



РУКОВОДСТВО  
К ДЕЙСТВИЮ



## Гендерное равенство и интеграция в управление водными ресурсами

## Об авторе

**МЕЛИТА ГРАНТ** является научным руководителем Института устойчивого будущего Технологического университета Сиднея, Австралия, и специализируется на управлении водными ресурсами, а также питьевой воде, санитарии и гигиене (WASH) в международном развитии. Мелита была ведущим автором работы «Гендер и Цель 6: Критическая связь» (2017 год), дискуссионного документа, созданного для Группы высокого уровня Организации Объединенных Наций по водным ресурсам по заказу Австралийского водного партнерства.

## О Глобальном водном партнерстве

Глобальное водное партнерство (GWP) было создано в 1996 году для оказания поддержки странам в их усилиях по осуществлению более справедливого и устойчивого управления своими водными ресурсами. Сеть охватывает 13 регионов с более чем 3000 институциональными партнерами в 183 странах.

Гендерная стратегия GWP (Global Water Partnership, 2014), согласованная со Стратегией GWP на 2014–2019 годы на период до 2020 года: публикация «Мир, в котором обеспечена водная безопасность», посвящена разнообразию, вовлечению, социальному равенству и роли женщин в комплексном и устойчивом управлении водными ресурсами. Достижение водной безопасности означает принятие подходов вовлечения и участия. Рассматривая гендерное равенство в качестве глобального приоритета, GWP использует комплексный подход, учитывающий структурные факторы, а также сложность вопросов гендерного неравенства.

GWP признает необходимость сбалансированного представительства женщин и мужчин в процессах на всех уровнях, а также важность расширения прав и возможностей женщин для участия в таких процессах. GWP стремится продвигать и содействовать учету гендерных вопросов в руководстве водными ресурсами как ключевому аспекту достижения водной безопасности. Для достижения этих целей GWP вовлекает и поддерживает активное участие женских организаций в партнерствах и процессах GWP на всех уровнях.

GWP благодарно Департаменту международного развития Великобритании (DFID) за финансирование семинара высокого уровня, в котором приняли участие 25 мировых экспертов по гендерному равенству и управлению водными ресурсами в поддержку данного Руководства к действию и экспертную и интеллектуальную поддержку Гендерной стратегии GWP.

© Глобальное водное партнерство, август 2017 г.

ISBN 978-91-87823-65-7

Редактирование, дизайн и верстка выполнена компанией Scriptoria: [www.scriptoria.co.uk](http://www.scriptoria.co.uk)

Части текста настоящей публикации могут быть использованы в образовательных или некоммерческих целях без предварительного разрешения Глобального водного партнерства (GWP) при условии указания источника с упоминанием полного названия публикации и того, что эти части не используются в контексте, который способен ввести читателя в заблуждение. Использование данной публикации в целях перепродажи или других коммерческих целях без предварительного письменного разрешения GWP запрещено. Мнения, выраженные в данной публикации, не обязательно отражают точку зрения GWP.



# Содержание

Предисловие	4
Рекомендации	5
Гендерное равенство и вовлечение в управление водными ресурсами: почему это важно	6
Выгоды вовлечения частного бизнеса	7
Определение гендерного равенства и вовлечения	8
Области действий по продвижению гендерного равенства в управлении водными ресурсами и секторальном использовании воды (включая WASH/BCG)	10
Область действия 1. Институциональное лидерство и приверженность	10
Область действия 2. Стимулирующий изменения анализ вопросов гендера и вовлечения	12
Область действия 3. Значительное вовлечение и участие в процессе принятия решений и партнерских отношениях	14
Область действия 4. Равный доступ к ресурсам и контроль над ними	15
Мониторинг, оценка и обучение: сила качественных данных	17
Главный вызов: роль Глобального водного партнерства	18
Источники	20
Выражение признательности	22

## Предисловие

В домохозяйствах по всему миру сбор воды и топлива чаще всего является обязанностью женщин и девочек. Женщины непропорционально сильно страдают от последствий нехватки воды, изменения климата и стихийных бедствий. Несмотря на эти неблагоприятные факторы, есть много примеров активного участия женщин в стимулировании перемен.

И, несмотря на их уникальный опыт и значительный вклад, гендерная проблематика зачастую отсутствует в стратегиях управления водными ресурсами и в процессе принятия решений.

С принятием Целей в области устойчивого развития мировые лидеры поставили вовлеченность в центр Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Основываясь на Дублинских принципах (1992 год), GWP всегда считало разнообразие, вовлечение и гендерное равенство главными ценностями. GWP выступает за то, чтобы система руководства водными ресурсами отражала эти важнейшие принципы.

Водные ресурсы имеют решающее значение для развития любого сектора. В то время как население мира утроилось в двадцатом веке, использование водных ресурсов выросло в шесть раз. Рост населения, увеличение среднего класса и постоянно растущий спрос на продовольствие, энергию и строительство создают серьезную нагрузку на водные ресурсы. Сейчас как никогда важно преодолеть эти барьеры и принять комплексный, общесоциальный подход, обеспечивающий учет потребностей женщин и маргинализированных групп при осуществлении политики и мероприятий в области водных ресурсов.

Достижение водной безопасности означает принятие подходов вовлечения и участия. Будучи многосторонним партнерством, действующим на разных уровнях, GWP отразило в данном Руководстве к действию мнения 40 экспертов со всего мира, работающих в области социальной интеграции, гендера и водных ресурсов.

Ещё раз, GWP создает условия для дискуссий по совместному поиску конкретных путей развития в области взаимосвязи гендера и воды. Благодаря великолепной работе Института устойчивого будущего (Австралия) были сформулированы четыре значимые области действий и рекомендации, которые позволят лицам, принимающим решения, организациям и практикам разрабатывать политику и практику вовлечения всех заинтересованных сторон.

Данное Руководство к действию представляет собой основанный на фактических данных призыв к действию для всех участников в целях построения более справедливых, инклюзивных и устойчивых обществ.

Активнее, чем когда-либо, GWP стремится к достижению гендерного равенства и интеграции в управлении водными ресурсами. Мы будем продолжать выступать за трансформационный подход, благодаря которому никто не будет оставлен позади. Данное Руководство к действию — практический шаг в этом направлении.



**Д-р Оюн Санджаасурен**

Председатель Глобального водного партнерства

## Рекомендации

Выводы, полученные в ходе интервью и совещания высокого уровня по вопросам гендерного равенства и социальной интеграции в ИУВР (Интегрированное управление водными ресурсами), могут быть структурированы вокруг четырех областей действий по обеспечению гендерного равенства и социальной интеграции. Для каждой области действий разработаны соответствующие рекомендации.

**ОБЩАЯ РЕКОМЕНДАЦИЯ:**

### **Усиление фактологической базы и примеров вовлечения частного бизнеса в управление водными ресурсами**

Данные демонстрируют преимущества вовлечения, но нуждаются в более эффективном использовании и укреплении для внедрения принципа вовлечения в управление водными ресурсами.

#### **Область действий 1 –**

Институциональное лидерство и приверженность

#### **Сделать гендерное равенство и вовлечение основной целью действий**

Программы и стратегии вовлечения в области водных ресурсов ведут к повышению экономической, экологической и социальной устойчивости. Для того чтобы это стало реальностью, организации должны убедиться в наличии надлежащих процедур, систем, лидерства и ресурсов. Для институционализации практики вовлечения и преодоления разрыва между политикой и практикой лидерство необходимо на всех уровнях организации. Молодых женщин-лидеров, например, следует воспринимать всерьез, давая им возможность играть важную роль в организациях.

#### **Область действий 2 –**

Стимулирующий изменения анализ вопросов гендера и вовлечения

#### **Проведение анализа гендера и вовлечения на всех уровнях**

Качественный анализ необходим для обеспечения максимального равенства. Анализ должен включать текущий контекст гендера и равенства (для выявления упущенных из виду проблем), а также прогнозируемые последствия любых мер в отношении членов сообщества (женщин и мужчин, мальчиков и девочек, трансгендерных людей, инвалидов и маргинализированных групп). Результаты анализа затем должны быть приняты во внимание при разработке программ и проектов, правовой базы и т. д. Кроме того, важно использовать структуру гендерного анализа при выборе вида мониторинга, оценки и обучения.

**Область действий 3 –** Значительное вовлечение и участие в процессе принятия решений и партнерствах

#### **Принять подход «ничего о них без них»**

Вовлечение людей, которые будут затронуты решением по управлению водными ресурсами — это не просто о количестве участников, это о «значительном» участии. Это включает обучение, финансовую поддержку, долгосрочное взаимодействие и работу в партнерстве с такими организациями, как женские организации, организации коренных народов и организации инвалидов.

**Область действий 4 –** Равный доступ к ресурсам и контроль над ними

#### **Создать равное игровое поле в отношении доступа к ресурсам и контроля над ними**

Необходимы значительные усилия для обеспечения доступности и контроля ресурсов, как земельных, так и водных, с тем чтобы вовлеченность сделать более ощутимой. Необходимо обратить внимание на правовые барьеры, а также на обычное право и культурную практику. Учитывая деликатность этих вопросов, маргинализированные группы людей лучше всего могут помочь в разработке стратегий, направленных на устранение этих барьеров на пути к равенству.

## Гендерное равенство и вовлечение в управление водными ресурсами: почему это важно

На протяжении десятилетий растет осознание необходимости включения всех групп общества в программы и инициативы по управлению водными ресурсами (WRM) и секторальному водопользованию (включая питьевое водоснабжение, санитарии и гигиену [WASH]), поскольку в случае исключения отдельных слоев населения проекты, скорее всего, потерпят неудачу. Почему? Без учета разнообразных потребностей и практики сообщества маловероятно, что результаты будут устойчивыми и приведут к желаемому развитию человеческого потенциала и экономики. С другой стороны, управление водными ресурсами с вовлечением всех заинтересованных сторон обладает потенциалом сокращения существующего неравенства, повышения соотношения затрат и выгод, соблюдения обязательств в области прав человека и повышения устойчивости программ.

Хотя Принцип 3 Дублинских принципов (Вставка 2) признает роль женщин и необходимость большего равенства в управлении водными ресурсами, спустя 25 лет все еще существует значительный разрыв между политикой и практикой вовлечения. Хорошо продуманные проекты и программы по управлению водными ресурсами могут оказать значительное позитивное воздействие на женщин и маргинализированные группы, но также могут усугубить существующее неравенство и негативно повлиять на роль и положение женщин в семье и общине, если не будут приняты конкретные и целенаправленные меры.

Во всем мире неправительственные организации, правительства, региональные органы, партнерские организации, многосторонние банки развития и двусторонние агентства по оказанию помощи разработали бесчисленные гендерные стратегии вовлечения для водного сектора. И все же фактические данные выявили явный разрыв между этой политикой и практикой: гендерные стратегии редко получают достаточное финансирование, учет гендерной проблематики недостаточно осознается, а в целом процессы мониторинга и оценки недостаточно продуманы для того, чтобы выявить истинную динамику влияния гендера и вовлечения в контексте управления водными ресурсами. Кроме того, необходимо лучше понимать и учитывать более широкий спектр факторов, которые могут привести к игнорированию мнений и маргинализации, таких как возраст, инвалидность, этническая принадлежность, кастовая принадлежность и сексуальная ориентация, если мы хотим, чтобы никто не был оставлен без внимания.

### О Руководстве к действию

В этом Руководстве к действию излагаются ключевые компоненты, необходимые для поддержки гендерного равенства и вовлечения в управление водными ресурсами и секторальном использовании воды (включая WASH/BCG), и даются рекомендации о том, как использовать эти ключевые компоненты. Он основан на обзоре литературы, интервью с 14 мировыми экспертами и семинаре высокого уровня с участием 25 экспертов из сектора управления водными ресурсами. Всего в консультации приняли участие 39 человек из 25 ведущих организаций в области руководства и управления водными ресурсами, гендерного равенства и политики и практики вовлечения в управление водными ресурсами. Цель данного Руководства к действию состоит в том, чтобы развеять мифы о действиях, которые организации могут предпринять в качестве первоначальных и необходимых шагов для усиления гендерного равенства. Это также призыв к действию и подтверждение приверженности Глобального водного партнерства поощрению и отстаиванию гендерного равенства в управлении водными ресурсами. Данное Руководство к действию подкреплено Обзорным исследованием<sup>1</sup>, в котором подробно описываются знания и опыт, полученные в процессе обзора литературы и интервью с экспертами.

Хотя Руководство к действию в основном посвящено женщинам и гендерным вопросам, оно признает, что гендерное равенство не может решаться отдельно от других вопросов, и более масштабное вовлечение необходимо, чтобы никто не был оставлен позади. Как сообщил заместитель Генерального секретаря ООН, основополагающий моральный кодекс Целей в области устойчивого развития заключается в том, что «людям, которых труднее всего достичь, следует уделять приоритетное внимание». Руководство к действию отражает данные этические принципы с акцентом на возможностях для достижения этой цели, которыми обладает сектор управления водными ресурсами. Среди Целей в области устойчивого развития к данной теме относятся Цели 5, 6, 10, 13 и 17, то есть гендерное равенство, чистая вода и санитария, сокращение неравенства, борьба с изменением климата и партнерство для достижения этих целей соответственно.

<sup>1</sup> Информация доступна на сайте [www.gwp.org](http://www.gwp.org)



По мнению многих экспертов, ставших консультантами для данного Руководства к действию, преодоление разрыва между политикой и практикой — это не «космическая наука»<sup>2</sup>. Мы уже много знаем о том, как добиться более справедливых результатов и внести свой вклад в достижение большего гендерного равенства в этом секторе. Разработка соответствующей структуры управления и расширение прав и возможностей сообществ вносить свой вклад и принимать решения по вопросам управления водными ресурсами, которые затрагивают их, имеют центральное значение для достижения этой цели. Уже имеется целый ряд основанных на фактах информационных ресурсов, которые могут быть использованы политиками и практиками. Некоторые из них определены в настоящем документе, а другие ключевые ресурсы можно найти в прилагаемом Обзорном исследовании.

## Выгоды вовлечения частного бизнеса

Правительства, организации и другие заинтересованные стороны имеют значительные стимулы для использования принципа вовлечения в управление водными ресурсами, включая экономические выгоды, как описано во Вставке 1. Доступ к водным ресурсам и безопасному управлению питьевым водоснабжением и санитарией лежит в основе экономической устойчивости, учитывая, что значительные потери возникают из-за сокращения производственного времени, сельскохозяйственного производства, плохого питания, расходов на здравоохранение и смертности, когда безопасно управляемые услуги водоснабжения и санитарии недоступны. Практика вовлечения обеспечит распределение выгод от управления водными ресурсами поровну между людьми и имеет потенциал для сокращения неравенства, тем самым способствуя экономическому росту и повышению социальной сплоченности (Dabla-Norris et al., 2015).

### Вставка 1. Гендерное равенство и вовлечение в фактах и цифрах

Хотя женщины составляют по меньшей мере **43% сельскохозяйственной рабочей силы** во всем мире, их **право собственности на землю и водные ресурсы и доступ к ним не равны** правам мужчин (de Jong et al., 2012).

Глобальный институт McKinsey в 2015 году подсчитал, что **продвижение равенства женщин** (как определено с помощью 15 показателей, применяемых к 95 странам и связанных с гендерным равенством в сфере труда, а также физическим, социальным, политическим и юридическим гендерным равенством) принесет дополнительные **12–28 трлн долл. США в мировую экономику**.

Одно исследование показало, что **сокращение гендерного разрыва** (за счет равного доступа к таким активам, как земля и вода, таким ресурсам, как семена и удобрения, а также обучению) **повысит урожайность на фермах, управляемых женщинами, на 20–30%**, что может **сократить число голодающих людей** в мире на 12–17% (FAP, 2011; World Bank, 2017a).

Исследования, проведенные в 15 странах, показали, что **проекты водоснабжения, разработанные и осуществляемые при полном участии женщин** (по сравнению с неполным или частичным участием), являются более устойчивыми (Gross et al., 2000).

**Инклюзивная практика обладает потенциалом для улучшения результатов в области здоровья женщин** с сопоставимыми выгодами для мужчин, девочек и мальчиков и может служить в качестве способа снижения насилия в отношении женщин и девочек (Fisher, 2006).

**Безопасное управление водоснабжением и санитарно-профилактическими мероприятиями** обеспечивает ежегодную экономическую прибыль **в размере от 3 до 6 долл. США на каждый инвестированный доллар** (в среднем по миру) (Hutton, 2015).

**Включение людей с ограниченными возможностями в программы развития** **значительно дешевле**, чем долгосрочные экономические последствия изоляции (CBM, 2012).

Азиатский банк развития установил, что **женщины часто оказываются исключены из сферы управления водными ресурсами** из-за предполагаемой нехватки технических навыков и опыта, ограниченных карьерных возможностей, отсутствия прозрачности в вопросах продвижения по службе и назначений, а также неформальных связей в мужских коллективах, которые не поддерживают членство женщин (Jalal, 2014).

<sup>2</sup> Документ разработан на основе интервью, проведенных для данного исследования с 14 глобальными экспертами, и семинара высокого уровня, включающего 25 глобальных экспертов. Список участников проекта и интервьюируемых см. в разделе «Выражение признательности».

Частный сектор все активнее участвует в инициативах по управлению водными ресурсами, поддерживаемых Мандатом Генерального директора по водным ресурсам, Глобальным договором ООН и другими документами. Повестка для руководства, хотя в настоящее время она сосредоточена на вопросах природных ресурсов, является хорошей отправной точкой для рассмотрения более широких социальных вопросов, связанных с водой, таких как вовлечение. Принятие более целостного подхода к управлению водными ресурсами, вероятно, повысит «социальную лицензию» бизнеса за счет укрепления доверия и содействия благосостоянию общин, в которых они работают. Предпринимаются усилия по поддержке гидроэнергетики с целью учета гендерного равенства в процессах планирования, с тем чтобы помочь компаниям (и государственным спонсорам) выполнить свою ответственность по защите прав человека и минимизировать ущерб, причиняемый строительством плотин (Simon, 2013).

Экономические выгоды — это лишь один из аспектов, связанных с повышением уровня равенства в обществе, конкретнее в управлении водными ресурсами и секторальном использовании воды (включая WASH/BCG). Обязательства в области прав человека, соотношение цены и качества (максимизация результатов) и правовые элементы экономической модели не менее, если не более важны.

## Определение гендерного равенства и вовлечение

Гендерное равенство означает равные права, обязанности и возможности женщин и мужчин, трансгендеров и интерсекс-людей, девочек и мальчиков<sup>3</sup>. Вовлечение означает равные права для всех<sup>4</sup>.

### равенство

В данном документе используется термин «равенство», а не «справедливость», поскольку термин «равенство», в отличие от термина «справедливость», носит юридически обязательный характер в контексте права человека на воду и санитарную. Решение проблемы равенства требует сосредоточения внимания на всех группах, испытывающих прямую или косвенную дискриминацию, и принятия позитивных действий или специальных временных мер там, где существуют и сохраняются барьеры, которые приводят к отказу в правах отдельным лицам и группам<sup>5</sup>.

Для поддержки большего гендерного равенства для всех крайне важно понимать расстановку сил (включая мужчин и женщин, трансгендеров и интерсекс-людей), а также «гендерные роли», характеристики и поведение, приписываемые полам в различных контекстах (Nobelius, 2004). Хотя гендерное равенство касается не только женщин, существует больше доказательств неравенства, с которым сталкиваются женщины, нежели другие группы в контексте управления водными ресурсами. Таким образом, акцент на проблемах женщин является отправной точкой для решения более широкого вопроса вовлечения.

Сегодня женщины часто оказываются за рамками обсуждений по управлению водными ресурсами, организаций, возможностей и практики принятия решений, несмотря на глобальные инициативы, такие как Дублинские принципы (Вставка 2), которые призывают признать, использовать и ценить ключевую роль женщин в управлении водными ресурсами.

Важно также признать, что женщины не являются однородной группой и могут сталкиваться с различными и дополнительными проблемами в зависимости от их этнической принадлежности, возраста или других характеристик. В более широком смысле изоляция является не только результатом гендерных отношений, но и проблемой целого ряда людей, включая культурные меньшинства, молодежь, инвалидов, пожилых людей, трансгендеров и интерсекс-людей, самых бедных, людей, считающихся низшими кастами, и коренные народы. Право человека на питьевую воду и санитарную и Цели в области устойчивого развития (ЦУР) призывают к включению всех людей, равным правам женщин и ликвидации дискриминации между людьми (de Albuquerque, 2014).

<sup>3</sup> «ООН-Женщины». «ООН-Женщины» — Глоссарий по вопросам гендерного равенства. <https://trainingcentre.unwomen.org>

<sup>4</sup> ХМП: Вовлечение. <http://www.cbm.org/Inclusion-246762.php>

<sup>5</sup> Доклад Специального докладчика ООН по вопросу о праве человека на безопасную питьевую воду и санитарную Генеральной Ассамблее, включающий вопросы недискриминации и равенства в повестку дня в области развития в области водоснабжения, санитарии и гигиены на период после 2015 года, август 2012 года, пункт 29, Документ ООН A/67/270.



## Вставка 2. Дублинские принципы и гендерное равенство — Принцип 3

### «Женщины играют центральную роль в обеспечении, управлении и безопасном обращении с водой»

Эта ключевая роль женщин в качестве поставщиков и пользователей воды и хранителей среды обитания редко находит отражение в институциональных механизмах развития и управления водными ресурсами.

Принятие и осуществление этого принципа требует позитивной политики, направленной на удовлетворение конкретных потребностей женщин, а также на обеспечение и расширение прав и возможностей женщин для участия на всех уровнях в программах по водным ресурсам, включая принятие и осуществление решений, определенными ими способами».

(Дублинские принципы, 1992 год)<sup>6</sup>



*Вода означает жизнь, а санитария — достоинство, поэтому вовлечение женщин в этот сектор имеет важное значение для накопления значительных знаний об управлении водными ресурсами, включая потребление, сохранение, качество и методы хранения воды. Однако усилия, направленные на улучшение управления водными ресурсами как дефицитным ресурсом и расширение доступа к безопасной питьевой воде и достаточным санитарным условиям часто затмевают центральную роль женщин в управлении водными ресурсами*



**Номвула Моконяне**, Министр водоснабжения и санитарии, Южная Африка

*Гендерная и водохозяйственная политика в Африке: Сводный доклад (2015 год)*

<sup>6</sup> Дублинские принципы (1992 год). <http://www.wmo.int/pages/prog/hwrrp/documents/english/icwedece.html>

# Области действий по обеспечению гендерного равенства в управлении водными ресурсами и секторальном использовании воды (включая WASH)

## Область действий 1. Институциональное лидерство и приверженность

Явная приверженность актуализации вопросов гендера и вовлечения имеет важное значение, но для ее реализации она должна быть подкреплена поддерживающими процессами, системами и руководством. На уровне руководства законодательные органы и комиссии, такие как союзы парламентариев, а также организации речных бассейнов и политические партии, могут играть ключевую роль в актуализации гендерного равенства и вовлечения в управление водными ресурсами.

На организационном уровне определяющими факторами являются создание «социальной лицензии» на деятельность в определенном контексте и стремление учреждения максимизировать воздействие и снизить процент неудачных инвестиций. Они должны получить поддержку руководства, которое подчеркивает важность повестки вовлечения.

*лидерство на высоком уровне*

*вовлечение людей с гендерными знаниями*

Однако исследование программ управления водными ресурсами показало, что учет гендерной проблематики при разработке программ был «в целом слабым; отсутствовали соответствующие цели высокого уровня и адекватная интеграция в систему мониторинга». Оно также установило, что двумя наиболее важными факторами, которые привели к эффективной реализации гендерных стратегий, являются: поддержка гендерного равенства в руководстве на высоком уровне; и вовлечение людей, обладающих гендерными знаниями, в разработку, реализацию и оценку проектов (Water Governance Facility, 2014).



### Вопросы, которые нужно задать для более успешного внедрения практики:

Есть ли у нашей организации четкая стратегия, которой привержено руководство? Как можно укрепить приверженность и лидерство на всех уровнях?

Какие ресурсы были выделены для осуществления гендерных стратегий и инициатив? Обеспечены ли стратегии достаточными ресурсами (или это просто благие намерения на бумаге)?

Какими навыками и возможностями обладают сотрудники организации для понимания и реализации гендерных стратегий и стратегий вовлечения? Нуждаются ли они в обучении/поддержке?

Если организация назначила координаторов по гендерным вопросам, получают ли эти люди поддержку и ресурсы?

Как организация развивает и учитывает опыт внедрения подходов гендера и вовлечения? Например, являются ли партнерские отношения с организациями женщин, инвалидов или коренных народов частью ее стратегии и методов работы?

Каковы существующие стимулы, которые можно было бы использовать для внедрения принципа вовлечения в управлении водными ресурсами? Каковы финансовые, репутационные, устойчивые и другие стимулы, действующие как внутри организации, так и за ее пределами?

Какие существуют механизмы подотчетности для обеспечения того, чтобы политика и практика были взаимосвязаны, а политика учета гендерной проблематики осуществлялась на практике?

Руководство, приверженное политике и практике обеспечения гендерного равенства и вовлечения, помогает стимулировать персонал и других участников к применению подходов вовлечения.

Некоторые организации продемонстрировали свою приверженность гендерному равенству, наняв или назначив «координаторов по гендерным вопросам» для защиты гендерного равенства и объединения людей внутри организации. Хотя этот подход может иметь свои преимущества, были также отмечены и ограничения. Координаторами по гендерным вопросам обычно являются молодые женщины, которые, возможно, еще не имеют стажа работы в организации. В некоторых случаях они являются волонтерами и не получают существенных ресурсов для выполнения своего мандата. Важно, чтобы мы не лишали этих молодых женщин власти, а обеспечивали им поддержку и содействие.

Кроме того, обычно координационные центры несут на себе все бремя учета гендерной проблематики в организациях, включая сложность структурирования работы в области гендерной проблематики в рамках организации. Для успешности стратегии гендерного координатора важно, чтобы движущими силами и поборниками гендерного равенства и вовлечения были также руководители и лидеры высокого уровня (женщины и мужчины) в организации, а также младший служебный персонал.

Лидерство может осуществляться на разных уровнях, но для организационных изменений требуется высшее руководство. Интеграция ожиданий гендерного равенства и вовлечения в ключевые показатели эффективности и планы работы является одним из способов обеспечения того, чтобы сотрудники всей организации предпринимали шаги по учету гендерных аспектов и вовлечения.

Помимо экономических выгод от вовлечения (см. экономическую модель выше), в настоящее время существует целый ряд стимулов и движущих сил, которые организации могут использовать для обоснования в своих организациях управления водными ресурсами с использованием принципа вовлечения, как это было определено глобальными экспертами, с которыми для данного исследования было проведено интервью. К ним относятся:

АСПЕКТ	ПРИМЕРЫ СТИМУЛОВ И ДВИЖУЩИХ СИЛ ДЛЯ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО И ВОВЛЕЧЕНИЕ
Организационные факторы	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Соответствие корпоративным требованиям/политике/обязательствам, включая цели корпоративной социальной ответственности (КСО)</li> <li>■ Укрепление «социальной лицензии» на деятельность в конкретном сообществе</li> <li>■ Максимизация воздействия и сокращение числа неуспешных проектов</li> <li>■ Повышение внешней репутации и авторитета организации среди заинтересованных сторон и целевых сообществ</li> <li>■ Достижение экономической эффективности и экономии затрат в тех случаях, когда вовлечение встроено в инициативы с самого начала</li> </ul>
Лидерство	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Первенство/лидерство в секторе и в отдельных организациях путем профилирования и продвижения программы вовлечения</li> <li>■ Понимание разнообразия как сильной стороны организаций</li> <li>■ Поддержка молодых женщин-лидеров и людей с ограниченными возможностями, которые часто являются движущей силой перемен в своих организациях</li> </ul>
Финансирование/Доноры	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Доступ к финансированию от тех доноров, для которых результаты использования подходов гендерного равенства и вовлечения являются приоритетными</li> <li>■ Формирование в рамках учреждений бюджетов на решение гендерных вопросов, ведущих к более адекватному ресурсному обеспечению политики</li> </ul>
Подотчетность	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Повышение подотчетности перед ключевыми заинтересованными сторонами и целевыми группами, включая гражданское общество</li> <li>■ Повышение осведомленности общественности и оказание давления на лидеров, с тем чтобы они отвечали за вопросы гендерного равенства и вовлечения в WRM и секторальные виды водопользования (включая WASH)</li> </ul>
Структура и тенденции	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Вклад в достижение Целей в области устойчивого развития, в частности Целей 5, 6, 10 и 17</li> <li>■ Соблюдение обязательств в области прав человека: обеспечение прав человека на питьевую воду и санитарии для каждого</li> <li>■ Растущий дискурс вокруг сокращения неравенства и повышения уровня гендерного равенства привел к тому, что мировые лидеры открыто выступают за гендерное равенство</li> <li>■ Содействие достижению Дублинского принципа 3</li> </ul>
Нагрузка на ресурсы	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Управление давлением на водные ресурсы (в результате изменения климата, отсутствия безопасности водных ресурсов и т. д.) и необходимость вовлечения целых сообществ в инициативы и решения по обеспечению водной безопасности</li> </ul>



## Тематическое исследование: управление ресурсами бассейна Нила с гендерной точки зрения — проблемы и возможности

Инициатива, касающаяся бассейна реки Нила, направлена на развитие реки на основе сотрудничества, совместное использование значительных социально-экономических выгод и содействие региональному миру и безопасности. Инициатива представляет собой межправительственное партнерство десяти стран бассейна Нила: Бурунди, Демократической Республики Конго, Египта, Эфиопии, Кении, Руанды, Южного Судана, Республики Судан, Танзании и Уганды. Эритрея участвует в качестве наблюдателя. Предпринимались попытки интегрировать соображения гендерного равенства в Инициативу; например, в 2007 году финансируемый Канадским Агентством международного развития проект «Гендерное равенство и африканские региональные учреждения» провел оценку с целью установления степени учета гендерной проблематики в Инициативе и связанных с ней учреждениях. Другое исследование, проведенное в 2011 году, выявило ряд ключевых проблем и возможностей, связанных с актуализацией гендерной проблематики в Инициативе. Хотя некоторые из проблем, выявленных в ходе исследования, включали несогласованный и изолированный подход к гендерным вопросам, различия в политическом ландшафте в десяти странах с небольшим упоминанием гендерных вопросов, неравенство в принятии решений и отсутствие дезагрегированных по признаку пола данных, было обнаружено, что возможности включают в себя:

- **Политическая приверженность:** о чем свидетельствует существование политики всестороннего учета гендерной проблематики Совета министров африканских стран по водным ресурсам и Гендерной политики Восточноафриканского сообщества.
- **Гендерная политика на национальном уровне:** многие страны бассейна Нила имеют гендерную политику, которая способствует актуализации гендерных вопросов. Некоторые страны назначили координаторов по гендерным вопросам для надзора за осуществлением гендерных стратегий.
- **Вовлечение гражданского общества:** может помочь в выявлении проблем инклюзии и поддержать значимые действия по достижению гендерного равенства.
- **Развитие потенциала:** некоторые страны бассейна Нила содействуют равному доступу к ресурсам и участию женщин в структурах управления водными ресурсами (например, Кения) (Gathira and Waititu, 2011, стр. 13–16).

Источник: Информация по тематическому исследованию взята из документа авторства Gathira and Waititu (2011).

## Область действий 2. Анализ гендера и вовлечения, который ведет к изменениям

Качественный анализ гендерной и другой динамики и влияния социальной власти является необходимым первым шагом любого процесса разработки правовых рамок вовлечения и удовлетворения практических потребностей маргинализированных людей и/или изменения или трансформации гендерных норм в контексте управления водными ресурсами. Люди, которые могут объяснить, что происходит в любой конкретной ситуации, это сами сообщества, включая женские группы, организации инвалидов и другие группы, которые представляют и усиливают голос более широкого общества.

Процесс анализа может принимать различные формы и включать в себя сбор количественных и качественных данных вместе с сообществами и самими сообществами. Для поддержки гендерного анализа и анализа вовлечения имеется целый ряд инструментов и механизмов, разработанных за последние 30 с лишним лет. Существует не одна совершенная система гендерного анализа, а скорее различные подходы, которые полезно использовать в зависимости от потребностей организации или практикующего специалиста<sup>7</sup>. Некоторые примеры, которые можно рассмотреть, включают систему практических и стратегических потребностей и целей, которая помогает практикам оценить, как

<sup>7</sup> См. инструменты, доступные в СИДА (2015 год), а также руководство Oxfam по гендерному анализу (March et al., 1999).

инициатива по управлению водными ресурсами может поддерживать практические повседневные потребности женщин (например, вода для сельского хозяйства и экономического развития) и в какой степени она определяет стратегические цели (например, повышение голоса и влияния, что также служит сдвигу гендерных норм и ожиданий; Moser, 1989). Другим примером является Система расширения прав и возможностей женщин, разработанная Сарой Лонгве в 1991 году (March et al., 1999), и Гарвардская аналитическая система<sup>8</sup>. См. Обзорное исследование для получения более подробной информации и применения систем гендерного анализа, используемых в рамках этого проекта.

### ✓ Вопросы, которые нужно задать для более успешного внедрения практики:

- Проводился ли анализ гендерных и социальных последствий в начале проекта/программы/инициативы?
- Если да, был ли он достаточным? Привлекались ли женские организации коренных/местных народов и эксперты по гендерным вопросам? Было ли выявлено соотношение сил, которое может привести к исключению и особым потребностям различных групп?
- Какова контекстуальная динамика между мужчинами и женщинами, девочками и мальчиками (в целом и в отношении ролей и обязанностей в области управления водными ресурсами)?
- Какое влияние анализ оказал на планирование?
- Основаны ли планируемые меры по обеспечению гендерного равенства и интеграции на фактических данных, полученных из соответствующего контекста?
- Какие стратегии и процессы мониторинга, оценки и обучения (MEL) были внедрены для учета изменений в гендерной динамике? Как организация использует эту информацию для адаптивного обучения и управления своими программами?

Ключевой частью любого гендерного анализа является оценка гендерного воздействия. Это помогает лицам, принимающим решения, и заинтересованным сторонам в разработке механизмов управления, программ и проектов для понимания текущей ситуации и контекста, которые будут затронуты планируемыми мерами, используя гендерные критерии для понимания прогнозируемого и реализованного воздействия. Оценка гендерного воздействия будет оказывать поддержку субъектам управления водными ресурсами в оценке рисков и возможностей для женщин и мужчин, а также в принятии изменений, обязательств и решений, направленных на предотвращение ущерба и содействие гендерному равенству и вовлечению (Simon, 2013, стр. 23).

*оценка  
гендерного  
воздействия*

Как только гендерные последствия будут оценены и понятны, можно будет принять целый ряд мер для предотвращения ущерба и достижения гендерного равенства. Эти меры могут быть комплексными (когда гендерная проблематика учитывается на каждом этапе и интегрируется в цикл управления проектами и программами) или целенаправленными (когда принимаются конкретные меры по поддержке отдельных групп или лиц). Вполне вероятно, что в любом конкретном контексте для решения сложных вопросов управления водными ресурсами потребуется сочетание как основных, так и целевых подходов.

*основные меры*

*целенаправленные  
действия*

Важно использовать систему гендерного анализа в качестве помощи при выборе вида мониторинга, оценки и обучения (см. тематическое исследование ниже). Руководства, помогающие рассмотреть более широкие вопросы вовлечения, также доступны и, хотя их меньше, они являются частью растущей области научных исследований и разработки политики (см., например, ADB, 2012; DFID, 2009; Mittal et al., 2016; World Bank, 2017b).

<sup>8</sup> Краткое описание Гарвардской аналитической системы и других соответствующих инструментов гендерного анализа см. в инструментарии гендерного анализа, разработанном ПРООН (2001 год).



### Тематическое исследование: оценка гендерных последствий мероприятий по водоснабжению в Северо-Западной Индии

Как показал анализ ресурсов времени и непосредственные наблюдения исследователей, участвовавших в проекте проведения водопровода для удаленных хозяйств Северо-Западной Индии, даже при наличии источника воды, расположенного ближе к дому, женщины по-прежнему проводили первые 2–3 часа в день, собирая воду из общественных кранов. В то время как женщинам больше не нужно было преодолевать крутые склоны окружающих гор для сбора воды, объем воды, которую они несли домой, увеличился с установкой общественных кранов. Оказалось, что причина этому — желание мужчин принимать ванны дома, тогда как раньше с этой целью они посещали общественные бани. Этот случай показывает, что реализация проекта водоснабжения сама по себе не привела к изменению гендерных норм или сокращению рабочей нагрузки на женщин, несмотря на установку общественных кранов. Исследование указывает на необходимость выйти за рамки результатов для оценки воздействия и результатов мероприятий в области водоснабжения.

Источник: Narain (2014).

## Область действий 3. Значительное вовлечение и участие в процессе принятия решений и партнерских отношениях

*ничего о них без них*

Участие и партнерство являются ключевыми принципами Целей в области устойчивого развития. Благодаря партнерству с целью разработки политики, программ и проектов подход «ничего о них без них» может быть использован для инклюзивных процессов участия.

*так, как это определили женщины*

В принципе 3 Дублинских принципов, как отмечалось выше, прямо говорится о «принятии и осуществлении решений ... способами, определенными женщинами». Поэтому необходимо не просто «вовлекать» женщин и маргинализированных лиц, но делать это осознанно и так, чтобы они были способны оказывать влияние на процессы принятия решений способами, которые определяются ими самими, обеспечивая равные возможности для обмена своими знаниями и выражения своих взглядов.



### Вопросы, которые нужно задать для более успешного внедрения практики:

Рассматривали ли мы необходимость участия предполагаемых бенефициаров в рамках всего запланированного проекта/программы/инициативы?

Кто в данном контексте представляет маргинализованную группу? У каких групп есть конкретные потребности, которые необходимо учесть? Это все женщины или женщины, принадлежащие к определенным классам и кастам? Это люди с ограниченными возможностями, молодые или пожилые женщины?

В какой степени маргинализированные лица представлены в процессе консультаций и принятия решений? В какой степени и могут ли они вносить свой вклад и удерживать влияние и власть в процессе принятия решений? Необходимы ли изменения в процессах принятия решений для более широкого участия в них?

В какой степени маргинализированные лица получают поддержку для осознанного занятия подходящей им деятельностью? Требуется ли наращивание потенциала и/или поддержка?



Роль женщин в процессе принятия решений в течение некоторого времени привлекала внимание в качестве ключевой темы в рамках гендерного подхода и управления водными ресурсами. Маргинализированные группы людей, включая женщин, в настоящее время не занимают равных ролей на всех уровнях институтов управления водными ресурсами, особенно на высоких и влиятельных должностях. Вовлечение женщин в деятельность уполномоченных учреждений, организаций речных бассейнов и континентальных политических органов имеет ключевое значение для работы по вовлечению женщин в процессы принятия решений.

В более широком смысле процессы вовлечения охватывают всех членов сообщества, не только такие категории, как мужчины и женщины, но и другие параметры, например возраст, этническая принадлежность, инвалидность, религия и т. д. Решения по управлению водными ресурсами затрагивают всех, и поэтому они должны определяться с использованием принципа вовлечения и быть на самом деле коллективными процессами, отражающими разнообразие сообществ.

Процессы с осознанным участием позволят лучше использовать знания и опыт всех групп. Например, маргинализированных людей, особенно находящихся за чертой бедности, более уязвимых перед лицом стихийных бедствий. Исследование, проведенное в 141 стране, показало, что от опасных климатических явлений погибает больше женщин, чем мужчин (World Health Organization, 2011, стр. 3). В то же время женщины обладают огромным потенциалом для поддержки смягчения последствий стихийных бедствий и планирования устойчивости к изменению климата, учитывая их знания и опыт, связанные с управлением водными ресурсами семьи и сообщества, однако все же эти знания практически не используются (Grant et al., 2016).



### Тематическое исследование: бразильский полупустынный опыт включения гендерного аспекта в управление водными ресурсами — некоторые извлеченные уроки

В полусухих сельских районах Бразилии была разработана программа гражданского общества (которая впоследствии была принята правительством), ориентированная на домашние хозяйства, возглавляемые женщинами, с целью установки резервуаров для воды для их семей и управления рисками для здоровья, связанными с водоснабжением. Приоритетное внимание уделялось домохозяйствам, возглавляемым женщинами, а также семьям с детьми и пожилыми людьми и семьям с инвалидами. Несмотря на то, что домохозяйства утверждали, что их главами являются женщины, было обнаружено, что в большинстве случаев мужчины посещали тренинги по обслуживанию резервуаров для воды. Учитывая, что женщины управляли водой в домашнем хозяйстве, это привело к рассогласованности между носителями знаний (мужчинами) и управляющими водными ресурсами (женщинами), и в некоторых районах было обнаружено, что болезни, переносимые с водой, распространяются активнее. Это тематическое исследование показывает, что ориентация только на женщин в качестве стратегии, а не эффективный мониторинг и следование механизмам поддержки и предоставления женщинам возможности посещать тренинги и участвовать в семинарах по техническому обслуживанию, снижают гендерные (и медицинские) положительные результаты, предусмотренные программой.

Источник: Nogueira (2017).

## Область действий 4. Равный доступ к ресурсам и контроль над ними

Хотя женщины составляют примерно 43% сельскохозяйственной рабочей силы во всем мире и половину или более сельскохозяйственной рабочей силы во многих африканских и азиатских странах, их владение земельными и водными ресурсами и доступ к ним не равны владению и доступу, которыми обладают мужчины (de Jong et al., 2012). Национальная политика, законы и нормативные акты активно лишают женщин возможности в равной степени пользоваться водными и земельными ресурсами (Parker et al., 2016; Salo, 2013). Например, законы или обычаи 102 стран по-прежнему лишают женщин тех же прав доступа к земле, что и мужчин. Эта цифра указывает на глубокое неравенство, существующее в отношении собственности на землю и связанных с ней прав/распределения водных ресурсов (OECD, 2014, стр. 9).

Исследование, проведенное в англоязычном Камеруне, показало, что, хотя женщины играют ключевую роль в борьбе с нищетой и зависят исключительно от обрабатываемой ими земли, они не имеют гарантий владения этой землей. Исследование выступало за включение гендерной проблематики в земельные реформы и укрепление гендерного сознания среди традиционных властей, мужчин и даже среди женщин в качестве одного из способов устранения гендерной дискриминации в правах собственности на землю и бедности, особенно в сельских районах (Fonjong et al., 2013).

Понимание динамики власти и отношений в сообществах может помочь определить, какие группы обладают более широким доступом к земельным и водным ресурсам, чем другие, и с кем можно чаще проводить консультации или вовлекать их в инициативы по управлению водными ресурсами. Гендерная динамика является одной из частей этой картины и может быть использована в качестве примера для более широкого представления о политике и практике вовлечения в области контроля над ресурсами и возможностями их использования.

Нюанс, который необходимо учитывать в отношении контроля над ресурсами (такими как земля и вода), заключается не только в различиях между женщинами и мужчинами, но и в различиях между женщинами, таких как возраст, семейное положение, кастовая принадлежность, перечисление денег и владение землей. Эти различия могут привести к тому, что некоторым женщинам проще участвовать в программах управления водными ресурсами, чем другим (Leder et al., 2017). Различия между женщинами (например) должны быть лучше изучены, если беднейшие и наиболее обездоленные члены сообщества хотят воспользоваться программой, направленной на предоставление равного доступа к земельным и водным ресурсам и их использованию.



### Вопросы, которые нужно задать для более успешного внедрения практики:



В какой степени женщины имеют равный доступ и контроль над природными ресурсами, такими как вода, а также земельными и экономическими ресурсами, которые могут повлиять на доступ к воде? Существуют ли различия между женщинами: экономические, возрастные, кастовые, статусные и т. д.?



В какой степени женщины и маргинализированные слои населения имеют доступ к обучению, инструментам, ресурсам и поддержке деятельности, связанной с землей и водой?



Каково гендерное разделение труда, связанное с орошаемым земледелием: например, гендерные задачи, связанные с орошаемыми культурами, по характеру задач; гендерно дифференцированное ежедневное использование времени членами домохозяйства, участвующими в орошаемом земледелии? Как эти роли и обязанности отражаются в законах и политике управления водными ресурсами?



Существуют ли какие-либо женские кооперативы в отраслях, связанных с водными ресурсами, которые могли бы стать потенциальными партнерами или источниками информации для гендерного анализа и совместного создания стратегий расширения политики и практики вовлечения в управление водными ресурсами?



### Тематическое исследование: гендерная и водная политика в Африке

В 2013 году в семи странах Западной, Северной, Центральной, Южной и Восточной Африки для Совета министров африканских стран по водным ресурсам была проведена оценка степени учета гендерной проблематики в соглашениях по транснациональным речным бассейнам и национальной водной политике и управлении. В исследовании был сделан вывод о том, что для содействия политике и прогрессу в области учета гендерной проблематики необходима благоприятная политическая и институциональная среда. Во всех странах, участвовавших в исследовании, эффективный доступ женщин к водным ресурсам для экономических целей оказался подорван на местном уровне в сельских районах нормами обычного права, которые предвзято относятся к владению природными ресурсами кем-то, кроме мужчин. Было установлено, что такое происходит даже в том случае, если дискриминация по признаку пола или гендера законодательно запрещена.

Источник: Salo (2013).

## Мониторинг, оценка и обучение: сила качественных данных

Убедительные признаки институциональной приверженности гендерному равенству и вовлечению в управление водными ресурсами можно найти в процессах мониторинга, оценки и обучения (MEL), используемых организацией. Если организация измеряет изменения в гендерных отношениях, связанные с ее вмешательствами, и использует эту информацию в своей собственной практике, это хороший признак того, что она действительно стимулирует вовлечение на практике.

Данные мониторинга и оценки также могут быть мощным инструментом для начала обсуждения, а именно для привлечения внимания к потребностям и проблемам. Это может помочь в разработке целевых программ, в которых потребность наиболее велика, и выявить глубинные причины проблем, которые могут быть не очевидны. Без данных иногда бывает трудно поднять спектр проблемы, влияющей на благосостояние людей, особенно маргинализированных. Но в мире, где вы «не можете управлять тем, что нельзя измерить», а ресурсы MEL ограничены, вопрос заключается в том, как расставить приоритеты и собрать наилучшие данные, а затем как использовать их своевременно.

Выбор правильной структуры MEL для измерения гендерного равенства и вовлечения в управление водными ресурсами — это баланс ресурсов, приоритетности, релевантности, наличия существующих структур MEL и прагматизм. Некоторые ключевые моменты, которые следует отметить, как было определено глобальными экспертами, участвующими в этом исследовании, включают:

- **Качественные и количественные данные одинаково важны:** одни только цифры не дадут ясную картину, поэтому качественные данные так важны. Например, количество людей, участвующих в собрании или семинаре, не расскажет вам об их участии или принятии решений. Можно использовать истории наиболее значительных изменений, а также такие методы, как открытый диалог и интервью.
- Подходы к MEL должны быть **встроены в более широкую структуру изменений**, которая включает гендерное равенство в свои цели и использует специально разработанные показатели. Это означает, что женщины не только участвуют в существующих программах и политике, но что необходимые целенаправленные меры для изменения гендерных норм в культурно приемлемых формах и способами определяются самими женщинами и маргинализированными лицами.
- Если **не существует общих показателей или оценочных вопросов** (индикаторы должны быть выбраны в соответствии с конкретной ситуацией), полезно и важно опираться на показатели ЦУР 5 («достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек») и ЦУР 6 («обеспечение доступности и рационального использования водных ресурсов и улучшение санитарных условий для всех»), а также существующие ресурсы и руководящие принципы — см. далее<sup>9</sup>.
- При разбивке данных полезно **проводить деление по полу и другим соответствующим характеристикам** (например, инвалидности, этнической принадлежности, возрасту, ВИЧ-статусу), чтобы получить более глубокое представление о тех, кто составляет маргинализированные слои населения, и сделать программы более целевыми.

Существует ряд инструментов, доступных для поддержки организаций в отслеживании и реагировании на гендерную динамику и динамику вовлечения в контексте, в котором они работают, включая:

- **Руководящие принципы сбора дезагрегированных по признаку пола водных данных (Программа всемирной оценки водных ресурсов ООН):** содержит ряд предлагаемых показателей для оценки степени вовлечения в форумах по управлению водными ресурсами (Seager, 2015).
- **Гендерные аспекты в ирригационном обучении и совершенствовании инструмента (Исследовательская программа КГМИСХ по водным, земельным ресурсам и экосистемам и Международный институт управления водными ресурсами):** индивидуальные консультации по гендерным вопросам в контексте ирригационных программ (Lefore et al., 2017).
- **Вашингтонская группа по статистике инвалидности** поощряет и координирует международное сотрудничество в области статистики здравоохранения с упором на инструменты сбора данных об инвалидности, пригодных для переписей населения и национальных опросов, и поэтому является важным источником руководящих принципов и информации<sup>10</sup>.

Для получения дополнительной информации и других ресурсов, связанных с мониторингом и оценкой, см. Обзорное исследование.

<sup>9</sup> Показатели достижения Целей в области устойчивого развития можно найти по адресу: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>.

<sup>10</sup> Краткий набор вопросов Вашингтонской группы по инвалидности. <http://www.washingtongroup-disability.com/washington-group-question-sets/short-set-of-disability-questions/>

## Главный вызов: роль Глобального водного партнерства

Миссия GWP заключается в продвижении управления водными ресурсами в интересах устойчивого и справедливого развития. Оно добивается этого путем поддержки уполномоченных учреждений, групп водопользователей и сообществ в укреплении управления водными ресурсами путем применения принципов ИУВР, включая гендерное равенство и вовлечение.

Таким образом, сеть GWP идеально подходит для содействия включению гендерных и других аспектов вовлечения в формальную политику, планирование действий и инвестиционные процессы, на которые она влияет и в которые вносит свой вклад. Примеры включают в себя:

- обеспечение участия организаций по вопросам гендерного равенства и заинтересованных групп при содействии вовлечению нескольких заинтересованных сторон в процессы развития и секторального планирования, такие как национальные планы адаптации, планы местного развития, планы управления речными бассейнами и т. д.;
- обзор планируемых инвестиций в управление водными ресурсами с гендерной и водной точек зрения от имени министерств водного хозяйства, сельского хозяйства, экономики и др.;
- создание потенциала и распространение знаний среди уполномоченных учреждений и сообществ по вопросам гендерного равенства и вовлечения в сочетании с определенными ключевыми обязанностями и процессами целенаправленных изменений;
- продвижение реализации ЦУР 5 в области гендерного равенства путем более широкого внедрения ИУВР (ЦУР 6.5), используя многостороннее партнерство в качестве средства реализации (ЦУР 17).

В дополнение к потенциалу GWP непосредственно влиять на управление водными ресурсами через свою поддержку ключевых заинтересованных сторон, организация также способна играть ведущую роль в пропаганде гендерного равенства и вовлечения на глобальном, региональном, национальном и местном уровнях, а также стимулировать формирование и распространение знаний по этой теме. Например:

- содействие вертикальной передаче гендерной информации и знаний с глобального на местный уровень и наоборот благодаря налаженному присутствию GWP на всех уровнях (Глобальный секретариат и Технический комитет, Региональные водные партнерства, Национальные водные партнерства, Областные водные партнерства, партнеры на местном уровне и уровне сообществ);
- предоставление центра знаний и коммуникаций (например, сообщества практиков) по теме гендерного равенства и вовлечения в управление водными ресурсами путем охвата более чем 3000 различных партнеров;
- проведение исследований в тех областях, где были обнаружены пробелы в фактических данных (например, земельные и водные ресурсы и гендер), через Технический комитет GWP и партнеров по знаниям;
- мобилизация ключевых игроков, влиятельных лиц и стратегических союзников для пропаганды политики, учитывающей гендерные аспекты, и продолжение дискуссии на глобальном, континентальном, региональном и национальном уровнях.

Для достижения вышеизложенного GWP стремится обеспечить постоянное присутствие всех аспектов гендерного равенства и вовлечения в собственных планах работы и структуре управления организации. Примеры того, как GWP стремится на практике осуществлять то, за что выступает, включают:

- следить за тем, чтобы все программы GWP учитывали гендерное равенство, планировали и осуществляли действия по вовлечению на практике;
- финансирование и поддержку гендерных координационных центров GWP в 13 регионах организации;
- поддержку молодых женщин-лидеров в водном секторе посредством, например, инициативы молодых специалистов Программы GWP в области воды, климата и развития (WACDEP);
- обеспечение того, чтобы уставы GWP и кадровая политика не приводили к дискриминации и были гендерно сбалансированными, в том числе во всех органах управления организации.

В соответствии с организационными обязательствами, изложенными в его гендерной стратегии, и продолжающимися усилиями по поддержке достижения согласованных на глобальном уровне целей и задач, таких как Дублинские принципы и ЦУР, GWP продолжает стремиться к продвижению гендерного равенства и вовлечения в управление водными ресурсами. Таким образом, выводы, полученные в результате этой работы, будут приняты во всей Сети с целью дальнейшей реализации потенциала организации и ее партнеров для достижения значимого прогресса в области, которая имеет фундаментальное значение для реализации идей GWP в вопросах водной безопасности.



*Женщины-лидеры способны преодолеть мужские предубеждения, если останутся верными себе как лидеру: не перестанут видеть «общую картину», будут непоколебимы в своих решениях, принимая во внимание их последствия для людей, и расширят возможности других*



**Д-р Сильвия Салоки**, вице-президент регулирующего органа в области энергетики и коммунальных услуг Венгрии

## Источники

- de Albuquerque, C. (2014) *Реализация прав человека на питьевую воду и санитария: справочник*. Специальный докладчик ООН Катарина де Альбукерке. <http://www.righttowater.info/handbook/>
- CBM (2012) *Инклюзия стала проще*, часть А, CBM. [http://www.cbm.org/article/downloads/78851/CBM\\_Inclusion\\_Made\\_Easy\\_-\\_Part\\_A.pdf](http://www.cbm.org/article/downloads/78851/CBM_Inclusion_Made_Easy_-_Part_A.pdf)
- Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Suphaphiphat, N., Ricka, F. and Tsounta, E. (2015) *Причины и последствия неравенства доходов: глобальная перспектива*. Записка для обсуждения сотрудниками МВФ, июнь 2015 года. МВФ, Вашингтон, Округ Колумбия. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Causes-and-Consequences-of-Income-Inequality-A-Global-Perspective-42986>
- Fisher, J. (2006) *Для нее это серьезная проблема*. ССВС, Женева. <http://wsscc.org/resources-feed/big-issue-putting-women-centre-water-supply-sanitation-hygiene/>
- Fonjong, L., Fombelrene, L. and Sama-Lang, I. (2013) Парадокс гендерной дискриминации в сфере землевладения и вклад женщин в сокращение бедности в англоязычном Камеруне. *GeoJournal*, **78**(3): 575–589.
- Gathira, W. and Waititu, A. (2011) *Гендерный анализ доступа к бассейновым ресурсам и их влияния на бассейн Нила*. Дискурс о бассейне Нила. Уганда.
- Grant, M., Huggett, C. and Willetts, J. (2016) *Гендер и ЦУР 6: критическая взаимосвязь*. Австралийское водное партнерство, Канберра. <https://waterpartnership.org.au/wp-content/uploads/2016/08/HLPW-Gender-SDG6.pdf>
- Gross, B., van Wijk, C. and Mukherjee, N. (2000) *Связь устойчивости со спросом, гендером и бедностью: исследование проектов водоснабжения, управляемых сообществами, в 15 странах*. Программа водоснабжения и санитарии, Делфт. [https://www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/global\\_plareport.pdf/](https://www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/global_plareport.pdf/)
- Hutton, G. (2015) *Выгоды и расходы, связанные с целевыми показателями в области водоснабжения, санитарии и гигиены для Повестки в области развития после 2015 года. Консенсус на период после 2015 года*. Всемирный банк, Вашингтон, Округ Колумбия. [http://www.copenhagenconsensus.com/sites/default/files/water\\_sanitation\\_assessment\\_-\\_hutton.pdf](http://www.copenhagenconsensus.com/sites/default/files/water_sanitation_assessment_-_hutton.pdf)
- Jalal, I. (2014) *Женщины, вода и лидерство*. Сводки Азиатского Банка развития (АБР) № 24. АБР, Манила, Филиппины. <http://www.adb.org/publications/women-water-and-leadership>
- de Jong, E., Sagardoy, J-A. and Sisto, I. (2012) *Паспорт учета гендерной проблематики в программах водоснабжения: Ключевые вопросы для интервенций в сельскохозяйственном секторе*. Продовольственная и сельскохозяйственная организация, Рим. <http://www.fao.org/docrep/017/i3173e/i3173e.pdf>
- Leder, S., Clement, F. and Karki, E. (2017) Переосмысление расширения прав и возможностей женщин в программах обеспечения водной безопасности в Западном Непале. *Гендер и развитие*, **25**(2): 235–251.
- Lefore, N., Weight, E. and Rubin, D. (2017) *Введение в гендерную проблематику в инструменте обучения и улучшения ирригации*. Исследовательская программа КГМИСХ по водным, земельным ресурсам и экосистемам (WLE), Международный институт водного хозяйства (IWMI). [http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/Other/training\\_materials/gender\\_in\\_irrigation\\_learning\\_and\\_improvement\\_tool.pdf](http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/Other/training_materials/gender_in_irrigation_learning_and_improvement_tool.pdf)
- March, C., Smyth, I. and Mukhopadhyay, M. (1999) *Руководство по основам гендерного анализа*. Oxfam, Оксфорд, Великобритания. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397>
- Mittal, N., Perera, N. and Korkeala, O. (2016) *Учебные материалы: не забыть никого в контексте климата и окружающей среды*. DFID, Лондон. [https://assets.publishing.service.gov.uk/media/58483145e5274a130300005f/EOD\\_LNB\\_Learning\\_Materials\\_FINAL.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/media/58483145e5274a130300005f/EOD_LNB_Learning_Materials_FINAL.pdf)
- Moser, C. (1989) Гендерное планирование в странах третьего мира: удовлетворение практических и стратегических гендерных потребностей. *Мировое развитие*, **17**: 1799–1825.
- Narain, V. (2014) Смещение акцента с женщин на гендерные отношения: оценка последствий вмешательства в водоснабжение в горах Морни-Шивалик на северо-западе Индии. *Исследование и развитие гор*, **34**(3): 208–213.
- Nobelius, A-M. (2004) *В чем разница между полом и гендером?* Университет Монаша, Мельбурн. <https://www.monash.edu/lgbtiq/learning-about/understanding-gender>



- Nogueira, D. (2017) Гендер и водные ресурсы — проекты Севера, альтернативы Юга: анализ опыта бразильской полупустыни на пути к более демократическому развитию. Презентация на семинаре высокого уровня по вопросам гендера и управления водными ресурсами, Стокгольм, июнь 2017 года.
- Parker, H., Oates, N., Mason, N., Calow, R., Chadsa, W. and Ludi, E. (2016) *Гендерная проблематика, сельское хозяйство и небезопасность водных ресурсов*. Взгляд ODI. Институт зарубежного развития, Лондон. <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/10356.pdf>
- Salo, E. (2013) *Заключительный доклад по проекту «Гендерная и водная политика в Африке»*. Институт по вопросам женщин и гендерным исследованиям, Университет Претории; Комиссия по исследованию водных ресурсов, Претория; Глобальное водное партнерство для Южной Африки
- Seager, J. (2015) *Показатели с разбивкой по полу для мониторинга и отчетности по оценке водных ресурсов*. Технический документ, серия «Гендер и вода», Всемирная программа оценки водных ресурсов Организации Объединенных Наций. ЮНЕСКО, Париж. [http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/Sex\\_disaggregated\\_indicators\\_for\\_water\\_assessment\\_monito.pdf](http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/Sex_disaggregated_indicators_for_water_assessment_monito.pdf)
- Simon, M. (2013) *Сравнить чаши весов: использование оценки гендерного воздействия в развитии гидроэнергетики*. Oxfam, Австралия, Мельбурн. <http://resources.oxfam.org.au/pages/view.php?ref=1210&k=/>
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R. and Krishnan, M. (2015) *Сила равенства: как продвижение равенства женщин может принести 12 триллионов долл. США в мировую экономику*. Глобальный институт McKinsey. <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>
- Азиатский банк развития (2012) *Справочник по бедности и социальному анализу: рабочий документ*. АБР, Манила, Филиппины. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33763/files/handbook-poverty-social-analysis.pdf>
- Всемирная организация здравоохранения (2011) *Гендер, изменение климата и здоровье: гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин в условиях стихийных бедствий*. Доклад Генерального секретаря (E/CN.6/2014/13). ВОЗ, Женева. <http://www.who.int/globalchange/GenderClimateChangeHealthfinal.pdf>
- Всемирный банк (2017a) *Помогите женщинам-фермерам «достичь равенства»*. Всемирный банк, Вашингтон, округ Колумбия. [www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/women-farmers-getting-to-equal](http://www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/women-farmers-getting-to-equal)
- Всемирный банк (2017b) *Социальная инклюзия*. <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>
- Глобальное водное партнерство (2014) *Гендерная стратегия GWP*. GWP, Стокгольм, Швеция. <http://www.gwp.org/en/About/more/news/News-and-Activities/Introducing-GWPs-Gender-Strategy/>
- Министерство по вопросам международного развития (2009) *Анализ гендерной и социальной интеграции*. Документ о практике МВМР. МВМР, Лондон. <http://www.gsdc.org/docs/open/se9.pdf>
- Организация экономического сотрудничества и развития (2014) *Социальные институты и индекс гендера Индекс 2014*. <http://www.genderindex.org/>
- Программа развития Организации Объединенных Наций (2001) *Учебный и информационный пакет ПРООН: гендерный анализ*. ПРООН, Нью-Йорк. <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>
- Продовольственная и сельскохозяйственная организация (2011) *Состояние продовольствия и сельского хозяйства: Женщины в сельском хозяйстве: сокращение гендерного разрыва в интересах развития*. ФАО, Рим. <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e.pdf>
- Фонд управления водными ресурсами (2014) *Учет гендерной проблематики в программах управления водными ресурсами: от проекта до результата*. Доклад WGF № 4. SIWI, Стокгольм, Швеция.
- Шведское агентство по международному сотрудничеству в целях развития (2015) *Гендерный анализ — Принципы и элементы*. СИДА, Стокгольм, Швеция. [http://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fc\\_a98bacde8a8101e15/gender-tool-analysis.pdf](http://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fc_a98bacde8a8101e15/gender-tool-analysis.pdf)

## Выражение признательности

Это исследование было основано на интервью с 14 мировыми экспертами в области управления водными ресурсами, гендерного равенства и инклюзивности, а также на семинаре с участием еще 25 экспертов, состоявшемся в Стокгольме 19 июня 2017 года. Мы выражаем огромную благодарность этим участникам за их опыт и идеи, а также всем тем, кто внес свой вклад в эту публикацию:

**Леонисса Абвино Мунджома** (Комиссия по вопросам водотока Замбези — Zamcom); **Катарина де Альбукерке** (Санитария и водоснабжение для всех — SWA); **Геба Барбер** (Координатор GWP — Южная Америка); **Мухаммед Ахтар Бхатти** (Водное партнерство Пакистана — PWP); **Лиза Боссенбрук** (Университет Рабата); **Анфи Брума** (Средиземноморское GWP); **Рудольф Клеверинга** (GWP); **Майтрейи Б. Дас** (Всемирный банк); **Фредерика Дир** (Сеть по вопросам женщин, гендера и водных ресурсов — WGWN и представитель координационного центра по гендерным вопросам — GWP); **Николя Делоне** (GWP); **Алиса Дентенера** (Гражданская комиссия всемирного форума 8 по водным ресурсам); **Стивен Дауни** (GWP); **Моника Эрикссон** (GWP); **Рейчел Фрит** (Департамент международного развития Соединенного Королевства — DFID); **Раджиб Госал** (фонд Green Climate Fund); **Нельсон Гомонда** (Африканский совет министров по водным ресурсам — AMCOW); **Диана Искрева** (Женщины для водного партнерства — WfWP); **Аннемик Дженнискенс** (WfWP); **Малама Касалве** (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit — GIZ); **Грег Кох** (компания Кока-Кола); **Май Лан-га** (Глобальный договор ООН / Водный мандат генерального директора); **Сьюзен Мбойя** (компания Кока-Кола); **Мария Хосе Морено Руис** (Африканский банк развития — AfDB); **Линдиве Нгвенья** (GIZ); **Эссе Нильссон** (Шведское агентство по развитию и сотрудничеству — СИДА); **Даниэла Ногейра Соарес** (Университет Бразилиа и GWP Бразилии); **Сара Оппенгеймер** (GWP); **Изабелла Паготто** (Швейцарское агентство по развитию и сотрудничеству — SDC); **Жан-Поль Пенроуз** (MBMP); **Ральф Филипп** (GWP); **Мод Пуассонье-Лескура** (Всемирная метеорологическая организация — ВМО); **Аньял Пракаш** (Международный центр по комплексному освоению горных районов и представитель координационного центра по гендерным вопросам — GWP); **Молли Роббинс** (GWP); **Оюн Санджаасурен** (GWP); **Каридия Санон** (представитель координационного центра по гендерным вопросам — GWP); **Майкл Саймон** (International Rivers); **Мария Столк** (Watershed); **Фрэнк Ван Верт** (Watershed); **Элизабет Яари** (Шведский международный институт водных ресурсов — SIWI); **Маргрит Звартевин** (ЮНЕСКО ИГЕ).

## Совещание высокого уровня по вопросам гендерного равенства и социальной интеграции в управлении водными ресурсами, Стокгольм, июнь 2017 года: цитаты участников

« Инвестирование в стратегические и практические потребности женщин, девочек и других исключенных групп в водном секторе — это разумное и инклюзивное планирование. Без удовлетворения этих потребностей и многократного водопользования женщинами и мужчинами из уязвимых сообществ будет трудно достичь устойчивых результатов ».

**Раджиб Госал,**  
Специалист по гендерным и социальным вопросам,  
Green Climate Fund

« Для активизации усилий водного сектора по обеспечению гендерного равенства необходимо подчеркнуть, что невозможно говорить о комплексном управлении водными ресурсами без учета гендерной проблематики. Гендерная проблематика является ключевым фактором новой перспективы развития. При устранении неравенства и изменении политики директивные органы смогут признавать женщин в качестве источника перемен и как равных партнеров с мужчинами в стремлении добиться инклюзивного, справедливого, равного и устойчивого роста ».

**Даниэла Ногейра Соарес,**  
Аспирант, Университет Бразилиа

« До тех пор, пока водный сектор считается местом для избранных, сохраняемым для немногих так называемых специалистов, говорящих на жаргоне, гендерная интеграция останется мечтой ».

**Леонисса Абвино Мунджома,**  
Специалист по коммуникациям, Комиссия по водотокам  
Замбези (Zamcom)

« Мы все способны поддержать более четкое определение приоритетов в области гендерного равенства и инклюзивного участия на всех уровнях. Для достижения гендерного равенства необходимы социальные преобразования, в том числе в водном секторе. Мы должны выйти за рамки "поставить галочку". Вместо этого мы должны "перейти от слов к делу" и покончить с изолированными подходами, чтобы выполнить взятые обязательства ».

**Элизабет Яари,**  
Руководитель программы и координатор по вопросам гендерного равенства, Стокгольмский Международный институт водных ресурсов (SIWI)

« Лучший способ достичь гендерного равенства и социальной интеграции в управлении водными ресурсами — это по-настоящему реализовать Рио-де-Жанейрский/Дублинский принцип 3, который был согласован 25 лет назад и четко описывает предпосылки для учета гендерных аспектов и инклюзивного управления водными ресурсами для женщин ».

Принцип № 3 — «Женщины играют центральную роль в обеспечении, управлении и охране водных ресурсов»

**Элис Боуман-Дентенер,**  
Почетный президент-основатель Партнерства  
«Женщины за водные ресурсы»

« Взгляните на ситуацию с гендерной точки зрения и приложите больше усилий ».

**Аннемик Дженискенс,**  
Исполнительный директор, Партнерство «Женщины за водные ресурсы»

« Мы должны видеть, признавать, слушать и поддерживать молодых специалистов, особенно женщин, чтобы они могли расширить свои возможности в повседневной работе. Кроме того, нам необходимо работать с фактическими пользователями водных ресурсов и услуг, с тем чтобы мужчины и женщины, особенно те, кто живет в нищете, могли требовать права на доступ к чистой воде посредством участия, подотчетности, прозрачности и недискриминации. Укрепление условий, позволяющих людям расширить свои возможности, — вот, что такое устойчивое развитие ».

**Эссе Нильссон,**  
Старший руководитель программы, Шведское агентство по международному сотрудничеству в целях развития (Sida)

« Нам необходимо создать новую культуру в секторе управления водными ресурсами, которая сделает гендерное равенство и социальную интеграцию центром нашей работы. Стратегии доступны, мы знаем, что нам следует делать, но их реализация часто сдерживается отсутствием понимания, лидерства и общей приверженности этим вопросам ».

**Рейчел Фрит,**  
Советник по социальному развитию, Департамент международного развития (DFID), Великобритания

**Секретариат Глобального водного партнерства (ГВП)**

PO Box 24177, 104 51 Stockholm, SWEDEN

Адрес для посетителей: Linnégatan 87D

Телефон: +46 8 1213 86 00

Электронная почта: [gwp@gwp.org](mailto:gwp@gwp.org)

Веб-сайты: [www.gwp.org](http://www.gwp.org), [www.gwptoolbox.org](http://www.gwptoolbox.org)