



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
29 July 2019  
Russian  
Original: English

Семьдесят четвертая сессия

Пункт 71 предварительной повестки дня\*

Право народов на самоопределение

## **Использование наемников как средство нарушения прав человека и противодействия осуществлению права народов на самоопределение**

### **Записка Генерального секретаря**

В соответствии с резолюцией [73/159](#) Генеральной Ассамблеи и резолюцией [33/4](#) Совета по правам человека Генеральный Секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи доклад Рабочей группы по вопросу об использовании наемников как средстве нарушения прав человека и противодействия осуществлению права народов на самоопределение.

---

\* [A/74/150](#).



**Доклад Рабочей группы по вопросу об использовании наемников как средство нарушения прав человека и противодействия осуществлению права народов на самоопределение: гендерные последствия для прав человека деятельности частных военных и охранных компаний**

*Резюме*

В настоящем докладе Рабочая группа рассматривает деятельность частных военных и охранных компаний в ракурсе гендерных аспектов, с тем чтобы дать оценку сопутствующим гендерным рискам и последствиям для прав человека и выявить ключевые факторы, воздействующие на тех, кого эта деятельность затрагивает, в частности сотрудников таких компаний и местное население в районах проведения операций, с учетом гендерных соображений. Рабочая группа анализирует гендерные последствия приватизации функций по обеспечению безопасности, уделяет особое внимание обвинениям в нарушениях прав человека по признаку пола, выдвигаемым в адрес сотрудников частных военных и охранных компаний, и переходит к рассмотрению вопросов гендерного равенства и гендерной дискриминации внутри таких компаний. Затем она определяет обязанности, сферы ответственности и функции государств, частных военных и охранных компаний и других соответствующих заинтересованных сторон, таких как корпоративные клиенты, гражданское общество и участники многосторонних инициатив.

В заключение Рабочая группа делает вывод о том, что, принимая во внимание господствующее положение мужчин в отрасли, имевшие место в прошлом случаи грубой дискриминации по признаку пола, сексуального и гендерного насилия, а также отсутствие основанной на принципах соблюдения прав человека нормативно-правовой базы, государства, частные военные и охранные компании, клиенты и другие заинтересованные стороны должны предпринять усилия для осуществления программы преобразования гендерных отношений в этой отрасли.

Рабочая группа выносит рекомендации, адресованные государствам, частным военным и охранным компаниям, клиентам этих компаний и другим субъектам, призванные стимулировать анализ, дискуссии и практическую деятельность в целях решения важнейших вопросов прав человека, связанных с гендерной проблематикой в секторе частных военных и охранных компаний.

## I. Введение

### A. Сфера охвата доклада

1. На основе ранее проделанной работы, которая позволила выявить неадекватность регулирования деятельности частных военных и охранных компаний в национальном и международном законодательстве, безнаказанность частных военных и охранных компаний за нарушения прав человека, совершаемые и их персоналом, и отсутствие эффективных средств правовой защиты жертв, Рабочая группа пришла к выводу о том, что в понимании гендерных аспектов и гендерных последствий деятельности этих компаний для прав человека существуют серьезные пробелы. В настоящем докладе Рабочая группа освещает деятельность частных военных и охранных компаний в ракурсе гендерных аспектов, с тем чтобы дать оценку сопутствующим гендерным рискам и последствиям для прав человека и выявить ключевые факторы, оказывающие воздействие на тех, кого эта деятельность затрагивает, в частности сотрудников таких компаний и местное население в районах проведения операций, с учетом гендерных соображений. Рабочая группа стремится добиться более широкого признания и понимания дифференцированного воздействия деятельности частных военных и охранных компаний на женщин, мужчин, девочек, мальчиков, лесбиянок, геев, бисексуалов, трансгендеров, интерсексуалов и не соответствующих гендерным нормам лиц (ЛГБТИ). Затем она определяет обязанности, сферы ответственности и функции государств, частных военных и охранных компаний и других соответствующих заинтересованных сторон, таких как участники многосторонних инициатив и гражданское общество. Рекомендации Рабочей группы призваны стимулировать преобразующие гендерные отношения анализ, дискуссии и практическую работу в целях решения важнейших вопросов прав человека, связанных с гендерной проблематикой в секторе частных военных и охранных компаний.

### B. Методология

2. В январе 2019 года Рабочая группа обратилась ко всем соответствующим заинтересованным сторонам<sup>1</sup> с просьбой представить свои материалы, и 2 апреля 2019 года созвала в Женеве консультацию экспертов с участием многих заинтересованных сторон<sup>2</sup>. Были также проведены обширные кабинетные исследования и выборочные индивидуальные собеседования.

3. На этапе исследований и консультаций все более очевидным становился тот факт, что в открытом доступе имеется мало информация о гендерных аспектах деятельности частных военных и охранных компаний. Эта ситуация в первую очередь объясняется тем, что частные военные и охранные компании по соображениям безопасности и/или коммерческой деятельности стремятся поддерживать определенный уровень секретности вокруг своих операций и ограничивать доступ к информации о внутренних стратегиях и процедурах. Второй причиной является то обстоятельство, что сбор информации о предполагаемых злоупотреблениях со стороны частных военных и охранных компаний, равно как и документирование актов сексуального и гендерного насилия в целом, является весьма сложной задачей. В-третьих, число организаций, обеспечивающих контроль за соблюдением прав человека этими компаниями, весьма ограничено. В-четвертых, в более широком контексте Руководящих принципов

<sup>1</sup> См. [www.ohchr.org/EN/Issues/Mercenaries/WGMercenaries/Pages/GenderPrivateMilitarySecurityCompanies.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Mercenaries/WGMercenaries/Pages/GenderPrivateMilitarySecurityCompanies.aspx).

<sup>2</sup> См. [www.ohchr.org/Documents/Issues/Mercenaries/WG/NoteExpertMeetingGender.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Mercenaries/WG/NoteExpertMeetingGender.pdf).

предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые применяются к частным военным и охранным компаниям, гендерным вопросам до недавнего времени уделялось мало внимания<sup>3</sup>. Ограниченный объем информации по этому вопросу и недостаточное внимание этой проблематике не позволяли составить полное представление о гендерных аспектах и последствиях деятельности частных военных и охранных компаний и подтвердили настоятельную необходимость дальнейших исследований и мер в этой области.

### С. Определения

4. В докладе используется термин "частные военные и охранные компании", который ранее был определен Рабочей группой как "корпоративное образование, предоставляющее на компенсационной основе военные и/или охранные услуги, обеспечиваемые физическими и/или юридическими лицами"<sup>4</sup>.

5. При использовании этого термина Рабочая группа отдает себе отчет в том, что он охватывает большое количество самых разнообразных структур, в том числе транснациональные компании, действующие на международном уровне, и национальные фирмы; ряд крупных компаний и многочисленные малые и средние предприятия, в том числе осуществляющие свою деятельность, возможно, незаконно; компании по охране частной собственности, предприятий и частных лиц; компании, предоставляющие военные услуги, например, в сфере стратегического планирования и сбора разведывательных данных в зонах конфликта. Можно также допустить, что этот термин охватывает сотрудников служб внутренней безопасности, интегрированных в штат коммерческой структуры, или сотрудников государственных сил безопасности, нанятых по частному контракту для обеспечения безопасности, которые, хотя и не являются самостоятельными частными военными или охранными компаниями, имеют в числе своих сотрудников лиц, выполняющих частные военные и/или охранные функции.

6. Рабочая группа пришла к выводу, что связанные с гендерными аспектами риски и последствия деятельности частных военных и охранных компаний, независимо от их размера и объема предоставляемых услуг, имеют много общих характеристик.

7. В настоящем докладе термин "гендер" используется для описания идентичности, атрибутов и ролей лиц, сформированных обществом по половой принадлежности, а также социального и культурного значения биологических различий по признаку пола. Эти социальные представления нередко используются для установления иерархических отношений между женщинами, мужчинами и лицами из числа ЛГБТИ, определяют неравномерное распределение властных полномочий и прав, обеспечивающих преимущественное положение мужчин и затрагивающих всех членов общества<sup>5</sup>. В докладе Рабочая группа уделяет особое внимание конкретным видам воздействия деятельности частных военных и охранных компаний на права человека женщин с учетом сохраняющейся структурной и укоренившейся дискриминации и гендерного насилия, которым подвергаются женщины в несоразмерной степени и в самых разнообразных формах. Когда имеется необходимая информация, в докладе рассматриваются и другие гендерные группы, а также множественные и перекрестные формы дискриминации, которые усугубляют гендерные предрассудки, например, дискриминация

<sup>3</sup> A/HRC/17/31, приложение.

<sup>4</sup> Полное определение см. A/HRC/15/25, приложение, статья 2.

<sup>5</sup> Women's Rights are Human Rights (United Nations publication, Sales No. E.14.XIV.5), pp. 35–36.

по социально-экономическому статусу, по признаку расовой принадлежности, возраста и гражданства.

## **II. Гендерные соображения, касающиеся деятельности частных военных и охранных компаний**

### **A. Гендерные последствия приватизации функций по обеспечению безопасности**

8. Тенденция XXI века, характеризующаяся отказом от монополии государств на применение силы и приватизацией функций обеспечения безопасности, заставила серьезно задуматься над тем, как эти изменения влияют на качество безопасности, как обеспечить контроль за деятельностью частных военных и охранных компаний и их подотчетность, а также как обеспечить безопасность в качестве общественного блага<sup>6</sup>. Меньше внимания уделяется гендерным последствиям приватизации сектора безопасности и дифференцированным последствиям приватизации для женщин, мужчин, девочек, мальчиков и представителей ЛГБТИ-сообщества, и в еще меньше изучается опыт взаимодействия людей с частными службами безопасности в контексте многочисленных и пересекающихся форм дискриминации. Это вызывает тем большее удивление, поскольку в числе многочисленных злоупотреблений, в которых обвиняются частные военные и охранные компании, часто звучат обвинения в сексуальном насилии и торговле людьми<sup>7</sup>.

9. Приватизация функций обеспечения безопасности означает процесс передачи государством частным субъектам задач по обеспечению безопасности, которые оно более не в состоянии или не желает решать. В результате происходит важное изменение, когда государство перестает быть основным поставщиком услуг по обеспечению безопасности и когда ключевые охранные функции выполняют формальные и неформальные негосударственные субъекты. Как следствие задачи, которые ранее входили в компетенцию сил государственной безопасности, теперь решаются целым рядом поставщиков услуг, которые также выполняют и дополнительные функции, ранее никогда не относившиеся к сфере ответственности сил безопасности государства.

10. В результате передачи государствами многочисленных функций по обеспечению безопасности в частный охранный сектор сформировавшаяся на протяжении многих лет культура государственных военных и полицейских учреждений, в которых мужчины занимают доминирующие позиции, была перенесена в частные военные и охранные компании. Для описания этого процесса используется выражение "вращающаяся дверь" для представления ситуации, когда значительное число сотрудников таких компаний являются выходцами из вооруженных сил, полиции или бывшими комбатантами. Здесь преобладают традиционные представления о мужественности, подкрепляемые определенными стратегиями и глубоко укоренившимися стереотипами, в числе которых призыв на военную

<sup>6</sup> See P.W. Singer, *Corporate Warriors: The Rise of the Privatized Military Industry*, updated edition (Ithaca, New York, Cornell University Press, 2008); Alan Bryden and Marina Caparini, eds., *Private Actors and Security Governance*, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces (DCAF), 2006; Elke Krahmann, *States, Citizens and the Privatisation of Security* (Cambridge University Press, 2010).

<sup>7</sup> См. пункты 21–29 ниже.

службу только мужчин и определение их роли в обеспечении безопасности и защиты, которые имеют хождение и за пределами сектора безопасности<sup>8</sup>.

11. Международное право не поощряет и не запрещает приватизацию сектора безопасности, однако Руководящие принципы содержат напоминание о том, что "государства не освобождаются от своих обязательств по международному праву прав человека в случае, когда они приватизируют сферу предоставления услуг, которые могут оказать воздействие на осуществление прав человека"<sup>9</sup>. В этой связи государства должны изучить вопрос о том, как передача на внешний подряд частным военным и охранным компаниям основной общественно значимой функции обеспечения безопасности влияет на наличие и доступность таких услуг и справедливый доступ к ним, и к каким конкретным гендерным последствиям это приводит. В случае частичной или полной приватизации этих государственных услуг государство, несущее главную ответственность за гарантии безопасности, должно обеспечивать должную заботу о соблюдении стандартов в области прав человека путем мониторинга и регулирования поведения частных субъектов, в том числе требовать от частных военных и охранных компаний устранять дифференцированные последствия приватизации услуг в сфере безопасности и смягчать негативные последствия этого процесса для определенных групп правообладателей. Следует помнить, что национальное законодательство и международное право не освобождают государства от ответственности за последствия деятельности частных военных и охранных компаний для осуществления прав человека, благосостояния и самоопределения отдельных лиц и общин.

12. В то же время частные военные и охранные компании несут ответственность за обеспечение безопасности на недискриминационной основе в условиях соблюдения прав человека. Это утверждение имеет особенно важное значение с учетом того, что во многих странах частные компании имеют больше сотрудников, чем силы полиции или, по крайней мере, они играют важную роль в обеспечении безопасности в общественных местах и частной жизни. Кроме того, как и другие коммерческие структуры общества, частные военные и охранные компании могут оказывать влияние на политику, экономику, правовые, социальные и культурные нормы и практику, способны укреплять их, обеспечивать им устойчивых характер или изменять их<sup>10</sup>. Таким образом, они не являются только поставщиками услуг по обеспечению безопасности, но выступают в качестве активных агентов, корпоративные решения и действия которых оказывают влияние на динамику развития ситуации в местах их деятельности.

13. Частные военные и охранные компании оказывают влияние на опыт женщин, мужчин, мальчиков, девочек и лиц из числа ЛГБТИ в вопросах обеспечения безопасности, а также определяют связанные с сектором безопасности экономические возможности. Им необходимо найти трудный компромисс между

<sup>8</sup> См., например, Maya Eichler, "Gender, PMSCs, and the global rescaling of protection: implications for feminist security studies", in Maya Eichler, ed., *Gender and Private Security in Global Politics* (Oxford University Press, 2015); Saskia Stachowitsch, "Military privatization as a gendered process: a case for integrating feminist international relations and feminist state theories", in *Gender and Private Security in Global Politics* (2015); Amanda Chisholm, "Clients, contractors, and the everyday masculinities in global private security", *Critical Military Studies*, vol. 3, No. 2 (2017).

<sup>9</sup> Комментарий к руководящему принципу 8 (см. [A/HRC/17/31](#)). См. также Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка No. 24 ([E/C.12/GC/24](#)), пункт 22. и Комитет по правам человека, замечание общего порядка № 31 ([CCPR/C/21/Rev.1/Add.13](#)), пункт 8.

<sup>10</sup> Joanna Bourke Martignoni and Elizabeth Umlas, *Gender-responsive Due Diligence for Business Actors: Human Rights-based Approaches*, Academy Briefing No. 12 (Geneva Academy of International Humanitarian Law and Human Rights, 2018), p. 6.

желанием адаптироваться к местным условиям и культуре и задачей борьбы с распространенными гендерными стереотипами. Они должны найти способ преодоления сложившихся пагубных стереотипов и форм практики, выслушивать не только господствующие мнения, но и альтернативные точки зрения, и вместе с широким кругом представителей местных общин бороться с консервативными взглядами<sup>11</sup>. Культурный релятивизм не должен служить оправданием для уклонения от ответственности за обеспечение соблюдения прав человека<sup>12</sup>. Кроме того, частные военные и охранные компании могут использовать свои специальные навыки и знания в целях обеспечения более строгого соблюдения прав человека. В этой связи недавно было высказано предложение о возможности подключении частных военных и охранных компаний, занимающихся вопросами наблюдения и противодействия наблюдению, к усилиям по борьбе с торговлей людьми<sup>13</sup>.

## **В. Недостаточность демократического контроля и подотчетности**

14. Приватизация сектора безопасности привела к ослаблению демократического контроля и надзора, в том числе иерархического контроля, явилась причиной понижения уровня прозрачности и регулирования и уменьшения степени ответственности за злоупотребления.<sup>14</sup> В странах с эффективно функционирующими демократическими механизмами контроля деятельность сил общественной безопасности нередко строго регламентируется, в том числе законами о гендерном равенстве и недискриминации. В этих обществах в течение последних десятилетий женщины, лица из числа ЛГБТИ и представители меньшинств требовали и добились большей интеграции в состав государственных силовых структур, чему способствовали меры по актуализации гендерной проблематики и обеспечению равенства; однако, эти результаты не удалось обеспечить в частных военных и охранных компаниях.<sup>15</sup> В странах, где отсутствует государственный контроль и регулирование деятельности государственных сил безопасности, приватизация сектора безопасности, даже в условиях значительного числа актов сексуального и гендерного насилия, совершаемых сотрудниками частных компаний, проходит на фоне дискриминации и безнаказанности.

15. Во многих странах государственные органы власти обязаны раскрывать информацию о демографическом составе и структуре сил безопасности, их регламентах и случаях нарушений, а также обеспечивают демократический контроль за их деятельностью. Приватизация сектора безопасности привела к появлению большого количества предоставляющих охранные услуги субъектов, которые автоматически не попадают в поле общественного контроля. До недавнего времени отсутствие транспарентности скрывало гендерную проблему в отрасли и затрудняло обоснование необходимости обеспечения гендерного равенства. Отсутствие транспарентности также затрудняет задачу привлечения к ответственности сотрудников частных военных и охранных компаний за нарушения прав человека, в результате чего женщины и девочки сталкиваются с

<sup>11</sup> Консультация экспертов, 2 апреля 2019 года.

<sup>12</sup> См. [A/73/227](#).

<sup>13</sup> Доклад группы экспертов по проблеме торговли людьми пятому ежегодному совещанию Генеральной ассамблеи Ассоциации частных охранных компаний, подписавших Международный кодекс поведения, 30 ноября 2018 года.

<sup>14</sup> Bryden and Caparini, "Private Actors and Security Governance", 2006 (см. сноску 6 выше).

<sup>15</sup> Stachowitsch, "Military privatization as a gendered process", 2015 (см. сноску 8 выше).

чрезмерными реальными трудностями в получении доступа к эффективным средствам правовой защиты.<sup>16</sup>

16. Кроме того, частные военные и охранные компании начали предоставлять свои услуги на альтернативных рынках и другим клиентам, включая коммерческие структуры (в частности, компаниям, работающим в добывающей промышленности), а также международным, межправительственным и неправительственным организациям, в том числе гуманитарным структурам. Расширение базы клиентов повышает значение государственного регулирования и надзора за деятельностью этих компаний в связи с расширением возможностей для совершения серьезных нарушений прав человека. Недостаточный уровень регулирования и контроля приводит к снижению стандартов деятельности частных военных и охранных предприятий в то время, как здесь особенно необходимо поддерживать планку на высоком уровне. Важную роль в обеспечении соблюдения прав человека частными военными и охранными компаниями должны играть негосударственные клиенты, к услугам которых они прибегают.

### **С. Гендерные риски, связанные с условиями деятельности и видами услуг**

17. Разнообразные условия работы частных военных и охранных компаний и виды предоставляемых услуг обуславливают различные уровни риска для осуществления прав человека. Когда они предоставляют услуги в зонах вооруженного конфликта, постконфликтных и переходных ситуациях, женщины и девочки оказываются в крайне уязвимом положении и испытывают чрезмерные страдания от насилия, в том числе насилия сексуального характера с риском для жизни. В таких и других ситуациях системы защиты могут быть ослаблены, правопорядок и контроль не обеспечиваться, а дискриминации и насилие в отношении женщин достигать небывалых масштабов. Во многих конфликтных и постконфликтных ситуациях в ответ на растущий спрос на охранные услуги появляется большое количество частных военных и охранных компаний, которые нередко привлекают в свои ряды бывших комбатантов, однако работают без надлежащего регулирования и надзора, что увеличивает риски нарушения прав человека и безнаказанности.

18. В ряде стран частные военные и охранные компании составляют значительную долю рынка охранных услуг и осуществляют свою деятельность осуществляется без каких-либо стандартов и надзора, что создает дополнительные возможности для нарушения прав человека. Однако в последние годы принимаются меры по обеспечению соблюдения стандартов в области прав человека и эффективности управления в этих компаниях и некоторые компании уже подключились к этим усилиям. В результате удалось повысить уровень осведомленности о существующих формах подготовки, проверки и других стандартах, применимых к случаям сексуальной эксплуатации, гендерного насилия, торговли людьми и дискриминации. Тем не менее в этой отрасли информированность о гендерных рисках и понимание способов их устранения по-прежнему остаются на весьма низком уровне.

19. Характер услуг, предоставляемых частными военными и охранными компаниями, также влияет на уровни рисков в области прав человека. Услуги, предполагающие фактическое или потенциальное применение силы, сопряжены с высоким уровнем риска. Даже в стабильных условиях в силу характера

<sup>16</sup> См. [A/72/164](#) и Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 33 ([CEDAW/GC/33](#)).



предоставляемых услуг частные военные и охранные компании при решении поставленных задач нередко могут действовать с позиции силы, что предполагает возможность ее применения или осуществление контроля, и сопряжено с повышенной степенью риска. Ряд ситуаций характеризуется отсутствием сбалансированного распределения властных полномочий, например, в тюрьме или на контрольно-пропускном пункте, при регулировании доступа к медицинскому обслуживанию или питанию в центрах содержания мигрантов. В некоторых странах частные военные и охранные компании представлены во всех сферах жизни, в том числе они обеспечивают охрану школ, университетов и больниц, поддерживая регулярные контакты с представителями общественности. Сотрудники частных военных и охранных компаний по поручению клиента также проводят оценку уровня безопасности с целью выявления потенциальных угроз, и при этом нередко способствуют укреплению доминирующих представлений о безопасности, в которых не учитываются гендерные, расовые и социально-экономические факторы.

20. Асимметричное распределение властных полномочий не только затрагивает общество, но и наблюдается внутри отрасли, где господствующие позиции занимают мужчины, а женщинам и лицам из числа ЛГБТИ, как правило, отводятся роли сотрудников второго сорта и потенциальных объектов насилия.

#### **D. Полученные Рабочей группой сообщения о нарушениях сотрудниками частных военных и охранных компаний прав человека по признаку пола**

21. Сообщения о серьезных нарушениях прав человека со стороны частных военных и охранных компаний, в том числе о широко распространенном сексуальном насилии и торговле людьми в целях сексуальной эксплуатации, появились более 20 лет назад. Большинство изученных Рабочей группой сообщений относятся к конфликтным и постконфликтным ситуациям и миротворческой деятельности, связаны с проектами в добывающей отрасли, которые нередко реализуются в отдаленных районах или районах, пострадавших от стихийных бедствий, где в целом наблюдается повышенный уровень риска сексуального и гендерного насилия.

22. В то время как не каждый случай привлекает внимание международного сообщества, каждый случай оказывает глубокое воздействие на жертву. Присутствие крупных военизированных, состоящих главным образом из мужчин частных военных и охранных компаний, развернутых по контракту с государствами или негосударственными субъектами, может вызвать чувство обеспокоенности, которое у мужчин, женщин, мальчиков и девочек будут вызывать разные ощущения. Например, женщины столкнулись с ограничением свободы передвижения по пути на работу, рынки и медицинские учреждения, поскольку они старались обходить дорогу, охраняемую сотрудниками частных военных и охранных компаний. Женщины также сообщали, что они неоднократно подвергались сексуальным домогательствам, в том числе посредством материалов порнографического содержания, замечаний сексуального характера, неприличных касаний, и жили в страхе подвергнуться сексуальному насилию. По сообщениям, что такие случаи имели место на неофициальных и официальных контрольно-пропускных пунктах и в центрах содержания беженцев и мигрантов. В условиях отсутствия безопасности качество безопасности отдельных лиц значительно варьируется в зависимости от их социально-экономического статуса. Поэтому действия частных военных и охранных компаний могут прямо или косвенно подвергать жителей местных общин повышенным рискам или ущемлять их права человека.

23. Рабочая группа установила, что женщины и девочки составляют большинство жертв сексуального и гендерного насилия и дискриминации со стороны сотрудников частных военных и охранных компаний, причем виновниками являются преимущественно мужчины. С особыми рисками сталкиваются женщины с более низким социально-экономическим статусом и женщины из общин коренных народов. По сообщениям, изнасилования, сексуальные домогательства и злоупотребления используются в качестве средства причинения вреда, наказания и контроля целой общины, при этом женщины подвергаются особому риску насилия и крайне уязвимы, когда они участвуют в акциях протеста, работают в поле или купают детей. По сообщениям, женщины-правозащитники сталкивались с проблемами со стороны частных военных и охранных компаний при защите прав своих общин на средства к существованию и собственность. Частным военным и охранным компаниям предъявлялись обвинения в организации слежки за правозащитниками и запугивании их, включая женщин-правозащитников<sup>17</sup>. Жертвами также становятся и мужчины, которые в силу половой или гендерной принадлежности страдают от жестокого обращения, в том числе сексуального насилия. Сексуальным надругательствам, направленными на унижение достоинства, подвергаются также мужчины-заключенные со стороны как следователей-мужчин, так и женщин.

24. В последние годы информация о серьезных нарушениях прав человека, совершаемых персоналом частных военных и охранных компаний в масштабах, наблюдавшихся 20-30 лет назад, не доходит до внимания общественности. Однако следует осторожно подходить к интерпретации этого факта, как улучшение ситуации. Рабочая группа считает, что, вероятно, число обвинений в адрес частных военных и охранных компаний занижается, учитывая занижение сообщений об актах сексуального и гендерного насилия в целом, независимо от того, кто их совершает, и эта ситуация усугубляется недостаточно систематическим контролем за действиями этих компаний со стороны государств, гражданского общества, органов Организации Объединенных Наций или других субъектов или его полным отсутствием. Контроль за такими актами осложняется рядом факторов, в частности трудностями с установлением принадлежности преступников. Часто сотрудники частных военных и охранных компаний не носят форму и маркировку, которые позволяют легко определить их принадлежность, и во многих ситуациях работают бок о бок с сотрудниками государственных сил безопасности и отличить их друг от друга бывает трудно.

25. До внимания Рабочей группы доводились случаи, когда сотрудники частных военных и охранных компаний способствовали нарушениям прав человека и злоупотреблениям, совершенным их клиентами, в частности государственными субъектами и бизнес-структурами. Эти сотрудники оказывались вовлеченными в сложные ситуации или конфликты между хозяйствующими субъектами и представителями местных общин, или обеспечивали безопасность в местах содержания под стражей беженцев и просителей убежища, когда, по сообщениям, охрана не предпринимал никаких действий для прекращения актов сексуальной агрессии в отношении заключенных. Поступала информация об участии сотрудников частных охранных компаний в операциях по насильственному перемещению лиц, жертвами которых становились в основном женщины, обеспечивающие уход за своими детьми и семьями. После перемещения женщины и другие лица лишались права доступа к своим землям. Наиболее уязвимые женщины часто сталкиваются с более сложными формами дискриминации по признаку пола, расы, этнической принадлежности и социально-экономического

<sup>17</sup> См., например, "Women human rights defenders confronting extractive industries: an overview of critical risks and human rights obligations" (Association for Women's Rights in Development and Women Human Rights Defenders International Coalition, 2017), p. 23.

положения, в том числе женщины из числа коренных народов и проживающие в условиях нищеты в сельскохозяйственных и сельских общинах.

26. Нарушения прав человека со стороны частных военных и охранных компаний совершаются в условиях практически полной безнаказанности, так как компании и их сотрудники редко привлекаются к ответственности. Многие факторы как в государствах территориальной юрисдикции, так и в государствах происхождения мешают усилиям по привлечению к уголовной ответственности, в том числе отсутствие ясности в отношении сферы ответственности и юрисдикции. Например, два сотрудника, нанятых транснациональными частными военными и охранными компаниями для участия в международных миротворческих миссиях, получили иммунитет от судебного преследования в государстве территориальной юрисдикции. В числе других трудностей можно назвать проблемы, связанные со сбором и хранением доказательств, подтверждающих акты сексуального насилия в зоне конфликта и/или в отдаленных районах, а также нежелание государств происхождения компаний распространять свою юрисдикцию на дела по таким обвинениям.

27. Судебные дела, связанные со случаями сексуального и гендерного насилия в местах добычи полезных ископаемых, характеризуются двумя особенностями. Во-первых, компания-клиент в своем государстве была привлечена к ответственности по гражданскому иску, однако уголовное преследование в отношении ее сотрудников или самой компании не возбуждалось. Во-вторых, решения по таким делам принимаются, как правило, во внесудебном порядке и предусматривают присуждение компенсации некоторым жертвам. Однако без идентификации и судебного преследования виновных сотрудников компании такой ответ не позволяет устранить все последствия злоупотреблений путем обеспечения подотчетности, гарантий неповторения нарушений и предоставления жертвам эффективных средств правовой защиты.

28. Сложные организационные структуры, трансформации частных военных и охранных компаний, их слияние и поглощение, а также регулярное перемещение подрядчиков между компаниями крайне затрудняют задачу привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушениях прав человека. Кроме того, частные военные и охранные компании, сотрудникам которых предъявляли обвинения в совершении актов сексуального и гендерного насилия и торговли людьми, как представляется, не сталкивались с какими-либо трудностями при продлении своих контрактов.

29. В целом, женщины сталкиваются с дополнительными трудностями при получении доступа к правосудию<sup>18</sup>. Их положение усугубляется институциональными нарушениями прав человека, обусловленными, в частности, дискриминационными законами, гендерными ролями, экономической маргинализацией, социальной стигматизацией, дисбалансом властных отношений, религиозными ценностями и культурными нормами<sup>19</sup>. Ряд факторов обуславливают особые трудности, с которыми сталкиваются женщины при получении компенсации за ущерб, причиненный частными военными и охранными компаниями, совершившими нарушения прав человека со стороны. Конкретные проблемы возникают в связи с установлением принадлежности преступников и отсутствием ясности в отношении места соответствующего лица в иерархической структуре компании, особенно в ситуациях, когда действует несколько поставщиков охранных услуг. Эти моменты затрудняют определение надлежащего механизма правовой защиты. Дополнительные трудности возникают в условиях резкого ослабления

<sup>18</sup> См. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 33 (CEDAW/GC/33); и *Women's Rights are Human Rights* (см. сноску 5).

<sup>19</sup> A/72/162, пункт 30.

правопорядка и отсутствия доступа к судебным механизмам или их неэффективное функционирование. Даже в случае успешного определения принадлежности частной военной и охранной компании ее механизм рассмотрения жалоб может быть неизвестен, не доступен или непригоден для рассмотрения серьезных нарушений прав человека, особенно затрагивающих женщин.

### **III. Внутри частных военных и охранных компаний: гендерное равенство и дискриминация по признаку пола**

#### **A. Гендерное разнообразие личного состава**

30. В то время как по частным военным и охранным компаниям в Европе, Латинской Америке и Карибском бассейне можно найти неполные данные с разбивкой по признаку полу, они представлены лишь по отдельным случайно выбранным годам и отражают только соотношение мужчин и женщин. Кроме того эти данные не содержат пояснительной информации, позволяющей их интерпретировать, в том числе информации о профиле, занимаемом уровне и функциях сотрудников. Например, проведенное в 2018 году в Европе исследование частных военных и охранных компаний показало, что женщины составляют в среднем 15 процентов личного состава компаний<sup>20</sup>, а результаты исследования в Латинской Америке позволило выявить ряд стран, в которых мужчины составляют более 90 процентов сотрудников<sup>21</sup>. Имеется несколько исключений, в том числе одна страна в Южной Америке, где женщины составляют 33 процента персонала частных военных и охранных компаний<sup>22</sup>, и страна Карибского бассейна, где число женщин превышает число мужчин в средних и крупных частных охранных компаниях<sup>23</sup>.

31. Во многих секторах занятости отмечается низкий уровень представленности женщин и дискриминация в отношении женщин и матерей, и, согласно Международной организации труда, ограничение доступа женщин и мужчин к определенным профессиям или секторам является одним из наиболее негативных последствий гендерного неравенства на рынке труда<sup>24</sup>. Это ситуация особенно характерна для сектора частных военных и охранных компаний. Представляется, что в ее основе лежат предписанные обществом роли, нормы и стереотипы, определяющие представление о предпочтительности мужчин для работы в этом секторе и профессиональной непригодности женщин и, если им все же удастся в него проникнуть, препятствующие их продвижению на более высокие руководящие должности с полномочиями на принятие решений<sup>25</sup>. Когда женщин принимают на работу, они, как правило, выполняют четко определенные роли, в том числе административные и другие вспомогательные функции. Иногда женщинам привлекаются для проведения обыска других женщин или поддержания

<sup>20</sup> Paul Baker and Andrea Broughton, *Anticipating, Preparing and Managing Employment Change in the Private Security Industry*, final report (Confederation of European Security Services (CoESS), UNI Europa and ECORYS, October 2018), chap. 2.

<sup>21</sup> DCAF and United Nations Regional Centre for Peace, Disarmament and Development in Latin America and the Caribbean, *Armed Private Security in Latin America and the Caribbean: Oversight and Accountability in an Evolving Context* (2016).

<sup>22</sup> Ibid., p. 17.

<sup>23</sup> Консультация экспертов, 2 апреля 2019 года.

<sup>24</sup> International Labour Organization, *World Employment Social Outlook: Trends 2016* (Geneva, 2016).

<sup>25</sup> См., например, Simona Sharoni and others, eds., *Handbook on Gender and War* (Northampton, Massachusetts, Edward Edgar Publishing, 2016).

связей с общинами, а также в случаях, когда женщины-сотрудники служб безопасности могут казаться более доступными и менее угрожающими.

32. Низкая представленность женщин в частных военных и охранных компаниях отрицательно сказывается на осуществлении права женщин на труд и доступ к экономическим возможностям, поскольку во многих странах эти компании создают значительное число рабочих мест. Это положение также может оказывать воздействие на обеспечение эффективной безопасности для всех членов общества. В контексте миротворческой деятельности высказывается мнение о том, что женщины-военнослужащие и женщины-полицейские, возможно, лучше могут более эффективно завоевывать доверие женщин и девочек в местных общинах, понимая и выявляя их особые потребности в плане защиты и обеспечивая учет гендерных аспектов при адаптации мер реагирования. Наблюдения показывают, что в районах с нестабильной обстановкой в плане безопасности присутствие женщин способствует предотвращению сексуальной эксплуатации и надругательств в отношении местного населения и повышению эффективности оперативной деятельности<sup>26</sup>. Так же утверждается, что как мужчины, так и женщины чаще сообщают о сексуальном и гендерном насилии сотрудникам-женщинам<sup>27</sup>. Более разнообразный по гендерному составу персонал может способствовать повышению эффективности операционного планирования, в том числе при подготовке оценок рисков, и совершенствованию различных аспектов оперативной деятельности.

33. Увеличение числа женщин, представителей ЛГБТИ-сообщества и других недопредставленных групп само по себе вряд ли изменит культуру трудовых отношений частных военных и охранных компаний. Эту задачу необходимо решать в том числе посредством набора и/или подготовки сотрудников, хорошо осведомленных в вопросах гендерной проблематики и прав человека, независимо от их половой принадлежности, для привлечения к работе по интеграции гендерной проблематики и прав человека в практику и трудовую культуру частных военных и охранных компаний. Подготовка персонала компании по этим темам на всех уровнях организации может также способствовать повышению уровня осведомленности, изменению отношения и форм поведения в качестве основы для обеспечения серьезных изменений в политике и процедурах.

## **В. Политика, процедуры и механизмы, связанные с гендерными вопросами**

34. Как правило, частные военные и охранные компании редко размещают информацию о своей внутренней политике, процедурах и механизмах на своих веб-сайтах или каким-либо иным образом раскрывает ее общественности. Это затрудняет мониторинг выполнения этими компаниями на практике провозглашенных стратегических обязательств и усложняет задачу потенциальным авторам жалоб. Кроме того, компании не имеют коммерческих стимулов для обмена информацией, в том числе обмена передовым опытом.

35. Ряд частных военных и охранных компаний обязались соблюдать Международный кодекс поведения частных охранных компаний 2010 года, в котором

<sup>26</sup> United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women), Preventing Conflict, Transforming Justice, Securing the Peace: A Global Study on the Implementation of United Nations Security Council resolution 1325, 12 October 2015, pp. 135–136; Доклад Независимой группы высокого уровня по миротворческим операциям об объединении наших сил в интересах мира: политика, партнерство и люди (см. [A/70/95-S/2015/446](#)), пункт 212.

<sup>27</sup> UN-Women, Progress of the World's Women 2011–2012: In Pursuit of Justice (2011), pp. 59 ff.

сформулированы правозащитные обязанности частных охранных компаний и изложены принципы и стандарты благого управления, основанные на международном праве прав человека и гуманитарном праве, в отношении ответственного предоставления частных охранных услуг при работе в "сложных условиях"<sup>28</sup>. Для целей настоящего доклада был проведен краткий обзор открытых документов и веб-сайтов всех сертифицированных членов Ассоциации Международного кодекса поведения<sup>29</sup> и ряда еще не сертифицированных членов Ассоциации при том понимании, что они будут придерживаться этих более высоких стандартов. Однако даже в этих случаях было установлено, что лишь немногие из них в полном объеме раскрывают общественности информацию о своих стратегиях<sup>30</sup>.

36. Когда такие стратегии разработаны, в политике компаний можно найти комплексные положения о равных возможностях трудоустройства, равном обращении и запрещении дискриминации, а также обязательства в отношении подготовки кадров, предупреждения преступлений на гендерной почве и информирования о них, таких как сексуальное и гендерное насилие и торговля людьми, возможно, в силу того, что эти вопросы прямо упоминаются в Международном кодексе поведения. С другой стороны, специальных положений о поощрении найма и удержания женщин и лиц из числа ЛГБТИ обнаружено не было. С учетом этого можно сделать вывод, что признание формального равенства и гендерной нейтральности в политике, возможно, будет недостаточно для преодоления существующего неравенства в этом секторе и могут потребоваться специальные меры, в частности использование практики позитивных действий. Для решения этой задачи необходимо определить уровень представленности женщин и представителей ЛГБТИ-сообщества, а также барьеры на пути к их более полной интеграции на основе учета, в частности, озабоченностей, культурных аспектов, отношения работников и положений должностных описаний, и внести соответствующие изменения в политику<sup>31</sup>.

37. Помимо общей политики в области прав человека, все частные военные и охранные компании (а не только члены Ассоциации) должны иметь собственную политику и процедуры для практической реализации своих обязательств в области осуществления прав человека и обеспечения гендерного равенства во всех сферах своей деятельности. Они должны включать внутренний кодекс

<sup>28</sup> В Международном кодексе поведения сложные условия определяются как "любые районы, сталкивающиеся с беспорядками или нестабильностью или восстанавливающиеся после них, будь то в результате стихийных бедствий или вооруженных конфликтов, где верховенство права существенно ослаблено и где возможности осуществления государственной власти по урегулированию ситуации ослаблены, ограничены или отсутствуют вообще".

<sup>29</sup> Ассоциация Международного кодекса поведения была создана в 2013 году в качестве независимого механизма управления и надзора за соблюдением Международного кодекса поведения частных охранных компаний, поощрения ответственного предоставления охранных услуг, а также обеспечения соблюдения прав человека и национального и международного права в соответствии с Международным кодексом поведения. По состоянию на июль 2019 года членами Ассоциации являлись 88 частных военных и охранных компаний.

<sup>30</sup> Это подтверждает выводы недавнего исследования: Sorch MacLeod and Rebecca DeWinter-Schmitt, "Certifying private security companies: effectively ensuring the corporate responsibility to respect human rights? (*"Сертификация частных охранных компаний: эффективный инструмент обеспечения корпоративной ответственности за соблюдение прав человека?"*)", *Business and Human Rights Journal*, vol. 4, No. 1 (January 2019).

<sup>31</sup> Sabrina Schultz and Christina Yeung, "Private military and security companies and gender", *Gender and Security Sector Reform Toolkit*, Megan Bastick and Kristin Valasek, eds. (Geneva, DCAF, Organization for Security and Cooperation in Europe/Office for Democratic Institutions and Human Rights and United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women, 2008), p. 8.

поведения, этики или норм поведения, определяющий профессиональное поведение, основанное на общей приверженности компании соблюдению прав человека, запрещению дискриминации и поощрению гендерного равенства и других форм многообразия как внутри компании, так и за ее пределами. С учетом этого должны быть предусмотрены дисциплинарные процедуры для незамедлительного рассмотрения случаев неправомерного поведения. Как правило, в компаниях отсутствуют конкретные стратегии, касающиеся, в частности, домогательств, включая сексуальные домогательства, и случаи сексуального и гендерного насилия, обеспечения гендерного равенства и недискриминации и соблюдения учитывающих гендерные аспекты требований по охране труда и технике безопасности на рабочем месте. Там, где они разработаны, они обычно содержат краткие положения общего характера без определения ряда ключевых понятий и способов реализации на практике абстрактных концепций, таких как недискриминация. Зачастую они не переведены на местные языки, что ограничивает доступ к важной для местных общин информации, например, о процедурах подачи жалоб.

38. Недавно Ассоциация Международного кодекса поведения опубликовала руководящие принципы для частных охранных компаний по предотвращению сексуальной эксплуатации и надругательств и борьбе с ними, которые призваны помочь компаниям обеспечить соблюдение положений Кодекса поведения, касающиеся сексуальной эксплуатации и надругательств, уменьшить риски и проводить рассмотрение случаев нарушений и жалоб. В них излагаются меры по борьбе с сексуальной эксплуатацией и надругательствами в рамках политики и процедур; кодексы поведения; стратегии набора персонала, проведения служебной аттестации и дисциплинарные меры; программы обучения и повышения осведомленности; сообщения, касающиеся планирования деятельности и оценки рисков; информация о соглашениях с партнерами и субподрядчиками, а также механизмы рассмотрения жалоб и проведения расследований. Этот практический документ заслуживает одобрения и его следует расширить руководящими указаниями по другим гендерным вопросам, включая предотвращение более широкого круга нарушений, связанных с сексуальным и гендерным насилием, и реагирование на них, и обеспечение гендерного равенства и недискриминации.

39. Необходимо разработать закреплённые в национальном законодательстве строгие процедуры отбора и проверки в целях предотвращения приема на работу и повторного найма лиц с историей проступков, особенно связанных с сексуальным и гендерным насилием и другими нарушениями прав человека, и эта практика должна распространяться и на субподрядчиков. Для обеспечения эффективности процедур проверки решающее значение также имеет осуществление трансграничного сотрудничества. Отсутствие во многих случаях надлежащей документации еще больше затрудняет привлечение к ответственности частных военных и охранных компаний и их сотрудников. Поэтому процедуры проверки следует использовать в рамках проявления должной осмотрительности в целях поиска альтернативных способов проведения проверки биографических данных. Необходимо создать внутренние механизмы представления информации, позволяющие сообщать о нарушениях регулирующему органу, а также разработать процедуры подачи жалоб с учетом гендерных аспектов и политику в отношении лиц, сообщающих о нарушениях.

40. Требование о необходимости разработки политики в области постоянной профессиональной подготовки также должно получить юридическое оформление. В рамках такой политики частные военные и охранные компании должны определять содержание и периодичность подготовки, а также учитывать любые другие потребности. Критерии подготовки и содержание учебных программ

предоставляют уникальную возможность для повышения уровня информированности о гендерной проблематике, в том числе о запрещении любых форм дискриминации, домогательств, сексуального и гендерного насилия и торговли людьми, а также для подготовки персонала на всех уровнях и функциональных должностях для выявления различных форм воздействия на права человека среди различных слоев населения и представления сообщений о таких случаях.

41. Возможности частных военных и охранных компаний разрабатывать внутреннюю политику и процедуры и потребности в их разработке неизбежно будут зависеть от размера компании, характера ее деятельности и связанных с ней рисков, а также от наличия или отсутствия национального законодательства и политики на этот счет. В любом случае частные военные и охранные компании, как и другие коммерческие структуры, должны принимать меры по выполнению своих международных обязанностей в области прав человека и выделять на эти цели соответствующие бюджетные ресурсы. В Руководящих принципах изложены три основополагающих условия выполнения этих обязательств, которые нашли отражение в Международном кодексе поведения и связанных с ним процессах, а именно: разработка корпоративной политики в области прав человека, процедуры обеспечения должной заботы о правах человека и создание внутреннего механизма рассмотрения жалоб<sup>32</sup>.

42. Эффективные оценки рисков и воздействия на права человека дают частным военным и охранным компаниям возможность оценивать фактическое и потенциальное воздействие на права человека их деятельности и деятельности подрядчиков, учитывать ее выводы и принимать мер на их основе, отслеживать эффективность мер реагирования и распространять информацию о том, каким образом устраняется воздействие<sup>33</sup>. Включение гендерного анализа в эти оценки позволит выявить негативное воздействие на права человека различных групп населения и, следовательно, будет способствовать более эффективной адаптации стратегий реагирования.

43. Характер оценки может варьироваться в зависимости от размера и типа частной военной и охранный компании, а также от особенностей рисков в сфере ее деятельности. Частные военные и охранные компании, действующие в конфликтных и постконфликтных ситуациях или условиях переходного периода или поддерживающие регулярные контакты с лицами, находящимися в уязвимом положении с более высоким уровнем риска злоупотреблений, несут повышенную ответственность за проявление должной заботы. В числе практических примеров деятельности частных военных и охранных компаний по реагированию на риски можно назвать отказ от поездок в школу, когда родители, часто матери, привозят или забирают своих детей, и обеспечение работающим женщинам безопасного проезда домой после поздней смены. Однако, лишь незначительное число оценок придают гласности, что усложняет задачу оценки качества и мониторинга осуществления.

44. В то время как Рабочая группа признает, что частные военные и охранные компании должны привлекаться к ответственности главным образом с использованием государственных судебных и несудебных средств правовой защиты, Международный кодекс поведения и Руководящие принципы предусматривают, что частные военные и охранные компании будут создавать эффективные и доступные механизмы рассмотрения на оперативном уровне жалоб отдельных лиц и общин, пострадавших в результате их деятельности. Анализ ограниченного числа частных военных и охранных компаний показывает, что в то время как

<sup>32</sup> Руководящий принцип 15 (см. [A/HRC/17/31](#)). см. также, например, преамбулу к Международному кодексу поведения.

<sup>33</sup> Руководящие принципы 17–21.



некоторые вообще не сообщают о наличии у них механизма рассмотрения жалоб, большинство других сообщают на веб-сайте компании номер телефона и/или адрес электронной почты часто с указанием, что все жалобы будут "рассматриваться в конфиденциальном порядке" без каких-либо дополнительных разъяснений. В результате потенциальные заявители сталкиваются с непрозрачной процедурой и не получают никакой информации о том, как компания будет обеспечивать конфиденциальность и на что они могут рассчитывать.

45. Частные военные и охранные компании должны учиться на ошибках прошлого при рассмотрении сообщений о гендерной дискриминации и сексуальном и гендерном насилии и определять приемлемость и пригодность своих механизмов рассмотрения жалоб для рассмотрения таких заявлений. Анализ нескольких характерных случаев, связанных с актами сексуального и гендерного насилия, совершенных частными военными и охранными компаниями, позволяет поднять ряд принципиально важных вопросов. Например, некоторые жертвы сексуального насилия не знали о создании механизма правовой защиты. Это были в основном неграмотные женщины, которые не имели доступа к Интернету и практически не покидали свои дома. Другие женщины знали об его существовании, однако в виду отсутствия четких определений не понимали, что насилие, которому они подверглись, входит в сферу его компетенции. Нередко в качестве средства правовой защиты предлагалась финансовая компенсация, иногда в обмен на отказ от права на возбуждение дела в суде. Некоторые женщины, согласившиеся на внесудебное урегулирование, получили финансовую компенсацию, объем которой в четыре раза превышал компенсацию жертвам таких же нарушений, заявления которых рассматривались механизмом рассмотрения жалоб компании. Такие отказы от прав вызывают вопросы еще и потому, что ряд женщин, которых попросили их подписать, были неграмотными или малообразованными. В одном случае женщины, ставшие жертвами сексуального насилия, получили денежную компенсацию, которую забрали и растратили их родственники-мужчины. Некоторые жертвы, спустя несколько лет после достижения соглашения о компенсации, жаловались на невыполнение условий их компенсационного пакета (в том числе, они не получили плату за обучение детей в школе, субсидии на ведение бизнеса и медицинскую помощь). Обещанная конфиденциальность деятельности механизмов рассмотрения жалоб не обеспечивалась, что влекло за собой серьезные последствия, в том числе приводило к стигматизации женщин, переживших сексуальное насилие.

46. Ассоциация Международного кодекса поведения опубликовала руководство по вопросам деятельности механизмов рассмотрения жалоб компаний, призванное оказать содействие частным военным и охранным компаниям в их усилиях по созданию механизма рассмотрения жалоб<sup>34</sup>. Следует провести дальнейшее изучение этого вопроса и подготовить рекомендации для обеспечения того, чтобы деятельность таких механизмов рассмотрения жалоб обеспечивала преобразование гендерных отношений и способствовала переходу от чисто компенсационного подхода к более широкому набору мер реагирования, призванных содействовать предотвращению новых злоупотреблений, выплате обладающих трансформационным потенциалом компенсаций и изменению существующих структур власти, лежащих в основе гендерной дискриминации<sup>35</sup>. Существует также настоятельная необходимость в разработке четких указаний частным военным и охранным компаниям, которые позволят им определить соответствие характера нарушений прав человека компетенции их механизмов рассмотрения

<sup>34</sup> См. <https://icoca.ch/en/guidance>.

<sup>35</sup> См. A/HRC/14/22; и A/HRC/41/43.

жалоб и, в частности, наличие у них потенциала для надлежащего реагирования на серьезные нарушения прав человека<sup>36</sup>.

### **С. Сексуальное и гендерное насилие и дискриминация на рабочем месте**

47. Согласно полученной Рабочей группой информации, женщины, работающие в частных военных и охранных компаниях, нередко работают в опасных условиях и подвергаются риску сексуальных домогательств и других форм сексуального и гендерного насилия со стороны начальников, коллег, представляющих клиента сотрудников и гражданского населения. В то время как данные о регистрации предъявленных обвинений и последующих мерах по их рассмотрению отсутствуют, сопоставимая информация, полученная от государственных армейских подразделений и сил безопасности, а также других не связанных с ними секторов, подтверждает предположение о том, что не все такие инциденты находят отражение в отчетности.

48. Полученная информация позволяет предположить, что это явление может иметь широкое распространение и в некоторых ситуациях быть сопряжено с повышенными рисками, например, когда женщины направляются для несения службы в отдаленные районы или когда женщина представлена в подразделении в единственном числе. Наиболее часто обвинения выдвигаются в адрес начальников, которые требуют совершения действий сексуального характера в обмен на повышение по службе, улучшение графика или условий работы, и угрожают расправой в случае отказа<sup>37</sup>. Например, Рабочая группа получила показания от двух работающих в этой отрасли женщин о неоднократных случаях домогательств и злоупотреблений полномочиями: одна женщина являлась сотрудником частной охранной компании в аэропорту в Северной Америке, а вторая - в Восточной Африке, где, согласно ее свидетельству, она впервые подверглась сексуальным домогательствам в школе подготовки сотрудников охранных компаний<sup>38</sup>.

49. В секторе, где работающие женщины составляют меньшинство, особые потребности женщин на рабочем месте зачастую не учитываются. Женщинам создаются неадекватные условия, необходимые для сохранения здоровья и обеспечения безопасности, в том числе отдельные места для переодевания, отдельные туалеты, доступные в течение всего рабочего дня, а также комнаты для грудного вскармливания. Работники часто работают по контрактам с нечетко прописанными условиями и ограниченным набором мер по охране труда, в том числе в части оплачиваемого отпуска по беременности и родам. Элементы экипировки, например, форма (в том числе форма для беременных) или оружие, редко разрабатываются с учетом особенностей женского тела и поэтому часто не отвечают потребностям женщин. Женщины также в меньшей степени представлены в профессиональных союзах сотрудников частных служб безопасности, где, по сообщениям, также господствует мужская культура. Как следствие женщины имеют меньше шансов добиться успеха в переговорах об улучшении условий труда<sup>39</sup>.

50. Частные военные и охранные компании также подвергаются критике за прием на работу мужчин из стран глобального Юга на условиях, характерных

<sup>36</sup> Консультация экспертов, 2 апреля 2019 года.

<sup>37</sup> Там же; интервью с представителями организации "Глобальный союз ЮНИ".

<sup>38</sup> LaDonna, This American Life, WBEZ/PRX, episode 647, 25 May 2018; показания, представленные в Рабочую группу.

<sup>39</sup> Организация "Глобальный союз ЮНИ"; Консультация экспертов, 2 апреля 2019 года.

для торговли людьми в целях трудовой эксплуатации. Эти мужчины часто приезжают из сельских районов и отдаленных деревень, где молодежь не имеет практически никаких возможностей для трудоустройства, и они нанимаются на работу для выполнения вспомогательных функций, таких как приготовление пищи, вождение автомобиля и решения других вспомогательных задач, которые им ставят сотрудники служб безопасности. По сравнению с хорошо оплачиваемыми сотрудниками-экспатриантами, выполняющими функции обеспечения безопасности, эти мужчины часто получают жалкую зарплату. Кроме того, по сообщениям, многие из них оказываются в долговой кабале у вербовочных компаний, которые ложными обещаниями заманивают их на работу, отбирают у них паспорта и заставляют оставаться, используя большие суммы накопившегося долга для продления их контрактов. Как сообщается, они часто подвергаются словесным оскорблениям и физическому насилию и вынуждены жить в тяжелых условиях. Кроме того, некоторые виды работ связаны с тяжелым графиком работы и опасными условиями труда, в то время как компенсация в случае смерти, инвалидности или травмы практически отсутствует<sup>40</sup>.

#### **IV. Обязанности, ответственность и роль государств, частных военных и охранных компаний и других субъектов**

##### **A. Отдельные международные договоры и руководящие принципы в области прав человека**

51. В настоящее время широко признается, что обязательства государств по защите и осуществлению прав человека выходят за рамки их собственных субъектов и включают также защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, в том числе частными компаниями, и принятие позитивных мер по осуществлению прав человека<sup>41</sup>. Кроме того, для выполнения своих обязательств государство должно принимать соответствующие меры в целях предупреждения, наказания, расследования или компенсации вреда, причиненного ... действиями со стороны частных лиц или негосударственных образований"<sup>42</sup>.

52. Государства не должны уделять больше внимания защите интересов субъектов предпринимательской деятельности, чем выполнению положений договоров по правам человека, участниками которых они являются<sup>43</sup>. С учетом этого государства должны принимать меры по предотвращению нарушений прав человека со стороны частных военных и охранных компаний, в том числе путем принятия законодательных и административных мер регулирования их действий и предоставления жертвам нарушений со стороны таких компаний доступа к

<sup>40</sup> American Civil Liberties Union and Allard K. Lowenstein International Human Rights Clinic, Yale Law School, Victims of Complacency: The Ongoing Trafficking and Abuse of Third Country Nationals by U.S. Government Contractors (2012); Доклад группы экспертов по проблеме торговли людьми пятому ежегодному совещанию Генеральной ассамблеи Ассоциации частных охранных компаний, подписавших Международный кодекс поведения, 30 ноября 2018 года.

<sup>41</sup> См. Комитет по правам человека, замечание общего порядка № 31 (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13); Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 28 (CEDAW/GC/28) и No. 30 (CEDAW/C/GC/30); Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка No. 24 (E/C.12/GC/24).

<sup>42</sup> Комитет по правам человека, замечание общего порядка № 31 (CCPR/C/21/Rev.1/Add.13), пункт 8.

<sup>43</sup> Комитет по экономическим, социальным и культурным правам, замечание общего порядка No. 24 (E/C.12/GC/24).

эффективным средствам правовой защиты. Национальные нормы, регулирующие деятельность частных военных и охранных компаний, должны содержать максимально строгие положения с учетом того, что государство передало одну из своих основных государственных функций на внешний подряд. Обязательство осуществлять предписывает государствам принимать меры с целью поощрения и обеспечения осуществления прав человека. Например, в соответствии с Конвенцией о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин государства должны не только требовать равного обращения с мужчинами и женщинами, но и принимать активные специальные меры для достижения реального равенства, в том числе путем устранения дискриминации в отношении женщин со стороны частных субъектов<sup>44</sup>.

53. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин подробно остановился на этих обязательствах в части, касающейся положений, содержащихся в Конвенции, которые охватывают действия как государственных, так и частных субъектов. В своих общих рекомендациях по положениям Конвенции Комитет подчеркивает, что обязательства, возлагаемые на государства-участники, включая их обязательство проявлять должную заботу, распространяются на действия корпораций, действующих внутри и за пределами территории страны<sup>45</sup>. Далее он поясняет, что "действия или бездействие частных субъектов, наделенных полномочиями..." осуществлять определенные функции государственной власти, в том числе частных организаций, ... действующих в местах содержания под стражей, считаются осуществляемыми самим государством, равно как и действия или бездействие частных субъектов, действующих по указанию этого государства или под его руководством или контролем, в том числе за рубежом"<sup>46</sup>. Комитет определяет "частных военных подрядчиков" в качестве одной из групп негосударственных субъектов, которые могут оказывать воздействие на осуществление прав женщин в контексте предотвращения конфликтов, в условиях конфликта и в процессе постконфликтного урегулирования, и подчеркивает, что нарушения "могут повлечь за собой индивидуальную уголовную ответственность"<sup>47</sup>.

54. Руководящие принципы содержат напоминание о том, что государства имеют определенные обязательства по отношению ко всем субъектам предпринимательской деятельности, включая частные военные и охранные компании, и что субъекты предпринимательской деятельности несут ответственность за соблюдение прав человека<sup>48</sup>. В их число входит общий принцип недискриминации, однако в контексте осуществления этих обязательств мало внимания уделяется интеграции гендерных аспектов. В мае 2019 года Рабочая группа Организации Объединенных Наций по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях выпустила руководящие указания по гендерным вопросам для Руководящих принципов. В руководящих указаниях излагаются трехступенчатые гендерные рамки для подготовки учитывающих гендерные аспекты оценок и разработки обеспечивающих преобразование гендерных отношений мер и средств правовой защиты<sup>49</sup>. Недавно принятая Конвенция об

<sup>44</sup> Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (United Nations, Treaty Series, vol. 1249, No. 20378), статьи 2(e) и (f) и 5(a).

<sup>45</sup> См. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 28 (CEDAW/GC/28); и общую рекомендацию № 35 (CEDAW/GC/35), обновляющую общую рекомендацию № 19 1992 года.

<sup>46</sup> Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 35 (CEDAW/GC/35), пункт 24 (a).

<sup>47</sup> Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, общая рекомендация № 30 (CEDAW/GC/30), пункты 13 и 16.

<sup>48</sup> См. A/HRC/17/31, приложение.

<sup>49</sup> См. A/HRC/41/43.

искоренении насилия и домогательств обеспечивает защиту всех трудящихся от насилия и домогательств на рабочем месте<sup>50</sup>.

## **В. Международные инициативы, касающиеся частных военных и охранных компаний**

55. В отсутствие международного юридически обязательного документа, содержащего стандарты в области прав человека для регулирования, мониторинга и надзора за деятельностью частных военных и охранных компаний, были разработаны и другие инициативы по повышению стандартов. Примером может служить Документ Монтрё 2008 года о соответствующих международно-правовых обязательствах и передовой практике государств в связи с деятельностью частных военных и охранных компаний в период вооруженного конфликта, являющийся межправительственным документом, в котором подтверждаются существующие обязательства государств по международному гуманитарному праву и международному праву прав человека и излагаются передовые методы работы частных военных и охранных компаний, действующих в условиях вооруженных конфликтов. Хотя Документ Монтрё не содержит формулировок, учитывающих гендерную проблематику, многие из содержащихся в нем примеров передовой практики имеют отношение к предотвращению сексуального и гендерного насилия и борьбе с ним. Эти передовые методы включают проверку прошлого поведения частных военных и охранных компаний и их персонала, включая проверку данных о сексуальных преступлениях в качестве предварительного условия для заключения контракта<sup>51</sup>, подготовку персонала по вопросам международного права прав человека и международного гуманитарного права, а также выполнения конкретных положений и условий контрактов, в том числе по гендерным вопросам<sup>52</sup>, внутренних положений частных военных и охранных компаний, касающихся представления информации и механизмов контроля и подотчетности для рассмотрения жалоб, проступков и инцидентов<sup>53</sup>, и содержащих требования относительно установления личности персонала компаний<sup>54</sup>.

56. Другой ключевой инициативой является Международный кодекс поведения (см. пункт 35 выше). Он содержит запрет на дискриминацию, в том числе по признаку пола и сексуальной ориентации, а также на деятельность компаний и их сотрудников, которые извлекают выгоду из сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств или гендерного насилия или преступлений, совершаемых как внутри компании, так и за ее пределами, или участвуют в них. Он также призывает компании и их персонал сохранять бдительность в отношении всех случаев сексуального и гендерного насилия и торговли людьми и сообщать о таких случаях компетентным органам, если таковые будут выявлены. Кроме того, в нем установлены требования для проверки персонала, включая проверку биографических данных в целях установления отсутствия судимости за определенные преступления, включая изнасилования, сексуальные надругательства и торговлю людьми. Он также включает критерии подготовки кадров, в том числе по вопросам прав человека, и требует от компаний разработки стратегий

<sup>50</sup> Принята в июне 2019 года, он еще не вступил в силу.

<sup>51</sup> Документ Монтрё (A/63/467-S/2008/636, приложение), часть вторая, пункты 6(а), 32(а) и 60(а).

<sup>52</sup> Там же, пункты 10 с), 35 с) и 63 с).

<sup>53</sup> Там же, пункты 12, 37 и 65.

<sup>54</sup> Там же, пункт 16.

поддержания здоровых условий труда, в том числе стратегии в отношении сексуальных домогательств.

57. Механизмом управления, осуществляющим надзор за осуществлением Международного кодекса поведения, является Ассоциация Международного кодекса поведения, к числу функций которой относится рассмотрение жалоб на предполагаемые нарушения Кодекса<sup>55</sup>. Предстоит еще многое сделать для повышения эффективности механизма рассмотрения жалоб и усиления контроля за соблюдением Кодекса поведения, в том числе обеспечить выявление злоупотреблений без ущерба интересам жертв и свидетелей и предоставить жертвам доступ к эффективным средствам правовой защиты в соответствии с международными стандартами в области прав человека.

58. Ассоциация осуществляет сертификацию соблюдения Международного кодекса поведения через систему, которая предусматривает получение компанией, являющейся членом Ассоциации, сертификата соответствия отраслевому "стандарту качества и эффективности управления", который признается Советом директоров Ассоциации. В основу этого процесса положены американский национальный стандарт, известный по условному обозначению ANSI/ASIS.PSC.1, и опубликованный позднее международный стандарт ISO 18788 Международной организации по стандартизации. Они являются первыми поддающимися проверке третьими сторонами стандартами оценки системы управления, содержащими гарантии прав человека и приведенными в соответствие с Руководящими принципами<sup>56</sup>. Они интегрируют положения Кодекса поведения в систему управления качеством и, следовательно, отражают положения Кодекса, касающиеся гендерной проблематики, расширяя их охват в некоторых аспектах, например, предусматривая подготовку по вопросам сексуальной эксплуатации и надругательств и гендерного насилия<sup>57</sup>. Сертификация на соответствие этим стандартам проводится независимыми органами сертификации (аудиторами), аккредитованными национальными органами аккредитации, и должна подтверждать включение частной военной и охранной компаний стандартов в области прав человека в свои системы и процессы.

59. В совокупности Международный кодекс поведения и соответствующие отраслевые стандарты способны обеспечить соблюдение прав человека, включая гендерные аспекты, частными военными и охранными компаниями в своей деятельности и деятельности своих субподрядчиков. Однако в процессе обеспечения функционирования системы в соответствии со ее первоначальным предназначением по-прежнему возникают серьезные проблемы, например, когда сертифицированные компании не соблюдают внешние требования или не достигают определенных контрольных показателей, когда используются частные аудиторы для сертификации частных военных и охранных компаний и значительное число этих компаний исключены из сферы применения Кодекса поведения, поскольку они не осуществляют свою деятельность в "сложных условиях"<sup>58</sup>.

## **С. Национальное законодательство и инициативы, касающиеся частных военных и охранных компаний**

<sup>55</sup> Сноска 29 содержит информацию об Ассоциации Международного кодекса поведения.

<sup>56</sup> См. комментарий к руководящим принципам 17 и 18 (см. [A/HRC/17/31](#)).

<sup>57</sup> ANSI/ASIS PSC.1, пункт 9.3; ISO 18788, пункты 7.2.2.d) 2) и A7.2.

<sup>58</sup> MacLeod and DeWinter-Schmitt, "Certifying private security companies: effectively ensuring the corporate responsibility to respect human rights?", 2019 (see footnote 30).



60. Хотя законодательные и нормативные базы, регулирующие деятельность частных военных и охранных компаний, значительно отличаются друг от друга в разных странах, в целом можно утверждать, что соответствующие национальные законы и положения содержат мало правозащитных гарантий. Как правило, национальные законы о частных военных и охранных компаниях содержат неадекватные положения о лицензировании, регистрации, проверке персонала, масштабах допустимой и запрещенной деятельности, применении силы, использовании огнестрельного и других видов оружия, обязанности сообщать о нарушениях внутреннего законодательства и/или права человека, подотчетности, включая уголовные и гражданские санкции за нарушения прав человека, и средствах правовой защиты для жертв<sup>59</sup>. Отсутствие адекватных правозащитных гарантий еще более усугубляется отсутствием в этих законах положений, учитывающих гендерные аспекты. Тем не менее национальное законодательство предоставляет государствам возможность ввести в действие правовые требования в отношении соблюдения прав человека и учета гендерной проблематики частными военными и охранными компаниями. В частности, включение критериев выдачи разрешений и лицензий в законы и постановления может стать эффективным инструментом обеспечения разработки частными военными и охранными компаниями адекватных внутренних стратегий и процедур.

61. В ряде стран предпринимались усилия по внедрению некоторых элементов в этой области, в числе которых можно назвать разработку национального кодекса поведения с подробным изложением требований к поведению, в том числе обеспечение уважения прав человека и недискриминации, и составление руководства на основе Международного кодекса поведения, которое частные военные и охранные компании могут использовать для контроля за соблюдением прав человека в своей внутренней политике. К числу других примеров относятся принятие законов о частных военных и охранных компаниях, содержащих требования в отношении профессиональной подготовки, которые затем подкрепляются разработкой учебных программ с различной степенью детализации по международному праву прав человека и международному гуманитарному праву, в том числе по вопросам сексуального и гендерного насилия. Прежде чем будет осуществлен пересмотр существующих законов, регламентов и положений, регулирующих деятельность частных военных и охранных компаний, и приняты новые законодательные акты необходимо провести правозащитный и гендерный анализ конкретных случаев воздействия услуг и деятельности таких компаний на женщин, мужчин, девочек, мальчиков и лиц из числа ЛГБТИ.

62. Контроль за проверкой соблюдения частными военными и охранными компаниями законов и соответствия их деятельности критериям лицензирования возложен на регулирующие органы. Процедура регулярного продления лицензии позволит через установленные промежутки времени позволить обеспечить проверку соблюдения требований, а дополнительные меры контроля, принятые, например, после получения жалобы, позволяют повысить эффективность мониторинга. В этой связи примером передового опыта может служить практика сбора и хранения данных отраслевым регулирующим органом в одной из центральноамериканских стран. В этом случае регулирующий орган хранит все данные, касающиеся регистрации и соблюдения требований отдельных частных охранных компаний в режиме онлайн, обобщая данные, полученные от различных ответственных учреждений. Другим примером передовой практики может служить создание регулирующим органом общедоступной системы проверки в режиме онлайн. Сотрудники компании обязаны носить нагрудные знаки, и информация на знаках может использоваться для идентификации лиц,

<sup>59</sup> См. [A/HRC/36/47](#).

непосредственно обеспечивающих безопасность, проверки их соответствия критериям лицензирования и информирования регулирующего органа о возможных нарушениях. Регулирующие органы во всем мире должны изучить аналогичные новаторские способы стимулирования предоставления информации о нарушениях прав человека, совершаемых сотрудниками частных военных и охранных компаний.

63. Частные военные и охранные компании также подпадают под действие законов и мер, применимых к деятельности коммерческих предприятий в более широком смысле, в том числе призванных содействовать борьбе с дискриминацией в отношении женщин и поощрять политику равных возможностей. Исследование, проведенное в 2013 году, выявило, что в ряде европейских стран действует политика равных возможностей конкретно для частного сектора безопасности, а в других действует общенациональное законодательство о равных возможностях<sup>60</sup>. Были также разработаны специальные законы для борьбы с преступлениями на гендерной почве, совершаемыми частными военными и охранными компаниями или другими компаниями, такие как закон о торговле людьми государственными подрядчиками и также закон о рабстве и торговле людьми, в соответствии с которым компании должны подтверждать осуществление принятых ими мер по недопущению рабства и торговли людьми в своей коммерческой и производственно-сбытовой деятельности. Например, законы о прозрачности могут содержать требование о необходимости раскрытия компаниями информации о гендерном разрыве в оплате труда.

## V. Роль клиента

64. Поскольку клиенты заключают контракты с частными военными и охранными компаниями на оказание военных и/или охранных услуг, они могут оказывать существенное влияние на то, как нанимаемые ими компании осуществляют свою деятельность. Во многих случаях клиенты проводят политику и несут обязательства в области прав человека, в том числе в области обеспечения недискриминации и гендерного равенства, однако зачастую между этими обязательствами и обязательствами, выполнение которых ожидается от их подрядчиков, отсутствует какая-либо связь.

65. Важнейшим и недостаточно используемым инструментом осуществления прав человека в частных военных и охранных компаниях является система рассмотрения поданных заявок на участие в торгах и процесс заключения контрактов<sup>61</sup>. В рамках этих процедур клиенты могут требовать от подрядчиков выполнения определенных обязательств, в том числе в отношении обеспечения гендерного равенства и недискриминации и запрещения сексуального и гендерного насилия. В некоторых странах при заключении контракта с государством частные военные и охранные компании должны подтвердить свое членство в Ассоциации Международного кодекса поведения, что позволяет косвенным путем интегрировать права человека и гендерные аспекты, которые охватываются Международным кодексом поведения. Отмечая позитивный характер этого требования, следует отметить, что в результате такого подхода правозащитные гарантии могут оказаться невидимыми. Более эффективным решением было бы включение в положения договора прямой ссылки на стандарты в области прав человека, которая стимулировала бы соответствующие частные военные и

<sup>60</sup> Confederation of European Security Services, "Private security services in Europe: CoESS facts and figures 2013".

<sup>61</sup> "A contract guidance tool for private military and security services: promoting accountability and respect for human rights and international humanitarian law", DCAF, 2017.



охранные компании к выполнению своих обязательств в области прав человека в соответствии с положениями частного договорного права и предусматривала возможность расторжения контракта в случае нарушения его условий.

66. Помимо государства, другие типы клиентов могут активнее использовать процедуры закупок, концессионные соглашения и другие контракты в качестве инструментов предотвращения нарушений прав человека со стороны частных военных и охранных компаний. Например, Организация Объединенных Наций разработала две стратегии, регулирующие закупочную деятельность и использование частных охранных услуг: одну - для вооруженных частных охранных компаний, и вторую - для невооруженных частных охранных компаний<sup>62</sup>. Хотя в этих стратегиях и руководящих принципах упоминается Международный кодекс поведения, а в Руководстве по закупкам Организации Объединенных Наций предусмотрена система мониторинга показателей и процедуры рассмотрения жалоб<sup>63</sup>, еще многое можно сделать для учета в этих стратегиях и соответствующих руководящих принципах вопросов гендерного равенства и предотвращения сексуального и гендерного насилия<sup>64</sup>. Что касается использования частных военных и охранных компаний в добывающей промышленности, то руководящие указания в отношении взаимодействия с такими компаниями содержатся в Добровольных принципах безопасности и прав человека, инициативе с участием многих заинтересованных сторон, принятой в 2000 году. В этих принципах конкретно не упоминается гендерная проблематика, хотя для их осуществления подготовлен целый ряд руководящих указаний, в том числе для добывающих компаний, с тем, чтобы обеспечить включение в их меры безопасности оценки рисков, подготовленные с учетом вклада внешних заинтересованных сторон и гендерных аспектов. Предстоит еще многое сделать для обеспечения учета компаниями в рамках этих процессов дифференцированного воздействия частных охранных услуг на различные группы лиц.

## VI. Выводы и рекомендации

### A. Выводы

67. Рабочая группа надеется, что настоящий доклад положит начало глубокому анализу и обсуждению в секторе частных военных и охранных компаний гендерных вопросов, которые до сих пор практически не обсуждались. Рабочая группа считает, что доминирование мужчин в отрасли, имевшие место в прошлом серьезные случаи дискриминации по признаку пола и сексуального и гендерного насилия, а также отсутствие нормативно-правовой базы, отвечающей требованиям прав человека, должны заставить государства, частные военные и охранные компании, клиентов и другие заинтересованные стороны предпринять усилия в целях осуществления в этой отрасли программы преобразования гендерных отношений.

68. Есть определенные основания для оптимизма в отношении того, что на этом направлении могут быть предприняты реальные шаги. Инициативы с участием многих заинтересованных сторон, в которых принимают участие частные военные и охранные компании, свидетельствуют о

<sup>62</sup> См. Руководство по политике обеспечения безопасности Системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций.

<sup>63</sup> Руководство по закупкам Организации Объединенных Наций, пересмотренный вариант 7, июль 2013 года.

<sup>64</sup> См. также A/69/338; и "Наемничество и деятельность частных военных и охранных компаний" (HRC/NONE/2018/40).

положительном отношении небольшого числа этих компаний к повышению стандартов в области соблюдения прав человека и усилению внешнего контроля. Принятые в отрасли стандарты, такие как PSC.1 и ISO 18788, способны обеспечить столь необходимое изменение ситуации, в том числе в области гендерной проблематики и прав человека, однако необходимы их более активное применение и контроль за выполнением задач, для решения которых они были разработаны. Частные военные и охранные компании должны также рассмотреть вопрос о том, какую позитивную роль они могут играть в предотвращении злоупотреблений.

69. В то же время в рамках этих инициатив необходимо систематически применять подходы, призванные обеспечить реальное равенство и всесторонний учет гендерной проблематики во всех сферах деятельности частных военных и охранных компаний. Для постепенного изменения организационной культуры частным военным и охранным компаниям нужны практические руководящие указания, а не формальный список поставленных задач. Причем добиться этих изменений можно будет только путем принятия принципиальных, решительных и оперативных действий по борьбе с сексуальным и гендерным насилием, структурным неравенством и укоренившейся дискриминацией. Разработка новой политики и процедур может позволить частным военным и охранным компаниям начать дискуссии об изменении организационной культуры и заручиться поддержкой всех сотрудников. Эти изменения должны охватывать не только сами частные военные и охранные компании, но также распространяться на субподрядчиков и все уровни производственно-сбытовой цепочки их поставщиков.

70. В то же время, в отсутствие нормативно-правовой базы на национальном и международном уровнях инициативы с участием многих заинтересованных сторон могут быть реализованы лишь до определенной степени. Государства несут главную ответственность за то, чтобы основная функция государства по обеспечению безопасности, которая все чаще делегируется частным субъектам, осуществлялась при соблюдении прав человека. Необходимо принять меры в различных областях, в том числе провести правовую реформу, повысить эффективность регулирующих и надзорных органов, усовершенствовать механизмы подотчетности и правовой защиты. Во всех этих областях нельзя допускать сохранения гендерной нейтральности — напротив, все меры должны быть основаны на гендерном анализе и подходе, призванном обеспечить преобразование гендерных отношений. Кроме того, государства должны создать не допускающие нарушений условия и послать четкий сигнал частным субъектам о недопустимости злоупотреблений.

71. Клиенты частных военных и охранных компаний должны играть ключевую роль в формировании ожиданий и обеспечении соблюдения стандартов, используя, например, закупочные процедуры или концессионные соглашения в качестве рычагов для обеспечения соблюдения установленных требований. Гражданское общество также должно играть важную роль, в наблюдая за деятельностью этих компаний и информируя об их действиях, участвуя в подготовке оценок воздействия на права человека и разработке стандартов, выступая за изменение законодательства и политики и работая с жертвами, чтобы дать им возможность быть услышанными и оказать поддержку в поисках средств правовой защиты.

## В. Рекомендации

72. Государства, частные военные и охранные компании и их клиенты должны не только учитывать гендерные различия и соответствующим образом адаптировать ответные меры и стратегии, но и стремиться к преобразованию властных отношений и структур, которые способствуют усилению гендерного неравенства.

73. Сбор дезагрегированных по признаку пола данных является важнейшим первым шагом на пути к обоснованию необходимости принятия адресных правовых и политических мер на государственном уровне, а также на уровне частных военных и охранных компаний и клиентов, в зависимости от обстоятельств. Данные должны включать, в частности, информацию о жертвах гендерной дискриминации и сексуального и гендерного насилия, в том числе представителей местного населения и сотрудников компаний; государственных и негосударственных мерах реагирования на злоупотребления; директивных и руководящих должностях в частных военных и охранных компаниях, видах функций, заработной плате и условиях труда; и в целом о гендерном неравенстве и структурных факторах.

74. Что касается конкретных обязательств государств, то государства несут главную ответственность за уважение, защиту и осуществление прав человека, а также за защиту граждан от нарушений, совершаемых третьими сторонами. В этой связи настоятельно необходимо, чтобы государства укрепляли нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность частных военных и охранных компаний, и обеспечивали надежные гарантии в области прав человека. Прежде чем принимать какие-либо правовые или нормативные меры, государствам следует проводить гендерный анализ в целях обеспечения учета дифференцированных гендерных факторов во всех принимаемых решениях. Кроме того, такие меры следует включать в национальные планы действий по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека.

75. Государствам следует использовать механизмы лицензирования и выдачи разрешений в качестве инструментов обеспечения соблюдения стандартов в области прав человека. С учетом гендерных аспектов необходимо обеспечить обязательный сбор дезагрегированных по признаку пола данных и разработку соответствующей внутренней политики. Подобная информация должна распространяться среди общественности в целях обеспечения прозрачности, если только нет веских оснований для того, чтобы этого не делать.

76. Государства должны обеспечить расследование актов сексуального и гендерного насилия и уголовное преследование совершивших их сотрудников частных военных и охранных компаний, в том числе по фактам преступлений, совершенных в прошлом как внутри страны, так и за ее пределами, и доступ к эффективным средствам правовой защиты для женщин, девочек, мужчин, мальчиков и лиц из числа ЛГБТИ, являющихся жертвами нарушений прав человека со стороны частных военных и охранных компаний.

77. С учетом своих обязательств по соблюдению прав человека частные военные и охранные компании должны в своей деятельности выделять достаточно времени и ресурсов для разработки и внедрения подходов, призванных обеспечить преобразование гендерных отношений. В рамках своих внутренних процедур в дополнение к вышеупомянутому сбору данных частные военные и охранные компании должны стремиться к

значительному увеличению в своих рядах числа людей, относящихся к недостаточно представленным группам. Эта работа должна сопровождаться решительными изменениями в политике и процедурах. В этой связи частным военным и охранным компаниям следует внедрять новые и укреплять существующие стратегии, подтверждающие их приверженность правам человека, недискриминации и гендерному равенству, разработать отдельную стратегию предотвращения и пресечения сексуальных домогательств и сексуального и гендерного насилия на рабочем месте и вне работы, определить политику в области проверки и подготовки кадров, создать внутреннюю систему информирования и надлежащие механизмы для рассмотрения случаев предполагаемых злоупотреблений.

78. Частные военные и охранные компании должны исходить из того, что сексуальные домогательства и другие формы сексуального и гендерного насилия имеют место, даже если о них не сообщается. Поэтому им следует внедрить соответствующие стратегии, процедуры и механизмы, позволяющие обеспечивать должную заботу о своих сотрудниках, предотвращать злоупотребления со стороны персонала в отношении местного населения и защищать его от таких злоупотреблений.

79. Частные военные и охранные компании должны использовать наиболее подходящие средства для привлечения к ответственности своих сотрудников и предоставления эффективных средств правовой защиты жертвам злоупотреблений со стороны своего персонала, признавая, что государственные судебные и несудебные средства правовой защиты там, где они существуют, наиболее подходят для борьбы с серьезными нарушениями прав человека. Крайне важно тщательно рассмотреть вопрос об адекватности процедур возмещения ущерба с привлечением жертв и местных экспертов, включая женщин-лидеров, и использовать их знания и понимание местной специфики для разработки или совершенствования механизма, процесса и получения результатов рассмотрения жалоб в соответствии с международными стандартами в области прав человека.

80. Кроме того, частные военные и охранные компании должны использовать существующие инструменты для продолжения процесса гендерной интеграции. В частности, оценки рисков и воздействия в области прав человека должны включать гендерные аспекты общих рисков в области прав человека. В ходе их подготовки следует проводить конструктивные консультации с репрезентативными выборками затрагиваемого населения, с тем чтобы надлежащим образом отразить широкий спектр мнений в любом конкретном обществе и дифференцированные последствия, с которыми могут сталкиваться различные слои населения. На основе этих оценок частные военные и охранные компании должны принимать меры по уменьшению рисков, затрагивающих всех членов общества.

81. Государственные и негосударственные клиенты должны использовать контракты и закупочные процедуры для того, чтобы требовать от частных военных и охранных компаний наличия стратегий, процедур и механизмов для борьбы с сексуальным и гендерным насилием и гендерной дискриминацией и поощрения гендерного равенства. Насколько это возможно, информация о государственных контрактах и закупочных процедурах должна быть доступна общественности; если этого не происходит, государства должны представить надлежащее обоснование отказа в раскрытии этой информации.

82. Инициативы с участием многих заинтересованных сторон, национальных правозащитных учреждений и соответствующих неправительственных организаций могут способствовать обсуждению частными военными и охранными компаниями вопроса о том, как добиться общекорпоративного соблюдения политики гендерного равенства и предотвращения злоупотреблений. В их рамках для всех сотрудников компании на всех уровнях с учетом выполняемых ими функций могут выноситься практические рекомендации относительно повышения эффективности использования гендерных подходов при проведении отбора сотрудников, их проверки, организации обучения, оценки рисков и воздействия на права человека, а также оперативного развертывания. Такие обсуждения и выносимые по их итогам рекомендации должны быть направлены на устранение коренных причин дискриминации и внедрение стандартов, призванных изменить корпоративную культуру.

83. Правозащитным механизмам Организации Объединенных Наций рекомендуется уделять более пристальное внимание мониторингу и составлению отчетности о деятельности частных военных и охранных компаний. Важную роль в этом деле могут также играть неправительственные организации.

---