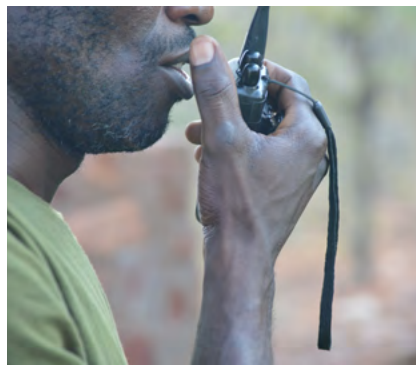


# Всемирный альянс поддержки рейнджеров

План действий по поддержке реализации  
Читванской декларации Международной федерации рейнджеров  
и дальнейшего повышения профессионализма рейнджеров (2021-2025)



Фотографии на обложке (по часовой стрелке с левого верхнего края): Осмотр на рассвете во время ранних утренних тренировок © Джеймс Слейд / Re:wild; Старший лесничий во время патрулирования, Королевский национальный парк Манас, Бутан © Симон Роулз / WWF-UK; Рейнджер из коренного народа Тамарав © Джеймс Слейд / Re:wild; Протокол связи © Джеймс Слейд / Re:wild; WWF-Кения обучает рейнджеров заповедников © Ами Витале / WWF-UK



Тренировка охранников Джа, Камерун © Адам Смит/ ZSL

# Благодарность

Всемирный альянс поддержки рейнджеров выражает благодарность:

## **Вклад в процесс разработки плана действий от организаций-членов URSA**

Fauna & Flora International: Джоанна Кэри-Элвес, Пол Хотэм, Мишель Мёллер

Force for Nature: Джейми МакКаллум

Re:wild (формально Глобальная охрана дикой природы): Барни Лонг, Джеймс Слейд

Международная федерация рейнджеров: Крис Галлиерс, Линда Нанн

Всемирная комиссия МСОП по охраняемым территориям: Майк Апплтон, Кэти Маккиннон

Panthera: Камилла Фритце, Марк Бутон

WWF (Всемирный фонд дикой природы): Рохит Сингх, Майк Белеки

Зоологическое общество Лондона: Майк Хоффманн, Мэтью Лоутон, Эндрю Терри, Элли Смит

## **Авторы и составители «Белых книг», заказанных в рамках разработки плана**

Ассоциации рейнджеров. Крис Гальерс, Питер Миллс, Гордон Миллер, Дэвид Зеллер, Линда Нанн, Энди Дэвис, Карлос Каррион-Креспо.

Потенциал. Деди Вудсайд, Дженни Васселеу, Джим Барборак, Марк Боуман, Розали Чаплл, Дебби Кокс, Эндрю Дэвис, Тони Инглиш, Алтин Гисман, Рубен де Кок, Доминик Нуме, Тим Редфорд, Элли Смит, Аллан Вальверде.

Связь с общественностью. Деди Вудсайд, Дженни Васселеу, Терри В. Пайк, Клифф Коббо, Валери Куртуа, Анвеша Дутта, Мэтт Линденберг, Франсис Массе, Уильям Морето, Торо Мустонен, Мутериан Нтанин, Йохан Ольхаген, Алехандра Перо, Вивьен Солис Ривьера, Элеонора Стерлинг, Хелен Тугендхат. **Гендер.** Джони Сигер, Анвеша Дутта, Кейт Оурен, Донакси Борхес Флорес, Джиллиан Боузер, Хамера Айша, Ризвана Азиз, Рохит Сингх.

Рейнджеры из числа коренных народов. Торо Мустонен, Стефан Милковски, Паулина Федорофф, Микко Ламминпяя, Фелипе Спина Авино, Рената Као, Освальдо Барасси Гаярдо, Мариана Наполитано Феррейра, Курт Холле, Сандра Петроне Лусия Руис, Жорди Суркин, Мария Хосе Виллануэва, Дженни Кауппила, Эндрю МакВей, Салату Самбу, Дэнни Гровер, Грег Стюарт-Хилл, Сутей Хугу, Ашиш Котари. **Условия труда.** Майк Белеки, Роб Пэрри-Джонс, Майк Эпплтон, Барни Лонг, Карлос Каррион-Креспо, Ричард Ховард, Джоанна Кэри-Элвес, Мэтью Лоутон, Джейми МакКаллум.

Повышение профессионализма. Майк Эпплтон, Джоанна Кэри-Элвес, Камилла Фритце, Крис Гальерс, Барни Лонг, Мэтью Лоутон, Джейми МакКаллум, Рохит Сингх, Эрика Станчу.

Технология. Дрю Кронин, Софи Бенбоу, Ричард А. Бергл, Лиз Буро, Лина Каро, Энтони Дэнсер, Аласдэр Дэвис, Дентон Джоаким, Клэр Льюис, Антони Линам, Хулио Мааз, Джефф Мунтиферинг, Стефани О'Доннелл, Джонатан Палмер, Джеймс Слэйд, Фелипе Спина Авино, Сиа Стивенс, Алекс Уайатт. **Рецензенты «белых документов».** Джойдип Боуз, Дрю МакВей, Ален Ононино, Крейг Хэй, Криспиан Барлоу, Меллиса Де Кок, Фелипе Спина Авино, Рената Као, Роб Парри-Джонс, Майк Белеки, Майк Хоффманн, Майк Эпплтон, Кэти Маккиннон, Камилла Фритце, Мэтью Лоутон, Эндрю Терри, Барни Лонг, Джеймс Слейд, Крис Галлиерс, Линда Нанн, Джейми МакКаллум, Джоанна Кэри Элвес, Жинетт Хемли, Марк Бутон, Освальдо Барасси Гаджардо.

## **550 участников из 70 стран на Всемирном конгрессе рейнджеров 2019 года в Читване, Непал**

Участники (более 50% женщин) внесли свой вклад в проведение встреч, презентаций и семинаров, на которых была принята окончательная редакция Читванской декларации.

## **Рейнджеры всего мира**

Наконец, мы хотим поблагодарить непосредственно всех рейнджеров, которые неустанно работают над охраной нашего природного и культурного наследия, зачастую в чрезвычайно сложных экологических и рабочих условиях. Мы, члены URSA, с глубочайшим уважением относимся к их работе и будем стараться поддерживать их через наш Альянс и путем реализации данного плана действий.

**Фасилитация, составление, обзор и пересмотр плана действий осуществлялись под руководством Криса Гордона из организации Conservation Alpha**



Выражаем искреннюю благодарность Марии Чернявской и Жаркын Саманчиной из FFI за перевод Плана действий.



# Содержание

---

<b>Благодарность</b> .....	<b>3</b>
<b>Содержание</b> .....	<b>5</b>
<b>Сокращения и аббревиатуры</b> .....	<b>6</b>
<b>Краткое содержание</b> .....	<b>8</b>
Структура плана действий	<b>9</b>
<b>Введение</b> .....	<b>11</b>
Рейнджеры, особо охраняемые природные территории и более широкий ландшафт	<b>11</b>
Международная федерация рейнджеров и Читванская декларация	<b>12</b>
Всемирный альянс поддержки рейнджеров (URSA) и разработка плана действий	<b>13</b>
Реализация плана	<b>15</b>
<b>План действий</b> .....	<b>17</b>
Видение	<b>17</b>
Цель	<b>17</b>
Задача А. Пропаганда, представительство и признание	<b>18</b>
Пропаганда, представительство и признание: Результаты и действия	<b>19</b>
Задача В. Потенциал	<b>22</b>
Потенциал: Результаты и действия	<b>23</b>
Задача С. Трудоустройство и социальное обеспечение	<b>26</b>
Трудоустройство и социальное обеспечение: Результаты и действия	<b>27</b>
Задача D. Равенство и равноправие	<b>28</b>
Равенство и равноправие: Результаты и действия	<b>29</b>
Задача Е. Связь с общественностью, поведение и ответственность	<b>30</b>
общественностью, поведение и ответственность: Результаты и действия	<b>32</b>
<b>Приложение I: Читванская декларация, 2019 год</b> .....	<b>34</b>

# Сокращения и аббревиатуры

---

<b>CBD</b>	Convention on Biological Diversity (Конвенция о биологическом разнообразии)
<b>CCA</b>	Community Conserved Area (Общественная заповедная зона)
<b>CITES</b>	Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna & Flora (Конвенция о международной торговле видами дикой фауны и флоры, находящимися под угрозой исчезновения)
<b>FFI</b>	Fauna & Flora International
<b>FFN</b>	Force for Nature
<b>FPIC</b>	Free and Prior Informed Consent (Свободное и предварительное информированное согласие)
<b>GR</b>	Game Reserve (Заповедник для спортивной охоты)
<b>ICCA</b>	Indigenous and Community Conserved Area (Территория, охраняемая коренными народами и общинами)
<b>ILK</b>	Indigenous and Local Knowledge (Знания коренных народов и местного населения)
<b>ILO</b>	International Labour Organisation (Международная организация труда)
<b>IPLCs</b>	Indigenous People and Local Communities (КНМС Коренные народы и местные сообщества)
<b>IRF</b>	International Ranger Federation (Международная федерация рейнджеров)
<b>IUCN</b>	International Union for Conservation of Nature (МСОП Международный союз охраны природы)
<b>NGO</b>	Non-Governmental Organisation (НПО Неправительственная организация)
<b>NP</b>	National Park (Национальный парк)
<b>PCAs</b>	Protected and Conserved Areas (ООПТ особо охраняемые природные территории)
<b>SDG</b>	Sustainable Development Goals (ЦУР Цели устойчивого развития)
<b>SMART</b>	Spatial Monitoring and Reporting Tool (Инструмент пространственного мониторинга и отчетности)
<b>SOP</b>	Standard Operating Procedure (Стандартная операционная процедура)
<b>UNESCO</b>	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры)
<b>URSA</b>	Universal Ranger Support Alliance (Всемирный альянс поддержки рейнджеров)
<b>WCPA</b>	World Commission on Protected Areas (Всемирная комиссия по охраняемым территориям)
<b>WWF</b>	World Wide Fund for Nature (Всемирный фонд дикой природы)
<b>ZSL</b>	Zoological Society of London (Зоологическое общество Лондона)



# Краткое содержание

В этом плане изложена программа действий, направленная на повышение авторитета, поддержки и развития потенциала рейнджеров на особо охраняемых природных территориях по всему миру. Работа рейнджеров необходима для эффективного управления этими территориями и успешного достижения глобальных и национальных целей по сохранению биоразнообразия и устойчивому развитию. Вклад рейнджеров в защиту прав человека, а также в охрану здоровья и благополучия особенно актуален в контексте текущей пандемии COVID-19. Несмотря на это, сектор рейнджеров является относительно непризнанным и часто игнорируется; в недавних отчетах подчеркиваются широко распространенные неадекватные условия труда и тревожное ежегодное число смертей, переживаемых рейнджерами. В то же время возникли серьезные опасения по поводу военизированной роли, которую должны играть некоторые рейнджеры, а также в связи с обвинениями в злоупотреблениях, совершаемых рейнджерами в отношении местного населения.

Чтобы обеспечить более эффективное и справедливое управление и руководство особо охраняемыми природными территориями, рейнджеры должны быть профессиональными, ответственными, способными отчитываться, высоко цениться и получать поддержку. Учитывая это, 550 делегатов 9-го Всемирного конгресса рейнджеров приняли консенсусом всеобъемлющую Читванскую декларацию (см. Приложение I), в которой четко сформулированы потребности рейнджеров по семи разделам: благосостояние рейнджеров, рейнджеры и сообщества, рейнджеры из числа коренных народов, потенциал рейнджеров, гендерное равенство, ассоциации рейнджеров и технологии.

В ответ на призыв Международной федерации рейнджеров (IRF) оказать международную поддержку в реализации Читванской декларации семь организаций, занимающихся поддержкой рейнджеров на межнациональном уровне (см. вставку), объединились с IRF в Всемирный альянс поддержки рейнджеров (URSA). Целью URSA является содействие в реализации Декларации путем мобилизации объединенных ресурсов, влияния и опыта своих членов на глобальном уровне, а также путем содействия партнерствам и инициативам по реализации на региональном и национальном уровнях.

## Члены URSA

Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Re:wild, Международная федерация рейнджеров (IRF), Всемирная комиссия МСОП по охраняемым территориям (IUCN-WCPA), Panthera, Всемирный фонд дикой природы (WWF), Зоологическое общество Лондона (ZSL)

В начале 2020 года URSA поручила международным специалистам по данному вопросу провести работу с широким кругом консультантов для составления серии Белых книг, в которых подробно рассматривались основные элементы Читванской декларации. На основе выводов этих документов члены URSA совместно разработали план действий, представленный здесь, с концепцией «Сеть хорошо поддерживаемых, профессионально компетентных, уполномоченных, мотивированных, ответственных и представительных рейнджеров, эффективно работающих в качестве хранителей биоразнообразия и систем жизнеобеспечения, от которых мы все зависим».

План состоит из пяти основных компонентов:

A. Пропаганда, представительство и признание; B. Потенциал; C. Трудоустройство и социальное обеспечение; D. Равенство и равноправие; E. Связь с общественностью, поведение и ответственность. Каждый из этих компонентов имеет набор целей и действий (кратко изложенных на следующей странице).

В течение следующих пяти лет, основываясь на этом плане действий, члены URSA будут работать над созданием международных рамок политики, кодексов и стандартов, способствующих повышению профессионализма, компетентности и ответственности персонала рейнджеров; IRF будет наращивать свой потенциал, членство и сети, выступая в качестве глобального представителя сектора рейнджеров и способствуя широкому распространению справедливых условий труда и представительства рейнджеров; в то время как национальные и региональные ассоциации рейнджеров будут работать над адаптацией глобальных инструментов и ресурсов к местным потребностям и условиям, принимать и использовать их, а также отчитываться о прогрессе перед IRF.

## Структура плана действий

<b>ВИДЕНИЕ</b>	Сеть хорошо поддерживаемых, профессионально компетентных, уполномоченных, мотивированных, ответственных и представительных рейнджеров, эффективно работающих в качестве хранителей биоразнообразия и систем жизнеобеспечения, от которых мы все зависим.				
<b>ЦЕЛЬ</b>	К 2025 году будет создана глобальная благоприятная среда, обеспечивающая единую платформу для рейнджеров и стандарты в отношении их потенциала, занятости, равенства и поведения для формирования очевидно профессионального, ответственного и компетентного персонала рейнджеров, чей вклад официально признается и уважается.				
<b>КОМПОНЕНТЫ</b>	<b>А. Пропаганда, представительство и признание</b>	<b>В. Потенциал</b>	<b>С. Трудоустройство и социальное обеспечение</b>	<b>D. Равенство и равноправие</b>	<b>Е. Связь с общественностью, поведение и ответственность</b>
<b>ЗАДАЧИ</b>	К 2025 году профессия рейнджера будет получать все большее и официальное признание на международном уровне и со стороны правительств, а рейнджеры будут иметь эффективное представительство и взаимосвязь.	К 2025 году будет создана общая структура для улучшения и поддержания потенциала рейнджеров, которая все чаще внедряется, и реализуется.	К 2025 году будут разработаны глобальные минимальные стандарты трудоустройства и социального обеспечения рейнджеров, которые будут все чаще применяться на национальном уровне для улучшения условий труда и благосостояния рейнджеров.	К 2025 году IRF, ее ассоциации рейнджеров и члены URSA внедрили системы и структуры, обеспечивающие равные возможности, справедливое обращение и равные условия работы для рейнджеров.	К 2025 году рейнджеры во всех регионах IRF будут действовать в рамках рабочих практик, этики и поведения, которые ценят и укрепляют доверие с сообществами и общественностью, а также способствуют повышению ответственности и отчётности.
<b>РЕЗУЛЬТАТЫ</b>	<p>A1. IRF усилена как глобальный представительный орган для рейнджеров и как блюститель стандартов, отстаивающий интересы рейнджеров.</p> <p>A2. Создана и укреплена растущая сеть ассоциаций рейнджеров.</p> <p>A3 На всех уровнях повышена осведомленность о профессии рейнджера и уважение к ней.</p> <p>A4. Профессия рейнджера официально признана на международном уровне и во многих странах.</p>	<p>B1. Созданы системы для определения и отслеживания потребностей в потенциале рейнджеров и возможностей развития.</p> <p>B2. Работодатели рейнджеров и поддерживающие организации способны обеспечить эффективную работу рейнджеров.</p> <p>B3. Разработана и принята глобальная руководящая структура компетенций, стандартов, подготовки и обучения.</p> <p>B4. Организована глобальная сеть рейнджеров.</p> <p>B5. Рейнджеры и работодатели обеспечены доступом к необходимым и подходящим технологиям.</p>	<p>C1. Определены, внедрены и приняты правительствами и работодателями рейнджеров глобальные минимальные стандарты трудоустройства и социального обеспечения рейнджеров.</p> <p>C2. Благосостояние и благополучие рейнджеров улучшены во всех регионах IRF.</p> <p>C3. Приверженность и мотивация рейнджеров широко признаны как важный фактор эффективной охраны природы.</p>	<p>D1. IRF принимает и продвигает четкую политику и позицию по вопросам равенства, справедливости и прав в секторе рейнджеров.</p> <p>D2. Ресурсы, материалы и руководство доступны для поддержки и продвижения национальной реализации политики по равенству, справедливости и правам.</p>	<p>E1. Определен и широко принят глобальный кодекс поведения для рейнджеров.</p> <p>E2. Членами IRF и URSA разработаны и приняты политики и процессы защиты, направленные на предотвращение и реагирование на нарушения рейнджерами прав человека, общин и коренных народов.</p> <p>E3. URSA, IRF и ассоциации рейнджеров активно вовлечены в процесс укрепления доверия между рейнджерами и общинами.</p>



Рейнджеры из Национального парка Вирунга в Демократической Республике Конго © Национальный парк Вирунга

# Введение

## Рейнджеры, особо охраняемые природные территории и более широкий ландшафт

Охраняемые территории (см. вставку) являются ключевыми элементами глобальных усилий по сохранению биоразнообразия, экосистемных благ и связанных с ними культурных ценностей. Они являются краеугольным камнем Айтинских целей по сохранению биоразнообразия (Задача 11) и играют жизненно важную роль в достижении Целей устойчивого развития (ЦУР) 2030 года, особенно ЦУР 14 (Жизнь под водой) и ЦУР 15 (Жизнь на суше). В 2020 году охраняемые территории покрывают 15 процентов поверхности суши и 7 процентов поверхности морей планеты<sup>1</sup>. Вполне вероятно, что в Глобальной стратегии сохранения биоразнообразия, разработанной Конвенцией о биологическом разнообразии после 2020 года, будет признано, что для поддержания процветания планеты и ее населения к 2030 году 30% территории Земли должно находиться под эффективным природоохранным управлением<sup>2</sup>. Рейнджеры должны внести значительный вклад в достижение этих глобальных целей, защищая виды и экосистемы, поддерживая здоровую, устойчивую окружающую среду<sup>3</sup>, защищая культуру, права и средства к существованию сообществ, приверженных защите своих земель и воды. Взаимосвязь между здоровыми людьми и здоровой планетой особенно актуальны в контексте пандемии COVID-19.

Помимо сети официально признанных охраняемых территорий, растет признание важности значительной сети территорий, на которые распространяются «другие эффективные меры по сохранению», также широко известные как «законсервированные территории», находящиеся под управлением коренных и местных общин, частных и общественных владельцев и ряда агентств по управлению земельными ресурсами (например, лесного хозяйства, водных ресурсов). На многих из этих территорий также работают рейнджеры или люди, выполняющие работу, эквивалентную работе рейнджера.

### Охраняемая территория

Четко определенное географическое пространство, признанное, выделенное и управляемое с помощью правовых или других эффективных средств для достижения долгосрочного сохранения природы с сопутствующими экосистемными благами и культурными ценностями. (Определение МСОП 2008)

### Территория под действием «других эффективных мер по сохранению» или «законсервированная территория»

Географически определенное пространство, не признанное охраняемой территорией, которое регулируется и управляется в долгосрочной перспективе таким образом, чтобы обеспечить эффективное сохранение биоразнообразия *in situ*, с сопутствующими экосистемными благами, а также культурными

Однако эффективность сети охраняемых территорий не соответствует ее расширению; в настоящее время только около 30% наземных и 14% морских охраняемых территорий прошли оценку эффективности<sup>4</sup>. Ограниченный потенциал широко известен как основное препятствие для управления охраняемыми территориями и повышения их эффективности<sup>5</sup>.

Достаточное количество компетентного, обеспеченного ресурсами и хорошо подготовленного персонала составляет основу эффективного управления особо охраняемыми природными территориями, а рейнджеры являются важнейшими полевыми операторами районного управления. Как правило, их основная роль заключается в предотвращении утраты биоразнообразия и деградации экосистем, но рейнджеры также могут заниматься биологическим мониторингом, управлением средой обитания, смягчением конфликтов между человеком и дикой природой, управлением туризмом, привлечением общественности, природоохранным просвещением и многим другим (см. вставку «Кто такой рейнджер»). Они работают в национальных и региональных государственных учреждениях, НПО, частных природоохранных организациях и общественных организациях.

1 [www.protectedplanet.net/](http://www.protectedplanet.net/)

2 Waldron et al. (2020). Protecting 30% of the planet for nature: costs, benefits and economic implications. Working paper.

3 Human Rights Council Resolution, A/75/161, Human rights obligations relating to the enjoyment of a safe, clean, healthy and sustainable environment, 15 July 2020, p.5, paragraph 10

4 <https://www.protectedplanet.net/target-11-dashboard>

5 Coad L. et al (2019) Widespread shortfalls in protected area resourcing undermine efforts to conserve biodiversity. *Front. Ecol. Environ.* 2019; 17: 259-264

6 Gill, D., Mascia, M., Ahmadi, G. et al. Capacity shortfalls hinder the performance of marine protected areas globally. *Nature* 543, 665–669 (2017). <https://doi.org/10.1038/nature21708>

## Кто такой рейнджер?

Международная федерация рейнджеров определяет рейнджера как «человека, занимающегося практической защитой и сохранением всех аспектов диких природных территорий, исторических и культурных объектов. Рейнджеры предоставляют возможности для рекреационных мероприятий и занимаются разъяснительной работой, обеспечивая связь между местными сообществами, охраняемыми территориями и администрацией территорий». administration'

<sup>7</sup>Мы не знаем, сколько рейнджеров насчитывается во всем мире (глобальное исследование будет проведено в 2020 году), но широко признано, что их не хватает для удовлетворения растущих потребностей.

Еще меньше мы знаем о представителях коренных народов и местных общин, которые выполняют «эквивалентные рейнджерам» функции на заповедных территориях коренных народов и общин (ИССА) и других традиционно управляемых территориях.

Работа рейнджеров всех направлений требует исключительного мастерства и профессионализма, а также высочайших стандартов личного поведения, но при этом часто не получает должного признания, недооценивается и не обеспечивается ресурсами. Многие рейнджеры работают в тяжелых и опасных условиях; угрозы, травмы, болезни и смерть не редкость. Растущая озабоченность условиями труда рейнджеров привела в 2019 году к проведению важнейшего исследования «Жизнь на передовой»<sup>8</sup>. На основе более чем 7000 интервью с рейнджерами в 28 странах были получены широко распространенные и тревожные свидетельства низкой заработной платы, недостаточной профессиональной подготовки и оборудования, ограниченного доступа к медикаментам и медицинской помощи, а также базовых условий жизни. В число конкретных проблем вошли:

- - Только 43% рейнджеров «часто» или «всегда» имели доступ к чистой питьевой воде.
- - 43% считают, что их основное снаряжение недостаточно для работы, а 31% заявили, что у них никогда нет доступа к средствам связи во время патрулирования.
- - 33% опрошенных рейнджеров хотя бы раз в течение предыдущего года получали зарплату с задержкой.
- - 52% считают, что при необходимости медицинская помощь не будет оказана в достаточном объеме.

<sup>7</sup> <https://www.internationalrangers.org/>

<sup>8</sup> Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

- - В течение предыдущего года рейнджеры, участвовавшие в опросе, сталкивались на рабочем месте со словесными оскорблениями (31%) и физическим насилием (8%) со стороны членов общины.
- - Такая ситуация ставит под угрозу эффективное управление охраняемыми территориями, повышает риск возникновения конфликтов и не соответствует цели 8.8 Целей устойчивого развития: «Защищать трудовые права и содействовать созданию безопасных и надежных условий труда для всех работников, включая трудящихся-мигрантов, особенно женщин-мигрантов, и тех, кто имеет нестабильную занятость».

Сообщения о злоупотреблениях и применении чрезмерной силы егерями в некоторых странах, а также опасения по поводу «милитаризации»<sup>9</sup>, угрожают подорвать самоотверженную и ответственную работу подавляющего большинства егерей. Для того чтобы они работали эффективно, ответственно и добросовестно, их необходимо должным образом ценить, направлять и поддерживать. Более профессиональный сектор рейнджеров повысит их авторитет среди лиц, принимающих решения, сообществ и общественности, что приведет к улучшению ресурсного обеспечения, политики и поддержки и, в конечном итоге, к более эффективному управлению особо охраняемыми природными территориями.

## Международная федерация рейнджеров и Читванская декларация

Основанная в 1992 году, Международная федерация рейнджеров<sup>10</sup> (IRF) является глобальной представительной организацией рейнджеров. Ее членами (регулярными, ассоциированными или временными) являются 103<sup>11</sup> ассоциаций рейнджеров из 62 стран, представляющих не менее 17 000 рейнджеров. На нескольких Всемирных конгрессах рейнджеров звучали призывы к улучшению условий труда и повышению профессионализма рейнджеров, а в рекомендациях Всемирных природоохранных конгрессов МСОП 2008 и 2016 годов эта идея была поддержана<sup>12</sup>. Однако в отчете «Жизнь на передовой» представлены доказательства того, что ситуация во многих местах не улучшается, а более 100 рейнджеров продолжают гибнуть на службе каждый год.

<sup>9</sup> Duffy et al (2019) Why we must question the militarisation of conservation. Biological Conservation Volume 232.

<sup>10</sup> <https://www.internationalrangers.org/>

<sup>11</sup> International Ranger Federation Membership Database, February 2020

<sup>12</sup> WCC 2008 Rec 109 WCC-2016-Rec-103 Establishment, recognition and regulation of the career of park ranger

В ответ на необходимость действий IRF провел широкие консультации со своими членами, чтобы подготовить проект декларации для одобрения на Всемирном конгрессе рейнджеров 2019 года в Читване, Непал. На конгрессе 550 делегатов консенсусом приняли всеобъемлющую Читванскую декларацию (см. Приложение I), которая призывает сотрудников и ассоциации рейнджеров, природоохранные НПО и партнеров к сотрудничеству в достижении следующих семи целей.

1. **Социальное обеспечение рейнджеров:** Наделенные полномочиями и поддержкой рейнджеры, которые признаны законом и чьи права человека, здоровье и благополучие уважаются, будут выполнять свою роль с максимальной эффективностью.
2. **Рейнджеры и сообщества:** Охраняемые территории станут социально значимыми, если между коренными народами, местными общинами и рейнджерами будут установлены взаимоподдерживающие и доверительные отношения, обеспечивающие безопасность всех сторон и способствующие сотрудничеству, диалогу и прозрачности.
3. **Рейнджеры из числа коренных народов:** Коренные народы и местные общины должны быть наделены полномочиями, в том числе и путем трудоустройства в качестве рейнджеров, для управления собственными природными ресурсами, формирования доброжелательного отношения местного населения к особо охраняемым природным территориям и обеспечения сохранения и использования традиционных/культурных знаний в управлении этими территориями.
4. **Потенциал рейнджеров:** Надлежащий потенциал (кадры и ресурсы) и компетенция (навыки и знания) обеспечат наличие потенциала рейнджеров для эффективного управления особо охраняемыми природными территориями.
5. **Гендерное равенство:** Гендерное равенство и полноправное включение женщин в штат рейнджеров является важной целью в области обеспечения равноправия, которая предполагает наличие различных навыков и преимуществ.
6. **Ассоциации рейнджеров и их роль:** Укрепленные ассоциации рейнджеров могут обеспечить единый голос рейнджеров, объединить глобальное сообщество рейнджеров и отстаивать интересы всех рейнджеров.
7. **Технологии:** Соответствующие технологии помогут рейнджерам эффективно и безопасно выполнять свои обязанности.

## Всемирный альянс поддержки рейнджеров (URSA) и разработка плана действий

Читванская декларация призвала оказать поддержку для достижения ее целей; в ответ на это семь организаций<sup>13</sup>, занимающихся поддержкой рейнджеров на международном уровне, объединили свои усилия с IRF в 2020 году для создания Всемирного альянса поддержки рейнджеров (URSA)<sup>14</sup>. Цель URSA - содействовать реализации Декларации путем мобилизации объединенных ресурсов, влияния и опыта своих членов на глобальном уровне, а также путем содействия партнерствам и инициативам для действий на региональном и национальном уровнях. Обеспечивая введение в действие остро необходимых инвестиций, инструментов, реформ и изменений в политике, Альянс ставит своей целью повысить эффективность, ответственность и благосостояние рейнджеров, в частности, создать условия и обеспечить более качественное обучение, поддержку, безопасность и равенство для рейнджеров, а также более широкое признание их работы. URSA также будет стремиться к укреплению текущих усилий отдельных организаций, партнеров URSA, членов и сторонников в странах их влияния.

В качестве первого шага URSA определила приоритетность разработки плана действий по поддержке реализации Читванской декларации (см. Рисунок 1). Отправной точкой стало поручение международным профильным специалистам провести работу с широким кругом консультантов для составления серии подробных «Белых книге», основанных на семи основных темах Читванской декларации (ассоциации рейнджеров, потенциал, сообщества, рейнджеры из числа коренного населения и общины, гендер, условия труда, технологии). В восьмой «Белой книге», посвященной профессионализации рейнджеров, определены десять аспектов, которые необходимо рассмотреть для достижения цели Читванской декларации - «полной профессиональной подготовки»: 1) юридически признанный сектор; 2) компетенции и стандарты сектора; 3) доступная, сертифицированная подготовка и обучение; 4) профессиональная оплата и контракты; 5) стандартные права и условия работников; 6) общие этические стандарты; 7) личная приверженность и мотивация; 8) профессиональные организации/работодатели; 9) измерение профессионализма; и 10) профессиональные представительные органы. Эти «Белые книги» будут опубликованы в журнале «Park Stewardship Forum» в конце 2020 или начале 2021 года..

13 Fauna & Flora International (FFI), Force for Nature (FFN), Rewild, International Ranger Federation (IRF), IUCN World Commission on Protected Areas (IUCN-WCPA), Panthera, Worldwide Fund for Nature (WWF), Zoological Society of London (ZSL).

14 [www.ursa4rangers.org](http://www.ursa4rangers.org)

Основываясь на Читванской декларации, выводах «Белых книг», опыте и программах членских организаций, члены URSA в течение 2020 года совместно работали над разработкой представленного здесь плана действий при поддержке независимого координатора и составителя плана (см. Рисунок 1). В связи с ограничениями, наложенными пандемией COVID-19, этот процесс проходил полностью в режиме онлайн, посредством виртуальных встреч, семинаров и рассмотрения нескольких черновиков.

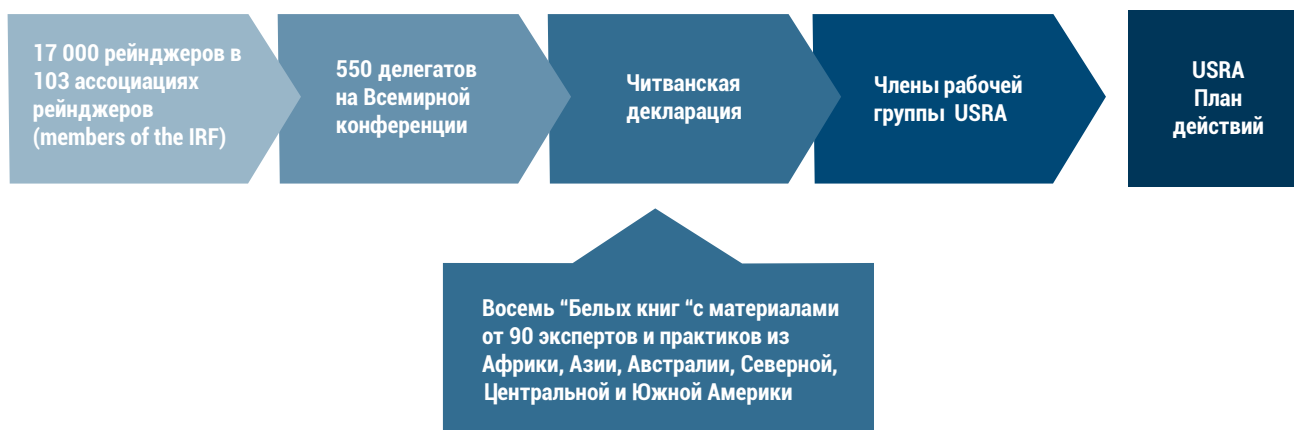


РИСУНОК 1. Обзор процесса разработки плана действий URSA

План действий представляет собой четкий набор мероприятий, которые URSA будет отстаивать и реализовывать в течение 5 лет. Его общее видение - «Сеть хорошо поддерживаемых, профессионально компетентных, уполномоченных, мотивированных, ответственных и представительных рейнджеров, эффективно работающих в качестве хранителей биоразнообразия и систем жизнеобеспечения, от которых мы все зависим». План включает в себя элементы Читванской декларации и требования к профессионализму в пяти основных компонентах (см. рис. 2).



РИСУНОК 2. Пять компонентов плана действий, иллюстрирующие связь с элементами Читванской декларации и десятью требованиями «Белой книги» по профессионализации рейнджеров

## Реализация плана

План должен быть реализован на трех основных уровнях.

**Члены URSA** сосредоточатся в основном на стратегических, общепрофессиональных мероприятиях, программах и ресурсах, которые обеспечивают важную общую основу для региональных и местных действий. К ним относятся разработка и продвижение стандартов, технических инструментов и руководств, а также создание глобальной политической среды, способствующей повышению профессионализма, ответственности и компетентности персонала рейнджеров. Участники мобилизуют свои объединенные ресурсы, контакты и программы, а также опыт своих команд, и будут способствовать партнерству и инициативам для реализации на региональном и национальном уровнях. Это будет возможно только при наличии более детальных стратегий коммуникации и привлечения средств, согласованных с планом действий и поддерживающих его. URSA также намерена создать глобальную сеть природоохранных организаций, готовых мобилизовать собственные ресурсы и ноу-хау для поддержки реализации плана. Важно подчеркнуть, что URSA не следует рассматривать как альтернативу IRF; ее цель - поддержать и расширить возможности Федерации.

Наряду с вкладом в URSA, **IRF** также сосредоточится на создании своих собственных сетей и способности представлять и выступать от имени растущей глобальной сети ассоциаций рейнджеров, а также будет работать с этой сетью для содействия широкому принятию общих инструментов и стандартов. IRF также продолжит повышать осведомленность о секторе рейнджеров, освещая проблемы, с которыми сталкиваются рейнджеры, а также собирая и сообщая о работе и опыте своей сети.

**Национальные и региональные ассоциации рейнджеров** и другие партнеры будут работать над адаптацией и применением новых стандартов и подходов с учетом местных потребностей и условий, и, по возможности, выступать за необходимые изменения в статусе рейнджера, условиях работы и распределении ресурсов. Способность ассоциаций выполнять эту роль будет отличаться в разных странах, в зависимости от потенциала ассоциации и политических, а также институциональных факторов, которые могут ограничивать возможности для действий и пропаганды. Там, где пропаганда не представляется возможной, региональные ассоциации рейнджеров будут стремиться поддерживать и выступать от имени национальных ассоциаций.

Намерение состоит в том, чтобы на Всемирном конгрессе рейнджеров 2022 года можно было сообщить о значительном прогрессе в реализации плана и достижении необходимых изменений.



Фотографии (сверху вниз): Сообщество рейнджеров, регистрирующих следы диких животных, Мексика © Джеймс Слейд / Re:wild; Сообщество рейнджеров Emberá, Панама © Крис Джордан / Re:wild; Департамент лесного хозяйства Сент-Люсии и сотрудники Национального траста Сент-Люсии во время проведения тренинга SMART © Джеймс Слейд / Re:wild



# План действий

Основанный на общем видении и цели, план состоит из пяти основных компонентов. Каждый компонент имеет общую цель, набор конкретных ожидаемых результатов и конкретные действия для достижения каждого результата. Меры для мониторинга и оценки реализации плана.

## Видение

Сеть хорошо поддерживаемых, профессионально компетентных, уполномоченных, мотивированных, ответственных и представительных рейнджеров, эффективно работающих в качестве хранителей биоразнообразия и систем жизнеобеспечения, от которых мы все зависим

Видение было сформулировано так, чтобы описать идеальное будущее представление о профессиональном секторе рейнджеров:

**Сеть.** Сектор рейнджеров выиграет от скоординированного глобального движения и сильной сети с общими целями и стандартами, обменом опытом и поддержкой коллег, а также обеспечением единого голоса, представляющего интересы штата рейнджеров.

**Хорошая поддержка.** Работодатели должны предоставить рейнджерам системы, ресурсы и потенциал, необходимые для выполнения их работы. Ассоциации рейнджеров, URSA, НПО и другие группы должны обеспечить скоординированную поддержку и защиту, чтобы это произошло.

**Компетентность.** Рейнджерам необходимы соответствующие навыки, знания и подходы к работе, чтобы выполнять свои разнообразные функции на основе общих стандартов и систем обучения.

**Полномочность.** Рейнджеры нуждаются в необходимой институциональной, правовой и общественной поддержке и полномочиях для эффективного выполнения всех своих функций.

**Мотивация.** Рейнджеры, имеющие надежную работу, эффективное обучение, институциональную поддержку и хорошие условия труда, будут лучше мотивированы для выполнения своих функций с максимальной отдачей.

**Ответственность.** Хорошо обеспеченные, профессионально компетентные, ответственные и мотивированные рейнджеры будут выполнять свою работу более ответственно.

**Представительность.** Работа рейнджеров должна быть открыта для всех людей, независимо от этнического или социального происхождения, расы, пола, гендерной идентичности, возраста (не включая несовершеннолетних), инвалидности, сексуальной ориентации, религии или убеждений.

**Попечительство.** Выполняя различные функции, рейнджеры несут большую ответственность (в сотрудничестве с традиционными владельцами, правообладателями и другими заинтересованными сторонами) как хранители особо охраняемых природных территорий, на которых они работают.

## Цель

К 2025 году будет создана глобальная благоприятная среда, обеспечивающая единую платформу для рейнджеров и стандарты в отношении их потенциала, занятости, равенства и поведения для формирования очевидно профессионального, ответственного и компетентного персонала рейнджеров, чей вклад официально признается и уважается.

Цель должна быть достигнута в течение 5-летнего срока действия плана действий. Она направлена на развитие сектора рейнджеров и обеспечение их официального признания, ценности, ответственности, компетентности и уважения. URSA может играть стимулирующую роль путем разработки инструментов, структур и рамок в дополнение к другим мероприятиям.

## Задача А. Пропаганда, представительство и признание

К 2025 году профессия рейнджера будет получать все большее и официальное признание на международном уровне и со стороны правительств, а рейнджеры будут иметь эффективное представительство и взаимосвязь.

Ключевая роль URSA заключается в том, чтобы помочь IRF укрепить свою роль в качестве ведущего представительного органа для рейнджеров и повысить потенциал входящих в него ассоциаций рейнджеров. Сеть IRF значительно выросла (с 63 членов из 46 стран в 2014 году до 103 членов из 62 стран в 2019 году), но многие рейнджеры и страны по-прежнему не представлены. Сектор рейнджеров имеет ограниченное официальное признание на международном уровне; немногие страны признают работу рейнджеров в качестве официальной и отдельной профессии, и многие рейнджеры борются за то, чтобы их голос был услышан и чтобы получить необходимую поддержку; в ходе недавних опросов только 30% рейнджеров заявили, что они являются членами какой-либо ассоциации, или имеют аналогичное представительство для защиты своих интересов. Многие не знают о своих правах и льготах, а также о собственной ценности и вкладе в общество.

Глобальная сеть эффективных и представительных ассоциаций рейнджеров имеет потенциал для установления общих стандартов и передовой практики, чтобы улучшить визуальное восприятие, авторитет и доверие общественности, заручиться поддержкой и выступить в качестве авторитетного голоса для сектора. Деятельность по пропаганде и представительству должна быть направлена на то, чтобы:

- продвигать и поддерживать рейнджеров во всем мире и создавать более широкую и сильную глобальную сеть рейнджеров;

- оказывать помощь в создании и укреплении ассоциаций рейнджеров или аналогичных органов;
- продвигать цели рейнджеров через совместное партнерство с соответствующими организациями;
- обеспечить глобальные коммуникации и перекрестное обучение между организациями рейнджеров и природоохранными организациями;
- способствовать глобальному осознанию и пониманию роли, ценностей и преимуществ рейнджеров в сохранении природных и культурных ресурсов; и
- добиться официального признания должности рейнджера как отдельной профессии, как на международном уровне через Международную организацию труда (МОТ), так и на национальном уровне.

Учитывая масштаб задачи, необходима сильная координация со стороны URSA и его членов, а также значительное организационное развитие и финансовое обеспечение как IRF, так и его членов – ассоциаций

### Показатели успеха для задачи А

- - Количество членов-ассоциаций IRF и количество рейнджеров, которых они представляют.
- - Возможности IRF и ассоциаций рейнджеров, основанные на 3-х летних оценках.
- - Количество усовершенствований политики, ориентированной на рейнджеров, и стран, внедряющих усовершенствования.
- - Официальное признание МОТ профессии рейнджера и число стран, обеспечивающих национальное признание профессии рейнджера в трудовой политике и



Лесной патруль, Индонезия © Робин Мур / Re:wild

## Пропаганда, представительство и признание: Результаты и действия

**A1. IRF усилена как глобальный представительный орган для рейнджеров и как блюститель стандартов, отстаивающая интересы рейнджеров.**

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>A1.1 Продвигать IRF как глобального представителя рейнджеров и ассоциаций рейнджеров, а также хранителя их стандартов.</p> <p>A1.2 Поддерживать развитие возможностей IRF по представлению интересов рейнджеров (коммуникационные тренинги по работе со СМИ и рекламе).</p> <p>A1.3 Создавать и поддерживать сеть тематических экспертов для консультирования и поддержки IRF.</p> <p>A1.4 Идентифицировать механизмы для улучшения финансирования IRF.</p>	<p>A1.5 Разрабатывать стратегический план по укреплению IRF и его членов-ассоциаций (включая управление, менеджмент, возможности, финансирование и устойчивость).</p> <p>A1.6 Содействовать проведению Всемирного конгресса рейнджеров и других глобальных мероприятий для продвижения повестки дня рейнджеров и объединения рейнджеров.</p> <p>A1.7 Создавать и поддерживать базу данных основной документации IRF.</p> <p>A1.8 Улучшать коммуникацию и обмен информацией с ассоциациями рейнджеров и их членами.</p> <p>A1.9 Согласовывать сообщения и процедуры для IRF и ее членов для реагирования на кризисы и спорные вопросы.</p>

**Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:**

A1.10 Признание и присоединение к IRF в качестве глобального представителя сектора рейнджеров.

**A2. Создана и укреплена растущая сеть ассоциаций рейнджеров**

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>A2.1 Разрабатывать систему параметров и сбора информации для регулярной оценки состояния ассоциаций рейнджеров или их аналогичных организаций.</p> <p>A2.2 Проводить базовую оценку статуса ассоциаций рейнджеров или их аналогичных организаций.</p>	<p>A2.3 Привлекать больше ассоциаций рейнджеров в члены IRF, особенно в недостаточно представленных географических регионах.</p> <p>A2.4 Разрабатывать справочник для ассоциаций рейнджеров, содержащий преимущества членства, определения, стандарты и руководство по управлению и менеджменту.</p> <p>A2.5 Проводить раз в три года оценку (на основе A2.1 и 2.2) состояния Федерации (членство, географический охват, возможности руководства и управления, потребности в возможностях) и докладывать об этом на Всемирных конгрессах рейнджеров.</p>

**Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:**

A3.8 Сотрудничество с работодателями, по мере необходимости и возможности, выступление за улучшение признания и поддержки егерей и принятие общих стандартов и практики, разработанных IRF и URSA.

### A3. На всех уровнях повышена осведомленность о профессии рейнджера и уважение к ней.

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>A3.1 Распространять план действий URSA (или его резюме) среди соответствующих правительств, агентств и партнеров.</p> <p>A3.2 Разрабатывать новое, всеобъемлющее глобальное определение рейнджера (и конкретных ролей и обязанностей рейнджера).</p> <p>A3.3 Проводить разъяснительную работу с правительствами, агентствами, работодателями и донорами по всем аспектам улучшения признания и поддержки рейнджеров.</p> <p>A3.4 Разрабатывать коммуникационный пакет, включающий:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Сообщения для использования в кампаниях по пропаганде для правительств, лиц, принимающих решения, и доноров.</li><li>- Язык и руководство по изменению повествования о рейнджерах в позитивном и сбалансированном ключе.</li><li>- Материалы для рейнджеров о преимуществах повышения профессионализма и участия в ассоциациях рейнджеров.</li><li>- Материалы, помогающие сообществам понять рейнджеров и их работу.</li><li>- Материалы и средства массовой информации, подходящие для различных аудиторий</li><li>- Документальный фильм, повышающий глобальную осведомленность о работе рейнджеров и проблемах, с которыми они сталкиваются.</li></ul> <p>A3.5 Разрабатывать календарь возможностей для продвижения интересов и повестки дня рейнджеров (конференции и т.д.).</p>	<p>A3.6 Обеспечивать адаптацию и перевод материалов для региональных/национальных условий, где это необходимо.</p> <p>A3.7 Распространять коммуникационные материалы и сообщения через свои сети и членов.</p>

Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:

A3.8 Сотрудничество с работодателями, по мере необходимости и возможности, выступать за улучшение признания и поддержки рейнджеров и принятие общих стандартов и практики, разработанных IRF и URSA.

### A4. Профессия рейнджера официально признана на международном уровне и во многих странах.

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>A4.1 Работать с МОТ для обеспечения конкретного признания профессии рейнджера и основных прав рейнджеров.</p> <p>A4.2 Предоставлять рекомендации и тематические исследования для ассоциаций рейнджеров, работодателей, отделов кадров и министерств труда по признанию работы рейнджеров в качестве отдельной профессии на национальном уровне.</p>	<p>Работать с ассоциациями рейнджеров для продвижения национального признания профессии рейнджера.</p>

Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:

A4.4 Содействие, по мере необходимости и возможности, национальному признанию профессии рейнджера.



## Задача В. Потенциал

**К 2025 году будет создана общая структура для улучшения и поддержания потенциала рейнджеров, которая все чаще внедряется и реализуется.**

Для выполнения своей роли рейнджеры нуждаются в том, чтобы работодатели, менеджеры и сторонники поддерживали и способствовали развитию потенциала на трех основных уровнях.

**Организационный потенциал:** Рейнджеры нуждаются в обязательствах своих работодателей по обеспечению достаточной численности персонала, физических ресурсов (оборудования, инфраструктуры и операционных бюджетов), систем и процессов, лидерства, рационального управления и надлежащего руководства. Технологии могут оказать дополнительную поддержку рейнджерам, оптимизировав сбор данных, повысив эффективность полевых операций, улучшив процесс принятия решений, а также повысив уровень безопасности и охраны. Однако важно проводить различие между базовыми (основными) и передовыми технологиями и признать, что технологии не заменяют рейнджеров или традиционные навыки. Технологии связи и навигации должны быть приоритетными; согласно исследованиям общественного мнения рейнджеров.

**Индивидуальный потенциал:** Опросы показывают, что большинство рейнджеров не имеют достаточной подготовки. Эффективная подготовка и обучение требуют определения необходимых компетенций, установления стандартов работы и использования соответствующих методов обучения, а также, в идеале, систем сертификации. Существующие ресурсы могут стать основой для этого, например, Глобальный реестр компетенций специалистов-практиков по охраняемым территориям МСОП<sup>15</sup> и Руководство IRF по обучению полевых егерей для борьбы с браконьерством<sup>16</sup>. На основе общих стандартов необходимо разработать разнообразные материалы и методы для подготовки и обучения, используя языки и терминологию, знакомые рейнджерам, и в форматах, которые рейнджеры могут легко получить и понять. Для успешного решения этой задачи необходимо, чтобы организации, предоставляющие обучение, привели свои учебные программы в соответствие с общими стандартами, а также установили и приняли стандарты для своей собственной работы.

**Системный потенциал:** Для эффективной работы рейнджерам и их работодателям необходима соответствующая «благоприятная среда», включающая законодательство, системы, политическую, институциональную и общественную поддержку (эти вопросы рассматриваются в рамках Задачи А).

### Показатели успеха для задачи В

- Количество агентств и работодателей, которые провели проверку потенциала, и результаты этих проверок.
- Количество агентств и работодателей, улучшивших организационный потенциал (на основе стандартной системы оценки).
- Количество учебных заведений и провайдеров, использующих общие компетенции, стандарты и сертификацию.
- Количество рейнджеров (по отношению к покрываемой территории).
- Доля рейнджеров, имеющих доступ к определенному базовому минимальному оборудованию.
- Тенденции в количестве рейнджеров, подключенных через онлайн-платформу Force for Nature.



Семинар общины под руководством рейнджера, Зимбабве © Джеймс Слейд / Re:wild

<sup>15</sup> Appleton, 2016. A Global Register of Competences for Protected Area Practitioners. Gland, Switzerland: IUCN

<sup>16</sup> Lotter et al. 2016. Anti-poaching in and around protected areas: Training guidelines for field rangers. Best Practice Protected Area Guidelines Series No. 01.

## Потенциал: Результаты и действия

B1. Созданы системы для определения и отслеживания потребностей в потенциале рейнджеров и возможностей развития.	
URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>B1.1 B1.1 Разрабатывать и распространять инструменты, позволяющие агентствам проводить самостоятельную проверку компетентности, потенциала и потребностей в поддержке, а также измерять прогресс в повышении профессионализма рейнджеров.</p> <p>B1.2 Разрабатывать и поддерживать онлайн-реестр программ и ресурсов обучения и тренингов для развития потенциала рейнджеров и нанимающих организаций.</p>	<p>B1.3 Разрабатывать и поддерживать базу данных для регистрации результатов проверки потенциала (см. B1.1).</p>
<p>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</p>	
<p>B1.4 Адаптация и применение систем проверки потенциала рейнджеров.</p>	

B2. Ranger employers and supporting organisations have the capacity to enable effective ranger performance.	
URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>B2.1 Разрабатывать минимальные организационные стандарты для обеспечения эффективной работы рейнджеров (персонал, ресурсы, системы управления и поддержки).</p> <p>B2.2 Продвигать и распространять инструменты, способствующие организационному развитию рейнджерских агентств и работодателей.</p> <p>B2.3 Внедрять организационные стандарты в отраслевые инициативы по улучшению деятельности ООПТ (например, Зеленый список МСОП, CAJTS).</p>	<p>B2.4 Работать с членами ассоциаций и партнерами для стимулирования принятия минимальных стандартов.</p>
<p>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</p>	
<p>B2.5 Содействие, по мере необходимости и возможности, принятию минимальных организационных стандартов.</p>	

### В3. Разработана и принята глобальная руководящая структура компетенций, стандартов, подготовки и обучения.

URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>В3.1 Составлять набор универсальных общих базовых и специальных компетенций для рейнджеров и основных ролей и обязанностей рейнджеров (как определено в А3.2), которые могут быть адаптированы для использования на местах.</p> <p>В3.2 Поощрять учреждения, занимающиеся подготовкой и обучением, к принятию стандартов, компетенций и инструментов URSA/IRF и разработке общих стандартов качества для обучения и оценки.</p> <p>В3.3 Изучать и распространять руководство по сертификации компетентности рейнджеров.</p>	<p>В3.4 Поощрять и поддерживать учреждения, предоставляющие обучение, в согласовании программ с общими компетенциями и стандартами.</p> <p>В3.5 Стимулировать учреждения, предоставляющие обучение, к сотрудничеству для поддержания высоких стандартов разработки, проведения, оценки и сертификации обучения.</p>
<b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b>	
В3.6 Тестирование, адаптация и принятие системы компетенций и стандартов.	

### В4. Организована глобальная сеть рейнджеров.

URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>В4.1 Создавать онлайн/связанное сообщество рейнджеров для обмена знаниями и поддержки обучения и тренингов.</p>	<p>В4.2 Координировать работу, ассоциаций, членов и партнеров для обеспечения широкомасштабного использования онлайн-сообществ рейнджеров.</p> <p>В4.3 Разрабатывать программы наставничества и партнерства для обмена знаниями, создания сетей и практических сообществ, а также для обучения по принципу «равный - равному».</p>
<b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b>	
В4.4 Поощрение и предоставление рейнджерам возможности участвовать в связанных сообществах и сообществах практики.	

### В5. Рейнджеры и работодатели обеспечены доступом к необходимым и подходящим технологиям.

URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>В5.1 Работать с инициативами в области природоохранных технологий, чтобы обеспечить удовлетворение потребностей и интересов рейнджеров.</p> <p>В5.2 Расширять представление организаций и рейнджеров о том, как технологии могут помочь рейнджерам.</p>	<p>В5.3 Распространять информацию о технологиях, которые могут помочь в работе рейнджеров.</p> <p>В5.4 Участвовать в инициативах и партнерствах по разработке и распространению соответствующих технологий (например, SMART, Wildlabs).</p>
<b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b>	
В5.5 Тестирование и предоставление обратной связи по практическому применению технологий на рабочем месте.	



Рейнджер запускает беспилотник © Робин Мур / Re:wild

## Задача С. Трудоустройство и социальное обеспечение

**К 2025 году будут разработаны глобальные минимальные стандарты трудоустройства и социального обеспечения рейнджеров, которые будут все чаще применяться на национальном уровне для улучшения условий труда и благосостояния рейнджеров.**

Задача В затрагивает большинство аспектов организационного потенциала, однако вопросы условий труда и благосостояния сотрудников рейнджеров заслуживают отдельной задачи. Рейнджеры имеют право на защиту своей безопасности, здоровья, благополучия, труда и прав человека. Профессиональное развитие сектора требует от организаций заботы о своих сотрудниках: справедливой и равноправной оплаты труда и льгот, справедливых систем найма, повышения квалификации и профессионального развития, а также пристального внимания к их благополучию, включая надлежащее страхование.

В настоящее время большинство рейнджеров не получают достаточного финансирования и поддержки, что ограничивает их возможности для эффективной и безопасной работы. Проведенные исследования<sup>17, 18</sup> выявили широко распространенные недостатки в обеспечении основных потребностей для благополучия рейнджеров, включая доступ к чистой питьевой воде, жилью, базовому оборудованию и надлежащей медицинской помощи. Около 80% рейнджеров считают свою работу опасной, а за последнее десятилетие при исполнении служебных обязанностей погибло более 1000 рейнджеров<sup>19</sup>.

Личные финансы и баланс между работой и семьей также являются основными проблемами. В среднем рейнджеры работают 72 часа в неделю, а более 60% видят свою семью только 10 дней в месяц или реже. За год, предшествующий опросу, 33% рейнджеров получали зарплату с задержкой один раз, а 16% - три и более раз. В странах, где она принята, это является нарушением Конвенции МОТ о защите заработной платы (C095).

Неадекватные условия труда и стандарты социального обеспечения имеют последствия, выходящие за рамки их непосредственного

воздействия на отдельных рейнджеров. Они могут подорвать работоспособность и мотивацию, повлиять на психическое здоровье и, в сочетании с неадекватной подготовкой и отсутствием надзора, привести к участию в экологических преступлениях и преступлениях против прав человека, а также к коррупции.

Каждый из этих выводов в отдельности является проблемой, но если рассматривать их вместе, то становится очевидным, что значительная часть рейнджеров по всему миру сталкивается с кризисом, который угрожает их физическому и психическому здоровью и безопасности, а также ограничивает их способность и мотивацию выполнять то, что от них требуется. Несмотря на это, большинство рейнджеров продолжают проявлять исключительное мужество, самоотверженность и усердие в своей работе, но это не должно восприниматься как должное.

Определение и внедрение минимальных стандартов занятости и социального обеспечения поможет решить эту критическую ситуацию, а также будет способствовать достижению ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост», в частности, «содействие созданию безопасных и надежных условий труда для всех работников».

### Показатели успеха для задачи С

- - Количество рейнджерских агентств и работодателей, принимающих хотя бы минимальные стандарты занятости и благосостояния.
- - Изменения в показателях занятости и благосостояния по результатам регулярных опросов рейнджеров.



Рейнджеры на Сейшельских островах на острове Кузен наблюдают за черепахой Hawksbill © Питер Чедвик

17 Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

18 Singh, R., Gan, M., Barlow, C., Long, B. McVey, D., de Kock, R., Gajardo, O.B., Avino, F.S., and Belecky, M., "What do Rangers Feel? Perceptions from Asia, Africa and Latin America" Parks 26(1) at 45-58, 2020.

19 International Ranger Federation (IRF) and Thin Green Line Foundation (TGLF). International Ranger Federation, 2019. The Roll of Honour Available at: <https://www.internationalrangers.org/>

## Трудоустройство и социальное обеспечение: Результаты и действия

### **С1. Определены, внедрены и приняты правительствами и работодателями рейнджеров глобальные минимальные стандарты трудоустройства и социального обеспечения рейнджеров.**

URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>С1.1 Разрабатывать минимальные общие стандарты трудоустройства и социального обеспечения для рейнджеров, консультируясь с международными трудовыми органами, экспертами по охране труда и технике безопасности.</p> <p>С1.2 Обсуждать и продвигать вопросы трудоустройства и социального обеспечения рейнджеров с МОТ и на соответствующих международных форумах.</p> <p>С1.3 Пропагандировать широкое принятие стандартов трудоустройства и социального обеспечения среди НПО, доноров, региональных органов и работодателей.</p>	<p>С1.5 Распространять и продвигать минимальные стандарты среди членов ассоциаций.</p>
<p><b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b></p>	
<p>С1.6 Адаптация хотя бы минимальных стандартов занятости и социального обеспечения рейнджеров к региональным/местным условиям.</p> <p>С1.7 Пропаганда национальной реализации стандартов IRF и МОТ.</p>	

### **С2. Благополучие и благополучие рейнджеров улучшены во всех регионах IRF.**

URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>С2.1 Определять приоритетные страны, в которых члены, партнеры и сторонники URSA будут способствовать официальному принятию мер по улучшению благосостояния и условий труда.</p> <p>С2.2 Разрабатывать инструмент отслеживания для оценки и отчетности по занятости и условиям труда рейнджеров с использованием стандартных показателей.</p>	<p>С2.3 В приоритетных странах содействовать диалогу между правительствами, законодательными органами по охране здоровья и безопасности, экспертами, медицинскими работниками и консультантами по безопасности для устранения недостатков благосостояния, с которыми в настоящее время сталкиваются рейнджеры.</p> <p>С2.4 Проводить консультации со страховым сектором для разработки подходов, увеличивающих страховое покрытие (например, партнерства по страхованию рейнджеров), и обеспечивать информирование о них рейнджеров и организаций рейнджеров.</p>
<p><b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b></p>	
<p>С2.5 Использование инструмента отслеживания (см. С2.2) для оценки и отчетности по занятости и условиям труда.</p>	

### **С3. Приверженность и мотивация рейнджеров широко признаны как важный фактор эффективной охраны природы.**

URSA бюджет (в сотрудничестве с IRF)	IRF бюджет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>С3.1 Разрабатывать и распространять руководство и тематические исследования по методам повышения и поддержания мотивации рейнджеров.</p>	<p>С3.2 Анализировать, обновлять и, при необходимости, расширять существующие схемы премирования рейнджеров.</p>
<p><b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b></p>	
<p>Нет конкретных действий.</p>	

## Задача D. Равенство и равноправие

**К 2025 году IRF, ее ассоциации рейнджеров и члены URSA внедри системы и структуры, обеспечивающие равные возможности, справедливое обращение и равные условия работы для рейнджеров.**

Как и во многих других секторах, неравенство и дискриминация на рабочем месте широко распространены в секторе рейнджеров, который должен отражать разнообразие общества, которому он служит. Вместо этого некоторые группы, включая женщин, коренные народы и членов местных общин, являются недостаточно представленными и подвергаются социальной дискриминации. Достоверных оценок мало, но, по данным последнего исследования, женщины составляют лишь 3-11% от общего числа сотрудников рейнджеров<sup>20</sup>. Барьеры и проблемы, с которыми сталкиваются малочисленные группы, как правило, приводят к тому, что кадровый состав рейнджеров оказывается сегментированным по рангу, при этом ограниченное число представителей малочисленных групп занимают младшие должности и имеют мало возможностей для продвижения по службе или карьерного роста. Формирование представительных кадров рейнджеров требует фундаментальных изменений для устранения несправедливого обращения и дискриминации.

Женщины-рейнджеры часто оказываются в неблагоприятном положении из-за неадекватной практики трудоустройства (например, политики в отношении материнства или перевода на другую работу) и условий работы (например, жилья, санузлов и даже униформы). Культурно укоренившиеся взгляды могут препятствовать участию женщин в деятельности, которая определяется как физически тяжелая, возможно, опасная и/или технически ориентированная. Это усиливается в секторе, где правоохранительная деятельность часто является основной частью работы рейнджеров. Рабочее место рейнджера может быть особенно враждебным для женщин и сексуальных меньшинств. Женщины-рейнджеры часто сталкиваются с высоким уровнем гендерного насилия (ГН), преследованиями и дискриминацией со стороны коллег-рейнджеров и руководителей в определенных социальных и культурных условиях<sup>21</sup>.

Все рейнджеры, независимо от этнического или социального происхождения, расы, гендерной принадлежности, способностей, сексуальной ориентации или убеждений, заслуживают равных

возможностей и справедливых условий труда в среде, где соблюдаются их человеческие и трудовые права. Практика, структуры и нормы на рабочем месте должны быть оценены и преобразованы одновременно с изменением и оспариванием отношения. Лидерство, ставящее во главу угла равенство и равноправие, необходимо для создания необходимой культуры на рабочем месте. Только когда эти фундаментальные вопросы будут решены, появится представительная и разнообразная рабочая сила, которая принесет различные навыки и сильные стороны в процесс управления особо охраняемыми природными территориями. Например, женщины-рейнджеры могут легче получить доступ к женским группам, развивая доверительные отношения и увеличивая жизненно важный поток информации между рейнджерами и сообществами. Наряду с внутренней политикой и организационной культурой, другие факторы ограничивают представительность, например, когда рейнджеры из числа коренных народов или общин сталкиваются с враждебностью со стороны своих собственных общин, особенно при обеспечении соблюдения непопулярных правил и принятии мер против нарушителей на местном уровне.

Многие коренные и традиционные народы на протяжении поколений совершенствовали свои собственные знания о биоразнообразии, структуры управления и эндемичные подходы к сохранению и устойчивому использованию природных ресурсов, а также разработали собственные системы наблюдения, защиты и решения проблем, независимые от официальных органов. Местные рейнджеры из числа коренных народов могут глубоко понимать охраняемую территорию, ее дикую природу и экосистемы и часто уникальным образом заинтересованы в их защите. Значимое вовлечение и использование знаний коренного и местного населения (ILK) во всей работе рейнджеров - это возможность лучше понять ценности и угрозы, а также усилить и поддержать воздействие управления и охраны природы.

### Показатели успеха для задачи D

- Тенденции в количестве агентств и работодателей, принявших новую политику в области равенства, справедливости и прав.
- Тенденции в показателях равенства, равноправия и прав по результатам глобального опроса рейнджеров.
- Тенденции в количестве органов рейнджеров, рабочих групп и природоохранных платформ со справедливым представительством и признанием.

20 Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

21 Belecky et al. 2019. Life on the Frontline 2019: A Global Survey of the Working Conditions of Rangers. WWF.

## Равенство и равноправие: Результаты и действия

### D1. IRF принимает и продвигает четкую политику и позицию по вопросам равенства, справедливости и прав в секторе рейнджеров.

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>D1.1 Создавать разнообразные и представительные рабочие группы для рассмотрения вопросов равенства, справедливости и прав в секторе рейнджеров и выработать политику для принятия URSA, IRF и его членами.</p> <p>D1.2 Интегрировать сбор информации о равенстве, равноправии и соблюдении прав в запланированные проверки и исследования (см. B1.1) и представлять данные с раздельным анализом в отчетах.</p> <p>D1.3 Анализировать публичную документацию URSA, членов Альянса и ассоциаций рейнджеров на предмет соответствия сообщений о равенстве, равноправии и соблюдении политики IRF (см. D 1.4).</p>	<p>D1.4 Представлять новую политику по вопросам равенства и равноправия среди рейнджеров на Всемирном конгрессе рейнджеров 2022 года.</p> <p>D1.5 Обеспечивать справедливое представительство рейнджеров, включая женщин, представителей коренных народов и членов местных общин, во всех органах, рабочих группах, конференциях и других мероприятиях, проводимых рейнджерами.</p> <p>D1.6 Распространять новую политику на глобальном уровне и среди ассоциаций рейнджеров, правительств и работодателей рейнджеров вместе с ключевыми сообщениями, тематическими исследованиями, публикациями и т.д. (см. D2). (см. D2).</p>
<b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b>	
D1.7 Адаптация новой глобальной политики к региональным/местным условиям, где это необходимо.	

### D2. Ресурсы, материалы и руководство доступны для поддержки и продвижения национальной реализации политики по равенству, справедливости и правам.

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>D2.1 Исследовать и разрабатывать руководство и типовые стратегии для принятия работодателями для решения следующих вопросов:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• - Равенство, равноправие и справедливость при приеме на работу, условиях найма и продвижении по службе.</li> <li>• - Дискриминация, домогательства и насилие на рабочем месте.</li> <li>• - Проблемы при трудоустройстве рейнджеров, включая рейнджеров из числа коренного населения и общин.</li> </ul> <p>D2.2 Предоставлять работодателям и агентствам конкретные рекомендации и экспертные знания для решения проблем неравенства и дискриминации на рабочем месте (через рабочую группу, созданную в рамках D1.1, и сеть тематических экспертов, созданную в рамках A1.3).</p> <p>D2.3 Разрабатывать глобальные информационные программы, посвященные женщинам-рейнджерам и рейнджерам из числа коренных народов и местных общин.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• - Что они привносят в профессию.</li> <li>• - Проблемы, с которыми они сталкиваются.</li> <li>• - На что они имеют право.</li> <li>• - Как сделать работу рейнджера более возможной и привлекательной для них.</li> </ul>	<p>D1.4 Представлять новую политику по вопросам равенства и равноправия среди рейнджеров на Всемирном конгрессе рейнджеров 2022 года.</p> <p>D1.5 Обеспечивать справедливое представительство рейнджеров, включая женщин, представителей коренных народов и членов местных общин, во всех органах, рабочих группах, конференциях и других мероприятиях, проводимых рейнджерами.</p> <p>D1.6 Распространять новую политику на глобальном уровне и среди ассоциаций рейнджеров, правительств и работодателей рейнджеров вместе с ключевыми сообщениями, тематическими исследованиями, публикациями и т.д. (см. D2). (см. D2).</p>
<b>Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:</b>	
D1.8 Обеспечение предоставления данных опросов для реализации стратегий рейнджеров на национальном уровне и национальным партнерам.	
D1.9 Обеспечение справедливого представительства рейнджеров на соответствующих региональных/национальных природоохранных платформах.	
D1.10 Адаптация руководств, учебных ресурсов и механизмов к региональным/местным условиям, где это необходимо.	

## Задача Е. Связь с общественностью, поведение и ответственность

**К 2025 году рейнджеры во всех регионах IRF будут действовать в рамках рабочих практик, этики и поведения, которые ценят и укрепляют доверие с сообществами и общественностью, а также способствуют повышению ответственности и отчётности.**

В последнее десятилетие произошли значительные изменения в отношении признания и взаимодействия сектора охраняемых территорий с коренными народами и местными сообществами посредством принятия более всесторонних и правозащитных подходов к управлению, а также расширения заповедных территорий коренных народов и общин (ИССА). Соответственно, в Читванской декларации говорится, что «важнейшей ролью рейнджера является установление доверительных отношений и защита благополучия и законных прав тех, кто зависит от природных и культурных ресурсов на особо охраняемых природных территориях». Однако многое еще предстоит сделать; права общин остаются непризнанными, а члены общин зачастую исключены из процесса управления охраняемыми территориями.

Рейнджеры часто являются первой точкой контакта между руководством охраняемых территорий и местными общинами, поощряя соблюдение и исполнение законов и правил, предоставляя информацию, помогая в реализации программ поддержки и урегулировании конфликтов и различных взглядов на потребности и приоритеты. В сложных социальных ситуациях, когда представители власти не считаются благосклонными или доброжелательными, рейнджеры часто сталкиваются с недовольством и враждебностью, особенно там, где общины были перемещены и лишены гражданских прав.

Сами по себе рейнджеры не могут разрешить давние споры и недовольства, а также не могут изменить национальную или организационную политику, законы и правила. Работодатели и представители власти должны понимать исторический контекст, культурные факторы и политику, которые могут либо построить хорошие отношения, либо вызвать недоверие на местах. Повышенное внимание к надлежащему управлению и рост территорий коренных народов и общин начинают приносить успех в решении вопросов справедливости и собственности на особо охраняемых природных территориях<sup>22</sup>, но многое еще предстоит сделать. Признание и защита прав коренных народов и общин, оценка знаний местного населения и коренных народов и добросовестные действия на основе всестороннего, справедливого, прозрачного и последовательного подхода - все это помогает создать необходимое доверие. Потенциальные взаимные преимущества в отношении работы рейнджеров включают активное участие в совместном управлении и решении проблем, добровольное соблюдение согласованных правил и норм, взаимное обучение и обмен знаниями, а также обмен ключевой информацией.

Формирование, укрепление и поддержание доверия — это долгосрочный процесс, требующий четкого диалога, ответственных и прозрачных действий, а также надлежащего и ответственного поведения всего персонала. Были зафиксированы серьезные обвинения в том, что рейнджеры в некоторых случаях злоупотребляли своим положением, при этом, нарушая права отдельных лиц и сообществ<sup>23</sup>.

22 Kothari et al (eds). 2012. Recognizing and Supporting Territories and Areas Conserved by Indigenous Peoples and Local Communities: Global Overview and National Case Studies. Secretariat of the Convention on Biological Diversity, Technical Series no. 64, 160 pp.

23 g. Warren, T. and K. Baker. 2019. WWF funds guards who have tortured and killed people. BuzzFeed, 4 March. [www.buzzfeednews.com/article/tomwarren/wwf-world-wide-fund-nature-parks-torture-death](http://www.buzzfeednews.com/article/tomwarren/wwf-world-wide-fund-nature-parks-torture-death).



Рейнджер заповедника встречается с жителями деревни, потерявшими скот из-за диких животных в Кении © Ami Vitale / WWF-UK

Такое поведение неприемлемо ни при каких обстоятельствах и не должно допускаться; оно незаконно и неэтично; оно разрушает доверие и подрывает весь процесс профессионального роста рейнджеров и их значимости для общества.

Необходимо предотвращать злоупотребления, а в случае их совершения быстро и прозрачно сообщать о них, расследовать и реагировать на их последствия. Это требует не только улучшения обучения, стандартов, условий труда, систем и процессов, но и совершенствования руководства и надзора, а также изменения организационной культуры. Кроме того, создание и поддержание доверия требует от властей решения основополагающих вопросов прав, ресурсов и справедливости, с последствиями которых приходится сталкиваться рейнджерам.

Кодексы этики и поведения обеспечивают четкую основу для улучшения и поддержания профессионального поведения, но в настоящее время такого общего кодекса для сектора рейнджеров не существует (хотя различные организации рейнджеров разработали свои собственные). Создание такого кодекса должно стать приоритетной задачей, чтобы помочь снизить риск нарушения прав человека, предотвратить незаконное и неэтичное поведение, обеспечить ответственное отношение к окружающей среде, а также создать и поддерживать профессиональный имидж рейнджеров. Наряду с кодексом, политика охраны обеспечивает рабочую основу, в рамках которой кодекс может быть объяснен и применен, и которая определяет, как можно сообщать о нарушениях и реагировать на них.



## Показатели успеха для задачи E

- Тенденции в количестве ассоциаций, агентств и работодателей, принявших глобальный кодекс поведения.
- Тенденции в количестве членов IRF и URSA, ассоциаций, агентств и работодателей, разработавших политику обеспечения безопасности.
- Тенденции в количестве сообщений о нарушениях прав человека, совершенных в отношении рейнджеров и работодателей.
- Тенденции в количестве случаев, когда жалобы были урегулированы с помощью установленных механизмов рассмотрения жалоб.
- Тенденции агрессии и насилия в отношении рейнджеров по результатам глобальных опросов рейнджеров.



Фотографии (сверху вниз): Курс медицинской подготовки © Panthera; Рейнджер с семьей, Бутан © Rohit Singh / WWF; Panthera руководит тренингом по посадке на морскую лодку и ведению поисковой работы, Таиланд © Panthera

## общественностью, поведение и ответственность: Результаты и действия

### E1. Определен и широко принят глобальный кодекс поведения для рейнджеров.

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>E1.1 Разрабатывать глобальные этические рамки и кодекс поведения для рейнджеров, IRF и ее членов.</p> <p>E1.2 Разрабатывать информационные и методические материалы, способствующие пониманию и соблюдению кодекса поведения.</p> <p>E1.3 Выступать за широкомасштабное принятие глобального кодекса поведения агентствами, работодателями, НПО и донорами.</p> <p>E1.4 Стремиться к внедрению кодекса поведения в системы оценки эффективности и стандарты (Стандарт Зеленого списка МСОП для особо охраняемых природных территорий, Стандарты Гарантированного Сохранения и Инструмент отслеживания эффективности управления).</p> <p>E1.5 Включать кодекс поведения во все соответствующие стандарты, учебные программы и публикации URSA.</p>	<p>E1.6 Официально принимать кодекс поведения и ставить его одобрение условием членства в IRF.</p> <p>E1.7 Распространять информационные и учебные материалы для руководителей и работодателей.</p> <p>E1.8 Включать кодекс поведения во все соответствующие стандарты, учебные программы и публикации IRF.</p>

#### Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:

E1.9 Продвижение и принятие кодекса поведения и адаптация руководства к региональным/местным условиям по мере необходимости.

### E2. Членами IRF и URSA разработаны и приняты политики и процессы защиты, направленные на предотвращение и реагирование на нарушения рейнджерами прав человека, общин и коренных народов.

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>E2.1 Разрабатывать глобальные основы политики защиты, которые:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i) устанавливают принципы поведения рейнджеров, работодателей, ассоциаций и агентств в отношении уязвимых групп и отдельных лиц, с которыми рейнджеры вступают в контакт (на основе кодекса поведения).</li> <li>ii) Определяют механизмы отчетности и расследования нарушений политики.</li> <li>iii) Определяют, как работодатели, ассоциации и агентства должны действовать в случае нарушения политики, а также соответствующие меры по исправлению ситуации и санкции.</li> </ul> <p>E2.2 Адаптировать политику и процедуры по охране членов URSA, чтобы отразить политику, установленную в E2.1.</p> <p>E2.3 Разрабатывать методические материалы и программы обучения для работодателей и организаций, поддерживающих рейнджеров, по разработке и внедрению политики защиты.</p>	<p>E2.4 Официально принимать политику защиты.</p> <p>E2.5 Работать с ассоциациями рейнджеров для содействия пониманию и соблюдению политики защиты.</p> <p>E2.6 Призывать доноров и правительства к тому, чтобы рейнджеры и рейнджерские организации несли ответственность за соблюдение глобального кодекса поведения и стандартов по защите.</p>

#### Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:

E2.7 Понимание того, как политика защиты может быть принята на региональном и национальном уровнях.

**E3. URSA, IRF и ассоциации рейнджеров активно вовлечены в процесс укрепления доверия между рейнджерами и общинами.**

URSA будет (в сотрудничестве с IRF)	IRF будет (при поддержке URSA по мере необходимости)
<p>E3.1 Проводить и распространять исследования взаимоотношений между рейнджерами и сообществами в различных режимах управления и руководства особо охраняемыми природными территориями.</p> <p>E3.2 Составлять архивы лучших практических методов, учебных источников и наборов инструментов, способствующих сотрудничеству, диалогу и укреплению доверия между рейнджерами и сообществами.</p> <p>E3.3 Содействовать обмену передовым опытом на широко используемых платформах (например, Панорама МСОП).</p> <p>E3.4 Использовать ключевые идеи (например, ценность отношений с общинами для успешного управления ООПТ, признание прав и принятие подходов, основанных на правах) в работе членов организации с ООПТ и рейнджерами, в глобальных кампаниях по пропаганде (см. результат 1) и в развитии потенциала (см. результат 2).</p>	<p>E3.5 Обеспечивать вклад сектора рейнджеров в глобальные и региональные процессы и в процессы, связанные с созданием и управлением особо охраняемыми природными территориями.</p> <p>E3.6 Продвигать через сеть IRF важность эффективного руководства, совместного управления и правозащитных подходов в работе рейнджеров.</p> <p>E3.7 Пропагандировать обязательства правительств и работодателей по созданию систем и структур для программ рейнджеров и сообществ, которые обеспечивают значимое участие и уважение прав человека.</p>

**Региональные и национальные ассоциации рейнджеров и сотрудничающие с ними организации будут поощряться и поддерживаться:**

E3.8 Продвижение программ для рейнджеров и/или моделей управления для ООПТ, которые способствуют сотрудничеству и доверию между рейнджерами и сообществами.



Рейнджеры государственного парка Рок-Айленд в условиях соблюдения режима COVID19 © Холли Ингрэм

# Приложение I: Читванская декларация, 2019 год

**НАПОМИНАЯ** о декларациях и резолюциях, принятых на предыдущих восьми Всемирных конгрессах рейнджеров, а также ссылаясь, в частности, на Арушскую декларацию о преступлениях против дикой природы (2014), Декларацию о намерениях Африканского конгресса рейнджеров - призыв к действиям (2018) и Декларацию рейнджеров парков Конгресса охраняемых территорий стран Латинской Америки и Карибского конгресса по охраняемым территориям, Лима, Перу (2019).

**ОТМЕЧАЯ**, что рейнджеры<sup>24</sup> играют незаменимую роль в охране культурного наследия, природных ресурсов и экосистем стран, в которых они работают, тем самым внося значительный вклад в смягчение наиболее пагубных последствий изменения климата и в достижение Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и ее Целей устойчивого развития.

**ПРИЗНАВАЯ** важнейшую роль рейнджеров - во всем многообразии их форм - как значительных участников многочисленных международных и региональных договорных обязательств, включая Конвенцию ЮНЕСКО<sup>25</sup> об охране всемирного культурного и природного наследия, Конвенцию ООН о биологическом разнообразии, Конвенцию о международной торговле видами дикой природы, находящимися под угрозой исчезновения, Конвенцию о мигрирующих видах диких животных и Рамсарскую конвенцию о водно-болотных угодьях международного значения.

**УЧИТЫВАЯ**, что на рейнджеров возложена задача по охране значительной части суши и морских экосистем планеты, а это означает, что их влияние на глобальное благосостояние непропорционально велико по сравнению с общим числом занятых в этом секторе.

**ОТМЕЧАЯ**, что в ближайшие годы ожидается дальнейшее увеличение доли особо охраняемых природных территорий, если будут достигнуты согласованные на международном уровне цели.

**ОСОЗНАВАЯ**, что расширение масштабов и распространенности преступлений<sup>26</sup> против дикой природы и лесов<sup>27</sup> и связанное с этим участие международных организованных преступных сетей сопровождается значительным увеличением числа случаев нанесения серьезных телесных повреждений или смерти рейнджеров во время работы<sup>28</sup>.

**ПРИНИМАЯ** во внимание, что особо охраняемые природные территории являются ключевым элементом сохранения биоразнообразия и критически важны для поглощения углерода; по оценкам, 15% мирового запаса углерода на суше аккумулируется на охраняемых территориях.

**ПРИЗНАВАЯ**, что ни одна система особо охраняемых природных территорий не должна создаваться или управляться без участия и вовлечения соответствующих коренных народов и местных общин.

**СОГЛАШАЯСЬ** с тем, что важной ролью рейнджера является установление доверительных отношений и защита благополучия и законных прав тех, кто зависит от природных и культурных ресурсов на особо охраняемых природных территориях;

**СОГЛАШАЯСЬ ТАКЖЕ** с тем, что программы и действия по охране природы должны всегда характеризоваться уважением как прав и достоинства коренных народов и местных общин, так и прав самих рейнджеров;

**ОТМЕЧАЯ**, что сектор рейнджеров вносит важнейший вклад в реализацию права на здоровую окружающую среду, которое лежит в основе осуществления многих прав человека;

**ОТМЕЧАЯ ТАКЖЕ**, что в настоящее время, по оценкам, 24% глобальных охраняемых территорий находятся под рациональным управлением, и что это число может быть увеличено за счет привлечения и внедрения большего числа рейнджеров, что, в свою очередь, также, вероятно, расширит охват Зеленого списка особо охраняемых природных территорий МСОП.

24 Лицо, занимающееся практической защитой и сохранением всех аспектов диких территорий, исторических и культурных объектов. Рейнджеры предоставляют возможности для рекреационной деятельности и проводят разъяснительную работу, обеспечивая связь между местными сообществами, охраняемыми территориями и администрацией территорий.

25 United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры)

26 Продукты дикой природы и леса включают «всю фауну и флору, в том числе животных, птиц и рыб, а также древесину и недревесную продукцию леса»

27 Преступления против дикой природы и леса означают «захват, торговлю (поставку, продажу или незаконный оборот), импорт, экспорт, обработку, обладание, получение и потребление дикой фауны и флоры, включая древесину и другие продукты леса, в обход национального или международного законодательства»

28 Почетный список IRF показывает увеличение числа рейнджеров, погибших при исполнении служебных обязанностей

Мы, 550+ участников из 70 стран, большинство из которых представляют ассоциации рейнджеров или природоохранные организации, собравшиеся в Саурахе, Непал, на 9-й Всемирный конгресс рейнджеров, 12-16 ноября 2019 года, настоящим заявляем:

**НАСТОЯТЕЛЬНО РЕКОМЕНДУЕМ** тем, кто управляет особо охраняемыми природными территориями, на которых работают рейнджеры, выявить недостатки и затем принять меры по улучшению результатов, относящихся к каждой из следующих областей:

1. **Благосостояние рейнджеров:** учитывая высокий уровень опасности, с которой сталкиваются рейнджеры, существует острая необходимость:

- a. Повысить доступ к услугам, которые могут улучшить здоровье и безопасность, как на службе, так и вне её. Среди наиболее важных элементов - доступ к коммуникационным сетям и устройствам, жилье, чистая вода, обучение оказанию первой помощи и обращению с огнем, эффективные планы медицинской эвакуации, а также надлежащее медицинское обслуживание, как с точки зрения доступа, так и охвата.
- b. Предоставить всем рейнджерам качественное страхование жизни для поддержки семей рейнджеров, погибших или получивших серьезные травмы при исполнении служебных обязанностей.
- c. Расширить полномочия, мотивировать и дать возможность рейнджерам поддерживать баланс между работой и личной жизнью посредством i) предоставления адекватного отпуска для снижения физического и психического стресса; ii) найма достаточного и соответствующего количества рейнджеров на участки; и iii) четких рамок и возможностей для карьерного роста и повышения квалификации.

2. **Отношения с общественностью:** признавая, что коренные народы и местные сообщества являются хранителями своих традиционных земельных территорий, учитывая их права на сохранение своего наследия и их вклад в сохранение природы, необходимо:

- a. Разработать комплексные программы обучения по теме взаимоотношений с общинами и соблюдения прав;
- b. Поддерживать сильные национальные институты посредством разработки соответствующей политики и руководства, которые отражают критическую важность взаимоподдерживающих партнерских отношений между коренными народами и местными сообществами и рейнджерами и способствуют созданию платформ и возможностей для укрепления доверия, расширения сотрудничества, диалога и

прозрачности между рейнджерами и коренными народами и местными сообществами.

c. Такие процессы укрепления доверия должны быть постоянными и должны быть направлены на определение взаимной выгоды и поиск взаимоприемлемых решений.

3. **Рейнджеры из числа коренных народов:** признавая традиционные знания и важнейшую роль коренных народов и местных сообществ (КНМС), национальным властям настоятельно рекомендуется:

- a. серьезно и срочно рассмотреть вопрос о создании программ рейнджеров для КНМС;
- b. повысить профессионализм рейнджеров, нанимаемых на работу в КНМС на их землях, обеспечив их подготовкой и защитой, необходимой для правильного и безопасного выполнения их функций, при этом позволяя и поддерживая традиционные знания и верования;
- c. вознаграждать рейнджеров из числа КНМС соответствующей оплатой и льготами; и,
- d. поддерживать прием коренных народов и местных общин на работу в качестве рейнджеров, особенно в тех странах или регионах, где такие люди слабо представлены в этом секторе занятости.

4. **Потенциал:** отмечая важность непрерывного и надлежащего обучения, необходимо поддерживать рейнджеров таким же образом, как и другие важнейшие государственные сектора, на которые возложена задача сохранения государственных ресурсов, защиты целостности государства и обеспечения верховенства закона, и что важными предпосылками для увеличения потенциала являются:

- a. разработка руководства и структуры политики на основе международных стандартов и передового опыта;
- b. высококачественное обучение (включая программы наставничества, обмена и курсы повышения квалификации), адаптированное к местным условиям и требованиям, охватывающее, в частности, международные стандарты, касающиеся соблюдения законов, социальных гарантий и использования оборудования;
- c. внутренние и внешние системы подотчетности;
- d. обязательство соответствующих национальных министерств и ведомств изучить все возможности для обеспечения того, чтобы рейнджеры были укомплектованы достаточным количеством сотрудников для выполнения своей работы безопасным и эффективным способом.

5. **Женщины-рейнджеры:** признавая значительный гендерный разрыв, который в настоящее время присутствует в профессии рейнджера, существует настоятельная необходимость в том, чтобы:

- a. внедрить политику, обеспечивающую равные возможности при приеме на работу и продвижении по службе, а также получение равной заработной платы.
- b. обеспечить принятие соответствующих мер на месте работы для того, чтобы женщины-рейнджеры чувствовали себя в безопасности и получали надлежащую поддержку на своем рабочем месте (например, отдельные помещения).

6. **Ассоциации рейнджеров:** признавая важность работы над общим видением, рейнджерам рекомендуется создавать функциональные ассоциации рейнджеров и/или укреплять существующие ассоциации рейнджеров или их равнозначные организации, чтобы:

- a. создать возможности для единого мнения рейнджеров;
- b. объединить глобальное сообщество рейнджеров для обмена знаниями и продвижения передового опыта;
- c. обеспечить эффективные коммуникационные и консультационные возможности для отстаивания изменений в политике перед соответствующими лицами, принимающими решения.

7. **Технологии:** что новые технологии способны значительно повысить безопасность и эффективность работы рейнджеров, финансовые и человеческие ресурсы должны быть направлены на:

- a. анализ потенциала различных технологий в конкретных странах или в конкретных условиях;
- b. обеспечение связи между рейнджерами и теми возможностями, которые могут быть доступны через НПО, МПО или частные компании, которые могут облегчить доступ к соответствующим технологиям и их использование.

**ПРИЗЫВАЕМ Международный исполнительный комитет IRF, учитывая важность внесения полноценного вклада в решение вышеуказанных задач, предпринять следующее:**

- A. Совместно с природоохранными НПО и партнерами разработать план действий по реализации Читванской декларации, который должен быть опубликован в 2020 году.
- B. Взаимодействовать с партнерами и заинтересованными сторонами для обеспечения положительных изменений в политике, а также

технической и финансовой поддержки для реализации вышеуказанных действий, уделяя особое внимание соблюдению базовых требований для рейнджеров.

C. Использовать любую возможность для:

- i. повышения осведомленности о несоответствующих условиях охраны здоровья и безопасности, оплате труда и других профессиональных и качественных проблемах жизни, которые продолжают обременять рейнджеров и их семьи во многих странах;
- ii. содействия разработке стандартов, кодексов и принципов для руководства работой рейнджеров, включая взаимодействие с заинтересованными сторонами, в соответствии со Всеобщей декларацией прав человека<sup>29</sup>.
- iii. обеспечения присутствия IRF на всех соответствующих форумах для того, чтобы повестка дня рейнджеров была включена в программу и политические решения - например, на Всемирном конгрессе по охране природы МСОП в 2020 году и на заседаниях Комитета всемирного наследия ЮНЕСКО;
- iv. привлечения внимания к глобальной пользе профессии рейнджера и ее важнейшей связи с обществом.

D. Активно создавать благоприятную политическую среду путем:

- i. i. обеспечения понимания и поддержки роли рейнджеров как защитников окружающей среды и хранителей планеты в отношении биологического разнообразия и изменения климата;
- ii. ii. поиска конкретных политических результатов на традиционных и нетрадиционных политических форумах и механизмах с целью включения проблем рейнджеров в повестку дня и укрепления партнерских отношений на высоком уровне, в том числе с правительственными учреждениями, организациями ООН, международными НПО и МСОП, а также обеспечения долгосрочной устойчивости программы и действий рейнджеров.

E. Активно развивать партнерские отношения на высоком уровне для облегчения работы рейнджеров в достижении целей правительств, МПО, НПО и частного сектора, тем самым укрепляя важнейшую связь профессии рейнджеров с обществом.

F. Отслеживать и сообщать о прогрессе в период между 9-м Всемирным конгрессом рейнджеров и 10-м Всемирным конгрессом рейнджеров.

<sup>29</sup> <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>





SUPPORTING RANGERS

TODAY.

CONSERVING THE WORLD FOR

TOMORROW.

Поддерживая рейнджеров  
Сегодня  
Сохраняем Мир для  
Завтрашнего дня

### План действий разработан:

Международная федерация рейнджеров, Всемирная комиссия МСОП по охраняемым территориям, Fauna & Flora International, Force for Nature, Re:wild, Panthera, Всемирный фонд дикой природы, Зоологическое общество Лондона.



[internationalrangers.org](http://internationalrangers.org)



[rewild.org](http://rewild.org)



[panda.org](http://panda.org)



[fauna-flora.org](http://fauna-flora.org)



[iucn.org/commissions/  
world-commission-protected-areas](http://iucn.org/commissions/world-commission-protected-areas)



[zsl.org](http://zsl.org)



[panthera.org](http://panthera.org)



[forcefornature.org](http://forcefornature.org)