



CARPO
Center for Applied Research
in Partnership with the Orient



funded by

DAAD



09

BRIEF

20.03.2018

ملخص

تعزير دور المرأة في إدارة المياه في اليمن

بلييس زباره

الخلفية والتحديات

كان للنزاع المسلح الدائر حاليا في اليمن، الذي سبقته أزمة سياسية -لازالت مستمرة - اجتاحت البلاد منذ عام 2011، آثار سلبية كبيرة على قطاع المياه. أصبح الآن قطاع المياه - الضعيف أصلا - على حافة الانهيار بسبب الضرر الجزئي للبنية التحتية في بعض الأماكن أو الكلي في أماكن أخرى. وقد أضحى من الصعب للغاية الحفاظ على المرافق واستعادة تقديم الخدمات الأساسية في الوقت الذي تتحكم فيه أطراف النزاع المختلفة على الوصول إلى الاحتياجات الأساسية مثل خدمات المياه. بالإضافة إلى ذلك، لم يعد لدى عملاء خدمة توفير المياه وسيلة لدفع رسوم المياه، كما أن الانخفاض، منذ عام 2011، في معدلات تحصيل فواتير المياه الشهرية قد أثر سلبيًا على قطاع المياه أيضًا. يُعزى هذا العجز في الدفع إلى ارتفاع عدد الرجال الذين فقدوا مصدر دخلهم كونهم في العادة مزودي الأسر بوسائل العيش في اليمن. وعلاوة على ذلك، و نظرا

تتناول هذه الورقة العلاقة بين النوع الاجتماعي والموارد الطبيعية في اليمن؛ البلد المتأثر بالصراع. تصف الورقة تأثير الحرب على وصول المرأة لمرافق المياه ومرافق الصرف الصحي، وتحلل دور المرأة في عملية صنع القرار و توزيع المياه. و تذهب الورقة إلى أن مشاركة النساء في جميع مستويات إدارة المياه والحوكمة أمرًا في غاية الأهمية لضمان الوصول إلى الماء كحق إنساني أساسي.

ومن بين التوصيات الأكثر أهمية في هذا الموجز: تعزير الترويج لإدماج النوع الاجتماعي في قانون المياه الحالي. و تطوير استراتيجية وطنية للصرف الصحي في المؤسسات العامة والخاصة، مع التركيز على مرافق آمنة ومستقلة ذات صيانة جيدة للفتيات / النساء، وللفتيان / الرجال. و الاستثمار في وضع سياسة توظيف تستجيب لمنظور النوع الاجتماعي وإيجاد سياسة لإدارة الموارد الطبيعية تشمل موازنة مراعية للنوع الاجتماعي. وكذلك فتح مراكز خدمة مياه للنساء لتعزير حصولهن على المياه من ناقلات صهاريج المياه على سبيل المثال. وإشراك النساء في عملية التخطيط والتوزيع على المستوى المحلي. وضمان حقوق ملكية المرأة للموارد المائية.

ومن الواضح أن فجوة النوع الاجتماعي بين المتضررين من أزمة المياه في اليمن والذين يتخذون قرارات بشأن إدارتها عالية للغاية. فعلى الرغم من المحاولات المتعددة التي بذلتها الجهات الفاعلة المحلية والوطنية والدولية لتحسين الوصول المنصف إلى خدمات المياه والصرف الصحي، فإن النساء يكدنَّ يكنَّ في حيز غير المنظور إليه والمعتبر عندما يتعلق الأمر باتخاذ القرار وصنع السياسات فيما يتعلق بالموارد المائية الحيوية. ومن هنا، فلا بد أن يكون أمر تطوير وتنفيذ نهج شامل يراعي الفروق في النوع الاجتماعي في الإدارة المستدامة للمياه ضمن الأولويات في اليمن.

الماء والصرف الصحي والنوع الاجتماعي في اليمن

كان توفير خدمات المياه والصرف الصحي والنظافة ضعيفا في الأصل قبل حرب 2015 في اليمن.¹ النساء والفتيات في المناطق الريفية في كثير من الأحيان يجلبن المياه من مسافات بعيدة، مما قد يعرضهن للتحرش الجنسي، و الغرق في مكامن المياه المفتوحة، والمعاناة من الإجهاد الناجم عن حمل أوعية المياه الثقيلة.² يضاف إلى ذلك أن مصادر المياه المفتوحة (غالباً برك مياه الأمطار) عادة ما تكون ملوثة للغاية مما يشكل خطورة عالية يكون من شأنها الإصابة بأمراض منقولة عبر الماء.³ ويعني ذلك، بالنسبة للفتيات، إتاحة وقت أقل للالتحاق بالمدارس؛ وبالنسبة

لانقطاع الأجور غير المدفوعة لموظفي القطاع العام منذ صيف عام 2016، فقد أنخفض عدد الأسر التي يمكنها دفع فاتورة المياه. إن نقص الأموال الناتج عن ذلك يضع ضغطاً إضافياً على قدرات قطاع المياه العام.

وبالإضافة إلى ذلك، فإن أزمة الوقود الطويلة وانقطاع التيار الكهربائي يشلان تشغيل وعمل المؤسسات المحلية والمرافق المستقلة في معظم أنحاء البلاد، وبالتالي يؤثران في جوهر قطاع المياه العام. و بسبب عدم قدرة مؤسسات القطاع العام على الاستمرار في تقديم الخدمات، فقد تدخل القطاع الخاص محدود التنظيم لملء الفراغ، غير أن هذا التدخل، مع الأسف، مصحوب بارتفاع الأسعار وتوفير مياه ذات جودة مشكوك فيها. و لا توجد شراكة بين القطاعين العام والخاص بشكل عام، على الرغم من سعيهما لتحقيق نفس الهدف: توفير المياه للسكان. هذا؛ مع العلم بأن إمكانية الشراكة بين القطاعين العام والخاص قد كان موضوعاً للنقاش والتحليل في عدد من أوراق السياسات، غير أنه لم يتم الأخذ بتوصياتها ووضعها في حيز التنفيذ من طرف الجهات المعنية.

لقد تأثرت النساء والفتيات بهذه الحالة أكثر من الرجال والفتيان. فالمعلوم تقليدياً، خصوصاً في المناطق الريفية، أن أعضاء الأسرة من الإناث هن من توكل إليهن مهمة جلب المياه، وبالتالي هنَّ من يضمن متطلبات الأسرة الضرورية في بيئة غير آمنة على نحو متزايد.

1 انظر على سبيل المثال:

CARE (2015): *Rapid Gender Analysis: Yemen*.

Available at <http://gender.care2share.wikispaces.net/file/view/Rapid+Gender+Analysis+++Yemen++FINAL.pdf> (06.12.2017).

CARE/GenCap/Oxfam (2016): *From the Ground Up: Gender and Conflict Analysis in Yemen*. Available at <https://www.carenederland.org/wp-content/uploads/care/uploads/2016/11/Yemen-gender-conflict-analysis-201016-en.pdf> (06.12.2017).

2 انظر

Jadallah, Alma Abdul Hadi (June 2015): *Conflict Analysis of the Republic of Yemen*.

Available at http://activity.scar.gmu.edu/sites/default/files/Yemen_CDA_Final_July.13.2015-2.pdf (10.02.2018).

3 انظر

Zabara, Bilkis and Al-Moyed, Khaled (2008): *The Health and Socioeconomic Impacts of Silver Impregnated Ceramic Filters in Four Villages in Amran Governorate, Sana'a*. Available at http://www.silverfilters.org/Documents/Amran_Final_Report.2008.pdf (15.12.2017).

إلى الأغراض المنزلية والصناعية و الاستهلاك في المساجد. وبالإضافة إلى استخدام المياه الجوفية، يستهلك الناس مياه الأمطار الموسمية ومياه الينابيع لأغراض الري والاستخدامات المنزلية.

إن استخراج المياه الجوفية في حوض صنعاء، على سبيل المثال، أعلى أربع مرات من إعادة شحنه.⁴ وهي نسبة ستزداد فقط مع معدل النمو السكاني السريع البالغ حوالي 3%. ويمتلك الذكور عشرات الآلاف من آبار المياه، باستثناءات قليلة للغاية في حياة الإناث. وهذا يحرم النساء من حقهن في الوصول إلى هذه الموارد واتخاذ القرارات حولها والاستفادة من تجارة المياه المربحة. ومن الملفت للنظر أن حوالي 90% من المياه المستخرجة تستخدم في الزراعة، وهو قطاع يعمل فيه تقريباً 60% من النساء (وهن، في المقام الأول، قوة عاملة غير مدفوعة الأجر).⁵ وعلى الرغم من هذا الواقع، فإن إدارة مياه الري وبيع المحاصيل المحصودة تعتبر مهمة ذكورية في معظم المناطق. في حين أن النساء يشكلن أغلبية القوى العاملة في القطاع الزراعي، فإن صناعة القرار والأرباح المالية تترك للرجال. ولا تناقش هذه الحقائق المتعلقة بتهميش المرأة عموماً في اجتماعات اللجان الرسمية التي يهيمن عليها الرجال، وبالتالي فإن مصالح المرأة و همومها تظل غير معتبرة، كما أن ضرورة مشاركتها في إدارة المياه أمر غير معترف به.

الإطار التنظيمي

يدار قطاع المياه في اليمن عن طريق عدد من المؤسسات التي تعمل تحت مظلة وزارة المياه والبيئة. وفي هذا الصدد، تعتبر كل من الهيئة العامة للموارد المائية، والمؤسسة

للساء توفر وقت أقل لكسب الدخل أو العناية بصحتهن الشخصية و صحة عائلاتهن. إن الوصول إلى الماء أصبح أمراً أكثر صعوبة من أي وقت مضى؛ فالساعات الإضافية التي تنفقها النساء والفتيات الآن على توفير المياه لأسرهن تزيد من حرمانهن من التعليم الأساسي والخدمات الصحية الكافية والأمن الغذائي والتنمية الشخصية، كما أنها تشكل خطراً على سلامتهن الجسدية. يزداد الوضع سوءاً بسبب عدم وجود مرافق الصرف الصحي في العديد من المنازل، مما يضطر الناس إلى التبرز في الأماكن المفتوحة. ولكي يتمكن من التستر بجناح الظلام، تفضل النساء والفتيات الانتظار حتى المساء لقضاء حاجتهن. هذا القيد المفروض ذاتياً يعرضهن للإجهاد النفسي و احتباس البول والالتهابات المثانية، بالإضافة إلى الاعتداءات الجسدية والضغط النفسية خوفاً من فقدان كرامتهن وشرفهن. يضاف إلى ذلك أن الظروف الكارثية و غياب المرافق الصحية في المدارس يجعلان العائلات مترددة في إرسال بناتها إلى المدارس. وبما أن عشرات المدارس قد تعرضت لضربات جوية أو استخدمت مؤقتاً من قبل المتحاربين و النازحين، فإن احتمال ذهاب الفتيات إلى المدرسة قد انخفض أكثر. وعلاوة على ذلك، تكرر النزاعات بين النازحين والمجتمعات المضيفة حول الوصول للمياه، خاصة في المناطق ذات درجات الحرارة المرتفعة والموارد المائية الشحيحة.

النوع الاجتماعي واتخاذ القرارات في قطاع المياه والصرف الصحي

اليمن بلد شحيحة المياه حيث يعتمد بشكل أساسي على موارد المياه الجوفية الأحفورية و التي توفر حوالي 70% من استخدام المياه. ويستخدم 90% منها للري بينما يذهب الباقي

4 مقابلة مع كبير استشاريي المياه في البنك الدولي، يوليو 2017.

5 CARE/GenCap/Oxfam 2016.



في هذا القطاع على النحو المذكور أعلاه. و من المؤسف أن السياسات ذات الصلة في هذا السياق لا تتضمن أي تصريح أو بيان واضح بشأن التنفيذ الفعلي لادماج النوع الاجتماعي أو مأسسة النوع الاجتماعي. وعلى الرغم من ذكر أهمية بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية MDGs حتى عام 2015 مراراً وتكراراً في الاستراتيجية الوطنية، فإن مشاركة المرأة ليست ضمن ذلك.

النوع الاجتماعي في قطاع المياه العام: التمثيل والتصورات

المستوى الوطني

يرى العديد من الموظفين الذكور في قطاع المياه أن إدارة الموارد المائية مهنة ذكورية؛ مع انها مسألة فنية للغاية تتطلب خبرة المهندسين والفنيين القادرين على خدمة هذا القطاع بمعرفتهم ومهاراتهم المهنية لتطوير وصيانة شبكة المياه والصرف الصحي.⁶ ومع ذلك يرجع غياب المرأة في قطاع المياه العام أيضاً إلى حقيقة أن عدد خريجات المدارس الثانوية كان قليلاً جداً عندما افتتحت الجامعات الحكومية في اليمن في أوائل السبعينيات. و إذا سمح لهن بالدراسة، في البداية، فإنهن كن يلتحقن بكلية التربية؛ إذ اعتبرت مهنة التدريس المهنة المقبولة اجتماعياً للنساء. فقط في منتصف الثمانينات من القرن الماضي، بدأ عدد قليل من الفتيات بالتسجيل تدريجياً في المواد الدراسية المخصصة للطلاب الذكور، مثل العلوم الطبيعية والدراسات البيئية. بحلول ذلك الوقت، كان الرجال قد تولوا بالفعل مناصب صنع القرار في القطاع العام، بينما كانت النساء يعملن كسكرتيرات لهم وككادر للتنظيف. ومع زيادة نسبة التحاق النساء بالتعليم الأساسي والعالي، ازداد أيضاً توظيفهن في المؤسسات التي كانت تتوسع

العامّة للمياه والصرف الصحي، والهيئة العامة لمشاريع مياه الريف، والهيئة العامة لحماية البيئة هي الكيانات المنفذة في هذا القطاع. ولدى وزارة المياه والبيئة و الهيئة العامة للموارد المائية صلاحية الإشراف والتخصيص ومراقبة الموارد المائية. أما المؤسسات المحلية المعنية بالمياه والصرف الصحي، فهي مفوضة بتحديد تعرفه المياه و خطط الأعمال و التي تخضع لموافقة وزارة المياه والبيئة. على مستوى المحافظات، تعمل فروع المؤسسات المحلية بشكل مستقل عن المؤسسة العامة، و التي بدورها تشرف فقط على 5% من إمدادات المياه في المناطق الحضرية.

يلزم مراجعة عناصر أساسية للإطار التنظيمي بشكل عاجل من أجل مراعاة النوع الاجتماعي في جميع الجوانب. والأهم من ذلك، يجب مراقبة تنفيذها. يعتبر قانون المياه اليمني (القانون 2002/33) محايداً بالنسبة إلى النوع الاجتماعي، ولا يأخذ بعين الاعتبار اختلاف احتياجات النساء والرجال والفتيان والفتيات. تجدر الإشارة إلى أن هذا القانون تمت صياغته من قبل لجنة من الذكور فقط. وفي وقت لاحق، في عام 2004، شارك عدد من النساء مع الرجال في إصدار الاستراتيجية الوطنية و البرنامج الاستثماري لقطاع المياه (NWSSIP 2005-2009) لإعادة تنظيم قطاع المياه. وهو مشروع اضطلعت به وزارة المياه والبيئة بالتعاون مع وزارة الزراعة والري. ومع ذلك، فإن مساهمة حفنة من النساء في مجموعات العمل الخمس التابعة للاستراتيجية بالكاد تكون ذات اعتبار، وقد اقتصر حينها على تناول التثقيف الصحي وإدارة المياه المنزلية في الجزء الخاص بالإمداد بالمياه في الريف. وعلى الرغم من مشاركة عدد من النساء من الخبراء الدوليين، فإن الاستراتيجية الوطنية لم تناقش إدماج النوع الاجتماعي على الإطلاق - ولا حتى فيما يتعلق بالزراعة، على الرغم من ارتفاع القوى العاملة النسائية



يعملن بأمانة، ولا يتركن مكان عملهن كما يفعل الرجال في كثير من الأحيان ويؤدين مهامهن بمسؤولية كاملة. أشار أحد الرجال الذين تمت مقابلتهم إلى أن هذه المعاملة للنساء في صنعاء أدت بالتالي إلى تفضيل النساء المؤهلات للعمل في قطاع المياه على العمل مع المنظمات الدولية؛ لأنهن يحظين باحترام أكبر ويكسبن مالا أكثر من ذلك المعتاد اكتسابه في القطاع العام بكثير.

ووفقاً للإدارة العامة للمرأة التابعة لوزارة المياه والبيئة، فإن 22 من أصل 130 موظفاً في وزارة المياه والبيئة من النساء. أعلى منصب تشغله امرأة هو المدير العام للإدارة العامة للمرأة نفسها، التي أنشئت في عام 2008 لتحسين وصول المرأة إلى المياه والصرف الصحي. في حين أن ثلاث سيدات مقابل 15 رجلاً يشغلن منصب رئيس قسم (وهو ما يقابل تقريباً نسبة الإناث / الذكور الإجمالية 1:5)، فإن 11 امرأة مقابل 25 رجلاً يشغلن منصب رئيس إدارة.⁷ علماً أن هذا المنصب الأخير لا يوجد في هيكل التوظيف في الخدمة المدنية اليمنية. وهذا أمر يدل على حقيقة أنه يُفضل منح المرأة مناصب دون سلطة حقيقية.

لا تتزأس امرأة واحدة اطلاقاً أياً من مرافق المياه وفروعها في المحافظات العشرين على الرغم من أن النساء هن المسؤولات عن إدارة المياه المنزلية يومية. إن غياب تمثيل المرأة في مواقع صنع القرار يؤدي إلى إغفال قطاع المياه لمعالجة قضايا النوع الاجتماعي في مشاريع مواقع صنع القرار واجتماعاتها. ولذلك لا تلبى القرارات وما يتبعها من تنفيذ الاحتياجات العاجلة للنساء على أرض الواقع.

وبناءً على ذلك، تفيد مديرة الإدارة العامة للمرأة أنها كثيراً ما يتم استبعادها من الاجتماعات الحاسمة و لا تؤخذ على محمل

باستمرار. ومع ذلك، فبالرغم من كون بعضهن خريجات أقسام علمية كالكيمياء، وعلوم الأرض، وعلوم الاحياء، والهندسة المدنية، وعلوم المختبرات، وما إلى ذلك، فإن مناصب النساء لا تزال مقيدة في الوظائف الدنيا والمتوسطة، في حين أن فرصة الرجال أكبر لشغل مناصب أعلى كمدراء عموم و مستشارين و وزراء ونواب وزراء (المنصبان الأخيران ظلا و لا يزالان حكرا على الذكور منذ إنشاء وزارة المياه والبيئة).

خلال المقابلات التي أجريت في صنعاء في عام 2014/2015، أعرب بعض الموظفين الذكور من المستوى الوظيفي المتوسط إلى المناصب العليا في قطاع المياه العام في صنعاء عن قناعتهم بأن الموظفين ليس لديهم خبرة ومعرفة في تركيب المعدات مثل المضخات والأنابيب ولا يعرفن طريقة تشغيل نظام ضخ المياه. ويفترض من أجريت معهم المقابلات كذلك أن الأقارب الذكور سيمنعون الموظفين من الذهاب في أي زيارة ميدانية على الإطلاق؛ أو، إذا سمح لهم بذلك، فإنه سيكون من غير المناسب أن تخرج النساء لزيارات غير منتظمة أو إلى مواقع بعيدة. إن نتائج مثل هذا المنظور واضحة على عملهن. ولناخذ على سبيل المثال مختبر المؤسسة المحلية بأمانة العاصمة الذي تعمل النساء فيه حصراً كفنيات و ليس في الإدارة، على الرغم من مؤهلاتهن المهنية.

يعتقد موظفو قطاع المياه الذكور في صنعاء أن زميلاتهم في الشمال يواجهن ضغوطاً اجتماعية وثقافية أكثر من النساء العاملات في الجنوب (أي في قطاع إمدادات المياه في عدن). ينظر إلى النساء الجنوبيات على أنهن أكثر حركة (أي أن السفر متاح أكثر لهن)، وأنهن يُحترمن أكثر من قبل زملائهن الذكور؛ لأن أقاربهن الذكور يعتبرون أكثر انفتاحاً. ثم مرة أخرى، يدرك الرجال أن زميلاتهم النساء في صنعاء



لا يمثلن بشكل كاف في هذه المجالس ولا في لجان أحواض المياه المحلية. ومع ذلك، فإن دعم المنظمات الدولية في الآونة الأخيرة للحفاظ على سبل العيش في هذه الأوقات العصيبة أخذ في الارتفاع.⁸ فعلى سبيل المثال، تعمل منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) على تعزيز شمول المرأة في جمعيات مستخدمي المياه (WUAs).⁹ على سبيل المثال، تم إدماج أدوار النساء في الهيكل الإداري لهذه الجمعيات في حوض صنعاء و لكنها تظل محصورة في الجوانب الاجتماعية والاتصالات، وقضايا المرأة، والتنمية الريفية، والإرشاد وتحسين الإنتاج و التوعية في مجال المياه و البيئة. ومع التسليم بأن هذه قائمة رائعة من المهام، إلا أن ذلك لا يبرر استبعاد النساء من المناصب العليا، مثل رئيس جمعية مستخدمي المياه، والأمين العام أو المسؤول المالي، وكذلك من المناصب في التشغيل والصيانة. لأسباب اجتماعية - ثقافية لا تزال النساء يواجهن العديد من التحديات عند محاولة الحصول على وظائف الإدارة العليا. ويلخص هذا التحدي اعتراف ممثلة إحدى الجمعيات: "نحن لسنا مستعدات لرفع أصواتنا أمام كل هؤلاء الرجال".¹⁰

في حالة النزاعات حول الموارد المائية تسعى هذه المؤسسات المحلية إلى حلها بشكل جماعي. هذه المهمة، أيضاً، محصورة بشكل صريح على الرجال في التجمعات الرسمية وغير الرسمية في حين أن المرأة قد تلعب أحيانا دورا غير رسمي، هذا إن وجد. لا تسمح الأعراف الاجتماعية بالتجمعات غير الرسمية المختلطة للرجال والنساء بشكل عام. وتلك التي نصفها هنا

الجد عند محاولة الحصول على حقوق متساوية للموظفين الإناث والذكور، مثل إتاحة الحصول على التدريبات المهنية. تظل الصورة النمطية المنتشرة على نطاق واسع أن النساء أكثر ملاءمة للأعمال المنزلية، أو أعمال السكرتارية أو التنظيف قائمة. و يتم طرح المفاهيم الاجتماعية مثل الشرف، والأعراف والتقاليد كحجج أخرى لتقييد الوصول المهني للنساء، مع العلم أنه يمكن معالجة هذه القيود، على سبيل المثال، عن طريق ضبط توقيت ساعات التدريب.

لم تقدم وزارة المياه والبيئة ميزانية لتطوير الإدارة العامة للمرأة فعليا، على الرغم من الوعود المتكررة من قبل السياسيين رفيعي المستوى. قد يوحي هذا النقص بشدة بأن إدارة المرأة لا تمثل إلا أداة لجذب المعونة الأجنبية تحت غطاء تعزيز المساواة في النوع الاجتماعي. على سبيل المثال، لم يتم دمج موازنة النوع الاجتماعي في سياسة وزارة المياه والبيئة. وعلى عكس ما يعتقد العديد من الرجال في الوزارة، فإن الغرض من موازنة النوع الاجتماعي ليس وضع ميزانيات منفصلة للنساء ولكن لإدراج جانب النوع الاجتماعي في عملية وضع الميزانية.

المستويات المحلي

على الرغم من الحرب، فقد وجدت دراسة تحليلية صادرة حديثاً أن "المجالس المحلية هي من بين المؤسسات القليلة العاملة في اليمن القادرة على الحفاظ على الخدمات المحلية". ولكن، مع الأسف، فإن النساء

8 انظر

Cummings, Andrew and Al Madhaji, Maged (05.10.2016):

'Local councils should play a role in stopping famine in Yemen', in: *The National Opinion*. Available at

<http://www.thenational.ae/opinion/comment/local-councils-should-play-a-role-in-stopping-famine-in-yemen> (15.12.2016).

9 جمعيات مستخدمي المياه هي جهات مسجلة رسمياً و لها لائحة داخلية تنظم هيكلها و تشغيلها. هدفها الرئيسي هو إدارة المياه (مياه الأمطار، المياه الجوفية و العيون) على مستوى الحوض و المستوى المحلي، و بصورة خاصة لأغراض الري. لذلك فعملها أساسي في القطاع الزراعي، و الذي تلعب فيه النساء دوراً أساسياً.

10 مقابلة مع ممثلة المجتمع و التواصل مع إحدى جمعيات مستخدمي مياه حوض صنعاء في سبتمبر 2017.



العامّة للموارد المائيّة و الهيئة العامّة لمشاريع مياه الريف)، ونقل المياه بالشاحنات (غير منظم إطلاقاً) و إنتاج المياه المعبأة. هذا القطاع في كثير من الأحيان يغطي أكثر من 50% من إمدادات المياه في المدن الكبرى، صنعاء كمثال، وتقع في أيدي الرجال فحسب. يشمل إطار عمل قطاع المياه الخاص عملية إنتاج وبيع المياه المعبأة في قناني، وإدارة مياه الآبار الخاصة، وصيانتها وتعميقها، وتشغيل مضخات المياه، وتحرك ناقلات صهاريج المياه من الآبار إلى نقطة الاستخدام أو التوزيع، وصيانة شبكات المياه في المناطق الزراعية وتوزيع المياه لأغراض الري - بأكملها. ومن ثم، فإن الرجال هم موردو المياه الوحيدون في القطاع الخاص. وهي صناعة ازدهرت في أوقات الأزمات والصراعات. النساء لا يدرن الآبار ولا يقمن بقيادة شاحنات المياه.¹² فعندما ينفد الماء من المنزل، نادراً ما يُسمح للنساء بالاتصال بسائق ناقلة المياه. هذه هي مهمة أفراد الأسرة الذكور، والقرار النهائي لهم حول موعد طلب ناقلة المياه و توصيل هذا المورد الثمين بحسب تقديرهم. و عليه يجب تعديل جميع القضايا المتعلقة بالمياه، مثل الطهي والتنظيف، وبالتالي المهام الأخرى، بما في ذلك الذهاب إلى العمل أو المدرسة. في العديد من الأماكن، تعتمد النساء بشكل كامل على الرجال فيما يتعلق بتوفير المياه (وتوقيتها).¹³

بعد أحداث عام 2011، عزز قطاع المياه الخاص الذي يهيمن عليه الرجال موقعه في سوق المياه بسبب انهيار مرافق المياه العامّة. وقد تأثرت بشكل غير متناسب الأشخاص الضعفاء الذين لا يستطيعون مواكبة ارتفاع

تجمعات تفصل الجنسين في جميع المناسبات. وقد يكون لاستبعاد المرأة من المساهمة في مثل هذه العمليات آثار سلبية على وصولها إلى الموارد المائيّة وإدارتها.

تم تأسيس جمعيات مستخدمي مياه نسائية فقط في عدد قليل من مديريات محافظة صنعاء وذمار في عام 2008، لكنها تظل غير نشطة بشكل رئيسي بسبب افتقار العضوات إلى مهارات القراءة و الكتابة و المهارات الإدارية. كما تواجه النساء تحديات في استئجار الأموال وكتابة مقترحات مشاريع وتنفيذ المهام الإدارية. جمعيات مستخدمي المياه النسائية والرجالية لها نفس الوظيفة: إدارة الموارد المائيّة على المستوى المحلي وجذب الأموال لمشاريع مياه. أثناء العمل في مشروع للمياه، لاحظت المؤلفة أن رئيسة جمعية مستخدمي المياه المحلية للنساء كانت زوجة رئيس جمعية مستخدمي المياه في نفس المنطقة. وهذا يشير إلى أن الرجال يؤثرون على قرارات النساء، حتى في الجمعيات النسائية المحضة. ومع ذلك، يؤكد رؤساء جمعيات مستخدمي المياه في كثير من الأحيان دعمهم لنظيراتهم من الإناث ويؤكدون على أن العضوات من الإناث يحصلن على فرص تدريب أكثر من الذكور.¹¹

القطاع الخاص

يقوم قطاع المياه الخاص محدود التنظيم وغير المراقب في المقام الأول على توفير مياه الآبار الخاصة في المناطق الحضرية والريفية (التي يُفترض أنها تحت إشراف ومراقبة الهيئة

11 على مستوى إدارة جمعيات مستخدمي المياه، سواء كانت رجالية أو نسائية، يشترط أن يكون جميعهم متعلمين. ومن ثم يفترض في كثير من الأحيان أن تقوم النساء المدربات بدعم المنظمات المانحة بتدريب نساء محليات أخريات. لا تزال الأمية بين النساء مرتفعة للغاية (حوالي 70%)، مما يقلل من فرصة الوصول إلى المعلومات، لتصبح مرشحةً لمناصب قيادية في جمعية مستخدمي المياه والاستفادة من التدريب المهني. ويزيد إغلاق فصول محو الأمية منذ بداية الحرب من حرمان المرأة من حقها الأساسي في التعليم، ومن ثم تطوير مهاراتها من أجل رفاهية أسرته وفائدتها.

12 قد تمتلك النساء في بعض الأحيان ناقلات صهاريج مياه، ومع ذلك، فإن تشغيلها يقع ضمن نطاق مسؤولية أحد الأقارب أو العاملين الذكور.

13 علاوة على ذلك، بالنسبة للكثير من الأسر التي تعيلها نساء، فإن المياه الخاصة لا يمكن تحملها مالياً، لأن النساء لديهن قدرة محدودة على الوصول إلى الموارد المالية.

غالباً ما يضطر النساء والأطفال إلى الانتظار في طوابير لعدة ساعات للوصول إلى الماء. في كثير من الأحيان تبدأ خلافات عنيفة بينهم حول دور الشخص التالي ومقدار الماء الذي تم الحصول عليه. وعادة ما يكون الرجال مسؤولين عن توزيع المياه ونادراً ما يتدخلون في المشادات بين النساء أو الأطفال الموجودين هناك لجلبها. إن إشراك المزيد من النساء في عملية التوزيع يمكن أن يساعد في إزالة هذه الأوضاع المتوترة.

الخلاصة و التوصيات

إن حرمان النساء من ملكية الأراضي ومن امتلاك الآبار واستبعادهن من عمليات صنع القرار كلها عوامل تحد من تحكمهن في الموارد المائية وسبل المعيشة وتحرم النساء من الحصول على الماء على قدم المساواة كحق إنساني أساسي. فمن ناحية، تصبح النساء أكثر ضعفاً في أوقات النزاع، حيث يزداد التمييز ضدهن، لأنهن غالباً ما يضطرن إلى الاضطلاع بالعمل الإضافي المتمثل في إعالة أسرهن عندما يكون الرجال غائبين. تغيرت أدوار النوع الاجتماعي في العديد من المناطق اليمينية، مما يعرض النساء بشكل خاص لمخاطر أعلى كالعنف القائم على أساس الجنس، ذكر/أنثى، و التهميش. ومن ناحية أخرى، فإن تغيير أدوار النوع الاجتماعي يساعد في كسر حواجز تشاركية اجتماعية وسياسية واقتصادية، في أوقات تمكين المرأة على المستوى المحلي. ومن أجل منع أي رد فعل عنيف فإنه يجب الاعتراف بهذه المكاسب ودعمها. بعبارة أخرى، يمكن أن تكون إدارة الموارد الطبيعية بمثابة نقطة انطلاق لتمكين النساء، وفي نهاية المطاف الوصول إلى مسار تنمية فعالة.

أسعار المياه. وعلاوة على ذلك، فإن عدداً متزايداً من أسر الطبقة المتوسطة لم يعد قادراً في الوقت الحالي على تحمل تكاليف ناقلات صهاريج المياه وأصبح يعتمد بشكل متزايد على المياه الموزعة مجاناً من قبل المنظمات غير الحكومية الدولية والمحسنيين المحليين. أما في المناطق الريفية، فعلى الرغم من أن النساء وأطفالهن هن وهم من يجمع المياه في الغالب ويحمل الكميات الثقيلة إلى المنازل، فإن هؤلاء النسوة لا يسطرن على الموارد أو يصلن إلى عمليات صنع القرار. نادراً ما تملك النساء بئراً. وإذا حصل وامتلكت بئراً، فعادة ما تُسجل تلك البئر باسم قريب ذكر في الهيئة العامة للموارد المائية، وليس باسم المرأة نفسها.

تدخلات السكان المحليين و المنظمات الدولية

وفي ظل انهيار نظام الإمداد بالمياه العام من قبل المؤسسات المحلية في المناطق الحضرية، تضطر النساء إلى البحث عن مصادر مياه بديلة للتنظيف والطبخ والغسيل والشرب. منذ عام 2011، قام بعض الرجال والنساء الأثرياء، بالإضافة إلى المنظمات الدولية، بدعم تيسير الوصول إلى المياه والصرف الصحي لعدد من المدارس، على سبيل المثال في أبين ولحج، بمشاركة السكان المحليين والنازحين، لا سيما النساء والشباب.¹⁴ كما يقومون بتوزيع خزانات المياه في عدة مناطق في المدن الكبرى، مثل صنعاء وتعز، ويمولون نقل المياه. ومع ذلك، فإن نظام التوزيع هذا يمكن أن يسبب أيضاً توتراً اجتماعياً؛ لأن كمية المياه المخصصة لكل أسرة محدودة. أصبح هذا مصدر قلق كبير خاصة بالنسبة للعائلات الكبيرة. و إلى ذلك

14 انظر على سبيل المثال:

Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2014): *Water Sector Program Yemen*.

Guaranteeing the Yemeni Population a Basic Drinking-water Supply and Sanitation Service Provision, Eschborn.

Available at <https://www.giz.de/de/downloads/giz2014-en-water-sector-programme-yemen.pdf> (14.12.2016).

توصيات إلى مجتمع وزارة المياه و البيئة¹⁵ توصيات للمجتمع الدولي

- تعزيز إدماج منظور النوع الاجتماعي في قانون المياه الحالي بما يخدم المتطلبات المحددة للرجال والنساء والفتيات والفتيان.
- وضع استراتيجية وطنية للصرف الصحي في المؤسسات العامة والخاصة، مع التركيز على مرافق آمنة ومستقلة و مصانة جيدا للفتيات/النساء والفتيان/الرجال.
- الاستثمار في تطوير سياسة توظيف مستجيبة للنوع الاجتماعي وسياسة إدارة موارد طبيعية، تشمل موازنة مراعية للنوع الاجتماعي، و وضع مؤشرات لرصدها وتقييمها بانتظام.
- تعزيز ملكية المرأة للأرض والمياه من خلال تطوير تشريعات فعالة، وتمكين المرأة من التحكم في ممتلكاتها وإدارتها بفعالية.
- إزالة العقبات وخلق الظروف المناسبة لتعزيز قدرات الإناث في قطاع المياه من خلال توفير التدريبات المهنية.
- حشد الموارد المالية لتطوير الأعمال المدرة للدخل للنساء في قطاع المياه، وتقديم المساعدة الفنية.
- فتح مراكز خدمة المياه للنساء لتعزيز وصولهن إلى المياه، مثل مياه الناقلات أو المياه المعبأة في قناني، وإشراك النساء في عملية التخطيط والتوزيع على المستوى المحلي.
- تخصيص موارد مالية لتوظيف مختصين في النوع الاجتماعي أو مؤسسات معنية بالنوع الاجتماعي الذين يقومون بتعميم أبعاد النوع الاجتماعي من خلال القيام بدراسات ذات أهمية والتوصية باتخاذ الإجراءات اللازمة.
- ضمان تخصيص 15% على الأقل من الاستثمارات لتمكين المرأة والمساواة في النوع الاجتماعي في برامج إدارة المياه تمشيا مع خطة عمل الأمم المتحدة المتعلقة ببناء السلام المراعية لمنظور النوع الاجتماعي.
- إيلاء المزيد من الاهتمام للسياق الاجتماعي الثقافي المحلي في المشاريع والبرامج عن طريق استشارة خبرات محليات في إدارة الموارد المائية.
- الاستثمار في دراسات متعلقة بالمرأة و إدارة المياه (وعلاقتها الممكنة ببناء السلام)، بما في ذلك جمع البيانات المصنفة حسب النوع الاجتماعي والعمر من أجل تطوير قاعدة أساسية، مع التركيز على الرصد والتقييم لبرامج بناء السلام والإنعاش التي لها تأثير على إدارة المياه.
- رصد وتقييم ما إذا كان النوع الاجتماعي يتم تعميمه بفعالية وكفاءة في المشروعات والبرامج التي يدعمها المانحون.

عن CARPO

تأسس مركز الدراسات التطبيقية بالشراكة مع الشرق (CARPO) في العام 2014 من قِبَل مجموعة من الباحثين الألمان والمقيمين في ألمانيا من ذوي الاختصاصات ذات الصلة بدراسات الشرق الأوسط والأدنى، والعلوم السياسية، والانثروبولوجيا الاجتماعية. يتراوح عمل المركز ضمن محور يتجاوز فيه البحث العلمي، مع الاستشارة، و التبادل الثقافي والأكاديمي. ويتوجه العمل في المركز نحو تنفيذ مشاريع بالتعاون والشراكة مع الجهات ذات الصلة من المستفيدين في بلدان الشرق الأوسط والأدنى. يؤمن الباحثون في CARPO بأن بلدان هذه المنطقة من العالم يمكن لها أن تحقق مستقبلاً مزدهراً و سلمياً من خلال صنع سياسات تتسم بالشمول والشراكة، وعن طريق الاستثمار الاقتصادي الذي يستفيد من كل الامكانيات والموارد المتاحة والخلاقة لدى الفاعلين المعنيين. ومن هنا، فإنَّ CARPO يفتح القنوات بصورة دائمة من أجل النقل التفاعلي للمعرفة بين المواطنين، وأصحاب المبادرات والأعمال، و صناعات القرار.

عن المشروع

تم نشر هذه الورقة في إطار مشروع "المناهج الأكاديمية لبناء السلام وبناء الدولة في اليمن"، والذي تموله الهيئة الألمانية للتبادل الأكاديمي (DAAD) في إطار شراكة التحول العربية الألمانية. الشركاء في المشروع هم معهد الدراسات الشرقية والآسيوية في جامعة بون، مركز أبحاث ودراسات النوع الاجتماعي والتنمية في جامعة صنعاء و مركز الأبحاث التطبيقية بالشراكة مع الشرق CARPO. على خلفية الحرب المستمرة في اليمن، يهدف هذا المشروع إلى المساهمة في بناء السلام وبناء الدولة في البلاد. يتم تحقيق هذا الهدف من خلال تقوية الروابط بين الباحثين والكادر الأكاديمي والطلاب والخبراء في مجتمع السياسة والتنمية من خلال ورش العمل والمدارس الصيفية والمؤتمرات بالإضافة إلى سلسلة من المطبوعات.

موقع المشروع على الانترنت: bonn-sanaa.de

© 2018, CARPO – Center for Applied Research in Partnership with the Orient e.V.
All rights reserved.

ISSN 2364-2467

CARPO – Center for Applied Research in Partnership with the Orient e.V.
Kaiser-Friedrich-Str. 13
53113 Bonn

Email: info@carpo-bonn.org

www.carpo-bonn.org

عن الكاتبة

بلييس زباره هي مديرة مركز أبحاث ودراسات النوع الاجتماعي والتنمية (GDRSC) في جامعة صنعاء. و هي منسقة برنامج ماجستير في التنمية الدولية والنوع الاجتماعي (MIDG) و الذي يهدف إلى تخريج مهنيين تمويين مبدعين. كما قامت بتنسيق برنامج ماجستير في الإدارة المتكاملة للموارد المائية (IWRM) منذ عام 2005 في مركز المياه والبيئة (WEC)، جامعة صنعاء. وتحاضر زباره في مجال "الكيمياء المائية" و "النوع الاجتماعي والماء". في تدريسيها وفي الأبحاث التي تشرف عليها، تحاول بلييس ربط قضايا النوع الاجتماعي بالموارد الطبيعية والتنمية. عملت أيضاً في المشاريع الاستشارية بخصوص المياه وقضايا النوع الاجتماعي في اليمن لدى البنك الدولي، والوكالة الألمانية للتعاون الدولي، والاتحاد الدولي للحفاظ على الطبيعة IUCN وغيرها. تحمل بلييس دكتوراه في الكيمياء الفيزيائية من جامعة صنعاء (2004).

الاتصال: bazabara@gdrsc.net

لقد تم تمويل تحرير هذا التقرير وتنسيقه من خلال المشروع الممول من DAAD "المناهج الأكاديمية في بناء السلام وبناء الدولة في اليمن" في معهد الدراسات الشرقية والآسيوية في جامعة بون بالشراكة مع مركز أبحاث ودراسات تنمية النوع الاجتماعي في جامعة صنعاء و مركز الأبحاث التطبيقية بالشراكة مع الشرق CARPO. نشكر أيضاً جامعة روسكيلد التي دعمت تمويل الورقة في المراحل الأولى من البحث. المواقف والآراء المعروضة هنا هي خاصة بالمؤلفة وليس من جامعة روسكيلد، أو DAAD أو شركاء المشروع.