Інтернеті, текстовим повідомленням, дзвінком на безкоштовний телефонний номер, електронною поштою тощо. Якщо Інтернет або телефони не є доступними, має бути призначено особу, уповноважену приймати скарги.
- Неформальні та офіційні способи подання скарг.
- Обхід ланцюга командування.
- Звернення до нейтральної особи, чоловіка або жінки (наприклад, співробітників із питань рівності/різноманітності, капеланів, медичних працівників та персоналу з охорони здоров'я та праці).
- Звернення до безпосередньо цивільної поліції у разі вчинення злочину.
- Звернення до незалежного наглядового органу. Зазвичай, якщо злочин не відбувся (а в деяких країнах, навіть тоді, коли відбувся), один із членів збройних сил повинен спочатку подати скаргу за допомогою внутрішньої системи скарг збройних сил. Проте, має бути положення, яке дозволяє жертвам обходити цю вимогу, якщо це може піддавати їх небезпеці насильства.
- Можливість подання конфіденційної скарги для отримання доступу до служб підтримки (див. Приклад 7).
- Механізми «відсутності неприпустимих дверей», згідно з якими кожен, хто надає послуги жертвам (наприклад, медичні працівники), може порадити їм доступні механізми подання скарг та направити їх до відповідних фахівців.

ПРИКЛАД 7: НЕОБМЕЖЕНЕ ТА ОБМЕЖЕНЕ ЗВЕРНЕННЯ ПРО НАСИЛЬНИЦЬКІ ДІЇ СЕКСУАЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ В АРМІЇ США

Сполучені Штати розробили двоступеневу систему звернення щодо скарг на сексуальне насильство. Потерпілий може підготувати «обмежену» (конфіденційну) заяву координатору з питань сексуальних нападів, адвокату потерпілого або медичному працівникові, а також отримати доступ до медичних та психіатричних послуг, адвокатських послуг та юридичних консультацій. Командування буде повідомлятися лише про те, що «напад» відбувся та отримуватиме дуже обмежену інформацію, яка не включає дані про особу потерпілого. Такий варіант звернення має на меті надати право жертвам шукати відповідну інформацію та підтримку для прийняття більш обґрунтованих рішень щодо участі у кримінальному розслідуванні, одночасно надаючи їм всіляку підтримку.

У якості альтернативи, з самого початку чи пізніше жертва може вибрати «необмежений» спосіб звернення, який вимагатиме офіційного розслідування. Командиру буде надано подробиці нападу. Щоб жертви мали доступ до розпорядження для захисту їх прав, або вимагали швидкого переведення на іншу базу, вони повинні написати необмежену заяву. У 2014 році 20 відсотків жертв, які спочатку підготували обмежену заяву, перетворили її в необмежену. Міністерство оборони вважає, що один із чотирьох військово-службовців, які постраждали від сексуального насильства, повідомив про це в 2014 році: спостерігається суттєве зростання, оскільки у 2012 році звіт подавав тільки один з десяти.

Джерело: Міністерство оборони Річний звіт Міністерства оборони про сексуальні напади у військовій сфері, за 2014 фінансовий рік (Вашингтон, округ Колумбія: Міністерство оборони, 2015).

Якщо будь-який член громадськості бажає подати скаргу щодо члена збройних сил, він повинен мати можливість подати її місцевому командуючому, поліції чи незалежному органу, такому як уповноважений із захисту прав людини або прокуратура. Має бути передбачено кілька способів подання скарг, в тому числі в військових казармах та об'єктах, в поліцейських пунктах, за допомогою дзвінка на безкоштовний телефонний номер чи надсилання безкоштовного листа на поштову адресу через веб-сайт або електронною поштою.

5.6 Підтримка жертв

Досвід потерпілих повинен стати центром процесу розгляду скарг. Жертви дискримінації, домагань, цькування або насильства мають різні потреби в підтримці, іноді така підтримка має бути комплексною.

Належна практика включає в себе таке.

- Контрольний список для командувачів та/або осіб, які першими реагують на скарги, із зазначенням того, що вони повинні робити для забезпечення негайного захисту та підтримки жертви під час проведення розслідування (див. Приклад 8).³ Перша особа, до якої звертається жертва, дуже важлива для визначення тону всього процесу розгляду скарг та довготермінових результатів, а також для якості отриманих доказів.
- Доступ до невідкладних медичних послуг, консультаційних та адвокатських послуг без вимоги подання офіційної скарги, в тому числі до послуг цивільних служб, що спеціалізуються на питаннях сексуального насильства.
- Розширення послуг для подружжя військовослужбовців, для дорослих осіб, яких підтримують військовослужбовці, та цивільних підрядників.
- Програма прискореного переведення, яка дозволяє тим, хто подає скаргу про насильство, бути швидко (можливо, тимчасово) переведеними на іншу базу або під інше командування під час розгляду справи, якщо вони цього захочуть, разом із дружиною/чоловіком та членами їх сімей.
- Надання експертної підтримки в армії для тих, хто відповідає на випадки дискримінації, домагання та насильства.
- Використання досвіду цивільного сектору, наприклад, під час організації роботи служб підтримки та під час надання послуг.
- Захист інформації від доступу сторонніх осіб, захист тих, хто подає скарги, від винесення догани чи звільнення під час розгляду скарг.

У збройних силах низки країн передбачені фахівці поза командуванням, які пройшли спеціальне навчання для надання консультацій та підтримки тим, хто був жертвою дискримінації, домагань, цькування або насильства (і, в деяких випадках, звинуваченням). В Австралії спеціалісти з психологічних травм надають підтримку на цілодобовій гарячій лінії; в Ірландії є призначені контактні особи; у Німеччині — офіцери з рівних можливостей; а в Сполучених Штатах, крім персоналу з питань рівних можливостей, існують спеціалісти з координації дій у відповідь на випадок насильницьких дій сексуального характеру.⁴

ПРИКЛАД 8: КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК ЗБРОЙНИХ СИЛ ШВЕЦІЇ ДЛЯ РОЗСЛІДУВАННЯ СКАРГ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ҐЕНДЕРНИМИ ОЗНАКАМИ

Як розслідувати «скарги, пов'язані з ґендерними ознаками»?

Розслідування цих питань полягає не в тому, щоб знайти тих, кому пред'явити звинувачення, хоча іноді це може призвести до дисциплінарних наслідків. Основне завдання, перш за все, полягає в розробці заходів, спрямованих на подолання ситуації негайно та на уникнення подібних ситуацій у майбутньому.

КОЛИ ЩОСЬ ТРАПЛЯЄТЬСЯ

1. Оцініть ситуацію та отримайте картину того, що сталося.
 - a. По-перше, поговоріть із жертвою.
 - b. Тоді поговоріть із тими, кого було вказано, як особу, що вчинила домагання або акт насильства.
 - c. Потім поговоріть із усіма іншими сторонами, що мають відношення до справи.
2. Записуйте розмови.
3. Розробіть активні заходи, для цього проконсультуйтеся з працівниками.
4. Запишіть прийняті рішення. Вкажіть, коли вони будуть реалізовані і хто відповідатиме за їх впровадження. Ці дії репрезентують план заходів/розслідування, які ми повинні провести.
5. Запропонуйте підтримку всім бажаним.
6. Розробіть подальший план дій.
7. Надайте відгук та поділіться планами дій із усім учасникам (якщо це можливо) одночасно.
8. Проведіть подальші інтерв'ю.
9. Повідомте усіх, кого це стосується, після виконання плану дій.

Обов'язково надайте підтримку всім зацікавленим сторонам

Цей контрольний перелік є частиною Політики Шведських Збройних Сил щодо забезпечення рівних можливостей та рівності. Він використовується під час навчання.

Джерело: Переклад надається Центром людських ресурсів Збройних Сил Швеції, 24 квітня 2015 р.

Ризик помсти скаржникові та свідкам повинні бути передбачені і вирішені. У американській армії 62 відсотки жінок, які повідомляють про насильницькі дії сексуального характеру, кажуть, що вони

зазнали помсти.⁵ Помста іноді є дисциплінарною: наприклад, коли особа карається за незначне «правопорушення», таке як вживання алкоголю неповнолітньою особою чи перелюб, і метою такого покарання є лише звернути увагу влади, оскільки особа повідомила про напад. Помста часто буває професійною: переведення на посаду, що передбачає виконання некваліфікованих робіт, або ту, що взагалі знаходиться за межами спеціальності, погана оцінка ефективності та відмова у наданні можливостей для навчання та просування по службі. Помста часто є також соціальною: залякування та ізоляція з боку колег, які можуть перерости в загрози, домагання та насильство. Часом, коли постраждалим надається перша допомога, кількість часу, яку вони витрачають на перебування поза робочим місцем, відвідуючи консультації та беручи участь у процесі розслідування, може в кінцевому підсумку призвести до обурення з боку колег. Чітке інформування командування може допомогти уникнути цього, особливо, якщо працівникам пояснять, що, наприклад, процес розгляду скарг буде тривалим, і скаржникам доведеться витратити на це робочий час; при цьому вони як командири повинні активно запобігати пліткам про скарги серед молодших чинів.

Програми трансферу повинні бути ретельно розроблені, щоб забезпечити баланс між, з одного боку, захистом жертви, з іншого боку, запобіганням появи такої думки, що жертву перевели в інший підрозділ, оскільки колектив є «проблемою» та потенційними збитками, спричиненими переведенням особи на їхню посаду. Парламентський комісар з питань Збройних Сил Німеччини зазначив: «У багатьох випадках жінки-військовослужбовиці переводяться на нові посади, щоб зменшити напруженість у їх підрозділах. Вони, зрозуміло, сприймають такі переведення як несправедливі».⁶ Він запропонував, щоб у випадках, коли результати розслідування вказують на те, що сторони, що беруть участь у процесі, потребують переведення, бажано, щоб переведено було ту особу, що скоїла злочин, якщо тільки жертва сама не вимагатиме свого переведення.⁷

Служби підтримки повинні бути доступними для потерпілих навіть через роки після інциденту (і ветеранам, і тим, хто зараз на службі). Аналогічно, підтримка повинна надаватися тривалий період часу, визнаючи, що жертвам сексуального насильства можуть знадобитися роки, щоб відновитись, а вплив на їхню кар'єру може бути дуже глибоким. У комітеті французьких збройних сил Thémis потерпілих

відслідковують протягом п'яти років (Приклад 9 на с. 70), і підтримка може включати надання допомоги жертві у пошуку нового місця роботи чи посади поза військовою службою.

5.7 Забезпечення ефективного та справедливого розслідування скарг, пов'язаних із гендерними ознаками

Навички та стандарти

Перша відповідь командира на отримання скарги, як правило, повинна полягати в тому, щоб провести попередній розгляд, вирішити, чи слід розглядати скаргу за адміністративною процедурою, та чи може правопорушення, вказане у скарзі, вважатися кримінальним злочином. Залежно від цієї початкової детермінації командування має обрати певний процес. Командири та слідчі можуть зіткнутися з труднощами з розумінням різниці між сексуальними домаганнями (зазвичай, хоча і не завжди, це не кримінальна справа) та сексуальним насильством, яке є кримінальним правопорушенням.⁸ Тому всі, хто бере участь у розслідуванні скарг на дискримінацію, домагання чи цькування, потребують спеціальної підготовки зі знання відповідних військових та цивільних законів та повинні мати доступ до експертної підтримки.

Засоби захисту при розслідуванні випадків дискримінації, домагань та цькування мають включати наступне.

- Чіткі стандарти, які б гарантували, що розслідування є чесним, прозорим, ретельним та проведене без затягування часу.
- Чіткі стандарти, що стосуються конфіденційності скарги, термінів розслідування, заходів щодо запобігання помсти жертві та механізмів регулярного спілкування з жертвою.
- Політика, що дозволяє скаржнику та передбачуваному правопорушнику супроводжуватися незалежною третьою особою під час опитування — це може бути адвокат або обраний колега.
- Політика, що дозволяє скаржнику обійти ланцюг командування (про це мова йде далі).

Існує багато причин, чому жертва сексуального насильства, наприклад, може лише значно пізніше повідомити про скоєний проти неї злочин. Таким чином, терміни, які вказують на те, що скарга повин-

на бути подана протягом певного періоду після інциденту, повинна застосовуватися з обережністю, якщо застосовуватися взагалі.

Незалежність розслідування від ланцюга командування

Розслідування незначних дисциплінарних правопорушень у рамках ланцюга командування є прийнятою практикою у збройних силах, проте це також може стати викликом для цілісності процесу та сприйняття його цілісності. Парламентський комісар із питань Збройних Сил Німеччини, розглянувши причини небажання повідомляти про випадки знущань, сексуальних домагань та сексуального насильства, виявив, що персонал побоюється, що їхні вимоги не будуть належним чином вивчені, «оскільки між правопорушником та особами, яким довірено провести розслідування справи, часто існують дружні взаємини».⁹

Для того, щоб мати довіру і легітимність в очах як персоналу збройних сил, так і громадськості, військове правосуддя повинно бути відокремлене від ланцюга командування. Будь-яка скарга на серйозне дисциплінарне або кримінальне правопорушення, наприклад сексуальне насильство, повинна досліджуватися особами, які не є учасниками справи (тобто скаржником або передбачуваним злочинцем). Аналогічним чином судді, журі, захисники та адвокати, а також будь-які інші члени суду, що займаються розглядом справи, повинні бути призначені без впливу чи контролю з боку вищих посадових осіб скаржника та передбачуваного злочинця. Процедура розгляду апеляційних скарг повинні бути прозорими та ґрунтуватися на законності переконання (а не на тому, чи засуджена особа володіє технічними навичками, корисними для армії).

Ступінь серйозності обвинувачення, необхідна для того, щоб відійти від розгляду скарги ланцюгом командування — наприклад, у випадках сексуального домагання, цькування чи дискримінації — різна у збройних силах різних країн. У Франції, у відповідь на публічний скандал про протиправну сексуальну поведінку у збройних силах, нещодавно було засновано новий підрозділ *Thémis*, який став працювати незалежно від ланцюга командування у таких випадках (Приклад 9). Через те, що існує можливість, що командир звинуваченої особи бере участь у правопорушенні або не є незалежним у інший спосіб, завжди повинні існувати механізми подання скарги, що обходять ланцюг командування.

ПРИКЛАД 9: ПІДРОЗДІЛ THÉMIS У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ ФРАНЦІЇ

У 2014 році було створено підрозділ Thémis для роботи з випадками сексуальних домагань, сексуального насильства та дискримінації за ознакою статі, сексуальної орієнтації та гендерної ідентичності в збройних силах Франції. Розташований у Генеральній інспекції, Thémis не залежить від ланцюга командування у розгляді справ, і у складі його персоналу є особи з кожного підрозділу Збройних Сил.

Наявність Thémis дозволяє жертвам обходити ланцюг командування під час подання скарги. Він:

- інформує скаржників про їхні права;
- надає медичну, психологічну, правову та соціальну допомогу скаржникам;
- вживає запобіжних заходів, таких як інтеграція норм щодо сексуальних домагань у Кодекс оборони та Кодекс солдатів;
- забезпечує командування рекомендаціями щодо дисциплінарних заходів та підтримує гармонізацію дисциплінарних заходів;
- проводить адміністративні дослідження;
- сприяє розробці статистичної бази даних про випадки домагань, сексуального насильства та дискримінації.



Жерта або свідок можуть подати скаргу в Thémis кількома способами: в письмовій формі, телефонним дзвінком на спеціальну телефонну лінію або електронною поштою. Після первинного контакту скаржнику пропонується подати скаргу в письмовій формі. На цьому етапі співробітники Thémis зустрічаються зі скаржником, щоб пояснити роль Thémis і як цей підрозділ може їх підтримувати, а також проконсультувати про можливі результати розгляду скарги.

Якщо Thémis вирішить розслідувати скаргу, то скаржника попросять надати на це письмову згоду. У деяких випадках Thémis може розслідувати справи безпосередньо; в інших випадках він спирається на слідчих армії, військово-морських сил чи повітряних сил. Thémis має широкі повноваження щодо доступу до документації та сайтів. Його розслідування завершиться рекомендацією щодо того, чи слід продовжувати процедуру накладання обвинувачення на передбачуваного злочинця(ів).

Станом на 1 грудня 2014 року Thémis отримав загалом 66 справ: 83 відсотки скарг надійшли від військовослужбовців та 17 відсотків від цивільних працівників збройних сил; 88 відсотків скарг були від жінок.

Джерела: Управління головного контролю збройних сил, «Рішення № 6877/DEF/CAB щодо створення комітету ФЕМІДИ в рамках головного контролю

збройних сил», *Bulletin Officiel des Armées* («Офіційний бюлетень Збройних Сил»), Хронологічне видання № 37, 2014; AFR, «Сексуальне насильство в армії: 66 випадків, виявлених комітетом Феміди», 20 Minutes, 12 грудня 2014 року; Міністерство оборони, *План дій проти домагань, насильства та дискримінації* (Париж: Міністерство оборони, 2014).

Конфіденційність

Конфіденційність — це питання, що викликає особливе занепокоєння, зважаючи на особливий ризик відплати, який може супроводжувати скарги на сексуальні домагання та насильство. Важливо, щоб конфіденційність комунікації між жертвами та їх адвокатами/радниками була захищена. Наприклад, у Сполученому Королівстві офіс Уповноваженого з розгляду справ зберігає свою документацію, пов'язану зі справами, окремо від решти документації служби, і в кожному випадку забезпечує, щоб у процесі розгляду скарги брали участь якнайменше осіб. Вона розглядає відсутність поваги до конфіденційності скаржника як «обтяжуючий фактор», який сам по собі може породжувати ще одну скаргу. Підрозділ Thémis у Франції зберігає конфіденційність скаржників, поки вони не дадуть письмової згоди на продовження розслідування. Позивачі погоджуються на те, яка інформація про їхні скарги буде передано командуванню.

Не можна сказати, що жертві може бути гарантована «анонімність», оскільки розкриття деяких даних необхідно для їх ідентифікації в ході розслідування їхніх скарг. Однак у деяких країнах орган із розгляду скарг приймає анонімні скарги як основу для системного розслідування певного питання. У Бельгії скаржники мають право залишатись анонімними, тоді як радник намагається допомогти їм вирішити проблему неформально. Якщо така процедура буде невдалою, вони можуть продовжити виконувати обов'язки посередника або розпочати офіційне розслідування.

5.8 Спеціальні механізми, що стосуються розслідування злочинних дій сексуального домагання та насильства

Існує суттєва різниця в тому, як збройні сили займаються кримінальними правопорушеннями. У деяких країнах кримінальні правопорушення представниками збройних сил розглядаються військовими судами (наприклад, в Азербайджані, Білорусі, Люксембурзі,

Польщі, Швейцарії, Туреччині та Україні). У інших країнах цивільні суди мають юрисдикцію щодо кримінальних злочинів, вчинених службовцями збройних сил, принаймні, коли вони здійснюються в їхніх країнах (наприклад, у Чеській Республіці, Данії, Фінляндії, Німеччині, Італії, Нідерландах, Норвегії, Іспанії та Швеції). У третіх країнах існує дублююча юрисдикція, коли одні справи можуть розглядатися військовими судами, а інші — цивільними, залежно від характеру правопорушення, місця, де воно відбулося і особи жертви і передбачуваного злочинця (наприклад, у Бельгії, Канаді, Великій Британії та США). Наприклад, у Сполученому Королівстві, хоча військові зберігають юрисдикцію щодо розгляду кримінальних справ, у випадку сексуальних злочинів, що передбачають проникнення, повноваження продовжувати обвинувачення покладаються на незалежних військових прокурорів, а не на командування.¹⁰

У минулому дискусія навколо цих різних моделей зосереджувалася насамперед на тому, як захищаються права обвинуваченого. Проте, коли система військової юстиції має справу з сексуальним насильством, особливо важливо забезпечити дотримання прав та інтересів потерпілого. Усвідомлюючи цю потребу, американські військові запровадили спеціальну програму підтримки потерпілих, до складу якої входять юристи, які надають юридичну підтримку жертвам сексуального насильства та відстоюють їхні інтереси.

Особи, відповідальні за випадки сексуального насильства та їх розслідування, повинні мати спеціальну підготовку та пройти навчання. Слідчі повинні мати інструкції та навчальні посібники, в яких детально описується, як проводити опитування та розслідування, а також як слід збирати криміналістичні докази.¹¹ Корисним є залучення цивільних юристів, які працюють із потерпілими та захисниками потерпілих, для того, щоб допомогти побудувати емпатійне ставлення у ході розслідування. У деяких країнах військова поліція та органи прокуратури отримують таку ж саму підготовку з питань сексуального насильства, що і цивільні слідчі та прокурори. Військові США нещодавно розробили курси для навчання веденню розслідування сексуальних переслідувань, а деякі служби призначили на посади осіб, які спеціалізуються на розслідуванні та веденні судових розглядів стосовно злочинів, пов'язаних із сексуальними правопорушеннями. Подібним чином, Ірландські сили оборони мають кваліфікованих слідчих у справах розслідування сексуальних право-

порушень із військової поліції та розробляють навчальний курс із розслідування сексуальних правопорушень, приділяючи особливу увагу реагуванню на звернення жертв та їх підтримці. Повинні бути залучені як слідчі-жінки, так і слідчі-чоловіки.

Судді та слідчі повинні отримати спеціальну освіту, що дасть їм змогу зрозуміти потенційну реакцію потерпілого на сексуальне насильство (у тому числі ті реакції, які, як видається, підривають довіру до потерпілих як свідків), а також конкретні доказові вимоги до звинувачень. Блок 9 містить основні гарантії, які повинні бути забезпечені під час судового розгляду справи щодо випадку сексуального насильства, незалежно від того, розглядається така справа у цивільному чи військовому суді.

Блок 9: ГАРАНТІЇ ПІД ЧАС СУДОВОГО РОЗГЛЯДУ СПРАВИ ЩОДО ВИПАДКУ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛЬСТВА

- Заходи щодо захисту конфіденційності особи жертви від преси та громадськості, наприклад, приховування імені жертви у державних документах.
- Положення щодо доказів та процедур, що протидіють сексистським припущенням щодо згоди жінок. Наприклад, правила повинні вказувати на те, що згоди не може бути там, де існує примус або мовчання жертви, або відсутність опору. Не повинно бути жодних вимог для доказів підтвердження злочину чи доказів опору.
- Положення щодо доказів та процедур, що запобігають «ревіктимізації» жертви через, наприклад, питання щодо її попередньої сексуальної поведінки або одягу або свідчень про «репутацію» жертви.
- Правила ведення судового розгляду, які надають судді право припинити будь-який спосіб затравлювання та переслідування потерпілого захисником.
- Підтримка заходів, спрямованих на підтримку потерпілого під час його свідчень, наприклад, надання права особі, що супроводжує жертву, бути присутньою в суді.
- Комунікація між жертвою та адвокатом/радником залишається конфіденційною («привілейованою»), якщо тільки жертва не відмовиться від такого привілею.

Джерело: Кім Чуй Сейлінгер, Хелен Сілберберг та Робін Меджія «Розслідування та переслідування сексуального насильства», серія робочих документів на тему «Сексуальне насильство та відповідальність» (Берклі, Каліфорнія: Каліфорнійський університет, 2011 р.), с. 5-47, 51.

Жертва повинна мати можливість звернутися до цивільного суду з проханням переглянути будь-яке рішення військової прокуратури, яким обвинуваченому не висунуто звинувачень, а також продовжувати отримувати послуги з підтримки в цьому випадку.

Слід з особливою обережністю ставитися до комунікації про результати розслідування. Неминуче будуть випадки, коли рішення приймається, щоб не порушувати кримінальну відповідальність через проблеми із дотриманням технічних стандартів збору доказів. Це не означає відсутність довіри до скаржника. Проте існує ризик сильного тиску на скаржника: офіційних дій проти нього за зловмисну або сумнівну скаргу, або неофіційної помсти у вигляді виключення із групи та розпускання чуток. Існує також ризик того, що не передача скарги на розгляд у суді призведе до зменшення довіри до системи розгляду скарг, що надалі буде стримувати інших потерпілих від подання скарг.

5.9 Розгляд скарг під час багатонаціональних операцій

Скарги військовослужбовців

Отримання та обробка скарг персоналом у закордонних місіях визначаються установами із забезпечення прав людини для збройних сил як логістично тяжкі. Під час багатонаціональної операції може бути незрозуміло, кому слід подавати скаргу. Деякі вказівки відносяться до місій НАТО та викладені у Стандартах поведінки НАТО.¹² Особливу увагу слід також приділити тому, щоб дислокований персонал міг отримати доступ до служб підтримки. Наприклад, коли британські війська були розміщені в Афганістані, благодійна організація SSAFA (Відділ офіцерських вдів Асоціації сімей військовослужбовців СВ, ВМС і ВМС) розширила години роботи своєї гарячої лінії, щоб військовослужбовці мали доступ до неї для отримання підтримки, а також інформації про те, як вони можуть подати скаргу.

Особливі виклики виникали тоді, коли персонал постраждав від сексуальних домагань чи насильства з боку членів збройних сил країни-партнера по коаліції, і якщо партнер по коаліції має менш розвинуте розуміння цієї неправомірної поведінки та механізмів реагування на неї. У деяких випадках жертва не отримала належної

підтримки, а правопорушник не був належним чином покараний. У цій складній ситуації керівникам потерпілих у їх власних збройних силах радять чинити тиск на збройні сили країни-партнера, щоб забезпечити належне розслідування та підзвітність.

Скарги цивільних осіб на сексуальну експлуатацію та насильство

Сексуальна експлуатація та насильство, вчинені членами миротворчої та інших міжнародних військових місій проти членів місцевої громади, отримують підвищену міжнародну увагу. Слід спочатку визнати, що існують значні перешкоди для подання скарг цивільними особами, які стали жертвами членів іноземного війська. Як описує експерт Підкомісії з заохочення та захисту прав людини Комісії з прав людини ООН:

У деяких ситуаціях, коли розгортається операція з підтримання миру, можуть виникнути труднощі у спілкуванні, що ускладнює забезпечення населенню можливості скаржитися, викликає труднощі під час подорожей та ускладнює досягнення місця, де має бути подано скаргу, і, насамперед, відсутність знань щодо того, у якій формі має відбуватися процедура подання скарг. Причиною цього може бути те, що населення ніколи не мало можливості спостерігати ефективну відповідальність державних структур за свої дії, або їхній досвід співпраці з операціями з підтримання миру свідчить про те, що на практиці не буде забезпечено ефективну підзвітність, незалежно від риторики. Крім того, може бути продиктоване культурою небажання повідомляти про певні види злочинів, зокрема тих, що носять сексуальний характер.¹³

Значна кількість випадків неповідомлення про сексуальну експлуатацію та насильство під час місій ООН в Демократичній Республіці Конго, на Гаїті, в Ліберії та Південному Судані була підтверджена, наприклад, експертною місією ООН в 2013 році. Військові контингенти заявили, що не знають, що їхні співробітники порушують політику місії щодо сексуальної експлуатації та насильства, будуючи «культуру ухилення від виконання».¹⁴ Військовій поліції не було поставлено завдання запобігати сексуальній експлуатації та насильству, крім того, слідчий потенціал поліції був слабким.¹⁵

Якщо скарга висунута проти члена національного військового контингенту, держава, якій належать збройні сили, як правило, має ексклюзивну кримінальну та дисциплінарну юрисдикцію для розслідування злочину, а не судова система правосуддя країни дислокації або третьої країни (якщо тільки цей злочинний акт не є міжнародним злочином).¹⁶ Незважаючи на те, що для цієї процедури є суттєві підстави, практичне втілення є досить проблематичним. Занадто часто зацікавлені збройні сили не мають наміру вчиняти переслідування власного персоналу за неналежну поведінку сексуального характеру та насильство, а обвинувачення не можуть бути вивчені достатньо ретельно. Швидка ротація персоналу перешкоджає ефективному збору доказів. Незалежно від того чи ефективне розслідування, судові справи не завжди можуть бути подані на розгляд там, де це потрібно. Звинувачення може не адекватно відображати серйозність того, що, ймовірно, відбулося; і навіть якщо особу засуджено, покарання або штраф може адекватно не відображати серйозність злочину, який було доведено.¹⁷

У місіях НАТО Стандарти поведінки НАТО вимагають швидкого призначення фахівця зі слідства для проведення збору фактів / попереднього розслідування та звернення до відповідного національного органу.¹⁸ Проте Стандарти поведінки не містять чітких інструкцій щодо того, як слід проводити розслідування, як забезпечити дисциплінарні заходи або як забезпечити захист та підтримку жертвам.

У місіях ООН право та відповідальність за розслідування підозрюваних серйозних проступків члена військового контингенту залишаються за зацікавленими військовими та/або країною, якій належить контингент. Більш пізні версії типових угод між Організацією Об'єднаних Націй та миротворцями надають Організації Об'єднаних Націй повноваження розпочати розслідування обвинувачень у сексуальній експлуатації та насильстві, коли країна, яка надавала війська, не може або не бажає цього робити.¹⁹ Проте роль ООН в більшості випадків обмежується наданням слідчої та матеріально-технічної підтримки розслідувань, проведених країною, яка надавала війська. Юрисдикційні прогалини все ще виникають, коли держави не внесли поправки в свої адміністративні правила, регуляторні норми та кодекси, що регулюють функціонування збройних сил, щоб чітко визнати всі форми сексуальної експлуатації та насильства, як порушення належної поведінки.²⁰

«Рекомендації ООН щодо попередніх розслідувань – розслідування імовірних випадків серйозного порушення належної поведінки, в якій беруть участь військовослужбовці національних контингентів, військові спостерігачі та офіцери цивільної поліції, які працюють на польових місіях Організації Об'єднаних Націй»²¹ є відмінним ресурсом для військових у розробці власних процедур розслідування стосовно випадків сексуальної експлуатації та насильства. Вони займаються плануванням розслідування; забезпеченням конфіденційності; проведенням інтерв'ю зі скаржниками та свідками; збором доказів; і звітністю. Організація Об'єднаних Націй рекомендувала провести суд воєнного трибуналу в країні, де відбувся ймовірний злочин; а для розгляду більш незначних питань може застосовуватися місцевий дисциплінарний процес. Необхідно вжити чітких заходів для забезпечення того, щоб місія мала можливість проводити швидкі, але ретельні дослідження випадків сексуальної експлуатації та сексуального насильства. Місія повинна усвідомлювати, що жертва сексуального насильства може бути вразливою до соціально-психологічного тиску з боку її сім'ї чи спільноти. Позивачам слід запропонувати захист, а також рекомендувати їм звернутися до місцевих служб підтримки (які місія повинна допомогти фінансувати). Якщо скарга потерпілої сторони задовольняється, вона може отримати компенсацію. Також повинна існувати система, яка б відповідала вимогам визнання батьківства стосовно дітей, які учасники воєнної місії можуть зачати із жінками із місцевого населення.

Якщо злочинців судять не у державі перебування, слід докласти зусиль для того, щоб повідомити про результати судового процесу потерпілих та їх громади, щоб вони могли (сподіваючись) побачити, що досягнуто справедливості. Якщо громада дізнається, що військовослужбовців, які вчиняють насильницькі дії щодо місцевих чоловіків, жінок та дітей, залишають непокараними – наприклад, коли ймовірного правопорушника просто депортують додому, це підриває довіру до всієї місії.

5.10 Застосування санкцій

Механізми підзвітності повинні не лише забезпечувати покарання винних осіб, але також повинні передбачати наявність наглядових органів, відповідальних за те, щоб не допускати дискримінації,

домагань, цькування та насильства. Це може включати в себе застосування дисциплінарної відповідальності до будь-якого командира, який не вживає належних заходів для виявлення і припинення переслідувань або створення безпечного середовища. Наприклад, у Збройних Силах Словенії після того, як стало відомо про випадок неналежної поведінки у складі підрозділу, командири мають 15 днів, щоб створити «здорове середовище». Щоб запобігти неналежній поведінці, старше командування повинно постійно вимагати від підлеглих командирів надання звітності щодо підтримання належного клімату в підрозділі, який сприяє повазі, терпимості та різноманітності, а також не допускає сексуальних домагань, дискримінації, залякування та сексуального насильства.

Також слід визнати інституційну відповідальність стосовно жертв неналежної поведінки за статевою ознакою. У прикладі 10 описується підхід, розроблений в Австралії із застосуванням принципів відновного правосуддя для полегшення процесу, за допомогою якого збройні сили слухають, визнають та реагують на досвід потерпілого.

Приклади практик, що сприяють підзвітності, включають в себе такі заходи.

- Забезпечення передачі до відповідного органу слідства всіх скарг про ймовірні випадки сексуальної дискримінації, домагань, залякування або нападів.
- Доведення до громадськості інформації про покарання за неправомірні дії або кримінальні правопорушення.
- Включення моніторингу питань різноманітності в оцінку готовності (наприклад, щоквартальні навчальні брифінги, оцінки готовності до операцій, перевірки) для забезпечення реалізації та виконання програми.
- Старше керівництво із залученням підпорядкованих йому командирів має здійснювати перегляд результатів та прогрес оцінки клімату в колективі.

Будь-яка скарга також повинна тягнути за собою негайне вивчення інституційних недоліків, які не змогли запобігти правопорушенню. Це обговорюється далі в розділі 6.4

ПРИКЛАД 10: ПРОГРАМА ЗАЛУЧЕННЯ З МЕТОЮ ВІДНОВЛЕННЯ ЗБРОЙНИХ СИЛ АВСТРАЛІЇ

У 2012 році Австралійська комісія з прав людини опублікувала звіт «*Ставлення до жінок у Збройних Силах Австралії*». Одним із бар'єрів для повноправної участі та просування жінок у військових частинах Австралії було визначено «культуру, яка в деяких випадках відзначається поганим керівництвом та неприйнятною поведінкою, включаючи виключення, сексуальні домагання та сексуальне насильство» (с. 22). Звіт показав, що багато жертв сексуальних домагань, дискримінації за ознакою статі та сексуального насильства ніколи не повідомляли про це через побоювання віктимізації, остракізму від колег та негативного впливу на їхню кар'єру. Крім того, звіт продемонстрував, що в усіх таких випадках мало місце погане управління та лідерство.

Однією з відповідей на звинувачення в сексуальному насильстві та інших формах насильства у збройних силах стала розробка Програми залучення з метою відновлення сил оборони. Завдяки програмам відновного правосуддя жертви насильства отримали можливість розповісти старшому військовому командуванню (рангу OF-6 (бригадний генерал) або вище) свою особисту історію про насильство (в тій мірі, в якій вони забажають) та наслідки цього на своє життя, а відповідне військове командування отримало можливість почути, визнати та відреагувати на їхню історію про насильство. Відновне залучення з метою відновлення, як правило, включає скажника, його службу підтримки, представника старшого військового командування та незалежного посередника. Роль військовослужбовця полягає в тому, щоб послухати історію жертви та «поставити себе на її місце». Засідання є конфіденційними.

Багато сил витрачається на підготовку конференції до зустрічі сторін. Представник старшого військового командування повинен буде пройти тренінг щодо процесу конференції до того, як він або вона будуть відібрані для участі в конференції. Жертва буде готуватися до участі в конференції через інформаційні сесії та консультування. Під час та після сесій буде передбачено надання скажникам консультацій (загалом вони мають право на до 20 консультаційних сесій).

Станом на жовтень 2014 року 116 представників старшого військового командування взяли участь у окремих конференціях із залучення для відновлення. Програма виявилася цінною як для жертв насильства, так і для військових. Для жертв це потужний і часто безцінний досвід. Для військових така конференція створює розуміння глибоких наслідків насильства та глибоке розуміння культурних та системних невдач, які, можливо, призвели до насильства або неправильного управління військовим командуванням звітами про насильницькі дії. Це підвищило прихильність військових до впровадження передової культурної реформи, розмаїття та включення в усі організації.

Джерела: Університет Рея Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та сили оборони Австралії, Резолюція Ради Безпеки ООН 1325, 2015 р.; Австралійська комісія з прав людини «Звіти щодо ставлення до жінок в силах оборони Австралії, Довідник для громад, етап 2» (Сідней, НСВ: Австралійська комісія з прав людини, 2012 р.); особиста кореспонденція Алекса Шехаді, Австралійська комісія з прав людини, 28 червня 2015 року.

Примітки

1. Міністерство оборони «Політика оборонних сил щодо міжособистісних відносин у силах оборони», 2003 р.
2. Штаб-квартира Міністерства сухопутних військ США, «Регламент армії. Розділ 600-20 «Кадри» – Загальна політика командування армією» (Вашингтон, округ Колумбія: Штаб-квартира Міністерства сухопутних військ США, 6 листопада 2014 р.), с. 95.
3. Іншим прикладом є Міністерство оборони США «30-денний контрольний список для підготовки необмежених звітів про насильницькі дії сексуального характеру», Звіт про хід виконання робіт за півроку. www.sapr.mil/public/docs/policy/toolkit/Commander_Checklist_for_Unrestricted_Reports_20150122.pdf.
4. Координатори щодо реагування на сексуальне насильство в американській армії (SARCs) отримують спеціальну підготовку, включаючи навчання тому, як бути адвокатом жертви. Деякі з них – військовослужбовці, в той час як багато інших – цивільні, резервісти або члени Національної гвардії. SARCs надають послуги та навчають військовослужбовців, цивільних працівників Міністерства оборони, сім'ї та підрядників, що працюють із військовими організаціями. Їх роль повинна полягати в тому, щоб бути «контактною» особою з питань, пов'язаних із сексуальним насильством, у тому числі, для жертв, командирів, наглядачів та інших військовослужбовців. SARCs також будують співпрацю з іншими військовими, які першими реагують на випадки сексуального насильства, а також співпрацюють із цивільними установами.
5. Національний науково-дослідний інститут оборони «Оцінка командуванням насильницьких дій сексуального характеру та сексуальних домагань в американській армії серед військовослужбовців за даними Дослідження робочих місць військовослужбовців RAND за 2014 р.» (Санта-Моніка, Каліфорнія: Корпорація RAND, 2014 р.), с. 20.

6. Комісар Верховної Ради з питань Збройних Сил «Річний звіт за 2014 р.», Німецький бундестаг, друкована копія 18/3750, 2015 р., с. 44.
7. Комісар Верховної Ради з питань Збройних Сил «Річний звіт за 2013 р.», Німецький бундестаг, друкована копія 18/300, 2014 р., с. 38.
8. У деяких країнах деякі сексуальні домагання стали криміналізованими (наприклад, ст.246 Канадського кримінального кодексу «Кримінальне домагання»). Для цілей цього посібника сексуальні домагання відносяться до злочинних дій. Кримінальні акти, що носять характер сексуального домагання, слід розглядати подібно до сексуального насильства.
9. Парламентський Комісар із питань Збройних Сил, примітка 7 вище, с. 37.
10. Різні підходи до дисципліни та військового правосуддя, а також захисту прав людини, описані в статті Ганса Борна та Яна Лі «Дисципліна та військове правосуддя» в книзі Ганса Борна і Яна Лі, «Посібник з прав людини та основних свобод Збройних сил» Персонал (Варшава: ОБСЄ/БДПЛ, 2008 р.).
11. Міністерство оборони США «Інструкція з вивчення сексуального насильства дорослих» (Вашингтон, округ Колумбія: Міністерство оборони США, 2013 р. Довідник з ефективної відповіді поліції на насильство щодо жінок (Нью-Йорк: UNODC, 2010 р.), с. 55-58; Ліз Келлі «Перспективні практики щодо подолання сексуального насильства», доповідь, представлена на нараді експертної групи, «Насильство проти жінок: належна практика у боротьбі та ліквідації насильства щодо жінок» (Відень: Відділ ООН щодо поліпшення становища жінок, 2005 р.), с. 5. Рекомендації щодо розслідування сексуального насильства сформульовані в роботі Кім Тью Сейлінгера, Хелен Сілберберга та Робіна Меджія «Розслідування та кримінальне переслідування сексуального насильства», Серія робочих документів із питань сексуального насильства та підзвітності (Берклі, Каліфорнія: Каліфорнійський університет, 2011 р.). с. 21-25.
12. НАТО, Директива двосторонніх команд 40-1, Інтеграція Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 та гендерної перспективи в Командну структуру НАТО, Додаток В (Монс/Норфолк, Вірджинія: НАТО, 2012 р.).
13. Франсуаза Хемпсон «Робочий документ про відповідальність міжнародного персоналу, що бере участь у миротворчих операціях», Організація Об'єднаних Націй, 7 липня 2005 року, пункт 54.
14. Телма Аворі, Катрін Лутц і Рабан Дж. Тапа «Остаточна доповідь місії експертів із оцінки ризиків для заходів із профілактики SEA, викладених у звіті щодо діяльності», підготовленому для Департаменту з питань миротворчих операцій, 3 листопада 2013 р., с. 3.
15. Так само, с. 20-21.
16. Хемпсон, примітка 13 вище, п. 46. Більш докладне обговорення юрисдикційних питань щодо злочинів та актів сексуального насильства та експлуатації, вчинених військовослужбовцями під час місії, виходить за рамки цього посібника. Однак, див. Генеральний секретар ООН «Комплексна стратегія усунення майбутньої сексуальної експлуатації та насильства в миротворчих операціях Організації Об'єднаних Націй», Звіт Зейд, док. ООН A/59/710, Організація Об'єднаних Націй, 2005 р.; Мелані О'Брайен «Національні та міжнародні кримінальні юрисдикції над службовцями, залученими до миротворчих місій Організації Об'єднаних Націй по боротьбі з гендерними злочинами проти жінок», докторська дисертація, Університет Ноттінгем, 2010 р.; Ройсін Бурке «Дисципліна військ та сексуальні правопорушення, що вчиняються військовими миротворцями ООН: реакція ООН — перехід від поточного статусу?», Робочий документ № 1.5, представлений на семінарі, Австралійський національний університет, 8-9 грудня 2011 року. Загальне обговорення юрисдикції системи військового правосуддя в рамках ОБСЄ наведено в книзі Борна та Лі, примітка 10 вище.
17. Хемпсон, примітка 13 вище, п. 64; див. також Берк, там само.
18. НАТО, примітка 12 вище.
19. Берк, примітка 16 вище, с. 37.
20. Генеральний секретар ООН «Спеціальні заходи для захисту від сексуальної експлуатації та сексуального насильства», доповідь Генерального секретаря, Док. ST/SGB/2003/13, Генеральна Асамблея ООН, шістдесят дев'ята сесія, 2015 р., п. 58.
21. Департамент ООН у справах миротворчих операцій «Директиви щодо дисциплінарних питань, що стосуються працівників цивільної поліції та військових спостерігачів», DRKO/MD/03/00994 (Нью-Йорк: Департамент ООН у справах миротворчих операцій, без дати), Додаток В.

6

МОНІТОРИНГ ТА ВИВЧЕННЯ СКАРГ, ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ГЕНДЕРНИМИ ОЗНАКАМИ

6.1 Вступ

Сильні та ефективні структури та системи моніторингу та нагляду (або наглядових органів) є ключовими компонентами механізму подання скарг. Нагляд охоплює системи, які допомагають збройним силам підтримувати стандарти поведінки, забезпечувати їхнє співставлення з цінностями суспільства та вивчення досвіду.

Моніторинг та нагляд за структурами та системами значно відрізняються між країнами. Детальне обговорення нагляду за збройними силами викладене в *Довіднику DCAF для установ із забезпечення прав людини для збройних сил*. У цьому розділі розглядається такі питання, як моніторинг скарг, пов'язаних із гендерними ознаками, що реалізується в один із двох перелічених нижче способів:

- механізми внутрішнього нагляду, в тому числі командуванням та іншими керівниками, генеральними інспекторами та особами, відповідальними за нагляд за людськими ресурсами, навчанням та організаційними змінами;
- зовнішні, незалежні наглядові механізми, такі як НІПЛ та установи із забезпечення прав людини для збройних сил.

Ми знаємо, що про дискримінацію за ознакою статі, домагання, цькування та насильство подається недостатньо заяв (як це описано в розділі 2.6). Таким чином, для того, щоб зрозуміти масштаби неналежної поведінки, недостатньо контролювати лише скарги. Механізми внутрішнього та зовнішнього нагляду повинні бути проактивними і спрямованими на моніторинг рівня гендерної рівності в збройних силах та інституційної культури, зокрема аспектів різноманітності та рівності.

Цей розділ складається з таких підрозділів.

- Постійний моніторинг прогресу досягнення гендерної рівності на робочому місці.
- Моніторинг та вивчення скарг, пов'язаних із гендерними ознаками.
- Навчання на основі скарг.

6.2 Постійний моніторинг прогресу досягнення гендерної рівності на робочому місці

Багато підходів були успішно використані в межах внутрішніх механізмів, а також зовнішніми наглядовими органами для моніторингу гендерної динаміки та можливостей для забезпечення рівності в збройних сил. До таких підходів належать:

- систематичний збір, аналіз та звітування щодо деталізованих даних про гендерні правопорушення;
- регулярний аналіз клімату в колективі та оцінки жіночого та чоловічого персоналу, зокрема вивчення питань щодо робочих місць та загального задоволення умовами служби (наприклад, Збройні Сили Фінляндії, Норвегії, Сполученого Королівства та Сполучених Штатів проводять дослідження «клімат на робочих місцях»);
- інтерв'ю та фокус групи;
- вихідне інтерв'ю/опитування;
- співпраця із зовнішніми дослідниками та аудиторами;
- незалежні дані, такі як звіти місцевих та міжнародних правозахисних організацій та жіночих служб.

Інформацію з цих джерел слід аналізувати разом із даними, що стосуються поданих скарг, їх обробки та результатів. В ідеалі, для виявлення базової поширеності гендерної дискримінації, домагань, залякування та насильства, та порівняння цієї інформації із кількістю отриманих скарг, використовуються анонімні джерела інформації. Якщо є мало скарг на дискримінацію та домагання, але інші заходи показують, що ці проблеми існують, це вказує на проблеми з системою розгляду скарг. Наприклад, уповноважений з питань подання скарг військовослужбовцями Збройних Силах Великої Британії порівнює власні дані щодо скарг із інформацією, отриманою за результатами опитування, проведеного Міністерством оборони

щодо випадків сексуальних домагань, щорічного огляду ставлення до збройних сил, опитування стажерів, нещодавно прийнятих на роботу, та звітів про рівність та різноманітність.

БЛОК 10: НАЛЕЖНА ПРАКТИКА ЗБОРУ ТА ВИКОРИСТАННЯ ДАНИХ ЩОДО РІЗНИХ СТАТЕВИХ ЗЛОЧИНІВ ДЛЯ МОНІТОРИНГУ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ

Набір учасників

- Збір даних щодо статі кандидатів на кожному етапі процесу працевлаштування, порівняння відсотка жінок та чоловіків, які перебувають на кожному етапі працевлаштування, та вивчення бар'єрів для соціальних груп, які недостатньо представлені.
- Використання даних про різноманітність сили, в тому числі про представництво жінок та чоловіків на різних службах та посадах, у рішеннях щодо набору персоналу (див. приклад Міжнародної служби спостереження за показниками різноманітності в НАТО в Додатку 2).
- Періодичний огляд програми набору на предмет досягнення поставлених цілей, розслідування причин невиконання будь-яких цілей та прийняття рішень.

Призначення, кар'єрне зростання, розгортання сил, просування та заробітна плата

- Регулярний збір та аналіз статистичних даних про жінок та чоловіків на всіх стадіях їх кар'єри, в тому числі:
 - ✓ відсоток жінок і чоловіків у кожному ранзі;
 - ✓ підрозділи, в яких працюють жінки та чоловіки, при цьому особливо увага приділяється відсотковій частці жінок, що виконують спеціалізовані функції;
 - ✓ рівень участі жінок і чоловіків у підготовці спеціалістів, наставництві та програмах лідерства;
 - ✓ відсоткове співвідношення жінок і чоловіків під час розгортання місії;
 - ✓ відповідні заробітні плати жінок і чоловіків одного і того ж рангу;
 - ✓ кількість поданих заяв та наданих грантів жінкам і чоловікам для підтримки сімей;
 - ✓ показники утримання жінок і чоловіків на посадах;
 - ✓ причини, з яких жінки та чоловіки припиняють навчання або залишають службу.
- Періодичне звітування про прогрес у досягненні ґендерної рівності за низкою ключових показників.

У Блоці 10 наводяться деякі типи даних, що поділені за статтю стосовно вербування, утримання та просування, які слід систематично збирати в рамках постійного моніторингу гендерної рівності серед персоналу. Як зазначено у розділі 2.5, вік, етнічність, сексуальна орієнтація, гендерна ідентичність та інші ознаки впливають на те, як особа, можливо, зазнає дискримінації разом із її статтю. У збройних силах військове звання також може бути важливим чинником вразливості особи до переслідувань. Тому важливо, наскільки це можливо, збирати та аналізувати дані за усіма цими параметрами, щоб зрозуміти конкретні бар'єри та дискримінацію, з якими стикаються окремі підгрупи в збройних силах (наприклад, жінки з числа етнічних меншин або геїв, які зараховані до персоналу).

Більш детальну інформацію про моніторинг гендерної рівності та інтеграцію гендерної проблематики в збройні сили можна знайти в керівництві DCAF, ОБСЄ, ОБСЄ/БДІПЛ *«Інтеграція гендерного підходу у внутрішній нагляд у збройних силах»*.

6.3 Моніторинг та вивчення скарг, пов'язаних із гендерними ознаками

Здійснення моніторингу щодо гендерної рівності на робочому місці є доповненням до цілеспрямованого моніторингу та оцінки процесу обробки скарг, що пов'язані з гендерними аспектами. Механізми моніторингу в збройних силах та механізми зовнішнього нагляду мають прагнути досягти таких цілей.

- Регулярний перегляд поданих скарг про дискримінацію за ознакою статі, домагання, залякування та насильство, щоб визначити тенденції та перевірити своєчасність, послідовність, прозорість та справедливість застосованих процедур та санкцій. Якщо існує непропорційна відмова від задоволення скарг, неможливість проведення розслідування, відсутність обґрунтованих скарг або неможливість застосування належної дисциплінарної відповідальності до злочинців, слід провести розслідування цих фактів. Для цього потрібно:
 - зберігати записи про всі скарги на дискримінацію за ознакою статі, домагання, залякування та насильство, а також про розслідування, висновки та прийняті рішення;

- запровадити стандартизовані визначення різних видів неправомірних дій (наприклад, сексуальні домагання, сексуальне насильство) та доступних резолюцій у цих випадках (обґрунтованих або необґрунтованих) для забезпечення можливості порівняння даних.
- Перевірка того, чи можуть особи, які подали скарги, зазнати помсти.
- Публікація статистичних даних про кількість отриманих скарг про сексуальну дискримінацію, домагання, цькування та насильство, а також характер скарг та їх наслідки (при цьому, звичайно, не розкриваючи жодних відомостей, які могли б ідентифікувати жертву або підозрюваних, але ще не засуджених злочинців).

У ході моніторингу також необхідно вимірювати, наскільки персонал усвідомлює різні механізми подання скарг та його рівень довіри до системи розгляду скарг.

6.4 Навчання на основі скарг

Збройні сили повинні мати чітку стратегію вивчення скарг та приділяти особливу увагу скаргам на сексуальну або гомофобну дискримінацію, домагання, залякування чи насильство в рамках цієї стратегії навчання. Процес навчання включає в себе такі важливі кроки.

- У випадку кожної скарги, намагайтеся визначити та записати уроки.
- Регулярно проводьте ґендерний аналіз усіх скарг, розглядаючи різні типи скарг, поданих чоловіками та жінками (незалежно від того, чи вони пов'язані з ґендерними ознаками), і шукайте їх причини. Це передбачає вивчення того, як скарги, які не стосуються статі чи ґендеру, насправді можуть бути пов'язані з ґендерними ролями скаржників чи культурою, що панує в їх підрозділах стосовно жінок та чоловіків.
- Шукайте основні причини дискримінації, неналежного поведіння та несправедливого ставлення, включаючи відсутність належного нагляду, відсутність тренінгів та/або неоднозначні політики чи інструкції.
- На основі цього огляду та аналізу слід визначити рекомендації щодо внесення змін або проведення подальшого розгляду.

Визначте подальші кроки шляхом зміни правил, процедур, навчання, освіти та вчинення інших дій (або, якщо такі зміни не можуть безпосередньо внесені, слід внести рекомендації щодо таких змін), а потім оцініть вплив цих змін.

- Під час регулярних візитів на бази та військові об'єкти перегляньте, чи були реалізовані попередні рекомендації стосовно скарг, і розгляньте це як аспект оперативної готовності.

Слід розглянути залучення сторонніх зацікавлених сторін та експертів у цей процес моніторингу та навчання, наприклад, через незалежну групу моніторингу (Приклад 11).

Старше командування слід періодично інформувати про проблеми, виявлені через систему скарг. Періодичне звітування перед органами зовнішнього нагляду, такими як парламент, інститут із захисту прав людини або НІПЛ (у відповідних випадках), стосовно заходів, спрямованих на зменшення та припинення сексуального домагання, дискримінації, залякування та сексуального насильства також допомагає привернути увагу вищого керівництва до цих питань.

ПРИКЛАД 11: НЕЗАЛЕЖНА МОНІТОРИНГОВА ГРУПА ЗБРОЙНИХ СИЛ ІРЛАНДІЇ

Протягом 2002 року в Ірландії відбулися публічні дебати з приводу цькування та переслідування в Збройних Силах. Реакцією Міністра оборони було призначення зовнішнього консультативного комітету для вивчення питання, а саме щоб:

- визначити характер і ступінь будь-яких випадків домагань, залякування, дискримінації або сексуальних домагань у збройних силах;
- переглянути існуючу політику та процедури щодо міжособистісних відносин у збройних силах, зокрема, щодо домагання, залякування, дискримінації та сексуальних домагань;
- розробити рекомендації щодо стратегій та програм розвитку культури, заснованої на гідності особи та взаємоповазі.

Після повідомлення цього комітету була створена Група незалежного моніторингу (ГНМ), яка здійснювала нагляд за виконанням своїх рекомендацій щодо домагань, цькування, дискримінації та сексуальних домагань. ГНМ звітувала про це в 2004, 2008 та 2014 роках. Станом на 2014 рік ГНМ складалася з шести членів: зовнішнього експерта, д-ра Ейлін Дойл, яка очолила проведення оригінального дослідження зовнішнього консультативного комітету у 2002 році та була головою ГНМ; представника Збройних Сил рангу OF-6; представника кожної з асоціацій офіцерів та військовослужбовців інших рангів; і директора з питань політики та експерта з людських ресурсів із Міністерства оборони.

У кожному з своїх звітів ГНМ аналізує, якою мірою було реалізовано попередні рекомендації, але також шукає ознаки найкращої практики та нових проблем. Методологія включає в себе вивчення звітів, документів та процесів, а також проведення інтерв'ю та зустрічей із окремими особами та групами оборонних сил, включаючи стажерів, що перебувають на різних етапах підготовки, курсантів, нещодавно працевлаштованих службовців та представників асоціацій.

Звіти ГНМ привертають увагу громадськості та парламенту. Збройні сили відзначають, що ці звіти є корисними як метод «перекалібрування організації», що відбувається кожні чотири-шість років, щоб забезпечити розгляд усіх аспектів кадрових питань, а також дають вказівки щодо нових викликів, що виникають.

Джерело: Міністерство оборони та збройні сили Ірландії «Третій звіт групи незалежного моніторингу», 2014 р., www.defence.ie/website.nsf/IMG3_2014; персональна кореспонденція Джейн Лоулор, збройні сили Ірландії, 23 червня 2015 року.

7

ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА З ПИТАНЬ ҐЕНДЕРУ ТА СКАРГ

7.1 Посібники та документи з інструкціями

Бастік Меган і Валасек Крістін (ред.) *«Інструментарій із реформування сектору ґендеру та безпеки»* (Женева: DCAF, ОБСЄ, Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, 20 р.).

Бастік Меган *«Посібник із самооцінки ґендерних питань для поліції, збройних сил та органів юстиції»* (Женева: DCAF, 2015).

Бастік Меган *«Інтеграція ґендерного ракурсу у внутрішній нагляд у збройних силах»* (Женева: DCAF, ОБСЄ, Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, 2014).

Бастік Меган *«Інтеграція ґендеру в нагляд за сектором безпеки, що здійснюється установами з захисту прав людини та національними правозахисними установами»* (Женева: DCAF, ОБСЄ, Бюро з питань демократичних інститутів та прав людини ОБСЄ, 2014).

Ганс Борн і Ян Лей (ред.) *«Довідник із прав людини та основних свобод військовослужбовців збройних сил»* (Женева: ОБСЄ/БДІПЛ та DCAF, 2008).

Бакленд Бенджамін та МакДермотт Вільям *«Установи із захисту прав людини у збройних силах: Довідник»* (Женева: DCAF, 2012).

Комітет у справах жінок у збройних силах НАТО *«Удосконалення ґендерного балансу: вибраний перелік найкращих практик»* (Брюссель: НАТО, 2008).

Полчар Джошуа, СвейсТім, Мартен Філіп і Галдіга Ян *«Військово-службовці із ЛГБТ-спільноти: стратегічне бачення інтеграції»* (Гаага: Гаазький центр стратегічних досліджень, 2014).

7.2 Наукові джерела

Балон Бояна (ред.) *«Позиція жінок у збройних силах країн Західних Балкан»* (Белград: SEESAC, 2014).

Бакленд Бенджамін *«Установи з захисту прав людини у збройних силах та гендер»* (Женева: DCAF, 2015).

Карреїрас Хелена *«Гендер та військова служба: жінки в арміях західноєвропейських демократичних країн»* (Абінгдон: Routledge, 2006).

Карреїрас Хелена та Кіммель Герхард (ред.) *«Жінки у військовому та збройному конфлікті»* (Бісбаден: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2008).

Коукілл Пол, Роджерс Алісон, Найт Сарра і Спір Лаура *«Жінки у польових бойових умовах: досвід інших країн та огляд наукової літератури»* (Фарехем: Лабораторія науки і техніки галузі оборони, 2009).

Девіс Карен Д. *«Жінки та лідерство в канадських збройних силах: перспективи та досвід»* (Кінгстон, Онтаріо: Інститут лідерства Канади/Видавництво Канадської академії оборони, 2007).

Фоббаро А.Р. та Гілл Ріту М. *«Гендер та військова психологія»* у книзі Джоан Кріслер і Дональд М. МакКреарі (ред.) *«Довідник із гендерних досліджень у психології, том 2: Гендерні дослідження в соціальній та прикладній психології»* (Нью-Йорк/Дордрехт/Гейдельберг/Лондон: Спрінгер, 2010), с. 671–696.

Гольдштейн Джошуа С. *«Війна та гендер»* (Кембридж: Видавництво Кембриджського університету, 2001).

Харрелл Маргарет К. та Міллер Лаура Л. *«Нові можливості для військових жінок: наслідки впровадження готовності, згуртованості та моралі»* (Санта-Моніка, Каліфорнія: RAND, 1997).

Кюммель, Герхард. *Війська без жінок? Соціально-наукове супроводжувальне дослідження поточного стану інтеграції жінок у Збройні сили Німеччини (Бундесвер)* (Потсдам: Бундесверський центр військової історії та соціальних наук, 2014).

Обрадович Лана *«Гендерна інтеграція у військові сили НАТО»* (Фарнхем: видавництво «Ашгет», 2014).

Окрос Алан і Скотт Деніз «Гендерна ідентичність у канадських збройних силах: огляд можливих впливів на оперативну ефективність», *Збройні сили та суспільство*, т. 39, № 4, 2013, с. 671-696.

Пинч Франклін К., Макінтайр Алістер Т., Браун, Філіс та Окрос Алан (ред.) *«Виклики та зміни у військовій сфері: проблеми гендеру та різноманіття»* (Кінгстон Онтаріо: Інститут лідерства Канади / Канадська академія оборони, 2004)

Університет Рея Хуана Карлоса, Австралійська комісія з прав людини та австралійські Збройні Сили, Резолюція РБ ООН 1325, ресурс для завантаження, www.nato.int/issues/nogp/meeting-records/2015/UNSCR1325-Reload_Report.pdf.

Шьолсе Аніта *«Закриття гендерного розриву у збройних силах: різний успіх стратегій найму та утримання працівників у НАТО»*, короткий посібник щодо політики PRIO 4 (Осло: PRIO, 2010).

Шьолсе Аніта «Дані щодо участі жінок у збройних силах та операціях НАТО», — *Міжнародні взаємодії*: том 39, № 4, 2013, с. 575-587.

Стедер Френк Брундтланд (ред.) *«Військові жінки — Ахіллесова п'ята в політиці оборони?»* (Осло: Abstrakt forlag AS, 2015).

7.3 Приклади розслідування гендерних питань установами із захисту прав людини у збройних силах

Австралія: Огляд ставлення до жінок у збройних силах Австралії, Австралійська комісія з прав людини, <http://defencereview.humanrights.gov.au>.

Канада: Дешампс Марі *«Зовнішній огляд неналежного поведження із ознаками сексуального правопорушення та сексуальних домагань у збройних силах Канади»* (Оттава, Онтаріо: Зовнішній експертний орган, 2015).

Франція: Управління головного контролю збройних сил та Головний інспектор збройних сил — Terre, *Звіт місії розслідування випадків домагань, агресії та сексуального насильства у збройних силах* (Париж, Міністерство оборони, 2014).

Нова**Зеландія:**

Збройні сили Нової Зеландії та Комісія з прав людини Нової Зеландії *«Доповідь про аудит гендерної інтеграції у збройних силах Нової Зеландії (Доповідь Бертоне)»* (Веллінгтон: Збройні сили Нової Зеландії, 1998).

Сполучені**Штати****Америки:**

Міністерство оборони, генеральний інспектор *«Оцінка слідчих організацій, що займаються розслідуванням військових злочинів, що мають характер сексуального насильства»* (Олександрія, штат Вірджинія: Міністерство оборони, генеральний інспектор, 2013).

ДОДАТОК 1: ОСНОВНІ КОМПЕТЕНЦІЇ – НАВЧАННЯ ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ СЕКСУАЛЬНОМУ НАСИЛЬСТВУ ТА ПРАВИЛАМ РЕАГУВАННЯ НА НЬОГО

З інформаційного бюлетеня SAPRO, Управління з попередження та реагування на випадки сексуального насильства Міністерства оборони США, www.sapr.mil/index.php/news.

Приєднання (працевлаштування) * Щорічна програма перепідготовки * Підготовка до передислокації військ

- Сексуальне насильство – опишіть випадки сексуального насильства та їх вплив на збройні сили
- Попередження – опишіть стратегії запобігання (зменшення ризику) сексуального насильства
- Звітування та реагування – визначте ресурси підтримки, які можуть бути доступні жертвам сексуального насильства

Навчання після передислокації

- Звітування та реагування – визначте місцеві, національні, міжнародні ресурси для підтримки жертв сексуального насильства

Професійна військова освіта (рядові та офіцери)

- Сексуальне насильство – опишіть сексуальне насильство та його вплив на військові сили
- Попередження – опишіть стратегії запобігання (зменшення ризику) сексуального насильства
- Звітування та реагування – визначте ресурси для підтримки жертв сексуального насильства

Підготовка командування та лідерів з-поміж старшого військового складу

- Сексуальне насильство у військовій сфері – оновити розуміння основних понять сексуального насильства
- Запобігання – розуміти ризики та обставини, пов’язані із випадками сексуального насильства, та запобіжні заходи для протидії сексуальному насильству та пов’язаній із ним руйнівній поведінці в межах робочої групи
- Адвокація та реагування – усвідомлення важливих елементів програм із реабілітації потерпілих, а також ролей та обов’язків постачальників послуг, які надають підтримку жертвам
- Дослідження та підзвітність – розуміння складності злочинів, пов’язаних із сексуальним насильством, та відповідні варіанти розслідування та усунення
- Лідерство у програмі підготовки піврічних звітів про хід робіт – розуміння ролі командира та старшого керівника із числа молодшого військового складу в залученні до процесу командування без сексуального насильства

Координатор із реагування на сексуальне насильство / Адвокат жертви та звітування про хід робіт (SAPR)

- Застосування програми SAPR для надання допомоги жертвам сексуального насильства
- Демонстрація обізнаності про вплив сексуального насильства на жертву
- Відповідь на звіти жертв та ефективне управління кризами
- Координація послуг та захист жертв
- Проведення превентивних заходів
- Налагодження ефективного спілкування
- Сприяння навчанню та підготовці
- Підтримка стандартів етики
- Управління програмою SAPR на рівні військової установи

Капелани

- Демонстрація обізнаності про програму SAPR
- Демонстрація обізнаності про вплив сексуального насильства на жертв
- Надання ефективної допомоги тим, хто зазнав сексуального насильства

ДОДАТОК 2: ТАБЛИЦЯ РІЗНО- МАНІТНОСТІ МІЖНАРОДНОГО ПЕРСОНАЛУ НАТО

Політика щодо міжнародних людських ресурсів НАТО спрямована на досягнення географічної різноманітності та рівноваги між чоловіками і жінками в особовому складі (особливо на вищих посадах). В той час, коли НАТО не використовує квоти за статтю, віком або географічним розподілом, та якщо є кілька кандидатів із рівними вміннями на одну посаду, слід призначити кандидата з менш представленої групи для забезпечення різноманіття.

«Таблиця різноманітності» застосовується для:

- інформування фахівців із набору персоналу про ключові показники різноманітності (національність, стать та вік), про останні дані та рішення щодо кваліфікованих кандидатів;
- інформування керівників вищої ланки про наслідки програми забезпечення різноманітності НАТО та підвищення рівня обізнаності про різноманітність;
- надання допомоги рекрутерам в ході найму персоналу з метою забезпечення диверсифікації кандидатів при розміщенні повідомлень про вакансії.

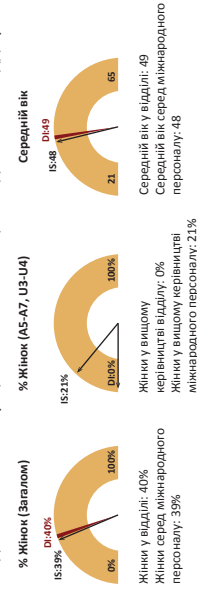
Таблиця порівнює показники різноманітності персоналу по кожному підрозділу з точки зору розподілу жінок (загалом і на вищих посадах), національності та середнього віку із середніми показниками Міжнародного персоналу. Вона містить рекомендації (наприклад, «Збільшення кількості чоловіків на посадах В») на підставі отриманих даних. Таблицю показників готують два рази на рік, а також вона може бути сформована за запитом, заповнена інформацією з бази даних центрального відділу управління персоналом.

Джерело: Міжнародний персонал НАТО «Меморандум про дії» (2014)0553, Предмет: «Таблиця показників різноманітності», НАТО, Брюссель, 2014.

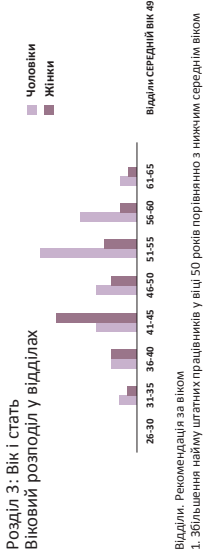
Як ознаяомлюватись з системою оцінки відмінностей

Розділ 1: Порівняння відділу/незалежного офісу: % жінки загальною, % жінки на вищому рівні та середній вік із середніми показниками міжнародного персоналу

Розділ 1: Поточна ситуація – Узагальнена оцінка відмінностей відділу



Розділ 3: Порівняння вікових груп за статтю у межах Відділу/Незалежного Офісу. Надается рекомендація для сфери покращення балансу вікових відмінностей



Відділ. Рекомендація за віком
1. Збільшення найму штатних працівників у віці 50 років порівняно з нижчим середнім віком



Розділ 2: Відображає чисельність персоналу за категоріями і статтю у межах відділу/незалежного офісу. Надается рекомендація у сферах покращення збільшення гендерної представленості

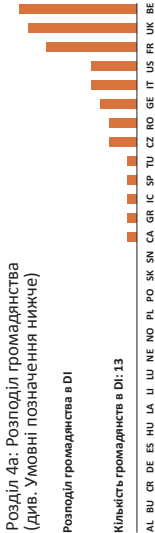
Розділ 2: Категорія і стаття



Ді Гендерна рекомендація:
1. Збільшити чисельність чоловіків на посадах категорії В
2. Збільшити чисельність жінок на посадах категорії А
3. Збільшити чисельність жінок на посадах вищого керівництва А5 і вище (DPRC-N(2013)0032-REV2)

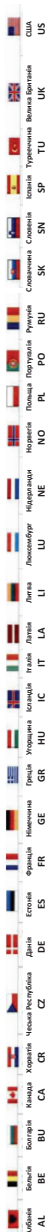
Розділ 4а: Відображення чисельності персоналу за громадянством у межах Відділу/Незалежного Офісу. Надается рекомендація для сфери покращення відмінностей громадянства.

Розділ 4б: Надання умовних позначень для графіку громадянства



Рекомендація розподілу громадянства у відділах:
1. Збільшення числа персоналу, що не володіє англійською/французькою мовами.
2. Бельгія, Велика Британія і Франція непропорційно представлені у відділах (58% персоналу)
Країни, які не представлені у Відділі/Албанія, Болгарія, Данія, Естонія, Угорщина, Латвія, Литва, Люксембург, Нідерланди, Норвегія, Польща, Португалія, Словаччина і Словенія

Розділ 4б: Умовні позначення для розподілу громадянства



У всьому світі збройні сили все більше визнають той важливий внесок, який жінки роблять у їх склад, а також той факт, що збільшення представництва жіночого персоналу є фундаментальним для майбутнього потенціалу та оперативної ефективності. У подоланні бар'єрів для повної участі жінок у збройних силах ключовим пріоритетом є запобігання дискримінації за ознакою статі, переслідувань, знущань і зловживань – інакше кажучи, забезпечення всього персоналу, чоловіків і жінок, виконувати їх службові обов'язки в середовищі, умови якого є сприятливими, безпечними і забезпечують дотримання прав людини та поваги до неї. Ефективні і перевірені часом механізми оскарження є важливим компонентом такого середовища.

У цьому посібнику об'єднано знання і досвід щодо запобігання неналежній поведінці, а також розгляду і моніторингу скарг у збройних силах, зокрема з урахуванням ґендерної проблематики. Це є засобом для збройних сил, міністерств оборони, інститутів уповноваженого з прав людини та інших, які керують і контролюють збройні сили щодо:

- створення безпечного та недискримінаційного середовища для чоловіків і жінок у збройних силах;
- розгляду справ і скарг щодо дискримінації за ознакою статі, домагань, знущань та зловживань у збройних силах;
- моніторингу і нагляду за розглядом справ і скарг на дискримінацію за ознакою статі, домагання, знущання і зловживання у збройних силах.

ДКЗС (Женевський центр демократичного контролю над збройними силами) – це міжнародний фонд, місія якого полягає в наданні допомоги міжнародному співтовариству у здійсненні належного управління та реформування сектору безпеки. ДКЗС розробляє і сприяє нормам і стандартам, проводить спеціальні дослідження політики, визначає найкращі практики і рекомендації для сприяння демократичному управлінню сектором безпеки, а також надає консультативну підтримку і програми практичної допомоги в країні. Відвідайте нас за адресою www.dcaf.ch