

# Учет гендерных факторов в управлении водными ресурсами в Центральной Азии

—  
Практическое руководство в помощь  
работникам водного хозяйства



Настоящая публикация подготовлена в рамках второй фазы проекта «Женщины, управление водными ресурсами и предотвращение конфликтов» при финансовой поддержке правительства Финляндии.

© 2020 Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ)

Руководство проектом осуществляет Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ в сотрудничестве с отделом ОБСЕ по гендерным вопросам.

**Организационная поддержка, помощь в руководстве проектом и общее руководство:**  
Сауле Оспанова, Согол Джфарзаде, Джулия Секи и Абдулваххоби Муминджониён

**Подготовка материала и исследовательская работа:**  
Хуана Вера Делгадо и Нозила Мухамедова

**Перевод на русский язык:**  
Марина Денисова

**Редактор:**  
Джефф Хьюз, Экологическая сеть «Зой»

**Дизайн и компьютерная верстка:**  
Каролин Даниэль, Экологическая сеть «Зой»

Выраженные мнения не обязательно отражают официальную точку зрения ОБСЕ. Используемые в публикации обозначения и представление материала не подразумевают выражения какого бы то ни было мнения со стороны организации относительно правового статуса каких бы то ни было стран, территорий, городов, регионов или их органов власти, а также относительно делимитации их границ.

Предварительный вариант настоящей публикации был представлен участникам семинара по подготовке инструкторов в Узбекистане в ноябре 2019 г.; опыт и идеи его участников из Центральной Азии были использованы при подготовке настоящего заключительного доклада. Благодарим Бюро Координатора проектов ОБСЕ в Узбекистане за проведение этого мероприятия.

Хотим также поблагодарить участвовавших в подготовке этой публикации коллег из Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ, отдела ОБСЕ по гендерным вопросам, отдела информации и взаимодействия со СМИ Бюро Генерального секретаря ОБСЕ, отдела Центральной Азии Центра по предотвращению конфликтов ОБСЕ, офиса координатора проектов ОБСЕ в Узбекистане и делегации Финляндии в ОБСЕ.

# Содержание

<b>Введение .....</b>	<b>4</b>
стр. 5 Гендерные вопросы и права человека	
стр. 6 Обоснование учета гендерных факторов	
стр. 6 Гендерные вопросы и окружающая среда	
стр. 7 Управление водными ресурсами и гендерные факторы	
стр. 7 Управление водными ресурсами в Центральной Азии и гендерные факторы	
<b>Управление водными ресурсами в Центральной Азии .....</b>	<b>8</b>
стр. 9 Принципы рационального управления водными ресурсами	
стр. 11 Другие виды использования и изменение климата	
стр. 11 Трансграничные ресурсы	
стр. 12 Управление водными ресурсами, основанное на широком участии и обсуждении	
<b>Организационные вопросы .....</b>	<b>14</b>
стр. 15 Развитие потенциала	
стр. 17 Формирование бюджета	
стр. 19 Подбор кадров	
<b>Учет гендерных факторов в работе организаций .....</b>	<b>20</b>
стр. 22 Общий обзор	
стр. 23 <b>Этап 1.</b> Проанализировать гендерные аспекты работы организации	
стр. 25 <b>Этап 2.</b> Сформулировать четкую концепцию обязательств организации по учету гендерных факторов	
стр. 26 <b>Этап 3.</b> Разработать план действий по гендерным вопросам	
стр. 28 <b>Этап 4.</b> Разработать набор показателей	
стр. 30 <b>Этап 5.</b> Создать систему формирования бюджета и отчетности	
<b>Сокращения .....</b>	<b>31</b>
<b>Литература .....</b>	<b>32</b>
<b>Приложение. Материалы для анализа гендерных аспектов работы организации .....</b>	<b>33</b>

# Введение



Таджикистан  
Женщина у оросительного канала  
© Peter van Agtmael/Magnum Photos

Перед пятью странами Центральной Азии – Казахстаном, Кыргызстаном, Таджикистаном, Туркменистаном и Узбекистаном, – а также регионом в целом стоят значительные проблемы в сфере управления водными ресурсами.



Вместе с ростом населения и развитием экономики в этих странах растет также и потребность в воде – не только питьевой и для бытовых нужд, но и для удовлетворения потребностей промышленности, орошаемого сельского хозяйства и гидроэнергетики. На количество водных ресурсов влияет изменение климата, которое приводит к повышению температуры, нарушению режима выпадения осадков и таянию ледников, что в совокупности может привести к сокращению запасов воды или времени, когда она доступна. Бури, засухи и другие экстремальные погодные явления могут как изменять объем запасов воды, так и увеличивать спрос на водные ресурсы.

Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) содействует рациональному использованию водных ресурсов путем организации учебных курсов по комплексному управлению водными ресурсами, поддержки ассоциаций водопользователей и бассейновых советов рек, а также привлечения представителей гражданского общества. Работая в партнерстве с международными организациями, правительствами стран и гражданским обществом, ОБСЕ занимается вопросами окружающей среды и безопасности во многих областях. Организация поддерживает проекты и мероприятия, направленные на обеспечение управления природными ресурсами, особенно водными, на устойчивой основе как отдельными странами, так и несколькими странами совместно, на снижение опасности стихийных бедствий, на решение проблем, связанных с изменением климата, и на безопасное обращение с опасными отходами.

ОБСЕ учитывает гендерные факторы во всех своих программах, а также при оказании технической помощи правительствам государств – участников организации. ОБСЕ разработала настоящее руководство по учету гендерной проблематики при управлении водными ресурсами в Центральной Азии в помощь работникам водного хозяйства в этом регионе. Учет гендерных факторов в управлении водными ресурсами способствует стабильности и безопасности, так как может повысить эффективность осуществляемой деятельности и способствовать снижению социального дисбаланса и напряженности. Когда женщины и мужчины в равной степени решают, как использовать воду, решения в большей степени направлены на удовлетворение потребностей конкретных групп и лучше учитывают нужды всего населения.

## Гендерные вопросы и права человека

В документах Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) указывается, что «гендерное равенство находится в самом сердце прав человека и ценностей ООН. основополагающим принципом Устава ООН, принятого мировыми лидерами в 1945 году, является "равноправие мужчин и женщин", и все государства несут ответственность за защиту и поощрение прав женщин».<sup>1</sup> Экономический и Социальный Совет Организации Объединенных Наций рассматривает учет гендерных вопросов как метод интеграции нужд и опыта мужчин и женщин в политическую, экономическую и социальную политику и программы в равной степени на благо женщин и мужчин и с конечной целью достижения равенства между мужчинами и женщинами.<sup>2</sup>

«ООН-женщины» – структура Организации Объединенных Наций, занимающаяся вопросами равенства и расширения прав и возможностей женщин, – опирается на эту идею и разъясняет ее значение.

Само по себе равенство между мужчинами и женщинами является всеобъемлющей и долгосрочной целью в области развития, в то время как учет вопросов, связанных с полом, представляет собой комплекс конкретных, ориентированных на стратегическую перспективу методов, а также технических и организационно-административных процессов, предназначенных для достижения этой цели. Учет аспектов, связанных с полом, обеспечивает включение вопросов равенства мужчин и женщин в деятельность государственных и частных организаций на уровне стран, в центральные и местные программы, а также в деятельность соответствующих служб и отраслевые программы. В долгосрочной перспективе его цель – преобразование общественных институтов, законов, культурных норм и местных обычаев, носящих дискриминационный характер, например ограничивающих доступ женщин к имущественным правам или к объектам общественного пользования.<sup>3</sup>

Учет гендерных факторов выбран системой Организации Объединенных Наций и международным сообществом в качестве подхода, направленного на обеспечение прав женщин и девочек как часть более широкого понятия прав человека, которым привержена Организация Объединенных Наций. Равенство мужчин и женщин – это цель, а учет гендерных факторов – процесс.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> OHCHR, Women's Human Rights and Gender Equality


<sup>2</sup> UN Women, Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming (New York, 2014)



<sup>3</sup> Там же


<sup>4</sup> UNICEF, Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts. (UNICEF Regional Office for South Asia, 2017), стр. 4


## Обоснование учета гендерных факторов

В практическом плане учет гендерных вопросов позволяет улучшить разработку политики и руководство проектами благодаря тому, что учитываются потребности всех людей в соответствующих группах, а сохранение неравенства не допускается. Учет гендерной проблематики также предполагает анализ существующего положения вещей, для того чтобы выявить неравенство и затем разработать меры, устраняющие неравенство, и механизмы, которые привели к его возникновению.<sup>5</sup> Кроме того, международные организации, предоставляющие финансовую помощь, и другие организации, скорее всего, окажут поддержку тем организациям, которые учитывают гендерные аспекты в своей повседневной деятельности.

 **Слепота в гендерных вопросах** – это непризнание ролей и обязанностей, которые приписываются или навязываются женщинам и (или) девочкам и мужчинам и (или) мальчикам в конкретных социальных, культурных, экономических и политических ситуациях.<sup>6</sup>

  **Гендерно-нейтральные** документы, программы или ситуации не ведут ни к каким определенным положительным или отрицательным последствиям с точки зрения отношений или равенства между женщинами и мужчинами.<sup>7</sup>

 В программах и документах, **освещающих гендерную проблематику**, рассматриваются соответствующие нормы, роли и неравенство, а также привлекается внимание к этим вопросам, хотя необходимые действия могут и не предприниматься.<sup>8</sup>

  В программах и документах, **учитывающих гендерные факторы**, рассматриваются соответствующие нормы, роли и неравенство, а также принимаются активные меры для их устранения. Такие программы выходят за рамки привлечения внимания к проблемам и информирования людей и реально предпринимают какие-либо шаги для устранения неравенства между мужчинами и женщинами.<sup>9</sup>

## Гендерные вопросы и окружающая среда

В своей «Глобальной гендерной и экологической перспективе», опубликованной в 2016 году, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде разъясняет, каким образом гендерные роли могут влиять на то, как женщины и мужчины по-разному воспринимают окружающую среду.

Социально обусловленные гендерные роли создают различия в том, как женщины и мужчины ведут себя по отношению к окружающей среде, и в том, как они могут выступать (или лишены возможности выступать) в качестве движущей силы экологических изменений. Даже относительно простое разделение труда по признаку пола может влиять на то, как они воспринимают окружающую среду. Если в открытом море ловят рыбу только мужчины, а в прибрежных мангровых зарослях – только женщины, то они неизбежно будут обладать разным набором экологических знаний и опыта. Или если большинство мужчин ездят на работу на машине, в то время как большинство женщин пользуются общественным транспортом, они будут воспринимать окружающую среду и изменения в ней с разных точек зрения.

Их разное положение по отношению к окружающей среде может означать, что женщины и мужчины сталкиваются с совершенно разными экологическими проблемами и опасностями и имеют совершенно разные представления о серьезности экологических проблем и о необходимых мерах, способах адаптации и решениях. Кроме того, из-за социального формирования гендерных ролей они могут иметь различные – как правило, неравные – возможности и способы понимания и изменения окружающей среды.<sup>10</sup>

<sup>5</sup> EIGE, What is gender mainstreaming

<sup>6</sup> EIGE, Gender Blindness

<sup>7</sup> EIGE, Gender Neutral

<sup>8</sup> WHO, Integrating gender into HIV/AIDS programmes in the health sector: Tool to improve responsiveness to women's needs. (WHO press 2009)

<sup>9</sup> Там же

<sup>10</sup> UNEP, Global gender and Environment Outlook. (UN Environment, 2016), стр. 22

## Управление водными ресурсами и гендерные факторы

Конкуренция по поводу любого ограниченного ресурса может создать напряженность, которая ведет к конфликтам, а вода является стратегическим ресурсом, который имеет решающее значение для обеспечения безопасности и мира на местном, государственном и региональном уровнях. ОБСЕ рассматривает учет гендерных факторов в управлении водными ресурсами как вклад в обеспечение стабильности и безопасности, поскольку такой подход ведет к повышению эффективности принимаемых мер и снижению социального дисбаланса и напряженности. Водопользование на основе принципа всеобщего участия также повышает прозрачность и может снизить уровень коррупции.<sup>11</sup>

По оценке организации «ООН – водные ресурсы», «учет гендерных факторов является важнейшим элементом обеспечения, использования и сохранения водных ресурсов мира, а также охраны здоровья населения и достоинства людей путем создания надлежащих санитарно-гигиенических условий. Центральная роль женщин в управлении водными ресурсами и обеспечении необходимых санитарно-гигиенических условий, особенно в развивающихся странах, получает все более широкое признание на всех уровнях деятельности в области развития».<sup>12</sup>

## Управление водными ресурсами в Центральной Азии и гендерные факторы

Ситуация в области управления водными ресурсами в Центральной Азии остается сложной. Спрос на воду растет по мере роста населения и экономики, а запасы воды колеблются в зависимости от сезона и потребления. Экстремальные погодные явления становятся все чаще и интенсивнее. Государства, использующие трансграничные источники воды, как правило, конкурируют за водные ресурсы, как в случае столкновения интересов сельского хозяйства и энергетики. Исторически устоявшиеся модели больше не действуют, а нарушения гидрологического цикла подрывают планирование и использование водных ресурсов. На фоне всех этих изменений несоразмерные последствия решений в области управления водными ресурсами, принимаемых в каждом случае конкуренции за водные ресурсы, требуют учета гендерных факторов.

Управление водными ресурсами, основанное на широком участии и сотрудничестве, может способствовать учету гендерных факторов на отраслевом уровне при одновременном учете взаимосвязанных потребностей многочисленных пользователей. Привлечение как женщин, так и мужчин к участию в руководстве и работе принимающих решения органов на всех уровнях позволит оптимизировать управление водными ресурсами и повысить эффективность проектов, а также вероятность достижения экологической, социальной и экономической устойчивости.



### Конкретный пример – ассоциации водопользователей

Жылдыз Усманова – эксперт по гендерным вопросам при Центральноазиатском альянсе по воде. Она поделилась опытом Кыргызстана, где более половины из 633 водных ассоциаций имеют правления, в которых мужчины и женщины представлены одинаково.

«Когда правление составляют только мужчины, они не всегда принимают во внимание потребности семьи. Женщины гораздо более информированы о потребностях домохозяйств в воде, и они точно знают, где лучше всего проложить трубу, чтобы не уходило много времени и энергии на то, чтобы носить воду.»<sup>13</sup>

<sup>11</sup> OSCE, Women, water and security. (Environmental activities, Gender equality, 2015)

<sup>12</sup> UN Water, Gender-disaggregated Data on Water and Sanitation: Expert Group Meeting Report. (UN-Water Decade Programme on Capacity Development, 2009), стр. 4

<sup>13</sup> OSCE, Women, water and security. (Environmental activities, Gender equality, 2015)

# Управление водными ресурсами в Центральной Азии



Казахстан, Жетысай  
Орошаемые поля Жетысай – важнейший район производства хлопка в Казахстане  
© Carolyn Drake/Magnum Photos



Страны Центральной Азии связывают общие водные ресурсы и общая история управления ими. В настоящее время перед странами и регионом стоит задача обеспечить баланс между различными потребителями воды на фоне растущего спроса на нее.

### Принципы рационального управления водными ресурсами

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) сформулировала 12 принципов повышения эффективности, действенности, доверия и взаимодействия в области управления водными ресурсами.

1. Четко распределять и разграничивать роли и обязанности по разработке водной политики, ее реализации, оперативному управлению и регулированию, а также содействовать координации между ответственными органами.
2. Осуществлять управление водными ресурсами на соответствующем уровне (соответствующих уровнях) в рамках комплексных систем управления бассейнами, отражающих местные условия, и содействовать координации между различными уровнями.
3. Поощрять согласованность политики посредством эффективной межотраслевой координации, особенно между политикой в области водных ресурсов и окружающей среды, здравоохранения, энергетики, сельского хозяйства, промышленности, территориального планирования и землепользования.
4. Адаптировать уровень подготовки сотрудников ответственных органов к сложности водных проблем, которые необходимо решать, а также к набору профессиональных знаний и навыков, необходимых для выполнения ими своих обязанностей.
5. Производить и обновлять своевременные, согласованные, сопоставимые и актуальные данные и информацию о водных ресурсах, а также обмениваться ими и использовать их для руководства, оценки и совершенствования политики в области водных ресурсов.
6. Обеспечить, чтобы механизмы управления способствовали мобилизации финансовых средств на нужды водного хозяйства и эффективному, прозрачному и своевременному выделению финансовых ресурсов.
7. Обеспечить эффективное применение и соблюдение обоснованной нормативно-правовой базы в области управления водными ресурсами в интересах общества.
8. Поощрять введение и внедрение новых методов управления водными ресурсами во всех ответственных органах, на всех уровнях управления и среди его участников.
9. Обеспечить соблюдение принципов честности и прозрачности в водной политике, водохозяйственных учреждениях и структурах управления водными ресурсами для большей подотчетности и доверия в процессе принятия решений.
10. Поощрять все заинтересованные стороны к продуманному и ориентированному на результат участию в разработке и осуществлении политики в области водных ресурсов.
11. Поощрять развитие механизмов управления водными ресурсами, которые помогают достигать компромиссов между водопользователями, сельскими и городскими районами и различными поколениями.
12. Поощрять проведение регулярного мониторинга и оценки водохозяйственной политики и управления там, где это необходимо; доводить результаты до сведения общественности и при необходимости вносить в них коррективы.<sup>14</sup>

<sup>14</sup> OECD, OECD Principles on Water Governance. (Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities, 2015), стр. 12

Принципы рационального управления водными ресурсами вытекают из принципов рационального управления в целом и формулируются на основе понятий справедливости, эффективности, децентрализации, интеграции, прозрачности и подотчетности. Эти принципы также лежат в основе комплексного управления водными ресурсами (КУВР) – межотраслевой концепции рационального использования водных ресурсов.

Согласно Глобальному партнерству в сфере водных ресурсов (ГПВ), внедрение КУВР способствует «согласованному развитию и управлению водными, земельными и связанными с ними ресурсами путем наилучшего обеспечения экономического и социального благосостояния без ущерба для устойчивости жизненно важных экологических систем»<sup>15</sup>.

В Дублинском заявлении о водных ресурсах и устойчивом развитии, подготовленном в преддверии саммита в Рио-де-Жанейро в 1992 году, изложены принципы, которыми следует руководствоваться при управлении водными ресурсами. Глобальное партнерство обобщает эти принципы таким образом: «Комплексное управление водными ресурсами основывается на принципах справедливого и эффективного управления водными ресурсами и их использования на устойчивой основе и признает, что вода является неотъемлемой частью экосистемы, природным ресурсом и социально-экономическим благом, количество и качество которой определяют характер ее использования».

### Конкретный пример – Ферганская долина



Конкуренция за скудные водные ресурсы признана потенциальным источником международных конфликтов. Однако отдельные страны и международная система научились бороться с этой опасностью.<sup>16</sup>

В Ферганской долине КУВР является одним из методов, способствующих снижению такой опасности и повышению эффективности управления водными ресурсами. Система была успешно внедрена на нижних уровнях (главного канала, ассоциаций водопользователей и фермеров) и позволила установить отношения между уровнями, рассматриваемыми далее. Расширение участия водопользователей в принятии решений способствовало сокращению потерь воды, контролю за ее подачей и совершенствованию практики распределения воды между всеми конечными потребителями.

В основе КУВР Ферганской долины лежит подход, охватывающий несколько уровней водохозяйственной структуры, начиная с конечных водопользователей и бывшей внутренней сети колхозов и совхозов и заканчивая магистральными каналами и далее трансграничными бассейнами небольших рек. Водохозяйственные учреждения разного уровня были созданы в соответствии с гидрографическим принципом, что позволяет управлять системами водоснабжения в пределах гидрологических, а не административных границ.<sup>17</sup>

<sup>15</sup> GWP, Integrated water resources management in Central Asia: The challenges of managing large transboundary rivers. (Global Water Partnership, 2014), стр. 2

<sup>16</sup> UNEP, UNDP, OSCE, NATO, Environment and Security: Transforming risks into cooperation. (UNEP, UNDP, OSCE, NATO, 2005), стр. 11

<sup>17</sup> GWP, Integrated water resources management in Central Asia: The challenges of managing large transboundary rivers. (Global Water Partnership, 2014), стр. 17

## Другие виды использования и изменение климата

Управление водными ресурсами в Центральной Азии предполагает обеспечение баланса между потребностями таких отраслей, как энергетика, сельское хозяйство, промышленность, туризм и других, между собой, а также между этими потребностями и нуждами в питьевой воде и обеспечении санитарно-гигиенических условий на уровне муниципалитетов и отдельных хозяйств. Часть этих потребностей в целом постоянна в течение всего года, а другие носят сезонный характер. Спрос на воду продолжает расти среди различных потребителей, при этом руководители водохозяйственных предприятий теперь вынуждены также справляться с перебоями, вызванными изменением климата. Повышение температуры, изменение режима выпадения осадков и таяние ледников – все это усугубляет нагрузку на водные ресурсы и требует дополнительного учета при ежедневном и ежегодном планировании в водном хозяйстве.

## Трансграничные ресурсы

Управление трансграничными ресурсами может улучшать отношения между странами и отдельными группами населения и способствовать безопасности, процветанию и охране окружающей среды региона.

Сразу после распада СССР страны Центральной Азии создали Межгосударственную координационную водохозяйственную комиссию с исполнительными органами для координации и укрепления сотрудничества в области совместного управления трансграничными водными ресурсами в бассейне Аральского моря. Последующие соглашения укрепили положения, которые должны были обеспечить эффективность этого межгосударственного механизма и создать условия для выполнения совместных обязательств с целью обеспечения устойчивого водоснабжения в интересах страны и отдельных отраслей.<sup>18</sup>

Работающие в регионе международные программы финансовой помощи выступили инициаторами межгосударственных переговорных процессов и продолжают содействовать процессу реформирования водохозяйственной системы в каждой стране. ОБСЕ способствует распространению передового опыта и совместному управлению трансграничными водными ресурсами в Центральной Азии посредством ряда мероприятий на местном уровне, а также через Орхусские центры. Рациональное управление водными ресурсами имеет решающее значение для устойчивого развития и предотвращения конфликтов. Орхусские центры содействуют диалогу, принятию решений и участию населения в обеспечении экологически устойчивого и справедливого управления водными ресурсами на местном, государственном и трансграничном уровнях.<sup>19</sup>



### Конкретный пример – Чу-Таласская водохозяйственная комиссия

Пример успешного сотрудничества в области водных ресурсов в Центральной Азии – работа Комиссии Республики Казахстан и Кыргызской Республики по использованию водохозяйственных сооружений межгосударственного пользования на реках Чу и Талас. Чу-Таласская водохозяйственная комиссия, образованная в 2006 году при поддержке международного сообщества, в том числе ООН и ОБСЕ, успешно работает и обслуживает объекты в соответствии с предусмотренным графиком совместного использования водных ресурсов.<sup>20</sup>

По мнению Индиры Акбозовой, возглавляющей казахстанскую часть комиссии,

*«Женщины более дипломатично выражают свои мнения, особенно в трансграничной водной дипломатии. Мнения представителей разных стран чаще всего сильно различаются, а женщины умеют формулировать предложения в более мягкой форме».*<sup>21</sup>

<sup>18</sup> Там же

<sup>19</sup> OSCE, Aarhus Centres: Water resource management

<sup>20</sup> UNECE & OSCE, Project Report: Development of cooperation on the Chu and Talas Rivers (Chu – Talas II, 2011), стр. 2

<sup>21</sup> OSCE, Women, water and security. (Environmental activities, Gender equality, 2015)

## Управление водными ресурсами, основанное на широком участии и обсуждении

Согласно докладу ОБСЕ «Взаимодействие с заинтересованными сторонами для управления водными ресурсами на основе широкого участия», процессы разработки политики на основе широкого участия и консультаций не панацея для решения всех проблем, стоящих перед водным хозяйством, но они могут способствовать повышению эффективности процессов принятия решений и их осуществления, а также улучшению управления водными ресурсами в целом. Структуры, входящие в состав водохозяйственной отрасли, играют решающую роль в том, какими будут результаты той или иной меры или проекта. Они могут их предложить или поддержать, но могут и возражать против них, пытаться воспрепятствовать их осуществлению или использовать в своих целях. Привлечение заинтересованных сторон дает возможность обсуждать цели, обмениваться опытом и разделять обязанности, а также способствует более активной поддержке решений, которые принимаются с учетом высказанных опасений и интересов. Взаимодействие с заинтересованными сторонами как таковое является средством, позволяющим группам и отдельным лицам совместно решать задачи

и распределять обязанности в отрасли, где они часто способствуют как возникновению проблем, так и их решению.

Вовлечение заинтересованных сторон в решение вопросов, связанных с водными ресурсами, принимает различные формы и преследует различные цели. Оно позволяет участвовать в этом процессе все большему числу сторон и специалистов-практиков, но в то же время сталкивается с некоторыми препятствиями и увеличивает некоторые расходы, что мешает ему в полной мере содействовать повышению эффективности проектов и достижению поставленных целей в области водных ресурсов. Для того чтобы процессы привлечения к участию в управлении были полезными, необходим тщательно выверенный баланс между тем, чего эти процессы пытаются достичь, необходимыми ресурсами и тем, сумеют ли они достичь намеченных целей. Были определены рамочные условия, которые могут обеспечить основу для создания благоприятных условий для эффективного и содержательного участия в управлении водными ресурсами.<sup>22</sup>



<sup>22</sup> OECD, Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance. (OECD Studies on Water, 2015), стр. 168



Таджикистан, Шаартуз  
Узбекские женщины работают на хлопковых полях на юге Таджикистана  
© Carolyn Drake/Magnum Photos

# Организационные вопросы



Узбекистан, Дослук  
Девочка набирает воду из оросительного канала  
© Carolyn Drake/Magnum Photos

Эффективный учет гендерных факторов и осуществление согласованной политики в области управления водными ресурсами требуют развития потенциала сотрудников в целях расширения их знаний, умений и навыков; формирования бюджета с учетом гендерных аспектов, для того чтобы эти вопросы могли быть включены в систему функционирования организации и ее проекты; а также учета гендерных факторов при подборе кадров.

Эффективность учета гендерной проблематики в системе управления водными ресурсами также в некоторой степени зависит от готовности как мужчин, так и женщин, занятых в водном хозяйстве, согласиться с учетом соответствующих вопросов во всех аспектах деятельности и культуры организации.<sup>23</sup>

### Развитие потенциала

В статье «Наблюдение за деятельностью по укреплению потенциала организаций» Агентства США по международному развитию говорится, что «потенциал организации – это способность организации осуществлять свою деятельность и поддерживать свое существование на протяжении определенного периода времени в соответствии со своей задачей и целями. Развитие потенциала организации – это целенаправленная коллективная работа, направленная на укрепление процессов, знаний, отношений, активов или моделей поведения организации в целях повышения эффективности ее деятельности».<sup>24</sup>

Развитие потенциала в области равенства женщин и мужчин подразумевает формирование и (или) расширение знаний, навыков и способности отдельных лиц, учреждений, групп и организаций в области учета прав женщин и достижения целей в области равенства женщин и мужчин на устойчивой и ведущей к преобразованиям основе.



<sup>23</sup> OSCE, Gender mainstreaming in Aarhus Activities: A guideline for practitioners (OSCE Secretariat, OSG/Gender Section, 2012), стр. 15

<sup>24</sup> USAID, Monitoring Organizational Capacity Development Efforts. (Learning Lab, 2018)

### Конкретный пример – Орхусские центры

С целью содействия выполнению Орхусской конвенции и предоставления гражданам практических возможностей для осуществления прав в области окружающей среды в соответствии с Конвенцией, ОБСЕ через свои отделения на местах и Бюро Координатора экономической и экологической деятельности ОБСЕ с 2002 года поддерживает создание и деятельность Орхусских центров.

Эти центры играют важнейшую роль в распространении всех трех основных положений Орхусской конвенции – о доступе к информации, об участии общественности в процессе принятия решений и о доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды. Они расширяют знания населения и государственных органов в этой сфере путем распространения экологической информации и реализации многочисленных проектов в области образования и подготовки кадров, имеющих отношение к осуществлению Конвенции. Будучи местом, где граждане могут встретиться для обсуждения экологических проблем, Орхусские центры укрепляют систему управления природоохранной деятельностью. Они помогают людям участвовать в решении экологических вопросов и облегчают доступ к правосудию по вопросам окружающей среды, привлекая внимание граждан и правительств к их общей ответственности за окружающую их природную среду. Эти центры также предлагают консультации и содействуют укреплению потенциала и подготовке кадров.

Уделяя в своей работе больше внимания учету принципов, связанных с равноправием женщин и мужчин, сотрудники Орхусских центров, политики и другие заинтересованные лица могут активно содействовать тому, чтобы мероприятия были открыты для всех и не закрепляли неравенство. Кроме того, учет гендерных факторов в деятельности Орхусских центров позволяет ее участникам продемонстрировать свою приверженность международным нормам и принципам.

Учет гендерных факторов в деятельности Орхусских центров<sup>25</sup> предполагает, что:

- потребности, знания и вклад как мужчин, так и женщин находят одинаковое отражение, а неравенство не закрепляется;
- Орхусские центры в равной степени представляют все стороны, повышая уровень прозрачности, подотчетности и доверия со стороны общества;
- расширяется участие женщин в общественной жизни и процессах, связанных с принятием решений;
- равный учет интересов и прав мужчин и женщин приводит к тому, что услуги оказываются на более сбалансированной и репрезентативной основе.

<sup>25</sup> OSCE, Gender mainstreaming in Aarhus Activities: A guideline for practitioners (OSCE Secretariat, OSG/Gender Section, 2012), стр. 13



## Формирование бюджета

В статье о том, как учет гендерных факторов может принести пользу экономике страны, журнал «Экономист» объясняет: «Учет гендерных аспектов при формировании бюджета – один из способов, с помощью которого правительства могут содействовать обеспечению равенства средствами бюджетно-финансовой

политики. Он включает в себя анализ различий в практических последствиях бюджета для мужчин и женщин и соответствующее распределение средств, а также установление целевых показателей – таких, как обучение девочек в школе на равных условиях с мальчиками, – и выделение средств для их достижения».<sup>26</sup>



### Конкретный пример – развитие в Таджикистане

Таджикистан уязвим к неблагоприятным последствиям изменения климата и обладает низким потенциалом адаптации. Сельскохозяйственное производство особенно чувствительно к изменению погодных условий, стихийным бедствиям и дефициту воды.<sup>27</sup>

Согласно недавней директивной записке Европейского банка реконструкции и развития, «в Таджикистане был осуществлен ряд инициатив, инвестиционных проектов и мероприятий в области технической помощи при поддержке Пилотной программы Климатического инвестиционного фонда по повышению устойчивости к изменению климата (CIF PPCR), целью которой является формирование при поддержке частного сектора основ развития, которое учитывало бы вопросы, связанные с полом, и было устойчивым к изменению климата. В этой связи учитывались особенности уязвимости (женщин) как отдельной социально-экономической группы к последствиям климатических изменений, а также потенциальные возможности для преобразований в вопросах, связанных с полом. В рамках Пилотной программы (PPCR) в Таджикистане был осуществлен ряд ориентированных на частный сектор инвестиций в области повышения устойчивости к изменению климата с использованием соответствующих компонентов технической помощи. В результате этой работы возник ряд вопросов по поводу как прямой, так и косвенной пользы для женщин и мужчин, предприятий, которыми руководят женщины и мужчины, а также домашних хозяйств, возглавляемых женщинами и мужчинами».<sup>28</sup>

Для своего плана инвестиций на 2015 – 2017 годы Азиатский банк развития (АБР) разработал бюджет с учетом фактора пола для повышения эффективности водоснабжения и орошения, а также для повышения устойчивости к стихийным бедствиям, связанным с изменением климата. План действий АБР в области равенства мужчин и женщин, осуществляемый в рамках проекта по повышению устойчивости к изменению климата в бассейне реки Пяндж, направлен на то, чтобы мероприятия по защите от наводнений и восстановлению инфраструктуры водоснабжения принесли пользу женщинам. В плане будет представлена общая информация о роли женщин в сельском хозяйстве, о следствиях плохой инфраструктуры водоснабжения и об изменении климата.<sup>29</sup>

<sup>26</sup> E.W., How taking gender into account can be good for a country's economy. (The Economist, 2017)

<sup>27</sup> Elisabeth Duban, Tajikistan: Country Gender Assessment (ADB, 2016)

<sup>28</sup> EBRD, How private sector investment can support gender-responsive, climate-resilient development in Tajikistan: Guidance Note. (Gender Guidance Note, 2019), стр. 13

<sup>29</sup> ADB, Women, Water and Leadership. (ADB Briefs, 2014)



Таджикистан, Шаартуз  
Оросительный канал  
© Carolyn Drake/Magnum Photos

## Подбор кадров

В контексте кадровой политики и культуры организации учет гендерных факторов охватывает вопросы, затрагивающие как работающих в организации женщин, так и мужчин, а именно: прием на работу, повышение в должности и возможности профессиональной подготовки для сотрудников женского и мужского пола, а также заработную плату. Кадровые вопросы неразрывно связаны с

развитием потенциала и формированием бюджета, поэтому то, что происходит в этой области, влияет на всех работников организации. Учет гендерных факторов в кадровой политике распространяется и на создание вспомогательных структур, таких как детские учреждения, и гибкий график работы, которые позволяют женщинам и мужчинам работать в равной степени.

### Конкретный пример – равенство женщин и мужчин в орошении

В рамках пилотного проекта в Узбекистане Программа исследований в области водных ресурсов, землепользования и экосистем Консультативной группы по международным сельскохозяйственным исследованиям (CGIAR) опробовала свою учебную программу по гендерным вопросам в орошении в работе с сотрудниками и членами одной из ассоциаций водопотребителей (АВП). Хотя многие женщины в Узбекистане участвуют в сельскохозяйственном производстве, работая на огородах, очень немногие из них официально зарегистрированы в качестве фермеров, и организационно не включены в систему. Этот экспериментальный проект распространялся на домохозяйства, а также на женщин-водопользователей. Почти все члены АВП были мужчинами, а почти все участники, представлявшие домохозяйства, были женщинами. В ходе интервью и обсуждений в фокус-группах были сделаны следующие выводы:

- женщины организационно исключены из процесса планирования и принятия решений;
- основную выгоду получают большие хозяйства;
- в стандартных проектах орошения не учитываются местные условия;
- домохозяйства официально не представлены в АВП;
- не существует формального механизма, который требовал бы от АВП учитывать потребности приусадебных хозяйств;
- существенное отрицательное влияние ситуации на способность женщин производить продукты для своих семей;
- раздельное планирование выделения воды для бытовых нужд и для орошения создает условия для конфликтов.

Чтобы женщины могли участвовать в планировании и влиять на принимаемые решения, они должны быть официальными членами организаций.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> N. Lefore, E. Weight and N. Mukhamedova, Improving Gender Equity in Irrigation: Application of a Tool to Promote Learning and Performance in Malawi and Uzbekistan. (R4D Learning Series, 2017), стр. 18–19

# Учет гендерных факторов в работе организаций



Туркменистан, Дамла  
Женщины набирают дождевую воду из деревенского пруда в пустыне Каракум  
© Carolyn Drake/Magnum Photos

## Пошаговое руководство по учету гендерных факторов в работе водохозяйственных организаций Центральной Азии предназначено для их руководителей и других сотрудников.

Состав участников процесса может быть настолько широким, насколько это целесообразно, в их число могут входить представители организаций и водопользователи; организации, оказывающие финансовую помощь, и заинтересованные ведомства; а также сотрудники и члены правления любых организаций, связанных с водным хозяйством. Настоящее пособие может быть полезным для обеспечения учета гендерных факторов в различных условиях. Организации могут использовать представленную здесь пошаговую процедуру на семинарах для сотрудников и при планировании новых проектов с участием представителей заинтересованных сторон. Пособие может также служить руководством для подготовки инструкторов для специалистов, отвечающих за вопросы обеспечения равенства полов в своих организациях, или использоваться в качестве учебного материала на курсах по управлению водными ресурсами. Как правило, процессом руководит специалист, прошедший подготовку по вопросам учета гендерной проблематики.



## Общий обзор

На схеме представлены пять этапов работы по учету гендерных факторов и приведены примеры того, каким образом каждый этап служит основой для последующего.



Настоящее руководство по учету гендерных факторов в практике управления водными ресурсами в Центральной Азии начинается с описания процедуры оценки ситуации, разработанной для выявления и осознания различий между женщинами и мужчинами, их ролей и полномочий в контексте организации. Последующие этапы опираются на эту основу, но, как показано на схеме, приведенной выше, первый этап представляет собой самостоятельную процедуру анализа, который может способствовать привлечению внимания к гендерным вопросам в организации, что само по себе представляется важной целью.

Для организаций, которые хотят учесть результаты проведенной ими оценки в своей деятельности, в руководстве предлагаются принципы формирования четкой концепции обязательств, которые организация хочет на себя взять, и плана выполнения этих обязательств. Затем в руководстве показано, как поставить конкретные задачи на основе плана организации, и сформировать на основе задач показатели – важнейшие элементы оценки успехов, достигнутых организацией. Руководство завершается описанием механизмов формирования бюджета и отчетности, которые позволяют организации осуществлять свои планы.



## Этап 1.

### Проанализировать гендерные аспекты работы организации

Всеобъемлющий анализ гендерных факторов охватывает различия между мужчинами и женщинами с точки зрения их прав, неоплачиваемой работы по дому и уходу за другими членами домохозяйства, разделения труда, доступа к ресурсам и полномочий. Такой анализ также может предусматривать исследование факторов, которые формируют отношения между мужчинами и женщинами – в частности, государственные нормативно-правовые акты, образование, здравоохранение, культуру и факторы, связанные с окружающей средой, – и, как правило, включает в себя как количественные, так и качественные аспекты. Основная цель этого этапа состоит в том, чтобы выявить области, в которых требуется готовность к действиям и практические меры, для того чтобы организации могли удовлетворять различные потребности разных людей.<sup>31</sup>

Анализ гендерных факторов в рамках организации позволяет учитывать связанные с ними проблемы в деятельности организации, способствует равенству между мужчинами и женщинами, а также привлекает внимание к соответствующим вопросам и содействует их осознанию. В любом случае, такой анализ не принесет вреда. Его участники должны исходить из следующих вопросов:

- каковы различные роли, ресурсы, возможности, потребности и ограничения для мужчин и женщин в организации;
- в чем разница между тем, как деятельность организации (положительно и отрицательно) воздействует на женщин и на мужчин.

Анализ гендерных факторов осуществляется таким образом, чтобы не нанести вреда, и должен помочь организациям избежать слепоты в этих вопросах, которая, по определению Европейского института по вопросам гендерного равенства (EIGE) – это «непризнание ролей и обязанностей, которые приписываются или навязываются женщинам и (или) девочкам и мужчинам и (или) мальчикам в конкретных социальных, культурных, экономических и политических ситуациях». Поскольку проекты, программы, меры и взгляды, проявляющие слепоту в этих вопросах, не учитывают различные роли и неодинаковые потребности женщин, девочек, мужчин и мальчиков, по мнению Института, они поддерживают существующее положение вещей и никоим образом не способствуют преобразованию неравноправной структуры отношений между мужчинами и женщинами.<sup>32</sup>

В отличие от них гендерно-нейтральные проекты, программы и меры «не ведут ни к каким определенным положительным или отрицательным последствиям с точки зрения отношений или равенства между женщинами и мужчинами».<sup>33</sup>

Приведенная ниже таблица для анализа гендерных факторов включает типичные вопросы, которые следует рассмотреть в ходе анализа, и содержит примеры ответов на эти вопросы. Эти ответы приведены не для того, чтобы навязать единый образец, а только чтобы дать представление о том, каким образом можно ответить на вопросы.









<sup>31</sup> WECF International, The gender impact assessment and monitoring tool. (Women2030, 2018), стр. 51

<sup>32</sup> EIGE, Gender Blindness









<sup>33</sup> EIGE, Gender Neutral

## Таблица для анализа гендерных факторов









### Домохозяйство

<b>Труд</b> Кто что делает?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Домашняя работа, полив сада, приготовление пищи, следят за правильным хранением воды</li> <li> Посадка растений в саду и устройство каналов для полива сада</li> </ul>
<b>Время</b> Сколько времени тратится и на что?	<ul style="list-style-type: none"> <li> 7 – 8 часов в день на домашнюю работу, 1 – 2 часа в день на полив сада, уход за каналами для орошения и емкостями для воды в зависимости от времени года, 2 – 3 часа на стирку и приготовление пищи в зависимости от наличия воды</li> <li> 3 – 4 часа в неделю на хозяйственные дела в зависимости от времени года</li> </ul>
<b>Ресурсы</b> Кто имеет доступ и что контролирует?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Ограниченный контроль над денежными средствами, общее ведение повседневного бюджета семьи</li> <li> Зарабатывает деньги для семьи и является владельцем всех средств и банковских счетов семьи</li> </ul>
<b>Культура</b> Как культура влияет на доступ и контроль?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Традиционно заняты в домашнем хозяйстве, за исключением случаев, когда муж – трудовой мигрант, и сезонной работы на неполную ставку</li> <li> Традиционно единственный кормилец в семье, за исключением случаев трудовой миграции</li> </ul>









### Населенный пункт

<b>Труд</b> Кто что делает?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Сезонные рабочие в сельском хозяйстве</li> <li> Рабочие в промышленности или в сельском хозяйстве, частично заняты в торговле</li> </ul>
<b>Время</b> Сколько времени тратится и на что?	<ul style="list-style-type: none"> <li> 60 – 80 дней в год на сельскохозяйственных работах, главным образом на сборе урожая</li> <li> Рабочие с полной занятостью, иногда отсутствуют по 5 – 6 месяцев и посылают домой денежные переводы</li> </ul>
<b>Ресурсы</b> Кто имеет доступ и что контролирует?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Имеют ограниченный контроль над рынком за счет продажи продукции приусадебного хозяйства и дохода от сезонной работы</li> <li> Традиционно владеют землей и в основном контролируют рынок и торговлю</li> </ul>
<b>Культура</b> Как культура влияет на доступ и контроль?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Традиционно занимают только определенные должности в образовании и здравоохранении, но все больше представлены на рынках и в сельскохозяйственных ассоциациях</li> <li> Основные представители семьи на местном уровне, принимают основные решения в составе официальных или неформальных органов власти</li> </ul>

### АВП

<b>Труд</b> Кто что делает?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Ограниченное участие в качестве сезонных рабочих</li> <li> Руководители и ответственные работники, иногда могут отсутствовать или работать в других странах</li> </ul>
<b>Время</b> Сколько времени тратится и на что?	<ul style="list-style-type: none"> <li> 1 – 2 часа в год во время общего собрания жителей, в котором участвуют сезонные рабочие</li> <li> Работа на полную ставку на всех уровнях</li> </ul>
<b>Ресурсы</b> Кто имеет доступ и что контролирует?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Практически никакого доступа и контроля</li> <li> Принимают основные решения</li> </ul>
<b>Культура</b> Как культура влияет на доступ и контроль?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Традиционно не принимают участия</li> <li> Традиционно принимают основные решения и обладают влиянием</li> </ul>

### Бассейновые ассоциации

<b>Труд</b> Кто что делает?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Практически никакой роли</li> <li> Руководители, ответственные работники и специалисты</li> </ul>
<b>Время</b> Сколько времени тратится и на что?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Минимальное участие местного населения</li> <li> Работа на полную ставку на всех уровнях</li> </ul>
<b>Ресурсы</b> Кто имеет доступ и что контролирует?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Практически никакого доступа и контроля</li> <li> Принимают основные решения и распоряжаются средствами</li> </ul>
<b>Культура</b> Как культура влияет на доступ и контроль?	<ul style="list-style-type: none"> <li> Традиционно не принимают участия</li> <li> Традиционно принимают основные решения и обладают влиянием</li> </ul>



Мнения сотрудников организации можно собрать во время семинара, индивидуальных собеседований или собрания сотрудников, представителей заинтересованных организаций и любых других участников или же путем заполнения анкеты. Инструкторы собирают полученные комментарии и готовят на их основе отчет. Такой отчет может впоследствии служить основой для дальнейшего обсуждения, призванного уточнить результаты и достичь общего согласия по поводу того, что было выявлено.

К концу процедуры анализа организация должна получить ясное представление о том, на какие гендерные аспекты следует обратить внимание. Просто за счет участия в этой процедуре ее участники, скорее всего, станут более внимательно относиться к проблемам, имеющим отношение к полу, и у них могут возникнуть предложения по поводу того, что организация может сделать, чтобы эффективно решить их с помощью новой информации, которой она располагает. В любом случае, анализ должен привлечь внимание к гендерным проблемам и может вызвать у участников сочувствие, которого они раньше не испытывали или не осознавали.



## Этап 2.

### Сформулировать четкую концепцию обязательств организации по учету гендерных факторов

Успех этого процесса зависит от усилий сотрудников всех уровней, общего понимания задачи и четкого набора целей, поставленных органами управления и руководством организации. Четкая концепция обязательств по учету гендерных факторов может включать любые из приведенных ниже вариантов:

- подготовку мероприятий в области укрепления потенциала (как для женщин, так и для мужчин), направленных на расширение их знаний и развитие навыков, связанных с равноправным участием в управлении водными ресурсами на демократической и прозрачной основе;
- установление квот для женщин и мужчин на руководящие должности;
- включение женщин и девочек в программы технической подготовки по вопросам эффективного использования воды, строительства и обслуживания систем водной инфраструктуры и мониторинга качества воды;
- разработку и внедрение учебных модулей в области водных ресурсов и окружающей среды, водных ресурсов и ведения сельского хозяйства на устойчивой основе, водных ресурсов и принципов прозрачности и подотчетности;

- обеспечение активного участия женщин в планировании, сборе данных, мониторинге и оценке результатов;
- налаживание взаимодействия с местными и международными НПО, которые занимаются вопросами равенства женщин и мужчин в сфере водных ресурсов.

Определение обязательств по гендерным вопросам должно естественным образом вытекать из выводов проведенного анализа в этой области и соответствовать конкретным задачам и направлениям деятельности организации. В обязательствах должны быть отражены внутренние особенности организации и учтены аспекты как ее деятельности в целом, так и конкретных проектов, имеющие гендерное измерение. Например, в тех случаях, когда женщины недостаточно представлены на руководящих должностях, организация могла бы взять на себя обязательство увеличить число женщин на этих должностях. Опираясь на отчет об анализе гендерных аспектов работы организации, участники могут выбрать наиболее важные с их точки зрения обязательства, а инструктор может помочь им сформулировать концепцию обязательств организации в этой области.



## Этап 3.

### Разработать план действий по гендерным вопросам

Концепция, разработанная на втором этапе, фактически представляет собой комплекс мер для решения гендерных проблем – публичное заявление о намерении серьезно относиться к этим вопросам. В контексте управления водными ресурсами такой комплекс мер охватывает как внутреннюю культуру организации, так и программы или проекты. Кроме того, он включает план действий по гендерным вопросам (ПД), где указывается, каким образом эти меры будут осуществлены. Привлечение сотрудников к разработке плана действий способствует формированию у них чувства сопричастности. Данное руководство по разработке плана действий носит справочный характер, и организациям рекомендуется адаптировать материал в соответствии с собственными задачами и условиями.

#### **Участие руководства организации**

Для разработки плана действий очень важно, чтобы руководство организации продемонстрировало серьезность намерений и возглавило работу. Только руководство организации может призвать к участию в работе всю организацию и обеспечить координацию плана действий и бюджета организации, с тем чтобы на осуществление плана было выделено достаточное количество средств.

#### **Рабочая группа**

Сформированная в организации рабочая группа, которая хорошо понимает стоящие перед ней задачи и имеет четкие сроки работы, разрабатывает план действий, обеспечивая представительство всех имеющих в организации программ и уровней.

#### **Консультации с партнерами**

Подготовив анализ текущей ситуации и потребностей, рабочая группа приступает к консультативным встречам с основными партнерами в правительстве и гражданском обществе, а также с любыми другими.

Если консультации с внешними партнерами провести невозможно, рабочая группа может изучить основные государственные программы и стратегические документы.

#### **Набросок плана**

Рабочая группа готовит проект плана действий, который включает в себя:

- работу, которая проводится для решения гендерных проблем в рамках проекта или программы;
- целевые показатели и конструктивные особенности, включенные в проект или программу для решения гендерных проблем и обеспечения ощутимых результатов для женщин и мужчин, особенно в населенных пунктах, где такие проблемы стоят особенно остро;
- механизмы, обеспечивающие внедрение таких конструктивных элементов;
- показатели для мониторинга и оценки результатов работы, учитывающие гендерную проблематику.

Если планируются внешние мероприятия, то для обеспечения максимального охвата к плану действий может быть приложен план в области связей с общественностью.

#### **Подготовка плана**

Подготовка плана действий – работа, которая потребует нескольких раундов совещаний рабочей группы для обсуждения проекта, и, возможно, дополнительных консультаций внутри организации для его завершения. Квалифицированный профессиональный инструктор может помочь в организации и проведении таких семинаров.

Ниже приведен примерный образец плана действий по решению гендерных проблем.

## Примерный образец плана действий по гендерным вопросам

Примечание: рекомендуется внести изменения в предложенный образец в соответствии с конкретными потребностями организации

### Обязательства организации

#### Примеры обязательств, которые может взять на себя организация в сфере водных ресурсов:

- увеличить число женщин в руководстве организации;
- улучшить условия труда с учетом потребностей семей;
- расширить участие местного населения, включая женщин, в управлении трансграничными водными ресурсами для предотвращения конфликтов в регионе;
- улучшить круглогодичную доступность воды для орошения и бытовых нужд по приемлемым ценам с учетом особых потребностей женщин и мужчин.

#### Пример формулировки ожидаемых итогов и (или) практических результатов

В результате осуществления плана будут расширены возможности для предпринимательской деятельности [примерное число или доля в процентах] возглавляемых женщинами или принадлежащих им сельскохозяйственных предприятий за счет мероприятий по развитию потенциала, ориентированных на женщин, как в рамках организации, так и в рамках проектов, а также за счет изменения доступности воды для орошения в целях удовлетворения потребностей женщин и для полива огородов, расположенных на территории домохозяйств.

**Итоги** описывают ожидаемые изменения в условиях развития, которые происходят в результате принимаемых мер. Они могут быть связаны с изменениями в деятельности учреждений.<sup>34</sup>

**Практические результаты** – это конкретные товары и услуги, производимые в рамках программы. Практические результаты могут также представлять собой изменения в навыках, способностях или возможностях отдельных лиц или учреждений в результате завершения деятельности, осуществляемой в рамках проводимого организацией мероприятия в области развития.<sup>35</sup>

Во многих случаях практические результаты будут связаны как с деятельностью самой организации, так и с внешними проектами. В таких случаях необходимо отдельно сформулировать ожидаемые практические результаты, а затем перечислить соответствующие мероприятия, показатели эффективности деятельности по учету вопросов, связанных с полом, целевые показатели, сроки и ответственных, отдельно для женщин и для мужчин.

### Деятельность – список конкретных мероприятий, которые организация собирается осуществить, например:

- семинар по обучению навыкам управления для женщин – руководителей среднего звена;
- создание пунктов разбора воды в сельской местности или в домашних хозяйствах;
- создание сети, объединяющей женщин-фермеров и представителей правительства.

### Показатели для оценки результатов и конкретные задачи (см. ниже, этап 4)

#### Сроки

В плане указывается, когда организация намеревается выполнить каждую задачу и достичь каждого показателя

#### Ответственность

В плане определяются ответственные за выполнение каждой задачи и достижение каждого показателя

### Бюджет (см. ниже, этап 5)

План включает в себя примерные затраты

По материалам Зеленого климатического фонда, с изменениями<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Angela Bester, Results-Based Management in the United Nations Development System (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2016), стр. iii

<sup>35</sup> Там же

<sup>36</sup> GCF, Gender Analysis/Assessment and Gender and Social Inclusion Action Plan Templates. (GCF, 2018), стр. 5–6



## Этап 4. Разработать набор показателей

Цели или задачи, определенные в плане действий, служат основой для определения показателей. Разработка показателей, которые можно использовать для отслеживания успехов в достижении поставленных целей, является важной частью оценки проекта, а хороший набор показателей может дать руководителям, заинтересованным сторонам, организациям, оказывающим финансовую помощь, и населению представление о том, насколько успешно тот или иной проект решает вопросы, связанные с гендерной проблематикой.

При разработке гендерной политики в области управления водными ресурсами, как и при любой грамотной разработке политики, учитывается демографическая структура населения, на которое она рассчитана, однако политика в области равноправия мужчин и женщин отдельно учитывает количественные

данные, относящиеся к мужчинам и женщинам. Разбивка данных по полу, возрасту и социально-экономическому положению позволяет получить представление о том, какие группы в наибольшей степени затронуты той или иной конкретной проблемой, и может помочь в выборе мероприятий, программ и мер, направленных на удовлетворение конкретных потребностей. Использование детализированных данных может быть особенно полезным для некоторых показателей.

Один из популярных подходов к разработке показателей заключается в том, чтобы начать с критериев, согласно которым показатели должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, значимыми и привязанными к конкретным срокам (так называемые SMART-показатели). Эти критерии полезны при разработке новых показателей или пересмотре старых.

### SMART-показатели

<b>Конкретный</b>	Показатель должен точно описывать то, что подлежит измерению, и не может включать сразу несколько параметров
<b>Измеримый</b>	Независимо от того, кто использует показатель, результаты, которые сопоставляются, должны быть получены и отслеживаться при одинаковых условиях
<b>Достижимый</b>	Сбор данных для показателя должен быть простым, понятным и недорогим
<b>Значимый</b>	Показатель должен быть тесно связан с каждым соответствующим действием, результатом или итогом
<b>Ограниченный во времени</b>	Показатель должен быть привязан к срокам

SMART-показатели в области учета гендерных факторов в водохозяйственных проектах могут включать в себя:

- долю женщин и мужчин на руководящих должностях;
- долю женщин и мужчин, участвующих в принятии решений;

- долю женщин и мужчин, которым доступна вода для орошения.

Приведенные показатели могут быть использованы, если проведенный в организации анализ показал, что женщины недостаточно представлены на руководящих должностях и в процессе принятия решений, и организация взяла на себя обязательства добиться равного представительства, которые затем были внесены в план, рассчитанный на определенный срок.

Азиатский банк развития<sup>37</sup> включает планы действий в области обеспечения равенства между женщинами и мужчинами в руководствах по организации и осуществлению проектов, а разработанный им набор рекомендаций по подбору показателей равенства между женщинами и мужчинами включает советы о том, что именно должны измерять показатели.

- Различия в степени участия, пользе, результатах и последствиях для женщин, мужчин, мальчиков и девочек:
  - доля женщин на руководящих должностях;
  - количество женщин, которым доступна вода для орошения;
  - доля рынка, контролируемая компаниями, которые возглавляют женщины.
- Изменения в отношениях между мужчинами и женщинами (положительные или отрицательные), то есть изменения в сторону равноправия или в сторону неравноправия между мужчинами и женщинами и между девочками и мальчиками:
  - увеличение числа женщин, которые участвуют в принятии решений;
  - сокращение неравенства между мужчинами и женщинами, связанного с доступом к финансовым средствам;
  - расширение практики формирования бюджета проектов конкретной организации с учетом гендерных факторов.
- Как эти изменения влияют на достижение целей в области развития, в частности на экономический рост, сокращение масштабов нищеты и достижение устойчивого развития:
  - доля всего сельского населения, имеющая право собственности или наделенная правами на сельскохозяйственные угодья, отдельно для мужчин и женщин;
  - доля женщин среди владельцев или обладателей прав на сельскохозяйственные земли, отдельно по виду прав на землю.

Этот набор рекомендаций<sup>38</sup> также содержит перечень вопросов, которыми следует руководствоваться при отборе показателей равенства между мужчинами и женщинами:

- понимают ли заинтересованные стороны, почему важно собирать отдельно информацию, относящуюся к мужчинам и женщинам, и проводить анализ социальных и гендерных характеристик;
- нужно ли укреплять возможности участников и исполнителей в области сбора и анализа информации, дезагрегированной по признаку пола;
- для кого предназначена информация; понимают ли участники, как она будет использоваться, и соответствует ли она их потребностям;
- насколько показатели просты в использовании и понятны; можно ли без труда собрать информацию, используя существующие местные сети;
- налагают ли показатели на участников новые обязательства в области отчетности или же согласуются с уже существующими;
- будет ли собираемая информация показывать, достигнуты ли цели в области развития как для женщин, так и для мужчин и существуют ли какие-либо значительные различия в положительных результатах для женщин и мужчин, мальчиков и девочек;
- будут ли показатели способствовать количественной оценке результатов в области равенства между мужчинами и женщинами, таких как участие женщин и мужчин, практическая польза, итоги и последствия;
- будут ли показатели содействовать количественной оценке изменений и тенденций в отношениях между мужчинами и женщинами с течением времени, а также оценке причин этих изменений и тенденций;
- будут ли использованы для сбора информации как количественные, так и качественные методы;
- использовался ли для выработки показателей анализ социальных и гендерных факторов;
- будут ли выбранные показатели служить источником информации для повышения эффективности мер, направленных на устранение неравенства между мужчинами и женщинами и содействие равенству между ними.

В приложении приводится перечень ссылок на источники показателей в интернете, которые могут быть использованы вместе с планом действий в области равенства между мужчинами и женщинами.

<sup>37</sup> ADB, Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators. (Asian Development Bank, 2018), стр. 6

<sup>38</sup> Там же



## Этап 5.

### Создать систему формирования бюджета и отчетности

Бюджеты проектов могут служить для организаций средством гарантировать положительные результаты от программ в области водных ресурсов в равной степени для женщин и для мужчин. Бюджеты по своей природе не являются политически нейтральными в гендерном отношении инструментами и могут приводить к неравномерному распределению финансовых ресурсов между различными видами деятельности и, в конечном счете, препятствовать выполнению обязательств по учету факторов, связанных с полом. При описании концепции составления бюджета с учетом фактора пола организация «ООН-женщины» специально уделяет внимание тому, что смысл такой бюджетной политики не в том, чтобы создавать отдельные бюджеты для женщин, или только в том, чтобы увеличивать расходы на программы для женщин.

Скорее, составление бюджета с учетом гендерных факторов направлено на то, чтобы сбор и распределение государственных ресурсов осуществлялись эффективно и способствовали достижению равенства между мужчинами и женщинами и расширению прав и возможностей женщин. Оно должно основываться на глубоком анализе, позволяющем выявить эффективные меры для осуществления политики и применения законов, способствующих укреплению прав женщин. Оно предоставляет возможность оценить различные потребности и вклад мужчин и женщин, а также мальчиков и девочек в имеющиеся доходы, расходы и выделяемые средства и призывает внести коррективы в бюджетную политику в интересах всех этих групп.<sup>39</sup>

Такой подход к составлению бюджета в равной степени применим и на уровне организации.

<sup>39</sup> UN Women, Gender Responsive Budgeting

# Сокращения

<b>АБР</b>	Азиатский банк развития
<b>АВ</b>	Ассоциация водопользователей
<b>АВП</b>	Ассоциация водопотребителей
<b>АМР США</b>	Агентство США по международному развитию
<b>ВОЗ</b>	Всемирная организация здравоохранения
<b>ЕБРР</b>	Европейский банк реконструкции и развития
<b>ЕЭК ООН</b>	Европейская экономическая комиссия Организации Объединенных Наций
<b>ЗКФ</b>	Зеленый климатический фонд
<b>КИФ</b>	Климатический инвестиционный фонд
<b>КУВР</b>	Комплексное управление водными ресурсами
<b>НПО</b>	Неправительственная организация
<b>ОБСЕ</b>	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе
<b>ООН</b>	Организация Объединенных Наций
<b>ОЭСР</b>	Организация экономического сотрудничества и развития
<b>ПД</b>	План действий по учету вопросов, связанных с полом
<b>УВКПЧ</b>	Управление Верховного комиссара ООН по правам человека
<b>ЮНЕП</b>	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
<b>ЮНИСЕФ</b>	Детский фонд Организации Объединенных Наций
<b>CGIAR</b>	Консультативная группа по международным сельскохозяйственным исследованиям
<b>EIGE</b>	Европейский институт по вопросам гендерного равенства
<b>PPCR</b>	Пилотная программа повышения устойчивости к изменению климата
<b>WECF</b>	Женщины за общее будущее

# Литература

- Asian Development Bank. "Women, Water and Leadership." *ADB Briefs* (2014). Accessed on January 29, 2020.  
[https://www.womenforwater.org/uploads/7/7/5/1/77516286/2016\\_adb\\_women-water-and-leadership.pdf](https://www.womenforwater.org/uploads/7/7/5/1/77516286/2016_adb_women-water-and-leadership.pdf)
- Asian Development Bank. "Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators." *Asian Development Bank* (2018). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/files/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf>
- Bester, Angela. "Results-Based Management in the United Nations Development System." *United Nations Department of Economic and Social Affairs* (2016). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.un.org/en/ecosoc/qcpr/pdf/sgr2016-studies-rbm-8jan2016.pdf>
- Duban, Elisabeth. "Tajikistan: Country Gender Assessment." *Asian Development Bank* (2016). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf>
- European Bank for Reconstruction and Development. "How private sector investment can support gender-responsive, climate-resilient development in Tajikistan: Guidance Note." *Gender Guidance Note* (2019). Accessed on January 29, 2020.  
[https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif\\_enc/files/knowledge-documents/gender\\_guidance\\_note\\_web\\_september2019final.pdf](https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/knowledge-documents/gender_guidance_note_web_september2019final.pdf)
- European Institute for Gender Equality. "Gender Blindness." Accessed on January 29, 2020.  
<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157>
- European Institute for Gender Equality. "Gender Neutral." Accessed on January 29, 2020.  
<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1190>
- European Institute for Gender Equality. "What is gender mainstreaming?" Accessed on January 29, 2020.  
<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming>
- Global Water Partnership. "Integrated water resources management in Central Asia: The challenges of managing large transboundary rivers." *Global Water Partnership* (2014). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.gwp.org/globalassets/global/toolbox/publications/technical-focus-papers/05-integrated-water-resources-management-in-central-asia.pdf>
- Green Climate Fund. "Gender Analysis/Assessment and Gender and Social Inclusion Action Plan Templates." GCF (2018). Accessed on January 29, 2020.  
[https://www.greenclimate.fund/documents/20182/574712/Form\\_09\\_-\\_Gender\\_Assessment\\_and\\_Action\\_Plan\\_Template.pdf/3f4b8173-fbb2-4bc7-9bff-92f82dadd5c0](https://www.greenclimate.fund/documents/20182/574712/Form_09_-_Gender_Assessment_and_Action_Plan_Template.pdf/3f4b8173-fbb2-4bc7-9bff-92f82dadd5c0)
- Lefore, N., Weight, E. and Mukhamedova, N. "Improving Gender Equity in Irrigation: Application of a Tool to Promote Learning and Performance in Malawi and Uzbekistan." *R4D Learning Series* (2017). Accessed on January 29, 2020.  
[http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/wle/r4d/wle\\_research\\_for\\_development-learning\\_series-6.pdf](http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/wle/r4d/wle_research_for_development-learning_series-6.pdf)
- March, C., Smyth, I. and Mukhopadhyay, M. "A Guide to Gender-Analysis Frameworks." OXFAM (1999). Accessed on January 29, 2020.  
<http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. "OECD Principles on Water Governance." *Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities* (2015). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.oecd.org/cfe/regional-policy/OECD-Principles-on-Water-Governance.pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. "Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance." *OECD Studies on Water* (2015). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.oecd.org/gov/stakeholder-engagement-for-inclusive-water-governance-9789264231122-en.htm>
- Organization for Security and Co-operation in Europe. "Aarhus Centres: Water resource management." Accessed on January 29, 2020.  
<https://aarhus.osce.org/activities/water-resources-management>



- Organization for Security and Co-operation in Europe. "Women, water and security." *Environmental activities, Gender equality* (2015). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.osce.org/secretariat/176671>
- Organization for Security and Co-operation in Europe, Gender mainstreaming in Aarhus Activities: A guideline for practitioners (OSCE Secretariat, OSG/Gender Section, 2012), p.15  
 Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.osce.org/gender/87675?download=true>
- The Office of the High Commissioner for Human Rights (UN Human Rights). "Women's Human Rights and Gender Equality." Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx>
- The United Nations Children's Fund. "Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts." *UNICEF Regional Office for South Asia* (2017). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20%20concepts%20.pdf>
- The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). "Gender Mainstreaming." Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). "Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming." The UN System Coordination Division of UN Women (2014). Accessed on April 29, 2020.  
<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/gender-mainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf?la=en&vs=747>
- United Nations Economic Commission for Europe & Organization for Security and Co-operation in Europe. "Project Report: Development off cooperation on the Chu and Talas Rivers." *Chu – Talas II* (2011). Accessed on January 29, 2020.  
[https://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/water/Chu-Talas/ChuTalas\\_II\\_Project\\_Report\\_Short\\_ENG.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/water/Chu-Talas/ChuTalas_II_Project_Report_Short_ENG.pdf)
- United Nations Environment Programme, United Nations Development Programme, Organization for Security and Co-operation in Europe, The North Atlantic Treaty Organization. "Environment and Security: Transforming risks into cooperation." *UNEP, UNDP, OSCE, NATO* (2005). Accessed on January 29, 2020.  
[http://www.envsec.org/publications/ENVSEC.Transforming%20risks%20into%20cooperation.%20Central%20Asia.%20Ferghana-Osh-Khujand%20area\\_English.pdf](http://www.envsec.org/publications/ENVSEC.Transforming%20risks%20into%20cooperation.%20Central%20Asia.%20Ferghana-Osh-Khujand%20area_English.pdf)
- United Nations Environment Programme. "Global gender and Environment Outlook." *UN Environment* (2016). Accessed on January 29, 2020.  
<http://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/14764/GLOBAL%20GENDER%20AND%20ENVIRONMENT%20OUTLOOK.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- United Nations Water. "Gender-disaggregated Data on Water and Sanitation: Expert Group Meeting Report." *UN-Water Decade Programme on Capacity Development UNW-DPC* (2009). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.unwater.org/publications/gender-disaggregated-data-water-sanitation-expert-group-meeting-report>
- United States Agency for International Development. "Monitoring Organizational Capacity Development Efforts." *Learning Lab* (2018). Accessed on January 29, 2020.  
<https://usaidlearninglab.org/library/monitoring-organizational-capacity-development-efforts>
- W., E. "How taking gender into account can be good for a country's economy." *The Economist* (2017) Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.economist.com/the-economist-explains/2017/03/03/what-is-gender-budgeting>
- Women Engage for a Common Future International. "The gender impact assessment and monitoring tool." *Women2030* (2018). Accessed on January 29, 2020.  
<https://www.women2030.org/wp-content/uploads/2019/01/FINAL-GIM-Tool-Jan-19.pdf>
- World Health Organization. "Integrating gender into HIV/AIDS programmes in the health sector: Tool to improve responsiveness to women's needs." *WHO press* (2009), Accessed on January 29, 2020.  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43980/9789241597197\\_eng.pdf;jsessionid=6B6E-599B1A6D6660B3BC5B4FDCDA5441?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43980/9789241597197_eng.pdf;jsessionid=6B6E-599B1A6D6660B3BC5B4FDCDA5441?sequence=1)

# Приложение.

## Материалы для анализа гендерных аспектов работы организации

Таблица для гендерного анализа

Уровень	Труд Кто что делает?		Время Сколько времени тратится и на что?		Ресурсы Кто имеет доступ и (или) контроль?		Культура Как культура влияет на доступ и (или) контроль?	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
Домохозяйство								
Населенный пункт								
АВ								
Бассейновая ассоциация								

Oxfam (1999) A Guide to Gender-Analysis Frameworks.<sup>40</sup>

Таблица представляет собой простой общий образец. Другие примеры можно найти по перечисленным ниже ссылкам.

### Полезные ссылки на другие материалы для гендерного анализа

World Bank Toolkit for Mainstreaming Gender in Water Operations (2016)  
[https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif\\_enc/files/genderinwater\\_07\\_040416\\_web.pdf](https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/genderinwater_07_040416_web.pdf)

OECD GENDERNET Practice Notes  
<https://www.oecd.org/dac/gender-development/44843807.pdf>


World Health Organization Gender Assessment Tool  
[https://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH\\_Participant\\_GenderAssessmentTool.pdf](https://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH_Participant_GenderAssessmentTool.pdf)

### Примеры показателей

- UNESCO Overview of resources on gender-sensitive data related to water (2015)  
[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/Overview\\_of\\_resources\\_on\\_gender\\_sensitive\\_data\\_related\\_t\\_01.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/Overview_of_resources_on_gender_sensitive_data_related_t_01.pdf)
- UNESCO Sex-disaggregated indicators for water assessment, monitoring and reporting (2015)  
[https://unfccc.int/files/gender\\_and\\_climate\\_change/application/pdf/234082e.pdf](https://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/234082e.pdf)
- OECD Gender Indicators: What, Why and How?  
<http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf>
- OSCE Project Management in the OSCE (2010)  
<https://www.osce.org/secretariat/70693?download=true>
- Compass  
<https://www.thecompassforsbc.org/how-to-guides/how-develop-indicators>

<sup>40</sup> C. March, I. Smyth and M. Mukhopadhyay, A Guide to Gender-Analysis Frameworks. (Oxfam, 1999)





Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе содействует рациональному управлению водными ресурсами путем организации учебных курсов по комплексному управлению водными ресурсами, поддержки ассоциаций водопользователей и советов речных бассейнов, а также пропаганды учета гендерных вопросов в практике управления водными ресурсами. Управление водными ресурсами имеет решающее значение для безопасности и стабильности в регионе ОБСЕ и за его пределами и может успешно осуществляться только путем сотрудничества между странами. Необходимо обеспечить основу для многоотраслевой и многосторонней координации в управлении водными ресурсами; активное участие в этой работе должны принимать не только государства, но и гражданское общество, частные компании и местное население.

ОБСЕ стремится содействовать включению вопросов равенства между мужчинами и женщинами в свою деятельность, связанную с управлением водными ресурсами и водной дипломатией, учитывая влияние водной политики на положение мужчин и женщин и огромный потенциал учета соответствующих вопросов в сфере водных ресурсов для обеспечения более справедливого и эффективного управления ими.

ОБСЕ разработала настоящее руководство по учету гендерных факторов в практике управления водными ресурсами в Центральной Азии в помощь работникам водного хозяйства региона. Учет гендерных факторов в управлении водными ресурсами способствует стабильности и безопасности, так как он может повысить эффективность работы и способствовать снижению социального дисбаланса и напряженности. Когда женщины и мужчины в равной степени решают, как использовать воду, решения в большей степени направлены на удовлетворение потребностей конкретных групп и лучше учитывают нужды всего населения.

Кыргызстан, Ферганская долина  
В лабиринте оросительных и водоотводных каналов, пронизывающих Центральную Азию  
© Carolyn Drake/Magnum Photos