



ОАО «Рогунская ГЭС»

Государственное учреждение «Дирекция зоны затопления Рогунской ГЭС»

Группа реализации проектов строительства энергетических сооружений при
Президенте Республики Таджикистан

ПРОЕКТ РОГУНСКОЙ ГЭС – ОБНОВЛЕННАЯ ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ И СОЦИАЛЬНУЮ СРЕДУ

Том 2: Приложения



8. ПРИЛОЖЕНИЕ 17-1. ГЕНДЕРНАЯ ОЦЕНКА

КЛЮЧЕВЫЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Определения	
Экономическое насилие	Любое действие или поведение, которое наносит экономический вред отдельному лицу. Экономическое насилие может принимать форму, например: порчи имущества; ограничения доступа к финансовым ресурсам; контроля доступа к здравоохранению, занятости, образованию, включая сельскохозяйственные ресурсы; невыполнения экономических обязанностей, таких как алименты; исключения из принятия финансовых решений; дискриминационных традиционных законов или практик, касающихся прав собственности и использования общинных земель. ²⁰
Гендерное насилие (ГН)	Общий термин, обозначающий насилие и домогательство, направленные на людей по признаку их пола или гендера или несоразмерно затрагивающие людей определенного пола или гендера, включая сексуальные домогательства. ²¹
Гендерное равенство	Равные права, обязанности и возможности женщин и мужчин, девочек и мальчиков.
Гендерный мейнстриминг	Внедрение гендерной проблематики подразумевает уделение особого внимания цели гендерного равенства и то, что гендерные аспекты занимают центральное место во всех видах деятельности.
Механизм рассмотрения жалоб	Механизм рассмотрения жалоб — это возможность для отдельных лиц и сообществ подавать жалобы и получать на них ответы.
Насилие со стороны интимного партнера	Поведение близкого партнера или бывшего партнера, которое наносит физический, сексуальный, экономический и/или психологический вред.
Недискриминация	Относится к практике равного отношения ко всем людям (например, по признаку пола, расы, этнической принадлежности, религии, инвалидности и т. д.)
Сексуальное насилие	Фактическое или угрожаемое физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях. Любая сексуальная деятельность с детьми (как определено в Конвенции ООН о правах ребенка как любое лицо в возрасте до 18 лет) является сексуальным насилием, независимо от возраста зрелости или согласия на местном уровне. Ошибочное понимание возраста ребенка не является оправданием. ²²
Сексуальная эксплуатация	Любое фактическое или предпринятое злоупотребление уязвимостью положения, властью или доверием в сексуальных целях, включая получение материальной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица. ²³

²⁰EIGE (2017) Глоссарий определений изнасилования, фемцида и насилия со стороны интимного партнера. <https://eige.europa.eu/publications/glossarydefinitions-rape-femicide-and-intimate-partner-violence>

²¹Конвенция МОТ (2019) № 190 и Рекомендация № 206 — Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf

²²Секретариат Организации Объединенных Наций (2003) Бюллетень Генерального секретаря Организации Объединенных Наций ST/SGB/2003/13. <https://www.refworld.org/docid/451bb6764.html>

²³Там же

Определения	
Сексуальное домогательство	Любая форма нежелательного вербального, невербального или физического поведения сексуального характера с целью или следствием нарушения достоинства личности, в частности, при создании запугивающей, враждебной, унижающей, оскорбительной или оскорбительной обстановки. ²⁴
Сексуальное насилие	Уголовный кодекс Таджикистана охватывает «сексуальное насилие, включая отягчающие обстоятельства, оскорбительные и противоправные преднамеренные сексуальные контакты, которые могут характеризоваться применением силы, угрозами, запугиванием, злоупотреблением властью или, когда жертва не дает или не может дать согласия». Вербальные, невербальные или киберпреследования в настоящее время не охватываются Уголовным кодексом.
Пострадавший	Человек, который пережил ГН и выжил. Термины «жертва» и «пострадавший» часто используются как взаимозаменяемые. «Пострадавший» — это термин, который обычно предпочитают в психологической и социальной поддержке.
Жертва	Человек, подвергшийся гендерному насилию. «Жертва» — термин, чаще используемый в юридической и медицинской сферах.
Насилие и домогательство	Ряд неприемлемых форм поведения и практик или угроз их применения, будь то единичные или повторяющиеся, которые направлены на причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, приводят к нему или могут привести к нему, включая гендерное насилие и домогательства. ²⁵
Изнасилование	Сексуальное проникновение, будь то вагинальное, анальное или оральное, с использованием предметов или частей тела, без согласия, с применением силы, принуждения или с использованием уязвимости жертвы. ²⁶

²⁴Там же

²⁵Конвенция МОТ (2019) № 190 и Рекомендация № 206 — Конвенция об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711570.pdf

²⁶EIGE (2017) Глоссарий определений изнасилования, фемицида и насилия со стороны интимного партнера. <https://eige.europa.eu/publications/glossarydefinitions-rape-femicide-and-intimate-partner-violence>

8.1. ЦЕЛЬ

- 8.1.1. В рамках оценки воздействия на окружающую и социальную среду проекта, компании WSP было поручено разработать Гендерную Оценку и План Действий по Гендерным вопросам.
- 8.1.2. Разработка этой гендерной оценки и последующего плана действий по гендеру финансировалась за счет гранта ТА для Рогунской ГЭС. Это новые исследования, которые ранее не проводились в рамках работ, проведенных в 2014 году, но теперь включены в соответствии с экологическими и социальными рамками Всемирного банка (2018) и его обязательством по устранению гендерных разрывов во всем мире для долгосрочного воздействия на борьбу с бедностью и стимулирования устойчивого экономического роста, приносящего пользу всем.
- 8.1.3. Основные цели Гендерной оценки — выявить и оценить основные гендерные риски и воздействия, связанные с Проектом, а также возможности, которые он предоставляет женщинам. Гендерная оценка изучает:
- Выявить, оценить и проанализировать риски и последствия гендера и гендерного насилия (ГН), сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН)/сексуального домогательства (СД), а также возможности для содействия гендерному равенству и расширению возможностей для женщин.
 - Разрывы между национальным законодательством и политическим контекстом и международными стандартами.
 - Возможности партнерства, которые можно использовать для более эффективного предотвращения и решения проблем гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и насилия, сексуального домогательства (ГН/СЭН/СД), а также для расширения возможностей для женщин.
 - Ключевые меры и действия по смягчению последствий, которые могут быть приняты для предотвращения и смягчения гендерных рисков и последствий, а также для содействия гендерному равенству и возможностям для женщин.

8.2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ГЕНДЕРНОЙ ОЦЕНКИ И ПЛАНА ДЕЙСТВИЙ ПО ГЕНДЕРНЫМ ВОПРОСАМ

- 8.2.1. Данное техническое приложение включает в себя гендерную оценку, которая оценивает национальную и местную исходную ситуацию в отношении гендера, выявляет пробелы между национальным законодательством и международными стандартами и оценивает гендерные риски и воздействия, а также ключевые возможности для женщин в отношении проекта. План действий по гендерным вопросам, основанный на результатах гендерной оценки, представляет конкретные действия и меры по устранению рисков ГН/СЭН/СД на территории или вблизи Проекта и/или мест переселения, выявляет проблемы и ограничения в области гендерного равенства и учета гендерных факторов и, наконец, предлагает экономические и социальные возможности для женщин и девочек, затронутых Проектом.
- 8.2.2. Гендерная оценка состоит из следующих разделов:
- Введение: Включает цели и сферу применения, описание ключевых компонентов гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и насилия и гендерного домогательства (ГН/СЭН/СД), а также обзор применимых международных стандартов и требований.

- Методология: Включает в себя камеральную оценку и сбор первичных данных.
- Описание проекта: Полное описание проекта можно найти в **Томе 1, Главе 3: Описание проекта** этого ОВОСС. В этом разделе освещаются ключевые аспекты, касающиеся гендера, включая рабочую силу, размещение и транспорт.
- Исходные данные: Включая национальное законодательство, контекст национальной политики, национальный и местный социально-экономический контекст в отношении гендера, а также национальные и местные пути направления по гендерным вопросам.
- Национальное законодательство, пробелы и текущие события.
- Результаты гендерных опросов: включая интервью с ключевыми информаторами и обсуждения в фокус-группах.
- Внутренний потенциал и механизмы – обзор текущей политики, процедур и механизмов отчетности, касающихся гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и насилия/сексуального домогательства (ГН/СЭН/СД) и гендерного равенства.
- Гендерная безопасность и проектирование.
- Оценка рисков и воздействия.
- Возможности партнерства.

8.2.3. Настоящий План действий по обеспечению гендерного равенства прилагается и включает меры по:

- Устранение рисков ГН/СЭН/СД на территории проекта или вблизи нее.
- Устранение рисков ГН/СЭН/СД в местах переселения или вблизи них.
- Развитие экономических и социальных возможностей для женщин и девочек из числа лиц, затронутым проектом.
- Создание более широких возможностей для женщин в качестве рабочих/служащих на объекте проекта.
- Создать благоприятную среду для улучшения экономических возможностей для пострадавших людей, а также для женщин и девочек.

8.3. КЛЮЧЕВЫЕ КОМПОНЕНТЫ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛИЯ И ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

8.3.1. В этом разделе приводятся подробные определения гендерного насилия (ГН), сексуальной эксплуатации и насилия (СЭН) и сексуальных домогательств (СД), а также гендерного равенства и интеграции.

Гендерное насилие (ГН)

8.3.2. ГН — это обобщающий термин, обозначающий «любое вредоносное действие, совершаемое против воли человека и основанное на социально предписанных гендерных различиях», включая «физический, психический, сексуальный вред или страдания; угрозы совершения

таких действий; а также принуждение и другие формы лишения свободы, будь то в общественной или личной жизни»²⁷.

- 8.3.3. Гендерное насилие коренится в гендерном неравенстве и неравномерном распределении власти. Анализ того, отражает ли акт насилия неравные властные отношения между мужчинами и женщинами или усиливает их, может помочь определить, является ли он гендерным насилием.
- 8.3.4. К потенциальным правонарушителям в рамках проекта могут относиться сотрудники Проекта, подрядчики или отдельные лица из числа членов сообществ, затронутых Проектом.
- 8.3.5. Многие формы ГН являются уголовными деяниями в национальных законах, хотя это будет отличаться в разных странах. В Таджикистане существуют законы, запрещающие домашнее насилие (Национальный закон о предупреждении насилия в семье (2013), который запрещает физическое, психологическое, сексуальное и экономическое насилие в рамках семьи), но оно не криминализировано как отдельное правонарушение. См. Таблица 8-5и Раздел 8.8 для получения более подробной информации о соответствующих национальных законах.

Сексуальная эксплуатация и насилие, а также сексуальные домогательства

- 8.3.6. Сексуальная эксплуатация и насилие, а также сексуальные домогательства являются видами гендерного насилия.
- 8.3.7. Сексуальная эксплуатация и насилие (СЭН) означает «любое фактическое или покушающееся злоупотребление уязвимым положением, властью или доверием в сексуальных целях, включая, помимо прочего, получение материальной, социальной или политической выгоды от сексуальной эксплуатации другого лица» (сексуальная эксплуатация) и «фактическое или угрожаемое физическое вторжение сексуального характера, будь то с применением силы или в неравных или принудительных условиях» (сексуальное насилие)²⁸.
- 8.3.8. Сексуальное домогательство означает «любое нежелательное сексуальное приставание, просьбу о сексуальном обслуживании, словесное или физическое поведение или жест сексуального характера или любое другое поведение сексуального характера, которое можно обоснованно ожидать или которое может быть воспринято как оскорбительное или унижающее другого человека, когда такое поведение мешает работе, является условием приема на работу или создает запугивающую, враждебную или оскорбительную рабочую обстановку»²⁸.
- 8.3.9. Сексуальная эксплуатация и насилие (СЭН) совершаются в отношении бенефициара или члена сообщества. Сексуальное домогательство (СД) происходит между персоналом/сотрудниками и подразумевает любые нежелательные сексуальные

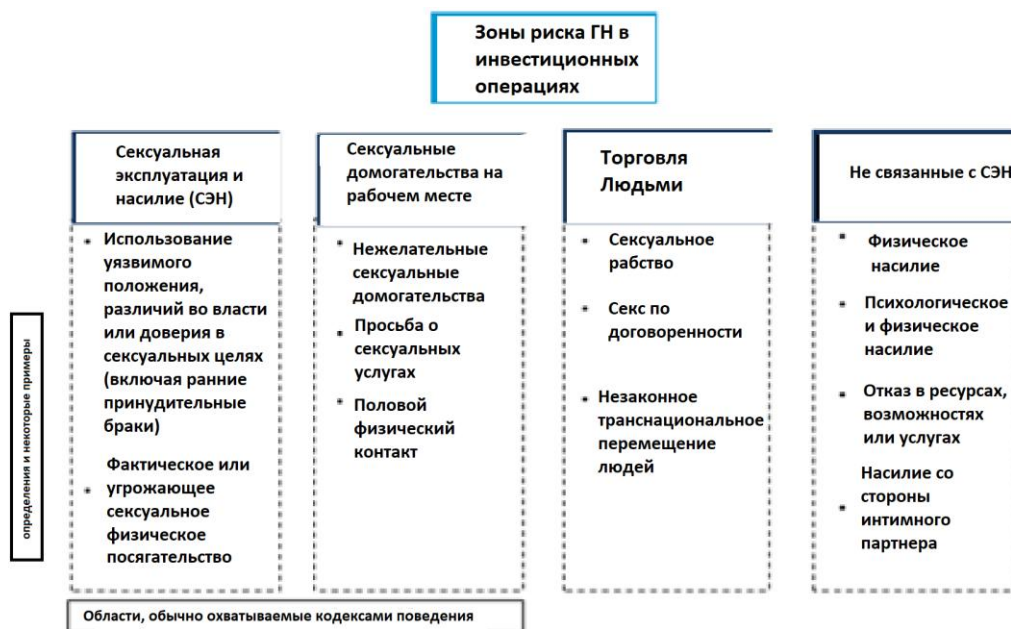
²⁷ Всемирный банк (2020) «Замечание о надлежащей практике: борьба с сексуальной эксплуатацией и насилием, а также сексуальными домогательствами (SEA/SH) при финансировании инвестиционных проектов, включающих крупные строительные работы», <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/741681582580194727-0290022020/original/ESFGoodPracticeNoteonGBVinMajorCivilWorksv2.pdf>

²⁸ Всемирный банк (2019) «Заметка о передовой практике – Решение вопросов SEA/SH в IPF, включающих крупные строительные работы»

домогательства или нежелательное словесное или физическое поведение сексуального характера.

- 8.3.10. Рисунок 8- 1 **Рисунок 8- 1** показывает четыре основные категории гендерного насилия, которые, по мнению Всемирного банка, с наибольшей вероятностью могут быть усугублены финансируемыми Всемирным банком ИПФ, включающими крупные строительные работы.

Рисунок 8- 1- Зоны риска гендерного насилия в инвестиционных операциях



Источник: Всемирный банк, 2020 г., «Замечание о передовой практике: борьба с сексуальной эксплуатацией и насилием, а также сексуальными домогательствами (СЭН/СД) при финансировании инвестиционных проектов, включающих крупные строительные работы»²⁹.

- 8.3.11. В Таджикистане национальное законодательство запрещает сексуальные домогательства и домогательство на рабочем месте (Закон о равенстве и ликвидации всех форм дискриминации 2022 года, статья 6).

Гендерное равенство и интеграция гендерных подходов

Гендерное равенство

- 8.3.12. Гендерное равенство определяется Организацией Объединенных Наций (ООН) как «равные права, обязанности и возможности женщин и мужчин, девочек и мальчиков»³⁰. Это не означает,

²⁹ Всемирный банк (2020) «Замечание о надлежащей практике: борьба с сексуальной эксплуатацией и насилием, а также сексуальными домогательствами (SEA/SH) при финансировании инвестиционных проектов, включающих крупные строительные работы», <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/741681582580194727-0290022020/original/ESFGoodPracticeNoteonGBVinMajorCivilWorksv2.pdf>

³⁰ Организация Объединенных Наций (2020), Гендерные концепции и определения. Доступно по адресу: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

что женщины и мужчины станут одинаковыми, но что права, обязанности и возможности женщин и мужчин будут равными и не будут зависеть от того, родился ли человек мужчиной или женщиной. Важно отметить, что для достижения гендерного равенства мужчины и мальчики должны быть полностью вовлечены в процесс, помимо женщин и девочек.

Гендерный мейнстриминг (Интеграция гендерных подходов)

- 8.3.13. Гендерный мейнстриминг — это стратегия, используемая для содействия достижению гендерного равенства. Мейнстриминг подразумевает обеспечение того, чтобы внимание уделялось цели гендерного равенства, и чтобы гендерные перспективы были центральными во всех видах деятельности (в данном случае, связанных с Проектом), включая разработку политики, исследования, пропаганду/диалог, законодательство, распределение ресурсов и планирование, реализацию и мониторинг программ и проектов³¹. Речь идет о систематическом учете различий между условиями, ситуациями и потребностями женщин и мужчин во всей политике и действиях сообщества³².

8.4. ПРИМЕНИМЫЕ СТАНДАРТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Международные требования, касающиеся гендера

- 8.4.1. Гендер является ключевым компонентом Целей в области устойчивого развития (ЦУР) и изложен в Цели 5: «Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек».
- 8.4.2. Конституция Республики Таджикистан признает международное право, как компонент национальной правовой системы. Таджикистан является участником ряда международных договоров по правам человека, перечисленных в **Таблица 8-1**, с обязательствами по обеспечению равенства для всех, отраженными в национальных законах. Однако, несмотря на наличие прочной национальной правовой базы для поддержки гендерного равенства, следует отметить, что Таджикистан не выполнил многие законы и международные соглашения, участником которых он является³³. К ним относится CEDAW (КЛДЖ-Конвенция по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин), которая требует от государств принятия мер по предотвращению и запрещению дискриминации по признаку пола. КЛДЖ заявляет, что насилие в семье может считаться нарушением конвенции, и призывает государства бороться с домашним насилием. Однако в отчетах делается вывод о том, что в Таджикистане меры реагирования на насилие в семье и доступные услуги не соответствуют международным стандартам (которые призывают к мерам реагирования на домашнее насилие (ДН), ориентированным на пострадавших, которые ставят безопасность и благополучие пострадавших в приоритет), а также жертвам гендерного насилия (ГН) оказывается недостаточная поддержка³⁴.

³¹ Организация Объединенных Наций (2020), Учет гендерной проблематики. Доступно по адресу: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm>.

³² ЮНИСЕФ (2020) <https://gdc.unicef.org/resource/gender-impact-assessment-gender-mainstreaming-toolkit>.

³³ Всемирный банк (2017), «Оценка рисков и устойчивости Таджикистана», файл:///C:/Users/UKEJB009/Downloads/Tajikistan-Risk-and-resilience-assessment.pdf

³⁴ Human Rights Watch (2019), «Насилие на каждом шагу»

Таблица 8-1- Основные международные конвенции, подписанные или ратифицированные Таджикистаном.

Международная конвенция/ требования	Краткое описание
Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), 1979 г.	Конвенция четко определяет дискриминацию в отношении женщин и устанавливает повестку дня для национальных действий по прекращению такой дискриминации. Конвенция нацелена на культуру и традиции как влиятельные силы, формирующие гендерные роли и семейные отношения, и это первый договор о правах человека, подтверждающий репродуктивные права женщин. Он призывает к внедрению законов о домашнем насилии, к предоставлению услуг по защите и поддержке жертв, а также к обучению государственных служащих, включая сотрудников судебных и правоохранительных органов, для надлежащего применения этих мер. Он рекомендует создать службы поддержки для жертв домашнего насилия, в том числе в сельских или изолированных районах. Таджикистан ратифицировал Конвенцию CEDAW (КЛДЖ) в 1993 году и Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в 2014 году. Тем самым Таджикистан взял на себя обязательство положить конец всем формам насилия в отношении женщин, принять меры по борьбе с насилием в отношении женщин и оказать поддержку жертвам насилия в отношении женщин ³⁵.
Общая рекомендация CEDAW (КЛДЖ) № 19: Насилие в отношении женщин, 1992 г.	Конвенция в статье 1 определяет дискриминацию в отношении женщин. Определение дискриминации включает гендерное насилие, то есть насилие, направленное против женщины, потому что она женщина, или которое несоразмерно влияет на женщин. Оно включает действия, которые причиняют физический, психический или сексуальный вред или страдания, угрозы таких действий, принуждение и другие виды лишения свободы ³⁶.
Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей	Данная конвенция представляет собой многосторонний договор Организации Объединенных Наций, регулирующий защиту трудящихся-мигрантов и их семей. Таджикистан ратифицировал Конвенцию в 2002 году.
Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности, 1951 г. (Международная организация труда (МОТ), Конвенция № 100)	Таджикистан ратифицировал все основополагающие конвенции МОТ, включая Конвенцию № 100. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности или Конвенция о равном вознаграждении является 100-й конвенцией Международной организации труда и основной, направленной на обеспечение равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

³⁵ Организация Объединенных Наций Таджикистан, <https://tajikistan.un.org/en/103928-analysis-amendments-law-prevention-violence-family-align-those-cedaw-conclusion-observations>

³⁶ ООН, 1992. Доступно по адресу: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>

Международная конвенция/ требования	Краткое описание
Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.	Этот международный договор о правах человека включает обязательство «равного для мужчин и женщин права пользования всеми экономическими, социальными и культурными правами, предусмотренными в настоящем Пакте» (статья 3) и «справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной оплатой за равный труд» (статья 7). Таджикистан ратифицировал Пакт в 1999 году.
Пекинская декларация и платформа действий (ООН) 1995 г.	Эта резолюция ООН описывается структурой «ООН-женщины» как «самый прогрессивный план по продвижению прав женщин» ³⁷ . Это глобальная политическая основа и план действий, направленный на поддержку гендерного равенства и прав человека женщин и девочек во всем мире. Она была принята Таджикистаном в 1998 году.
Международная организация труда (МОТ)	Таджикистан ратифицировал все основополагающие конвенции МОТ, включая Конвенцию № 100. Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности или Конвенция о равном вознаграждении является 100-й конвенцией Международной организации труда и основной, направленной на обеспечение равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.
Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года	Повестка дня представляет собой план действий для людей, планеты и процветания, вступивший в силу в 2016 году, направленный на искоренение нищеты, обеспечение мира и обеспечение всемирной устойчивости и жизнестойкости посредством 17 целей устойчивого развития и 169 задач. Цель 5 «Гендерное равенство» направлена на прекращение любой дискриминации и насилия и предоставление равных прав на экономические ресурсы среди ее задач. Таджикистан одобрил и принял к реализации Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года.

Международные стандарты кредиторов – гендерные аспекты

- 8.4.3. **Таблица 8-2** **таблице 8-2** ниже описываются ключевые аспекты стандартов международных кредиторов (включая Всемирный банк, Европейский инвестиционный банк (ЕИБ), Азиатский банк развития (АБР), Азиатский банк инфраструктурных инвестиций (АБИИ) и Исламский банк развития (ИБР), касающиеся гендерных вопросов, включая не дискриминацию и равенство, а также гендерное насилие и домогательство.

³⁷ «ООН-женщины» (2015 г.) <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>.

Таблица 8-2 - Сводка международных стандартов, касающихся гендера³⁸

Тематическая область	Применимые стандарты кредиторов ³⁹			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
Оценка гендерных рисков, возможностей и смягчения последствий	ЭСС1: Определить «неблагополучные или уязвимые» группы, смягчить несоразмерные последствия и обеспечить распределение выгод (гендер явно не указан).	Стандарт 7: Содействовать гендерному равенству как одному из основных прав человека, имеющему решающее значение для устойчивого развития, путем обеспечения учета и устранения гендерных последствий, уязвимостей и барьеров... и путем содействия равным возможностям доступа и использования преимуществ и возможностей. Стандарт 7 определяет, что «гендерная дискриминация затрагивает все общества и охватывает все другие типы дискриминации, часто усугубляя уязвимость, изоляцию и/или маргинализацию» и что «дискриминация, укоренившиеся социальные и гендерные роли и отношения, гендерное насилие и отсутствие доступа к принятию решений могут ослабить устойчивость (женщин) и сделать их непропорционально уязвимыми к неблагоприятным воздействиям Проекта».	Требование по обеспечению безопасности 1: Гендерные аспекты включены в ОВОСС.	ЭСС1: Определить любые потенциально неблагоприятные гендерно-специфические риски и воздействия Проекта, которые оказывают непропорциональное воздействие на один пол по сравнению с другим, рассмотрите, как риски и воздействия Проекта могут увеличить такие гендерно-специфические риски и воздействия, и разработайте меры по смягчению для их снижения. Соберите на соответствующем уровне детализации и используйте базовые данные и анализ с разбивкой по полу, а также рассмотрите возможность улучшения дизайна Проекта для содействия равенству возможностей и социально-экономическому расширению прав и возможностей женщин.

³⁸ IsDB не включен в эту таблицу, поскольку подробные стандарты еще не завершены.

³⁹ Перефразировано для краткости и ясности.

Тематическая область	Применимые стандарты кредиторов ³⁹			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
Взаимодействие и консультации с заинтересованными сторонами	ЭСС10: Информация о проекте будет раскрыта с учетом любых особых потребностей групп, которые могут быть затронуты дифференцированно или непропорционально или имеют особые потребности в информации, например, женщины.	Стандарт 2: взаимодействие [заинтересованных сторон] должно быть гендерно-чувствительным и инклюзивным, лишенным дискриминации и учитывающим, при необходимости, различные потребности и потенциальные препятствия, с которыми сталкиваются различные заинтересованные стороны, для обеспечения их равноправного участия.	«Значимая консультация» определяется как «гендерно инклюзивный и гендерно чувствительный».	ЭСС1: «Значимая консультация должна учитывать гендерные аспекты, быть инклюзивной, доступной, гибкой и соответствовать потребностям уязвимых групп».
Управление жалобами	ЭСС10: Требование создать механизм подачи жалоб для получения и содействия в разрешении проблем и жалоб со стороны лиц, затронутых проектом ЭСС 2: Требование создать отдельный механизм подачи жалоб для работников.	Стандарт 8: Необходимо разработать механизм урегулирования жалоб на рабочем месте, включая возможность подачи анонимных и деликатных жалоб. Стандарт 2: Будет разработан механизм рассмотрения жалоб в сообществе, который «будет учитывать гендерные аспекты, реагировать на них и устранять потенциальные препятствия для доступа мужчин и женщин».	Требование к гарантиям 1: Заемщик/клиент должен создать Механизм Рассмотрения Жалоб (МРЖ), который «отвечает гендерным и культурным факторам, а также... легко доступен для всех слоев населения, к которому это относится».	ЭСП: Проект МРЖ... оперативно решает проблемы и жалобы пострадавших людей, включая проблемы, связанные с гендерным аспектом, и жалобы, связанные с гендерным насилием, используя понятный и прозрачный процесс, учитывающий гендерные аспекты, приемлемый в культурном отношении и легкодоступный для всех пострадавших людей. ЭСС1: Механизмы взаимодействия с работниками должны реагировать на проблемы, связанные с гендерным равенством.
Принудительное переселение	ЭСС5: При необходимости следует принять конкретные меры, чтобы предпочтения, точки зрения и интересы женщин	Стандарт 6: Обратите внимание на конкретные гендерные аспекты недобровольного переселения, особенно в отношении взаимодействия	Требование о гарантиях 2: В ходе определения последствий переселения, планирования и реализации	ЭСС2: Требуется выявления гендерно-обусловленных рисков и различных воздействий, гендерно- дифференцированных

Тематическая область	Применимые стандарты кредиторов ³⁹			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
	учитывались во всех аспектах процесса переселения. Необходимо принять меры для обеспечения женщинам гарантий права собственности и получения ими надлежащей компенсации на равных с мужчинами условиях.	с заинтересованными сторонами, переписи, оценки, выплаты компенсации и восстановления средств к существованию. Промоутер должен принять конкретные меры по мере необходимости, чтобы перспективы и интересы женщин учитывались во всех аспектах планирования и осуществления переселения. Инициатор проекта должен рассмотреть осуществимые меры для женщин, чтобы получить гарантии владения и получить денежную или натуральную компенсацию на равных условиях с мужчинами.	переселения заемщик/клиент будет уделять должное внимание гендерным проблемам, включая конкретные меры, направленные на удовлетворение потребностей домохозяйств, возглавляемых женщинами, консультации с учетом гендерных аспектов, раскрытие информации и механизмы подачи жалоб, чтобы гарантировать, что и мужчины, и женщины получают адекватную и надлежащую компенсацию за утраченное имущество и помощь в переселении, если потребуется, а также помощь в восстановлении и улучшении своих доходов и уровня жизни.	источников средств к существованию, включая неформальные, и создания гендерно-чувствительного МРЖ, а также равных положений для женщин в целях получения гарантий владения жильем при определении компенсации и прав.
Возможности трудоустройства и отсутствие дискриминации	ESS2 «Труд и условия труда» включают «содействие справедливому обращению, недискриминации и равным возможностям работников проекта» и «защиту работников проекта, включая уязвимых работников, таких как женщины... по мере необходимости». ESS2 требует, чтобы «прием на работу работников проекта основывался на принципе равных	Стандарт 8 : политика и процедуры управления трудовыми ресурсами «должны быть недискриминационными и обеспечивать равные возможности» и должны «устанавливать меры по предотвращению и устранению гендерной дискриминации (и) обеспечивать, чтобы решения в области человеческих ресурсов и продвижения по службе не зависели от	Н/Д	ESS1: оценка «любой дискриминации по отношению к группам или отдельным лицам при предоставлении доступа к ресурсам развития и выгодам Проекта, особенно по отношению к уязвимым группам. При необходимости включить меры по смягчению любой такой дискриминации».

Тематическая область	Применимые стандарты кредиторов ³⁹			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
	возможностей и справедливого обращения, и не было никакой дискриминации в отношении любых аспектов трудовых отношений, таких как набор и найм, компенсация (включая заработную плату и льготы), условия труда и сроки найма, доступ к обучению, распределение по должностям, продвижение по службе, прекращение трудовых отношений или выход на пенсию или дисциплинарная практика». ESS2 гласит, что в случаях, когда национальное законодательство не соответствует этим требованиям, Проект должен стремиться осуществлять деятельность по Проекту таким образом, чтобы это соответствовало требованиям, насколько это возможно.	пола и/или репродуктивной роли женщин».		
Охрана труда и техника безопасности (включая гендерное насилие)	ЭСС2: Заемщик должен обеспечить соответствующие меры защиты и помощи для устранения уязвимости работников проекта, включая определенные группы работников, такие как женщины. Процедуры управления должны «излагать меры по предотвращению и пресечению притеснений, запугивания и/или эксплуатации». В тех случаях, когда	Стандарт 8: Требуется «принятия мер, включая политику на рабочем месте и соответствующий механизм, для эффективного предотвращения и пресечения любых форм насилия и домогательств, издевательств, запугивания и эксплуатации, включая любые формы гендерного насилия и домогательств». Стандарт 9: Выявление, оценка и управление рисками для здоровья и	Н/Д	ЭСС1: Управление рисками гендерного насилия, связанными с проектом, по отношению к... работникам проекта. Принять меры по борьбе с любыми формами гендерного насилия и преследований, издевательств, запугивания и/или эксплуатации в рамках проекта, а также принять конкретные меры для предотвращения или смягчения этих рисков, включая

Тематическая область	Применимые стандарты кредиторов ³⁹			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
	национальное законодательство не соответствует этим требованиям, Проект должен стремиться осуществлять деятельность по Проекту таким образом, чтобы это соответствовало требованиям, насколько это возможно.	безопасности людей и сообществ, затронутых проектом (включая риски гендерного насилия, связанные с проектом, включая сексуальные домогательства, эксплуатацию и насилие) в течение жизненного цикла проекта. Особое внимание уделяется важности мер безопасности в местах проживания работников для управления рисками гендерного насилия.		предоставление конфиденциальных, культурно приемлемых каналов для сообщения об инцидентах и оказание поддержки жертвам гендерного насилия.
Здоровье и безопасность общества (включая гендерное насилие)	ЭСС4: Меры по защите населения от инфекционных заболеваний с учетом «более высокой чувствительности уязвимых групп» с акцентом на риск, возникающий в связи с притоком рабочей силы. Необходимо оценить риски, связанные с персоналом службы безопасности, и проверить весь персонал на предмет прошлых злоупотреблений.	Стандарт 9: Выявление, оценка и управление рисками для здоровья и безопасности людей и сообществ, затронутых проектом (включая риски гендерного насилия, связанные с проектом, в том числе сексуального). преследование, эксплуатация и злоупотребления) в течение жизненного цикла проекта.	Н/Д	ЭСС1: Если... существуют риски ответных мер в отношении соответствующих заинтересованных сторон Проекта или гендерного насилия (ГН) или других угроз безопасности лиц, затронутых Проектом, могут потребоваться дополнительные меры для минимизации таких рисков... принять конкретные меры для предотвращения или смягчения этих рисков, включая предоставление конфиденциальных, культурно приемлемых каналов для сообщения об инцидентах и оказание поддержки жертвам ГН.
Природные ресурсы и экосистемные услуги	Н/Д	Стандарт 4: По возможности следует применять гендерно-чувствительный подход [к оценке экосистемных услуг], признавая, что мужчины и женщины	Н/Д	ЭСС1: Понять, что гендерные риски и воздействия «тесно связаны с физическими и биологическими условиями».

Тематическая область	Применимые стандарты кредиторов ³⁹			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
		могут по-разному ценить экосистемы и получать от них разные выгоды. В рамках ОВОС/ОВОСС необходимо... изучить любые воздействия на способность женщин и мужчин-бенефициаров использовать [экосистемные] услуги.		ЭСС1: Учитывать гендерный фактор применительно к владению землей и традиционным правам на природные ресурсы.
Изменение климата	Н/Д	Стандарт 5: организатор должен учитывать гендерные аспекты оценки изменения климата (парниковые газы и физический климатический риск) по мере необходимости.	Н/Д	Н/Д
Небинарные, гендерно неконформные и ЛГБТ+ люди	ЭСС1: Требования к тому, чтобы при проведении экологической и социальной оценки учитывались социальные риски и воздействия, включая: (i) угрозы человеческой безопасности вследствие обострения личных, межобщинных или межгосударственных конфликтов, преступности или насилия; (ii) риски того, что последствия проекта непропорционально затронут отдельных лиц и группы населения, которые, в силу своих особых обстоятельств, могут оказаться в неблагоприятном положении или быть уязвимыми; (iii) любая предвзятость или дискриминация в отношении отдельных лиц или групп при	Стандарт 2: [Жалоба сообщества] должна быть гендерно инклюзивной и чувствительной, а также устранять потенциальные барьеры доступа для... небинарных или гендерно неконформных лиц.	Н/Д	Н/Д

Тематическая область	Применимые стандарты кредиторов ³⁹			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
	предоставлении доступа к ресурсам развития и выгодам от проекта, особенно в случае тех, кто может быть в неблагоприятном положении или уязвим; (iv) негативные экономические и социальные последствия, связанные с принудительным изъятием земли или ограничением в пользовании землёй; (v) риски или воздействия, связанные с владением и использованием землёй и природными ресурсами, включая (в зависимости от актуальности) потенциальные воздействия проекта на местные модели землепользования и формы владения, доступ и наличие земельных ресурсов, продовольственную безопасность и стоимость земли, а также соответствующие риски, связанные с конфликтами или спорами из-за земли и природных ресурсов; (vi) воздействия на здоровье, безопасность и благополучие работников и сообществ, затронутых проектом; (vii) риски для культурного наследия.			

Тематическая область	<u>Применимые стандарты кредиторов³⁹</u>			
	Экологические и социальные рамки Всемирного банка (ЭСР) (2018)	Экологические и социальные стандарты ЕИБ (2022)	Заявление АБР о политике безопасности (2009)	АБИИ Экологическая и социальная политика (ЭСП) и Экологические и социальные рамки (ЭСР) (2022)
Мониторинг и оценка	Н/Д	Стандарт 1: ПУОСС должен включать «Процедуры для... оценки эффективности мер по смягчению последствий и/или компенсационных/восстановительных мер, включая соответствующие качественные и количественные показатели, дезагрегированные по полу». возраст и любые другие соответствующие социально-экономические характеристики, где это возможно).	Н/Д	ЭСС1: ПУОСС будет включать гендерные ключевые показатели эффективности

8.5. КОНТЕКСТ ПРОЕКТА

- 8.5.1. В этом разделе освещаются ключевые аспекты, связанные с рабочей силой, имеющие отношение к этой гендерной оценке. Подробное описание проекта можно найти в **Томе 1, Главе 3: Описание проекта** этой ОВОСС, а дополнительные сведения о рабочей силе представлены в **Томе 1, Главе 7 Экологическая и социальная исходная ситуация** и **Томе 2, Приложение 7.1: Отчет об исходных условиях**.

Структура проекта и заинтересованные стороны

- 8.5.2. Четыре учреждения, находящиеся в непосредственном подчинении правительства Таджикистана, отвечают за планирование и реализацию проекта или участвуют в этом процессе:

- Открытое акционерное общество (АО) «Рогунская ГЭС» — осуществляет надзор за реализацией проекта, включая проведение тендеров, выбор подрядчиков и надзор за представителем заказчика (консорциум Tractebel и ELC Electroconsult SpA, далее именуемый Tractebel).
- Открытая акционерная холдинговая компания «Барки Точик» (ОАХК) — национальная энергетическая компания Республики Таджикистан, не принимающая непосредственного участия в реализации Проекта, но отвечающая за управление контрактами на оценку и детальное проектирование.
- Группа реализации проектов строительства энергетических сооружений при Президенте Республики Таджикистан (ГРП) — отвечает за управление разработкой проекта на этапе технико-экономического обоснования и детального проектирования, а также координацию всех сторон, участвующих в процессе.
- Государственное учреждение «Дирекция зоны затопления Рогунской ГЭС» (ДЗЗ) — отвечает за планирование и реализацию переселения пострадавшего населения, организацию новых мест переселения и строительство общественной инфраструктуры и объектов в новых местах переселения.

- 8.5.3. Более подробную информацию о структуре проекта и основных заинтересованных сторонах см. в **Томе 1, Главе 3: Описание проекта** настоящего ОВОСС.

Рабочая сила проекта

- 8.5.4. Статистика рабочей силы по состоянию на октябрь 2024 года показывает, что на проекте задействовано около 17 198 рабочих, нанятых 49 подрядчиками.

- 8.5.5. По состоянию на 2023 год, когда был завершен полный аудит труда, анализ рабочей силы показал, что:

- Примерно 94 процента — таджики и 6 процентов — экспаты (не таджики).
- Примерно 95 процентов составляют мужчины и 5 процентов — женщины.
- Примерно 82 процента — сменные рабочие, 18 процентов — технические работники.

- 8.5.6. Ожидается, что численность рабочей силы в целом будет отражать эти пропорции, поскольку численность работников на проекте колеблется в течение периода строительства.

- 8.5.7. Общая тенденция, которую можно наблюдать среди всех подрядчиков, работающих в строительных работах Проекта, заключается в том, что женщины присутствуют в ограниченном

количестве для домашних видов работ, таких как уборка, приготовление пищи для рабочих и мытье посуды. В дополнение к домашним видам работ, есть также небольшое количество женщин-медсестер, работающих на месте, и несколько женщин, которые работают на административных должностях в отделах кадров в различных подрядных организациях.

Таблица 8-3 – Распределение рабочих Рогунской ГЭС по типу работы, полу и статусу экспата по состоянию на июль 2023 г.

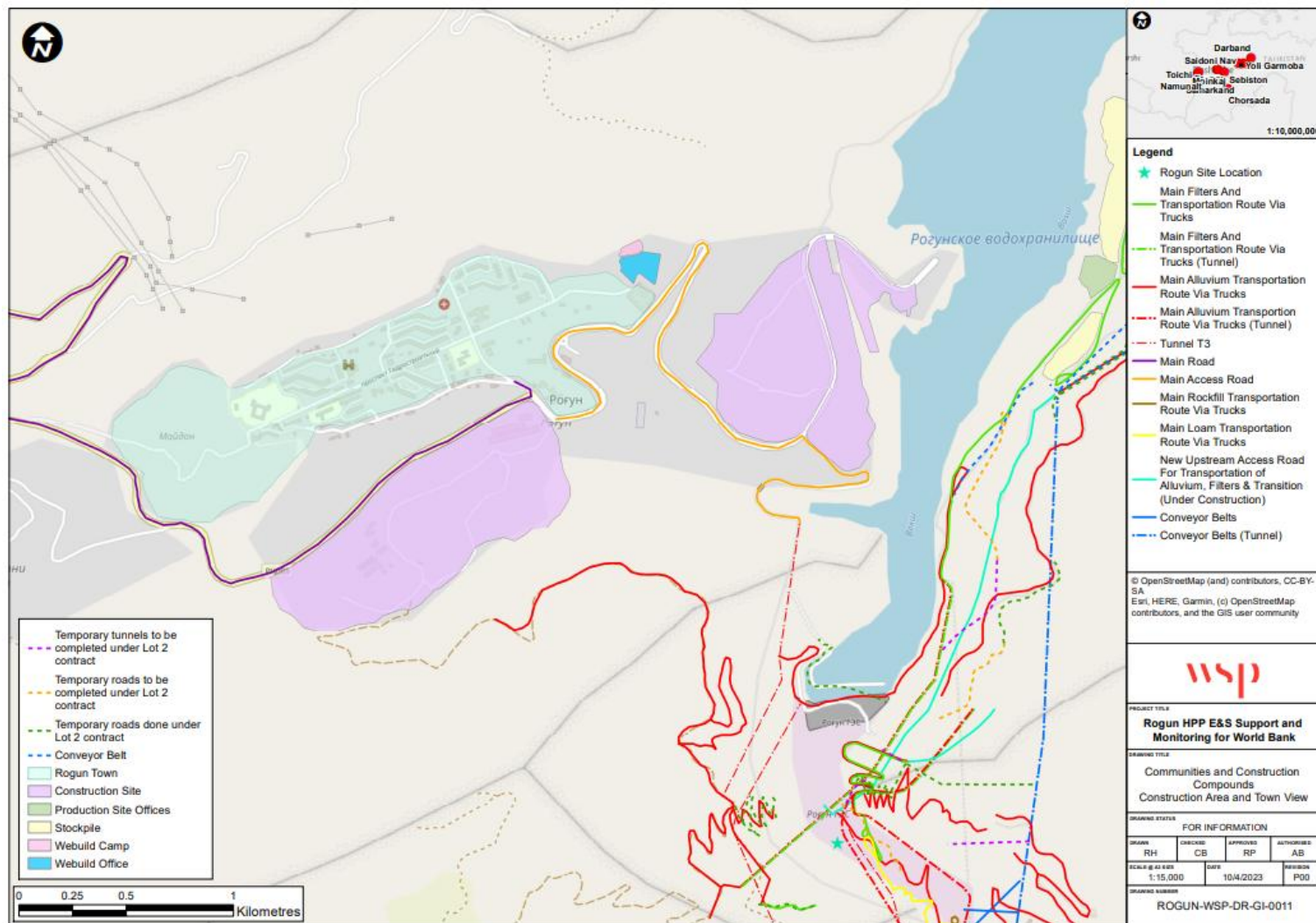
№	Описание	Число рабочих (всего)	% работников (всего)	Количество женщин	% женщин в категории
Численность инженерно-технических работников и рабочих по полу					
1.1	Инженерно-технические работники	2 683	18	156	6
1.2	Рабочие	12 052	82	590	5
Общий:		14 735	100	746	-
Количество местных и иностранных сотрудников по полу					
2.1	Местный	13 828	94	731	5
2.2	Экспаты	907	6	15	2
Общий:		14 735	100	746	-

8.5.8. В настоящее время (октябрь 2024 г.) в строительных работах занято около 17 000 человек, а пик занятости, вероятно, достигнет 20 000 человек в конце 2020-х годов. Из нынешних работников около 2 800 — это офисные работники, состоящие из административных, менеджерских и вспомогательных работников (уборщики, столовые, магазины), которые работают посменно с 8:00 до 17:00, около 14 000 рабочих работают по 12-часовым сменам на строительстве по 15-дневному графику с несколькими ночными сменами (в зависимости от рабочей программы и индивидуальных подрядчиков). Каждая смена включает 1 час на обед.

Размещение рабочей силы

8.5.9. Аудит труда показал, что большинство (примерно 75-80 процентов по состоянию на 2021 год) иногородних рабочих размещаются в общежитиях и других помещениях, предоставляемых работодателями. Большинство других рабочих проживают в городе Рогун (примерно в двух километрах вверх по склону от основного места проживания рабочих) в помещениях компании или самостоятельно организованных. Расположение текущих строительных лагерей и объектов относительно жилых районов показано на **Рисунок 8-2**.

Рисунок 8-2 - Расположение строительных лагерей и объектов относительно города Рогун



- 8.5.10. Большая часть помещений для размещения подрядчиков состоит из отдельных мужских и женских общежитий. Рабочие помещения были проверены в рамках Трудового аудита (2023), где было обнаружено, что большинство международных подрядчиков предоставляют исключительные условия для иностранных работников, включая чистые и хорошо спроектированные квартиры, гигиеничные столовые и кухни, безопасный транспорт (автомобили и автобусы). Однако были области несоответствия, включая некоторые туалеты и санитарные помещения, которые были негигиеничны или не использовались. Было отмечено неравенство между мужскими и женскими помещениями в некоторых рабочих лагерях, включая примеры, когда отдельные душевые комнаты были общими для мужчин и женщин, и пример, когда женские туалеты не имели надлежащих санитарных условий. ГРП и ОАО работали с подрядчиками, чтобы обеспечить женщин надлежащими санитарными условиями.

Транспортировка рабочей силы

- 8.5.11. У большинства подрядчиков есть собственные автобусы, которые используются для перевозки рабочих из определенных мест сбора и их перевозки из мест проживания на объекте или из города Рогун, а также для доставки их на строительную площадку и обратно.
- 8.5.12. В ходе проверки условий труда, проведенной в 2023 году, было замечено, что рабочие, в том числе женщины, пытались остановить проезжающие автомобили, чтобы их вывезли со строительной площадки. Некоторые подрядчики сообщили о добавлении дополнительных точек высадки на автобусах в ответ на жалобы рабочих, связанные с транспортом. Кроме того, транспорт обратно в родные районы после 15-дневных рабочих смен часто обещают, но не предоставляют. Эти проблемы с транспортом делают женщин-работниц особенно уязвимыми и ГРП обеспечила безопасную транспортировку женщин на строительную площадку проекта.

8.6. МЕТОДОЛОГИЯ

- 8.6.1. Следующий раздел основывается на принципах, которыми руководствовалась общая Методология ОВОСС (см. **Том 1, Глава 5: Методология оценки воздействия** данной ОВОСС). Данная Гендерная оценка и План действий по гендерным вопросам были выполнены в соответствии с методологией, описанной в этом разделе.
- 8.6.2. Местный специалист по гендерным вопросам был привлечен для поддержки проведения этой оценки, предоставив ценные местные знания и информацию на местах относительно опыта женщин в Таджикистане и затронутых Проектом сообществах, включая риски ГН/СЭН/СД и управление ими, проблемы и возможности в отношении гендерного равенства и участия в возможностях Проекта. На высоком уровне объем работы местного специалиста по гендерным вопросам включал:
- Толкование и разработка национального законодательства и политики;
 - Взгляд на жизненный опыт и проблемы женщин в Таджикистане и сельской местности; а также
 - Поддержка проведения женских фокус-групповых дискуссий, включая участие в планировании и разработке вопросника, консультирование и поддержку счетчиков M Vector, а также личная поддержка при проведении ряда фокус-групп.

Ценные компоненты

- 8.6.3. Данная гендерная оценка ориентирована на женщин и девочек в сообществах, затронутых проектом.

Сбор исходных данных

Кабинетная оценка гендерных отчетов и данных, специфичных для конкретной страны

- 8.6.4. Комплексная кабинетная оценка доступных отчетов и данных, относящихся к национальному, местному и проектному социально-экономическому контексту, и гендерным аспектам, включая следующее:

ство, стратегии и политика; а также

по конкретным странам, например, опубликованные международными кредиторами и учреждениями.

Обзор политик, процедур и планов управления проектом

- 8.6.5. Был проведен обзор существующих процедур, политик и планов управления для проекта, а также подробный анализ пробелов в отношении гендерного мейнстриминга и включения аспектов ГН/СЭН/ГД. Также были рассмотрены предыдущие экологические и социальные оценки, связанные с проектом, такие как Оценка воздействия на окружающую среду и общество (2014).

Обследование домохозяйств

- 8.6.6. В августе 2023 года местная таджикская фирма по исследованию рынка M-Vector провела опрос домохозяйств для информирования об обновленных социальных и экологических исследованиях. Социально-экономический опрос домохозяйств проводился с использованием полуструктурированного вопросника, нацеленного на затронутые проектом сообщества, включая те, которые находятся в зоне проекта, и те, которые находятся в переселенных сообществах. Затронутые сообщества были заранее проинформированы ДЗЗ и местными властями, чтобы убедиться, что они понимают цель опроса и важность предоставления честных ответов.
- 8.6.7. В ходе обследования домохозяйств были собраны данные с разбивкой по полу из 900 домохозяйств в районах Рогун, Нурабад и Файзабад (пострадавших от переселения) и были получены данные, способствующие пониманию местной демографии, жизни и источников средств к существованию лиц и сообществ, затронутых проектом.

Обсуждения в фокус-группах

- 8.6.8. В июне и августе 2023 года было проведено 18 фокус-групп только для женщин в переселенных, переселяемых и принимающих сообществах. Фокус-группы были проведены женщинами-фасилитаторами местной исследовательской компании M-Vector, а некоторые фокус-группы только для женщин поддерживались местным специалистом по гендерным вопросам, привлеченным WSP.
- 8.6.9. Обсуждения в фокус-группах только для женщин проводились в зонах переселения и переселенных общинах. По возможности был выбран ряд участников, включая:
- Женщины разного возраста;
 - Женщины с ограниченными возможностями/функциональными трудностями;

- Женщины — главы домохозяйств/фактические главы домохозяйств;
- Женщины с различными обязанностями по уходу;
- Женщины, работающие/ищущие работу, и женщины, не работающие;
- Населенные пункты – женщины, проживающие в разных населенных пунктах/в течение разного периода времени; и
- Женщины, проживающие в принимающих общинах.

8.6.10. Женщин спрашивали о:

- Их осведомленность о проекте;
- Их повседневная жизнь, распорядок дня и обязанности, включая их роли в домохозяйстве, роли в обществе, занятость (официальную и неофициальную), использование ресурсов, обязанности по уходу, иждивенцы;
- Какие последствия или возможности, по их мнению, может предложить/предоставило переселение;
- Как проект повлиял на них, включая любые проблемы безопасности;
- Их участие в принятии решений;
- Их контроль над активами;
- Их осведомленность о механизмах подачи жалоб/куда обращаться в случае возникновения проблем.

8.6.11. Таблица 8-4 ниже перечисляет проведенные женские фокус-групповые обсуждения. В среднем в каждой фокус-группе участвовало восемь женщин, и в общей сложности было завершено 18 женских фокус-групповых обсуждений.

Таблица 8-4 - Список обсуждений в фокус-группах только для женщин

Район	Джамоат/Деревня	Принимающие сообщества	Переселенные сообщества	Подлежащие переселению сообщества
Рогун	джамоат Сичарог	1		
	Саидони Нав	1	1	
	Йоли Гармоба	1	1	
	Лугури Пойон			1
Нуробод	Махаллай №5	1	1	
	Махаллай №7	1	1	
	Рогун поён			1
	Хаками			1
	Мехробод			1
Файзобод	Бустон	1		
Рашт	город Навобод			1
	Н. Махсум			1
	Б. Рахимзода			1

Район	Джамоат/Деревня	Принимающие сообщества	Переселенные сообщества	Подлежащие переселению сообщества
	Калаи Сурх			1

Интервью и встречи с ключевыми информаторами

8.6.12. В марте 2023 года был проведен ряд интервью и встреч с женскими НПО, ООН-женщины и Комитетом по делам женщин и семьи Таджикистана (КДЖС), чтобы узнать об их ролях и деятельности в регионе, а также с женщинами, работающими над проектом, чтобы узнать об их опыте и условиях работы. В июле 2023 года представители поставщиков услуг, базирующихся в пострадавших районах, чтобы лучше понять их роли и обязанности и то, как они поддерживают женщин, включая жертв ГН. Список опрошенных приводится ниже.

- НПО «Гендерное развитие»
- Местный гендерный специалист – Вилоят Мирзоева
- НПО «Мадина»
- ООН Женщины
- Комитет по делам женщин и семьи (КДЖС)
- Женщина-медсестра, работающая в медицинском центре на территории проекта
- Женщины-работницы общежития «Вахш Сохтмон»
- Женщины, работающие в общежитии TGEM
- Женщины-работницы общежития Рогунского АО
- Отдел по делам женщин и семьи (ОДЖС) (Рогунский и Нурабадский районы)
- Отдел труда и занятости населения (ОТЗН) (Рогунский и Нурабадский районы)
- Отделение милиции (Рогун)
- НПО «Занони Комёб»
- НПО «Нихол»

Ограничения

8.6.13. Имеются ограниченные данные, включая местные социально-экономические данные с разбивкой по полу, позволяющие получить представление об опыте и жизни женщин на уровне местных Районов и в сообществах, затронутых проектом.

8.6.14. Привлечение местного специалиста по гендерным вопросам и внедрение основных методов исследования в сообществах, затронутых проектом, включая обсуждения в фокус-группах, состоящих только из женщин, и сбор данных с разбивкой по полу посредством обследования домохозяйств, призваны собрать ценную информацию в отсутствие существующих данных.

Методология оценки воздействия

8.6.15. Основные этапы методологии, принятой для гендерной оценки, включают:

- Описание существующих гендерных аспектов социальной среды на национальном и местном уровне на основе качественных и количественных источников данных.
- Проводить опросы и мероприятия по взаимодействию с гендерной проблематикой (включая интервью с ключевыми информаторами и обсуждения в фокус-группах только для женщин).
- Проанализируйте результаты взаимодействия и результаты кабинетного исследования, чтобы определить ключевые социальные последствия, проблемы и возможности, связанные с гендером, которые следует учитывать при оценке.
- Рассмотрение соответствующих технических оценок (например, отчета по аудиту труда) для определения гендерных последствий, выявленных социальных и социально-экономических воздействий.
- Оцените уровень или значимость гендерных воздействий с учетом Применимых стандартов и профессионального суждения. Масштаб воздействия определяется с учетом размера популяции, подверженной воздействию, продолжительности, обратимости и географического охвата воздействия в соответствии с Критериями социально-экономической масштабности, описанными в **Томе 1, Главе 17: Социально-экономические аспекты** данной ОВОСС.
- Определите стратегии смягчения и управления, которые конкретно относятся к каждому воздействию. Стратегии управления основаны на иерархии смягчения, которая заключается в избегании, минимизации, смягчении и компенсации воздействий и максимизации потенциальных выгод.
- Методология оценки соответствует международным стандартам, включая ESS1 Всемирного банка, который призывает к индивидуальному и пропорциональному подходу к рискам и воздействиям проекта, основанному на оценке рисков, ориентированному на результаты.
- Разработка плана действий по обеспечению гендерного равенства, определяющего действия по управлению рисками и последствиями гендерного насилия/сексуальной эксплуатации/сексуального насилия и расширению социальных и экономических возможностей женщин.

8.7. ИСХОДНЫЕ УСЛОВИЯ

- 8.7.1. В этом разделе описываются основные национальные законы, политика и стратегии, а также социально-экономические условия, имеющие отношение к гендерному равенству в Таджикистане и местных районах, затронутых проектом.

Национальное законодательство

- 8.7.2. Законодательство Таджикистана достаточно гендерно прогрессивно, но все еще существует значительный разрыв между законами и их реализацией и исполнением. С 90-х годов, после обретения независимости, Правительство Таджикистана (ПТ) начало принимать меры по продвижению гендерного равенства и повышению представительства женщин во всех сферах общества. Первым шагом к этому стала ратификация «Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» (CEDAW) в 1993 году, несмотря на продолжающуюся гражданскую войну в стране. С тех пор были приняты многочисленные законы, национальные программы и стратегии по улучшению положения женщин в обществе.

- 8.7.3. Комитет по делам женщин и семьи (КДЖС) является центральным исполнительным органом, созданным для контроля и реализации государственной политики по защите прав и интересов женщин и семьи, а также для контроля и координации гендерных программ и мероприятий, реализуемых международными и местными неправительственными организациями (НПО).
- 8.7.4. **Таблица 8-5** ниже дает обзор основных требований национального законодательства, касающихся гендерных аспектов в Таджикистане. Это дает понимание законодательной базы, в которой работает Проект в отношении гендера и контекста вокруг прав женщин и законов, которые регулируют их защиту, права и равный доступ к возможностям.

Таблица 8-5 - Краткое изложение соответствующего национального законодательства

Ключевые аспекты	Национальное законодательство / Статья/и	Содержание
Гендерное равенство и равные права Брак и полигамия	Конституции Республики Таджикистан	Принят Правительством Таджикистана в 1994 году. Статья 17 гласит: Все равны перед законом и судом. Государство гарантирует права и свободы каждого человека независимо от национальности, расы, пола, языка, религиозных убеждений, политических убеждений, социального положения, знаний и имущественного положения. Мужчины и женщины имеют равные права. Согласно статье 33, мужчины и женщины, достигшие брачного возраста (18 лет), имеют право свободно создавать семью. Оба супруга имеют равные права в семье, вплоть до развода. Конституция запрещает многоженство. Статьи 34 и 35 Конституции гласят, что мать и дитя находятся под особой защитой и покровительством государства; женщины и мужчины имеют равное право на труд и равную оплату за равный труд, за исключением тяжелых и подземных работ, а также работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин и детей. В соответствии с Трудовым кодексом, в котором перечислены 336 профессий, отнесенных к тяжелым и вредным для женщин, Трудовой кодекс Республики Беларусь устанавливает, что материальная и материальная ответственность женщин за вредные для здоровья женщин не предусмотрена. Конституция гарантирует женщинам право на неприкосновенность жилища (статья 22), право на свободное передвижение (статья 24), право на участие в политической жизни и управлении государством (статья 27), право на собственность и наследование (статья 32), право на жилище (статья 36), право на здоровье (статья 38), право на социальную защиту (статья 39) и право на образование (статья 41).
Домашнее насилие Путь направления по гендерному признаку	Национальный закон о предупреждении насилия в семье	Принятый в 2013 году Закон регулирует вопросы профилактики домашнего насилия (ДН) и определяет задачи органов, ответственных за профилактику насилия в семье, включая меры по выявлению, предупреждению и устранению условий, способствующих насилию. В Законе перечислены государственные органы, ответственные за его реализацию, в том числе республиканские и местные органы Министерства образования, Министерства здравоохранения, Министерства труда и социальной защиты, Министерства внутренних дел, местные администрации, Комитет по делам женщин и семьи, центры поддержки жертв. Основными целями Закона являются (i) обеспечение правовой защиты семьи; (ii) правовое регулирование отношений, связанных с профилактикой домашнего насилия; (iii) поддержка и продвижение государственной политики в области профилактики домашнего насилия; (iv) выявление, предупреждение и устранение причин и условий, способствующих домашнему насилию. Статья 6 описывает права жертвы, которые включают получение медицинской, психологической, социальной и юридической поддержки, а также доступ к центрам поддержки жертв, медицинским учреждениям

Ключевые аспекты	Национальное законодательство / Статья/и	Содержание
		и реабилитационным службам. В законе упоминаются процедуры регистрации жалоб/обращений в правоохранительные органы, направления в центры поддержки и реабилитации жертв, административного задержания виновных, опеки над детьми и охранных ордеров. Закон рассматривает физическое, психологическое, сексуальное и экономическое насилие только в рамках семьи и устанавливает административную ответственность за домашнее насилие, а в соответствии с Кодексом об административных правонарушениях (статья 931) действия, нарушающие закон, но не отнесенные к преступлениям в соответствии с Уголовным кодексом, должны караться штрафами. Если виновный нарушает запретительный ордер, он/она может быть оштрафован или подвергнут административному аресту на срок от 5 до 15 суток.
Дискриминация Гендерное равенство Сексуальные домогательства и нефизические притеснения на рабочем месте	Закон о равенстве и ликвидации всех форм дискриминации 2022 г.	Данный Закон был разработан в рамках Национального плана действий по реализации рекомендаций государств-членов Совета ООН по правам человека, одной из которых была разработка отдельного закона о предупреждении и ликвидации дискриминации. Закон определяет организационные и правовые основы реализации равных прав и возможностей для всех лиц в Республике Таджикистан и устанавливает систему правовых мер по предупреждению и эффективной защите от всех форм дискриминации. В законе указано, что: Все граждане Таджикистана имеют право на равенство и эффективную защиту от дискриминации во всех ее формах; и Могут быть приняты позитивные меры для оказания помощи обездоленным группам в достижении равенства, хотя это не должно принимать форму предоставления особых прав определенным группам. Закон дает четкое определение терминов «дискриминация» (статья 1), «прямая и косвенная дискриминация» (статья 5), «преследование», «сексуальные домогательства и нефизические домогательства на рабочем месте» (статья 6). Однако термины «сексуальная ориентация» или «гендерная идентичность» не упоминаются, что означает, что сексуальные меньшинства пока не признаны правительством и не претендуют на правовую защиту. Уполномоченный по правам человека несет ответственность за реализацию Закона.
Гендерная дискриминация и равные возможности Безопасные условия труда как для мужчин, так и для женщин Права женщин на рабочем месте Равный доступ к ресурсам	Государственные гарантии равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации 2005 г.	Настоящий закон подтверждает государственную гарантию гендерного равенства и запрещает дискриминацию между мужчинами и женщинами, за исключением мер, касающихся здравоохранения, беременности, родов и позитивных мер по содействию равенству. Согласно настоящему Закону работодатель обязан обеспечить: Равные возможности для мужчин и женщин при заключении трудового договора; Равный доступ мужчин и женщин к вакантным должностям (должностям); Равная заработная плата (вознаграждение) для мужчин и женщин, когда оба выполняют одинаковую работу или работу равной ценности; Равные возможности для повышения квалификации, переподготовки и продвижения по службе; Безопасные условия труда, сохранение жизни и здоровья мужчин и женщин. Статья 3 запрещает дискриминацию по признаку пола, но не рассматривает другие виды дискриминации, с которыми могут

Ключевые аспекты	Национальное законодательство / Статья/и	Содержание
		столкнуться как мужчины, так и женщины, например, дискриминацию по признаку расы, религии, инвалидности, возраста и т. д. Закон обязывает государство проводить гендерное образование государственных служащих, содействовать обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин, разрабатывать социальные программы, направленные на ликвидацию дискриминации (статья 4); гарантирует равное участие женщин и мужчин в исполнительной, законодательной, судебной ветвях власти (статья 5). Однако Закон не предусматривает средства правовой защиты, если эти гарантии не соблюдаются государством. Статья 7 особо упоминает семейные обязанности работников обоего пола при исполнении ими своих обязанностей. С этой целью предусмотрено, что при приеме на работу, продвижении по службе, профессиональном обучении и установлении графиков работы, увольнении работников, в том числе государственных служащих, должны учитываться правовые гарантии и права работников обоего пола с семейными обязанностями. Работодатели обязаны создать систему курсов повышения квалификации для работников обоего пола, особенно для тех, кто находится в отпуске по рождению и воспитанию детей. Статья 12 Закона гласит, что органы государственной власти и органы местного самоуправления обязаны обеспечить мужчинам и женщинам доступ к экономическим ресурсам, включая движимое и недвижимое имущество, землю, финансовые активы и кредиты, а также гарантировать права на предпринимательскую и иную деятельность, не запрещенную законодательством. Статья 13 Закона запрещает дискриминацию в сфере занятости по признаку пола и устанавливает равные возможности в трудовых договорах, равный доступ к должностям и вознаграждение за труд равной ценности. В то же время статья 3 гласит, что если работа считается опасной для здоровья женщин и мужчин или во время беременности женщины, доступ к определенному виду работы может быть ограничен. Этот вопрос поднимается в статье 216 Трудового кодекса, но она ограничивает только привлечение женщин к работам, которые считаются тяжелыми, подземными или опасными.
Брак и развод Равные права Права женщин на собственность и контроль над активами	Семейный кодекс Республики Таджикистан	Этот закон был принят в 1998 году и его положения включают в себя: Признается законным только брак, заключенный в органах государственной регистрации актов гражданского состояния; Женщина может получить доступ к трудоустройству, выбирать, где жить, выезжать за пределы своего дома, выезжать за пределы своей страны, быть «главой семьи», подписывать контракт или открывать банковский счет так же, как и мужчина; Женщины и мужчины имеют равные права собственности на недвижимое имущество и равные полномочия по управлению активами в период брака; а также Женщина может получить решение суда о разводе так же, как и мужчина, и имеет те же права на повторный брак, что и мужчина. Семейный кодекс устанавливает, что оба супруга имеют равные права в семье; внутрисемейные вопросы должны решаться по взаимному согласию; воспитание детей, забота об их благополучии и развитии, в том числе защита прав и интересов несовершеннолетних и нетрудоспособных членов семьи, должны быть приоритетом семьи. Имущество, нажитое супругами в период брака, включая движимое и недвижимое имущество, является их совместной собственностью. Право на совместное имущество принадлежит также тому супругу, который в период брака занимался ведением домашнего хозяйства,

Ключевые аспекты	Национальное законодательство / Статья/и	Содержание
		уходом за детьми или по другим уважительным причинам не имел самостоятельного дохода. Брачный возраст в первоначальном Семейном кодексе составлял 17 лет, но поскольку брак стал обычным явлением среди 15- и 16-летних девушек, в 2010 году в Семейный кодекс были внесены поправки, и законный брачный возраст был повышен до 18 лет (как для женщин, так и для мужчин) в соответствии с CEDAW. Однако, несмотря на то что брак несовершеннолетних криминализован в соответствии со статьей 168 Уголовного кодекса, принудительные браки детей по-прежнему широко практикуются, особенно в сельской местности, что создает угрозу благополучию молодых девушек. В Семейном кодексе также есть положения, позволяющие судам снижать брачный возраст на один год в «исключительных обстоятельствах».
Наследование и права женщин на имущество и активы Общая и совместная собственность	Гражданский кодекс Республики Таджикистан	Принятый в 2005 году, этот закон предоставляет сыновьям и дочерям равные права на наследование имущества своих родителей. Женщины и мужчины, оставшиеся в живых, имеют равные права на наследование имущества. Наследственное право применяется к деханским хозяйствам (статья 1141). Согласно статье 304 Гражданского кодекса имущество, нажитое супругами во время брака, является их совместной собственностью, если законом или договором между ними не установлен иной режим этого имущества.
Дискриминация на рабочем месте Условия трудоустройства женщин Отпуск по беременности и родам Отпуск по уходу за ребенком Запрет на трудоустройство женщин в определенных секторах	Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329	Трудовой кодекс запрещает дискриминацию в сфере занятости по признаку пола. Положения Трудового кодекса включают: Положения о 140-дневном оплачиваемом отпуске по беременности и родам; Отпуск по беременности и родам, предоставляемый государством; и Запрещает увольнение беременных работниц. Трудовой кодекс закрепляет принцип равенства прав и возможностей всех работников (статья 4) и запрещает принудительный труд (статья 8). Статья 159 Трудового кодекса запрещает отказывать в приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, а также снижать им заработную плату по мотивам беременности и обязанностей по уходу за детьми. Статья 164 предусматривает, что женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов. В случае сложных родов продолжительность отпуска может быть увеличена до 86 дней, а при рождении двух и более детей — до 110 календарных дней. Женщины могут использовать отпуск по беременности и родам по своему усмотрению, т. е. как до родов, так и после них. Помимо отпуска по беременности и родам женщины имеют право на получение пособия по беременности и родам в размере 100% средней заработной платы работника (заработка получателя пособия) за весь период отпуска по беременности и родам независимо от разделения отпуска на дородовой и послеродовой периоды (статья 13). Кроме того, согласно статье 173 Трудового кодекса на отцов, воспитывающих детей в отсутствие матери (в случаях смерти, лишения прав, длительного нахождения в лечебных учреждениях и других случаях отсутствия материнской заботы), распространяются все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (работа в ночное время, сверхурочная работа и т.п.). Статья 165 предусматривает несколько вариантов отпуска по уходу за ребенком. По окончании отпуска по беременности и родам женщины могут свободно выбрать отпуск по уходу за ребенком до достижения

Ключевые аспекты	Национальное законодательство / Статья/и	Содержание
		им возраста 1,5 лет, оплата которого осуществляется за счет государственного социального страхования, или, в качестве альтернативы, женщины могут иметь дополнительный отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. В этом случае выплата заработной платы или пособия не предусмотрена. Условиями правовой нормы являются: распространяется на отцов, бабушек, дедушек и других родственников, фактически осуществляющих уход за ребенком. На время отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы. Кроме того, отпуск включается в трудовой стаж. Аналогичные сроки отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком предусмотрены Трудовым кодексом для лиц, усыновивших ребенка или осуществляющих опеку над ребенком или детьми (статья 166). Статья 216 запрещает труд женщин в отдельных отраслях и профессиях, которые считаются тяжелыми или опасными для женщин и могут нанести вред их репродуктивному здоровью. Существует обширный перечень профессий (336 профессий), утвержденный постановлением правительства, который запрещает женщинам работать в строительстве, горнодобывающей промышленности, геологоразведке и топографии, на железнодорожном транспорте и метрополитене, даже в сельском хозяйстве. Список запрещенных профессий, имеющих особое значение для Проекта, см. в Приложении А.
Регистрация бизнеса Право собственности на землю и права	Закон о государственной регистрации юридических лиц, статьи 10-11	Согласно этому закону, женщина может зарегистрировать бизнес так же, как и мужчина. Закон не требует совместной регистрации совместно принадлежащих субъектов. Если земля оспаривается, те, чьи имена не зарегистрированы, должны обратиться в суд, чтобы доказать право собственности.

Контекст национальной политики

- 8.7.5. Комитет по делам женщин и семьи (Комитет женщин) является основным учреждением, ответственным за гендерную политику в Таджикистане. Созданный в июне 1991 года Постановлением Правительства Таджикистана, Комитет женщин фокусируется на мерах по предотвращению насилия в отношении женщин и оказании помощи жертвам насилия. Его обязанности варьируются от разработки государственной политики по вопросам сексуального равенства и предотвращения насилия, предоставления обучения, проведения исследований, продвижения прав женщин в средствах массовой информации и мониторинга насилия в отношении женщин ⁴⁰. Комитет женщин управляет сетью региональных информационных, консультационных и кризисных центров по всей стране. Однако комитет имеет ограниченные

⁴⁰ ООН-женщины (2011), Глобальная база данных о насилии в отношении женщин, <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/asia/tajikistan/1991/committee-on-women-and-the-family#:~:text=The%20Committee%20on%20Women%20and,deputy%20chairs%2C%20and%20expert%20advisors>

ресурсы и возможности для выполнения своего мандата и полагается на международные донорские агентства⁴¹.

8.7.6. **Таблица 8-6** ниже описывает основные национальные стратегии, направленные на решение вопросов гендерного равенства и гендерных аспектов в Таджикистане.

Таблица 8-6 - Краткое изложение основных национальных политик и стратегий

Политика или стратегия	Содержание
Национальная стратегия активизации роли женщин в Республике Таджикистан на 2021-2030 годы	Национальная стратегия активизации роли женщин в Республике Таджикистан на 2021-2030 годы является общенациональным программным документом, утвержденным Правительством, направленным на повышение статуса женщин в обществе, в том числе активизацию их роли, необходимость обеспечения гендерного равенства и реализацию гендерной политики. Стратегия определяет основные направления государственной политики по повышению роли женщин путем реализации принципа равенства прав и свобод мужчин и женщин, создания равных возможностей для его реализации женщинами, обеспечения равного представительства мужчин и женщин в различных сферах деятельности, предупреждения и искоренения насилия в отношении женщин. Основной целью Стратегии является создание необходимых предпосылок и условий для полного проявления потенциала женщин во всех сферах социальной и экономической жизни, реализация государственной гендерной политики, механизмов реализации конституционных гарантий равенства мужчин и женщин, предупреждение и искоренение насилия в семье, развитие женского предпринимательства, просвещение женщин, обеспечение их широкого участия в общественной жизни и, тем самым, обеспечение устойчивого развития государства. Стратегия решает следующие проблемы: - неравное участие мужчин и женщин на государственной службе, особенно на уровне занятия должностей с полномочиями принятия решений; - недостаточное представительство женщин в ветвях власти, низкая их представленность на руководящих должностях в организациях различных форм собственности; - существующие старые стереотипы о роли женщин и о равенстве женщин и мужчин; - ограниченные эффективные средства продвижения женщин на уровень принятия решений; - отсутствие стратегий и программ по продвижению женщин в органах власти, в деятельности политических партий; - несовершенная деятельность женских общественных организаций, разрозненность усилий женских организаций, направленных на защиту интересов женщин; - наличие суеверий и социальных предрассудков, препятствующих продвижению и активизации роли женщин; - недостаточная защита прав и законных интересов женщин для достижения гендерного равенства; - ненадлежащее исполнение и реализация законодательных актов, касающихся семьи, женщин и детей; - отсутствие политического опыта у женщин; и

⁴¹ Азиатский банк развития (2016), Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf>

Политика или стратегия	Содержание
	Создание условий для реализации экономических прав и возможностей женщин, обеспечение их равноправного участия в жизни общества, обеспечение гендерного равенства в сфере занятости, повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда является одной из основных целей Стратегии. Кроме того, в 2021 году Правительство Таджикистана издало новый Указ (№ 5), инициирующий дополнительные президентские гранты на 2021–2025 годы для поддержки развития женского бизнеса и женского предпринимательства.
Национальная стратегия повышения роли женщин на 2011–2020 годы	Эта стратегия, которая в настоящее время завершена, была заменена предыдущей. Основной целью этой стратегии было создание благоприятных условий для участия женщин в образовании, на рынке труда, в предпринимательстве и политике. Одним из главных достижений, достигнутых в этот период, является принятие Закона «О предупреждении насилия в семье». При поддержке сообщества доноров в стране были созданы многочисленные центры для выживших и кризисные центры, кампании по повышению осведомленности и профессионально-техническое образование и обучение (TVET). Женщины и молодежь получили финансовую и техническую поддержку из различных источников для открытия бизнеса и создания дополнительных рабочих мест для других женщин. Многие финансовые учреждения запустили ориентированные на женщин программы, предоставляющие финансовое обучение и специальные кредитные программы для женщин.
Национальная стратегия развития на период до 2030 года (НСР-2030)	Утвержденная в 2016 году, эта стратегия ориентирована на долгосрочное развитие страны, включая реализацию Целей устойчивого развития ООН. Четыре основные стратегические цели НСР-2030 следующие: Обеспечение энергетической безопасности и эффективного использования электроэнергии; Выйти из коммуникационного тупика и превратить страну в транзитную; Обеспечить продовольственную безопасность и доступ людей к качественному питанию; а также Расширять продуктивную занятость. НСР-2030 способствует гендерному равенству и предотвращению всех форм насилия в отношении женщин и девочек путем улучшения соответствующих политик. Основные действия, которые необходимо предпринять в этот период, включают: Совершенствование законодательства в целях реализации государственных гарантий создания равных возможностей для мужчин и женщин; Разработка институциональных механизмов для внедрения национальных и международных обязательств по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин во все секторальные политики; Совершенствование законодательства в целях обеспечения правовой грамотности и социальной интеграции женщин, в том числе сельских; Повышение гендерного потенциала и гендерной чувствительности государственных служащих; Учет гендерного фактора в процессе бюджетирования. В Национальной стратегии развития до 2030 года предлагаются следующие действия по предотвращению всех форм насилия в отношении женщин и девочек: Разработка законодательной и нормативной базы по профилактике насилия в отношении женщин и оказанию поддержки жертвам насилия; Создание институтов для координации и расширения роли государственных структур в профилактике насилия в отношении женщин и оказании поддержки жертвам насилия;

Политика или стратегия	Содержание
	Расширение спектра действий по обеспечению доступа к качественным услугам для жертв насилия; Улучшение гендерно-разделенной статистики и создание консолидированной базы данных для сбора информации по всем видам насилия. Для постепенной реализации всех этих действий Правительством РТ утверждена Национальная стратегия активизации роли женщин в Республике Таджикистан на 2021-2030 годы.

Национальный механизм перенаправления по гендерным вопросам

- 8.7.7. Закон о предотвращении насилия в семье признает права жертв на юридическую, медицинскую и психосоциальную помощь и индивидуальные средства правовой защиты, включая регистрацию случая насилия и получение охранных ордеров. Он предписывает роли и обязанности основных поставщиков услуг как на национальном, так и на местном уровнях в предотвращении или решении случаев домашнего насилия, как описано в Таблица 8-7 ниже.
- 8.7.8. Однако уровень осведомленности об этих механизмах низок, и ряд факторов (необходимость для жертвы доказывать факт насилия, отсутствие бесплатной юридической помощи, слабая реакция со стороны правоохранительных органов, отсутствие положений, защищающих пострадавших от контакта с преступником) затрудняют для женщин, переживших гендерное насилие, привлечение виновных к ответственности ⁴².
- 8.7.9. Приюты и кризисные центры поддерживаются донорами, что ставит под угрозу предоставление услуг в случае прекращения финансирования.
- 8.7.10. Однако по сравнению с предыдущими годами, как сообщается, доступность и предоставление услуг по борьбе с ГН для пострадавших постепенно улучшаются в Таджикистане ⁴³. Многопрофильные рабочие группы (МРГ) под председательством КДЖС, в состав которых входят субъекты, описанные в Таблица 8-7 ниже, были созданы для работы по предотвращению домашнего насилия путем проведения информационных кампаний, встреч с сообществами, консолидации всех усилий по поддержке пострадавших от ДН, сбора и анализа данных о ДН и соответствующей адаптации дальнейших вмешательств, как описано ниже. Возможности этих структур были поддержаны проектами, ориентированными на ГН (такими как GOPA/PDV (базирующаяся в Германии НПО GOPA, которая реализовала проект по предотвращению домашнего насилия) в прошлом и в настоящее время ООН-женщины, Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) и финансируемая ЕС (ЭК) инициатива Spotlight/Луч Света), которые провели многочисленные тренинги по эффективной поддержке пострадавших; разработали и опубликовали инструкции для каждого из агентств о том, как реагировать и решать случаи домашнего насилия, а также что делать, если к ним

⁴²Human Rights Watch (2019), «Насилие на каждом шагу», <https://www.hrw.org/report/2019/09/19/violence-every-step/weak-state-response-domestic-violence-tajikistan>

⁴³На основании результатов интервью с ключевыми информаторами, изложенных в настоящем отчете.

обращается жертва домашнего насилия, а также организовали для них ознакомительные поездки с целью ознакомления с передовым опытом других стран.

Таблица 8-7 - Основные национальные поставщики услуг по борьбе с гендерным насилием, их роли и обязанности

Поставщик ключевых услуг	Роль/Ответственность
Национальное Правительство Республики Таджикистан	Обязанности: • обеспечение государственной политики по профилактике домашнего насилия; • утверждение государственных программ по профилактике насилия в семье; • координация деятельность субъектов, осуществляющих профилактику домашнего насилия; • утверждение положений и уставов центров поддержки.
Местные органы власти	Обязанности: • обеспечение реализации государственных программ по профилактике насилия в семье; • разработка, утверждение и реализация местных программ по профилактике домашнего насилия и взаимодействие с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; • принятие мер по профилактике домашнего насилия; и • создание учреждений, обеспечивающих социальную и правовую защиту граждан от насилия в семье.
Комитет по делам женщин семьи (КДЖС)	Обязанности: • участвовать в разработке и реализации программ по профилактике домашнего насилия и сотрудничать с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; • проанализировать причины ДН; • оказывать поддержку местному правительству в разработке мер по профилактике домашнего насилия; • проведение разъяснительной работы и кампаний по повышению осведомленности о профилактике домашнего насилия; • координация национальных мер реагирования на гендерное насилие/междисциплинарных рабочих групп.
Комиссия по защите прав ребенка	Обязанности: • участвовать в разработке и реализации программ по профилактике домашнего насилия и сотрудничать с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; • оказывать поддержку органам местного самоуправления в принятии мер по профилактике домашнего насилия среди несовершеннолетних; • осуществление необходимых мер по защите несовершеннолетних жертв и их реабилитации во взаимодействии с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; • представлять законные интересы несовершеннолетних, подвергшихся домашнему насилию, на предварительном следствии и в суде; рассмотреть возможность помещения детей, систематически подвергающихся домашнему насилию, в детские дома; а также

Поставщик ключевых услуг	Роль/Ответственность
	Направлять информацию в органы внутренних дел для принятия мер в отношении лиц, совершивших насилие в отношении несовершеннолетнего члена семьи или угрожающих его совершением.
Органы внутренних дел	Обязанности: - участвовать в разработке и реализации программ по профилактике домашнего насилия; сотрудничать с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; - принимать, рассматривать обращения и иные сведения о насилии или угрозе насилия в семье в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан; - выявить причины совершения домашнего насилия; - взять на учет лицо, совершившее насилие в семье, и провести разъяснительные и профилактические мероприятия; - разъяснение потерпевшему его прав и направление его на медицинское освидетельствование при необходимости; - направление пострадавшего на основании его письменного согласия в центры поддержки или центры медико-социальной реабилитации пострадавших; - выдача охрannого ордера лицу, совершившему домашнее насилие; - подготовка материалов, возбуждение дел об административных правонарушениях или уголовных дел в отношении лица, совершившего насилие в семье, в порядке, установленном законодательством Республики Таджикистан; - ведение учета семей, в которых систематически имеет место домашнее насилие, и реализация профилактических мер по примирению и укреплению семьи; - ведение статистики случаев домашнего насилия; а также - организация специального обучения по профилактике домашнего насилия для сотрудников органов внутренних дел. Обеспечивать работу двух горячих линий, которыми могут воспользоваться жертвы гендерного насилия: 19 19 — служба поддержки и 221 21 21 — горячая линия.
Агентства сектора образования	Обязанности: - участвовать в разработке и реализации программ по профилактике домашнего насилия; сотрудничать с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; - сотрудничать с родителями и иными законными представителями несовершеннолетних по вопросам образования и воспитания детей; - выявлять и информировать соответствующие государственные органы о случаях домашнего насилия, с которыми сталкиваются дети и студенты; а также - проведение разъяснительной и информационной работы по профилактике насилия в семье.
Агентства сектора здравоохранения	Обязанности: - участвовать в разработке и реализации программ по профилактике домашнего насилия и сотрудничать с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; - разработать методические рекомендации по оказанию первичной медицинской и психологической помощи

Поставщик ключевых услуг	Роль/Ответственность
	пострадавшим от домашнего насилия и обеспечить их практическое внедрение в работу медицинских учреждений; - оказание первичной медицинской, психологической, наркологической и лечебно-профилактической помощи жертве и виновнику домашнего насилия; - информировать органы внутренних дел о жертве домашнего насилия и оказанной ему медицинской помощи. Экстренную помощь можно получить, позвонив по номеру 103 – Скорая помощь (при звонке с мобильного телефона. Со стационарного телефона – 03)
Агентства социальной защиты	Обязанности: - участие в разработке и реализации программ по профилактике домашнего насилия и взаимодействие с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; - разъяснение жертве домашнего насилия ее социальных прав и предоставление ей социальной помощи; а также - совместно с государственными органами занятости населения принять меры по трудоустройству потерпевшего и виновного.
Органы самоуправления поселков и сел	Обязанности: - координировать деятельность субъектов, ответственных за профилактику домашнего насилия, расположенных на местах (в поселках и селах); - участвовать в разработке и реализации местных программ по предупреждению насилия в семье и принимать необходимые меры по предупреждению и ликвидации его последствий. - Проводить разъяснительную и информационно-просветительскую работу по предотвращению домашнего насилия и принимать меры по укреплению института семьи. - Обеспечить, чтобы предприятия, учреждения и другие организации независимо от их организационно-правовой формы принимали необходимые меры по предотвращению домашнего насилия и устранению его последствий, а также могли оказывать помощь пострадавшим, являющимся их сотрудниками или членами, в восстановлении их здоровья.
Центры поддержки (юридические лица по профилактике и социально-правовой защите от домашнего насилия)	Обязанности: - участвовать в разработке и реализации программ по профилактике домашнего насилия и взаимодействовать с другими субъектами, ответственными за профилактику домашнего насилия; - прием жертв домашнего насилия; - оказание необходимой бесплатной медицинской, психологической, юридической и социальной поддержки пострадавшим; - предоставление временного места проживания пострадавшим; - информирование органов внутренних дел о выявленных фактах и угрозах применения насилия либо о фактах совершения такого насилия с согласия потерпевших; - анализ причин домашнего насилия; - принятие мер по повышению уровня информированности населения по вопросам профилактики домашнего насилия; - предоставление информации о случаях домашнего насилия по запросу других субъектов, ответственных за профилактику домашнего насилия; - выполнение иных задач, предусмотренных положением или уставом центра поддержки.

Поставщик ключевых услуг	Роль/Ответственность
Центры/отделения медицинской и социальной реабилитации пострадавших	Создаются органами местного самоуправления совместно с органами здравоохранения в городских или районных больницах/поликлиниках и не являются юридическим лицом. Обязанности: - оказание первичной медико-санитарной, социальной, психологической и иных видов поддержки; - при необходимости направить жертву на соответствующее лечение; - предоставление информации соответствующим правоохранительным органам о насилии, совершенном с согласия жертвы, в случае необходимости; и - предоставление информации о случаях домашнего насилия по запросам других субъектов, осуществляющих деятельность в сфере профилактики домашнего насилия.

8.7.11. Официальная координация мер реагирования на гендерное насилие осуществляется КДЖС и подчиненными ей департаментами на местном уровне.

8.7.12. На национальном уровне существует механизм направления жертв домашнего насилия, включающий следующие этапы:

- **Милиция:** В большинстве районов в милиции есть специальный сотрудник, специализирующийся на рассмотрении дел о домашнем насилии.
- **Скорая помощь:** Женщины могут вызвать скорую помощь по номеру 103 (с мобильных телефонов – 03). В больницах по всей стране есть медицинские и реабилитационные кабинеты, где жертвы ГН могут получить медицинскую и психологическую поддержку и оставаться там до тех пор, пока не восстановится их физическое состояние.
- **Региональные и районные представители КДЖС:** женщины могут обращаться в КДЖС и его подчиненные органы на региональном и районном уровнях по вопросам домашнего насилия, где они могут получить первичную консультацию и рекомендации относительно дальнейших действий.
- **Горячая линия КДЖС:** КДЖС имеет горячую линию по номеру 13-13, на которой работают специалисты, предоставляющие консультации и юридическую поддержку пострадавшим, а также информирующие их о других существующих возможностях, которые они могут использовать для собственной защиты, и помогающие им воспользоваться услугами.
- **Кризисные центры:** По всей стране существует 14 кризисных центров для жертв домашнего насилия, поддерживаемых НПО и оказывающих юридическую и психологическую помощь. Один из них «Рохнамо» находится в Лахше и три в Душанбе:
 - ▶ Центр самосознания женщин
 - ▶ Лига женщин-юристов
 - ▶ Центр социальной и правовой поддержки женщин и подростков Таджикистана «Фемида»

- Приюты для женщин: По всей стране функционируют пять приютов ⁴⁴:
 - ▶ Два приюта «Корвони Умед» в Душанбе. Женщины, которые останавливаются в помещениях «Корвони Умед», получают возможность пройти профессиональные курсы, например, по шитью или кулинарии, чтобы помочь найти работу после завершения строительства. Для обеспечения устойчивости приюта и поддержки выживших «Корвони Умед» открыла социальное кафе «Чатр», где женщины могут работать.
 - ▶ Один приют при Министерстве здравоохранения и социальной защиты
 - ▶ Приют «Гулрухсор» в Согдийской области
 - ▶ Приют «Гамхори» в Хатлонской области

8.7.13. Женщины также могут обратиться в Министерство юстиции за юридической консультацией и информацией по телефону горячей линии 30 30.

Местные механизмы перенаправления по гендерным вопросам

- 8.7.14. В сельской местности женщины часто сначала обращаются в службы на уровне общин, предоставляемые главами деревень и женскими советами, чтобы сообщить о жалобах на ГН. Женские советы существуют в деревнях и обычно состоят из трех женщин-лидеров, которые поддерживают других в различных вопросах, в том числе играют важную роль в поддержке и направлении жертв ГН. Если проблема не может быть решена, она будет передана в джамоаты и местные правительственные рабочие группы (состоящие из ОДЖС и других местных правительственных учреждений, таких как Министерство здравоохранения и социальной защиты (вместе с врачами), Министерство образования и науки, Управление записи актов гражданского состояния, МВД (милиция) Таджикистана, Комитет по религии, регулированию традиций, праздников и обрядов (CRA) и джамоаты).
- 8.7.15. Между главой села/женским советом и джамоатом/ОДЖС/милицией и больницами существует тесное сотрудничество. По сообщениям, женщины в районах, затронутых проектом, часто обращаются в ОДЖС с жалобами на домашнее насилие. Однако, учитывая более отдаленное расположение некоторых деревень в районах, затронутых проектом, не все женщины могут добраться до офиса ОДЖС, чтобы получить поддержку. В связи с этим ОДЖС тесно сотрудничает с джамоатами, и в случаях, когда поднимаются вопросы домашнего насилия, в дело вступает местная правительственная рабочая группа ⁴⁵.
- 8.7.16. Местное отделение милиции сообщает, что немногие женщины обращаются в милицию напрямую в первую очередь, но скорее обратятся в милицию, когда другие варианты не увенчались успехом ⁴⁶. Чаще всего именно больница или ОДЖС связываются с милицией, поскольку они направляют пострадавших по мере необходимости. Инспекторы милиции, специализирующиеся на профилактике проблем ГН, не находятся в Рогуне или Нурободде,

⁴⁴На основе информации, предоставленной во время встречи с Корвони Умедом (2023)

⁴⁵Интервью с ключевыми информаторами, проведенные DWFA в Рогуне и Нурободде (2023 г.)

⁴⁶Интервью с ключевыми информаторами: начальником дежурной части милиции Рогунского и начальником отдела внутренних дел милиции Нурободда (2023 г.)

однако местные сотрудники милиции часто участвуют в тренингах по профилактике ГН, где они учатся реагировать на случаи ДН и общаться с пострадавшими от ДН. Для содействия реализации Закона «О профилактике домашнего насилия» Бюро ОБСЕ в Таджикистане оказало помощь Министерству внутренних дел в наборе и обучении сотрудников милиции, большинство из которых женщины, специализирующихся на профилактике домашнего насилия. В зоне проекта инспектор милиции по профилактике ДН имеется только в Раштском районе.

- 8.7.17. В настоящее время на территории проекта не реализуются проекты по борьбе с гендерным насилием, хотя в других районах, расположенных недалеко от Душанбе, реализуется инициатива ООН «EU Spotlight Initiative», направленная на искоренение насилия в отношении женщин и девочек.
- 8.7.18. Таблица 8-8 ниже представлены услуги поддержки, доступные для пострадавших от ГН/СЭН/СД в затронутых проектом районах Рогун, Нуробод и Рашт и за их пределами. Рекомендации были включены в ответ на выявленные пробелы и ограничения в предоставляемых услугах и указывают области, в которых проект может рассмотреть действия по поддержке управления рисками и воздействиями ГН/СЭН/СД и содействию положительным гендерным результатам в затронутых проектом сообществах. Обратите внимание, что это только рекомендации и их следует дополнительно изучить с местными партнерами и заинтересованными сторонами для определения наиболее эффективных вариантов устранения пробелов. Настоящие рекомендации представлены для рассмотрения и дальнейшего изучения ответственным лицом по гендерным вопросам ООАО «Рогунская ГЭС», гендерным специалистом ДЗЗ и представителями РСВССВ.

Таблица 8-8 – Оценка услуг для пострадавших от гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и насилия/сексуального домогательства (ГН/СЭН/СД) доступных в районах, затронутых проектом

Ключевые объекты для ГН/СЭН/СД	Предоставляемые услуги	Пробелы в услугах	Рекомендации
Махаллинский (сельский) комитет (состоит из главы махалли и женского совета)	Присутствует во всех районах и служат основным контактным пунктом для всего села	Женские советы не проходят подготовку по вопросам гендерного насилия.	Проводить обучение для женских советов по вопросам общения с жертвами гендерного насилия, распознавать психологическое состояние жертвы и оказывать ей первую психологическую помощь.
	Проведение разъяснительной работы с конфликтующими сторонами	Применяются традиционные методы примирения семей, в которых жены или невестки должны быть покорными.	Поддерживать женские советы в целях укрепления механизмов отчетности.
	Взять семью под наблюдение до тех пор, пока конфликт не разрешится	Не устраняют коренную причину насилия.	Привлекать женские советы к повышению осведомленности о возможностях расширения
	Стремление поддержать семьи и избежать разводов.	Мир в семьях часто может быть краткосрочным, а не	
	Если потребуется дополнительная поддержка, Женский совет обратится в		

Ключевые объекты для ГН/СЭН/СД	Предоставляемые услуги	Пробелы в услугах	Рекомендации
	ОДЖС напрямую или через джамоат.	устойчивым изменением. Не сообщают о случаях домашнего насилия, которые считают разрешёнными (урегулированными). Привлекают или перенаправляют в другие службы только при обострении насилия.	экономических прав и возможностей женщин, включая возможности обучения и трудоустройства. Распространите контактную информацию поставщиков услуг для жертв гендерного насилия среди женщин, чтобы они могли обратиться к ним напрямую.
Отдел по делам женщин и семьи (ОДЖС)	ОДЖС базируется во всех Районах. Если проблема не решена на уровне села, вмешивается ОДЖС. ОДЖС официально регистрирует случаи домашнего насилия и отслеживает их до тех пор, пока они не будут разрешены. ОДЖС также пытается предотвратить распад семей, поскольку не все родители хотят, чтобы их дочери возвращались. В зависимости от сложности проблемы ОДЖС привлекает других членов Межведомственной рабочей группы (МРГ) по предупреждению домашнего насилия для оказания поддержки жертвам гендерного насилия. Предоставляет президентские гранты, которые направлены на женщин-предпринимателей. В прошлом году грант получили 4 женщины из Нуробода и 4 женщины из Рогуна. За первые шесть месяцев 2023 года в ОДЖС в Рогунае обратились 14 женщин с	ОДЖС и МРГ обычно принимают профилактические меры по борьбе с гендерным насилием и вмешиваются, когда ситуация обостряется. Нехватка профессиональных психологов, которые знают, как работать с жертвами или виновниками гендерного насилия. Сельские женщины не имеют информации об услугах, доступных для жертв гендерного насилия (включая горячую линию КДЖС 1313). Отсутствие в районе приютов, где женщины могли бы провести время вдали от жестокой обстановки. Отсутствие у женщин навыков и уверенности в себе, необходимых для поиска работы и заработка.	Наращивание потенциала ОДЖС и других членов Межведомственной рабочей группы (МРГ) по работе с жертвами и виновниками гендерного насилия. Включение правонарушителей в специальные коррекционные программы. Информирование сообщества об услугах, доступных для жертв гендерного насилия, путем распространения информации, включая листовки и плакаты со всей необходимой информацией. Вовлечение женщин (включая переживших гендерное насилие) в программы профессионального обучения для получения доходных навыков. Предоставление небольших грантов тем,

Ключевые объекты для ГН/СЭН/СД	Предоставляемые услуги	Пробелы в услугах	Рекомендации
	проблемами ДН. В двух случаях супруги развелись, остальные случаи были урегулированы. (ОДЖС в Нурободе не зафиксировал ни одного случая ДН в 2023 году, что может отражать кадровые изменения).		кто закончил курсы и нуждается в инструментах или оборудовании для работы.
Межведомственная рабочая группа по предупреждению домашнего насилия (МРГ)	Состоит из местных органов власти, таких как ОДЖС, отдел здравоохранения (включая врачей больниц), департамент образования, отдел записи актов гражданского состояния, департамент милиции, департамент социальной защиты, департамент религии/регулирования праздников и церемоний традиций, представители джамоатов и т. д. Регулярные визиты один раз в неделю в села/джамоаты для встреч с общинами и проведения дискуссий о здоровых семейных отношениях, важности образования для девочек и мальчиков, важности официальной регистрации брака, грамотности в вопросах физического и психического здоровья, особенно для беременных женщин, профилактики домашнего насилия (ДН) и т. д. В случае возникновения случаев домашнего насилия члены группы в пределах своих полномочий оказывают немедленную поддержку пострадавшим.		
Отделение милиции	Местная милиция также является членом МРГ и посещает встречи с общественностью. За первые шесть месяцев 2023 года в Рогунском отделении милиции зарегистрировано 10 заявлений от женщин о домашнем насилии.	Учитывая, что большинство инспекторов милиции — мужчины, женщинам сложно с ними общаться. Более того, случаи домашнего насилия могут остаться незамеченными до тех пор, пока не станут серьезными.	Участие женщин-инспекторов милиции, занимающихся профилактикой и расследованием случаев домашнего насилия, в настоящее время практикуемое в некоторых Районах, можно распространить на все районы, чтобы помочь преодолеть препятствия, мешающие

Ключевые объекты для ГН/СЭН/СД	Предоставляемые услуги	Пробелы в услугах	Рекомендации
	Жалобы официально зарегистрированы. Виновные несут наказание в зависимости от степени насилия (предупреждения, протоколы об административных правонарушениях или охранные ордера). Посещать конфликтные семьи один-два раза в неделю для проведения профилактической и разъяснительной работы, а также отслеживания позитивных изменений в поведении агрессора. Отделение милиции тесно сотрудничает с ОДЖС и местными больницами и при необходимости направляет жертв домашнего насилия в соответствующие службы. В зависимости от эмоционального состояния пострадавших сотрудники милиции могут сопровождать их в ближайшую больницу (сотрудники милиции проходят обучение по профилактике домашнего насилия и оказанию поддержки пострадавшим от домашнего насилия). В случае получения телесных повреждений женщины в первую очередь обращаются в больницу, а затем врачи сообщают в милицию. Местные отделения милиции обязаны предоставлять в Министерство внутренних дел отдельный отчет о случаях домашнего насилия.		пострадавшим обращаться в милицию.
Комнаты для реабилитации жертв домашнего насилия	В каждой районной больнице имеется комната для реабилитации лиц, переживших домашнее насилие, в центральных больницах каждого района (Рогунская центральная	Реабилитационное отделение больницы в каждом районе является единственным реабилитационным	Увеличить количество таких комнат или организовать приюты для женщин, столкнувшихся с домашним насилием (в

Ключевые объекты для ГН/СЭН/СД	Предоставляемые услуги	Пробелы в услугах	Рекомендации
	больница в городе Рогун, Нурабадская центральная районная больница в городе Дарбанд, Файзабадская центральная районная больница в городе Файзабад, Раштская центральная районная больница в Гарме). Палаты были созданы в родильных домах, поскольку и пациенты, и врачи в родильных домах — женщины. Когда женщины обращаются в больницу с травмами, врачи сообщают об этом в милицию.	помещением, которого недостаточно для удовлетворения потребностей выживших. Для детей нет места, и женщины не могут проводить много времени вдали от них. Все услуги/лечение предоставляются врачами больницы сверх их текущей рабочей нагрузки. Психологи недоступны. В результате, после прохождения физиотерапевтического лечения, пострадавшие возвращаются домой в том же эмоциональном состоянии.	настоящее время в пострадавших районах приютов нет, а ближайший находится в Душанбе). Обеспечить дневной уход/детский сад для детей, пока матери проходят лечение. Нанять врачей, которые будут оказывать помощь жертвам домашнего насилия. Эффективная программа реабилитации, охватывающая как медицинское, так и психологическое состояние пострадавших.
Неправительственные организации			
НПО «Марифатноки» (Рашт)	Содействие развитию образования, предпринимательства и профессиональной подготовки среди женщин и молодежи. Организация бизнес-курсов для жен мигрантов. При НПО действует Клуб девушек, который предлагает различные курсы для девочек, такие как шитье, вышивание, работа на компьютере и английский язык. Имеет опыт работы с проблемами гендерного насилия.	НПО не являются самодостаточными и полностью зависят от финансирования доноров. После окончания финансирования деятельность прекращается. Отсутствие грантов обычно приводит к закрытию НПО, поэтому количество НПО в регионе постоянно меняется.	Все эти услуги, включая приюты, должны быть созданы на базе местного женского бизнеса или дехканских хозяйств. Жертвы гендерного насилия во время своего пребывания в приюте могут быть зачислены в бизнес как в качестве стажеров, так и рабочих.
Женский ресурсный центр ОБСЕ «Маркази Дастирий Гарм» (Рашт)	Предлагает психологическое консультирование, юридическую поддержку и профессиональные курсы по шитью, работе на		

Ключевые объекты для ГН/СЭН/СД	Предоставляемые услуги	Пробелы в услугах	Рекомендации
Женский ресурсный центр ОБСЕ «Рохнамо» (Лахш)	компьютере и рукоделию. Женские ресурсные центры помогают женщинам из уязвимых семей развивать навыки, которые пользуются местным спросом, тем самым помогая им зарабатывать деньги и содержать свои семьи. Мужчинам, которые обращаются в центры за консультацией и профессиональной подготовкой, также оказывается помощь.		
НПО «Рушди Кухистон» (Рашт):	Работа с женщинами по вопросам экологии, здравоохранения и социальным вопросам. Оказывать поддержку уязвимым женщинам в их деятельности, приносящей доход, например, в изготовлении и продаже экологически чистых сумок для покупок.		
НПО «Нихол» (Нуробод)	Оказывает юридическую и психологическую поддержку уязвимым женщинам, в том числе пострадавшим от домашнего насилия, и помогает им получить доступ к правосудию.		
НПО «Занони Комёб» (Рогун)	Поддерживает уязвимых женщин, предоставляя им юридическую и психологическую поддержку. Продвигать изделия ручной работы сельских женщин и поддерживать их участие в различных выставках.		

8.7.19. Полный список поставщиков услуг в районах, затронутых проектом, см. в Приложении В.

Национальный социально-экономический контекст – гендерные аспекты

8.7.20. Население Таджикистана составляет около 10 миллионов человек, и он занимает 122 место из 191 страны по индексу развития человеческого потенциала (ИРЧП) Программы развития ООН. Однако, несмотря на прогресс в развитии экономики и сокращении бедности, уровень

бедности остается высоким и составляет 29,5 процента в 2017 году, а Таджикистан занимает место самой бедной страны в Европе и Центральной Азии ⁴⁷.

- 8.7.21. Таджикистан создал благоприятную политическую основу для гендерного равенства, как описано. Дискриминация по признаку пола является незаконной, юридические процессы и права для женщин, открывающих бизнес, такие же, как и для мужчин, и равное вознаграждение за равный труд является обязательным. Тем не менее, гендерное неравенство остается высоким в Таджикистане, в основном из-за семейных факторов и социальных институтов ⁵¹. В Глобальном отчете о гендерном разрыве Всемирного экономического форума 2022 подчеркивается, что прогресс в устранении гендерного разрыва в Центральной Азии остается застойным, причем Таджикистан входит в тройку последних стран в регионе и имеет низкие баллы по экономическому участию женщин, уровню образования и политическому расширению прав и возможностей ⁴⁸. Социальная уязвимость сохраняется после гражданской войны 1992–1997 годов, включая высокий уровень безработицы, особенно среди женщин и молодежи, при этом почти каждый третий молодой человек — и девять из десяти молодых женщин — не работают, не учатся и не проходят профессиональную подготовку (NEET) ⁴⁷. Сокращение уровня бедности после гражданской войны было ниже для женщин, чем для мужчин, что увеличило гендерный разрыв ⁴⁹. Равенство женщин также отстает в таких областях, как зачисление в высшие учебные заведения, оплата труда, принятие решений в домашнем хозяйстве и контроль над активами.

Гендерное насилие и домогательство

- 8.7.22. В 2013 году в Таджикистане были приняты Закон о предотвращении домашнего насилия и Государственная программа по предотвращению домашнего насилия на 2014–2023 годы, чтобы попытаться снизить уровень домашнего насилия в обществе и побудить пострадавших искать поддержку. Тем не менее, гендерное насилие по-прежнему широко распространено в Таджикистане, при этом супружеское насилие, как сообщается, происходит примерно в одной трети браков ⁵⁰, ⁵¹. По данным Комитета Организации Объединенных Наций (ООН) по ликвидации и дискриминации в отношении женщин (CEDAW), гендерное насилие по-прежнему недооценивается в Таджикистане. Физическое насилие является наиболее распространенным, за ним следует эмоциональное насилие, а также экономическое насилие ⁵¹. Для сравнения, во всем мире около 26 процентов женщин подвергались насилию со стороны интимного партнера,

⁴⁷ Группа Всемирного банка (2019), «Рамки партнерства со страной для Республики Таджикистан на период 2019-2023 финансовых годов», <https://documents1.worldbank.org/curated/en/962981557781100857/pdf/Tajikistan-Country-Partnership-Framework-for-the-Period-of-FY19-FY23.pdf>

⁴⁸ Всемирный экономический форум, 2022 г., Глобальный отчет о гендерном разрыве 2022 г., https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

⁴⁹ Группа Всемирного банка (2017), «Оценка рисков и устойчивости Таджикистана», <file:///C:/Users/UKEJB009/Downloads/Tajikistan-Risk-and-resilience-assessment.pdf>

⁵⁰ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан (2019), Медико-демографическое исследование Таджикистана 2017, <https://www.dhsprogram.com/pubs/pdf/FR341/FR341.pdf>

⁵¹ Группа Всемирного банка, 2021 г., Гендерная оценка положения в стране в Таджикистане

а 30 процентов подвергались насилию либо со стороны интимного партнера, либо со стороны непартнера в течение своей жизни ⁵².

- 8.7.23. Большинство законодательных актов и политик по профилактике домашнего насилия были сосредоточены только на супружеском насилии, а не на других потенциальных преступниках в расширенной семье. Часто семьи, включающие нескольких братьев и их семьи, живут в одном комплексе под контролем родителей.
- 8.7.24. Закон о профилактике домашнего насилия является первым законом, предписывающим сексуальное насилие в семье; до этого большинство семей не знали, что несогласованный половой акт между мужем и женой считается изнасилованием, которое карается статьей 138 Уголовного кодекса. Однако большинство случаев изнасилования остаются незарегистрированными, приписываемыми жертвам, желающим избежать унижения и социальной стигматизации, опасаясь возмездия или не уверенным в том, что виновные будут привлечены к ответственности ⁵⁴.
- 8.7.25. Статистика Программы демографических и медицинских исследований (DHS/Д3О) Агентства США по международному развитию (ЮСАИД) дает представление о социальных нормах и национальном отношении к гендерному насилию, при этом данные за 2017 год показывают, что более 63 процентов женщин считали, что избиение жены оправдано по крайней мере одной конкретной причине ⁵³. Отчеты показывают отсутствие расследования и ответственности за гендерное насилие ⁵⁴.
- 8.7.26. Отчеты о правах человека показывают, что жертвы сексуальных домогательств на рабочем месте также редко сообщают об инцидентах из-за страха общественного осуждения, мести со стороны работодателей, пристального внимания со стороны семей и общин и общественного позора ⁵⁴.
- 8.7.27. К социальным услугам может быть затруднен из-за культурных предрассудков и табу, а для женщин в сельской местности Таджикистана такие услуги могут быть труднодоступны, поскольку они сосредоточены в городских районах ⁵⁴.
- 8.7.28. Распространенность и проблемы, связанные с гендерным насилием в Таджикистане, имеют важное значение, поскольку Проект должен принять меры, чтобы не усугубить эти проблемы среди затронутого Проектом населения. Это также может повлиять на экономическое расширение прав и возможностей женщин и стать препятствием для их возможности доступа к возможностям, которые может предоставить Проект. С другой стороны, меры по учету гендерной проблематики и тщательно продуманный подход к разработке поддерживаемых проектом возможностей для женщин могут способствовать улучшению результатов гендерного равенства для женщин.

⁵²Группа Всемирного банка (2022), Портал гендерных данных, <https://genderdata.worldbank.org/data-stories/overview-of-gender-based-violence/>

⁵³ Статистический компилятор программ US AID и DHS, <https://www.statcompiler.com/en/>

⁵⁴ Бюро по демократии, правам человека и труду Государственного департамента США (2022), «Доклады стран о соблюдении прав человека за 2022 год», https://www.state.gov/wp-content/uploads/2023/02/415610_TAJIKISTAN-2022-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf

Занятость и доход женщин

- 8.7.29. Участие женщин в рабочей силе в Таджикистане является низким, примерно 69 процентов женщин трудоспособного возраста не имели оплачиваемой работы в 2016 году, а доля женщин в общем числе занятых сокращается (отчасти это объясняется такими тенденциями, как уход женщин с рынка труда после гражданской войны, рост заработной платы домохозяйств, поскольку работа ищется за пределами Таджикистана, а денежные переводы отправляются домой семьям, а также рост в строительном секторе, в котором работают почти исключительно мужчины) ⁵⁵. Гендерный разрыв в показателе участия в рабочей силе в Таджикистане (LFPR) составляет 21,5 процента, что намного выше, чем в сопоставимых странах с низким уровнем дохода (в среднем 15,3 процента) ⁵⁶.
- 8.7.30. Молодые женщины в Таджикистане сталкиваются с барьерами при выходе на рынок труда, которые усугубляются ограниченными навыками и культурными нормами. Сельские женщины в Таджикистане часто сталкиваются с ограниченным доступом к образованию, ранними браками, семейными ограничениями, ограниченным доступом к финансовым ресурсам, включая кредиты и гранты, ограниченными земельными ресурсами или ограниченными правами на владение землей, что препятствует их возможностям трудоустройства. Основным занятием большинства женщин в регионах является неоплачиваемая домашняя работа и уход за детьми.
- 8.7.31. Многие сельские женщины заняты неформальным трудом и обычно выполняют сельскохозяйственные работы, но иногда участвуют в строительстве или уборке. В зависимости от сложности работы женщины иногда работают вместе в группах или «бригадах». Их производительность сосредоточена в пиковые периоды, такие как сезон сбора урожая, а в зимние месяцы их возможности получения дохода могут быть более ограниченными. Хотя такой вид труда обеспечивает гибкость, женщины, как правило, получают очень низкую оплату или только натуральное вознаграждение, например, хлопковые стебли или небольшую часть урожая.
- 8.7.32. В целом, статус занятости в Таджикистане отличается от региона к региону. В 2017 году самый высокий уровень занятости по стране был в Согдийской области (31 процент), а самый низкий (14 процентов) в районах республиканского подчинения (РРП) ⁵⁷ (где базируется Проект).
- 8.7.33. В 2017 и 2018 годах женщины зарабатывали 60 процентов от того, что зарабатывали мужчины. На этот разрыв в занятости и доходах влияют многие факторы. К ним относятся социальные нормы, которые повышают вероятность того, что женщины останутся дома, и большое количество мужчин, работающих за границей и отправляющих домой денежные переводы. Это часто означает, что основная профессия женщин — это домохозяйки и сиделки на полную ставку, и они не могут устроиться на работу или искать работу ⁵⁶. Различия в областях обучения

⁵⁵ Группа Всемирного банка, 2021 г., Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/874641637562869105/pdf/Tajikistan-Country-Gender-Assessment.pdf>

⁵⁶ <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/working-towards-gender-equality-tajikistans-labor-market#:~:text=Многие%20факторы%20способствуют%20низкой%20и%20перемещению%20высокой%20нагрузке.>

⁵⁷ Медико-демографическое исследование в Таджикистане, 2017 г.

также способствуют гендерному разрыву в оплате труда, поскольку в таких секторах, где доминируют женщины, как образование, зарплата ниже, чем в таких секторах, где доминируют мужчины, как строительство и транспорт ⁵⁵.

- 8.7.34. Помимо неравенства в распределении домашних обязанностей, более низкого уровня образования (особенно в сфере профессиональной подготовки) среди женщин, ограниченного доступа к профессиональной квалификации и проблем, связанных с доступностью ухода за детьми, гендерные стереотипы также способствуют неблагоприятному положению женщин на рынке труда. Еще одним фактором, усугубляющим гендерный разрыв в оплате труда, является Трудовой кодекс Таджикистана, в котором статья 216 запрещает женщинам работать на определенных работах, которые считаются опасными, сложными или предполагающими тяжелый и ручной труд. Хотя в 2016 году был введен обновленный Трудовой кодекс, который позволяет женщинам работать в те же ночные часы, что и мужчины, запрещает любую дискриминацию по признаку пола и требует равной оплаты за равный труд, ограничения на занятость женщин сохраняются в 336 профессиях в таких секторах, как строительство, горнодобывающая промышленность и транспорт, включая многие высокооплачиваемые рабочие места и отрасли.
- 8.7.35. Наиболее гендерно-равноправными секторами являются сельское хозяйство и образование, а наиболее неравными — такие высокооплачиваемые сектора, как горнодобывающая промышленность, энергетика и газоснабжение, транспорт, складское хозяйство и строительство, при этом только один процент всех занятых в строительном секторе составляют женщины.
- 8.7.36. Женщины остаются в положении, когда они экономически зависимы или полагаются на самозанятость в сфере розничной торговли, предоставления домашних услуг или производства и продажи сельскохозяйственных, домашних или швейных изделий для обеспечения своих средств к существованию ⁷⁵Такая неформальная экономика обычно связана с более низкими зарплатами, отсутствием социальных льгот и небольшими возможностями для развития навыков ⁵⁸.
- 8.7.37. Женщины в Таджикистане имеют равный доступ к кредитам, что поддерживает женщин, желающих начать собственный бизнес. Однако женщины сталкиваются с дополнительными препятствиями, когда дело доходит до предпринимательства, поскольку женщины ссылаются на необходимость более сильных навыков, самоуважения и уверенности в себе.
- 8.7.38. Администрирование пособий по декретному отпуску является обязанностью правительства Таджикистана, что снижает сдерживающие факторы для частных работодателей, желающих нанимать женщин детородного возраста. Более низкий пенсионный возраст и более высокая продолжительность жизни способствуют гендерному разрыву в пенсионных пособиях ⁵⁵.

⁵⁸ Группа Всемирного банка (2017), «Оценка рисков и устойчивости Таджикистана», <file:///C:/Users/UKEJB009/Downloads/Tajikistan-Risk-and-resilience-assessment.pdf>

Доступ женщин к образованию и грамотности

- 8.7.39. Уровень грамотности в Таджикистане высок как среди мужчин, так и среди женщин (95 процентов), а доступ к образованию становится более равным с увеличением числа школ в отдаленных селах, увеличением установленного законом возраста вступления в брак с 17 до 18 лет и созданием пути к высшему образованию – Президентской системы квот – как для женщин, так и для мужчин, проживающих в отдаленных районах. Тем не менее, охват девочек дошкольным, средним и высшим образованием по-прежнему ниже, чем у мужчин, и женщины часто выбирают для традиционно женских и низкооплачиваемых областей обучения, таких как образование и сестринское дело. Этому способствуют нехватка финансовых ресурсов на книги и форму и т. д., а также социальные нормы, которые означают, что образование является приоритетным для мальчиков, а также частое отсутствие санитарных условий для девочек в школах, что может негативно повлиять на посещаемость школы девочками ⁵⁹.
- 8.7.40. У девочек с ограниченными возможностями особенно ограничены возможности для получения образования, поскольку семьи не ожидают, что они будут работать или выйдут замуж, не отдадут приоритет их образованию и не беспокоятся об их безопасности ⁵⁹.
- 8.7.41. Для повышения уровня образования девочек в Таджикистане в 1997 году Правительство Таджикистана ввело Президентскую квоту для решения проблемы неравного доступа сельских девочек к высшему образованию. Это обеспечило ежегодный доступ к высшему образованию примерно 600-700 девочек из сельских и уязвимых семей. В 2012 году, чтобы противодействовать традиционной практике ограничения семьями девочек посещения средней школы из-за социальных и гендерных норм, Правительство Таджикистана также утвердило вторую Национальную стратегию развития образования Республики Таджикистан до 2020 года, которая способствовала вовлечению девочек в образование и способствовала увеличению доступа девочек к среднему образованию с 44 процентов в 2000 году до 60 процентов в 2015 году ⁶⁰. Хотя это помогло увеличить число женщин, посещающих высшие учебные заведения, женщины по-прежнему составляют менее 30 процентов от общего числа всех студентов университетов ⁶¹.

Здоровье и благополучие женщин

- 8.7.42. За последние два десятилетия продолжительность жизни как мужчин, так и женщин в Таджикистане увеличилась, при этом ожидаемая продолжительность жизни женщин превышает мужскую более чем на 4,5 года. Материнская и младенческая смертность снижается, а там, где она происходит, она связана в первую очередь с некачественными медицинскими учреждениями и отсутствием надлежащего оборудования или квалифицированного персонала, а также с расстоянием до медицинских учреждений и ограниченным транспортом для женщин в сельской местности. В сельской местности наблюдается отсутствие услуг по планированию семьи и сексуальному и репродуктивному

⁵⁹ Группа Всемирного банка (2021), Гендерная оценка страны в Таджикистане, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/874641637562869105/pdf/Tajikistan-Country-Gender-Assessment.pdf>

⁶⁰ ПРООН (2019), Отчет о развитии человека

⁶¹ Всемирный банк (2015), <https://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR.FE?locations=TJ>

здоровью, а также табу вокруг доступа к этим услугам и современной контрацепции, что способствует медианному возрасту при первых родах в 21,9 года в 2017 году, а также увеличению доли женщин, затронутых ВИЧ ⁶². Хотя доля женщин, получающих родовую помощь, увеличилась, а материнская смертность снизилась, этот показатель остается высоким по сравнению с другими странами Центральной Азии и Содружества Независимых Государств ⁶³.

Голос и активное участие женщин

- 8.7.43. Никакие законы не препятствуют участию женщин в политических процессах, и правительство поставило себе цель обеспечить 30-процентное представительство женщин в руководящих органах законодательной, судебной и исполнительной ветвей власти. Также были предприняты усилия по включению гендерных вопросов в национальные стратегии и планы, такие как Стратегии сокращения бедности, Национальная стратегия развития до 2030 года и Временная стратегия развития до 2020 года.
- 8.7.44. Однако культурные традиции препятствуют участию женщин в политике, и женщины недостаточно представлены на всех уровнях политических институтов, при этом женщины сталкиваются с препятствиями в виде нехватки ресурсов и поддержки семьи ⁶⁴. Женщины составляют всего 19 процентов парламентариев и пять процентов министров в центральном правительстве. В 2014 году женщины занимали более 23 процентов центральных и местных государственных должностей, но только 17 процентов руководящих должностей на центральном уровне. Однако на уровне местного самоуправления 40 процентов председателей джамоатов составляют женщины.
- 8.7.45. На уровне домохозяйств женщины иногда имеют мало полномочий в принятии решений, поскольку сильные гендерные стереотипы и устойчивые социальные нормы приводят к тому, что женщины становятся менее вовлеченными, а доля женщин, сообщающих об участии в принятии решений, касающихся их собственного здравоохранения, покупок для дома и визитов к семье или друзьям, снизилась с 43 процентов в 2012 году до 33 процентов в 2017 году. В патриархальных семейных структурах недавно вышедшие замуж женщины живут с расширенной семьей своего мужа и исключены из принятия решений, однако это влияние и социальный статус увеличиваются по мере того, как женщины стареют и рожают детей ⁶⁵. Среди таких женщин в сельской местности те, у кого хорошие лидерские навыки, могут активно участвовать в жизни общества и пользуются его уважением. Это женщины, которые обычно иницируют женские группы или бригады взаимопомощи и поддерживают других женщин в поиске источников дохода и выступают в качестве их голоса при обсуждении любых вопросов.

⁶² Азиатский банк развития (2016), Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf>

⁶³ Азиатский банк развития (2016), Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf>

⁶⁴ Бюро по демократии, правам человека и труду Государственного департамента США (2022), «Доклады стран о соблюдении прав человека за 2022 год», https://www.state.gov/wp-content/uploads/2023/02/415610_TAJIKISTAN-2022-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf

⁶⁵ Группа Всемирного банка, 2021 г., Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://documents1.worldbank.org/curated/en/874641637562869105/pdf/Tajikistan-Country-Gender-Assessment.pdf>

- 8.7.46. Участие женщин в гражданском секторе включает местные организации, такие как советы общин и советы кварталов, а также более формальные общественные объединения. Помимо общественных объединений, такие группы, как ассоциации водопользователей и советы «махалли», позволяют женщинам участвовать в решении местных проблем. Женские НПО включают те, которые сосредоточены на социальной защите и непосредственном предоставлении помощи сообществу, и те, которые работают на национальном уровне, сосредоточенные на пропаганде и мониторинге обязательств по гендерному равенству. Однако женские НПО сталкиваются с ограничениями, связанными с отсутствием информации о региональных женщинах, а также с опасениями по поводу финансовой жизнеспособности из-за зависимости от внешних доноров ⁶⁶.

Социальные нормы и традиции

- 8.7.47. Как описано в этом разделе, социальные и культурные нормы и традиционные гендерные стереотипы, позиционирующие женщин как домохозяек, сохраняются в Таджикистане, особенно в сельских и отдаленных районах. Подобные взгляды приводят к тому, что основная ответственность за уход за детьми и домашние обязанности ложится на женщин. Культурные нормы, касающиеся брака, влияют на перспективы трудоустройства женщин, поскольку многие мужья ограничивают своих жен в поиске работы. Даже если женщинам разрешено официально работать, от них по-прежнему ожидается управление всеми домашними делами и забота о детях - женщины ежедневно тратят 7 часов и 40 минут на неоплачиваемый уход и домашние обязанности ⁶⁷.
- 8.7.48. Неоплачиваемая работа по уходу признана одним из основных барьеров, мешающих женщинам вступать в ряды рабочей силы и продвигаться по службе, а также препятствующих гендерному равенству и экономическому расширению прав и возможностей женщин ⁶⁸. В сельской местности женщины могут начать участвовать в экономической деятельности с самого раннего возраста, занимаясь разведением и уходом за скотом и птицей в дополнение к ряду других задач, которые увеличивают доход семьи.
- 8.7.49. Около 65 процентов мужчин и почти 60 процентов женщин в Таджикистане считают, что женщина должна заниматься домашними делами, даже если ее муж не работает ⁶⁹.

Социальные институты

- 8.7.50. Индекс социальных институтов и гендера (SIGI) Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) измеряет дискриминацию в отношении женщин в социальных институтах в 179 странах. Таджикистан оценивается как страна со средним уровнем гендерной дискриминации в социальных институтах, при этом женщины в Таджикистане испытывают наибольшую дискриминацию в форме «ограниченной физической неприкосновенности», которая включает гендерное насилие и социальные институты, ограничивающие контроль

⁶⁶ Азиатский банк развития (2016), Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf>

⁶⁷ Азиатский банк развития (АБР), 2020 г., Использование времени женщинами в сельской местности Таджикистана

⁶⁸ Межамериканский банк развития (ИБР), 2020, Рамки экологической и социальной политики

⁶⁹ Всемирный банк (2021) Гендерная оценка страны в Таджикистане

женщин над своим телом и репродуктивную автономию. В рамках этих данных социальные нормы, включая принятие женщинами насилия со стороны интимного партнера, получили особенно низкие оценки,⁷⁰.

Религиозные и незарегистрированные браки

- 8.7.51. Дискриминация по половому признаку в семье очевидна в религиозных браках, которые (хотя и не признаются законом) обычно заменяют гражданские браки в Таджикистане из-за высоких сборов за регистрацию брака и полномочий, предоставляемых мужчинам религиозным правом. Несмотря на запрет полигамии в соответствии с законодательством Таджикистана, случаи заключения религиозных браков со второй и третьей женой достаточно распространены. Распространенность многоженства резко возросла после обретения независимости, и исследование 2010 года, проведенное Центром стратегических исследований в Таджикистане, показало, что у каждого десятого мужчины было более одной жены, при этом гендерный дисбаланс был вызван потерей жизни / перемещением многих мужчин во время гражданской войны 1992-97 годов, за которой последовала массовая трудовая миграция, поскольку мужчины искали работу в других странах⁷¹. Женщины в религиозных и незарегистрированных браках остаются уязвимыми из-за отсутствия правового статуса или прав⁷². Законы шариата позволяют мужчинам в зарегистрированных религиозных и незарегистрированных браках разводиться со своими женами, многократно произнося «талак». Женщины, неофициально разведенные таким образом и оставшиеся в положении, когда им нужно обеспечивать свои семьи, также более уязвимы для торговли людьми⁷³.
- 8.7.52. Проблема незарегистрированных браков также связана с детскими браками, которые криминализированы законом, но остаются распространенными из-за таких факторов, как высокий уровень бедности и гендерная дискриминация в сфере занятости, что оставляет родителям мало стимулов продолжать поддерживать своих дочерей в получении высшего образования. Однако некоторые отчеты указывают на то, что с участием глав районов, глав махалли, женщин-лидеров, религиозных лидеров и других местных активистов осведомленность и контроль над незарегистрированными браками растут, и количество незарегистрированных браков начинает снижаться, по крайней мере, в некоторых районах⁷⁴.

Трудящиеся-мигранты и их влияние на женщин

- 8.7.53. Безработица, особенно в сельской местности, привела к тому, что большая часть таджикских трудящихся-мигрантов ищет работу и лучшие возможности в других местах (особенно в России), а денежные переводы, отправляемые домой, являются важным источником дохода

⁷⁰ОЭСР (2023), Социальные институты и гендерный индекс, <https://www.oecd.org/stories/gender/social-norms-and-gender-discrimination/sigi/dashboard?country=TJK>

⁷¹Институт по освещению войны и мира, 2011, «Многоженство в Таджикистане», <https://iwpr.net/global-voices/multiple-marriages-tajikistan>

⁷²Бюро по демократии, правам человека и труду Государственного департамента США (2022), «Доклады стран о соблюдении прав человека за 2022 год», https://www.state.gov/wp-content/uploads/2023/02/415610_TAJIKISTAN-2022-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf

⁷³Азиатский банк развития (2016), Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf>

⁷⁴ЮНФПА (20

для многих семей. Международная организация труда (МОТ) сообщает, что 25 процентов всех доходов домохозяйств составляют денежные переводы, отправляемые трудовыми мигрантами, при этом официальные денежные переводы в 2007 году составили 36 процентов ВВП Таджикистана или 1,8 миллиарда долларов США ⁷⁵. Сообщается, что в 2017 году женщины составляли 14 процентов трудящихся-мигрантов и в значительной степени исключены из процесса принятия решений о миграции ⁵⁵.

- 8.7.54. По оценкам, около 30 процентов жен, оставленных своими мужьями-мигрантами, были брошены, что увеличило финансовое бремя семьи на их плечах наряду с традиционными обязанностями по уходу за детьми и пожилыми людьми и выполнению домашней работы⁷⁶. В результате такого ухода именно женщины несут на себе бремя обеспечения семьи, несмотря на ограниченные возможности в образовании, доступе к ресурсам и трудовой занятости. Брошенные жены также часто в значительной степени исключены из местных сообществ ⁷⁷. Женщины остаются в положении, когда они уязвимы для проституции и торговли людьми, в то время как полигамия становится социально приемлемым вариантом, поскольку они стремятся содержать себя и свои семьи⁸¹. Сообщается, что это явление вызывает высокий уровень самоубийств среди покинутых жен, оставляющих своих детей без присмотра⁷⁸.
- 8.7.55. Высокий уровень мужской миграции существенно увеличил обязанности женщин в сельском хозяйстве, при этом доля женщин в сельскохозяйственной рабочей силе увеличилась с 54 процентов в 1999 году до более чем 75 процентов в 2020 году ⁷⁹. Многие дехканские хозяйства, возглавляемые женщинами, производят хлопок, пшеницу и кормовые культуры, и многие женщины работают в качестве неформальных сельскохозяйственных рабочих.
- 8.7.56. Однако отсутствие мужчин из-за трудовой миграции предоставило возможности женщинам, которые заняли больше руководящих должностей в сельской местности, причем с ростом мужской миграции появилось много женщин-лидеров махаллей⁸⁰.

Домохозяйства, возглавляемые женщинами

- 8.7.57. Миграция, как описано выше, привела к увеличению числа домохозяйств, возглавляемых женщинами. Многие из этих женщин работают в неформальной экономике, где они получают относительно низкую зарплату и не имеют доступа к социальным льготам или развитию навыков, что делает их экономически зависимыми и уязвимыми к экономическим потрясениям⁴⁷.

⁷⁵ МОТ, Работа и семья: Республика Таджикистан, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_312658.pdf

⁷⁶ АБР, 2020, Усиление поддержки трудовой миграции в Таджикистане

⁷⁷ Группа Всемирного банка (2019), «Рамки партнерства со страной для Республики Таджикистан на период 2019-2023 финансовых годов», <https://documents1.worldbank.org/curated/en/962981557781100857/pdf/Tajikistan-Country-Partnership-Framework-for-the-Period-of-FY19-FY23.pdf>

⁷⁸ Структура «ООН-женщины», Таджикистан, <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/tajikistan>

⁷⁹ АБР, 2016, Таджикистан: Проект модернизации ирригации и дренажа, устойчивых к изменению климата и стихийным бедствиям, в бассейне реки Вахш

⁸⁰ Группа Всемирного банка (2017), «Оценка рисков и устойчивости Таджикистана», <file:///C:/Users/UKEJB009/Downloads/Tajikistan-Risk-and-resilience-assessment.pdf>

- 8.7.58. В целом, около 23 процентов домохозяйств в Таджикистане возглавляются женщинами, и они, как правило, являются небольшими домохозяйствами. Они более распространены в городских районах (38 процентов людей в городских районах живут в домохозяйствах, возглавляемых женщинами, по сравнению с примерно 16 процентами людей, живущих в сельской местности), что объясняется социальными нормами в сельской местности, которые не позволяют женщинам проживать там в качестве глав домохозяйств⁸¹. Домохозяйства, возглавляемые женщинами, имеют более высокий риск бедности, чем те, которые возглавляются мужчинами⁸¹.

Энергетический сектор и женщины в Таджикистане

- 8.7.59. Таджикистан занимает восьмое место в мире по гидроэнергетическому потенциалу и имеет большую гидроэнергетическую мощность, чем любая другая страна Центральной Азии, но по состоянию на 2022 год используется только 4 процента гидропотенциала страны⁸². Однако дефицит энергетической инфраструктуры означает, что страна не производит достаточно энергии зимой и не имеет возможности экспортировать излишки летом. Эта энергетическая бедность особенно влияет на женщин, которые тратят время на сбор, подготовку и хранение альтернативных видов топлива и не имеют доступа к трудосберегающим электроприборам для выполнения ежедневных задач по дому. Женщины, которые проводят больше времени дома, также больше страдают от недостаточного отопления⁸³.
- 8.7.60. Энергетическая безопасность является ключевым приоритетом для правительства Таджикистана, а развитие энергетического сектора является ключевым элементом Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года. В 2022 году Всемирный банк увеличил свое финансирование для укрепления долгосрочной устойчивости сектора с намерением, чтобы доходы от продажи чистой, возобновляемой энергии на внутреннем рынке и от экспорта продолжали реинвестироваться в адекватное и надежное электроснабжение домохозяйств, предприятий, школ и больниц, способствуя экономическому росту, сокращению бедности и развитию человеческого капитала⁸⁴.
- 8.7.61. Однако гендерный разрыв в участии на рынке труда еще больше в секторе электро- и газоснабжения, где доля занятых женщин составляла всего 4 процента в 2016 году⁸⁵. Гендерная оценка положения женщин в стране, проведенная АБР в 2016 году, предполагает, что женщины могли бы играть ключевую роль в реализации мер по повышению энергоэффективности в домашних условиях, если бы их возможности были улучшены и им были предоставлены полномочия в качестве лиц, принимающих решения.

Индекс гендерного развития

- 8.7.62. Индекс гендерного развития измеряет гендерный разрыв в отношении различных ценностей, приписываемых мужчинам и женщинам, и показывает значение Индекса человеческого

⁸¹ Азиатский банк развития (2016), Гендерная оценка страны Таджикистан, <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf>

⁸²МЭА (2022), Обзор энергетического сектора Таджикистана за 2022 год

⁸³АБР (2021), Гендерная оценка страны в Таджикистане

⁸⁴Всемирный банк (2022), Дополнительное финансирование Всемирного банка для укрепления энергетического сектора Таджикистана

⁸⁵Всемирный банк (2021), Гендерная оценка положения в стране в Таджикистане

развития (ИЧР) 0,909 в Таджикистане в 2021 году. Он измеряет гендерное неравенство по трем основным измерениям человеческого развития: здоровье, по ожидаемой продолжительности жизни при рождении женщин и мужчин; образование, измеряется ожидаемыми годами обучения для девочек и мальчиков, а также средним количеством лет обучения женщин и мужчин в возрасте 25 лет и старше; и контроль над экономическими ресурсами, измеряемый предполагаемым доходом женщин и мужчин, как показано ниже.

- 8.7.63. В целом Таджикистан имеет рейтинг «Среднее человеческое развитие» по индексу гендерного развития. Таджикистан немного отстает от соседних стран, за исключением Афганистана. Самый заметный разрыв в Таджикистане наблюдается в доходах: средний доход женщин составляет 2980 долларов США по паритету покупательной способности (ППС), а мужчин — 6096 долларов США (ППС 2017 г.), что отражает низкую долю женщин в оплачиваемой занятости, а также более низкое участие женщин в высокооплачиваемых профессиях. Потенциальные факторы, способствующие этому разрыву, описаны в пунктах 17.7.29–17.7.38.

Значение ИРЧП	Женский	Мужской	Гендерный разрыв
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении	73,7	69.6	4,2 года
Ожидаемая продолжительность обучения	11.2	12.1	-0,9 года
Средняя продолжительность обучения	10.9	11.8	-0,9 года
Валовой национальный доход на душу населения (ППС 2017 г., долл. США)	2,980	6,096	-3,115

Источник: Индекс гендерного развития | Отчеты о развитии человека (undp.org)

Местный социально-экономический контекст - Гендерные аспекты

- 8.7.64. Полное описание местного социально-экономического контекста, включая демографические профили, см. в **Разделе 11 Тома 2, Приложение 7-1: Отчет об исходных условиях** данной ОВОСС. Основные выводы, касающиеся гендера, полученные в результате обследования 900 домохозяйств в зоне воздействия Проекта, включают следующее.
- 8.7.65. Областью социального исследования являются три района, откуда и куда будут переселены села — Рогунский, Нурабадский и Раштский.
- Состав домохозяйства;
 - Занятость/средства к существованию женщин — чем занимаются женщины в зоне реализации проекта?
 - Уровень бедности в районе проекта;
 - Доход женщин;
 - Образование/навыки женщин;
 - Женщины с ограниченными возможностями или функциональными нарушениями;
 - Женщины-главы домохозяйств;
 - Активная роль женщин;
 - Социальные и культурные нормы;
 - Сообщества, затронутые проектом: Социальная зона влияния — деревни и т. д.
- 8.7.66. Таблица 8-9таблице 8–9 ниже представлен обзор уровня образования и занятости женщин в обследованных домохозяйствах.

Таблица 8-9 – Данные об образовании и грамотности женщин из обследования домохозяйств

Число женщин-членов домохозяйств а, по которым были получены данные	Высший уровень формального образования	Другое полученное образование	В настоящее время учитесь?	Умеете читать/писать?	Доля женщин с доходом/профессией	У тех, у кого есть доход, каков его основной источник?
Численность женского населения, охваченного исследованием: 2478	5.3 % Нет формального образования	1.0 % Неформальное образование (курсы)	22.4 % да	76.0 % да	14% (339 из 2478 женщин)	6 % Фермер (земледелие)
	6,9 % Только начальное образование	0,6 % Образование взрослых	77,5 % нет	23,8 % нет		1 % Фермер (скотоводство)
	15,4 % Незаконченное среднее образование	1,6 % Профессиональное/техническое обучение	0,1 % Не знаю/предпочитаю не говорить	0,2 % Не знаю/предпочитаю не говорить		1% Фермер (натуральное хозяйство)
	32,6 % Полное среднее образование	0,2 % Не знаю/предпочитаю не говорить				4 % Сотрудник (частный сектор)
	1,8 % Среднее профессиональное образование	96.6 % Не имею				17 % Сотрудник (государственный сектор)
	1,9 % Высшее образование/университет					7 % Самозанятые (ремесленники, торговцы и т. д.)

Число женщин-членов домохозяйств а, по которым были получены данные	Высший уровень формального образования	Другое полученное образование	В настоящее время учитесь?	Умеете читать/писать?	Доля женщин с доходом/профессией	У тех, у кого есть доход, каков его основной источник?
	17,3 % Ребенок дошкольного возраста					1 % Поденный/сезонный рабочий (строительство, сельское хозяйство и т.д.)
	18,6% В настоящее время учатся					1 % Временная работа (не сезонная)
	0,2% Не знаю/предпочитаю не говорить					50% Пенсия
						5 % Трудовая миграция/Денежные переводы
						0 % занятых на Рогунской ГЭС
						0 % Заняты на строительной площадке Рогунской ГЭС

Число женщин-членов домохозяйств а, по которым были получены данные	Высший уровень формального образования	Другое полученное образование	В настоящее время учитесь?	Умеете читать/писать?	Доля женщин с доходом/профессией	У тех, у кого есть доход, каков его основной источник?
						0 % занятых на объекте ГЭС.
						0 % Студент
						1 % Домохозяйка
						0 % Нет дохода
						0 % Не знаю/предпочитаю не говорить
						6% Другое (укажите, пожалуйста)

8.7.67. Таблица 8-10 ниже показывает основной источник дохода для членов домохозяйств в обследованных домохозяйствах, показывая сравнение между мужчинами и женщинами. Следует отметить относительно высокую долю женщин, которые находятся на пенсии, работают в государственном секторе или являются самозанятыми.

Таблица 8-10 – Источник дохода по признаку пола – данные обследования домохозяйств

Источник дохода	Мужской	Женский	Общий
Фермер (земледелие)	7,5%	4,7%	6,9%
Фермер (скотоводство)	1.1%	1.0%	1.1%
Фермер (пропитание)	0,6%	0,7%	0,6%
Наемный работник (частный сектор)	3.2%	4,4%	3,5%
Наемный работник (государственный сектор)	10,4%	17,4%	11,9%
Самозанятые (ремесленники, торговцы и т. д.)	5,5%	8.4%	6.1%
Дневной/сезонный рабочий (строительство, сельское хозяйство и т. д.)	6.6%	0,7%	5.3%
Временная работа (не сезонная)	1,7%	0,7%	1,5%
Пенсия	11.1%	52.0%	19,6%
Трудовая миграция/Денежные переводы	41,2%	2.3%	33,1%
Сотрудники проекта	5.0%	0,3%	4.0%
Работал на строительной площадке проекта	1.1%	0,3%	0,9%
Работал на объекте ГЭС.	0,1%	0.0%	0,1%
Студент	0,1%	0.0%	0,1%
Домохозяйка	0,3%	0,7%	0,3%
Нет дохода	0,5%	0,3%	0,5%
Я не знаю/предпочитаю не говорить	0,1%	0,3%	0,1%
Другой	3,9%	5.7%	4.3%
ОБЩИЙ	100.0%	100.0%	100.0%

8.7.68. Доля домохозяйств, возглавляемых женщинами, в зоне воздействия проекта (согласно выборке, обследованных) составляет почти 18 процентов. Это ниже среднего показателя по стране, но выше среднего показателя в сельской местности.

8.7.69. Восемь процентов респондентов в опросах домохозяйств заявили, что у них есть особые ожидания или опасения, связанные с влиянием проекта на женщин. Информация из ФГД предполагает, что они в основном касаются положительных ожиданий относительно улучшения возможностей трудоустройства и инфраструктуры.

8.7.70. При опросе о том, ощущают ли женщины безопасность при передвижении пешком или на общественном транспорте в переселённых сообществах, большинство респондентов ответили, что да. Из 361 респондента в местах переселения 100 процентов респондентов в Рогуне, Нурободе, Файзабаде и Дангаре и 97,5 процента в Турсунзаде согласились. Только три человека (0,8 процента от общей численности опрошенного населения) не согласились.

8.7.71. На вопрос о случаях гендерного насилия, сексуальной эксплуатации и насилия и/или сексуальных домогательств или об увеличении насилия в затронутых Проектом сообществах

с начала проекта, почти 100 процентов респондентов заявили, что инцидентов не было. Только один человек в Турсунзаде заявил, что инциденты были.

8.8. НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ПРОБЕЛЫ И ТЕКУЩИЕ СОБЫТИЯ

- 8.8.1. Таблица 8-11таблицах 17–11 ниже описываются применимые стандарты и руководящие принципы кредиторов в отношении гендерного равенства и сравниваются с национальными законами и требованиями Таджикистана, а также указываются любые пробелы и упущения.

Таблица 8-11 - Национальные законы и пробелы в сравнении с международными стандартами

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
Гендерное насилие (ГН)	Краткое изложение применимых стандартов кредиторов (подробно в Таблица 8-2): Необходимо принять меры для предотвращения и устранения рисков гендерного насилия, сексуальной эксплуатации и насилия и/или сексуальных домогательств среди лиц и сообществ, затронутых проектом, и работников проекта. Это должно включать адекватные гарантии и процедуры управления на рабочем месте, а также механизм подачи жалоб для работников и сообществ, чтобы они могли поднимать вопросы, включая положения о подаче заявлений и управлении деликатными жалобами. Такие меры, как кодексы поведения и коммуникационные и просветительские кампании, должны поддерживаться там, где существуют гендерные риски. Необходимо реализовать конкретные меры по устранению рисков гендерного насилия, связанных с притоком работников.			
	Национальный закон о предупреждении насилия в семье	Закон регулирует вопросы профилактики домашнего насилия (ДН) и определяет задачи органов, ответственных за профилактику насилия в семье, включая меры по выявлению, предупреждению и устранению условий, способствующих насилию.	Закон не криминализирует домашнее насилие, супружеское изнасилование или сексуальное домогательство и рассматривает домашнее насилие как деяние с административным наказанием. Он касается только конкретных актов насилия, игнорируя насилие, которое может выражаться в пренебрежении или удержании ресурсов, или ухода. В Законе отсутствует четкое определение гендерного насилия, что препятствует запрету всех форм и видов гендерного насилия. Определение жертвы узкое, и Закон не определяет семью/семейные отношения, включая всех тех, кто может совершить насилие в отношении партнера или члена семьи. Закон не реализуется и не обеспечивается надлежащим образом, а реакция милиции и судебных органов на случаи	Надежные и хорошо доведенные до сведения общественности кодексы поведения на уровне проекта, учитывающие гендерные аспекты и включающие ссылку на нулевую терпимость к гендерному насилию/сексуальной эксплуатации и сексуальному насилию. Механизмы рассмотрения жалоб (МРЖ) для эффективного реагирования на жалобы, включая те, что связаны с гендерным насилием (ГН)

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
			домашнего насилия, как сообщается, неадекватна ⁸⁶. Закон четко не определяет роли и обязанности по предоставлению услуг, а также мониторингу случаев гендерного насилия. Социальные нормы по-прежнему рассматривают домашнее насилие как семейное дело, а недостаточная осведомленность и отсутствие доступа к услугам и приютам не позволяют женщинам обращаться за поддержкой. Не существует системы сбора статистических данных о гендерном насилии, которая помогла бы оценить его распространенность и эффективность мер реагирования. Национальное законодательство не требует обязательного обучения всех лиц, участвующих в реагировании на гендерное насилие. Законы не определяют и не предусматривают защиту от насилия в отношении женщин в Интернете.	
	Уголовный кодекс	Уголовный кодекс описывает уголовную ответственность за 25 преступлений, связанных с гендерным насилием, включая изнасилование и многоженство. Статья 138 предусматривает наказание от 3 до 7 лет	Изнасилование в браке, сексуальные домогательства и насилие в семье не криминализированы. Действующее определение изнасилования не включает все виды проникновения, а также не предусматривает возраст согласия (по	Надежные и хорошо доведенные до сведения общественности кодексы поведения на уровне проекта, учитывающие гендерные аспекты и включающие указание на нулевую терпимость к гендерному

⁸⁶Human Rights Watch (2019), «Насилие на каждом шагу».

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
		лишения свободы за изнасилование. Согласно статьям 48 (1), 52 и 54 к обязательным работам, обязательным работам или ограничению свободы не могут быть привлечены беременные женщины; г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; д) инвалиды I и II групп. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины в связи с беременностью или наличием ребенка в возрасте до трех лет — наказываются штрафом или исправительными работами сроком на два года (статья 155). Двоеженство или многоженство, то есть сожителство с двумя или более женщинами с ведением общего хозяйства, наказывается штрафом или исправительными работами на срок до двух лет, либо ограничением свободы на срок до пяти лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев (статья 170).	международным стандартам — 16 лет). В отношении земельных отношений связь между землепользованием и браком отсутствует. Супруг формального землепользователя, получивший право землепользования в браке, не имеет никаких прав на землю, несмотря на свой вклад в ее улучшение. При распоряжении правом землепользования, в частности при его залоге, супруг не имеет влияния на эти действия, а в случае смерти супруга он лишается фактических прав. Закон не содержит понятия перехода права землепользования.	насилию/сексуальному поведению и сексуальному насилию. МРЖ должны эффективно реагировать на жалобы, в том числе связанные с гендерным насилием. Инициативы по внедрению гендерного подхода для содействия гендерному равенству в рамках проекта и сообществ.
Дискриминация и равенство	Краткое изложение применимых стандартов кредиторов (подробно в Таблица 8-2): Международные стандарты требуют приверженности недискриминации, равным возможностям и справедливому обращению в отношении трудовых прав и любых аспектов трудовых отношений. Это должно быть изложено в планах управления, политиках и процедурах. Гендерное равенство должно учитываться при оценке и управлении воздействиями, рисками и возможностями проекта, чтобы женщины не подвергались непропорционально неблагоприятному воздействию со стороны мероприятий, связанных с проектом, и имели равный доступ к возможностям и выгодам. Важность процессов консультаций, которые включают и получают точки зрения женщин, подчеркивается, чтобы точки зрения и предпочтения женщин и мужчин были поняты и учтены.			

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
	Конституция Республики Таджикистан	Конституция гласит, что мужчины и женщины имеют равные права и свободы. Это включает равное право на труд и равную оплату за равный труд. Конституция гарантирует женщинам право на неприкосновенность жилища (статья 22), право на свободное передвижение (статья 24), право на участие в политической жизни и управлении государством (статья 27), право на собственность и наследование (статья 32), право на жилище (статья 36), право на здоровье (статья 38), право на социальную защиту (статья 39) и право на образование (статья 41).	Женщинам запрещено выполнять 336 работ, считающихся вредными для женщин, в том числе тяжелые и подземные работы, работы с вредными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом. Неофициальные браки, в том числе браки с несовершеннолетними, принудительные или полигамные браки, лишают женщин практически никаких прав на имущество во время раздельного проживания. Несмотря на то, что законодательство предусматривает равную оплату за равный труд, предполагаемый доход женщин в 4,5 раза ниже предполагаемого дохода мужчин из-за гендерного неравенства.	Политика и процедуры проекта, предусматривающие равную оплату за равный труд. Прозрачность процессов подбора персонала и закупок для поддержки соблюдения политики недискриминации и равенства.
	Закон о равенстве и ликвидации всех форм дискриминации 2022 года (№ 773)	В законе говорится следующее: Все граждане Таджикистана имеют право на равенство и эффективную защиту от дискриминации во всех ее формах. Могут быть приняты позитивные меры для оказания помощи обездоленным группам в достижении равенства, хотя это не должно принимать форму предоставления особых прав определенным группам.	Работодатель не обязан принимать меры по искоренению насилия и домогательств на рабочем месте. Термины «сексуальная ориентация» или «гендерная идентичность» не упоминаются, что означает, что сексуальные меньшинства не признаются правительством и не претендуют на правовую защиту.	Надежные и хорошо проработанные политики и процедуры обеспечения равных возможностей на уровне проекта.
	Государственные гарантии равноправия мужчин и женщин и равных возможностей их реализации 2005 г.	Закон обязывает государство осуществлять гендерное просвещение государственных служащих, содействовать	Закон запрещает дискриминацию по признаку пола, но в нем четко не указано, что гендерное насилие является формой дискриминации в	Надежные и хорошо проработанные политики и процедуры недискриминации на уровне проекта.

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
		обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин, разрабатывать социальные программы, направленные на устранение дискриминации (статья 4); гарантирует равное участие женщин и мужчин в исполнительной, законодательной, судебной ветвях власти (статья 5).	отношении женщин, которая должна быть запрещена. Закон не предусматривает средств правовой защиты в случае несоблюдения государством этих гарантий.	
	Семейный кодекс Республики Таджикистан	Этот закон был принят в 1998 году и его положения включают в себя: Юридическим признается только брак, заключенный в органах государственной регистрации актов гражданского состояния. Женщина может получить доступ к трудоустройству, выбирать, где жить, выезжать за пределы своего дома, выезжать за пределы своей страны, быть «главой семьи», подписывать контракт или открывать банковский счет так же, как и мужчина. Женщины и мужчины имеют равные права собственности на недвижимое имущество и равные полномочия по управлению активами в период брака. Женщина может получить решение суда о разводе так же, как и мужчина, и имеет те же права на повторный брак, что и мужчина.	В Семейном кодексе Республики Таджикистан нет положений, касающихся домашнего насилия. Несмотря на то, что статья 168 Уголовного кодекса криминализует браки несовершеннолетних, принудительные браки детей по-прежнему широко практикуются, особенно в сельской местности, представляя угрозу благополучию молодых девушек. В Семейном кодексе также есть положения, позволяющие судам снижать возраст вступления в брак на один год в «исключительных обстоятельствах».	Надежные и хорошо доведенные до сведения общественности кодексы поведения на уровне проекта, учитывающие гендерные аспекты и включающие ссылку на гендерное насилие/сексуальное насилие/сексуальную эксплуатацию./сексуальное домогательство МРЖ должны эффективно реагировать на жалобы, в том числе связанные с гендерным насилием. Инициативы по внедрению гендерного подхода для содействия гендерному равенству в рамках проекта и сообществ.

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
	Гражданский кодекс Республики Таджикистан	Этот закон предусматривает равные права при наследовании имущества. Согласно статье 304 Гражданского кодекса имущество, нажитое супругами во время брака, является их совместной собственностью, если законом или договором между ними не установлен иной режим этого имущества.	Однако в отношении земельных отношений связь между землепользованием и браком отсутствует. Супруг формального землепользователя, получивший право землепользования в браке, не имеет никаких прав на землю, несмотря на свой вклад в ее улучшение. При распоряжении правом землепользования, в частности при его залоге, супруг не имеет влияния на эти действия, а в случае смерти супруга он лишается фактических прав. Закон не содержит понятия перехода права землепользования.	В соответствии с международными стандартами заемщики будут признавать права собственности женщин независимо от их семейного положения и примут меры для облегчения их доступа к документам, необходимым для реализации этого права.
	Трудовой кодекс Республики Таджикистан от 23 июля 2016 года № 1329	Трудовой кодекс запрещает дискриминацию при приеме на работу по признаку пола. Статья 159 Трудового кодекса запрещает отказывать в приеме на работу беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, а также снижать им заработную плату по мотивам беременности и обязанностей по уходу за детьми. Статья 164 предусматривает, что женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов. В соответствии со статьей 165 по окончании отпуска по беременности и родам женщинам (лицам, осуществляющим основной	Трудовой кодекс не содержит упоминаний и не предусматривает никакой защиты от сексуальных домогательств или любых других форм вербального или невербального преследования. Статья 216, запрещающая трудоустройство женщин в 336 профессиях, считающихся опасными для женщин, является препятствием для равного доступа к преимуществам и возможностям проекта.	Надежные и хорошо доведенные до сведения общественности кодексы поведения на уровне проекта, учитывающие гендерные аспекты и включающие ссылки на гендерное насилие/сексуальную эксплуатацию и насилие /сексуальное домогательство. Политика и процедуры равных возможностей, способствующие гендерному равенству в доступе к трудоустройству и возможностям карьерного роста, насколько это возможно в рамках законодательных ограничений. Регистрируйте и сообщайте данные, касающиеся гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального насилия на рабочем месте.

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
		уход за ребенком) предоставляется отпуск по уходу за ребенком за счет средств государственного социального страхования до достижения ребенком возраста 1,5 года. Статья 216 Трудового кодекса Таджикистана запрещает труд женщин в отдельных отраслях и профессиях, которые считаются тяжелыми или опасными для женщин и могут нанести вред им и их репродуктивному здоровью. Сюда входят 336 профессий, в которых запрещается труд женщин в таких отраслях, как строительство, горнодобывающая промышленность, геологоразведка и топография, железнодорожный транспорт и метрополитены, даже сельское хозяйство.		
	Уголовный кодекс	Согласно статьям 48 (1), 52 и 54 к обязательным работам, принудительным работам или ограничению свободы не могут быть привлечены беременные женщины; г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком; д) инвалиды I и II групп. Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины в связи с беременностью или наличием ребенка в возрасте до трех лет — наказываются штрафом или	Уголовный кодекс не криминализирует домашнее насилие, сексуальные домогательства или дискриминацию.	Надежные и хорошо доведенные до сведения общественности кодексы поведения на уровне проекта, учитывающие гендерные аспекты и включающие ссылку на нулевую терпимость к гендерному насилию/сексуальной эксплуатации и сексуальному домогательству (ГН/СЭН/СД). МРЖ должны эффективно реагировать на жалобы, в том числе связанные с гендерным насилием. Инициативы по внедрению гендерного подхода для

Тематическая область	Законы Таджикистана	Ключевое требование	Основные пробелы и упущения	Меры проекта
		исправительными работами сроком на два года (статья 155). Двоеженство или многоженство, то есть сожителство с двумя или более женщинами с ведением общего хозяйства, наказывается штрафом или исправительными работами на срок до двух лет, либо ограничением свободы на срок до пяти лет, либо арестом на срок от трех до шести месяцев (статья 170).		содействия гендерному равенству в рамках проекта и сообществ.
	Закон о государственной службе	Этот закон предусматривает положения об оказании социальной и психологической поддержки жертвам гендерного насилия.	Отсутствуют подробные сведения об объеме бесплатной социальной и психологической поддержки, а также о том, кто должен нести ответственность за предоставление этих услуг поддержки.	Понимать местные гендерные механизмы направления и обеспечить наличие внутренних возможностей для приема и рассмотрения жалоб на гендерное насилие, а также для надлежащего направления женщин.
	Закон о государственной регистрации юридических лиц	Согласно этому закону женщина может зарегистрировать бизнес так же, как и мужчина. Закон не требует совместной регистрации совместно принадлежащих субъектов. Если земля оспаривается, те, чьи имена не зарегистрированы, должны обратиться в суд, чтобы доказать право собственности.	Женщины могут подвергаться риску во время переселения, если оспариваются права на землю или имущество, не зарегистрированные совместно.	Необходимо принять меры для обеспечения женщинам гарантий права собственности и получения ими надлежащей компенсации на равных с мужчинами условиях в соответствии с международными стандартами.

8.9. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ИЗ ИНТЕРВЬЮ С КЛЮЧЕВЫМИ ИНФОРМАТОРАМИ

8.9.1. Интервью с ключевыми информаторами проводились в марте и июле 2023 года для понимания ролей и перспектив НПО, поставщиков услуг и тех, кто оказывает поддержку женщинам в затронутых Проектом сообществах, а также женщинам, работающим над Проектом. Основные выводы этих встреч описаны в Таблица 8-12.

Таблица 8-12 - Сводка интервью с ключевыми информаторами

Дата	Участники	Резюме основных обсуждений
09.03.2023	Представители женских НПО: НПО "Гендерное и развитие" Местный специалист по гендерным вопросам – Вилоят Мирзоева НПО "Мадина" - Набот Додхудоева	Обсуждения относительно НПО, действующих в Таджикистане. Организации и кампании включают: сущихся проблемой домашнего насилия; ыться в районе Рогун; авительственные механизмы направления жертв домашнего инициативы по созданию «безопасных комнат» в медицинских центрах; щин в создании предприятий и кооперативов была экономически ой нагрузки на женщин, однако эта нагрузка уменьшается, если мужчинам
09.03.2023	ООН-женщины: Диана Исмаилова Азиза Хамидова	Работа, деятельность и функционирование Структуры «ООН-женщины» в Таджикистане, в том числе: Сообщается о сильной реализации и поддержке правительства; общества, работающих против насилия. Услуги представлены не во всех льзователями, проживающими в данной местности; ации о том, какие насильственные действия нарушают закон; а также ой эксплуатации и насилия) – общественный механизм отчетности о «ООН-женщины» и Всемирным банком. Когда активизируется, охватит все Механизмы направления – всегда доступны как минимум два варианта: милиция и службы общественного здравоохранения; Особые трудности испытывают женщины с ограниченными возможностями; Внутрисемейные браки – правительство приняло меры по их недопущению в гражданских браках, однако это не может быть применено к незарегистрированным религиозным бракам; Женщины в очень религиозных районах — труднее добраться, но можно, работая с имамами и местными властями. Имамы очень жестко контролируются правительством; Обсуждения преимуществ занятости женщин в доме и за его пределами; а также Риски и возможности в эпоху после COVID из-за возросшего распространения цифровых технологий – возможности для торговли и общения, но также и киберпреследования. Онлайн-торговля также может представлять риски, если налоговые последствия не будут хорошо поняты.

Дата	Участники	Резюме основных обсуждений
09.03.2023	Комитет по делам женщин и семьи (КДЖС): Нигора Гафарзода (Зам.председатель)	КДЖС имеет представителей во всех районах Таджикистана и принимала участие в проекте Рогунской ГЭС; Задействовать механизм подачи жалоб в каждом районе, в том числе для женщин, сообщающих о насилии (также доступен для мужчин и других типов жалоб и запросов), с 2022 года. Доступно обучение по его функционированию. Это первый такой механизм в Центральной Азии. На момент проведения встречи было получено 235 жалоб. КДЖС сотрудничает с соответствующими министерствами и органами власти для решения этих проблем; Участие в восстановлении средств к существованию переселенных женщин; Программа обучения женщин навыкам работы на проекте, согласованная с Министерством труда. Однако неясно, привело ли это к реальному трудоустройству; Участие в работе трех приютов – одного государственного и двух частных; Президентский фонд предоставляет гранты до 20 000 сомони для женщин, чтобы начать бизнес, по всему Таджикистану. Для доступа к этому требуется бизнес-кейс, но бизнес не контролируется; и Новые правовые проекты, касающиеся насилия в отношении женщин и девочек (например, «Нет насилию» в 2023 году).
09.03.2023	Женщина-медсестра в медицинском центре на территории проекта	Обсуждения условий и безопасности труда; Работает в смену с 7:00 до 19:00 в течение 15 рабочих дней, затем 15 выходных; Медицинский центр находится примерно в 100 км от общежития, транспорт для возвращения к месту проживания по окончании смены не предоставляется; Все медицинские работники живут вместе (15 человек); и Все 15 медицинских работников, проживающих в лагере, вынуждены пользоваться общими душевыми, поскольку в лагере врачей нет отдельных душевых для мужчин и женщин. Работница выразила желание иметь больше душевых кабин только для женщин.
09.03.2023	Женщины-работницы в гостевом доме «Вахш Сохтмон»	В общежитии проживает до 190 человек, большинство из которых мужчины, но также там проживают шесть женщин, которые делят одну комнату; Женщины работают уборщицами и поварами/ персоналом кухни; Шесть женщин принимают один душ; и Предоставляется транспорт до места работы и обратно.
11.03.2023	Женщины, работающие в гостевом доме TGEM	Совместный жилой блок для мужчин и женщин, расположенный под столовой TGEM для работников столовой; отдельные комнаты для мужчин и женщин (5-6 человек в комнате); Для мужчин и женщин предусмотрены отдельные туалеты и душевые кабины, но они расположены в непосредственной близости друг от друга в одной комнате, а для обеспечения приватности предусмотрена только некачественная занавеска для душа.
12.03.2023	Женщины-работницы в гостевом доме Рогунского АО	Работникам предоставляется бесплатное жилье в блоках в городе Рогун;

Дата	Участники	Резюме основных обсуждений
		Была опрошена женщина-работница (которая жила со своей сестрой и детьми). Обе женщины работали по специальности в ОАО «Рогунская ГЭС». Дети посещают государственную школу в городе Рогун; Обсуждения условий труда и проживания. Собеседница сообщила о «дружелюбной» атмосфере на работе и была довольна квартирой. Квартира, предоставленная ОАО «Рогунская ГЭС», была высокого уровня. Жалобы можно подать, обратившись к главному менеджеру по кадрам ОАО «Рогунская ГЭС», но анонимного канала подачи жалоб нет; и Дважды в год проводятся бесплатные медицинские осмотры. Отпуск по беременности и родам предоставляется по заявлению.
7 июля 2023 г.	Начальник Отдела по делам женщин и семьи (ОДЖС) Нуробод Глава ОДЖС Рогун	ОДЖС как Рогунского, так и Нурабадского районов тесно взаимодействуют с сообществом через рабочую группу местного самоуправления (в состав которой входят местные представители ОДЖС и других государственных учреждений, таких как Министерство здравоохранения и социальной защиты (вместе с врачами), Министерство образования и науки, ЗАГС, Милиция Таджикистана, Комитет по делам религии, упорядочению традиций, праздников и обрядов (КРТ) и джамоаты). Раз в неделю рабочая группа посещает села/кишлаки, чтобы встретиться с людьми и провести беседы о здоровых семейных отношениях, важности образования для девочек и мальчиков, важности официальной регистрации брака, грамотности в вопросах физического и психического здоровья, особенно беременных женщин, профилактике домашнего насилия (ДН) и т. д. На этих встречах присутствуют представители молодого и старшего поколения обоих полов. На этих встречах присутствуют и люди, переселенные из других мест в связи с Проектом. Для поддержки и продвижения расширения экономических прав и возможностей женщин УДЖС предоставляет президентские гранты женщинам-предпринимателям, желающим начать собственное дело. В 2022 году четыре женщины из Рогун и четыре женщины из Нуробода получили гранты на открытие пчеловодческого бизнеса и теплиц (Нуробод), а также пчеловодческого бизнеса, пекарни и двух швейных цехов в Рогуне. ОДЖС связал их со специалистами, которые предоставляют деловые и технические консультации. Многие женщины обращаются в ОДЖС по поводу домашнего насилия. ОДЖС тесно сотрудничает с джамоатами по вопросам домашнего насилия в деревнях. По данным ОДЖС, они пытаются предотвратить распад семей, поскольку не все родители хотят, чтобы их дочери с детьми возвращались. В офисе ОДЖС в Рогуне имеется уголок с различными публикациями по вопросам ДН и инструкциями для каждого агентства-члена рабочей группы относительно их ролей и действий, которые необходимо предпринять. В обоих районах ОДЖС ведут книги регистрации всех полученных жалоб, которые отслеживаются до момента их разрешения.
7 июля 2023 г.	Начальник отдела труда и занятости населения (ОТЗН) Нуробод; Главный специалист ОТЗН Рогун	Отделы занятости и социальной защиты населения обоих районов ведут учет безработных. ОТЗН проводит ежемесячные ярмарки вакансий и приглашает тех, кто зарегистрирован как безработный. С января 2023 года в ДЛЭП по вопросам трудоустройства в Нуробод обратились 341 женщина, из них 240 получили сезонную работу в дехканских хозяйствах с выплатой заработной платы в натуральной

Дата	Участники	Резюме основных обсуждений
		форме. 42 из них были зачислены на курсы профессиональной подготовки. В обоих районах есть профессиональные училища, которые предлагают различные профессиональные курсы (продолжительностью от одного до трех месяцев), включая компьютерные курсы, курсы сварки, бухгалтерского учета, шитья и кулинарии. В Нуробде руководитель ОТЗН отметил, что женщины заинтересованы в других тренингах, таких как выращивание клубники и овощей в теплицах, пчеловодство, животноводство и т. д. ОТЗН предоставляет небольшие беспроцентные кредиты в размере 1000-5000 сомони сроком на три года тем, кто хочет начать бизнес, связанный с торговлей, услугами и сельским хозяйством. Женщины имеют приоритет при получении этих кредитов из-за усилий правительства по содействию занятости среди женщин и их экономическому развитию. В Нуробде 15 женщин из 90, окончивших профессиональные курсы в 2022 году, получили такие кредиты для начала домашнего бизнеса. В Рогуне 60 женщин за этот период закончили профессиональные курсы.
7 июля 2023 г.	Начальник дежурной части Рогунского отдела милиции	Женщины часто не обращаются в милицию как в первую очередь в случае домашнего насилия, а скорее сами вмешиваются в ситуацию, когда с ними связывается больница или они участвуют в рабочих группах местных органов власти.
9 июля 2023 г.	Начальник ОВД г. Нуробод – Отдел милиции	За первые шесть месяцев 2023 года в Рогунском отделении милиции зарегистрировано 10 заявлений от женщин о домашнем насилии. Милиция принимает активное участие в деятельности местных рабочих групп, в том числе еженедельно посещая деревни для встреч с людьми. Сотрудники милиции часто участвуют в различных тренингах по предотвращению насилия в отношении женщин, где они учатся реагировать на случаи насилия в семье и общаться с жертвами насилия в семье. Они понимают, что женщины обращаются в милицию, когда другие варианты не сработали, и они могут находиться в плохом психологическом состоянии. Милиция сообщает, что они часто привлекают женщин-врачей или ОДЖС, когда видят, что жертва находится в плохом эмоциональном состоянии. В Рогуне и Нуробде нет сотрудников милиции, специализирующихся на ДН. Однако опрошенные представители были хорошо осведомлены о ролях и обязанностях милиции в отношении приема жалоб на ГН и прошли обучение / имели знания о мерах профилактики ГН и действиях, которые необходимо предпринять.
Июль 2023 г.	НПО «Нихол»	Нихол — новая неправительственная организация, созданная в начале 2023 года при финансировании ЕС. Оказывает юридическую помощь женщинам. По словам представителя, Нихол оказывает женщинам психологическую помощь в дополнение к юридической помощи.
Июль 2023 г.	Директор - НПО «Занони Комёб»	Сфера деятельности НПО не связана напрямую с гендерным насилием, однако они поддерживают расширение прав и возможностей женщин, продвигая изделия ручной работы, производимые женщинами в сельских общинах, помогая им продавать их и получать прибыль. НПО работает уже год и до сих пор не получила ни одного гранта.

Основные выводы из обсуждений в фокус-группах

- 8.9.2. В июле и августе 2023 года были проведены фокус-групповые дискуссии (ФГД) с 18 группами, состоящими только из женщин, в том числе с семьей в Нурабадском районе, шестью в Рогунском районе, четырьмя в Раштском районе и одной в Файзабаде.
- 8.9.3. Таблица 8-13 ниже описывает основные результаты ФГД.

Таблица 8-13 - Основные выводы из женских фокус-групп

Предмет	Основные выводы
Осведомленность о проекте	Уровень осведомленности о проекте в целом был высоким во всех районах, включая осведомленность о преимуществах, которые он, как ожидается, принесет местным сообществам (включая улучшение электроснабжения, развитие национальной экономики и возможности открытия предприятий и получения рабочих мест по мере повышения надежности электроснабжения). Многие женщины отметили желание получить более подробную информацию о проекте, ходе строительства и сроках.
Взгляды на текущую ситуацию	Текущие социально-экономические условия женщин, участвующих в ФГД, сильно различаются в зависимости от села, из которой они приехали, и от того, насколько хорошо она обслуживается с точки зрения инфраструктуры и услуг сообщества. Там, где инфраструктуры сообщества не хватало, немногие женщины были официально трудоустроены (вместо этого они занимались сельским хозяйством и садоводством на своих приусадебных участках) из-за малого количества возможностей и отсутствия детского сада. Девочки с меньшей вероятностью продолжали получать образование, поскольку родители неохотно отправляли их в школу-интернат, поэтому уровень грамотности среди женщин низкий. Там, где в селах есть средняя школа, у девочек лучший доступ к образованию, но им часто не разрешают (семья) продолжать обучение после получения среднего образования. Там, где есть много учреждений, более высокие показатели занятости женщин на таких должностях, как учителя, медсестры и уборщицы, однако безработица среди мужчин и женщин остается проблемой. Немногие женщины работают в рамках проекта, ссылаясь на расстояние, а также на 15-дневные смены как на препятствия, поскольку они не могут быть вне дома в этот период. Кроме того, они поделились тем, что мужья вряд ли позволят своим женам работать в такой мужской среде.
Участие в принятии решений	Хотя некоторые женщины присутствовали на встречах по поводу переселения, большинство указали, что мужчины участвуют в консультациях и принятии решений по переселению. Когда женщины являются главами домохозяйств, они свободны принимать решения. В большинстве других случаев, включая мужей, работающих за границей, именно мужья или родители посещают встречи, принимают решения и управляют активами.
Ожидания относительно переселения	В целом женщины не выражали беспокойства по поводу переселения, а скорее позитивно оценивали возможности, которые оно могло бы предоставить в плане занятости, образования, общественной инфраструктуры. Они были рады улучшению медицинских учреждений, школ, инфраструктуры, а также рассматривали наличие этих учреждений как предоставление занятости и услуг. В случае переселения женщины хотят получить ту же работу/должность, имущество, удобства и другие условия (вода, погодные условия, электричество, транспорт), которые у них есть сейчас. Детский сад для них обязателен, так как среди участников были женщины, чьи дети ходят в детский сад, пока они на работе. В дополнение к 0,08 га земли, которые они уже получили, некоторые из них с нетерпением ждут получения дополнительной земли для сельскохозяйственных или деловых целей (строительство магазинов, кафе). Хотя они признают, что переселение будет нелегким на начальном этапе, женщины ожидают, что переезд ближе к Душанбе откроет для них другие возможности, такие как доступ к финансам - программы малых грантов, беспроцентные кредиты; доступ к образованию: профессиональные и другие специализированные школы, где девочки могут освоить новые навыки. Людям,

Предмет	Основные выводы
	включая уязвимых женщин, нужна помощь в транспортировке их вещей на новое место.
Обеспокоенность	Высказанные опасения включали компенсацию, которую еще не получили за переезд, и размер компенсации. Другие опасения были сосредоточены вокруг наличия воды в новых домах, а также гарантий того, что им будут предоставлены работа, имущество, удобства и другие условия (вода, погодные условия, электричество, транспорт), которые у них есть сейчас. Некоторые женщины, которые в настоящее время живут со своими родителями, обеспокоены тем, когда они получают земельный участок. Некоторые женщины в переселенных общинах (особенно в Кади Об и Сичароге) описали некоторые опасения по поводу невозможности получить работу и предложили создать швейные цеха, пекарни или консервные цеха для создания возможностей трудоустройства. Они считали, что существует гораздо больше возможностей для мужчин, которые могли бы работать на проекте. Другие проблемы были связаны с многочисленными уязвимыми женщинами в общинах, например, с инвалидностью, разведенными женщинами и вдовами с маленькими детьми или без детей, которым нужна дополнительная поддержка во время переселения. Участники предложили также помочь этим женщинам со строительством дома. Еще одной проблемой участников были их соседи — они живут вместе уже долгое время и хотели бы сохранить тот же район и после переселения.
Поддержка ГН/СЭН /СД	Женщины сообщили, что обращаются к главе села / Женскому совету, когда возникают такие проблемы, как ГН. Если проблема не может быть решена, они затем обращаются в рабочие группы джамоата / местного самоуправления.

8.10. ВНУТРЕННИЕ ВОЗМОЖНОСТИ И МЕХАНИЗМЫ

- 8.10.1. В этом разделе оценивается, в какой степени проект способен предотвращать возникновение ГН/СЭН/СД, поощрять и обеспечивать безопасное и конфиденциальное сообщение о ГН/СЭН/СД и соответствующим образом реагировать на сообщения. Он также рассматривает равный доступ к возможностям и преимуществам проекта для женщин в местном сообществе.

Процессы, процедуры и политики

- 8.10.2. Наблюдения по результатам аудита труда, проведенного в 2023 году, показывают отсутствие адекватных политик, процедур и кодексов поведения, касающихся ГН/СЭН/СД, как описано ниже. В настоящее время нет общепроектной или специфической для конкретного объекта кадровой политики или кодекса поведения, а также нет требований в контрактах местных подрядчиков или субподрядчиков о соблюдении каких-либо конкретных трудовых стандартов или кодексов поведения, кроме национального Трудового кодекса Таджикистана и Процедур управления трудовыми ресурсами проекта. Трудовой кодекс не обязывает работодателей обеспечивать защиту от ГН/СЭН/СД на рабочем месте.

Политика управления персоналом

- 8.10.3. Аудит труда (2023 г.) показал, что только у трех из 20 проверенных подрядчиков, которые в настоящее время участвуют в строительных работах по Проекту, имеется кадровая политика.
- 8.10.4. Хотя в двух из них содержатся разделы о гендерном насилии и недискриминации, обучение по этим политикам не проводится, и поэтому они не доводятся с корпоративного уровня до уровня рабочей силы.

Нормы поведения

- 8.10.5. Только у семи из 20 подрядчиков, работающих на проекте и проверенных в рамках подготовки к трудовому аудиту (2023 г.), имелся Кодекс поведения, регулирующий поведение сотрудников на объекте.
- 8.10.6. Один из подрядчиков разработал Кодекс поведения для конкретного проекта, который был подписан директором по персоналу организации в январе 2023 года. Однако, хотя в нем и содержались положения о недопущении дискриминации, конкретных указаний по преследованию или гендерному насилию не было.
- 8.10.7. Было обнаружено, что только у двух подрядчиков имеются политики, касающиеся гендерного насилия, и ни у одного из подрядчиков не имеется отдельной процедуры для рассмотрения деликатных жалоб.
- 8.10.8. Там, где Кодексы поведения были, было очевидно, что они не были доведены до сведения всех работников проекта, большинство из них не были подписаны работниками, и не было никакого соответствующего обучения. Согласно результатам проверки труда, не было никаких доказательств сообщений о нарушениях Кодексов поведения.
- 8.10.9. Процедуры управления трудовыми отношениями (2023) включают образец Кодекса поведения для внедрения. Он будет широко распространен и доведен до сведения всех сотрудников Проекта, как и другие политики Компании и подрядчиков в отношении предотвращения ГН/СЭН/СД и обеспечения равных возможностей.

Внутренний потенциал, роли и обязанности

- 8.10.10. Хотя ключевые организации, включая ГРП, ОАО «Рогунская ГЭС», ПЗС подрядчиков, включая Tractebel и WeBuild, а также подрядчиков, не являющихся генподрядными организациями, имеют персонал для планирования и контроля экологических и социальных вопросов, включая вопросы охраны труда и техники безопасности и кадровые ресурсы, ни один из подрядчиков, работающих над проектом, не имеет специальной роли или ответственности, назначенных для контроля гендерных аспектов или недискриминации в проекте.
- 8.10.11. Основы Политики Переселения (ОПП) 2024 года выделил отдельного специалиста по гендерным вопросам в рамках отдела охраны окружающей среды и социальных вопросов ДЗЗ. В настоящее время представители ДЗЗ на уровне района занимаются жалобами и гендерными вопросами, а также занимаются повседневной деятельностью по переселению. Учитывая возросшую работу в рамках предстоящей программы переселения, некоторые роли и обязанности необходимо назначить отдельным техническим специалистам. ДЗЗ планирует привлечь не менее трех специалистов по гендерным вопросам в свой отдел охраны окружающей среды и социальных вопросов.

Обучение и повышение осведомленности

- 8.10.12. Аудит труда (2023) показал, что все подрядчики проходят обязательный инструктаж по охране труда и технике безопасности (ОЗТ) при начале работ по проекту. Четыре из них предоставили образец содержания инструктажа по охране труда и технике безопасности для ознакомления, который включал социальные аспекты. В частности, инструктаж по охране труда и технике безопасности Tractebel содержит раздел, в котором указан Кодекс поведения компании, включая заявление о запрете физического, сексуального или словесного насилия,

притеснений, издевательств, запугивания или дискриминации в отношении любого другого лица. Однако было установлено, что эти процессы инструктажа редко завершаются в полном объеме.

Процессы закупок и подбора персонала

- 8.10.13. Подрядчики, желающие набрать сотрудников на должности в проекте, составляют список вакансий, который отправляется в ОАО «Рогунская ГЭС», которое затем находит кандидатов через объявления и ежемесячные ярмарки вакансий. Процедуры управления трудовыми ресурсами требуют, чтобы проект обеспечивал равные возможности при приеме на работу.

Рабочая среда

- 8.10.14. В настоящее время большинство женщин, занятых на проекте, заняты уборкой, приготовлением пищи для рабочих и мытьем посуды, а также небольшое количество женщин-медсестер, работающих на объекте, и несколько женщин, которые работают на административных должностях в отделах кадров в различных подрядных организациях. Однако все оценки безопасности труда и охраны труда должны учитывать аспекты гендерной безопасности и способы повышения безопасности женщин, работающих на проекте.
- 8.10.15. Другие риски для женщин-работниц могут включать в себя предоставляемые санитарные удобства. В ходе проверки условий труда в 2023 году туалеты и санитарные удобства в некоторых рабочих лагерях (особенно лагерях для местных таджикских рабочих) были признаны базовыми и не отвечающими санитарным нормам (например, женские туалеты, показанные на **Рисунок 8-3**). Это включало неравенство между мужскими и женскими туалетами, поскольку женские туалеты располагались в плохо освещенных местах и не имели соответствующих санитарных условий. Также местами наблюдалось наличие общих душевых. С тех пор ГРП и ОАО совместно с подрядчиками работали над улучшением санитарных условий для женщин.

Рисунок 8-3 - Женские туалеты в рабочем лагере в зоне строительства (Август 2023)



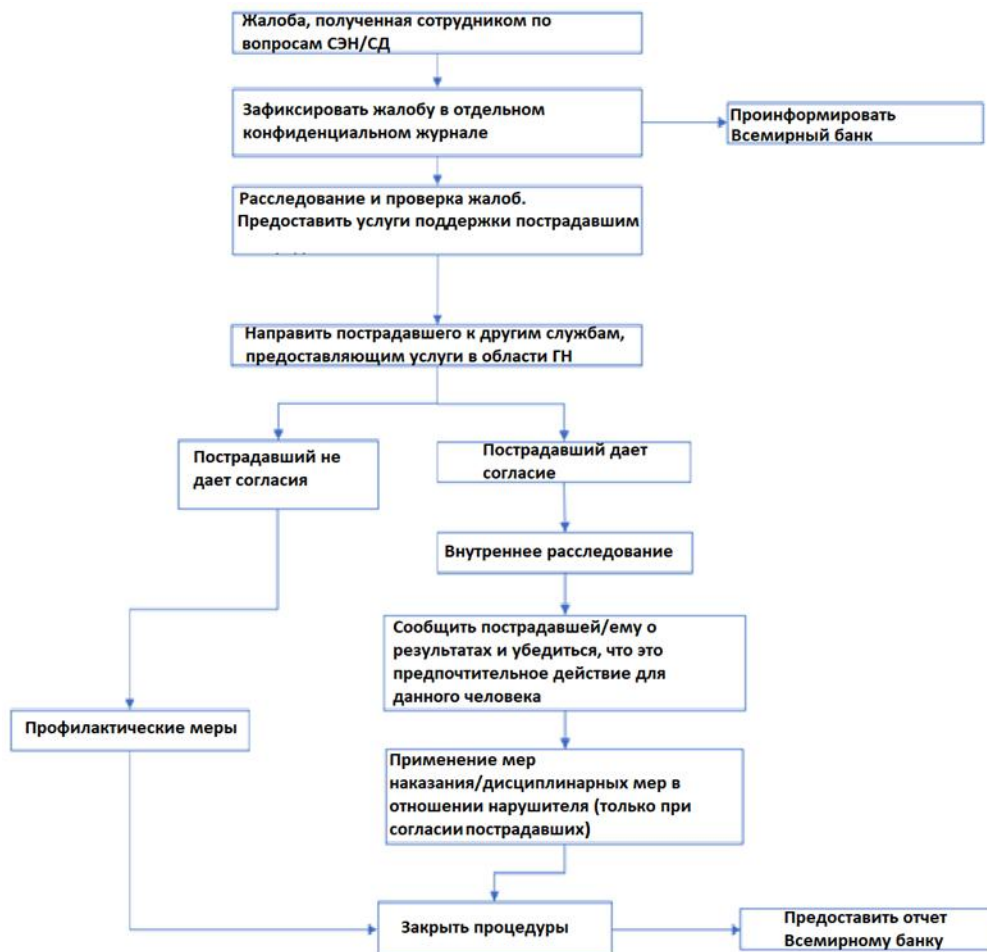
Механизмы рассмотрения жалоб

- 8.10.16. Существует механизм рассмотрения жалоб. Он включает процедуры рассмотрения чувствительных жалоб.
- 8.10.17. Определены три процесса, посредством которых работники могут подавать жалобы на Проекте: через отдел кадров подрядчика, через профсоюз подрядчика и через ОАО «Рогунская ГЭС».
- 8.10.18. Все 20 подрядчиков, занятых в строительных работах для Проекта, имеют формальные процедуры механизма подачи жалоб, чтобы рабочие могли выдвигать предложения, жалобы и запросы. Ни один из подрядчиков, занятых в строительных работах для Проекта, не имеет отдельной процедуры подачи жалоб для рассмотрения деликатных жалоб, например, жалоб, связанных с ГН/СЭН/СД.
- 8.10.19. Многие подрядчики, не имеющие МРЖ, полагались на политику «открытых дверей», в рамках которой сотрудники могли сообщать о своих проблемах руководителям по охране труда и технике безопасности, руководителям производственных участков или отдела кадров, а также через представителя своего профсоюза.
- 8.10.20. Работники могут подавать жалобы лидеру первичной профсоюзной организации ОАО «Рогунская ГЭС», однако процедуры рассмотрения деликатных жалоб или анонимных обращений отсутствуют.
- 8.10.21. Мэр Рогуна играет ведущую роль в управлении и мониторинге жалоб местного сообщества. Члены местного сообщества могут прийти в мэрию по субботам, чтобы подать жалобы лично или через ящик для жалоб в рамках проекта. Однако это не является каналом для подачи или рассмотрения конфиденциальных, или анонимных жалоб

Предлагаемый механизм рассмотрения КОНФИДЕНЦИАЛЬНЫХ жалоб

- 8.10.22. ГРП работает над усилением механизма рассмотрения жалоб, чтобы внедрить соответствующие механизмы для получения и управления деликатными жалобами в рабочей силе и сообществе. Крайне важно распространить информацию о процессе рассмотрения чувствительных жалоб, а также о политиках компании и подрядчиков, касающихся СЭН/СД, а также положения Кодекса поведения, касающиеся приемлемого поведения, включая СЭН/СД, и политику равных возможностей и недискриминации.
- 8.10.23. Деликатные жалобы должны рассматриваться конфиденциально, чувствительно и своевременно. Жертвы сексуальных домогательств могут быть слишком запуганы, чтобы подать жалобу лично, поэтому должны быть меры, позволяющие подавать заявления через каналы, связанные с СЭН/СД, анонимно и конфиденциально.
- 8.10.24. Лицо, ответственное за рассмотрение чувствительных жалоб в рамках механизма подачи жалоб должен иметь опыт работы с вопросами СЭН/СД и специальную подготовку по защите политик и процедур. Этот человек также будет контролировать и сообщать о наличии или отсутствии случаев нарушения и должен получать поддержку от назначенных координаторов по гендерным вопросам в соответствии с прилагаемым Планом действий по гендерным вопросам.

- 8.10.25. Конфиденциальные жалобы, например, касающиеся СЭН/СД, будут регистрироваться в отдельном журнале регистрации жалоб с ограничительными мерами доступа, например, защитой паролем.
- 8.10.26. Существуют несколько каналов связи, чтобы они могли найти удобный для себя способ. Варианты каналов связи для работников включают устную связь, обсуждения с менеджерами или представителями работников, письма, ящики для предложений, расположенные на месте и в помещениях для проживания работников, горячие линии по мобильной связи или систему сканирования QR-кодов. Варианты для членов сообщества включают горячие линии по мобильной связи или WhatsApp, через веб-сайт или системы сканирования QR-кодов, письмо или через сотрудников районного отдела по обеспечению жизнедеятельности и вовлеченности (DLEO) (см. План действий по гендерным вопросам, приложенный ниже).
- 8.10.27. Механизм подачи жалоб, включая его функцию по обработке деликатных жалоб, должен быть широко распространен среди работников и затронутых сообществ. Более подробная информация о механизмах подачи жалоб, включая обработку деликатных жалоб, механизмы передачи МРЖ, сроки реагирования и процессы эскалации, описаны в Плане взаимодействия с заинтересованными сторонами (том 13, A13 настоящего ОВОСС) и Процедурах управления трудовыми отношениями (том 3, A12 настоящего ОВОСС). Это включает двухуровневый процесс, в котором уровень 1 является внутренним процессом, направленным на рассмотрение и разрешение жалоб с вместе с лицом, подавшим жалобу, а уровень 2 является внешним процессом с участием третьих сторон, который применяется, если решение не может быть достигнуто (при условии одобрения лица, подавшим жалобу). Следует отметить, что все деликатные жалобы, такие как жалобы, связанные с ГН/СЭН/СД, будут направляться и рассматриваться сотрудником механизма рассмотрения жалоб (МРЖ.)
- 8.10.28. При получении деликатной жалобы сотрудник СЭН/СД регистрирует жалобу в течение двух рабочих дней с момента подачи и подтвердит получение жалобы у заявителя (если жалоба не анонимна) в течение трех рабочих дней. Целевой срок разрешения жалобы составит десять рабочих дней с даты получения жалобы, однако более сложные расследования могут занять больше времени. Если расследование займет более десяти дней, уведомление об отсрочке будет отправлено за три рабочих дня до истечения целевой даты разрешения.
- 8.10.29. Процедура рассмотрения деликатных жалоб представлена ниже.



8.10.30. Если разрешение жалобы не может быть достигнуто, серьезные или постоянные жалобы могут быть рассмотрены через Службу рассмотрения жалоб Всемирного банка (GRS). Более подробная информация о GRS, включая контактные данные, изложена в Плане взаимодействия с заинтересованными сторонами (Том 3, A13 настоящего ОВОС).

8.11. ГЕНДЕРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ПРОЕКТИРОВАНИЕ

8.11.1. Проект расположен в отдаленном месте, доступном по узким, крутым, не заасфальтированным и неосвещенным дорогам. Сообщения о том, что женщинам-сотрудницам приходится ловить лифт, чтобы вернуться домой после смен, работающих на проекте, представляют значительный риск ГН/СЭН/СД. Для управления этим риском необходимо обеспечить адекватный транспорт для персонала.

8.11.2. Было отмечено, что условия проживания рабочих соответствуют различным стандартам, с долей несоответствующих стандартам, включая женские лагеря и антисанитарные женские помещения, а также женские душевые, расположенные в непосредственной близости от мужских душевых, с одной только занавеской для уединения. Условия проживания и помещения для рабочих должны соответствовать стандартам, описанным в Отчете по аудиту труда (2023). Дополнительные меры по охране труда и технике безопасности (H&S) с учетом гендерных факторов реализованы на всей территории Проекта, такие как достаточное освещение вокруг дорог и рабочих лагерей, хорошо освещенные запирающиеся умывальники

и туалеты, обеспечение безопасного транспорта для поездок на работу и обратно и помещения для соблюдения гигиены во время менструации. Также можно рассмотреть возможность установки видеонаблюдения.

- 8.11.3. В отношении переселения существуют риски того, что переселяемые женщины будут чувствовать себя небезопасно в новых сообществах и условиях. Кроме того, женщины в принимающих сообществах могут чувствовать себя небезопасно из-за нового притока переселяемого населения. Женщины, затронутые переселением, должны быть вовлечены в консультации по этому вопросу, включая принятие решений относительно выбранных сообществ для переселения. По возможности женщинам может быть предоставлена возможность посетить сообщества переселения, чтобы помочь принять обоснованные решения относительно выбора места назначения. План взаимодействия с заинтересованными сторонами (ПВЗС) включает меры по обеспечению участия женщин в консультационных процессах

8.12. ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ

Введение

- 8.12.1. В этом разделе представлен обзор ключевых социальных последствий, в которых гендерные аспекты играют важную роль, с указанием того, где и каким образом женщины могут ощущать на себе особые неблагоприятные последствия (а также мер по смягчению и управлению ими), а также где существуют возможности для женщин.
- 8.12.2. Хотя проект потенциально открывает множество возможностей и преимуществ для женщин в затронутых проектом сообществах и на национальном уровне (включая занятость и развитие навыков, улучшение условий жизни и социально-экономических условий, а также обязательства, реализуемые посредством инвестиций в совместное использование выгод), проект также может усугубить существующее неравенство, что окажет неблагоприятное воздействие на женщин (включая неравный доступ к трудоустройству, возросшие риски гендерного насилия и сексуальной эксплуатации/сексуального насилия и т. д.).
- 8.12.3. При определении потенциальных последствий ключевым моментом является рассмотрение вопроса о том, как избежать неблагоприятного воздействия, которое непропорционально сильно затронет уязвимые слои населения, включая женщин, а также обеспечение справедливого распределения выгод от проекта.
- 8.12.4. Смягчение и управление воздействиями следует рассматривать в контексте иерархии смягчения, соответствующей Экологической и социальной рамочной политики (ЭСРП) Всемирного банка и описанной ниже:
- a. Предвидеть и избегать рисков и последствий;
 - b. Если избежать этого невозможно, минимизировать или снизить риски и воздействия до приемлемого уровня;
 - c. После того, как риски и воздействия будут минимизированы или уменьшены, смягчить их; и

- d. В случае сохранения значительных остаточных воздействий компенсировать или нейтрализовать их, если это технически и финансово осуществимо ⁸⁷.

8.12.5. Было учтено как возможные возникновения или усугубления рисков СЭН/СД в рамках Проекта, так и местные возможности по предотвращению и реагированию на случаи гендерного насилия.

Ключевые факторы риска

Страновые факторы риска

8.12.6. На национальном уровне ряд факторов, включая ограниченные возможности трудоустройства, риски безопасности, исходящие от границы с Афганистаном, и социальные риски, связанные с высоким уровнем бедности и ограниченным предоставлением услуг в сельской местности, способствуют риску социальной и экономической уязвимости. Как указано в разделе 8.7 выше, ряд ключевых факторов риска ГН ^{88, 89, 90} существуют в национальном контексте Таджикистана. Они включают:

- Высокий уровень гендерного неравенства;
- Высокий уровень насилия со стороны партнера;
- Высокий уровень бедности;
- Доминирование мужчин/неравноправие в принятии решений и распределении доходов;
- Высокий уровень безработицы, особенно в сельской местности;
- Культурные и социальные нормы, включающие высокий уровень принятия насилия со стороны партнера и оправдание насилия в отношении женщин и девочек;
- Ограниченный доступ/участие в формальной оплачиваемой занятости для женщин, особенно в сельской местности;
- Легкость развода; и
- Высокий уровень предполагаемой коррупции среди местных властей ⁹¹.

Факторы риска, связанные с проектом

8.12.7. В этом разделе представлена общая оценка ключевых гендерных рисков, касающихся женщин, живущих или работающих в рамках Проекта или в затронутых Проектом сообществах.

⁸⁷ Группа Всемирного банка (2017), Экологические и социальные рамки, <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/837721522762050108-0290022018/original/ESFFramework.pdf>

⁸⁸ IfC (2020), «Борьба с гендерным насилием и притеснениями: новая передовая практика для частного сектора», https://www.ifc.org/wps/connect/f1645167-7eff-439b-922b-7656c75320ab/GPN_AddressingGBVH_July2020.pdf?MOD=AJPERES&CVID=orHDkxv

⁸⁹ Группа Всемирного банка, «Руководство по вопросам насилия в отношении женщин и девочек (VAWG)», <https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/VAWG%20Resource%20Guide%20Introduction%20July%202014.pdf>

⁹⁰ Всемирный банк (2020) «Замечание о надлежащей практике: борьба с сексуальной эксплуатацией и насилием, а также сексуальными домогательствами (SEA/SH) при финансировании инвестиционных проектов, включающих крупные строительные работы», <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/741681582580194727-0290022020/original/ESFGoodPracticeNoteonGBVinMajorCivilWorksv2.pdf>

⁹¹ Индекс восприятия коррупции (2022), <https://www.transparency.org/en/cpi/2022>

8.12.8. Существует множество факторов риска, которые могут способствовать возникновению СЭН/СД в крупных проектах ^{92, 88}Из них факторы риска, которые являются заметными в проекте, включают:

- Высокий уровень гендерного насилия на национальном и/или региональном уровне (представляет собой более высокий риск того, что проект каким-либо образом усилит или усугубит его);
- Ограниченные услуги или низкая способность предоставления услуг для пострадавших;
- Большой географический охват проекта и затронутых сообществ;
- Высокий уровень бедности и уязвимости населения в зоне реализации проекта;
- Долгосрочность проекта;
- Работники проекта, не являющиеся местными жителями, включая большой приток мужской рабочей силы;
- Рабочие площадки в отдаленных районах; Небольшие и/или сельские принимающие сообщества (при этом большинство прибывающих работников размещаются в жилых помещениях на месте, а не в местных сообществах);
- Неравное участие сообщества в консультациях;
- Отсутствие санкций за ненадлежащее поведение со стороны работодателя;
- Высокие доходы работников по сравнению с окружающими общинами;
- Рост доходов делает возможными коммерческие сексуальные отношения и повышает риск эксплуатации;
- Отсутствие информации для граждан о том, как подавать жалобы;
- Перевозка грузов на большие расстояния;
- Использование сотрудников службы безопасности.

8.12.9. Ключевые идентифицированные гендерные воздействия, связанные с проектом, в той мере, в какой они относятся к Проекту, описаны в Таблице 8-15. Воздействия были оценены в соответствии с методологией, описанной в Оценке социального воздействия (2023), включая Матрицу значимости воздействия, показанную в Таблице 8-14.

8.12.10. Гендерные воздействия были оценены и ранжированы на основе результатов исследования, проведенного для настоящего отчета, включая обзор национальных и соответствующих проекту политик, планов и документов, наблюдения, полученные в ходе полевых визитов и местного опроса, обсуждений в фокус-группах и интервью с ключевыми информаторами.

8.12.11. Важно отметить, что риски и воздействия будут меняться с течением времени, поэтому их необходимо постоянно контролировать на протяжении всего жизненного цикла проекта, включая новые и меняющиеся воздействия, а также эффективность мер по смягчению последствий.

⁹² Группа Всемирного банка (2020), «Записка о передовой практике. Экологические и социальные рамки для операций IPF — Борьба с сексуальной эксплуатацией и насилием, а также сексуальными домогательствами (SEA/SH) при финансировании инвестиционных проектов, включающих крупные строительные работы », <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/632511583165318586-0290022020/original/ESFGPNSEASHinmajorcivilworks.pdf>

Таблица 8-14 – Матрица значимости воздействия

Величина удара	Чувствительность рецептора		
	Низкий	Середина	Высокий
Выгодный	Положительный	Положительный	Положительный
Очень маленький	Незначительный	Незначительный	Незначительный
Маленький	Незначительный	Незначительный	Умеренный
Середина	Незначительный	Умеренный	Главный
Большой	Умеренный	Главный	Главный

Гендерные риски и воздействия на этапе прямого строительства

Таблица 8-15 - Гендерные риски и воздействия на этапе строительства

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
1. Жильё для работников и возможный массовый приток преимущественно мужской рабочей силы	Большой приток рабочей силы, в основном мужской представляет повышенный риск гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального насилия для женщин в местном сообществе и среди сотрудников проекта.	По состоянию на октябрь 2024 года численность рабочей силы в строительстве составляла около 17 000 человек, из которых около 75%, по оценкам, были неместными рабочими (на основе данных за 2021 год и с учетом того, что на момент написания статьи, обновленные данные, отсутствовали). Ожидается, что пиковая численность рабочей силы составит около 20 000 человек к концу 2020-х годов. Большой приток рабочей силы, в основном мужской, может представлять угрозу гендерного насилия/сексуальной эксплуатации/сексуального насилия (включая физические или словесные домогательства) для женщин в местном сообществе (которое относительно невелико — численность населения города Рогун составляет приблизительно 15 000 человек или 44 000 человек, если учитывать близлежащие сообщества). Рабочая сила в значительной степени отделена от общества, и для нее предоставляется специальное жилье. Сотрудники работают посменно (обычно 15 рабочих дней и 15 выходных), а также предоставляется транспорт, чтобы они могли вернуться в свои родные общины во время отпуска.	Значительный (учитывая высокую уязвимость женщин в рабочей силе и обществе, а также большую масштабность последствий).	• Должен быть принят и широко распространен Кодекс поведения проекта, который будет регулировать поведение на объекте и в помещениях и будет применяться ко всем работникам. Подрядчики должны иметь поддерживающие политики и процедуры для предотвращения ГН/СЭН/СД. • Должны быть внедрены эффективные механизмы рассмотрения жалоб, о которых должно быть доведено до сведения работников и местного сообщества. • Необходимо проводить обязательные вводные и повторные курсы обучения для повышения осведомленности о политике в области гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального насилия, процедурах подачи жалоб, приемлемых формах взаимодействия с обществом и Кодексе поведения. • Соответствующий и надлежащим образом обученный персонал должен быть нанят для обработки сообщений о неправомерном поведении, включая деликатные жалобы. Это включает привлечение стороннего эксперта-консультанта по гендерным вопросам, который будет внедрен в ГРП. • Следует максимально использовать такие меры по размещению рабочей силы, при которых работники размещаются в отдельных, хорошо обслуживаемых и

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		Тем не менее, потенциально значительное число рабочих все еще проживает в таких населенных пунктах, как Рогун-Сити, и взаимодействует с ними. Риск домашнего насилия в отношении женщин в местных сообществах может также возрасти по мере изменения социальной динамики, включая потенциальный социальный конфликт между прибывающими работниками и местным сообществом, общение между работниками Проекта и женщинами местного сообщества, а также изменение соотношения сил Большая численность работающих мужчин-экспатов может создать спрос на секс-работу, и существуют потенциальные риски, связанные с проституцией, хотя на сегодняшний день никаких доказательств этому не обнаружено. Следует также отметить, что данные, полученные в ходе фокус-групп и обследований домохозяйств, не свидетельствуют о значительном росте гендерного насилия/сексуальной эксплуатации/сексуального насилия.		автономных помещениях, как рекомендовано в Плане управления трудовыми ресурсами. • Продолжать работу по организации транспорта, позволяющего работникам возвращаться в свои родные места в период между сменами. • Подрядчики должны иметь политику, касающуюся гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального насилия/сексуального насилия и рассмотрения деликатных жалоб. • Подрядчики будут обязаны по контракту включать положения против гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального насилия/сексуальной эксплуатации, которые будут указаны в Соглашении о сотрудничестве, которое должно быть подписано всеми работниками проекта. • Необходимо изучить меры по поддержке возросшего потенциала поставщиков общественных услуг по предотвращению и реагированию на гендерное насилие/сексуальную эксплуатацию/сексуальное домогательство, например, путем привлечения дополнительного персонала или ресурсов, а также создания дополнительных приютов и других объектов, отвечающих потребностям сообщества. Вводный инструктаж по охране труда и технике безопасности должен быть пройден в полном объеме.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
2. Гендерно-адаптированные объекты и жильё	Неадекватные или неподходящие условия и условия труда повышают уязвимость женщин.	Ограниченные возможности размещения и социальных удобств, а также неблагоприятные условия в некоторых рабочих лагерях для женщин-сотрудниц повышают риски сексуальной эксплуатации и насилия/сексуального домогательства и могут отпугнуть женщин от возможностей трудоустройства на Проекте. Удаленное расположение объекта проекта представляет риск для женщин-сотрудниц, которым может потребоваться добираться до местных общин или рабочих лагерей и обратно. Недостаточная транспортная доступность для работников, добирающихся до объекта проекта и обратно, включая необходимость женщинам-работницам проходить большие расстояния пешком или добираться автостопом, чтобы вернуться к месту проживания после рабочих смен, подвергает женщин повышенному риску насилия и домогательств.	Значительный (учитывая высокую уязвимость женщин среди рабочей силы и большую масштабность последствий).	- Улучшить условия жизни и труда для работников проекта до постоянного уровня, соответствующего международным стандартам и включающего меры безопасности для снижения рисков ГН/СЭН/СД для женщин-сотрудников. Это включает предоставление отдельных, запирающихся мужских и женских душевых и подходящих (безопасных и гигиеничных) туалетов с санитарными условиями. - План управления размещением работников, который соответствует международным стандартам (например, ЕБРР/МФК, МОТ, ВОЗ), и все помещения должны соответствовать ему (включая обеспечение безопасных, надежных и санитарных условий, а также достаточного освещения в коридорах и вдоль путей к общественным зонам, таким как столовые). - Внедрить транспортные услуги, предназначенные только для женщин, которые отвечают потребностям работников, включая своевременную доставку на рабочее место и обратно, а также предоставление жилья в начале и конце смены. - Наличие хорошо информированных и соответствующих механизмов подачи жалоб, позволяющих работникам сообщать о любых проблемах, связанных с ненадлежащим транспортом.
3. Охрана труда и техника безопасности для	Рабочая среда может представлять риск для здоровья и	Условия труда, не учитывающие гендерный фактор, могут неблагоприятно влиять на сотрудниц, например, если на объектах Проекта и в рабочих	Значительный (учитывая высокую уязвимость женщин среди рабочей силы и большую	Внедрение мер по охране труда и технике безопасности, учитывающих гендерные аспекты, на всей территории проекта, включая достаточное освещение дорог и

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
работающих женщин	безопасности женщин-сотрудниц	помещения отсутствуют соответствующие меры по охране труда и технике безопасности или рабочая среда рассчитана на мужскую рабочую силу.	масштабность последствий).	рабочих лагерей, хорошо освещенные запирающиеся умывальники и туалеты, обеспечение безопасного проезда на работу и обратно, а также помещения для соблюдения гигиены во время менструации. Проводить гендерно-чувствительную оценку охраны труда и техники безопасности для каждой работы/задачи и внедрять соответствующие меры по смягчению/контролю.
4. Внутренний потенциал и интеграция гендерного подхода	Отсутствие адекватной политики, процедур, МРЖ или механизмов отчетности повышает уязвимость женщин, работающих в проекте, из-за ограниченных возможностей и инструментов для управления деликатными жалобами.	В настоящее время в проекте отсутствуют адекватные механизмы рассмотрения жалоб для работников проекта или сообщества, в результате чего у женщин ограничены возможности конфиденциально и анонимно сообщать о проблемах или жалобах, связанных с гендерным насилием/сексуальной эксплуатацией/сексуальным домогательством. Отсутствие внутренних политик и процедур, включая общепроектный Кодекс поведения и адекватной кадровой политику, также подвергает женщин риску. Отсутствие внутреннего потенциала, включая необходимые роли и возможности для эффективного и надлежащего рассмотрения жалоб, приводит к тому, что женщины подвергаются повышенному риску сексуального насилия/сексуальной эксплуатации.	Значительный (учитывая высокую уязвимость женщин среди рабочей силы и большую масштабность последствий).	- Внедрение гендерно-чувствительных механизмов регулирования отношений между работниками и обществом в соответствии с международными стандартами и требованиями. - Проект укомплектован надлежащим образом подготовленным персоналом, способным управлять деликатными жалобами и сообщать о них. - Внедрение Кодекса поведения в рамках всего проекта, включая обучение и коммуникацию по данному вопросу. - Повышение осведомленности о МРЖ среди сотрудников проекта и сообщества. - Проект предусматривает привлечение соответствующим образом подготовленного координатора по гендерным вопросам или ресурса/ресурсов для управления гендерными аспектами, включая рассмотрение деликатных жалоб, полученных от работников проекта и сообщества.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
5. Предвзятость при подборе персонала	Некачественные политики и процедуры создают риск дискриминации и предвзятости в процессе найма.	Хотя Трудовой кодекс (статья 7) запрещает дискриминацию, отсутствие политик и процедур, касающихся процессов найма (только 3 из 20 подрядчиков, в настоящее время работающих над проектом, имеют кадровую политику), а также отсутствие обучения и осведомленности по этому вопросу повышают риск потенциальной дискриминации и неосознанной предвзятости во время найма, что может поставить женщин в невыгодное положение и лишить их равного доступа к возможностям.	Значительный (учитывая высокую уязвимость женщин в обществе и рабочей силе, а также большую масштабность последствий).	- Проект должен предусматривать политику недискриминации, равного обращения и равной оплаты за труд равной ценности в соответствии с международными стандартами. - Каждый работодатель должен направлять или нанимать на работу по контракту работников проекта, чтобы гарантировать беспристрастность процесса отбора. - Необходимо проводить обучение и повышать осведомленность в отношении этих политик и процедур, а также беспристрастных и прозрачных процессов подбора персонала.
6. Переселение и восстановление средств к существованию	Переселение может потенциально подвергнуть женщин повышенному риску гендерного насилия.	Переселение может потенциально привести к тому, что женщины будут подвержены повышенному риску гендерного насилия в домохозяйствах. Повышенное давление, потенциальные изменения в социальной динамике и потеря социальных сетей могут подвергнуть женщин более высокому уровню уязвимости. Мужчины-партнеры могут чувствовать себя подавленными из-за изменений, вызванных переездом, что приведет к напряженности и насилию по отношению к своим супругам. Проект направлен на то, чтобы дать женщинам возможность участвовать в консультациях и принятии решений, что может повлиять на динамику домохозяйств, в которых женщины имеют ограниченный голос. Это может сделать женщин уязвимыми к домашнему насилию (ДН), если мужа и отцы	Умеренный (Учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и небольшую величину последствий (оцениваемую как «небольшую» из-за более низкого уровня вероятности на основе небольшого количества доказательств обеспокоенности в сообществе и общего позитивного отношения к переселению).)	- Осуществлять процессы переселения в соответствии с Рамочной программой переселения и восстановления источников средств к существованию, Планом действий по переселению, а также в соответствии с национальными и международными стандартами для минимизации неблагоприятных социальных последствий. - Создать и широко распространить (среди переселяемых женщин и женщин в принимающих общинах) эффективный механизм рассмотрения жалоб. - Развивать внутренний потенциал для рассмотрения деликатных жалоб и надлежащего направления женщин.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		чувствуют, что их авторитет поставлен под сомнение. Однако все ключевые решения о переселении являются конечной ответственностью зарегистрированного Главы домохозяйства (ГД) (который может быть мужчиной или женщиной) в рамках текущего процесса, в то время как уровень влияния других членов домохозяйства зависит от существующих внутрисемейных отношений. Это означает, что динамика власти вряд ли будет затронута. Женщины могут иметь более широкий доступ к возможностям экономического расширения прав и возможностей после переселения, что может привести к повышенному риску гендерного насилия в их домах, если социальные нормы и гендерные ожидания в патриархальных домохозяйствах будут нарушены. Отсутствие местных услуг усиливает этот риск. Кроме того, реальная и воспринимаемая безопасность женщин может быть затронута, если они переселяются в сообщества, которые считаются небезопасными. Однако следует отметить, что в ходе ФГД не было высказано никаких опасений по поводу ГН/СЭН/СД, в то время как >99% респондентов опроса домохозяйств заявили, что женщины чувствовали себя в безопасности в переселенных сообществах и что никаких инцидентов		

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		ГН не произошло. Некоторые респонденты (5,8%) сообщили об общем росте «насилия» в переселенных сообществах, особенно в Рогуне и Нуробде, но это насилие, по-видимому, не имеет гендерного характера (несколько человек, выразивших обеспокоенность по поводу безопасности женщин, были в Турсунзаде). Только 1,7% женщин-респондентов выбрали ДН как самую важную проблему в сообществе.		
	Переселение может привести к повышению уязвимости и ухудшению положения женщин, возглавляющих домохозяйства.	В зоне реализации проекта значительная доля домохозяйств, возглавляемых женщинами (обследование домохозяйств (900 домохозяйств) показало, что около 18 процентов домохозяйств возглавляются женщинами, по сравнению со средним показателем в 16% по сельскому Таджикистану). Домохозяйства, возглавляемые женщинами (ГД) (а также женщины, фактически действующие в качестве ГД, пока ГД отсутствует, например, в случае трудовой миграции) могут быть более неблагоприятно затронуты необходимостью переселения и строительства новых домов. Например, они с меньшей вероятностью смогут рассчитывать на строительную рабочую силу из своих собственных домохозяйств, в которых обычно мало взрослых мужчин, и могут быть обязаны нанимать строительных рабочих из собственных средств или использовать компенсацию	Умеренный (Учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и небольшую величину последствий (оцениваемую как «небольшую» из-за имеющейся поддержки для помощи в переселении).)	- В соответствии с Рамочной программы по переселению и восстановлению средств к существованию (RLRF) уязвимым группам населения, таким как домохозяйства, возглавляемые женщинами, должна быть предоставлена дополнительная компенсация и помощь. - Процессы восстановления источников средств к существованию должны учитывать и понимать проблемы, с которыми сталкиваются домохозяйства, оставленные мужчинами, отправляющимися на трудовую миграцию. - Процессы раскрытия информации и консультаций должны тщательно учитывать вовлечение женщин, выявлять и преодолевать барьеры на пути к равноправному участию, чтобы взгляды, потребности и проблемы женщин были поняты и учтены в соответствии с РППВСС (RLRF), ПВЗС (SEP) и существующими усилиями.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		за активы. Иногда этим женщинам помогает сообщество, но это не может быть гарантировано. Существует риск того, что переселение окажет более неблагоприятное воздействие на этих женщин, если их особые потребности и потребность в поддержке не будут поняты и учтены в процессе переселения. В ходе фокус-групп женщины-главы домохозяйств выразили обеспокоенность по поводу своих возможностей по перевозке грузов и строительству новых домов, поскольку не было ясности относительно доступной поддержки. Женщины могут потерять социальные связи, сети поддержки, полномочия по принятию решений или возможности трудоустройства во время процессов переселения, особенно те, которые живут в домохозяйствах, где у них ограниченное влияние. Стресс и изоляция могут привести к последствиям для здоровья. Мужчины и женщины в ФГД не были уверены, будут ли одинокие взрослые женщины, живущие со своими родителями, иметь право на дополнительные земельные участки так же, как и взрослые сыновья. Политика по этому вопросу неясна.		- Обеспечить, чтобы при необходимости женщинам, не имеющим возможности найти рабочую силу в своем собственном домашнем хозяйстве, предоставлялась помощь в транспортировке и строительстве. - Необходимо внести ясность в вопрос о праве незамужних женщин на земельные участки в местах переселения. Женщинам следует предоставить права наравне с мужчинами.
	Процессы переселения могут подвергнуть женщин риску потери активов	Женщины могут подвергаться риску во время перемещения и переселения, когда отсутствуют четкие права собственности на жилье и гарантии права	Умеренный (Учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и небольшую величину	Компенсация должна выплачиваться от имени обоих супругов в соответствии с международными и национальными стандартами.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	или компенсации в случае отсутствия четкого права собственности или владения.	владения им, если права женщин неформальны, например, если развод не оформлен официально ⁹³ . Этот риск усиливается законодательством, согласно которому Закон о государственной регистрации юридических лиц не требует совместной регистрации совместно принадлежащих субъектов. Если земля оспаривается, те, чьи имена не зарегистрированы, должны обратиться в суд, чтобы доказать право собственности. Распространенность незарегистрированных браков в Таджикистане также является фактором, подвергающим риску многих женщин. Доля местных мужчин, работающих за границей, некоторые из которых не возвращаются, также может представлять риск для брошенных семей, где имущество записано на имя отсутствующего мужа.	последствий (оцениваемую как «небольшую» из-за отсутствия свидетельств того, что это стало проблемой на сегодняшний день).	- Женщинам следует гарантировать право на владение недвижимостью на равных условиях с мужчинами, как того требует национальное законодательство. - Необходимо принять меры для обеспечения женщинам гарантий права собственности и получения ими надлежащей компенсации на равных с мужчинами условиях, как того требует национальное законодательство. - Права собственности женщин будут признаваться независимо от семейного положения в соответствии с международными и национальными стандартами. - Обеспечить доступную поддержку для тех, кто не обладает юридической или финансовой грамотностью, включая содействие в доступе к необходимым документам. - Юридическая помощь будет оказана в случаях, когда право собственности не оформлено официально
	Процессы переселения могут непропорционально и неблагоприятно	Хотя отмечается, что обсуждения в фокус-группах демонстрируют высокий уровень оптимизма среди женщин относительно расширенных	Умеренный (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и небольшую величину	Компенсационные пакеты и дополнительная поддержка уязвимых групп населения должны предоставляться в соответствии с Рамочной

⁹³

Всемирный банк (2019) «Заметка о передовой практике — Экологические и социальные рамки для операций IPF — Гендер»

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	повлиять на женщин, которые полагаются на неформальную деятельность по получению дохода.	возможностей, которые предоставляет переселение, необходимо рассмотреть вопрос о воздействии, связанном с деятельностью женщин по получению доходов. Женщины, как правило, более склонны получать доход от неформальной деятельности по получению дохода, например, путем продажи излишков продукции и домашних изделий на рынках и обочинах дорог. Их способность заниматься этим будет сильно затронута и нарушена переселением, и особое внимание необходимо будет уделяться процессам восстановления средств к существованию. Данные (обследования домохозяйств) показывают, что 14% женщин в выборке имеют доход, из которых 7% назвали себя самозанятыми (по сравнению с 5,5 % мужчин), хотя возможно, что нерегулярные доходы были занижены. Женщины, переезжающие из сельской местности в городские, могут быть особенно уязвимой группой из-за сокращения возможностей для сельскохозяйственного жизнеобеспечения и необходимости получения дополнительных навыков получения дохода. Опрос домохозяйств показывает, что более 4,5 процентов женщин выделяют пахотное земледелие как основной источник дохода, а в общей сложности около 6,5 процентов, если	последствий (оценивается как небольшой из-за ограниченных на сегодняшний день доказательств того, что женщины, проживающие в районе проекта, чрезмерно зависят от неформальной деятельности по получению дохода).	Политики по Переселению (РПП/RPF), включая Матрицу прав. - Понять перспективы женщин посредством инклюзивных консультационных процессов, нацеленных на равное участие мужчин и женщин, для информирования о планировании и реализации мер по восстановлению и улучшению средств к существованию. Получить конкретную обратную связь от женщин об их желаниях в плане занятости, навыков и обучения, и предпочтений в отношении профессий. Консультационные процессы должны быть разработаны для поддержки равного участия женщин (например, подходящее время для встреч, транспорт, поддержка по уходу за детьми, а также созыв встреч только для женщин, когда это уместно). - Процессы восстановления источников средств к существованию должны основываться на понимании и учете различий между типичными источниками доходов мужчин и женщин и различных последствий проекта для каждой из них, а также различных предпочтений и культурных ожиданий. - Обеспечить наличие детских садов в местах переселения. - Рассмотреть возможность создания партнерств для наилучшей поддержки возможностей обучения и трудоустройства женщин, пострадавших от переселения.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		включить сюда скотоводство и натуральное хозяйство. Женщинам, желающим впервые выйти на рынок труда, также потребуется особая поддержка и внимание (обсуждения в фокус-группах показывают значительную заинтересованность среди в настоящее время безработных женщин в доступе к возможностям трудоустройства после переселения). Многие женщины в Таджикистане, в том числе в некоторых затронутых Проектом сообществах (особенно там, где в настоящее время наблюдается нехватка возможностей), не имеют дохода, что делает их уязвимыми из-за отсутствия экономической независимости и агентства. Если Проект повлияет на доступ женщин к неформальному получению дохода, это может усугубить ситуацию. Однако переселение также может расширить доступ женщин к возможностям трудоустройства, и опрошенные женщины были настроены по этому поводу оптимистично. Однако некоторые женщины после переселения выразили обеспокоенность по поводу отсутствия приемлемых с точки зрения культуры рабочих мест на новом месте. Другие женщины подчеркнули важность детских садов, которые позволяют им работать (дети в Таджикистане начинают ходить в школу в возрасте семи лет).		

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	Переселение может отрицательно сказаться на способности женщин заниматься натуральным сельским хозяйством и, следовательно, на продовольственной безопасности.	Большинство домохозяйств в зоне проекта практикуют определенный уровень натурального хозяйства, полагаясь на него для пропитания и получения дохода от продажи излишков, хотя для большинства это не основной источник дохода. Женщины, в частности, полагаются на неформальные способы получения дохода, такие как продажа излишков продукции. Это делает женщин особенно уязвимыми к экономическим потрясениям и неуверенности. Однако данные обследования домохозяйств показывают, что небольшая доля женщин называет натуральное хозяйство основным источником дохода (0,7%).	Незначительное (Учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и очень незначительную величину последствий (оценивается как очень незначительная из-за ограниченных на сегодняшний день доказательств того, что женщины, проживающие в районе реализации проекта, чрезмерно зависят от натурального хозяйства в плане продовольственной безопасности).	- Понять зависимость населения от натурального хозяйства в плане получения продовольствия. - Провести инклюзивные консультации с женщинами, чтобы понять их деятельность в неформальной экономике и управления этим процессом посредством программ восстановления источников средств к существованию.
	Переселение может оказать неблагоприятное воздействие на женщин, нарушив доступ к ресурсам или услугам и увеличив бремя, связанное с неоплачиваемой и надомной работой.	Женщины, скорее всего, будут непропорционально затронуты инфраструктурой и перебоями в обслуживании, поскольку они являются основными пользователями коммунальных услуг дома. Это может увеличить нагрузку, которую испытывают женщины в связи с неоплачиваемыми и домашними обязанностями. Женщины также берут на себя дополнительные обязанности по уходу за детьми там, где школы и детские сады недоступны или недоступны. Большинство женщин, участвовавших в обсуждениях в фокус-группах, с оптимизмом смотрели на улучшение доступа к ресурсам во время переселения, часто ссылаясь на	Умеренный (Учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и небольшую величину воздействия (оценивается как небольшая, учитывая вероятность того, что многие переселенные и принимающие сообщества положительно относятся к имеющимся объектам).	- Понимать, как используются и зависят от ресурсов переписи населения и обследования домохозяйств, а также консультационных программ, и принимать меры для предотвращения сбоев, где это возможно, и управления неблагоприятными последствиями, когда сбои неизбежны. - Составить план создания новых сообществ, включая социальную инфраструктуру, в частности детские сады и школы, а также потребности в услугах, и обеспечить их полную работоспособность до переселения.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		проблемы, например, с доступом к воде, в их нынешних общинах. Однако предыдущие исследования для проекта в 2021 году и обсуждения в фокус-группах в 2023 году выявили доказательства того, что семьи переселяются до того, как будут полностью построены такие объекты, как школы, детские сады или инфраструктура водоснабжения.		
	Потеря социального капитала из-за переселения может повысить уязвимость женщин.	Потеря социального капитала из-за разрушения социальных и других сетей поддержки и ослабления социальной структуры из-за перемещения и переселения может непропорционально сильно повлиять на женщин, которые особенно зависят от этих сетей, и, следовательно, повысить их уязвимость. Глава домохозяйства/семьи (ГД/ГС) имеют свободный выбор между местами переселения. Уровень вклада других членов семьи различается в зависимости от общины и домохозяйства. Данные ФГД показывают, что некоторые женщины оказывают сильное влияние на решения о переселении, в то время как другие (особенно молодые женщины, живущие с родителями или родственниками мужа) имеют ограниченный голос.	Незначительное (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и очень незначительную величину последствий (оценивается как очень незначительное из-за низкой вероятности, учитывая предпринимаемые усилия по совместному переселению сообществ/предоставлению выбора).	Равные и инклюзивные процессы консультаций, гарантирующие понимание и учет проблем и потребностей женщин, а также предоставление женщинам максимально возможных прав и возможностей для участия в принятии решений о переселении в соответствии с РППВСС (RLRF), ПВЗС (SEP)
	Процессы переселения и восстановления средств к существованию	Женщины в принимающих сообществах могут быть затронуты, поскольку недавно переселенные сообщества создают конкуренцию за скудные ресурсы сообщества или социальную	Незначительное или положительное (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и очень незначительный или	Хорошо спланированные общины для переселения с адекватной социальной инфраструктурой и услугами, позволяющие избежать давления или конкуренции за них.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	могут стать причиной конкуренции за ресурсы, что приведет к конфликтам, повышающим уязвимость женщин.	инфраструктуру. Улучшения в инфраструктуре в результате инвестиций из-за переселения также могут принести пользу принимающим сообществам. Текущие данные свидетельствуют о том, что принимающие сообщества не теряют доступ к услугам или ресурсам из-за переселения.	благоприятный характер последствий (оценивается как очень незначительный или благоприятный из-за низкой вероятности того, что женщины в принимающих сообществах положительно отнесутся к преимуществам, связанным с улучшением условий, инфраструктуры и возможностей трудоустройства)).	• Инклюзивные процессы консультаций с принимающими сообществами, которые привлекают равное участие мужчин и женщин для понимания проблем и вопросов, включая те, которые могут быть связаны с услугами, социальной инфраструктурой и ресурсами сообщества, понятны и могут быть решены.
	Процесс разделения больших домохозяйств на более мелкие семейные ячейки может оказать положительное или отрицательное влияние на положение женщин в домохозяйстве.	В настоящее время ДЗЗ предоставляет компенсацию за землю и активы ГД (Глава Домохозяйства), но большие домохозяйства, состоящие из нескольких основных семей, получают дополнительный земельный участок для каждой семьи в качестве дополнительной выгоды. Семьи используют дополнительные земельные участки по-разному; некоторые семьи продолжают проживать в том же домохозяйстве и используют участки для ведения сельского хозяйства, но большинство строят новый дом (из собственных средств, из сбережений, пока семья временно остается в исходном домохозяйстве, или путем разделения компенсации за активы для строительства нескольких домов поменьше вместо одного большого). Текущие данные ФГД и обследований домохозяйств показывают, что это	Незначительное или положительное (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и очень незначительный или благоприятный характер последствий, учитывая имеющиеся доказательства).	• Создать и широко распространить (среди переселяемых женщин и женщин в принимающих общинах) эффективный механизм рассмотрения жалоб. • Развивать внутренний потенциал для рассмотрения деликатных жалоб и надлежащего направления женщин. • Необходимо внести ясность в вопрос о том, имеют ли одинокие женщины право на получение земельных участков.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		дополнительное преимущество приветствуется ЛЗП. Однако возможно, что в отдельных случаях женщины могут стать более изолированными и уязвимыми, особенно в ситуациях домашнего насилия, совершаемых супругом. И наоборот, женщины, подвергающиеся домашнему насилию со стороны других членов семьи, таких как родственники или родители мужа, могут ощущать большую свободу и более здоровую домашнюю обстановку. Участники фокус-группы не были уверены в том, имеют ли одинокие женщины право на земельные участки, но, по всей видимости, поддержали эту идею.		
7. Равный доступ к возможностям проекта	Национальное законодательство (Трудовой кодекс, запрещающий женщинам заниматься определенными профессиями), а также социальные нормы и традиции, обязанности по уходу и ведению домашнего хозяйства или давление семьи могут привести к тому, что женщины будут иметь неравный доступ к	Женщины могут быть лишены возможности получить равный доступ к возможностям в рамках Проекта из-за таких факторов, как Трудовой кодекс Таджикистана (который запрещает женщинам заниматься определенными профессиями, включая многие из тех, которые имеют отношение к Проекту), социальные нормы и ожидания семьи, домашние обязанности или ограниченный уровень образования или навыков. Как показали обсуждения в фокус-группах, мнения участников проекта таковы, что он предоставляет возможности трудоустройства мужчинам, но в меньшей степени женщинам.	Серьёзный (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и среднюю величину воздействия (оценивается как средний из-за масштаба и продолжительности этого воздействия)).	- Изучить возможности поддержки программ развития навыков для женщин, чтобы предоставить им доступ к возможностям трудоустройства, в том числе посредством партнерств. - Повышение осведомленности (через доступные каналы коммуникации, которые эффективно охватят женщин) о широком спектре возможностей трудоустройства в рамках проекта, в том числе в рамках не запрещенных профессий и тех, которые не связаны со сменной работой. - Необходимо внедрить и довести до сведения общественности четкие и обязательные политики и процедуры, касающиеся недискриминации, равного обращения, равной оплаты за труд равной ценности и прозрачных возможностей найма.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	возможностям извлечения выгоды из проекта.	Неэффективные политика и процедуры, а также неблагоприятные условия могут помешать женщинам воспользоваться расширенными возможностями трудоустройства в рамках проекта. Обязанности по уходу за детьми и нехватка учреждений по уходу за детьми могут помешать женщинам получить равный доступ к возможностям проекта. Неравное участие в процессах консультаций и принятия решений означает, что взгляды и интересы женщин с меньшей вероятностью будут учитываться при разработке инициатив по распределению выгод.		- Процессы отбора сотрудников и взаимоотношения между ними должны быть свободными и основываться на принципах справедливого обращения, отсутствия дискриминации и равных возможностей в соответствии с Планом управления трудовыми ресурсами. - Необходимо рассмотреть вопрос о надлежащем транспорте, который отвечал бы потребностям работников в соответствии с международными стандартами, чтобы женщины могли безопасно добираться на работу и с работы, расширяя их доступ к возможностям трудоустройства. - Уделено внимание доступности учреждений по уходу за детьми, чтобы дать возможность женщинам (включая женщин в переселенных общинах) участвовать в трудовой деятельности. - Необходимо приложить усилия для обеспечения равного участия мужчин и женщин в консультационных процессах, включая выявление препятствий на этом пути и способов их преодоления, чтобы взгляды женщин были поняты, учтены и повлияли на результаты.
8. Принятие решений	Такие факторы, как социальные и культурные нормы, обязанности по уходу, могут привести к тому, что женщины будут исключены из	Доминирование мужчин в принятии решений и ограниченная роль женщин в принятии решений создают риски. Решения по проекту принимаются на основе мнений и отзывов сообщества, которые в основном отражают интересы и взгляды мужчин.	Умеренный (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и небольшую величину последствий (оценивается как небольшая из-за небольшого числа женщин, выражающих недовольство)	- Обеспечить женщин равными возможностями для участия в консультациях, приняв во внимание место, время, транспорт, требования по уходу за детьми или необходимость мероприятий, предназначенных только для женщин. - Рассмотреть возможность принятия специальных мер, позволяющих женщинам с

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	процесса принятия решений или будут играть в нем ограниченную роль.	В ходе обсуждений в женских фокус-группах большинство участниц сообщили, что на встречах, посвященных переселению, присутствовали мужчины из их домохозяйств, но некоторые женщины присутствовали и/или оказывали влияние на решения домохозяйств. Таким образом, женщины могут оказаться в положении, когда они непропорционально больше других испытывают неблагоприятные последствия, поскольку они не так хорошо поняты группами, работающими над проектом, и женщины могут получить меньшую выгоду от проекта, поскольку их потребности и приоритеты менее понятны. Женщины могут подвергаться повышенному риску гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального насилия/сексуального насилия, поскольку у них нет возможности заявить о своих проблемах и добиться их решения, хотя имеющиеся данные свидетельствуют о том, что это не является серьезной проблемой для женщин в районе реализации проекта. Женщины, являющиеся главами домохозяйств, посещают консультации глав домохозяйств наравне с мужчинами.	своим неучастием, и потенциальных мер по смягчению последствий для устранения этого воздействия)).	ограниченными возможностями и женщинам разного возраста участвовать в консультациях. • Адаптировать вопросы для консультаций к нуждам женщин, чтобы понять их конкретные точки зрения. • Привлекать женщин или специально обученных фасилитаторов для проведения результативных консультаций с женщинами • Поощряйте и обеспечивайте участие молодых женщин в консультациях, продумывая время и место проведения, предоставляя оборудование для ухода за детьми/игровое оборудование и т. д. • Использовать влияние джамоатов, глав деревень и женских советов для поощрения инклюзивного участия мужчин и женщин в процессе принятия решений.
9. Механизм перенаправления в случаях	Отсутствие услуг и поддержки, связанных с гендерными	Нехватка ресурсов и поддержки, связанных с гендерной проблематикой (на национальном уровне и особенно в сельских и отдаленных районах), а также	Значительное (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и	• Картировать и проанализировать существующие маршруты перенаправления, а также доступные женщинам услуги и формы поддержки, для пострадавших от гендерного

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
гендерного насилия	вопросами, делает женщин более уязвимыми к гендерному насилию/сексуальной эксплуатации и сексуальному домогательству.	недостаточная осведомленность о том, где такие услуги могут предоставляться, и о путях направления к ним, делает женщин более уязвимыми к гендерному насилию. Хотя имеются некоторые свидетельства того, что в отношении поддержки, доступной жертвам гендерного насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального насилия, происходят улучшения, в отчетах подчеркивается острая нехватка услуг, включая приюты, и недостаточная осведомленность пострадавших о своих правах.	значительную величину последствий).	насилия/сексуальной эксплуатации и сексуального домогательства. - Создать соответствующие механизмы рассмотрения жалоб, учитывающие гендерный фактор, для решения проблем. - Наличие внутренних ресурсов и возможностей для рассмотрения жалоб, направления пострадавших в соответствующие службы поддержки и обслуживания. - Коммуникация и повышение осведомленности о доступной поддержке. - Изучите возможности поддержки и расширения возможностей местных поставщиков услуг.
10. Сотрудники службы безопасности	Использование сотрудников службы безопасности на проекте может увеличить риски СЭН/СД.	Использование сотрудников службы безопасности увеличить риск ГН/СЭН/СД, поскольку они могут являться потенциальными нарушителями. Отсутствие в настоящее время гендерно-чувствительного Кодекса поведения усугубляет этот риск. Однако имеющиеся данные не указывают на то, что это вызывает серьезную обеспокоенность.	Незначительный (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и очень незначительную степень воздействия (оценена как очень незначительная из-за отсутствия доказательств каких-либо проблем с безопасностью, большинство из которых, как сообщается, связаны с военными)).	- Сотрудники службы безопасности должны подписать Кодекс поведения проекта, включающий ссылку на ГН/СЭН/СД. - Сотрудники службы безопасности должны проходить регулярное обучение по Кодексу поведения и аспектам гендерного насилия. - Сотрудники службы безопасности должны проходить надлежащую проверку на предмет прошлых злоупотреблений или преступлений. - Необходимо рассмотреть меры безопасности и охраны, такие как система видеонаблюдения. - Рассмотрите возможность привлечения сотрудников службы безопасности обоих полов.
11. Здоровье и безопасность общества	Большой приток рабочей силы, в основном мужской, представляет повышенный риск	Женщины подвергаются риску неблагоприятного воздействия распространения инфекционных заболеваний, включая заболевания, передающиеся половым путем (ЗППП).	Умеренный (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и небольшую величину последствий (оценивается	Необходимо соблюдать меры, предусмотренные Планом управления охраной здоровья и безопасностью населения, касающиеся управления риском инфекционных заболеваний, включая учет гендерных

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	распространения инфекционных заболеваний, в том числе заболеваний, передающихся половым путем.	Данные опросов домохозяйств свидетельствуют о том, что очень небольшая часть сообщества обеспокоена этой проблемой (9% назвали инфекционные заболевания самой серьезной проблемой в своем сообществе, включая заболевания, не передающиеся половым путем, такие как COVID-19).	как небольшая из-за отсутствия в настоящее время доказательств возросшего распространения заболеваний в сообществе)).	аспектов, в том числе доступа женщин к медицинским учреждениям и доступности образования и тестирования в отношении заболеваний, передающихся половым путем. • Обучение и повышение осведомленности работников проекта по вопросам профилактики ЗППП/ИППП/и других инфекционных заболеваний
	Переселение в новые сообщества и среды может повлечь за собой неблагоприятные последствия для здоровья, в том числе последствия, связанные со стрессом.	Переезд в новую среду (например, из сельской местности в городскую или пригородную) и переселение могут представлять риски воздействия на здоровье, включая физическое и психическое здоровье, в том числе для женщин. Это воздействие может быть усугублено для женщин, которые уязвимы или лишены возможности принимать решения.	Незначительное (учитывая высокую уязвимость женщин в сообществе и очень незначительную степень воздействия (оценено как очень незначительное в связи с имеющимися данными, показывающими, что женщины в подавляющем большинстве положительно и оптимистично относятся к переселению)).	• Привлечь женщин к принятию решений, касающихся переселения, чтобы гарантировать, что их потребности и точки зрения поняты и учтены. • Повысить осведомленность о доступных услугах, включая механизмы подачи жалоб, а также медицинские и психологические услуги. • Повысить осведомленность о политике и поддержке, доступных в связи с переселением, чтобы избежать стресса и беспокойства, вызванных неизвестностью.
12. Экономическое расширение прав и возможностей	Проект может предоставить возможности трудоустройства и расширения экономических прав и возможностей женщинам, ищущим работу или	Проект может предложить ряд возможностей для расширения участия женщин на рынке труда, а также возможностей расширения экономических прав и возможностей женщин, которые в этом нуждаются. Процессы восстановления и улучшения условий жизни могут предоставить новые возможности трудоустройства и предпринимательской деятельности	Положительные (учитывайте высокую уязвимость женщин в сообществе и благоприятный характер воздействия).	• Реализовать соответствующие меры и политику по учету гендерной проблематики и обеспечению равных возможностей, как описано в данной оценке и Плане действий по обеспечению гендерного равенства, чтобы устранить препятствия и предоставить женщинам доступ к возможностям. • Привлекать женщин на равноправной основе к консультациям, чтобы понять их

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	повышение квалификации.	переселенным женщинам, которые ищут работу или другие возможности получения дохода или самозанятости. Аудит Плана действий по Переселению (ПДП 1) показал, что 180 женщин начали работать вне дома на новом месте, 40 из них прошли обучение, организованное ДЗЗ, что подчеркивает потенциал и желание женщин получить доступ к возможностям трудоустройства. Данные ФГД подтверждают вывод о том, что многие женщины в сообществах, затронутых проектом, хотят выйти на рынок труда, а некоторые в общинах после переселения уже сделали это. Однако они выражают желание иметь рабочие места, которые считаются культурно приемлемыми для женщин, такие как аптеки, швейные мастерские и пекарни, а также вспомогательную инфраструктуру, такую как детские сады. Женщины, которые уже работают, выразили предпочтение продолжить свои текущие средства к существованию.		потребности и желания в отношении возможностей и преимуществ проекта. - Особое внимание, включая консультации, следует уделять женщинам, которые впервые хотят работать вне дома или переезжают из сельской местности в город и, следовательно, могут быть не в состоянии продолжать прежнюю деятельность. - Рассмотреть возможности партнерства для предоставления женщинам навыков и возможностей обучения, которые соответствуют потребностям сообщества и возможностям трудоустройства. - Механизмы распределения выгод должны быть разработаны на основе равноправных консультаций с женщинами и мужчинами для поддержки равного распределения выгод проекта и положительных результатов для улучшения жизни женщин.
13. Общественная инфраструктура и услуги	Переселенные семьи могут получить доступ к лучшей общественной инфраструктуре и услугам, включая возможности образования для девочек.	Жизнь переселенных женщин (и женщин в принимающих сообществах) может выиграть от улучшения доступа к услугам и общественной инфраструктуре посредством инвестиций и обязательств, принятых в рамках процессов переселения и восстановления средств к существованию. Они имеют потенциал для облегчения бремени жизни женщин, снижения уязвимости или расширения доступа к возможностям.	Положительные (учитывать высокую уязвимость женщин в сообществе и благоприятный характер воздействия).	- Хорошо спланированные общины для переселения с соответствующей инфраструктурой, услугами и удобствами для удовлетворения потребностей как мужчин, так и женщин, а также для улучшения жизни и средств к существованию. - Понять препятствия к получению образования девочками и подходы к их устранению (улучшение школьных условий для девочек, транспорта и доступа, повышение реальной

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		Посещаемость школ, особенно среди девочек, была обнаружена в ходе аудита уже переселенных общин (аудит Плана действий по Переселению (ПДП 1). Женщины, участвовавшие в фокус-группах, также заявили, что надеются, что больше девочек смогут закончить свое образование после переселения, хотя были выявлены проблемы с неоконченными школами. В Дарбанде было отмечено, что материнское здоровье улучшилось благодаря новому родильному дому. Это подчеркивает потенциал для положительных результатов в сфере образования и здоровья женщин и девочек в процессе переселения.		или предполагаемой безопасности, лучшая поддержка домашних обязанностей и т. д.) Взаимодействовать и сотрудничать с местными поставщиками услуг для поддержки их совершенствования в соответствии с потребностями сообщества с целью содействия улучшению жизни и средств к существованию.
14. Внедрение гендерного подхода	Меры по учету гендерной проблематики, реализуемые в рамках проекта, могут улучшить жизнь и благосостояние женщин.	Меры, принимаемые для устранения препятствий для участия женщин в общественной жизни и на рынке труда, а также меры по борьбе с дискриминацией и ГН/СЭН/СД могут оказать положительное влияние на социальные нормы и ожидания в пользу гендерного равенства. Обучение, наращивание потенциала и кампании по повышению осведомленности, ориентированные на сотрудников и сообщество, способствуют укреплению понимания проблем ГН/СЭН/СД, включая нулевую терпимость к ним и знание того, куда обратиться за поддержкой в случае необходимости.	Положительные (учитывайте высокую уязвимость женщин в сообществе и благоприятный характер последствий).	- Внедрить комплексный гендерный подход, включая гендерно-чувствительный Кодекс поведения, политику и процедуры, МРЖ и широкомасштабные доступные мероприятия по коммуникации и повышению осведомленности, ориентированные на аудиторию проекта и сообщества. - Изучить возможности поддержки местных поставщиков услуг и гендерных инициатив с целью усиления их влияния на улучшение гендерного равенства.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость воздействия (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
		Возможности снижения социальной стигматизации, связанной с гендерными аспектами и гендерным равенством.		
15. Механизмы распределения выгод	Инвестиции и обязательства, принятые в целях совместного использования выгод, могут привести к положительным результатам и общим выгодам для женщин.	Механизмы распределения выгод могут улучшить жизнь и средства к существованию сообществ, затронутых Проектом, включая женщин. Например, посредством инициатив, возглавляемых сообществом, устойчивых инициатив по улучшению инфраструктуры или услуг сообщества, энергетической инфраструктуры или рабочих мест и возможностей обучения.	Положительные (учитывать высокую уязвимость женщин в сообществе и благоприятный характер воздействий).	Реализация стратегической стратегии распределения выгод, основанной на участии сообщества (включая женщин).

Гендерные риски и воздействия на этапе прямой эксплуатации

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость риска (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
16. ГН/СЭН/СД	Изменения в местном населении и социальной структуре могут повысить уязвимость женщин и девочек, в том числе риски	Изменения в профиле местного сообщества или приток посетителей (например, через туризм) могут представлять риск гендерного насилия/сексуальной эксплуатации/сексуального домогательства для местных женщин и девочек.	Будет определено позднее (для точной оценки требуется более подробный контекст, касающийся	- Гендерно-чувствительный МРЖ, подходящий для этапа эксплуатации. - Инклюзивные консультационные процессы для понимания и учета мнений женщин относительно последствий проекта и мер по смягчению последствий. - Кодекс поведения, учитывающий гендерные аспекты, применимый ко всем работникам

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость риска (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	гендерного насилия.		этапа эксплуатации).	проекта, занятым на этапе эксплуатации и технического обслуживания. Обучение и регулярное обновление правил поведения для всех работников проекта на этапе эксплуатации и технического обслуживания.
17. Экономическое расширение прав и возможностей	Возможности трудоустройства могут принести пользу женщинам.	Возможности трудоустройства, связанные с реализацией проекта или смежными отраслями, такими как экотуризм, могут принести пользу женщинам, стремящимся к расширению экономических прав и возможностей.	Положительные (учитывать высокую уязвимость женщин в сообществе и благоприятный характер воздействий).	- Развитие стратегических навыков и обучение женщин на основе понимания будущих потребностей на этапе эксплуатации. - Беспристрастный и недискриминационный процесс подбора персонала для работы на этапе эксплуатации. - Использовать партнерские отношения для поддержки развития навыков женщин в сфере туризма и удовлетворения будущих потребностей и возможностей.

Косвенные гендерные риски и воздействия

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость риска (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
18. Гендерный разрыв в оплате труда	Гендерный разрыв в оплате труда, существующий в Таджикистане, рискует увековечить гендерное	Сохраняющийся и значительный гендерный разрыв в оплате труда закрепляет гендерное неравенство, повышает риск уязвимости женщин, в том числе экономической зависимости, и препятствует расширению экономических прав и возможностей женщин.	Незначительный (учитывая высокую уязвимость женщин в обществе и рабочей силе, а также очень незначительную величину воздействия)	- Политика и процедуры проекта, предусматривающие равную оплату за равный труд. - Прозрачность процессов подбора персонала и закупок для поддержки соблюдения политики недискриминации и равенства.

Ключевой аспект	Гендерный риск/воздействие	Описание	Значимость риска (включая существующие меры по смягчению последствий)	Рекомендуемые меры по смягчению/управлению/улучшению
	неравенство и дискриминацию.		(оценивается как очень незначительный из-за низкой вероятности в контексте проекта, соответствующего конвенциям МОТ).	
19. Электроснабжение	Улучшение электроснабжения и сокращение энергетической бедности могут оказать положительное влияние на жизнь женщин, поскольку облегчается выполнение домашних задач и улучшается здоровье.	Улучшение электроснабжения приводит к улучшению условий жизни и социально-экономических условий для домохозяйств по всей стране, включая создание рабочих мест и экономическое стимулирование. Женщины могут выиграть от этих улучшенных условий жизни, особенно учитывая, что они часто непропорционально сильно страдают от энергетической бедности. Улучшение электроснабжения может привести к положительным результатам для здоровья женщин, поскольку больше не нужно будет использовать для приготовления пищи нечистое твердое топливо, а дома можно будет достаточно хорошо отапливать.	Положительный (Примите во внимание высокую уязвимость женщин в сообществе и благоприятный характер воздействий).	- Рассмотреть возможности измерения степени, в которой улучшение электроснабжения и сокращение энергетической бедности влияет на жизнь женщин, например, путем обследования. - Включить рассмотрение трансграничных воздействий на женщин в прибрежных сообществах.

8.13. ВОЗМОЖНОСТИ ПАРТНЕРСТВА

- 8.13.1. Партнерские отношения между секторами, в том числе с частным сектором, местными и национальными органами власти и НПО, признаются необходимыми для достижения результатов в области гендерного равенства, включая предотвращение и реагирование на гендерное насилие/сексуальную эксплуатацию и насилие/сексуальное домогательство, а также расширение экономических возможностей женщин.
- 8.13.2. Потенциальные партнерства для поддержки положительных гендерных результатов проекта включают в себя следующее.

ПРОЕКТ АБР ПО ПОВЫШЕНИЮ НАВЫКОВ И ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 8.13.3. Проект АБР по повышению квалификации и трудоустройству (SEEP) направлен на содействие инклюзивному росту в Таджикистане путем улучшения профессиональных, технических и социальных навыков и трудоустройства молодежи (в возрасте от 15 до 29 лет), женщин и трудовых мигрантов. Он реализуется группой по администрированию проекта при Министерстве труда, миграции и занятости (МТМЗН). Проект предусматривает строительство центров занятости и центров миграционной службы в таких областях, как Рогун, Дангара и Душанбе, и в настоящее время планируется, что он будет реализован до 2027 года. Его План действий по гендерным вопросам включает цель повышения уровня занятости молодежи и женщин в Душанбе, Рогуне и Дангаре на 5 процентов для молодежи и 10 процентов для женщин (по сравнению с исходным показателем 2020 года: 43,6% для молодежи и 27,8% для женщин)⁹⁴. В нем также перечислены цели, включая трудоустройство трех консультантов по трудоустройству в каждом центре занятости, один из которых будет выполнять функции координатора по гендерным вопросам.
- 8.13.4. Интересно, что План действий по обеспечению гендерного равенства также предусматривает проведение кампаний по повышению осведомленности, касающихся обучения и рабочих мест для женщин в энергетическом секторе.

Имон Интернешнл

- 8.13.5. ИМОН начинался как программа Национальной ассоциации деловых женщин Таджикистана и сегодня является крупнейшим в стране микрофинансовым учреждением (МФО). Imon работает по всему Таджикистану, и его услуги включают ряд нефинансовых услуг для женщин-предпринимателей, включая консультационные услуги, налаживание связей и укрепление доверия. Совместно с Национальной ассоциацией деловых женщин ИМОН предлагает бизнес-курсы и бизнес-планирование. Совместно с МОТ ИМОН разработал ориентированный на женщин контент, охватывающий бизнес-образование, развитие лидерских качеств, уверенность и коммуникацию. Ранее (2015 г.) IMON получал кредит от **Международная финансовая корпорация** (IFC) совместно с Agence Française de Développement (AFD) и Фондом ОПЕК по международному развитию (OFID), чтобы, в свою очередь, увеличить

⁹⁴АБР, [Проект по повышению квалификации и трудоустройству: План действий по гендерным вопросам \(adb.org\)](#)

кредитование МСП в отдаленных и сельских районах страны, уделяя особое внимание женщинам-предпринимателям.

Первый Микрофинансовый Банк-Таджикистан (ПМФБ-Т)

- 8.13.6. Первый Микрофинансовый Банк-Таджикистан (ПМФБ-Т) — коммерческий банк Организации Развития Ага Хана, занимающийся микрофинансовыми операциями, в том числе для женщин. Имеет филиалы в Файзабаде и Нуробде.

Национальная ассоциация деловых женщин Таджикистана

- 8.13.7. Национальная ассоциация деловых женщин Таджикистана утверждает, что насчитывает около 3000 членов и оказывает поддержку женщинам-предпринимателям и ремесленникам в развитии профессионального и личного потенциала. Она лоббирует интересы женщин-предпринимателей на национальном уровне, предоставляет профессиональное обучение (например, по шитью, парикмахерскому искусству, машинной вышивке) и оказывает юридическую помощь женщинам-предпринимателям по вопросам, связанным с бизнесом, таким как налогообложение, регистрация бизнеса, лицензирование и таможенные сборы. Хотя в настоящее время она не активна в зоне проекта, она является национальной ассоциацией и работает по всей стране при наличии финансирования.

Программы обучения ЦОВ

- 8.13.8. Правительство Таджикистана проводит учебные курсы через Центры обучения взрослых (ЦОВ), которые финансируются различными организациями по развитию и бесплатны для тех, кто официально зарегистрирован в Бюро занятости как безработный. После завершения учебного курса, который может длиться от одного до шести месяцев (в зависимости от сложности курса), участники получают официальные сертификаты. Центры имеют соглашения с потенциальными работодателями, чтобы помочь выпускникам найти работу после окончания учебы. Кроме того, МТМЗН и его подчиненные органы в сотрудничестве с поставщиками рабочих мест организуют ярмарки вакансий на ежеквартальной основе для продвижения имеющихся вакансий в организациях.

Отдел труда и занятости населения (ДТЗН)

- 8.13.9. ОТЗН в Рогуне и Нуробде регистрирует безработных и проводит ежемесячные ярмарки вакансий, куда приглашает тех, кто зарегистрирован в качестве безработных.
- 8.13.10. ОТЗН также предоставляет небольшие беспроцентные кредиты на сумму от 1000 до 5000 сомони сроком на три года тем, кто хочет начать бизнес, связанный с торговлей, услугами и сельским хозяйством. Женщины имеют приоритет при получении этих кредитов из-за усилий правительства по содействию занятости среди женщин и их экономическому развитию.

Профессиональные училища

- 8.13.11. В каждом районе есть профессионально-техническое училище, предлагающее различные профессиональные курсы, включая компьютерные курсы, курсы сварки, бухгалтерского учета, шитья и кулинарии.
- 8.13.12. Продолжительность курсов варьируется от одного до трех месяцев в зависимости от учебной программы. Студенты также получают 60 сомони в качестве ежемесячной стипендии. В 2022 году 90 женщин закончили профессиональные курсы в Нуробде. Помимо курсов,

предлагаемых профессиональными училищами, женщины выразили интерес к другим тренингам, таким как выращивание клубники и овощей в теплицах, пчеловодство, животноводство и т. д.

8.13.13. Министерство труда, миграции и занятости населения (МТМЗН) предоставляет небольшие беспроцентные кредиты в размере 1000-5000 сомони сроком на три года тем, кто хочет начать бизнес, связанный с торговлей, услугами и сельским хозяйством. Женщины имеют приоритет в получении этих кредитов из-за усилий правительства по содействию занятости среди женщин и их экономическому развитию. В Нуробде 15 женщин из 90, окончивших профессиональные курсы, получили такие кредиты для начала домашнего бизнеса.

9. ПРИЛОЖЕНИЕ 17-1. ПРИЛОЖЕНИЕ А – СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ПРОФЕССИИ, В КОТОРЫХ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЖЕНСКОГО ТРУДА ЗАПРЕЩЕНО

Согласно статье 216 Трудового кодекса Таджикистана, запрещается труд женщин в 194 профессиях, считающихся тяжелыми и вредными для женщин (по состоянию на 30 декабря 2023 года). Ниже перечислены профессии, которые представляют особый интерес для Проекта.

1. **Работы, связанные с подъемом и перемещением тяжестей вручную:** Закон устанавливает максимальные пределы веса, который могут поднимать женщины:
 - всего 350 кг за смену с рабочей поверхности
 - всего 157 кг за смену с пола
 - максимум 15 кг на единицу поднимаемого груза
2. **Подземные работы:** Труд женщин запрещен на подземных работах, в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений.

Металлообработка: В том числе:

Литейное дело

3. Рабочий-печник
4. Литейный молоток
5. Роли, связанные с заливкой расплавленного металла
6. Сварщик чугунного литья
7. Металлический наполнитель
8. Резчик, работающий с пневматическим инструментом
9. Плавильный завод металлов и сплавов
10. Рабочие, занятые подвешиванием горячего литья на конвейере, а также обслуживанием и ремонтом оборудования в тоннелях литейных цехов.

Сварочные работы

11. Газосварщик и электросварщик ручной сварки, работающий в закрытых емкостях (цистернах, котлах и т.п.), а также на высотных сооружениях связи (башнях, мачтах) высотой более 10 метров и работающий на высоте.

Котельные, холодноформовочные, волочильные и прессовые работы

12. Кочегар котла
13. Ручная токарная обработка вращающихся машин

Кузнечные работы, кузнечно-прессовые и термические работы

14. Изготовитель лент, занятый огневыми работами
15. Волочильщик проволоки, занимающийся волочением горячей проволоки диаметром более 10 мм.
16. Эксплуатация прокатных машин, осуществляющих прокатку колец в горячем состоянии.

Металлические покрытия и покраска

- 17. Герметизация внутренней части кессонных резервуаров
- 18. Непрерывная работа на горячем свинце (не гальванизированном)

Ремонтно-монтажные работы

- 19. Бурильщик, выполняющий работы с пневматическим инструментом

Работы по техническому обслуживанию

- 20. Монтаж и наладка оборудования в цехах и участках
- 21. Ремонт горячих селеновых приборов (оборудования);
- 22. Наладка оборудования в цехах и на участках по приготовлению и применению кремнийорганических лаков и лаков, содержащих >40% толуола, ксилола;
- 23. Ремонт оборудования закрытых топливо- и маслохранилищ на тепловых электростанциях, а также ремонт оборудования в тоннелях и тепловых камерах на тепловых сетях;
- 24. Регулировка и ремонт литейных форм в горячем состоянии.

Работа со свинцом

- 25. Выплавка, литье, прокатка, протяжка и штамповка свинцовых изделий, а также свинцовое покрытие кабелей и пайка свинцово-кислотных аккумуляторов.

Строительство, монтаж и ремонтно-строительные работы

- 26. Горячий ремонт печей и топок котлов
- 27. Крепление конструкций и деталей с помощью патронного пистолета
- 28. Разрушение каменных плит, демонтаж зданий и сооружений
- 29. Ручное бурение трещин в бетонных, железобетонных и каменных (кирпичных) конструкциях с использованием пневмоинструмента
- 30. Асфальтобетонщик, укладчик асфальтобетона, занимается ручным трудом.
- 31. Землеройная машина или туннелекопатель
- 32. Монтажник стальной кровли.
- 33. Строитель кессонов, кессонный копатель, ремонтник кессонов, кессонный электрик.
- 34. Машинист передвижного электросварочного агрегата с двигателем внутреннего сгорания.
- 35. Оператор передвижной электростанции с двигателем внутреннего сгорания мощностью 150 лошадиных сил и более.
- 36. Монтажник стальных и железобетонных конструкций, работающий на высоте.
- 37. Свинцовый припой.
- 38. Плотник.
- 39. Сантехник, занимается ремонтом канализационных сетей.
- 40. Монтажник промышленных железобетонных труб.
- 41. Монтажник промышленных кирпичных труб.

—

Горные работы

- 42. Бурильщик взрывных скважин (шпуров).

43. Шахтер по профилактике и тушению пожаров.
44. Лесоруб.
45. Кузнец - установщик сверл.
46. Толкач, вручную толкающий и тянущий вагоны.
47. Шахтер.
48. Электромонтер (слесарь по ремонту оборудования), дежурный по ремонту оборудования, занимающийся обслуживанием и ремонтом оборудования, механизмов, водопроводных и воздушных магистралей в горнодобывающей промышленности.
49. Плавильщик, занимающийся плавкой сырья и веществ в ртутном производстве.
50. Рабочие и мастера очистки, дробления и сортировки руд, рудников и металлургических заводов, занятые дроблением, измельчением и плавкой руд черных, цветных и редких металлов.
51. Рабочие, занятые на установках по очистке свинца.
52. Рабочие и мастера, занятые очисткой руд ниобиевой группы (лопарей).
53. Поверхностный комбайн
54. Электрик или мастер по ремонту оборудования на объекте

нефтяных и газовых скважин

55. Бурильщик эксплуатационный и разведочный нефтяных и газовых скважин.
56. Сборщик вышек, сварщик вышек, электромонтер по вышкам.
57. Оператор трубного зажима.
58. Помощник бурильщика эксплуатационных и разведочных нефтяных и газовых скважин (первый).
59. Помощник бурильщика эксплуатационных и разведочных нефтяных и газовых скважин (второй).
60. Приготовитель бурового раствора, занимающийся ручным приготовлением бурового раствора.
61. Слесарь по обслуживанию буровых установок.
62. Слесарь-ремонтник, занимается ремонтом бурового оборудования.
63. Установщик замков для сверления.
64. Электромонтер по обслуживанию буровых установок.

и газа

65. Бурильщик по капитальному ремонту скважин.
66. Оператор передвижной паровой установки по удалению парафина.
67. Оператор передвижного компрессора.
68. Оператор подъемной установки.
69. Оператор моечной установки.
70. Помощник бурильщика по капитальному ремонту скважин.
71. Рабочие, руководители и специалисты, регулярно занимающиеся подземной добычей нефти.
72. Слесарь по ремонту, обслуживанию технологического оборудования и ремонту нефтепромыслового оборудования.
73. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.

Металлургия

- 74. Metallurg, занимающийся выплавкой металла.
- 75. Metallicheskii obogrevatel.

О доменной печи (доменная печь)

- 76. Начальник доменной печи.
- 77. Mashinist domennoy trubyy.
- 78. Mashinist domennoy pechi.

О проката

- 79. Operator stana goryachey prokatchiki.
- 80. Pech' dlya goryachego peka (smolyanoy pechi).
- 81. Operator zazhima rel'sovyykh stykov.
- 82. Slesar'-transportirovshchik prokatchnogo proizvodstva.

О железных сплавов

- 83. Operator pechi dlya plavki chugunnykh spлавov.
- 84. Plavil'nyy zavod ferritovykh spлавov.
- 85. Rabochie, zanyatyye vyplavkoy kremniyevykh spлавov v otkrytykh dugoovykh pechakh.
- 86. Rabochie, zanyatyye proizvodstvom metallicheskogo khroma i khromovykh spлавov aluminotermiticheskimi i termiticheskimi metodami.

Степельное производство

- 87. Operator naklonnoy ustanki.
- 88. Rabochiy po smeshivaniyu.
- 89. Mashina dlya litya blokov.
- 90. Operator pechi vosstanovleniya zheleza i perеплавки zheleznoy rudyy.
- 91. Naгреватель dlya travleniya.
- 92. Pomoshchnik staleplavil'shchika konvertornoй pechi.
- 93. Pomoshchnik stalevara martenovskoy pechi.
- 94. Pomoshchnik staleplavil'shchika dugoвой staleplavil'noй pechi.
- 95. Pomoshchnik staleplavil'shchika elektropечи.
- 96. Stal'noy lityayshchik.
- 97. Staleplavil'nyy tsekh konvertornoй pechi.
- 98. Staleplavil'nyy tsekh elektrodugoвой pechi.
- 99. Staleplavil'nyy tsekh elektropечи.

Химическая продукция

- 100. Rтutnyy distill'yator.
- 101. Lityanaya mashina s rтutnym vypryamitelem, rabotayushaya s otkrytoy rтut'yu.

О кабеля

- 102. Kabel' svintsovyy ili al'uminiyevyy v obolochke, rabotayushiy s obolochkoy iz goryachego svintsa.

абразивов

- 103. Балансир — литейщик абразивного камня, занимающийся литьем свинца в абразивные изделия.
- 104. Машинист бульдозера, занимающийся демонтажем горячих печей сопротивления в абразивном производстве.
- 105. Плавильный завод абразивных материалов.
- 106. Демонтажник печей сопротивления, занимающийся производством карбида кремния.

металлургия

- 107. Анодолитейщик, занимающийся литьем анодных деталей в алюминиевом, силуминовом и кремниевом производстве.
 - 108. Монтажник по ремонту ванн, занимается сверлением катодного вала в производстве алюминия, силумина, кремния.
 - 109. Плавильный завод.
 - 110. Обогреватель.
 - 111. Слесарь-ремонтник в основных металлургических цехах.
 - 112. Плавильщик-сборщик.
 - 113. Плавильный завод, занимающийся производством олова в печах.
 - 114. Анододел на производстве алюминия.
 - 115. Сепаратор из титановой губки.
 - 116. Литейщик-формовщик металла.
 - 117. Катодный рабочий.
 - 118. Начальник конвертерной печи.
 - 119. Рабочий конденсатора.
 - 120. Сборщик реакторов.
 - 121. Ртутная шайба.
 - 122. Оператор печи для цинковой пыли.
 - 123. Оператор печи листового металла.
 - 124. Оператор печи восстановления и дистилляции титана и редких металлов.
 - 125. Оператор печи восстановления никелевого порошка.
 - 126. Печник по переработке титана и редкоземельных материалов.
 - 127. Рабочий, занятый горячей прокаткой металла.
 - 128. Рабочий, выполняющий задания, выполняемые рабочими и мастерами.
 - 129. Ремонтные работы, выполняемые машинистом погрузчика в труднодоступных местах с использованием пневматических и гидравлических погрузчиков.
-
- **Ремонт оборудования электростанций и электросетей**
 - 130. Электромонтер по ремонту воздушных линий электропередачи.
 - 131. Электромонтер по ремонту и монтажу кабельных линий.
-
- **Химическое производство**
 - 132. Производство карбида кальция.
 - 133. Рабочие, начальники смен и специалисты, занимающиеся ручным дроблением карбида в печах.

- 134. Рабочие, начальники смен и специалисты, занятые на технологических этапах.
- 135. Мастер по монтажу оборудования НПЗ, занимающийся ручной разборкой и сборкой прессов НПЗ с размером рамы более 500 мм.
-
- **Переработка нефти, газа, горючих сланцев и угля, переработка синтетических нефтепродуктов, масел и жиров**
 - 136. Очиститель кока-колы.
 - 137. Загрузчик кокса.
 - 138. Рабочие, начальники смен и специалисты, занятые монтажом оборудования технологии этилирования бензина.
-
- **Производство цемента**
 - 139. Задачи, выполняемые рабочими по очистке отстойников и рам.
-
- **Обработка камня и производство изделий из каменного литья**
 - 140. Литейщик камня и литейных изделий.
 - 141. Каменный пекарь.
 - 142. Резчик по камню.
 - 143. Оператор мельницы, занимающийся измельчением диабазового гравия в порошок.
 - 144. Сборщик камнеобрабатывающего оборудования.
 - 145. Каменный пильщик.
 - 146. Бурильщик камня.
-
- **Производство бетонных и железобетонных изделий и конструкций**
 - 147. Рабочий, занимающийся резкой бетонных и железобетонных изделий.
-
- **Текстильная и легкая промышленность**
 - 148. Сантехник, занимающийся прочисткой канализационных систем и каналов.
 - 149. Загрузка и выгрузка крупных кусков необработанных шкур и полуфабрикатов в дубильные, красильные и промасливающие барабаны.
 - 150. Транспортировка, разгрузка и погрузка крупных сырых шкур и полуфабрикатов в дубильные, красильные и промасливающие барабаны вручную на кожевенных заводах.
-
- **Пищевая промышленность**
 - 151. Начальник прессового участка, занимающийся обслуживанием прессов (диффузоров) при ручной загрузке.
 - 152. Приспособление для приготовления костяного угля.
 - 153. Работник скотобойни, занимающийся оглушением, подвешиванием, обескровливанием крупного и мелкого рогатого скота и свиней, разделкой внутренних органов, ручным разделыванием шкур крупного рогатого скота, разделкой половин, обжигом и кипячением свиных половин и голов, обработкой половин крупного рогатого скота в лежащем положении.

- 154. Рабочий, занимающийся замесом теста в тестомесильных машинах емкостью более 330 литров.
- 155. Подготовитель бассейна.
- 156. Мобильный работник в соленом озере.

—

— **Железнодорожный транспорт**

- 157. Производитель аккумуляторов, занимающийся ремонтом свинцово-кислотных аккумуляторов.
- 158. Машинист и помощник дрезины, работающий на железнодорожных линиях широкой колеи.
- 159. Пожарный локомотива в депо.
- 160. Машинист и помощник дизель-поезда.
- 161. Машинист и помощник машиниста моторвагонного поезда, работающий на железнодорожных линиях широкой колеи.
- 162. Машинист паровоза и помощник.
- 163. Машинист тепловоза и помощник машиниста.
- 164. Машинист тягового агрегата и помощник.
- 165. Машинист и помощник электровоза.
- 166. Машинист и помощник машиниста электропоезда.
- 167. Носильщик, занимающийся перемещением грузов с места на место и ручной погрузкой-разгрузкой грузов с места на место.
- 168. Мастер по ремонту локомотивов .
- 169. Трубопрокатчик-бурильщик.
- 170. Слесарь по ремонту поездов, выполняющий следующие работы: ремонт гарнитуры паровозов при мойке, разборка, ремонт и сборка инструментов (приспособлений) и защитных кожухов.
- 171. Электрик по монтажу сетей.
- 172. Грузчик отходов каменной ваты, регулярно работающий в прудах-отстойниках отходов каменной ваты.

—

— **Автомобильный транспорт**

- 173. Автотехник, занимающийся ручной мойкой деталей двигателей автомобилей, работающих на этиловом бензине.
- 174. Автотехник, занимающийся испытанием двигателей, работающих на этиловом бензине.
- 175. Слесарь по ремонту топливной аппаратуры, занимается ремонтом топливной аппаратуры карбюраторных двигателей, работающих на этиловом бензине в автомобильных хозяйствах.
- 176. Асфальтобетонщик, укладчик асфальтобетона, занимается ручным трудом.
- 177. Землекоп - шахтер.
- 178. Машинист асфальтоукладочной и бетоноукладочной машины.
- 179. Шахтер.
- 180. Монтажник горнодобывающего оборудования.
- 181. Поверхностный комбайн.

—

– **Гражданская авиация**

182. Авиамеханик (техник) по планеру и двигателям, авиамеханик (техник) по приборам и электрооборудованию, авиамеханик (техник) по радиооборудованию, авиатехник (механик) по парашютам и аварийно-спасательным средствам, авиатехник по горюче-смазочным материалам, инженер, непосредственно занимающийся техническим обслуживанием воздушных судов (вертолетов).
183. Рабочие, занятые подготовкой битума и ремонтом взлетно-посадочных полос и рулежных дорожек (трещин в покрытии) в аэропортах.

–

– **Сельское хозяйство**

184. Осуществление работ в растениеводстве, животноводстве, птицеводстве и разведении диких животных с применением ядохимикатов, пестицидов и моющих средств (в возрасте до 35 лет).
185. Обслуживание племенных быков, племенных лошадей и хряков.
186. Погрузка и выгрузка туш животных, конфискованных и патологических материалов.
187. Отделение шкур от туш коров, лошадей и разделка на половинки.
188. Транспортировка, погрузка и выгрузка токсичных препаратов.
189. Ручной монтаж дренажных труб.

–

– **Рабочие места в различных секторах экономики**

190. Непосредственное тушение пожара.
191. Газовый спасатель.
192. Ртутный измеритель, занимающийся ручным определением количества открытой ртути.
193. Дробилка для смолы.
194. Аварийно-восстановительный мастер, занимающийся очисткой канализационных сетей.

10. ПРИЛОЖЕНИЕ 17-1. ПРИЛОЖЕНИЕ В – ПОСТАВЩИКИ УСЛУГ, СВЯЗАННЫХ С ГН/ЭН/СД ПО РАЙОНАМ

ОТДЕЛЫ ПО ДЕЛАМ ЖЕНЩИН И СЕМЬИ (ОДЖС НА РАЙОННОМ УРОВНЕ)

Район	Контактная информация	Ответственность
Рогун	Адрес: г. Рогун, ул. Сохтмончиён, 27 Телефон: (8+3134) 221144	Формирует государственную политику по вопросам сексуального равенства и предотвращения насилия; Проводит обучающие курсы, круглые столы и конференции по вопросам гендерного равенства и профилактики гендерного насилия; Проводит социологические исследования насилия в отношении женщин.
Файзобод	Адрес: Файзабадский район, город Файзабад, улица Сомони, 18 Телефон: (8+3135) 32384	
Нуробод	Адрес: улица Сомони 21, город Дарбанд, Нурабадский район Телефон: (8-3133) 30097	
Рашт	Адрес: Раштский район, г. Гарм, ул. Исмоила Сомони 57 Телефон: (8-3131) 22339	
Рогун	Адрес: г. Рогун, ул. Сохтмончиён, 27 Телефон: (8+3134) 221144	

РЕАБИЛИТАЦИОННЫЕ КОМНАТЫ ДЛЯ ЖЕРТВ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛИЯ (ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ)

Район	Контактная информация	Ответственность
Центральная больница Раштского района	Адрес: улица Сомони 14, Гарм, Рашский район Телефон: 98 598 5201	Оказывает первую медицинскую помощь и госпитализировать пострадавшего для дальнейшего лечения; Оказывает консультационную помощь; Сообщает о случившемся в милицию.
Центральная больница Нурабадского района	Адрес: улица Розы Розиков 18, Дербанд, Нурободский район Телефон: (3133) 2-12-48 / 2-12-35	
Центральная больница Рогунского района	улица Сохтмончиён 22/1, город Рогун	
Центральная больница Файзабадского района	ул. Сино 5, г. Файзабад, район Файзабад	
Центральная больница Раштского района	Адрес: улица Сомони 14, Гарм, Рашский район Телефон: 98 598 5201	

ОТДЕЛЫ МИЛИЦИИ

Район	Ответственное лицо	Контактная информация	Услуги
Рашт	Зарина Носирова, Инспектор милиции по профилактике гендерного насилия	Адрес: ул. Сомони 36, Гарм, Рашт Телефон: 91 832 7528	Регистрация жалоб и иных сведений о насилии или угрозе насилия в семье;
Нуробод	Комилжон Саидзода, Начальник отдела внутренних дел Нурабадского района	Адрес: Нурободский район, г. Дарбанд, ул. Розикова 17 Телефон: (3133) 3-00-77	Выявление причин насилия;
Рогун	Алишер Шодизода, Начальник дежурной части ОВД г. Рогун	Адрес: ул. Джавонон, 27, Рогун Телефон: 93 999 4944	Исходя из сложности насилия, принимает меры в отношении виновных и по защите пострадавшего в соответствии с действующим законодательством Таджикистана.

ЦЕНТРЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПОМОЩИ (ПРИ МИНИСТЕРСТВЕ ЮСТИЦИИ)

Район	Адвокат	Адрес	Услуги
Нуробод	Муродбек Бадалов, тел.: 93-706-0790 93-355-7820	ул. Изатулло Халимова 11, Дербанд	Предоставление первичной юридической консультации;
	Абдуллоджон Хабибзода Телефон: 98-727-2746 93-355-9562		Подготовка заявлений, жалоб и других документов правового характера;
Рашт	Изатулло Ширинджонов Телефон: 93-355-9631	г. Гарм, ул. Исмоили Сомони, 98, 2 -й этаж	Направление к юристам, предоставляющим как платную, так и бесплатную юридическую помощь в ходе расследования и в суде Бесплатная юридическая помощь поддерживается государством; уточнение порядка и правил оказания бесплатных юридических услуг;

Район	Адвокат	Адрес	Услуги
			разъяснение возможностей досудебного урегулирования споров.

НАЦИОНАЛЬНАЯ ГОРЯЧАЯ ЛИНИЯ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ ОСТРАДАВШИХ ОТ ГЕНДЕРНОГО НАСИЛИЯ

Организация	Телефон	Услуги
Комитет по делам женщин и семьи	13 13 - Информационный центр для жертв гендерного насилия	Психологическая и юридическая поддержка
Министерство внутренних дел	19 19 – Служба поддержки	Обращения по вопросам: публичных правонарушений, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, проблем со здоровьем, пожаров, дорожно-транспортных происшествий и других инцидентов.
	221 21 21- Горячая линия	Помимо вышеперечисленного, по этому телефону можно жаловаться на неправомерные действия сотрудников милиции.
Министерство здравоохранения и социальной защиты	511 - Информационный центр	Изначально был запущен для предоставления необходимой информации о COVID-19. Сейчас служит информационным центром по любым вопросам, связанным со здоровьем.
	103 – Скорая помощь (при звонке с мобильного телефона. Для стационарных телефонов – 03)	- Оказывает первую медицинскую помощь и госпитализацию при необходимости; - В случае обнаружения признаков насилия сообщить в милицию.
Министерство юстиции	30 30 – Информационный центр юридических консультаций	Предоставляет юридические консультации

ЖЕНСКИЕ РЕСУРСНЫЕ ЦЕНТРЫ, ФИНАНСИРУЕМЫЕ ОБСЕ

Женские ресурсные центры доступны только в Раште.

Район	ВКР	Контактная информация	Услуги
Рашт	ЖРЦ «Маркази Дастгирий Гарм»	Адрес: Раштский район, г. Гарм, ул. Сомони, 29 Телефон: 918 21 47 37 907 74 22 96 Электронная почта: matlubar@mail.ru	Психологическое консультирование; Юридическая поддержка;

Район	ВКР	Контактная информация	Услуги
	ЖРЦ «Хингоб»	Адрес: ул. Сино, 36, р-н Сангвор (бывший Тавильдара) Телефон: 918 26 42 22 / 987 21 50 26 Электронная почта: npo.khingob@mail.ru	Профессиональные курсы.
	ЖРЦ «Рохнамо»	Адрес: ул. Сомониёна, 55, Лахш, г. Вахдат, (бывший Джиргаталь) район Телефон: 93 889 57 12 Электронная почта: rohnamo@mail.ru	

НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ (НПО)

НПО	Контактная информация	Контактная информация
Нисо	Адрес: улица Сомони 29, Гарм, Раштский район Телефон: 91-858-7235/ 93-190- 9109 Электронная почта: niso61@mail.ru	Профессиональные курсы для уязвимых женщин и девочек
Марифатноки	ул. Бурхонова 33, Гарм, Раштский район	- Профессиональные курсы для уязвимых женщин и девочек - Юридическая и психологическая поддержка.
Нихол	Адрес: улица Халимова, 13, Дарбанд, Нурабадский район Телефон: 988-21-0749	Юридическая и психологическая поддержка
Занони Комёб	Адрес: г. Рогун, ул. Сомони, 12 Телефон: 93-336-6651	Профессиональные курсы для сельских женщин и девушек

