



کنگره علوم و مهندسی آب و فاضلاب ایران

دانشگاه تهران، تهران

۲۶ و ۲۷ بهمن ماه ۱۳۹۵

1128P-NWWCE

ارائه چارچوب مفهومی جایگاه زنان در مدیریت بهینه منابع آب، با رویکرد حمایت از زنان

عاطفه سلطانیان^{۱*}، سید مصطفی قاسمی زاده^۲

۱- کارشناس سیستم‌های اطلاعات جغرافیایی، شرکت آب و فاضلاب شرق استان تهران

۲- کارشناس ارشد مدیریت کارآفرینی

Atefeh.Soltanian@Yahoo.com

خلاصه

بحران آب سالانه افراد زیادی را قربانی می‌کند، که در این میان مناطق فقیر، کودکان، و زنان آسیب‌پذیرترند. با توجه به اینکه زنان اصلی‌ترین استفاده‌کنندگان از منابع آب بوده، و اولین تأثیرات کم‌آبی بر این قشر دیده می‌شود، نقش آفرینی ایشان در مدیریت بحران کم‌آبی تأثیرات مثبت زیادی دارد. بنابراین بهبود مدیریت آب نقش موثری در کاهش فقر و ذخیره‌سازی آب دارد. این تحقیق با بررسی تحقیقات و تجربیات سایر کشورها، و انطباق آن با شرایط ایران، به ارائه یک چارچوب مفهومی برای نشان دادن جایگاه و نقش زنان در مدیریت منابع آب می‌پردازد. بر اساس این نتایج، در صورت حمایت‌های لازم، نقش زنان می‌تواند به صورت کلیدی هم در بهبود مدیریت منابع آب، و هم در ارتقاء جایگاه اجتماعی زنان موثر باشد. این مقاله با ارائه راهکارهای عملی برای به‌کارگیری، توانمندسازی و حمایت از زنان در ورود به عرصه مدیریت آب پایان می‌پذیرد.

کلمات کلیدی: مشارکت زنان، توانمندسازی زنان، استفاده بهینه از آب، چارچوب مفهومی نقش زنان در مدیریت آب

۱. مقدمه

آب عاملی مهم در زندگی و رفاه جمعیت جهانی است اما میلیون‌ها نفر از کمبود آب تمیز و نبود آب کافی برای کشاورزی و اثرات آلودگی بر محیط‌زیست رنج می‌برند. بنابراین بهبود مدیریت آب نقش موثری در کاهش فقر و ذخیره‌سازی آب دارد و می‌تواند یک عامل مهم برای اطمینان از آینده‌ی میلیون‌ها نفر باشد. مدیریت ضعیف و دسترسی نابرابر افراد یکی از عوامل تأثیرگذار بر کمبود آب است. آب از عوامل مهم در تولید مواد غذایی است بیشتر از ۷۰٪ منابع آب شیرین صرف کار کشاورزی می‌شود [۱] که این مقدار در ایران به بالای ۹۰٪ می‌رسد. آلودگی و رشد فزاینده جمعیت و تغییر شیوه‌ی زندگی (استفاده از آب بیشتر سرانه) منابع آب شیرین را تهدید می‌کند. تخلیه تالاب‌ها برای کشاورزی و قطع درختان و فرسایش خاک همه بر چرخه طبیعی آب تأثیر می‌گذارند و می‌توانند به افزایش سیل و خشک‌سالی کمک کنند. افرادی که بیشتر در مناطق حاشیه‌ای محیط‌زیست زندگی می‌کنند تحت تأثیر چنین تغییراتی هستند و بسیاری که در محدوده رودخانه‌ها زندگی می‌کنند تحت چنین شرایط خطرناکی قرار دارند. مردم فقیر این مناطق اغلب به‌طور نامتناسبی وابستگی زیادی به منابع طبیعی دارند و هنگامی که دسترسی به این منابع تغییر کند زندگی آن‌ها نیز تحت تأثیر قرار می‌گیرد. راه‌حل‌های فنی به تنهایی برای مقابله با کمبود آب موثر نیستند. رویکردهای جامه‌گرا و مشارکتی ملاحظات جنسیتی را در برخورد با این مشکلات به‌طور گسترده مورد لحاظ قرار می‌دهند.

۲. مروری بر تحقیقات و تجربیات پیشین

زنان نقش کلیدی در تولید مواد غذایی دارند و زنان و کودکان آسیب پذیرترین قشر در حوادث مرتبط با آب هستند [۲]. زنان بیشترین فشار را از مدیریت ضعیف می بینند و اگر آن‌ها در مسائل مدیریتی مشارکت بیشتری داشته باشند می توانند اثرگذاری بیشتری در زمینه بهبود و مدیریت آب داشته باشند. بسیاری از تحقیقات پیشنهاد می کنند زنان و مردان هر دو در مسائل مربوط به آب مشارکت داشته باشند [۳] و تاکید زیادی بر عدالت جنسیتی برای مدیریت منابع آب شده است. در بسیاری از نشست‌های بین‌المللی تاکید بسیار زیادی بر عدالت جنسیتی و نقش آن در مدیریت منابع آب شده است. به عنوان مثال یکی از اهداف سازمان ملل متحد که در نیویورک در سال ۲۰۰۰ عنوان شد "ترویج برابری جنسیتی و توانمند سازی زنان" و "تضمین پایداری محیط زیست" عنوان شده است. زنان نقش مهمی در مدیریت آب دارند که این امر فقط از طریق استراتژی مطرح سازی زنان در مدیریت آب امکان پذیر است، به این معنی که زنان بتوانند به عنوان بعد جدایی ناپذیر از مدیریت منابع در کنار مردان در تمام عرصه‌ها از جمله طراحی، پیاده سازی، نظارت و ارزیابی سیاست‌ها و برنامه‌ها به طور مساوی تأثیرگذار باشند [۴]. در سیاست آب مطرح سازی زنان منجر به کارایی و اثربخشی قابل توجهی است و همچنین کمک به توانمند سازی زنان و پیشبرد اهداف گسترده تر عدالت در جامعه می کند.

با توجه به تقسیمات جنسیتی کار، زنان و مردان ممکن است دانش محلی مختلفی در مورد منابع طبیعی و در واقع نگرانی‌های متفاوتی درباره کیفیت و کمیت آب در دسترس داشته باشند. مطالعات زیادی در زمینه ارتباط بین رویکرد حمایت از زنان و اثربخشی پروژه‌های آب وجود دارد. جایی که رویکرد حمایت از زنان ترویج پیدا می کند و تمام اعضای جامعه درگیر می شوند منابع آب بهتر استفاده می شود، و متعاقباً فواید بیشتری را نیز به دنبال دارد [۵]. این فواید بسیار متنوع بوده و می تواند شامل کاهش قابل توجهی از بیماری‌های مربوط به آب، حضور منظم کودکان در مدرسه و نگرانی کمتر برای مراقبت و زمان بیشتر برای فعالیت‌های دیگر زنان باشد.

توانمندی زنان به ایشان کمک می کند تا بتوانند همانند مردان در جامعه حضور پیدا کنند و بتوانند زندگی خود را بهتر کنترل کنند. این امر باعث سلامت بهتر شده و زمان کافی برای فعالیت‌های دیگر را فراهم می کند که خود باعث می شود زنان نقش مؤثرتری در مدیریت منابع آب داشته باشند. بدون حمایت از زنان ممکن است نابرابری بین زنان و مردان تقویت شود حتی اگر سعی بر مشارکت زنان وجود داشته باشد. به عنوان مثال ممکن است زنان نهایتاً به عنوان حاملین آب و مدیران آب خانگی به خدمت گرفته شوند که منجر به تقویت نابرابری جنسی می شود. به عبارت دیگر در صورت توجه صرف به مشارکت زنان، بدون لحاظ کردن حمایت‌های لازم، ممکن است منابع آب توسط بزرگان و افراد ثروتمند و یا قومیت و طبقه‌ی خاصی اداره شود و زنان این احساس را بکنند که به دلیل حجم کار زیاد و هنجارهای فرهنگی نمی توانند نقش خوبی داشته باشند، و همین امر باعث می شود که نتوانند در جلسات به خوبی صحبت کنند.

پروژه‌هایی وجود دارند که زنان در آن‌ها کاملاً حضور دارند و از مزایای افزایش آب نیز منتفع می شوند. این امر نشان می دهد که زنان در حال یادگیری پروژه‌های فنی و مدیریتی جدید هستند که آن‌ها را در تصمیم‌گیری مسائل خانگی و اجتماعی دخیل می کند و باعث درآمدزایی ایشان در پروژه‌های مربوط به آب می شود. این امر باعث می شود تا زنان فرصت‌هایی را به دست آورند که خود و خانواده‌شان بتوانند از آن بهره‌مند شوند. همچنین یکسری کارها از جمله ذخیره آب و مسائل بهداشتی توسط زنان انجام می شود و تلاش می شود نقش زنان در مسائل زهکشی و آبیاری نیز رشد کند که این البته در برخی مناطق این امر ایشان را با مشکلات دستمزد و مالکیت زمین روبرو می کند [۶].

در ساختارهای اجتماعی و فرهنگی اغلب این گونه است که مردان به عنوان سرپرست خانواده دیده می شوند. با این حال، به خاطر ماهیت اقتصاد خانواده زن و مرد می توانند کار کنند و هیچ محدودیتی برای کار زنان وجود ندارد. در موقعیت‌های مختلف زنان و مردان در خانواده و تقسیمات جنسیتی کار مشاهده می شود که زنان و مردان ارتباط با جنبه‌های منابع آب فعالیت‌هایی دارند. به نظر می رسد زنان قادر به مذاکره منافع خود را در سطح خانگی هستند اگرچه ممکن است از طریق نهادهای جامعه محدود شده باشند. این توانایی برجسته زنان در مذاکره بیانگر درس‌هایی در مورد چگونگی تصمیم‌گیری در شرایط خاص و چگونگی تأثیرگذاری زنان و مردان در بخشی از تصمیم‌گیری‌ها و فرایندها می باشد. لازم است دامنه مذاکره منافع زنان در خانواده و استفاده ایشان از منابع در سطح جامعه گسترش یابد. قدرت و صلاحیت در موضع گفتگو زنان بستگی زیادی به ساختارهای اجتماعی و قانونی دارد. دسترسی زنان به آب و نقش ایشان در مدیریت در خلا وجود ندارد، بلکه با دیگر روابط اجتماعی و ساختار روابط خانواده و ازدواج شکل می گیرد. روابط درون خانواده ممکن است بخش بزرگی در تعریف دسترسی زنان به منابع و فعالیت مستقل آن‌ها باشد، به خصوص آن‌هایی که با خانواده شوهر زندگی می کنند.



شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور

کنگره علوم و مهندسی آب و فاضلاب ایران

دانشگاه تهران، تهران

۲۶ و ۲۷ بهمن ماه ۱۳۹۵



اخیراً طرح‌های سیاست مشارکتی در هزینه به عنوان بخش مهمی از روش‌های مبتنی بر تقاضا شناخته می‌شوند. زنان اغلب "تمایل بالایی به پرداخت" آب بها برای بهبود منابع آب، دارند، که نشان دهنده تعهد بیشتری نسبت به استفاده پایدار و مدیریت است. پرداخت پول برای آب دارای پیامدهای جنسیتی است. مردم فقیر از مکانیسم‌های بازار محروم‌اند و با هزینه‌های بالای دسترسی ایمن به آب در اقتصاد بازار روبرو می‌شوند. زنان نسبت به بقیه دستمزد کمتری در ازای کار خود می‌گیرند و همچنین دسترسی کمتری در بازار برای فروش محصولات تولیدی خود دارند [۷]. از آنجا که زنان مسئولیت جمع آوری آب را دارند از اخذ آب بها حمایت می‌کنند زیرا آن‌ها در خانه مسئول تامین آب هستند. تعرفه‌ها اغلب متکی به درآمد خانوار هستند که زنان لزوماً مسئول پرداخت آن‌ها نیستند. اگر آن‌ها مسئول پرداخت آب از درآمد خود باشند، بار اضافی برای ایشان خواهد بود. ماهیت خاص جنسیتی بازارها و وجود نابرابری‌های روابط اجتماعی منجر به این سوال می‌شود که آیا شارژ آب می‌تواند عدالت جنسیتی را بالا ببرد؟ برخی ادعا می‌کنند که برای حمایت از زنان باید در مقابله با بهبود عوارض جانبی شارژ آب به ایشان کمک کرد. به عنوان مثال، در رابطه با منابع آب شهری، پیشنهاد شده است [۸]: از تعرفه وزنی با معافیت برای افراد بسیار ضعیف استفاده شود. تعرفه توسط کمیته‌ای شامل مردان و زنان تصمیم‌گیری شود. به زنان مشخصه‌های تامین آب و لوله‌کشی آموزش داده شود. خانواده‌های فقیر که نمی‌توانند خودشان به صورت جداگانه آب بها را بپردازند، این فرصت را داشته باشند که اتصالات خود را به اشتراک بگذارند زنان به عنوان فروشندگان آب استخدام شوند، و در نتیجه درآمد به آن‌ها منتقل شود و توزیع عادلانه‌تری وجود داشته باشد. به زنان وام‌هایی برای نصب و راه‌اندازی از منابع آب داده شود و کمک شود هزینه‌های اتصال آب را در دراز مدت پرداخت کنند.

در زمینه نحوه اداره کردن منابع آب، مشارکت افراد مستلزم پیوستن زنان بیشتری به نهادهای مدیریت است. بدین منظور، بسیاری از دستورالعمل‌های برنامه‌ای و سیاستی پیشنهاد می‌کنند که زنان باید نقش ویژه‌ای به‌عنوان اعضای کمیته‌های مدیریت منابع آب داشته باشند و باید نقش‌های فعالی را به عنوان رئیس و خزانه‌دار به عهده گیرند [۹]. بحث در مورد گرفتاری‌های زنان بشمارند. نگرانی‌های روزمره زنان در رابطه با جمع آوری آب و استفاده ایشان از آب، باعث می‌شود ایشان نسبت به منابع آب آگاه‌تر، علاقه‌مند و قابل اعتماد بوده و مدیرانی بانگیزه باشند. در مناطقی که نیروی کار مهاجر زیادی وجود دارد، زنان ممکن است جز اکثریت اعضای قابل دسترس جامعه باشند و خیلی برای ثبات مدیریتی خیلی قابل اعتمادتر باشند. همچنین عنوان می‌شود که زنان به بهترین وجه نشان‌دهنده دیدگاه‌ها و منافع سایر زنان باشند و مدیریت آب به تنهایی تحت سلطه اولویت‌های مردان نباشد. علاوه بر توانایی ایشان در سازمان‌دهی و حمایت از مشارکت ایشان، زنان قابل اعتمادتر و نوع‌دوست‌تر و اجتماعی‌تر نسبت به مردان هستند. با این حال روش‌ها و رویکردهای حمایت از زنان که در حال اجرا هستند توجه کمی به پیشبرد اهداف عدالت و اثربخشی دارند. تجزیه و تحلیل‌های مشارکت زنان، فرایندهای تصمیم‌گیری و عملکردهای مؤسسات به ما کمک می‌کند که بفهمیم چرا بسیاری از تلاش‌ها در گذشته به مشارکت و دخالت‌های کم و جزئی زنان منجر شده و چرا لزوماً نتایج آن‌ها به نفع زنان نبوده است.

یک خطر مداوم و کلیشه‌ای در مورد خصوصیات و شخصیت زنان این است که نه تنها از تفاوت‌های میان زنان چشم‌پوشی شود، بلکه موجب به حاشیه رانده شدن زنان به موقعیت‌هایی شود که در آن‌ها زنان می‌توانند نفوذ و اعمال قدرت کمتری داشته باشند. اغلب یک جمع‌بندی تکراری برای بخش آب وجود دارد. در کمیته‌های آب زنان خزانه‌دارهای بهتری نسبت به مردان هستند [۱۰]. اعتقاد اکثریت بر این است که زنان عموماً قابل اطمینان‌تر و قابل اعتمادتر و دارای روحیه اجتماعی‌تری نسبت به مردان هستند و کمتر احتمال دارد که هزینه‌هایی برای مصارف شخصی داشته باشند. لذا تجزیه و تحلیل‌های جنسیتی به این نکته اشاره دارد که یک دیدگاه پیچیده‌تری از اینکه برای چه و چگونه زنان به‌طور خاص قادر به انجام کار تخصصی مثل صندوق‌داری هستند. به‌طور طبیعی زنان شخصیت قابل اعتمادتری را دارا هستند از این رو صندوق‌داران بهتری هستند. این سوال برانگیز است که آیا عملکردها در این نقش‌ها لزوماً به صورت خودکار باعث بهبود عدالت جنسیتی می‌شود؟

موثرترین راه برای مدیریت آب در سطح محلی استقرار کمیته‌های کاربردی گروه‌های آب است. یک نگرانی در مورد مشارکت زنان مربوط به دو موضوع توانمندی و کارآمدی است. تجزیه و تحلیل‌های جنسیتی به ما کمک می‌کند که هزینه‌ها و منافع حاصل از مشارکت راه‌های پیشرفت‌های مشارکتیشان و محدودیت‌هایشان و به‌طور کلی توانمندی‌شان را تجزیه و تحلیل کنیم. مشارکت در تصمیم‌گیری‌های عمومی و فعالیت‌های جمعی، هزینه‌ها و سودهای آشکار فراوانی به لحاظ زمانی و کاری دارد. چنین هزینه‌ها و منفعت‌هایی در مردان و زنان تأثیر متفاوتی می‌گذارد. برای مردم فقیر هزینه چنین فرصت‌های مشارکتی ممکن است گران باشد. بسیاری از خانواده‌های فقیر اگر نصف روزشان را صرف جلسه‌ای کنند به معنای از دست دادن نصف کارمزد روزانه‌شان است. و بعید است چنین افرادی مشارکت داشته باشند. محدودیت زمانی در مورد زنان به ویژه زنان فقیر و تأثیرات محدودکننده‌ای آن بر روی مشارکتشان نیاز به بررسی دارد. مشکلات مربوط به تاخیرات طولانی در جایگزینی پمپ‌ها و چاه‌های آب زمانی که مردان به عنوان سرپرست هستند منجر به نیاز افزایشی به مشارکت زنان شده است. اغلب یکی از دلایل عدم حضور زنان در جلسات، محدودیت‌های فرهنگی در مورد رفت و آمد



کنگره علوم و مهندسی آب و فاضلاب ایران

دانشگاه تهران، تهران

۲۶ و ۲۷ بهمن ماه ۱۳۹۵

ایشان عنوان شده است. به ویژه اگر حضور به صورت سفر در مسافت‌های طولانی یا بیرون ماندن در شب باشد. اگرچه گاهی اوقات خود زنان از این هنجارهای فرهنگی به نفع خودشان و برای جلوگیری از کار مدیریت آب استفاده می‌کنند.

افزایش تعداد زنان و بهتر کردن تعادل میان زنان و مردان در کمیته‌های مدیریتی آب اهداف مطلوبی هستند اما حضور زنان در کمیته‌ها نباید خود به خود به عنوان عدالت جنسیتی فرض شود. هنجارها و ساختارهای اجتماعی به معنای این است که حتی در جائیکه زنان مشارکت می‌کنند آن‌ها شاید نتوانند حس کنند که قادر به صحبت‌های معمولی در برابر مردان هستند. مخصوصاً در صورت تضاد منافع و نظرات با مردان باشد. البته شاید هنجارهای جنسیتی در مورد صحبت کردن در جمع وجود داشته باشد. در بعضی شرایط وقتی زنان در انجمن‌های عمومی صحبت می‌کنند آن‌ها به عنوان نماینده‌ای از طرف سایر زنان صحبت می‌کنند. در حالی که مردان در مورد منافع خودشان صحبت می‌کنند. به نظر می‌رسد، با وجود اینکه زنان برای تضمین منافعشان قادرند به صورت گروه واحدی عمل کنند، ولی این بدین معنا نیست که همیشه منافع مشترکشان قوی‌تر از اختلافاتشان در منابع آب است. در واقع اگر فرض شود که همه زنان، همه منافعشان را به اشتراک بگذارند، شاید حمایت از زنان در مدیریت منابع آب معنی نداشته باشد. زنان نیز مانند مردان، ممکن است از قدرت خود برای رسیدن به موقعیت‌های بهتر استفاده کنند، و به این ترتیب زنان قوی‌تر ممکن است در رویکردهای مشارکتی از این قدرت استفاده کرده و منافع خود را لحاظ کنند.

در بررسی نقش زنان در رویکرد مشارکتی مدیریت آب، معمولاً نقش غیررسمی ایشان نادیده گرفته می‌شود، که معمولاً مهم‌تر از نقش رسمی ایشان است و تعیین‌کننده کارهای روزمره ایشان و روابط اجتماعیشان بوده و شکل‌دهنده منابع و روابط قدرت است. ممکن است مشارکت غیررسمی در مدیریت آب برای زنان ساده‌تر و عملی‌تر باشد، زیرا ایشان با صرف هزینه و وقت کمتری می‌توانند این کار را از طریق شبکه‌های اجتماعی و تماس‌های روزمره خود انجام دهند. به عنوان مثال وقتی زنان دور چاهی برای برداشت آب یکدیگر را ملاقات می‌کنند و درباره جیره‌بندی و دسترسی به آب با یکدیگر صحبت می‌کنند، این مذاکرات باید به عنوان نوعی مدیریت طبقه‌بندی شود. نمونه‌های زیادی از چنین نقش‌های مدیریت غیررسمی وجود دارند. اگرچه شاید چنین روند مدیریتی قوی‌تر از مدیریت رسمی نباشد. موارد بسیاری گزارش شده است از اینکه حتی وقتی قوانین و سیاست‌گذاری‌ها و ساختارهای رسمی حق بهره‌برداری از آب را به زنان می‌دهند، ممکن است ساختارهای غیررسمی از این حق زنان جلوگیری کنند. و یا برعکس، زمانی که از نظر رسمی، امکان بهره‌برداری از آب وجود نداشته است، این روابط غیررسمی ممکن است امتیازات خاصی را برای برخی ایجاد کنند [۱۱]. و یا در چنین مذاکرات غیررسمی ممکن است کارایی سایر افراد به صورت غیررسمی مورد بررسی و بحث قرار گیرد. بنابراین برای موفقیت رویکردهای حمایت از زنان، باید ورای ملاقات‌های رسمی و جلسات کارگروه‌ها دیده شود، و توجه شود که نقش غیررسمی افراد در موقعیت‌های مختلف این رویدادها را شکل می‌دهند. همچنین باید دانست که رویه‌های خاص هر جنسیت در دسترسی به آب و قدرت و تصمیم‌گیری نقش اساسی دارد.

در مدیریت منابع آب ممکن است بین کارایی مدیریت (فراهم آوری ذخایر بهتر آب، استفاده پایدار از ذخایر، و مدیریت آن‌ها)، و اهداف اجتماعی مانند توانمندسازی زنان، عدالت جنسیتی و مشارکت دادن اقلیت‌ها تضادهایی وجود داشته باشد. به عنوان مثال گزارش شده است که در صورت وجود تضادهای محلی، اصرار بر مشارکت عادلانه همه، می‌تواند منجر به طولانی شدن پروژه‌ها شود [۱۲]. بنابراین ایجاد یک رویکرد حساس به جنسیت، و جامعه‌گرا، برای مدیریت منابع آب، نیاز به وقت زیادی دارد. لذا پیشنهاد می‌شود برای مشارکت هر چه بیشتر زنان و اقلیت‌ها در مدیریت آب و تصمیم‌گیری‌های مربوطه‌ای اصول رعایت شود: در مواردی که احتمال تضادهای منطقه‌ای و نا عدالتی وجود دارد، تیم‌های پروژه حتماً با تمامی گروه‌های کلیدی جداگانه مذاکره کنند. و سعی شود، بر سر مشکلات موجود مباحثات باز بین نمایندگان اقلیت‌ها و اکثریت‌ها صورت گیرد. در صورتی که زنان در برخی جلسات حضور نداشته باشند یا در اقلیت باشند، آن جلسه به روز دیگری موکول شود. و از ایشان جداگانه پرسیده شود که چرا حضور نداشته‌اند. علاوه بر آن از زنان به خاطر اظهار نظر ایشان در جمع تقدیر شود تا اعتماد به نفسشان تقویت شود. همچنین زنان و مردان حمایت شده و آموزش ببینند تا نقش‌های مهمتری در کمیته‌های بر عهده بگیرند. ضمناً از زنان و مردانی که نماینده گروه‌های خودشان هستند، خواسته شود که به مشارکت یکدیگر اهمیت دهند. و فراموش نشود که در تمامی جلسات آموزشی عدالت جنسیتی مطرح شده و در تمامی کارگروه‌ها، حتماً از زنان و مردان سالخورده برای تصمیم‌گیری‌های حساس کمک گرفته شود.

همواره اینطور نیست که زنان در برنامه‌ریزی، ساخت و مدیریت آب به صورت داوطلبانه مشارکت داشته باشند. در واقع وقتی صحبت از کار با حقوق پیش می‌آید بسیاری از مردان مانند مکانیکی پمپ‌ها و تکنسین‌ها در کارهای دارای دستمزد و یا گاهی حرفه‌ای فعالیت دارند، در حالی که زنان اکثراً به سوی کارهای بدون دستمزد، مانند مراقبت از پمپ‌ها یا عضویت در کمیته‌های آب سوق داده می‌شوند. تغییر دادن این وضع به خودی خود می‌تواند منجر به عدالت جنسیتی بیشتر و بهره‌مندی همگان از فعالیت‌های مرتبط با آب بشود. به همین دلیل برخی پروژه‌ها باید با هدف مشارکت دادن

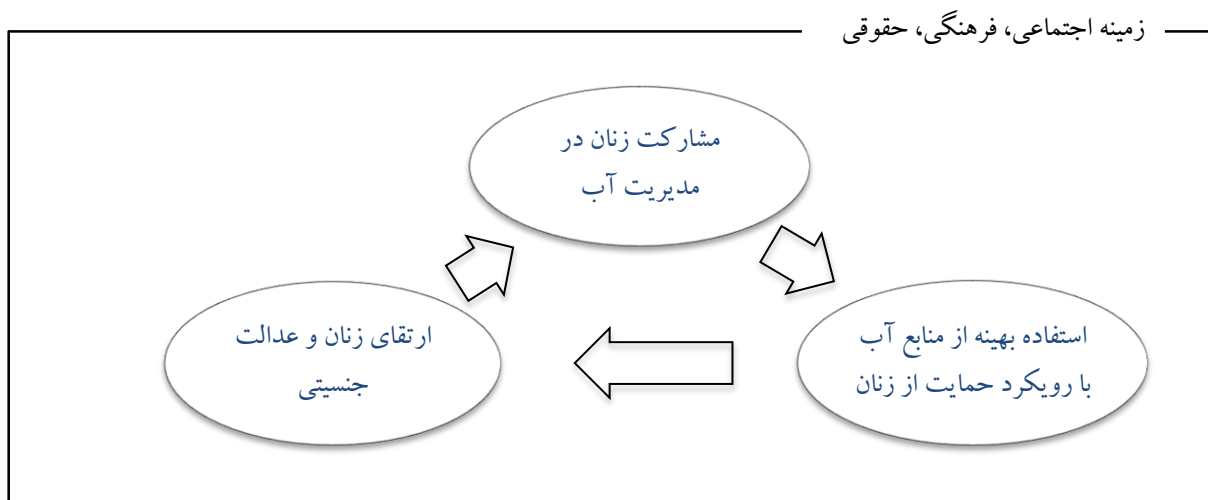
بیشتر زنان در کارهای با دستمزد صورت گیرد. مزایای این کار هم کارایی و هم توانمند سازی زنان را در شامل خواهد شد. چنین هدفی نیازمند دقت در نیازهای خاص زنان، و انتظارات اجتماعی از رفتارهای ایشان و روابط زن و مرد می باشد. همچنین باید ایشان با کار و محیط کاری خود تناسب داشته باشند.

۳. روش تحقیق

در این تحقیق سعی شده است، با اتخاذ رویکرد تجزیه و تحلیل انطباقی، به تجربیات سایر کشورها پرداخته شده و با مقایسه آن با نقاط قوت و ضعف ایران، یک چارچوب مفهومی برای اثرگذاری متقابل زنان و منابع آب پیشنهاد شده است. به این منظور با مطالعه تحقیقات پیشین (در بخش مرور تحقیقات پیشین)، به جمع بندی و بررسی تأثیر افزایش مشارکت زنان در بهبود استفاده بهینه از آب، و متقابلاً تأثیر این بهبود، بر ارتقای وضعیت زنان در جامعه و افزایش بیشتر مشارکت ایشان در به کارگیری موثر منابع آب پرداخته شده است.

۴. نتایج و جمع بندی

به نظر می رسد، آنچه در تحقیقات پیشین در زمینه تأثیرات متقابل مشارکت زنان، و استفاده بهینه از منابع آب نادیده گرفته شده است، ماهیت سیکل وار بودن این تأثیر است. به این معنی که همانطور که در شکل ۱ دیده می شود، حمایت از مشارکت زنان در مدیریت منابع آب، به ارتقای سطح ایشان در جامعه کمک می کند و مجدداً منجر به افزایش مشارکت ایشان در مدیریت منابع آب خواهد شد.



شکل ۱- تأثیرات متقابل مشارکت زنان در مدیریت منابع آب و بهبود استفاده بهینه از منابع آب

همانطور که در شکل ۱ مشاهده می شود، مشارکت زنان در بهره برداری از منابع آب، صرفاً به استفاده بهینه از منابع آب محدود نمی شود، بلکه اثر آن مجدداً به صورت یک سیکل، به مشارکت بیشتر زنان منجر خواهد شد. به این صورت که به دلیل اهمیت زیاد آب در زندگی، و مخصوصاً نقش مهم زنان در مدیریت آب، به ویژه در مناطق روستایی و مناطقی که دسترسی به آب به سختی میسر است، این افزایش مشارکت زنان در مدیریت آب، منجر به دستیابی ایشان به وضعیت اجتماعی بهتر می شود. به این معنی که ایشان اولین کسانی هستند که از مزایای سلامتی، کاهش سختی کار، و کاهش هزینه ها برخوردار خواهند شد، و علاوه بر آن، به دلیل حضور در تصمیم گیری ها، توانایی های اجتماعی ایشان نیز افزایش خواهد یافت که همگی می تواند منجر به مشارکت بیشتر ایشان در مدیریت منابع آب گردد. به عبارت دیگر، تأثیر مشارکت زنان در مدیریت آب، به صورت خطی نخواهد بود و به دلیل بازگشت عواید آن به زنان، ماهیت چرخه را دارا می باشد و این نشان دهنده بازگشت بهتر سرمایه گذاری است که در زمینه جلب مشارکت زنان در مدیریت

کنگره علوم و مهندسی آب و فاضلاب ایران

دانشگاه تهران، تهران

۲۶ و ۲۷ بهمن ماه ۱۳۹۵

آب انجام شود. البته همانطور که شکل ۱ نشان می‌دهد، همه این چرخه درزمینه فرهنگی اجتماعی و حقوقی جامعه شکل می‌گیرد، و مطالعه درزمینه توانمند سازی زنان بدون توجه به زمینه اجتماعی، فرهنگی و حقوقی مربوط با زنان ممکن نیست. به این معنا که این تأثیرات در مناطق مختلف به یک شکل نخواهد بود، و همواره این فرایند تحت تأثیر عوامل زمینه‌ای خواهد بود. به عنوان مثال، در صورتی که در منطقه‌ای از نظر فرهنگی مالکیت زمین برای زنان غیر ممکن شمرده شود، تأثیر آن بر مشارکت زنان در مدیریت آب کشاورزی محدود به حمل آب و انجام وظایف کارگری یا بدون دستمزد محدود خواهد شد. و یا در صورتی که زنان از نظر فرهنگی نتوانند نظراتشان را در زمانی که متضاد با نظرات مردان است بیان کنند، نمی‌توانند مشارکت واقعی در تصمیم‌گیری‌ها درزمینه منابع آب داشته باشند.

۵. پیشنهادات عملی

چگونه میتوان آگاهی از چنین پیچیدگی‌های جنسیتی را در خصوص آب به عملکردهای واقعی تبدیل کرد؟ این کار نیاز به تغییرات اساسی در نهادهای اجتماعی دارد تا حساسیت به جنسیت در تمام سطوح و فعالیت‌ها مشاهده شود. اگر چه اهمیت ابعاد عدالت اجتماعی روزبه‌روز بیشتر شناخته می‌شود، ولی همچنان ابعاد تکنیکی و اقتصادی توزیع و مدیریت آب قدرت بیشتری دارند و در عمل راحت‌تر و سریع‌تر است که صرفاً با همین ابعاد و نادیده گرفتن عدالت اجتماعی، منابع آب مدیریت شوند. نمی‌توان فرض کرد که صرف وجود سیاست‌های عدالت جنسیتی منجر به مشارکت کامل زنان در برنامه‌های آب خواهد شد. به عبارت دیگر تفاوت زیادی بین تعاریف سیاست‌گذاری و اجرا وجود دارد که منبعث از این حقیقت است که تجزیه و تحلیل جنسیتی هنوز جزئی از سیاست‌های آبی نیست. در سطوح مرکزی و عملیاتی، نیاز به مکانیزم‌هایی برای اجرای این سیاست‌ها وجود دارد. از جمله میتوان به بیانیه‌های مشخص، و تعهدات مالی، نهادهای آموزشی، تقسیم وظایف، برنامه‌ریزی و ارزیابی، و سیاست‌های منابع انسانی اشاره کرد. همچنین همانطور که تحقیقات پیشین نیز تایید می‌کنند، این سیاست‌ها در فضایی بهتر عمل می‌کنند که حقوق انسانی تعریف شده باشد و دفاع از آن‌ها به آسانی ممکن باشد.

ایجاد عدالت جنسیتی، نیاز به ساختار اجتماعی و مشارکت افراد و مهارت‌های مختلفی در برنامه‌ریزی ابعاد تکنیکی دارد. برخلاف مهندسی، نقشه واضحی وجود ندارد، و طرح‌های مهندسی‌شده‌ای در دسترس نیستند. ایجاد این عدالت، نیازمند بررسی انگیزه‌های پیچیده انسانی و روابطشان است که به شکل‌های مختلفی ظهور می‌کنند و در طی زمان نیز دستخوش تغییر می‌شوند. دیدگاه افراد نسبت به عدالت جنسیتی با هم تفاوت دارد و منتج از نحوه تربیت، آموزش و تجارب ایشان و آموزه‌های اجتماع خاصی هستند که افراد در آن زندگی می‌کنند. این مسائل هم درزمینه استفاده کنندگان از آب و هم برای مدیران و برنامه ریزان آب وجود دارد.

به نظر می‌رسد، استقبال از عدالت جنسیتی در سازمانها با آگاهی تمامی افراد گره خورده است و نیازمند یک روش نظارتی است تا مشخص شود چه کسانی این عدالت را رعایت می‌کنند. به عبارت دیگر نباید این حساسیت فقط در یک گروه خاص زنان و یا چند مدیر ارشد وجود داشته باشد زیرا به آسانی توسط بدنه سازمان به کنار زده خواهد شد. باید ابزارهایی وجود داشته باشد تا زمانی که افراد نکاتی درباره عدالت جنسیتی مطرح می‌کنند، به آسانی شنیده شوند، و ساختار جذب نیروی انسانی، ارتقا پرسنل، و آموزش‌ها باید به گونه‌ای طراحی شود که زنان بیشتری به سطوح مدیریتی برسند. البته نمی‌توان انتظار داشت که فقط زنان پشتیبان عدالت جنسیتی باشند، و نیاز روزافزونی به حمایت مردان از این طرح وجود دارد.

آموزش که مکرراً ذکر شده است برای ارتقاء تحلیل جنسیتی موثر در سازمان‌ها حیاتی است. هدف این نیست که سعی کنیم همه در یک سازمان، کارشناس متخصص شوند بلکه این اطمینان حاصل شود که همه کارکنان باید از ابزار مفهومی و تحلیلی تحلیل‌های جنسیتی و اجتماعی استفاده کنند. برای مثال، مدیران می‌توانند بفهمند که چرا تفاوت‌های جنسیتی و نابرابری مربوطه در شرایط خاصی وجود دارند. بدانند چه زمانی نیاز به اقدامات خاص است، و بدانند که کجاها نیاز به پشتیبانی و تخصص بیشتر است و بدانند که چگونه از ابزارهای خاص خود استفاده کنند [۱۳]. نیاز به آموزش در سطوح مختلف وجود دارد که شامل: نیاز به آموزش درزمینه عدالت جنسیتی برای آگاهی همه کارکنان؛ آموزش تکنیک‌های تحلیل اجتماعی؛ و آموزش زنانی که نماینده حوزه‌های فنی و در نقش‌های رهبری هستند. همچنین مهم است که مردانی که می‌خواهند رایه دهنده این آموزش‌ها شوند در این زمینه آگاهی لازم داشته باشند [۱۴]. افزایش "شایستگی زنان" در بخش آب باید یک فرایند‌های ادامه‌دار باشند و نه صرفاً حرکتی ضربتی. به عنوان مثال می‌توان به به‌کارگیری مستمر زنان در فعالیت‌های توسعه کارکنان و فعالیت‌های ظرفیتی اشاره کرد. علاوه بر این، مداخلات آب بهترین نتیجه را زمانی می‌دهد که با دیگر طرح‌های مکمل در ارتباط باشد، به عنوان مثال: در آموزش و پرورش، توسعه انجمن و تولید نیرو. شواهد نشان می‌دهد که تغییرات در حقوق زنان لزوماً نتایج مطلوب حاصل نمی‌شود مگر اقدام مثبت و پایدار برای تامین امنیت از آن حمایت کند.



کنگره علوم و مهندسی آب و فاضلاب ایران

دانشگاه تهران، تهران

۲۶ و ۲۷ بهمن ماه ۱۳۹۵



۶. مراجع

1. United Kingdom Water, Engineering and Development Centre, (2003). "The Gender and Water Development Report: Gender Perspectives on Policies in the Water Sector", Loughborough, UK: United Kingdom Water, Engineering and Development Centre.
2. United Nations, (2004). "Making risky environments safer: Women building sustainable and disaster-resilient communities, Women 2000 and Beyond". New York: United Nations.
3. Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit, (2001). "International Conference on Freshwater", Bonn: Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit.
4. United Nations Economic and Social Council, (1997). "Mainstreaming the gender perspective into all policies and programs in the United Nations system, the Report of the Economic and Social Council for 1997", New York: United Nations.
5. Gross, B., Van Wijk, C., and Mukherjee, N., (2000). *Linking Sustainability with Demand, Gender and Poverty: A Study in Community Managed Water Supply Projects in 15 Countries*. Washington, D.C: World Bank.
6. Ruth, S., Meinzen, D., and Zwartveen, M., (1993). Gendered participation in water management: Issues and illustrations from water user associations in South Asia. *Agriculture and Human Values*, 15 (4), pp. 337-345.
7. Cleaver, F., and Elson, D., (1995). Women and water resources: Continued marginalization and new policies. *The Gatekeeper Series of International Institute for Environment and Development's Sustainable Agriculture Program*, 49, pp. 3-16.
8. Van Wijk, C., (1998). *Gender Perspectives on Policies in the Water Sector*, Loughborough, UK: Water, Engineering and Development Centre.
9. United Kingdom, Water, Engineering and Development Centre, Gender and Water Alliance, (2003). "The Gender and Water Development Report 2003: Gender Perspectives on Policies in the Water Sector, Review of 71 water policies, acts and regulations", Loughborough, UK: Water, Engineering and Development Centre, pp. 29-32.
10. Van Wijk, C., (1998). Gender in water resources management, water supply and sanitation: Roles and realities revisited, *Technical Paper*, 33(E).
11. Cleaver, F., (2000). Moral ecological rationality: institutions and the management of common property resources. *Development and Change*, 31(2), pp. 361-383.
12. Joshi, D., Lloyd, M., and Fawcett, B., (2003). Voices from the village: An alternative paper for the alternative water forum. *The Alternative Water Forum*, Bradford, US: University of Bradford.
13. United Nations Development Program, (2003). "United Nations Development Program, Mainstreaming Gender in Water Management: A Practical Journey to Sustainability: A Resource Guide", New York: United Nations.
14. Sweetman, C. (2001). Men's involvement in gender and development policy and practice; beyond rhetoric. *Oxfam Working Papers*. Oxford: Oxfam.