

Орталық Азияда су ресурстарын басқаруда гендерлік факторларды ескеру

Су шаруашылығы қызметкерлеріне көмек көрсетуге практикалық нұсқаулық

OSCE Organization for Security and Co-operation in Europe

Ulkoministeriö
Utrikesministeriet
Ministry for Foreign
Affairs of Finland

Осы жарияланым Финляндия үкіметінің қаржылай қолдауымен «Әйелдер, су ресурстарын басқару және дау-дамайлардың алдын алу» жобасының екінші кезеңі аясында әзірленді.

© 2020 Еуропада қауіпсіздік және ынтымақтастық бойынша ұйым (ЕҚЫҰ)

Жоба басшылығын ЕҚЫҰ-ның экономикалық және экологиялық қызмет үйлестірушісінің бюросы ЕҚЫҰ-ның гендерлік мәселелер жөніндегі бөлімімен ынтымақтастық ете отырып жүзеге асырады.

Ұйымдастырушылық қолдау, жобаны басқаруға көмек және жалпы басшылық:
Сауле Оспанова, Согол Джфарзаде, Джулия Секи и Абдулваххоби Муминджониён

Материалды әзірлеу және зерттеу жұмысы:
Хуана Вера Делгадо және Нозила Мухамедова

Орыс тіліне аударған: Марина Денисова

Редактор: Джефф Хьюз, «Зой» Экологиялық желісі

Дизайн және компьютерлік беттеу: Каролин Даниэль, «Зой» Экологиялық желісі

Айтылған пікірлер міндетті түрде ЕҚЫҰ-ның ресми көзқарасын білдірмейді. Жарияланымда пайдаланылған белгілер мен материалды ұсыну қандай да бір елдердің, аумақтардың, қалалардың, аймақтардың немесе олардың билік органдарының құқықтық мәртебесіне қатысты, сондай-ақ олардың шекараларын делимитациялауға қатысты ұйым тарапынан қандай да бір пікір айтуды білдірмейді.

Осы жарияланымның алдын ала нұсқасы 2019 жылдың қараша айында Өзбекстанда нұсқаушыларды даярлау бойынша семинарға қатысушыларға ұсынылды; оның Орталық Азиядан келген қатысушыларының тәжірибесі мен идеялары осы қорытынды баяндаманы дайындауда қолданылды. Осы іс-шараны өткізгені үшін Өзбекстандағы ЕҚЫҰ жобалар үйлестірушісінің бюросына алғысымызды білдіреміз.

Осы жарияланымды дайындауға ат салысқан ЕҚЫҰ-ның экономикалық және экологиялық қызметі үйлестірушісінің бюросынан, ЕҚЫҰ-ның гендерлік мәселелер жөніндегі бөлімінен, ЕҚЫҰ-ның Бас хатшысы бюросының ақпарат және БАҚ-пен өзара іс-қимыл бөлімінен, ЕҚЫҰ-ның жанжалдарды болдырмау жөніндегі орталығының Орталық Азия бөлімінен, ЕҚЫҰ-ның Өзбекстандағы жобалар үйлестірушісінің кеңсесінен және ЕҚЫҰ-дағы Финляндия делегациясынан келген әріптестерге алғысымызды білдіреміз.

МАЗМҰНЫ

Кіріспе **4**

5 бет. Гендерлік мәселелер және адам құқықтары
6 бет. Гендерлік факторларды есепке алудың негіздемесі
6 бет. Гендерлік мәселелер және қоршаған орта
7 бет. Су ресурстарын басқару және гендерлік факторлар
7 бет. Орталық Азияда су ресурстарын басқару және гендерлік факторлар

Орталық Азияда су ресурстарын басқару **8**

9 бет. Су ресурстарын тиімді басқарудың принциптері
11 бет. Пайдаланудың басқа түрлері және климаттың өзгеруі
11 бет. Шекарааралық ресурстар
12 бет. Кеңінен қатысуға және талқылауға негізделген су ресурстарын басқару

Ұйымдастырушылық мәселелер **14**

15 бет. Әлеуетті дамыту
17 бет. Бюджетті қалыптастыру
19 бет. Кадрларды іріктеу

Ұйымдардың жұмысында гендерлік факторларды ескеру **20**

22 бет. Жалпы шолу
23 бет. **1 кезең.** Ұйым жұмысының гендерлік аспектілерін талдау
25 бет. **2 кезең.** Гендерлік факторларды есепке алу бойынша ұйым міндеттерінің нақты концепциясын тұжырымдау
26 бет. **3 кезең.** Гендерлік мәселелер бойынша іс-әрекеттер жоспарын әзірлеу
28 бет. **4 кезең.** Көрсеткіштер жиынтығын әзірлеу
30 бет. **5 кезең.** Бюджет қалыптастыру жүйесін құру және есептілік

Қысқартулар **31**

Әдебиет **32**

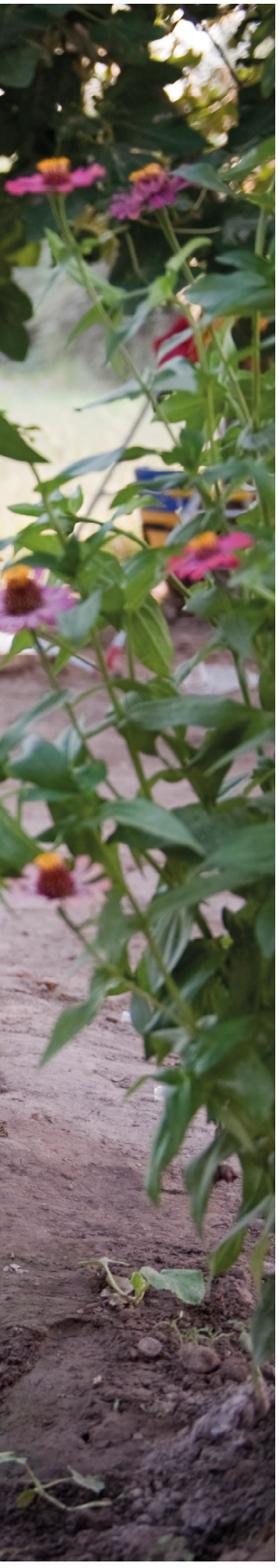
Қосымша. Ұйым жұмысының гендерлік аспектілерін талдауға арналған материалдар **33**

КІРІСПЕ



Тәжікстан.
Әйел суару каналының басында.
© Peter van Agtmael/Magnum Photos

Орталық Азияның бес елі – Қазақстан, Қырғызстан, Тәжікстан, Түрікменстан және Өзбекстанның, сондай-ақ аймақтың алдында жалпы алғанда, су ресурстарын басқару саласында айтарлықтай мәселелер бар.



Халықтың өсуімен және экономиканың дамуымен қатар бұл елдерде тек ауыз су мен тұрмыстық қажеттіліктер үшін ғана емес, сонымен қатар өнеркәсіп, суармалы ауыл шаруашылығы және гидроэнергетика қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін суға деген қажеттілік артып келеді. Су ресурстарының мөлшеріне климаттың өзгеруі әсер етеді, бұл температураның жоғарылауына, жауын-шашын режимінің бұзылуына және мұздықтардың еруіне алып келеді, бұл су қорының немесе қол жетімді уақыттың азаюына әкелуі мүмкін. Дауыл, құрғақшылық және басқа да төтенше ауа-райы құбылыстары су қорының көлемін өзгертіп, су ресурстарына сұранысты арттыруы мүмкін.

Еуропадағы қауіпсіздік және ынтымақтастық ұйымы (ЕҚЫҰ) су ресурстарын кешенді басқару бойынша оқу курстарын ұйымдастыруға, су пайдаланушылар қауымдастықтары мен өзендердің бассейндік кеңестерін қолдауға, сондай-ақ азаматтық қоғам өкілдерін тарту арқылы су ресурстарын тиімді пайдалануға жәрдемдеседі. Халықаралық ұйымдармен, ел үкіметтерімен және азаматтық қоғаммен серіктестікте жұмыс істей отырып, ЕҚЫҰ көптеген салаларда қоршаған орта және қауіпсіздік мәселелерімен айналысады. Ұйым табиғи ресурстарды, әсіресе су ресурстарын басқаруды қамтамасыз етуге бағытталған жобалар мен іс-шараларды жекелеген елдермен де, бірнеше елдермен бірге тұрақты негізде де, табиғи апаттардың қаупін азайтуға, климаттың өзгеруіне байланысты проблемаларды шешуге және қауіпті қалдықтарды қауіпсіз өңдеуге бағытталған жобалар мен іс-шараларды қолдайды.

ЕҚЫҰ өзінің барлық бағдарламаларында, сондай–ақ ұйымға қатысушы-мемлекеттердің үкіметтеріне техникалық көмек көрсету кезінде гендерлік факторларды ескереді. ЕҚЫҰ осы өңірдегі су шаруашылығы қызметкерлеріне көмек ретінде Орталық Азиядағы су ресурстарын басқару кезінде гендерлік проблематиканы есепке алу жөніндегі осы нұсқаулықты әзірледі. Су ресурстарын басқарудағы гендерлік факторларды есепке алу тұрақтылық пен қауіпсіздікке ықпал етеді, өйткені жүзеге асырылатын қызметтің тиімділігін арттыруы және әлеуметтік теңгерімсіздік пен шиеленісті төмендетуге ықпал етуі мүмкін. Әйелдер мен ер адамдар суды қалай пайдалану керектігін тең дәрежеде шешкен кезде, шешімдер нақты топтардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталады және бүкіл халықтың қажеттіліктерін жақсырақ ескереді.

Гендерлік мәселелер және адам құқықтары

Біріккен Ұлттар Ұйымының Адам құқықтары жөніндегі Жоғарғы Комиссары басқармасының (АҚЖКБ) құжаттарында «гендерлік теңдік БҰҰ-ның Адам құқықтары мен құндылықтарының жүрегінде орналасқан. 1945 жылы әлемдік көшбасшылар қабылдаған БҰҰ Жарғысының негізгі қағидасы «ерлер мен әйелдердің теңдігі» болып табылады және барлық мемлекеттер әйелдердің құқықтарын қорғауға және көтермелеуге жауапты».[1] Біріккен Ұлттар Ұйымының Экономикалық және Әлеуметтік Кеңесі гендерлік мәселелерді есепке алуды ерлер мен әйелдердің қажеттіліктері мен тәжірибелерін әйелдер мен ерлердің пайдасына тең дәрежеде және ерлер мен әйелдер арасындағы теңдікке қол жеткізудің түпкі мақсатымен саяси, экономикалық және әлеуметтік саясат пен бағдарламаларға интеграциялау әдісі ретінде қарастырады.[2]

«БҰҰ – әйелдер» – Біріккен Ұлттар Ұйымының әйелдердің теңдігі және мүмкіндіктері мен құқықтарын кеңейту мәселелерімен айналысатын құрылымы, - осы идеяға сүйеніп, оның мәнін түсіндіреді.

Ерлер мен әйелдер арасындағы теңдіктің өзі даму саласындағы жан-жақты және ұзақ мерзімді мақсат болып табылады, ал гендерлік мәселелерді есепке алу - бұл мақсатқа жетуге арналған нақты, стратегиялық перспективаға бағытталған әдістер, сондай-ақ техникалық және ұйымдастырушылық-әкімшілік процестер жиынтығы. Жынысқа байланысты аспектілерді есепке алу ерлер мен әйелдердің теңдігі мәселелерін мемлекет деңгейіндегі мемлекеттік және жеке ұйымдардың қызметіне, орталық және жергілікті бағдарламаларға, сондай-ақ тиісті қызметтер мен салалық бағдарламалардың қызметіне енгізуді қамтамасыз етеді. Ұзақ мерзімді перспективада оның мақсаты кемсітушілік сипаттағы, мысалы, әйелдердің мүліктік құқықтарға немесе қоғамдық пайдалану объектілеріне қол жеткізуін шектейтін қоғамдық институттарды, заңдарды, мәдени нормалар мен жергілікті әдет–ғұрыптарды қайта құру болып табылады.[3]

Гендерлік факторларды есепке алуды Біріккен Ұлттар Ұйымы жақтайтын адам құқықтарының неғұрлым кең ұғымының бөлігі ретінде әйелдер мен қыздардың құқықтарын қамтамасыз етуге бағытталған тәсіл ретінде Біріккен Ұлттар Ұйымы жүйесі және халықаралық қоғамдастық таңдады. Ерлер мен әйелдердің теңдігі - бұл мақсат, ал гендерлік факторларды есепке алу – бұл процесс.[4]

---

[1] https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx

[2] https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/gendermainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf?la=en&vs=747)

[3] Сонда

[4] https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20%20concepts%20.pdf

Гендерлік факторларды есепке алудың негіздемесі

Іс жүзінде гендерлік мәселелерді есепке алу, саясатты әзірлеуді және жобаларды басқаруды жақсартуға мүмкіндік береді, өйткені барлық адамдардың тиісті топтардағы қажеттіліктері ескеріледі, ал теңсіздікті сақтауға жол берілмейді. Гендерлік мәселелерді ескере отырып, теңсіздікті анықтау үшін, содан кейін теңсіздікті жою шараларын және оның пайда болуына әкелетін механизмдерді әзірлеу үшін заттардың қазіргі жағдайын талдау қажет.[5] Сонымен қатар, қаржылық көмек көрсететін халықаралық ұйымдар және басқа ұйымдар өздерінің күнделікті қызметінде гендерлік аспектілерді ескеретін ұйымдарға қолдау көрсетуі мүмкін.

Гендерлік мәселелердегі соқырлық – бұл нақты бір әлеуметтік, мәдени, экономикалық және саяси жағдайларда әйелдерге және (немесе) қыздар мен ерлерге және (немесе) ұлдарға қатысты рөлдер мен міндеттерді мойындамау.[6]

Гендерлік бейтарап құжаттар, бағдарламалар немесе жағдайлар әйелдер мен ерлер арасындағы қарым-қатынас немесе теңдік тұрғысынан ешқандай оң немесе теріс салдарға алып келмейді.[7]

Гендерлік мәселелерді жариялайтын бағдарламалар мен құжаттар тиісті нормаларды, рөлдер мен теңсіздіктерді қарастырады, сонымен қатар қажетті іс-шаралар қабылданбауы мүмкін болса да, осы мәселелерге назар аударады.[8]

Гендерлік факторларды есепке алатын бағдарламалар мен құжаттарда тиісті нормалар, рөлдер мен теңсіздіктер қаралады, сондай-ақ оларды жою үшін белсенді шаралар қабылданады. Мұндай бағдарламалар проблемаларға назар аудару және адамдарды ақпараттандыру шеңберінен шығып, ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздікті жою үшін іс жүзінде қандай да бір қадамдар жасайды.[9]

Гендерлік мәселелер және қоршаған орта

Біріккен Ұлттар Ұйымының Қоршаған ортаны қорғау бағдарламасы, өзінің 2016 жылы жарық көрген «Жаһандық гендерлік және экологиялық перспективасында» гендерлік рөлдердің әйелдер мен ерлердің қоршаған ортаны түрліше қабылдауына қалай әсер ететінін түсіндіреді.

Әлеуметтік тұрғыдан анықталған гендерлік рөлдер әйелдер мен ерлердің қоршаған ортаға қатысты мінез-құлқында және олардың экологиялық өзгерістердің қозғаушы күші ретінде қалай әрекет етуінде (немесе әрекет ету мүмкіндігінен айырылуында) айырмашылықтар тудырады. Тіпті салыстырмалы түрде қарапайым еңбек бөлінісі олардың қоршаған ортаны қалай қабылдайтынына әсер етуі мүмкін. Егер ашық теңізде тек ер адамдар балық ауласа, ал жағалаудағы манграларда тек әйелдер болса, онда олар сөзсіз экологиялық білім мен тәжірибенің әр түрлі жиынтығына ие болады. Немесе егер ерлердің көпшілігі жұмысқа көлікпен барса, ал әйелдердің көпшілігі қоғамдық көлікті пайдаланады, олар қоршаған ортаны және ондағы өзгерістерді әр түрлі көзқараста қабылдайды.

Олардың қоршаған ортаға қатысты әртүрлі ұстанымдары әйелдер мен ерлердің мүлдем басқа экологиялық проблемалар мен қауіп-қатерлерге тап болатындығын және экологиялық проблемалардың ауырлығы мен қажетті шаралар, бейімделу тәсілдері мен шешімдері туралы мүлдем басқа көзқарастарға ие екенін білдіруі мүмкін. Сонымен қатар, гендерлік рөлдердің әлеуметтік қалыптасуына байланысты олар қоршаған ортаны түсіну мен өзгертудің әдеттегідей әртүрлі мүмкіндіктері мен тәсілдеріне ие болуы мүмкін.[10]

[5] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming

[6] https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157

[7] https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1190

[8] https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43980/9789241597197_eng.pdf

[9] Сонда

[10] http://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/14764/GLOBAL%20GENDER%20AND%20%20ENVIRONMENT%20OUTLOOK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Су ресурстарын басқару және гендерлік факторлар

Кез-келген шектеулі ресурстарға қатысты бәсекелестік қақтығыстарға алып келетін шиеленісті тудыруы мүмкін, ал су жергілікті, мемлекеттік және аймақтық деңгейлерде қауіпсіздік пен бейбітшілік үшін өте маңызды стратегиялық ресурс болып табылады. ЕҚЫҰ су ресурстарын басқарудағы гендерлік факторларды есепке алуды тұрақтылық пен қауіпсіздікті қамтамасыз етуге қосқан үлес ретінде қарастырады, өйткені мұндай тәсіл қабылданатын шаралардың тиімділігін арттыруға және әлеуметтік теңгерімсіздік пен шиеленісті төмендетуге алып келеді. Жалпыға бірдей қатысу принципі негізінде су пайдалану ашықтықты арттырады және сыбайлас жемқорлық деңгейін төмендетуі мүмкін.[11]

«БҰҰ – су ресурстары» ұйымының бағалауы бойынша «гендерлік факторларды есепке алу тиісті санитариялық-гигиеналық жағдайлар жасау арқылы әлемнің су ресурстарын қамтамасыз етудің, пайдалану мен сақтаудың, сондай-ақ халықтың денсаулығы мен адамдардың қадір-қасиетін қорғаудың маңызды элементі болып табылады. Су ресурстарын басқарудағы және қажетті санитарлық-гигиеналық жағдайларды қамтамасыз етудегі әйелдердің орталық рөлі, әсіресе дамушы елдерде, даму саласындағы қызметтің барлық деңгейлерінде кеңінен танылуда».[12]

Орталық Азияда су ресурстарын басқару және гендерлік факторлар

Орталық Азиядағы су ресурстарын басқару саласындағы жағдай күрделі болып қалуда. Суға сұраныс халықтың және экономиканың өсуіне қарай артуда, ал су қорлары маусым мен тұтынуына қарай ауытқиды. Экстремалды ауа-райы құбылыстары барған сайын күшейе түсуде. Шекарааралық су көздерін пайдаланатын мемлекеттер, ережеге сай, ауыл шаруашылығы мен энергетиканың мүдделері қақтығысы мысалындағыдай, су ресурстары үшін бәсекелеседі. Тарихи қалыптасқан модельдер бүгінде жоқ және гидрологиялық циклдің бұзылуы су ресурстарын жоспарлау мен пайдалануға кедергі келтіреді. Осындай барлық өзгерістер аясында су ресурстары үшін бәсекелестіктің әр жағдайында қабылданатын су ресурстарын басқару саласындағы шешімдердің сәйкессіз салдары гендерлік факторларды есепке алуды талап етеді.

Кеңінен қатысуға және ынтымақтастыққа негізделген су ресурстарын басқару көптеген пайдаланушылардың өзара байланысты қажеттіліктерін бір мезгілде есепке ала отырып, салалық деңгейде гендерлік факторларды есепке алуға ықпал етуі мүмкін. Әйелдерді де, ерлерді де барлық деңгейлерде шешім қабылдайтын органдардың басшылығына және жұмысына қатысуға тарту су ресурстарын басқаруды оңтайландыруға және жобалардың тиімділігін, сондай-ақ экологиялық, әлеуметтік және экономикалық тұрақтылыққа қол жеткізу ықтималдығын арттыруға мүмкіндік береді.



Су пайдаланушылардың ассоциацияларының нақты мысалы

Жылдыз Усманова – су бойынша Орталық Азия альянсы жанындағы гендерлік мәселелер жөніндегі сарапшы. Ол 633 су ассоциацияларының жартысынан астамында ерлер мен әйелдер бірдей ұсынылған басқармалар бар, Қырғызстанның тәжірибесімен бөлісті. «Басшылық тек ерлерден тұрса, олар отбасының қажеттіліктерін әрдайым ескере бермейді. Әйелдер үй шаруашылықтарында суға деген қажеттіліктер жайлы барынша біледі және олар су тасуға көп уақыт пен күш-жігерді жұмсамау үшін құбырды қай жерден жүргізген дұрыс екенін анық біледі.»[13]

[11] https://www.osce.org/secretariat/176671

[12] https://www.unwater.org/publications/gender-disaggregated-data-water-sanitation-expert-group-meeting-report

[13] https://www.osce.org/secretariat/176671

ОРТАЛЫҚ АЗИЯДА СУ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУ



Қазақстан, Жетісай.
Жетісайдың суармалы алқаптары- Қазақстанда мақта өндірісінің маңызды ауданы.
© Carolyn Drake/Magnum Photos

Орталық Азия елдерін ортақ су ресурстары мен оларды басқарудың ортақ тарихы байланыстырады. Қазіргі уақытта мемлекеттер мен аймақ алдында суға артып келе жатқан сұраныс төңірегінде оны түрлі тұтынушылар арасында тепе-теңдікті қамтамасыз ету міндеті тұр.



Су ресурстарын тиімді басқарудың принциптері

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭЫДҰ) су ресурстарын басқару саласында тиімділікті, іскерлікті, сенім мен өзара іс-әрекетті арттырудың 12 принципін тұжырымдады.

1. Су саясатын әзірлеу, оны іске асыру, жедел басқару және реттеу жөніндегі рөлдер мен міндеттерді нақты бөлу және ажырату, сондай-ақ жауапты органдар арасындағы үйлестіруге жәрдемдесу.

2. Жергілікті жағдайларды көрсететін алаптарды басқарудың кешенді жүйелері шеңберінде су ресурстарын тиісті деңгейде (тиісті деңгейлерде) басқаруды жүзеге асыру және түрлі деңгейлер арасындағы үйлестіруге ықпал ету.

3. Салааралық тиімді үйлестіру арқылы, әсіресе су ресурстары және қоршаған орта, денсаулық сақтау, энергетика, ауыл шаруашылығы, өнеркәсіп, аумақтық жоспарлау және жер пайдалану саласында саясат арасындағы саясаттың келісімділігін көтермелеу.

4. Жауапты органдар қызметкерлерінің дайындық деңгейін шешілуі қажет су проблемаларының күрделілігіне, сондай-ақ олардың өз міндеттерін орындауы үшін қажетті кәсіби білім мен дағдылар жиынтығына бейімдеу.

5. Су ресурстары туралы уақтылы, келісілген, салыстырмалы және өзекті деректер мен ақпаратты өндіру және жаңарту, сондай-ақ олармен алмасу және оларды су ресурстары саласындағы саясатты басқару, бағалау және жетілдіру үшін пайдалану.

6. Басқару механизмдерінің су шаруашылығы мұқтаждарына қаржы қаражатын жұмылдыруға және қаржы ресурстарын тиімді, ашық және уақтылы бөлуге ықпал етуін қамтамасыз ету.

7. Қоғам мүддесі үшін су ресурстарын басқару саласында негізделген нормативтік-құқықтық базаны тиімді қолдануды және сақтауды қамтамасыз ету.

8. Барлық жауапты органдарда, басқарудың барлық деңгейлерінде және оның қатысушылары арасында су ресурстарын басқарудың жаңа әдістерін енгізуді және ендіруді көтермелеу.

9. Шешімдер қабылдау процесінде есеп беруге міндеттілік пен сенімді арттыру үшін су саясатында, су шаруашылығы мекемелерінде және су ресурстарын басқару құрылымдарында адалдық және ашықтық принциптерін сақтауды қамтамасыз ету.

10. Барлық мүдделі тараптарды су ресурстары саласындағы саясатты әзірлеуге және жүзеге асыруға ойластырыла және нәтижеге бағдарлана қатысуға ынталандыру.

11. Су пайдаланушылар, ауылдық және қалалық аудандар мен әр түрлі ұрпақтар арасындағы ымыраға келуге көмектесетін су ресурстарын басқару механизмдерін дамытуды ынталандыру.

12. Қажет болған жерде су шаруашылығы саясаты мен басқармаға тұрақты мониторинг және бағалау жүргізуді көтермелеу; нәтижелерді көпшіліктің назарына жеткізу және қажет болған жағдайда оларға түзетулер енгізу.[14]

[14] OECD, OECD Principles on Water Governance. (Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities, 2015), 12-бет

Су ресурстарын тиімді басқару принциптері тұтастай алғанда тиімді басқару принциптерінен туындайды және әділеттілік, тиімділік, орталықсыздандыру, интеграция, ашықтық және есеп беруге міндеттілік ұғымдары негізінде тұжырымдалады. Бұл принциптер сондай–ақ су ресурстарын кешенді басқару (СРКБ) - су ресурстарын тиімді пайдаланудың салааралық тұжырымдамасы негізінде жатыр.

Су ресурстары саласындағы жаһандық әріптестікке (СЖӘ) сәйкес, СРКБ енгізу «өмірлік маңызы бар экологиялық жүйелердің орнықтылығына нұқсан келтірмей, экономикалық және әлеуметтік әл-ауқатты барынша жақсы қамтамасыз ету жолымен су, жер және олармен байланысты ресурстарды келісіп дамытуға және басқаруға» ықпал етеді[15].

1992 жылы Рио-де-Жанейродағы саммит қарсаңында дайындалған су ресурстары және тұрақты даму туралы Дублин мәлімдемесінде су ресурстарын басқаруда басшылыққа алынатын принциптер көрсетілген. Жаһандық серіктестік осы принциптерді былайша тұжырымдайды: «Су ресурстарын кешенді басқару су ресурстарын әділ және тиімді басқару және оларды тұрақты негізде пайдалану принциптеріне негізделеді және су экожүйенің ажырамас бөлігі, табиғи ресурс және әлеуметтік-экономикалық игілік болып табылатынын мойындайды, оның саны мен сапасы оны пайдалану сипатын айқындайды".



Нақты мысал – Ферғана аңғары

Жеткіліксіз су ресурстары үшін бәсекелестік халықаралық қақтығыстардың әлеуетті көзі деп танылды. Алайда, жекелеген елдер мен халықаралық жүйе осы қауіппен күресуді үйренді[16].

Ферғана аңғарында СРКБ осындай қауіпті азайтуға және су ресурстарын басқарудың тиімділігін арттыруға ықпал ететін әдістердің бірі болып табылады. Жүйе төменгі деңгейлерде (негізгі канал, су пайдаланушылар мен фермерлер қауымдастығы) сәтті енгізілді және бұдан әрі қаралатын деңгейлер арасында қатынастар орнатуға мүмкіндік берді. Су пайдаланушылардың шешім қабылдауға қатысуының кеңеюі су шығынын азайтуға, оның берілуін бақылауға және барлық түпкілікті тұтынушылар арасында суды бөлу тәжірибесін жетілдіруге ықпал етті.

Ферғана аңғарының СРКБ негізінде түпкі су пайдаланушылардан және бұрынғы колхоздар мен совхоздардың ішкі желісінен бастап магистральдық каналдарға және одан әрі шағын өзендердің трансшекаралық алаптарына дейінгі су шаруашылығы құрылымының бірнеше деңгейлерін қамтитын тәсілге негізделген. Әр түрлі деңгейдегі су шаруашылығы мекемелері гидрографиялық принципке сәйкес құрылды, бұл әкімшілік шекараларды емес, гидрологиялық шектерде сумен жабдықтау жүйелерін басқаруға мүмкіндік береді[17].

[15] GWP, Integrated water resources management in Central Asia: The challenges of managing large transboundary rivers. (Global Water Partnership, 2014), 2-бет

[16] UNEP, UNDP, OSCE, NATO, Environment and Security: Transforming risks into cooperation. (UNEP, UNDP, OSCE, NATO, 2005), 11-бет

[17] GWP, Integrated water resources management in Central Asia: The challenges of managing large transboundary rivers. (Global Water Partnership, 2014), 17-бет

Пайдаланудың басқа түрлері және климаттың өзгеруі

Орталық Азиядағы су ресурстарын басқару энергетика, ауыл шаруашылығы, өнеркәсіп, туризм және басқалары сияқты салалардың қажеттіліктері арасындағы, сондай-ақ ауыз суға деген қажеттіліктер мен қажеттіліктер арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз етуді және муниципалитеттер мен жекелеген шаруашылықтар деңгейінде санитарлық-гигиеналық жағдайларды қамтамасыз етуді көздейді. Бұл қажеттіліктердің бір бөлігі негізі жыл бойы тұрақты, ал басқалары маусымдық сипатқа ие. Суға деген сұраныс әр түрлі тұтынушылар арасында артып келеді, ал су шаруашылығы кәсіпорындарының басшылары енді климаттың өзгеруіне байланысты кідірістерді жеңуге мәжбүр. Температураның көтерілуі, жауын-шашын режимінің өзгеруі және мұздықтардың еруі - осының бәрі су ресурстарына жүктемені күшейтеді және су шаруашылығында күнделікті және жыл сайынғы жоспарлау кезінде қосымша есепке алуды талап етеді.

Шекарааралық ресурстар

Шекарааралық ресурстарды басқару мемлекеттер мен халықтың жекелеген топтары арасындағы қатынастарды жақсарта алады және өңірдің қауіпсіздігіне, өркендеуіне және қоршаған ортаны қорғауға ықпал ете алады.

КСРО ыдырағаннан кейін бірден Орталық Азия елдері Арал теңізі алабындағы шекарааралық су ресурстарын бірлесіп басқару саласындағы ынтымақтастықты үйлестіру және нығайту үшін атқарушы органдармен мемлекетаралық су шаруашылығын үйлестіру комиссиясын құрды. Кейінгі келісімдер осы мемлекетаралық механизмнің тиімділігін қамтамасыз етуге және мемлекет пен жекелеген салалардың мүдделері үшін тұрақты сумен жабдықтауды қамтамасыз ету мақсатында бірлескен міндеттемелерді орындау үшін жағдай жасауға тиіс ережелерді нығайтты[18].

Өңірде жұмыс істейтін қаржылық көмектің халықаралық бағдарламалары мемлекетаралық келіссөздер процестерінің бастамашылары болды және әрбір елдегі су шаруашылығы жүйесін реформалау процесіне жәрдемдесуді жалғастыруда. ЕҚЫҰ жергілікті деңгейдегі бірқатар іс-шаралар арқылы, сондай-ақ Орхус орталықтары арқылы Орталық Азиядағы шекарааралық су ресурстарын бірлесіп басқаруға және озық тәжірибенің таралуына ықпал етеді. Су ресурстарын тиімді басқару тұрақты даму және қақтығыстардың алдын алу үшін өте маңызды. Орхус орталықтары жергілікті, мемлекеттік және шекарааралық деңгейлерде су ресурстарын экологиялық тұрақты және әділ басқаруды қамтамасыз етуде диалогқа, шешімдер қабылдауға және халықтың қатысуына септігін тигізеді[19].



Нақты мысал – Шу-Талас су шаруашылығы комиссиясы

Қазақстан Республикасы мен Қырғыз Республикасы Шу және Талас өзендеріндегі мемлекетаралық пайдаланудағы су шаруашылығы құрылыстарын пайдалану туралы комиссиясының жұмысы – Орталық Азиядағы су ресурстары саласындағы табысты ынтымақтастықтың мысалы. 2006 жылы халықаралық құқаумдастықтың, оның ішінде БҰҰ мен ЕҚЫҰ-ның қолдауымен құрылған Шу-Талас су шаруашылығы комиссиясы су ресурстарын бірлесіп пайдаланудың көзделген кестесіне сәйкес объектілерге табысты жұмыс істейді және қызмет көрсетеді[20].

Комиссияның қазақстандық бөлігін басқаратын Индира Акбозованың пікірінше,

«Әйелдер, әсіресе шекарааралық су дипломатиясында, өз пікірлерін барынша дипломатиялық түрде білдіруде. Әр түрлі елдер өкілдерінің пікірлері көбінесе әр түрлі болады, ал әйелдер ұсыныстарды барынша жұмсақ түрде тұжырымдай алады»[21].

[18] сонда

[19] OSCE, Aarhus Centres: Water resource management

[20] UNECE & OSCE, Project Report: Development off cooperation on the Chu and Talas Rivers (Chu – Talas II, 2011), 2-бет

[21] OSCE, Women, water and security. (Environmental activities, Gender equality, 2015)

Кеңінен қатысуға және талқылауға негізделген су ресурстарын басқару

ЕҚЫҰ-ның «Кең ауқымды қатысу негізінде су ресурстарын басқару үшін мүдделі тараптармен өзара іс-әрекет» баяндамасына сәйкес кең ауқымды қатысу және консультациялар негізінде саясатты әзірлеу процестері су шаруашылығының алдында тұрған барлық проблемаларды шешудің басты шешімі емес, бірақ олар шешімдер қабылдау және оларды жүзеге асыру процестерінің тиімділігін арттыруға, сондай-ақ жалпы су ресурстарын басқаруды жақсартуға ықпал ете алады. Су шаруашылығы саласының құрамына кіретін құрылымдар қандай да бір шараның немесе жобаның нәтижелері қандай болатындығында шешуші рөл атқарады. Олар оларды ұсына алады немесе қолдай алады, бірақ қарсылық та білдіре алады, жүзеге асыруға кедергі жасауға немесе өз мақсаттары үшін пайдалануға тырыса алады. Мүдделі тараптарды тарту мақсаттарды талқылауға, тәжірибе алмасуға және міндеттерді бөлісуге мүмкіндік береді, сондай-ақ айтылған қауіптер мен мүдделерді ескере отырып қабылданатын шешімдерді неғұрлым белсенді қолдауға ықпал етеді. Мүдделі тараптармен өзара әрекеттесу топтар мен жеке тұлғаларға проблемаларды бірлесіп шешуге және салада міндеттерді бөлуге мүмкіндік беретін құрал болып табылады, онда олар көбінесе проблемалардың туындауына да, оларды шешуге де ықпал етеді.

Су ресурстарына байланысты мәселелерді шешуге мүдделі тараптарды тарту әртүрлі нысандарды қабылдайды және түрлі мақсаттарды көздейді. Ол бұл процеске тараптар мен практик-мамандардың барынша көптеп қатысуына мүмкіндік береді, бірақ сонымен қатар кейбір кедергілерге тап болады және кейбір шығындарды ұлғайтады, бұл оған жобалардың тиімділігін арттыруға және су ресурстары саласында қойылған мақсаттарға қол жеткізуге толық көлемде жәрдемдесуге кедергі келтіреді. Басқаруға қатысу процестері пайдалы болуы үшін, бұл процестер қол жеткізуге тырысатын нәрселер, қажетті ресурстар мен олардың мақсаттарына қол жеткізе алатындығы арасындағы мұқият тексерілген тепе-теңдік қажет.

Су ресурстарын басқаруға тиімді және мазмұнды қатысуға қолайлы жағдайлар жасау үшін негіз бере алатын негіздемелік жағдайлар анықталды[22].



[22] OECD, Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance. (OECD Studies on Water, 2015), 168-бет



Тәжікстан, Шаартуз.
Өзбек әйелдері Тәжістанның оңтүстігінде мақта егістіктерінде жұмыс істеуде.
© Carolyn Drake/Magnum Photos

Ұйымдастырушылық мәселелер



Өзбекстан, Дослук.
Жасөспірім қыз суару каналынан су алуда.
© Carolyn Drake/Magnum Photos

Гендерлік факторларды тиімді есепке алу және су ресурстарын басқару саласындағы келісілген саясатты жүзеге асыру олардың білімін, іскерлігін және дағдыларын кеңейту мақсатында қызметкерлердің әлеуетін дамытуды; осы мәселелер ұйымның жұмыс істеу жүйесіне және оның жобаларына енгізілуі үшін гендерлік аспектілерді ескере отырып бюджетті қалыптастыруды; сондай-ақ кадрларды іріктеу кезінде гендерлік факторларды есепке алуды талап етеді.



Су ресурстарын басқару жүйесіндегі гендерлік проблематиканы ескерудің тиімділігі, сондай-ақ белгілі бір дәрежеде су шаруашылығында жұмыс істейтін ерлердің де, әйелдердің де ұйымның қызметі мен мәдениетінің барлық аспектілеріндегі тиісті мәселелерді ескере отырып келісу дайындығына байланысты[23].

ӘЛЕУЕТТІ ДАМЫТУ

Халықаралық даму бойынша АҚШ агенттігі «Ұйымдардың әлеуетін нығайту жөніндегі қызметті бақылау» мақаласында «ұйымның әлеуеті - бұл ұйымның өз қызметін жүзеге асыруды ұйымдастыру және өзінің мақсат-міндеттеріне сәйкес белгілі бір уақыт аралығында өзінің қызмет етуін қолдау қабілеті.

Ұйымның әлеуетін дамыту - бұл ұйымның қызметінің тиімділігін арттыру мақсатында процестерді, білімді, қатынастарды, активтерді немесе мінез-құлық модельдерін нығайтуға бағытталған мақсатты ұжымдық жұмыс».[24]

Әйелдер мен ерлер теңдігі саласындағы әлеуетті дамыту әйелдердің құқықтарын есепке алу саласындағы жекелеген адамдардың, мекемелердің, топтар мен ұйымдардың білімін, дағдылары мен қабілетін қалыптастыруды әрі (немесе) кеңейтуді және әйелдер мен ерлер теңдігі саласында тұрақты һәм өзгерістерге алып келетін негізде мақсаттарға қол жеткізуді білдіреді.

[23] OSCE, Gender mainstreaming in Aarhus Activities: A guideline for practitioners (OSCE Secretariat, OSG/Gender Section, 2012), 15-бет

[24] USAID, Monitoring Organizational Capacity Development Efforts. (Learning Lab, 2018)

Нақты мысал – Орхус орталықтары

Орхус конвенциясын орындауға жәрдемдесу және Конвенцияға сәйкес қоршаған орта саласында құқықтарды жүзеге асыру үшін азаматтарға практикалық мүмкіндіктер беру мақсатында ЕҚЫҰ өзінің жергілікті жерлердегі бөлімшелері және ЕҚЫҰ экономикалық және экологиялық қызмет үйлестірушісінің Бюросы арқылы 2002 жылдан бастап Орхус орталықтарын құруды және олардың қызметін қолдайды.

Бұл орталықтар Орхус конвенциясының барлық үш негізгі ережелерін – ақпаратқа қол жеткізу туралы, шешім қабылдау процесіне көпшіліктің қатысуы туралы және қоршаған ортаға қатысты мәселелер бойынша сот әділдігіне қол жеткізу туралы ережелерін таратуда маңызды рөл атқарады. Олар экологиялық ақпаратты тарату және Конвенцияны жүзеге асыруға қатысы бар білім беру мен кадрларды даярлау саласындағы көптеген жобаларды іске асыру арқылы халық пен мемлекеттік органдардың осы саладағы білімін кеңейтеді. Азаматтар экологиялық мәселелерді талқылау үшін кездесетін орын бола отырып, Орхус орталықтары табиғатты қорғау қызметін басқаруды нығайтады. Олар адамдарға экологиялық мәселелерді шешуге қатысуға көмектеседі және азаматтар мен үкіметтердің назарын қоршаған табиғи орта үшін ортақ жауапкершілікке тарту арқылы экологиялық әділеттілікке қол жеткізуді жеңілдетеді. Сонымен қатар бұл орталықтар кеңес береді және әлеуетті нығайтуға әрі кадрларды даярлауға ықпал етеді.

Орхус орталықтарының қызметкерлері, саясаткерлер және басқа да мүдделі тұлғалар өз жұмысында әйелдер мен ерлердің теңдігіне байланысты принциптерді есепке алуға көп көңіл бөле отырып, іс-шаралардың барлығына ашық болуына және теңсіздікті бекітпеуіне белсенді түрде ықпал ете алады. Сонымен қатар, Орхус орталықтарының қызметіндегі гендерлік факторларды есепке алу оның қатысушыларына халықаралық нормалар мен принциптерді ұстанатындығын көрсетуге мүмкіндік береді.

Орхус орталықтарының қызметіндегі гендерлік факторларды есепке алу[25] төмендегі жәйттарды болжайды:

- ерлер мен әйелдердің қажеттіліктері, білімі мен қосқан үлестері бірдей көрініс табады, ал теңсіздік бекітілмейді;
- Орхус орталықтары қоғам тарапынан ашықтық, есептілік пен сенім деңгейін арттыра отырып, барлық тараптарды тең дәрежеде білдіреді;
- әйелдердің қоғамдық өмірге және шешім қабылдауға байланысты процестерге қатысуышылығы артуда;
- ерлер мен әйелдердің мүдделері мен құқықтарын тең есепке алу қызметтердің теңдестірілген және өкілдік негізде көрсетілуіне алып келеді.

[25] OSCE, Gender mainstreaming in Aarhus Activities: A guideline for practitioners (OSCE Secretariat, OSG/Gender Section, 2012), 13-бет

Бюджетті қалыптастыру

«Экономист» журналы гендерлік факторларды есепке алу ел экономикасына пайда алып келуі мүмкін деген мақалада осылайша түсіндіреді: «Бюджетті құру кезіндегі гендерлік аспектілерді есепке алу – үкіметтердің бюджет-қаржы саясаты арқылы теңдікті қамтамасыз етуге ықпал ететін тәсілдерінің бірі. Ол ерлер мен әйелдер үшін бюджеттің практикалық салдарындағы айырмашылықтарды талдауды және қаражатты тиісті бөлуді, сондай – ақ қыздарды мектепте ұлдармен тең жағдайда оқыту және олардың жетістіктері үшін қаражат бөлу сияқты мақсаттарды белгілеуді қамтиды».[26]



Нақты мысал – Тәжікстанның дамуы

Тәжікстан климаттың өзгеруінің қолайсыз салдарына әлсіз және бейімделудің төмен әлеуетіне ие. Ауылшаруашылық өндірісі әсіресе ауа-райының өзгеруіне, табиғи апаттар мен су тапшылығына сезімтал.[27]

Еуропалық қайта құру және даму банкінің таяудағы директивалық жазбасына сәйкес «Тәжікстанда климаттың өзгеруіне төзімділікті арттыру жөніндегі Климаттық инвестициялық қордың (CIF PPCR) пилоттық бағдарламасының қолдауымен техникалық көмек саласындағы бірқатар бастамалар, инвестициялық жобалар мен іс-шаралар жүзеге асырылды, оның мақсаты жеке сектордың қолдауымен жыныспен байланысты мәселелерді ескеретін және климаттың өзгеруіне төзімді болатын даму негіздерін қалыптастыру болып табылады. Осыған байланысты жеке әлеуметтік-экономикалық топ ретінде климаттық өзгерістер салдарына (әйелдердің) осалдықтардың ерекшеліктері, сондай-ақ жыныспен байланысты мәселелерде қайта құрулар үшін әлеуетті мүмкіндіктер ескерілді. Тәжікстанда Пилоттық бағдарлама (PCR) шеңберінде техникалық көмектің тиісті компоненттерін пайдалана отырып, климаттың өзгеруіне төзімділікті арттыру саласында жеке секторға бағдарланған бірқатар инвестициялар жүзеге асырылды. Осы жұмыстың нәтижесінде әйелдер мен ерлер үшін тікелей және жанама пайда, әйелдер мен ерлер басқаратын кәсіпорындар, әйелдер мен ерлер қолға алған үй шаруашылықтары туралы бірқатар сұрақтар туындады».[28]

Азия Даму Банкі (АДБ) өзінің 2015 – 2017 жылдарға арналған инвестициялық жоспары үшін сумен жабдықтау және суару тиімділігін арттыру, сондай-ақ климаттың өзгеруіне байланысты табиғи апаттарға төзімділікті арттыру үшін гендерлік факторды ескере отырып бюджет әзірледі. Пяндж өзені алабындағы климаттың өзгеруіне төзімділікті арттыру жөніндегі жоба шеңберінде жүзеге асырылатын ерлер мен әйелдердің теңдігі саласындағы АДБ-ның іс-әрекеттер жоспары су тасқынынан қорғау және сумен жабдықтау инфрақұрылымын қалпына келтіру жөніндегі іс-шаралар әйелдерге пайда алып келуін қамтамасыз етуге бағытталған. Жоспарда әйелдердің ауыл шаруашылығындағы рөлі, сумен жабдықтау инфрақұрылымының нашарлауының салдары және климаттың өзгеруі туралы жалпы ақпарат ұсынылады.[29]

[26] E.W., How taking gender into account can be good for a country's economy. (The Economist, 2017)

[27] Elisabeth Duban, Tajikistan: Country Gender Assessment (ADB, 2016)

[28] EBRD, How private sector investment can support gender-responsive, climate-resilient development in Tajikistan: Guidance Note. (Gender Guidance Note, 2019), 13-бет

[29] ADB, Women, Water and Leadership. (ADB Briefs, 2014)



Тәжікстан, Шаартуз.
Суару каналы.
© Carolyn Drake/Magnum Photos



Кадрларды іріктеу

Ұйымның кадрлық саясаты мен мәдениеті тұрғысынан гендерлік факторларды есепке алу, ұйымда жұмыс істейтін әйелдерге де, ерлерге де қатысты мәселелерді қамтиды, атап айтқанда: жұмысқа қабылдау, жоғарылату және әйелдер мен ер қызметкерлер үшін кәсіби дайындық мүмкіндіктері, сондай-ақ жалақы. Кадрлық мәселелер әлеуетті дамытумен және бюджетті қалыптастырумен тығыз байланысты, сондықтан осы салада не болып жатқандығы ұйымның барлық қызметкерлеріне әсер етеді. Кадр саясатындағы гендерлік факторларды есепке алу балалар мекемелері сияқты қосалқы құрылымдарды құруға және әйелдер мен ерлердің тең дәрежеде жұмыс істеуіне мүмкіндік беретін икемді жұмыс кестесіне де қатысты.

Нақты мысал – суарудағы әйелдер мен ерлердің теңдігі

Өзбекстандағы пилоттық жоба аясында Халықаралық ауылшаруашылық зерттеулер жөніндегі консультативтік топтың (CGIAR) су ресурстарын, жерді пайдалану және экожүйелерді зерттеу бағдарламасы су тұтынушылар қауымдастықтарының (СТҚ) қызметкерлерімен және мүшелерімен жұмыс жасауда суаруда гендерлік мәселелер жөнінен өз оқу бағдарламасын сынап көрді. Өзбекстанда әйелдердің көбісі бау-бақшаларда жұмыс істей отырып, ауылшаруашылық өндірісіне қатысса да, олардың аз ғана бөлігі ресми түрде фермер ретінде тіркелген және жүйеге ұйымдасқан түрде кірмейді. Бұл тәжірибелік жоба үй шаруашылығына, сондай-ақ су пайдаланушы әйелдерге қатысты болды. СТҚ мүшелерінің барлығы дерлік ер адамдар, ал үй шаруашылығының барлық мүшелері әйелдер. Фокус-топтардағы сұхбаттар мен талқылаулар барысында мынадай тұжырымдар жасалды:

әйелдер жоспарлау және шешім қабылдау процестерінен ұйымдасқан түрде шығарылған;

- негізгі пайданы ірі шаруашылықтар көреді;
- стандартты суару жобаларында жергілікті жағдайлар ескерілмейді;
- үй шаруашылықтары СТҚ-да ресми түрде ұсынылмаған;
- СТҚ-дан үй жанындағы шаруашылықтардың қажеттіліктерін ескеруді талап ететін ресми механизм жоқ;
- жағдайдың әйелдердің өз отбасыларына азық-түлік өндіру қабілетіне айтарлықтай кері әсері;
- тұрмыстық қажеттіліктер мен суару үшін су бөлуді бөлек жоспарлау дау-дамайларға жағдай жасайды. Әйелдердің жоспарлауға қатысуы және қабылданған шешімдерге әсер етуі үшін олар ұйымдардың ресми мүшелері болуы керек.[30]

[30] N. Lefore, E. Weight and N. Mukhamedova, Improving Gender Equity in Irrigation: Application of a Tool to Promote Learning and Performance in Malawi and Uzbekistan. (R4D Learning Series, 2017), стр. 18–19

Ұйымдардың жұмысында гендерлік факторларды ескеру



Түркменстан, Дамла.
Әйелдер Қарақұм шөлінде ауыл тоғанынан жаңбыр суын алуда.
© Carolyn Drake/Magnum Photos

Орталық Азиядағы су шаруашылығы ұйымдарының жұмысындағы гендерлік факторларды есепке алу жөніндегі қадамдық нұсқаулық, олардың басшылары мен басқа да қызметкерлеріне арналған.



Процеске қатысушылардың құрамы мүмкіндігінше кең болуы мүмкін, олардың қатарына ұйымдардың өкілдері мен су пайдаланушылар; қаржылық көмек көрсететін ұйымдар мен мүдделі ведомстволар; сондай-ақ су шаруашылығымен байланысты кез келген ұйымдардың қызметкерлері мен басқарма мүшелері кіруі мүмкін. Бұл нұсқаулық әртүрлі жағдайларда гендерлік факторларды есепке алуды қамтамасыз ету үшін пайдалы болуы мүмкін. Ұйымдар қызметкерлерге арналған семинарларда және мүдделі тараптардың өкілдерінің қатысуымен жаңа жобаларды жоспарлау кезінде осы жерде ұсынылған қадамдық процедураны қолдана алады. Сонымен қатар нұсқаулық өз ұйымдарында гендерлік теңдікті қамтамасыз ету мәселелеріне жауап беретін мамандарға инструкторлар даярлау үшін нұсқаулық бола алады немесе су ресурстарын басқару курстарында оқу материалы ретінде қолданыла алады. Әдетте, процесті гендерлік мәселелерді есепке алу мәселелері бойынша дайындықтан өткен маман басқарады.

Жалпы шолу

Кестеде гендерлік факторларды есепке алу бойынша жұмыстың бес кезеңі ұсынылған және әрбір кезең келесі кезең үшін негіз болатын мысалдар келтірілген.



Орталық Азиядағы су ресурстарын басқару тәжірибесіндегі гендерлік факторларды есепке алу жөніндегі осы нұсқаулық әйелдер мен ерлер арасындағы айырмашылықтарды, олардың рөлдері мен өкілеттіктерін анықтау және түсіну үшін әзірленген жағдайды бағалау рәсімін сипаттаудан басталады. Келесі кезеңдер осы негізге сүйенеді, бірақ жоғарыда келтірілген диаграммада көрсетілгендей, бірінші кезең - бұл ұйымдағы гендерлік мәселелерге назар аударуға ықпал ететін дербес талдау процедурасы, бұл өз алдына маңызды мақсат болып саналады.

Өз қызметінде бағалау нәтижелерін ескергісі келетін ұйымдар үшін басшылық ұйым қабылдағысы келетін міндеттемелердің нақты тұжырымдамасын және осы міндеттемелерді орындау жоспарын қалыптастыру принциптерін ұсынады. Одан кейін нұсқаулықта ұйымның жоспары негізінде нақты міндеттерді қалай қою керектігін және міндеттер негізінде көрсеткіштерді – ұйым қол жеткізген жетістіктерді бағалаудың маңызды элементтерін қалыптастыруды көрсетеді. Нұсқаулық ұйымға өз жоспарларын жүзеге асыруға мүмкіндік беретін бюджет пен есептілікті қалыптастыру тетіктерін сипаттаумен аяқталады.



1- кезең.
Ұйым жұмысының гендерлік аспектілерін талдау

Гендерлік факторларды жан-жақты талдау ерлер мен әйелдердің құқықтары, үй шаруасы мен шаруашылықтың басқа мүшелеріне қарау сияқты ақы төленбейтін жұмыстары, еңбек бөлінісі, ресурстар мен өкілеттіктерге қол жетімділік тұрғысынан айырмашылықтарды қамтиды. Сонымен қатар, мұндай талдау ерлер мен әйелдердің қарым–қатынасын қалыптастыратын факторларды - атап айтқанда, мемлекеттік ережелер, білім беру, денсаулық сақтау, мәдениет және қоршаған ортаға байланысты факторларды зерттеуді қамтуы мүмкін және әдеттегідей сандық һәм сапалық аспектілерді де қамтиды. Бұл кезеңнің басты мақсаты - ұйымдар түрлі адамдардың алуан түрлі қажеттіліктерін қанағаттандыра алатындай етіп іс-әрекеттер мен практикалық шараларға дайындықты қажет ететін салаларды анықтау.[31]

Ұйым аясындағы гендерлік факторларды талдау ұйым қызметіндегі олармен байланысты проблемаларды ескеруге мүмкіндік береді, ерлер мен әйелдер арасындағы теңдікке ықпал етеді, сондай-ақ тиісті мәселелерге назар аударады және олардың хабардар болуына ықпал етеді. Қалай болғанда да, мұндай талдау зиян келтірмейді. Оның қатысушылары мынадай мәселелерді негізге алуы тиіс:

- ұйымдағы ерлер мен әйелдер үшін түрлі рөлдер, ресурстар, мүмкіндіктер, қажеттіліктер мен шектеулер қандай;
- ұйым қызметі (қолайлы және қолайсыз) әйелдер мен ерлерге қалай әсер ететіндігі арасындағы айырмашылық.

Гендерлік факторларды талдау зияны тимейтіндей етіп жүзеге асырылады және ұйымдарға Еуропалық гендерлік теңдік институтының (EIGE) анықтамасы бойынша «нақты әлеуметтік, мәдени, экономикалық және саяси жағдайларда әйелдер мен (немесе) қыздарға және ерлер мен (немесе) ұлдарға қатысты рөлдер мен міндеттерді мойындамау» болып табылатын осы мәселелерде ескере алмаушылықты болдырмауға көмектесуі тиіс. Бұл мәселелерде ескере алмаушылықты көрсететін жобалар, бағдарламалар, шаралар мен көзқарастар әйелдердің, қыздардың, ерлер мен ұлдардың әртүрлі рөлдері мен тең емес қажеттіліктерін ескермейтіндіктен, Институттың пікірінше, олар қазіргі жағдайды қолдайды және ерлер мен әйелдер арасындағы қатынастардың тең емес құрылымын өзгертуге ықпалын тигізбейді.[32]

Олардан айырмашылығы, гендерлік-бейтарап жобалар, бағдарламалар мен шаралар «әйелдер мен ерлер арасындағы қарым-қатынас немесе теңдік тұрғысынан ешқандай оң немесе теріс салдарға алып келмейді».[33]

Төмендегі гендерлік факторларды талдау кестесі талдау барысында қарастырылатын типтік сұрақтарды қамтиды және осы сұрақтарға жауаптардың мысалдарын қамтиды. Бұл жауаптар бір үлгіні енгізу үшін емес, тек сұрақтарға қалай жауап беруге болатындығы туралы түсінік беру үшін берілген.

[31] WECF International, The gender impact assessment and monitoring tool. (Women2030, 2018), 51-бет

[32] EIGE, Gender Blindness

[33] EIGE, Gender Neutral

Гендерлік факторларды талдау кестесі

Үй шаруашылығы

Еңбек
Кім не істейді?
- Үй шаруасы, бақшаны суару, тамақ дайындау, судың дұрыс сақталуын бақылау
- Бақшаға өсімдіктер отырғызу және бақшаны суару үшін арналар салу

Уақыт
Қанша уақыт жұмсалады және не нәрсеге?
- 7 – 8 сағат үй шаруасына, 1 – 2 сағат бақшаны суару, жыл мезгіліне байланысты суару каналдары мен су ыдыстарына күтім жасау, 2 – 3 сағат судың болуына қарай кір жууға және тамақ дайындауға
- жыл мезгіліне байланысты аптасына 3 – 4 сағат үй шаруасына

Ресурстар
Кімге қол жетімді және нені бақылайды?
- Ақшаны шектеулі бақылау, отбасының күнделікті бюджетін жалпы жүргізу
- Отбасы үшін ақша табады және отбасының барлық қаражаты мен банктік шоттарының иесі болып табылады

Мәдениет
Мәдениет қол жетімділікке және бақылауға қалай ықпал етеді?
- Күйеуі еңбек мигранты болған жағдайларды және толық емес мөлшерлемемен маусымдық жұмысты қоспағанда, дәстүрлі түрде үй шаруашылығында жұмыс істейді
- Еңбек көші-қонын қоспағанда, дәстүрлі түрде отбасындағы жалғыз асыраушы

Елді мекен

Еңбек
Кім не істейді?
- Ауыл шаруашылығында маусымдық жұмысшылар
- Өнеркәсіпте немесе ауыл шаруашылығында, жартылай сауда істейді

Уақыт
Қанша уақыт жұмсалады және не нәрсеге?
- Жылына 60-80 күн ауыл шаруашылығы жұмыстарында, ең бастысы егін жинау кезінде
- Толық жұмыс істейтін жұмысшылар, кейде 5-6 ай үйде болмайды және үйге ақша жіберіп отырады

Ресурстар
Кімге қол жетімді және нені бақылайды?
- Үй шаруашылығы өнімдерін сату және маусымдық жұмыстан түсетін табыс есебінен нарықты шектеулі бақылауға ие
- Дәстүрлі түрде жер иесі және негізінен нарық пен сауданы бақылайды

Мәдениет
Мәдениет қол жетімділікке және бақылауға қалай ықпал етеді?
- Дәстүрлі түрде тек білім беру мен денсаулық сақтау саласында белгілі бір лауазымдарды атқарады, бірақ нарық пен ауылшаруашылық қауымдастықтарында жиі кездеседі
- Жергілікті деңгейдегі отбасының негізгі өкілдері, ресми немесе бейресми билік органдарының құрамында негізгі шешімдер қабылдайды

СТҚ

Еңбек
Кім не істейді?
- Маусымдық жұмысшылар ретінде шектеулі қатысу
- Басшылар мен жауапты жұмысшылар кейде болмауы немесе басқа елдерде жұмыс істеуі мүмкін

Уақыт
Қанша уақыт жұмсалады және не нәрсеге?
- Маусымдық жұмысшылар қатысатын тұрғындардың жалпы жиналысы кезінде жылына 1-2 сағат
- Барлық деңгейлерде толық уақытты жұмыс

Ресурстар
Кімге қол жетімді және нені бақылайды?
- Мүлдем қол жетімді емес және бақылай алмайды
- Негізгі шешім қабылдайды

Мәдениет
Мәдениет қол жетімділікке және бақылауға қалай ықпал етеді?
- Дәстүрлі түрде қатыспайды
- Дәстүрлі түрде негізгі шешім қабылдайды және ықпалға ие

Бассейндік ассоциациялар

Еңбек
Кім не істейді?
- Ешқандай рөлі жоқ
- Басшылар, жауапты жұмысшылар мен мамандар

Уақыт
Қанша уақыт жұмсалады және не нәрсеге?
- Жергілікті халықтың аз қатысуы
- Барлық деңгейлерде толық уақытты жұмыс

Ресурстар
Кімге қол жетімді және нені бақылайды?
- Мүлдем қол жетімді емес және бақылай алмайды
- Негізгі шешім қабылдайды және қаражатты басқарады

Мәдениет
Мәдениет қол жетімділікке және бақылауға қалай ықпал етеді?
- Дәстүрлі түрде қатыспайды
- Дәстүрлі түрде олар негізгі шешім қабылдайды және ықпалға ие

Ұйым қызметкерлерінің пікірлерін семинар, жеке сұхбат немесе қызметкерлер жиналысы, мүдделі ұйымдардың өкілдері және кез-келген басқа қатысушылар немесе сауалнаманы толтыру кезінде жинауға болады. Нұсқаушылар алған пікірлерді жинап, олардың негізінде есеп дайындайды. Мұндай есепті кейін нәтижелерді нақтылауға және анықталған нәрселер туралы жалпы келісімге қол жеткізуге арналған әрі қарай талқылауға негіз бола алады.

Талдау процедурасының соңында ұйым қандай гендерлік аспектілерге назар аудару керектігі туралы нақты түсінік алуы тиіс. Қатысушылар осы процедураға жай қатысу арқылы, ең алдымен, жыныска байланысты мәселелерге мұқият көңіл бөлетін болады, және оларда өздерінде бар жаңа ақпараттың көмегімен тиімді шешу үшін ұйымның не істей алуына қатысты ұсыныстар туындауы мүмкін. Қалай болғанда да, талдау гендерлік мәселелерге назар аударуы тиіс және қатысушылардың бұрын сезінбеген немесе түсінбеген жанашырлығын тудыруы мүмкін.



2 кезең.

Гендерлік факторларды есепке алу бойынша ұйым міндеттерінің нақты концепциясын тұжырымдау

Бұл процестің сәттілігі барлық деңгейдегі қызметкерлердің күш-жігеріне, міндетті жалпы түсінуге және басқару органдары мен ұйым басшылығының алға қойған нақты мақсаттар жиынтығына байланысты. Гендерлік факторларды есепке алу жөніндегі міндеттемелердің нақты тұжырымдамасы төменде келтірілген нұсқалардың кез келгенін қамтуы мүмкін:

- су ресурстарын басқаруға демократиялық және ашық негізде тең құқылы қатысумен байланысты олардың білімін кеңейтуге және дағдыларын дамытуға бағытталған әлеуетті нығайту саласындағы (әйелдер үшін де, ерлер үшін де) іс-шараларды дайындау;
- басқарушы лауазымдарға әйелдер мен ерлер үшін квоталар белгілеу;
- әйелдер мен қыздарды суды тиімді пайдалану, су инфрақұрылымы жүйелерін салу және оларға қызмет көрсету және су сапасын мониторингтеу мәселелері бойынша техникалық даярлау бағдарламаларына енгізу;
- су ресурстары және қоршаған орта, су ресурстары және ауыл шаруашылығын жүргізу саласында тұрақты негізде, су ресурстары және ашықтық пен есептілік принциптері бойынша оқу модульдерін әзірлеу және енгізу;
- жоспарлау, деректерді жинау, мониторинг және нәтижелерді бағалауға әйелдердің белсенді қатысуын қамтамасыз ету;
- су ресурстары саласында әйелдер мен ерлердің теңдігі мәселелерімен айналысатын жергілікті және халықаралық ҮЕҰ-мен өзара іс-қимылды жолға қою.

Гендерлік мәселелер бойынша міндеттемелерді анықтау осы салада жүргізілген талдау қорытындыларынан табиғи түрде туындауы және ұйым қызметінің нақты міндеттері мен бағыттарына сәйкес келуі тиіс. Міндеттемелерде ұйымның ішкі ерекшеліктері көрсетілуі және оның жалпы қызметінің де, гендерлік өлшемі бар нақты жобалардың да аспектілері ескерілуі тиіс. Мысалы, әйелдер басшылық лауазымдарда жеткіліксіз болған жағдайда, ұйым осы лауазымдардағы әйелдердің санын көбейтуге міндеттеме алуы мүмкін. Ұйым жұмысының гендерлік аспектілерін талдау туралы есепке сүйене отырып, қатысушылар өздерінің пікірлерінше ең маңызды міндеттемелерді таңдай алады, ал нұсқаушы оларға осы саладағы ұйымның міндеттемелері туралы түсінік қалыптастыруға көмектеседі.



3 кезең.
Гендерлік мәселелер жөнінен іс-әрекеттер жоспарын әзірлеу

Екінші кезеңде әзірленген тұжырымдама іс жүзінде гендерлік мәселелерді шешудің кешенді шараларын – бұл мәселелерге байыпты қарауға қатысты көпшілікке мәлімдеуді білдіреді. Су ресурстарын басқару тұрғысынан мұндай шаралар кешені ұйымның ішкі мәдениетін де, сондай-ақ бағдарламалар мен жобаларды да қамтиды. Сонымен қатар, ол гендерлік мәселелер бойынша әрекеттер жоспарын (ӘЖ) қамтиды, онда осы шаралар қалай жүзеге асырылатыны көрсетіледі. Қызметкерлерді әрекеттер жоспарын жасауға тарту олардың қатысу сезімін қалыптастыруға ықпал етеді. Әрекеттер жоспарын әзірлеу жөніндегі осы нұсқаулық анықтамалық сипатқа ие және ұйымдарға материалды өз міндеттері мен шарттарына сәйкес бейімдеу ұсынылады.

Ұйым басшылығының қатысуы

Әрекеттер жоспарын әзірлеу үшін ұйым басшылығы мақсат-ниеттердің маңыздылығын көрсетіп, жұмысты басқарғаны өте маңызды. Тек ұйым басшылығы бүкіл ұйымды жұмысқа қатысуға шақыра алады және жоспарды жүзеге асыруға жеткілікті қаражат бөлінуі үшін әрекеттер жоспары мен ұйым бюджетін үйлестіруді қамтамасыз ете алады.

Жұмыс тобы

Ұйымда құрылған, оның алдында тұрған міндеттерді жақсы түсінетін және нақты жұмыс мерзімі бар жұмыс тобы ұйымдағы барлық бағдарламалар мен деңгейлердің өкілдігін қамтамасыз ете отырып, әрекеттер жоспарын әзірлейді.

Әріптестермен кеңесу

Ағымдағы жағдай мен қажеттіліктерге талдау жасай отырып, жұмыс тобы үкіметтегі және азаматтық қоғамдағы негізгі серіктестермен, сондай-ақ кез келген басқа әріптестермен консультативтік кездесулерге кіріседі. Егер сыртқы серіктестермен консультациялар жүргізу мүмкін болмаса, жұмыс тобы негізгі мемлекеттік бағдарламалар мен стратегиялық құжаттарды зерделей алады.

Жоспар нобайы

Жұмыс тобы әрекеттер жоспарының жобасын дайындайды, олар:

- жоба немесе бағдарлама шеңберінде гендерлік проблемаларды шешу үшін жүргізілетін жұмысты;
- гендерлік проблемаларды шешу және әйелдер мен ерлерге, әсіресе мұндай проблемалар өзекті болып табылатын елді мекендерде айтарлықтай нәтижелерді қамтамасыз ету үшін жобаға немесе бағдарламаға енгізілген мақсатты көрсеткіштер мен конструктивтік ерекшеліктерді;
- осындай құрылымдық элементтерді енгізуді қамтамасыз ететін механизмдерді;
- гендерлік проблематиканы ескеретін жұмыс нәтижелерін мониторингтеуге және бағалауға арналған көрсеткіштерді қамтиды.

Егер сыртқы іс-шаралар жоспарланса, онда әрекеттер жоспарын барынша қамтуды қамтамасыз ету үшін оған қоғаммен байланыс саласындағы жоспар қоса берілуі мүмкін.

Жоспарды әзірлеу

Әрекеттер жоспарын әзірлеу - бұл жобаны талқылау үшін жұмыс тобының жиналыстарының бірнеше кезеңдерін және оны аяқтау үшін ұйым ішінде қосымша кеңестерді қажет ететін жұмыс. Білікті кәсіби нұсқаушы осындай семинарларды ұйымдастыруға және өткізуге көмектесе алады.

Төменде гендерлік мәселелерді шешуге арналған әрекеттер жоспарының үлгісі келтірілген.

Гендерлік мәселелер бойынша әрекеттер жоспарының мысал үлгісі

Ескерту: ұсынылған үлгіге ұйымның нақты қажеттіліктеріне сәйкес өзгерістер енгізу ұсынылады

Ұйымның міндеттемелері

Су ресурстары саласындағы ұйым өзіне алатын міндеттемелердің мысалдары:

- ұйым басшылығындағы әйелдер санын көбейту;
- отбасылардың қажеттіліктерін ескере отырып, еңбек жағдайларын жақсарту;
- өңірдегі дау-дамайлардың алдын алу үшін жергілікті халықтың, әйелдерді қоса алғанда, трансшекаралық су ресурстарын басқаруға қатысуын арттыру;
- әйелдер мен ерлердің ерекше қажеттіліктерін ескере отырып, қолайлы бағамен суару және тұрмыстық қажеттіліктер үшін судың жыл бойы қол жетімділігін жақсарту.

Күтілетін қорытындыларды және (немесе) практикалық нәтижелерді тұжырымдау мысалы

Жоспарды жүзеге асыру нәтижесінде әйелдер басқаратын немесе оларға тиесілі ауыл шаруашылығы кәсіпорындарының ұйым шеңберінде де, жобалар шеңберінде де әйелдерге бағдарланған әлеуетті дамыту жөніндегі іс-шаралар есебінен, сондай-ақ әйелдердің қажеттіліктерін қанағаттандыру мақсатында суару үшін және үй шаруашылықтары аумағында орналасқан бау-бақшаларды суару үшін судың қолжетімділігін өзгерту есебінен кәсіпкерлік қызмет ету мүмкіндіктері [шамамен саны немесе пайызбен үлесі] кеңейтілетін болады.

Қорытындылар қабылданған шаралар нәтижесінде болатын даму жағдайындағы күтілетін өзгерістерді сипаттайды. Олар мекемелердің қызметіндегі өзгерістермен байланысты болуы мүмкін.[34]

Практикалық нәтижелер – бұл бағдарлама аясында өндірілетін нақты тауарлар мен қызметтер. Практикалық нәтижелер сонымен қатар ұйымның даму саласындағы іс-шарасы аясында жүзеге асырылатын қызметті аяқтау нәтижесінде жеке тұлғалардың немесе мекемелердің дағдыларындағы, қабілеттеріндегі немесе мүмкіндіктеріндегі өзгерістер болуы мүмкін.[35]

Көптеген жағдайларда практикалық нәтижелер ұйымның қызметімен де, сыртқы жобалармен де байланысты болады. Мұндай жағдайларда күтілетін практикалық нәтижелерді бөлек тұжырымдау қажет, содан кейін тиісті іс-шараларды, жыныспен байланысты мәселелерді ескеру жөніндегі қызметтің тиімділік көрсеткіштерін, мақсатты көрсеткіштерді, мерзімдер мен жауаптыларды әйелдер мен ерлер үшін бөлек атап өту қажет.

Қызмет - ұйым жүзеге асыратын нақты іс-шаралар тізімі, мысалы:

- орта буын басшы әйелдерге арналған басқару дағдыларын оқыту бойынша семинар;
- ауылдық жерлерде немесе үй шаруашылықтарында су тарату пункттерін құру;
- фермер әйелдер мен үкімет өкілдерін біріктіретін желі құру.

Нәтижелерді бағалауға арналған көрсеткіштер және нақты міндеттер (төменнен қараңыз, 4 кезең)

Мерзімдер

Жоспарда ұйымның әр тапсырманы қашан орындайтыны және әр көрсеткішке қашан жететіні көрсетілген.

Жауапкершілік

Жоспарда әрбір міндеттің орындалуына және әрбір көрсеткішке қол жеткізуге жауаптылар анықталады

Бюджет (төменнен қараңыз, 5 кезең)

Жоспар шығындар үлгісін қамтиды

Жасыл климаттық қор материалдары бойынша, өзгерістермен[36]

[34] Angela Bester, Results-Based Management in the United Nations Development System (United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2016), стр. iii

[35] сонда

[36] GCF, Gender Analysis/Assessment and Gender and Social Inclusion Action Plan Templates. (GCF, 2018), стр. 5—6



4 кезең.
Көрсеткіштер жиынтығын әзірлеу

Әрекеттер жоспарында анықталған мақсаттар немесе міндеттер көрсеткіштерді анықтауға негіз болады. Қойылған мақсаттарға қол жеткізудегі жетістіктерді бақылау үшін қолдануға болатын көрсеткіштерді әзірлеу жобаны бағалаудың маңызды бөлігі болып табылады, ал көрсеткіштердің жақсы жиынтығы басшыларға, мүдделі тараптарға, қаржылық көмек көрсететін ұйымдарға және халыққа жобаның гендерлік мәселелерді қаншалықты сәтті шешетіні туралы түсінік бере алады.

Су ресурстарын басқару саласындағы гендерлік саясатты әзірлеу кезінде, саясатты кез келген сауатты әзірлеу кезіндегідей, оған есептелген халықтың демографиялық құрылымы ескеріледі, алайда ерлер мен әйелдердің тең құқықтылығы саласындағы саясат ерлер мен әйелдерге қатысты сандық деректерді бөлек ескереді. Мәліметтерді жынысы, жасы және әлеуметтік-экономикалық жағдайы бойынша бөлу белгілі бір проблемаға қандай топтар әсер ететіні туралы түсінік алуға мүмкіндік береді және нақты қажеттіліктерді қанағаттандыруға бағытталған іс-шараларды, бағдарламалар мен шараларды таңдауға көмектесе алады. Толық мәліметтерді пайдалану әсіресе кейбір көрсеткіштер үшін пайдалы болуы мүмкін.

Көрсеткіштерді әзірлеудің танымал тәсілдерінің бірі көрсеткіштер (SMART көрсеткіштері деп аталады) нақты, өлшенетін, қол жетімді, маңызды және белгілі бір мерзімге байланысты болуы тиіс критерийлерден бастаудан тұрады. Бұл критерийлер жаңа көрсеткіштерді әзірлеу немесе ескілерін қайта қарау кезінде пайдалы.

SMART-көрсеткіштер

Нақты	Көрсеткіш өлшеуге жататын нәрсені дәл сипаттауы тиіс және бірден бірнеше параметрлерді қамтуы мүмкін емес.
Өлшемді	Көрсеткішті кім қолданғанына қарамастан, салыстырылатын нәтижелер бірдей жағдайларда алынуы және бақылануы тиіс.
Қол жетімді	Көрсеткіш үшін деректерді жинау қарапайым, түсінікті және арзан болуы тиіс.
Маңызды	Көрсеткіш әр тиісті әрекетпен, нәтижемен немесе қорытындымен тығыз байланысты болуы тиіс.
Уақытпен шектелген	Көрсеткіш мерзімдерге байланысты болуы тиіс.

SMART-көрсеткіштер су шаруашылығы жобаларында гендерлік факторларды есепке алу саласында:

- басқарушы лауазымдарда әйелдер мен ерлердің үлесін;
- шешім қабылдауға қатынасатын әйелдер мен ерлердің үлесін;
- суару үшін суға қол жетімді әйелдер мен ерлердің үлесін қамтиды.

Егер ұйымда жүргізілген талдау әйелдердің басшылық лауазымдарда және шешім қабылдау процесінде жеткілікті түрде ұсынылмағанын көрсетсе және ұйым тең өкілдікке қол жеткізуге міндеттеме алса, онда олар белгілі бір мерзімге есептелген жоспарға енгізілген болса, келтірілген көрсеткіштерді пайдалануға болады.

Азия Даму Банкі[37] жобаларды ұйымдастыру және жүзеге асыру жөніндегі басшылықта әйелдер мен ерлер арасындағы теңдікті қамтамасыз ету саласындағы әрекеттер жоспарын қамтиды, ал ол әзірлеген әйелдер мен ерлер арасындағы теңдік көрсеткіштерін іріктеу жөніндегі ұсынымдар жиынтығы көрсеткіштерді нақты нені өлшеуі тиіс екендігі туралы кеңестерді қамтиды.

- Әйелдер, ерлер, ұлдар және қыздар үшін қатысу дәрежесіндегі, пайдасындағы, нәтижелері мен салдарындағы айырмашылықтар:
    - басқарушы лауазымдарда әйелдер үлесі;
    - суару үшін суға қол жетімді әйелдер саны;
    - әйелдер басқаратын компанияларды бақылайтын нарық үлесі.
- Ерлер мен әйелдер арасындағы қарым-қатынастардағы өзгерістер (оң немесе теріс), яғни ерлер мен әйелдер арасындағы және қыздар мен ұлдар арасындағы тең құқықтыққа немесе құқық теңсіздігіне қарай өзгерістер:
    - шешім қабылдауға қатынасатын әйелдер санының артуы;
    - қаржы құралдарына қол жеткізуге байланысты ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздікті азайту;
    - гендерлік факторларды ескере отырып, нақты ұйым жобаларының бюджетін қалыптастыру тәжірибесін кеңейту.
- Бұл өзгерістер даму мақсаттарына, атап айтқанда экономикалық өсуге, кедейліктің төмендеуіне және тұрақты дамуға қол жеткізуге қалай әсер етеді:
    - меншік құқығы бар немесе ауыл шаруашылығы алқаптарына құқықтар берілген барлық ауыл халқы үшін үлес - ерлер мен әйелдер үшін бөлек;
    - ауыл шаруашылығы жерлеріне құқық иелері немесе иеленушілер арасында әйелдердің үлесі - жерге құқық түрі бойынша бөлек.

Бұл ұсыныстар жиынтығы[38] ерлер мен әйелдер арасындағы теңдік көрсеткіштерін таңдау кезінде басшылыққа алынатын сұрақтар тізімін де қамтиды:

мүдделі тараптар ерлер мен әйелдерге қатысты жеке ақпаратты жинау, әлеуметтік және гендерлік сипаттамаларды талдау не үшін маңызды екенін түсінеді ме;

- қатысушылар мен орындаушылардың жыныс белгілері бойынша дезагрегацияланған ақпаратты жинау және талдау саласындағы мүмкіндіктерін нығайту қажет пе;
- ақпарат кімге арналған; қатысушылар оны қалай пайдаланатынын түсінеді ме және ол олардың қажеттіліктеріне сәйкес келе ме;
- көрсеткіштерді пайдалану қаншалықты оңай және түсінікті; бар жергілікті желілерді қолдана отырып, ақпаратты оңай жинауға бола ма;
- көрсеткіштер қатысушыларға есеп беру саласында жаңа міндеттемелер қоя ма немесе бұрыннан бар міндеттемелермен келісе ме;
- жиналған ақпарат әйелдер үшін де, ерлер үшін де даму мақсаттарына қол жеткізілгенін және әйелдер мен ерлер, ұлдар мен қыздар үшін оң нәтижелерде айтарлықтай айырмашылықтар бар-жоғын көрсете ме;
- көрсеткіштер әйелдер мен ерлердің қатысуы, практикалық пайдасы, нәтижелері мен салдары сияқты ерлер мен әйелдер арасындағы теңдік саласындағы нәтижелерді сандық бағалауға ықпал ете ме;
- көрсеткіштер уақыт өте келе ерлер мен әйелдер арасындағы қатынастардағы өзгерістер мен тенденцияларды сандық бағалауға, сондай-ақ осы өзгерістер мен тенденциялардың себептерін бағалауға ықпал ете ме;
- ақпаратты жинау үшін сандық әдістер де, сапалық әдістер де қолданыла ма;
- көрсеткіштерді әзірлеу үшін әлеуметтік және гендерлік факторларды талдау қолданылды ма;
- таңдалған көрсеткіштер ерлер мен әйелдер арасындағы теңсіздікті жоюға және олардың арасындағы теңдікке жәрдемдесуге бағытталған шаралардың тиімділігін арттыру үшін ақпарат көзі бола ала ма.

Қосымшада ерлер мен әйелдер арасындағы теңдік саласындағы әрекеттер жоспарымен бірге пайдаланылуы мүмкін интернеттегі көрсеткіштер көздеріне сілтемелер тізімі келтірілген.

[37] ADB, Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators. (Asian Development Bank, 2018), 6-бет

[38] сонда



5 кезең.
Бюджет қалыптастыру жүйесін құру және есептілік

Жобалардың бюджеттері ұйымдар үшін су ресурстары саласындағы бағдарламалардан әйелдер мен ерлер үшін тең дәрежеде оң нәтижелерге кепілдік беру құралы бола алады. Бюджеттер өзінің табиғаты бойынша гендерлік бейтарап құралдар болып табылмайды және қаржылық ресурстардың әр түрлі қызмет түрлері арасында біркелкі бөлінбеуіне және, сайып келгенде, жыныспен байланысты факторларды есепке алу жөніндегі міндеттемелердің орындалуына кедергі келтіруі мүмкін. Гендерлік факторды ескере отырып, бюджетті құру тұжырымдамасын сипаттауда «БҰҰ әйелдер» ұйымы мұндай бюджеттік саясаттың мәні әйелдер үшін жеке бюджеттер құру емес немесе тек әйелдер үшін бағдарламаларға жұмсалатын шығындарды көбейту емес екендігіне ерекше назар аударады. Керісінше, гендерлік бюджетті құру мемлекеттік ресурстарды тиімді жинауға және бөлуге бағытталған және ерлер мен әйелдер арасындағы теңдікке қол жеткізуге және әйелдердің мүмкіндіктері мен құқықтарын кеңейтуге ықпал етеді. Ол әйелдердің құқықтарын нығайтуға ықпал ететін саясатты жүзеге асыру және заңдарды қолдану үшін тиімді шараларды анықтауға мүмкіндік беретін терең талдауға негізделуі тиіс. Ол ерлер мен әйелдердің, сондай-ақ ұлдар мен қыздардың қолда бар кірістерге, шығындарға және бөлінген қаражатқа әртүрлі қажеттіліктері мен үлестерін бағалауға мүмкіндік береді және барлық осы топтардың мүдделері үшін бюджет саясатына түзетулер енгізуге шақырады.[39]

Бюджетті құрудың бұл тәсілі ұйым деңгейінде де бірдей қолданылады.

[39] UN Women, Gender Responsive Budgeting

Қысқартулар

АДБ	Азиа даму банкі
СҚ	Су пайдаланушылар қауымдастығы
СТҚ	Су тұтынушылар қауымдастығы
ХДА АҚШ	Халықаралық даму жөнінен АҚШ агенттігі
ДДСҰ	Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы
ЕҚҚДБ	Еуропа қайта құру және даму банкі
БҰҰ ЕЭК	Біріккен Ұлттар Ұйымы Еуропалық экономикалық комиссия
ЖКҚ	Жасыл климаттық қор
КИҚ	Климаттық инвестициялық қор
СРКБ	Су ресурстарын кешенді басқару
ҮЕҰ	Үкіметтік емес ұйым
ЕҚЫҰ	Еуропада қауіпсіздік және ынтымақтастық ұйымы
БҰҰ	Біріккен Ұлттар Ұйымы
ЭЫДҰ	Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
ӘЖ	Жыныспен байланысты мәселелерді есепке алу бойынша әрекеттер жоспары
АҚЖКБ	Адам құқығы жөнінен БҰҰ Жоғарғы комиссар басқармасы
ЮНЕП	Қоршаған орта бойынша Біріккен Ұлттар Ұйымы бағдарламасы
ЮНИСЕФ	Біріккен Ұлттар Ұйымы Балалар қоры
CGIAR	Халықаралық ауылшаруашылық зерттеулер бойынша консультативті топ
EIGE	Гендерлік теңдік мәселелері бойынша Еуропалық институт
PPCR	Климаттың өзгеруіне тұрақтылықты арттырудың пилоттық бағдарламасы
WECF	Әйелдер жалпы болашақ үшін

Пайдаланылған әдебиет тізімі

Asian Development Bank. “Women, Water and Leadership.” *ADB Briefs* (2014). Accessed on January 29, 2020. https://www.womenforwater.org/uploads/7/7/5/1/77516286/2016_adb_women-water-and-leadership.pdf

Asian Development Bank. “Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators.” *Asian Development Bank* (2018). Accessed on January 29, 2020. https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/34063/files/tool-kit-gender-equality-results-indicators.pdf

Bester, Angela. “Results-Based Management in the United Nations Development System.” *United Nations Department of Economic and Social Affairs* (2016). Accessed on January 29, 2020. https://www.un.org/en/ecosoc/qcpr/pdf/sgr2016-studies-rbm-8jan2016.pdf

Duban, Elisabeth. “Tajikistan: Country Gender Assessment.” *Asian Development Bank* (2016). Accessed on January 29, 2020. https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/185615/tajikistan-cga.pdf

European Bank for Reconstruction and Development. “How private sector investment can support gender-responsive, climate-resilient development in Tajikistan: Guidance Note.” Gender Guidance Note (2019). Accessed on January 29, 2020. https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/knowledge-documents/gender_guidance_note_web_september2019final.pdf

European Institute for Gender Equality. “Gender Blindness.” Accessed on January 29, 2020. https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1157

European Institute for Gender Equality. “Gender Neutral.” Accessed on January 29, 2020. https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1190

European Institute for Gender Equality. “What is gender mainstreaming?” Accessed on January 29, 2020. https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/what-is-gender-mainstreaming

Global Water Partnership. “Integrated water resources management in Central Asia: The challenges of managing large transboundary rivers.” *Global Water Partnership* (2014). Accessed on January 29, 2020. https://www.gwp.org/globalassets/global/toolbox/publications/technical-focus-papers/05-integrated-water-resources-management-in-central-asia.pdf

Green Climate Fund. “Gender Analysis/Assessment and Gender and Social Inclusion Action Plan Templates.” GCF (2018). Accessed on January 29, 2020. https://www.greenclimate.fund/documents/20182/574712/Form_09_-_Gender_Assessment_and_Action_Plan_Template.pdf/3f4b8173-fbb2-4bc7-9bff-92f82dadd5c0

Lefore, N., Weight, E. and Mukhamedova, N. “Improving Gender Equity in Irrigation: Application of a Tool to Promote Learning and Performance in Malawi and Uzbekistan.” *R4D Learning Series* (2017). Accessed on January 29, 2020. http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/wle/r4d/wle_research_for_development-learning_series-6.pdf

March, C., Smyth, I. and Mukhopadhyay, M. “A Guide to Gender-Analysis Frameworks.” OXFAM (1999). Accessed on January 29, 2020. http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397

Organisation for Economic Co-operation and Development. “OECD Principles on Water Governance.” *Centre for Entrepreneurship, SMEs, Regions and Cities* (2015). Accessed on January 29, 2020. https://www.oecd.org/cfe/regional-policy/OECD-Principles-on-Water-Governance.pdf

Organisation for Economic Co-operation and Development. “Stakeholder Engagement for Inclusive Water Governance.” *OECD Studies on Water* (2015). Accessed on January 29, 2020. https://www.oecd.org/gov/stakeholder-engagement-for-inclusive-water-governance-9789264231122-en.htm

Organization for Security and Co-operation in Europe. “Aarhus Centres: Water resource management.” Accessed on January 29, 2020. https://aarhus.osce.org/activities/water-resources-management

Organization for Security and Co-operation in Europe. “Women, water and security. ” *Environmental activities, Gender equality* (2015). Accessed on January 29, 2020. https://www.osce.org/secretariat/176671

Organization for Security and Co-operation in Europe, Gender mainstreaming in Aarhus Activities: A guideline for practitioners (OSCE Secretariat, OSG/Gender Section, 2012), p.15 Accessed on January 29, 2020. https://www.osce.org/gender/87675?download=true

The Office of the High Commissioner for Human Rights (UN Human Rights). “Women’s Human Rights and Gender Equality.” Accessed on January 29, 2020. https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx

The United Nations Children's Fund. “Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts.” *UNICEF Regional Office for South Asia* (2017). Accessed on January 29, 2020. https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20%20concepts%20.pdf

The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). “Gender Mainstreaming.” Accessed on January 29, 2020. https://www.unwomen.org/en/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming

The United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). "Guidance Note: Gender Mainstreaming in Development Programming." The UN System Coordination Division of UN Women (2014). Accessed on April 29, 2020. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2014/gender-mainstreaming-issuesbrief-en%20pdf.pdf?la=en&vs=747

United Nations Economic Commission for Europe & Organization for Security and Co-operation in Europe. “Project Report: Development off cooperation on the Chu and Talas Rivers.” *Chu – Talas II* (2011). Accessed on January 29, 2020. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/water/Chu-Talas/ChuTalas_II_Project_Report_Short_ENG.pdf

United Nations Environment Programme, United Nations Development Programme, Organization for Security and Co-operation in Europe, The North Atlantic Treaty Organization. “Environment and Security: Transforming risks into cooperation.” *UNEP, UNDP, OSCE, NATO* (2005). Accessed on January 29, 2020. http://www.envsec.org/publications/ENVSEC.Transforming%20risks%20into%20cooperation.%20Central%20Asia.%20Ferghana-Osh-Khujand%20area_English.pdf

United Nations Environment Programme. “Global gender and Environment Outlook.” *UN Environment* (2016). Accessed on January 29, 2020. http://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/14764/GLOBAL%20GENDER%20AND%20ENVIRONMENT%20OUTLOOK.pdf?sequence=1&isAllowed=y

United Nations Water. “Gender-disaggregated Data on Water and Sanitation: Expert Group Meeting Report.” *UN-Water Decade Programme on Capacity Development UNW-DPC* (2009). Accessed on January 29, 2020. https://www.unwater.org/publications/gender-disaggregated-data-water-sanitation-expert-group-meeting-report

United States Agency for International Development. “Monitoring Organizational Capacity Development Efforts.” *Learning Lab* (2018). Accessed on January 29, 2020. https://usaidlearninglab.org/library/monitoring-organizational-capacity-development-efforts

W., E. “How taking gender into account can be good for a country’s economy.” The Economist (2017) Accessed on January 29, 2020. https://www.economist.com/the-economist-explains/2017/03/03/what-is-gender-budgeting

Women Engage for a Common Future International. “The gender impact assessment and monitoring tool.” *Women2030* (2018). Accessed on January 29, 2020. https://www.women2030.org/wp-content/uploads/2019/01/FINAL-GIM-Tool-Jan-19.pdf

World Health Organization. “Integrating gender into HIV/AIDS programmes in the health sector: Tool to improve responsiveness to women’s needs.” *WHO press* (2009), Accessed on January 29, 2020. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43980/9789241597197_eng.pdf;jsessionid=6B6E-599B1A6D6660B3BC5B4FDCDA5441?sequence=1

Қосымша.
Ұйым жұмысының гендерлік аспектілерін талдауға арналған материалдар

Гендерлік талдау кестесі

	Еңбек Кім не істейді?		**Уақыт** Қанша уақыт және не нәрсеге жұмсалады		**Ресурстар** Кімге қол жетімді және (немесе) бақылауға ие?		**Мәдениет** Мәдениет қол жетімділікке және (немесе) бақылауға қалай ықпал етеді?	
Деңгей	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер	Ерлер	Әйелдер	Ерлер
Ауылшаруашылық								
Елді мекен								
СҚ								
Бассейн ассоциациясы								

Oxfam (1999) A Guide to Gender-Analysis Frameworks.[40]

Кесте қарапайым жалпы үлгі болып табылады. Қосымша мысалдарды төменде берілген сілтемелерден табуға болады.

Гендерлік талдау үшін басқа материалдарға пайдалы сілтемелер

World Bank Toolkit for Mainstreaming Gender in Water Operations (2016)
https://www.climateinvestmentfunds.org/sites/cif_enc/files/genderinwater_07_040416_web.pdf

OECD GENDERNET Practice Notes
https://www.oecd.org/dac/gender-development/44843807.pdf

World Health Organization Gender Assessment Tool
https://www.who.int/gender/mainstreaming/GMH_Participant_GenderAssessmentTool.pdf

Көрсеткіштердің мысалдары

- UNESCO Overview of resources on gender-sensitive data related to water (2015)
  http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/Overview_of_resources_on_gender_sensitive_data_related_t_01.pdf
- UNESCO Sex-disaggregated indicators for water assessment, monitoring and reporting (2015)
  https://unfccc.int/files/gender_and_climate_change/application/pdf/234082e.pdf
- OECD Gender Indicators: What, Why and How?
  http://www.oecd.org/dac/gender-development/43041409.pdf
- OSCE Project Management in the OSCE (2010)
  https://www.osce.org/secretariat/70693?download=true
- Compass
  https://www.thecompassforsbc.org/how-to-guides/how-develop-indicators

[40] C. March, I. Smyth and M. Mukhopadhyay, A Guide to Gender-Analysis Frameworks. (Oxfam, 1999)



Еуропадағы қауіпсіздік және ынтымақтастық ұйымы су ресурстарын кешенді басқару бойынша оқу курстарын ұйымдастыру, су пайдаланушылар қауымдастықтары мен өзен алаптары кеңестерін қолдау, сондай-ақ су ресурстарын басқару тәжірибесінде гендерлік мәселелерді есепке алуды насихаттау арқылы су ресурстарын тиімді басқаруға жәрдемдеседі. Су ресурстарын басқару ЕҚЫҰ аймағында және одан тыс жерлерде қауіпсіздік пен тұрақтылық үшін шешуші мәнге ие және елдер арасындағы ынтымақтастық арқылы ғана сәтті жүзеге асырылуы мүмкін. Су ресурстарын басқаруда көп салалы және көп тарапты үйлестіру үшін негізді қамтамасыз ету қажет; бұл жұмысқа тек мемлекеттер ғана емес, сонымен қатар азаматтық қоғам, жеке компаниялар мен жергілікті халық та белсенді қатысуы тиіс.

ЕҚЫҰ ерлер мен әйелдердің жағдайына су саясатының ықпалын және оларды неғұрлым әділ және тиімді басқаруды қамтамасыз ету үшін, су ресурстары саласындағы тиісті мәселелерді есепке алудың зор әлеуетін ескере отырып, су ресурстары мен су дипломатиясын басқаруға байланысты өз қызметіне ерлер мен әйелдер арасындағы теңдік мәселелерін енгізуге жәрдемдесуге ұмтылады.

ЕҚЫҰ аймақтағы су шаруашылығы қызметкерлеріне көмек ретінде Орталық Азиядағы су ресурстарын басқару тәжірибесінде гендерлік факторларды есепке алу бойынша осы нұсқаулықты әзірледі. Су ресурстарын басқарудағы гендерлік факторларды есепке алу тұрақтылық пен қауіпсіздікке ықпал етеді, өйткені ол жұмыс тиімділігін арттырып, әлеуметтік теңгерімсіздік пен шиеленісті төмендетуге ықпал етуі мүмкін. Әйелдер мен ерлер суды қалай пайдалану керектігін бірдей шешкен кезде, шешімдер нақты топтардың қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталады және бүкіл халықтың қажеттіліктерін жақсырақ ескереді.

Қырғыстан, Ферғана алқабы.
Орталық Азияға енетін суару және су бұрғыш каналдарының торабында.
© Carolyn Drake/Magnum Photos

Organization for Security and Co-operation in Europe

Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе

Wallnerstrasse 6
A-1010 Vienna, Austria
Tel.: +43 1 514 360

pm@osce.org
www.osce.org