



La **igualdad de género** y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos

Sobre la autora

MELITA GRANT es Investigadora Principal en el Instituto de Futuros Sostenibles de la Universidad Tecnológica de Sídney, en Australia; es especialista en la gestión de recursos hídricos y en agua, saneamiento e higiene (WASH) en la esfera del desarrollo internacional. Melita es la autora principal de *Gender Equality and Goal 6: The Critical Connection* (2017), un documento de debate para el Grupo de Alto Nivel sobre el Agua de las Naciones Unidas encargado por la Australian Water Partnership.

Sobre la Asociación Mundial para el Agua

La Asociación Mundial para el Agua (GWP, por sus siglas en inglés) nació en 1996 con el fin de apoyar a los países en sus esfuerzos por aplicar una gestión de sus recursos hídricos que fuera más equitativa y sostenible. La red de GWP se extiende a 13 regiones y cuenta con más de 3.000 socios institucionales en 183 países.

[La Estrategia de Género](#) de GWP (Asociación Mundial para el Agua, 2014), está en consonancia con la Estrategia de GWP para 2014-2019, *Hacia el 2020: Un mundo con seguridad hídrica*, en la que se abarcan la diversidad, la inclusión, la igualdad social y el papel de las mujeres en la gestión sostenible e integrada de los recursos hídricos. Conseguir la seguridad del abastecimiento de agua implica adoptar enfoques inclusivos y participativos. Al tratar la igualdad de género como una prioridad a escala global, GWP ha adoptado un enfoque integral que tiene en cuenta las causas estructurales y la complejidad de las desigualdades de género.

GWP es consciente de la necesidad de una representación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de todos los ámbitos, así como de la importancia de empoderar a las mujeres para que formen parte de dichos procesos. GWP busca promover y facilitar la integración de la perspectiva de género en la gobernanza del agua en calidad de elemento fundamental para lograr la seguridad hídrica. A tal fin, GWP anima y apoya a las organizaciones de mujeres para que tomen parte activa en las asociaciones y procesos de GWP en todos sus ámbitos.

GWP agradece el apoyo del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID) en la financiación del taller de alto nivel en el que se dieron cita 25 expertos mundiales en igualdad de género y gestión de los recursos hídricos con el objetivo de apoyar el presente documento de acción y contribuir con su apoyo experto e intelectual a la estrategia de género de GWP.

© Asociación Mundial para el Agua, agosto de 2017

ISBN 978-91-87823-63-3

Edición, diseño y formato a cargo de Scriptoria: www.scriptoria.co.uk

Pueden reproducirse fragmentos del texto de esta publicación para su uso educativo o no comercial sin el permiso previo de la Asociación Mundial para el Agua, siempre y cuando se cite la fuente, se mencione el nombre completo de la publicación y los fragmentos seleccionados no se empleen de forma engañosa. Esta publicación no puede revenderse o utilizarse con fines comerciales sin el consentimiento previo por escrito de GWP. Las opiniones expresadas en la presente publicación no conllevan el aval o respaldo de GWP.



Contenido

Prefacio	4
Recomendaciones	5
La igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos: por qué importan	6
Argumentos económicos en favor de la inclusión	7
Definir la igualdad de género y la inclusión	8
Áreas de acción que promuevan la igualdad de género en la gestión de los recursos hídricos y usos sectoriales del agua (incluidos los servicios de WASH)	10
Área de acción 1. Liderazgo y compromiso institucional	10
Área de acción 2. Análisis de género e inclusión que impulsa el cambio	12
Área de acción 3. Participación significativa e inclusiva en la toma de decisiones y las asociaciones	14
Área de acción 4. Igualdad de acceso y control de los recursos	15
Monitoreo, evaluación y aprendizaje: la importancia de contar con datos de calidad	17
Liderar el cambio: el papel de la Asociación Mundial para el Agua	18
Referencias	20
Agradecimientos	22

Prefacio

En todo el mundo, son las mujeres y las niñas quienes suelen encargarse de conseguir agua y combustible para sus hogares. Las consecuencias de la escasez de agua, el cambio climático y los desastres naturales afectan a las mujeres de manera desproporcionada. A pesar de estas circunstancias adversas, existen numerosos ejemplos de mujeres que se han erigido en importantes catalizadoras del cambio.

No obstante, pese a sus experiencias únicas y perspectivas de gran valor, las políticas en materia de gestión hídrica carecen a menudo de consideraciones de género, y las mujeres suelen estar ausentes en los procesos de toma de decisiones.

Mediante la adopción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los dirigentes mundiales otorgaron a la inclusividad un papel preponderante en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Asociación Mundial para el Agua, cuyos cimientos se basan en los principios de la Declaración de Dublín (1992), siempre ha contado la diversidad, la inclusión y la igualdad de género entre sus valores básicos. Asimismo, ha abogado por que los marcos de gobernanza del agua incluyan estos principios fundamentales.

El agua es vital para el desarrollo en cualquier sector. Aunque la población mundial se triplicó durante el siglo XX, el uso de los recursos hídricos se multiplicó por seis. El crecimiento demográfico y de las clases medias, y el constante aumento de la demanda de alimentos, energía y obras de construcción son algunos de los elementos que someten a los recursos hídricos a una gran presión. Ahora más que nunca, es importante romper las barreras y adoptar un enfoque integrado que incluya a toda la sociedad, mediante el cual se garantice que las necesidades de las mujeres y los grupos marginados se tienen en cuenta a la hora de aplicar políticas e intervenciones relacionadas con los recursos hídricos.

Conseguir la seguridad del abastecimiento de agua implica adoptar enfoques inclusivos y participativos. GWP, en calidad de asociación con múltiples partes interesadas que opera en distintas esferas, ha plasmado en el presente documento de acción las opiniones de 40 expertos de todo el mundo que trabajan en los ámbitos de la inclusión social, el género y el agua.

GWP facilitó una vez más un foro de discusión en el que explorar de forma conjunta soluciones específicas para avanzar hacia el nexo entre las cuestiones hídricas y de género. Gracias al excelente trabajo del Instituto de Futuros Sostenibles de Australia, dicha labor se saldó con la presentación de cuatro áreas de acción y recomendaciones tangibles que permitirán a dirigentes, organizaciones y profesionales desarrollar políticas y prácticas inclusivas.

El presente documento de acción constituye un llamamiento a la acción con base empírica que exhorta a todos los actores a trabajar en aras de sociedades más equitativas, inclusivas y sostenibles.

Ahora más que nunca, GWP se compromete a lograr la igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos. Seguiremos defendiendo un enfoque transformador que no deje a nadie atrás. Este documento de acción constituye un paso práctico en esa dirección.



Dra. Oyun Sanjaasuren

Presidenta de la Asociación Mundial para el Agua

Recomendaciones

Las conclusiones que se obtuvieron a raíz de las entrevistas y la reunión de alto nivel sobre igualdad de género e inclusión social en la gestión integrada de los recursos hídricos (GIRH) pueden estructurarse en cuatro áreas de acción que fomenten la igualdad de género y la inclusión. Cada área de acción va acompañada de una recomendación.

RECOMENDACIÓN GENERAL:

Fortalecer las pruebas y los argumentos económicos en favor de la gestión inclusiva de los recursos hídricos

Contamos con datos que prueban los beneficios derivados de la inclusión, pero han de reforzarse y utilizarse mejor, con vistas a ampliar el grado de aceptación de la gestión inclusiva de los recursos hídricos.

Área de acción 1 : Liderazgo y compromiso institucional

Hacer de la igualdad de género y la inclusión un objetivo empresarial central

Los programas y las políticas hídricas inclusivas conducen a una mayor sostenibilidad económica, ambiental y social. Para hacer realidad este objetivo, las organizaciones deben garantizar que disponen de los procesos, los sistemas, el liderazgo y los recursos adecuados. A fin de institucionalizar prácticas inclusivas —y salvar distancias entre política y práctica—, es preciso contar con muestras de liderazgo en todos los niveles de una organización. Por ejemplo, las líderes jóvenes deben gozar de la consideración que se merecen y desempeñar funciones de calado en el seno de las organizaciones.

Área de acción 2: Análisis de género e inclusión que impulsa el cambio

Realizar análisis de género e inclusión en todos los niveles

Han de llevarse a cabo análisis cualitativos para velar por que se optimice la igualdad. Dichos análisis deben incluir el contexto actual en materia de género e igualdad (para identificar problemas de exclusión), así como los efectos previstos que podrían afectar a miembros de la comunidad si se llevara a cabo una intervención (mujeres y hombres, niños y niñas, personas trans, personas con discapacidad y personas marginadas). Los análisis deben incidir en el diseño de programas y proyectos, en los marcos jurídicos, etc. Cabe mencionar, asimismo, la importancia de contar con marcos de análisis de género que orienten las decisiones relativas al monitoreo, la evaluación y el aprendizaje.

Área de acción 3: Participación significativa e inclusiva en la toma de decisiones y las asociaciones

Adoptar un enfoque de “nunca nada sin las personas afectadas”

Tomar la decisión de incluir a personas que se verán afectadas por una decisión relacionada con la gestión de los recursos hídricos no depende únicamente de las cifras, sino que tiene que ver con la participación “significativa”. Ello incluye la formación, el apoyo financiero, la participación a largo plazo y la colaboración con organizaciones de mujeres, pueblos indígenas y personas con discapacidad.

Área de acción 4: Igualdad de acceso y control de los recursos

Crear igualdad de condiciones con respecto al acceso y control de los recursos

Han de realizarse esfuerzos significativos para que el acceso a los recursos —tanto terrestres como hídricos— y su control consigan que la propiedad de estos últimos sea más inclusiva. Deben abordarse tanto las trabas jurídicas como el derecho consuetudinario y las prácticas culturales. Habida cuenta de la naturaleza delicada de estas cuestiones, las propias personas marginadas son las más indicadas a la hora de fundamentar las estrategias para acabar con los obstáculos a la igualdad.

La igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos: por qué importan

Desde hace decenios, ha quedado patente la necesidad de incluir a todas las partes de una comunidad en los programas y las iniciativas relacionados con la gestión de los recursos hídricos y los usos sectoriales del agua (incluidos los servicios de agua, saneamiento e higiene [WASH]), puesto que es más probable que estos proyectos fracasen si no se incluye a determinados sectores de la población. ¿Por qué? Es poco probable que los resultados sean sostenibles si no se tienen en cuenta las necesidades y prácticas diversas de una comunidad, por lo que tampoco se obtendrán los resultados esperados tanto económicos como en materia de desarrollo humano. Sin embargo, la gestión inclusiva del agua tiene el potencial de reducir las desigualdades existentes, mejorar las relaciones costo-beneficio, hacer que se cumplan las obligaciones relativas a los derechos humanos y mejorar la sostenibilidad de los programas.

Si bien el principio n.º 3 de la Declaración de Dublín (véase el recuadro 2) reconoce el papel de las mujeres y la necesidad de que la gestión de los recursos hídricos sea más inclusiva, han pasado 25 años desde su publicación y sigue habiendo importantes diferencias entre las políticas y las prácticas. Los proyectos y programas de gestión del agua pueden influir de forma muy positiva en las mujeres y los grupos marginados si se diseñan adecuadamente, pero también pueden agravar las desigualdades ya existentes y menoscabar el papel y la posición de las mujeres en el hogar y la comunidad si no se aplican medidas específicas y bien definidas.

Se han desarrollado innumerables estrategias de género e inclusión a escala mundial en el sector de la gestión del agua por parte de organizaciones no gubernamentales, gobiernos, organismos regionales, organizaciones asociadas, bancos multilaterales de desarrollo y organismos de asistencia bilateral. Con todo, existen datos que dejan constancia de la brecha existente entre el ámbito político y el práctico: las estrategias de género no suelen disponer de la financiación necesaria, no se comprende bien la integración de la perspectiva de género y, en general, los procesos de monitoreo y evaluación no son lo suficientemente sofisticados como para identificar las verdaderas dinámicas de género e inclusión que se producen en un contexto de gestión de los recursos hídricos. Además, si pretendemos garantizar que nadie se quede atrás, hemos de comprender y tener mejor en cuenta una mayor variedad de factores que pueden dar lugar a exclusión o marginación, tales como la edad, las discapacidades, la etnia, la casta y la sexualidad.

Sobre este documento de acción

El presente documento de acción destaca los principales ingredientes necesarios para apoyar la igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos y los usos sectoriales del agua (incluidos los servicios de WASH), y aporta recomendaciones sobre cómo aprovechar dichos ingredientes clave. Se basa en un análisis bibliográfico, entrevistas con 14 expertos mundiales y un taller de alto nivel con 25 expertos del sector de la gestión de los recursos hídricos. En total, se consultó a 39 personas de 25 organizaciones destacadas en materia de gobernanza del agua, igualdad de género, y políticas y prácticas de inclusión. Este documento de acción se propone desmitificar cómo las organizaciones pueden dar los primeros pasos necesarios para aumentar la igualdad de género. Asimismo, funciona como un llamamiento a la acción y reafirma el compromiso de la Asociación Mundial para el Agua de cara a promover y propugnar la igualdad de género en la gestión de los recursos hídricos. El presente documento cuenta con el apoyo de un estudio preliminar¹ que detalla los conocimientos y las experiencias recabadas del análisis bibliográfico y el proceso de entrevistas a expertos.

Si bien es cierto que este documento de acción se centra principalmente en las mujeres y el género, reconoce asimismo que la igualdad de género no puede conseguirse de forma unilateral, y que se precisa de una inclusión más amplia a fin de garantizar que nadie se quede atrás. En palabras de la Vicesecretaria General de las Naciones Unidas, el código moral que subyace a los Objetivos de Desarrollo Sostenible se basa en que debe darse prioridad a las personas a quienes resulta más difícil acceder. Este documento de acción se hace eco de dicho principio ético, haciendo hincapié en lo que el sector de la gestión de los recursos hídricos puede hacer para ayudar a convertirlo en realidad. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5, 6, 10, 13 y 17 son especialmente pertinentes; se trata de objetivos dedicados, respectivamente, a la Igualdad de Género, Agua Limpia y Saneamiento, Reducción de las Desigualdades, Acción por el Clima y Alianzas para Lograr los Objetivos.

¹ Disponible en www.gwp.org

En opinión de varios expertos a los que se consultó durante la redacción de este documento de acción, la respuesta para salvar las distancias entre política y práctica “no es nada del otro mundo”². Ya disponemos de mucha información sobre cómo obtener resultados más equitativos y contribuir a una mayor igualdad de género en el sector. Uno de los elementos básicos a tal respecto radica en el desarrollo de marcos de gobernanza adecuados y el empoderamiento de las comunidades para que contribuyan y participen en la toma de decisiones sobre cuestiones de gestión del agua que les atañen. Ya contamos con una gama de recursos con base empírica al servicio de políticos y profesionales; algunos de estos recursos se mencionan en el presente documento, mientras que otros pueden consultarse en el estudio preliminar adjunto.

Argumentos económicos en favor de la inclusión

Existen importantes incentivos para que gobiernos, organizaciones y otras partes interesadas adopten un enfoque inclusivo en relación con la gestión del agua, como los beneficios económicos descritos en el recuadro 1. El acceso a recursos hídricos y a servicios de agua y saneamiento gestionados de forma segura apuntalan la resiliencia económica, puesto que la reducción del tiempo productivo, la producción agrícola, una nutrición deficiente, los costos sanitarios y la mortalidad causan pérdidas importantes cuando los servicios de agua y saneamiento no se gestionan de forma segura. Las prácticas inclusivas garantizarán que los beneficios derivados de la gestión del agua se repartan equitativamente entre la población, y pueden llegar a reducir las desigualdades, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico y a una mayor cohesión social (Dabla-Norris *et al.*, 2015).

Recuadro 1. Datos y cifras sobre la igualdad de género y la inclusión

Pese a que **las mujeres constituyen al menos el 43% de la fuerza de trabajo agrícola** a escala mundial, la **propiedad de las tierras y los recursos hídricos, y acceso a ellos, no son iguales** para las mujeres que para los hombres (de Jong *et al.*, 2012).

En 2015, el McKinsey Global Institute calculó que **los avances en materia de igualdad de las mujeres** (estipulados mediante 15 indicadores aplicados en 95 países y relacionados con la igualdad de género en los ámbitos laboral, social, político, jurídico y físico) podrían aportar entre **12 y 28 billones de dólares de los Estados Unidos a la riqueza mundial**.

Un estudio concluyó que **acabar con la brecha de género** (por medio de igualdad en el acceso a activos como agua y tierras, productos como semillas y fertilizante, y sesiones de formación) **aumentaría la producción de las explotaciones agrícolas dirigidas por mujeres entre un 20% y un 30%**, lo que a su vez podría **reducir el número de víctimas del hambre a escala mundial entre un 12% y un 17%** (FAP, 2011; Banco Mundial, 2017a).

Investigaciones llevadas a cabo en 15 países demostraron que **los proyectos de abastecimiento de agua diseñados y ejecutados contando con la plena participación de las mujeres** (en comparación con casos en los que su participación fue minoritaria o inexistente) eran más sostenibles (Gross *et al.*, 2000).

Las prácticas inclusivas pueden mejorar la salud de las mujeres, cuyos beneficios también se extenderían a hombres, niñas y niños, e incluso podrían reducir la violencia contra las mujeres y las niñas (Fisher, 2006)

Una gestión responsable en materia de agua y saneamiento reporta beneficios económicos anuales de **entre 3 y 6 dólares por cada dólar invertido** (de media mundial) (Hutton, 2015).

Resulta mucho más barato incluir a las personas con discapacidad en los programas de desarrollo que soportar el impacto económico a largo plazo resultante de su exclusión (CBM, 2012).

El Banco Asiático de Desarrollo concluyó que **las mujeres suelen verse excluidas de ámbitos relacionados con la gestión hídrica** a causa de presuntas deficiencias en sus habilidades y experiencias técnicas, trayectorias profesionales limitadas, falta de transparencia en lo relativo a ascensos y nombramientos, y redes informales conformadas por hombres a las que las mujeres no tienen acceso (Jalal, 2014).

² Afirmación basada en las entrevistas realizadas a 14 expertos mundiales para la elaboración de este estudio y en un taller de alto nivel con 25 expertos mundiales. Se puede consultar la lista de los participantes y entrevistados para el proyecto en la sección de agradecimientos.

El sector privado adopta cada vez más iniciativas relacionadas con la administración del agua gracias al apoyo del Mandato del Agua de los Directores Generales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, entre otros. La agenda de la administración se centra actualmente en cuestiones relativas a los recursos naturales, un buen punto de partida para sopesar problemas sociales más amplios relacionados con el agua, tales como la inclusión. Es probable que adoptar un enfoque más holístico en la administración del agua aumente la “licencia social” de los negocios mediante el refuerzo de la confianza y la contribución al bienestar de las comunidades en las que operan. Se están destinando esfuerzos a apoyar a la industria hidroeléctrica para que tenga en cuenta la igualdad de género en sus procesos de planificación, lo que ayudará a las empresas (y patrocinadores gubernamentales) a asumir su responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos y minimizar el daño causado por los proyectos de represas (Simon, 2013).

Los beneficios económicos son solo uno de los aspectos ligados al aumento de la igualdad en nuestras sociedades, y más concretamente en la gestión de los recursos hídricos y los usos sectoriales del agua (incluidos los servicios de WASH). Las obligaciones para con los derechos humanos, la relación calidad-precio (optimizar los resultados) y los elementos jurídicos de los argumentos económicos revisten tanta o incluso más importancia.

Definir la igualdad de género y la inclusión

La igualdad de género se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, personas trans, personas intersexuales, niños y niñas³.

La inclusión implica la igualdad de derechos de todas las personas⁴.

igualdad

Este documento de acción opta por utilizar el término “igualdad” en vez de “equidad”, ya que, a diferencia de este último, “igualdad” es un término jurídicamente vinculante en el contexto del derecho humano al agua y al saneamiento. Abordar la igualdad requiere centrar la atención en todos los grupos que sufren discriminación directa o indirecta, y exige la adopción de medidas de acción positiva o medidas especiales de carácter temporal en los casos en que existen o persisten obstáculos que comportan la denegación de derechos a personas y grupos⁵.

A fin de apoyar medidas en pro de una mayor igualdad de género para todos, es fundamental comprender las dinámicas de poder entre los géneros —incluidos los hombres y las mujeres y las personas trans e intersexuales—, así como los “roles de género”, es decir, las características y conductas que se atribuyen a los sexos en diferentes contextos (Nobelius, 2004). Pese a que la igualdad de género no atañe exclusivamente a las mujeres, existen más pruebas que evidencian las desigualdades que sufren las mujeres en comparación con otros grupos en la gestión de los recursos hídricos. Por ende, el papel preponderante de las mujeres es un punto de partida desde el que tratar la cuestión de la inclusión, mucho más amplia.

A día de hoy, a las mujeres a menudo se las excluye de los foros, las organizaciones, las oportunidades de toma de decisiones y las prácticas relacionadas con la gobernanza del agua, a pesar de iniciativas mundiales como la Declaración de Dublín (recuadro 2), cuyos principios abogan por que se reconozca, utilice y valore debidamente el papel fundamental de las mujeres en la gestión del agua.

Ha de reconocerse asimismo el hecho de que las mujeres no conforman un grupo homogéneo, y las dificultades que sufren pueden variar en función de su etnia, edad u otras características. En términos más amplios, la exclusión no es fruto exclusivamente de las relaciones de género, sino que afecta a personas muy distintas: minorías culturales, jóvenes, personas con discapacidad, personas de edad, personas trans e intersexuales, la población más pobre, personas de castas consideradas inferiores y pueblos indígenas. El derecho humano al agua y al saneamiento y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) abogan por la inclusión de todas las personas, la igualdad de derechos para las mujeres y la eliminación de la discriminación entre las personas (de Albuquerque, 2014).

³ ONU Mujeres. ONU Mujeres: Glosario de Igualdad de Género.

<https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150>

⁴ CBM: Inclusión. <http://www.cbm.org/Inclusion-246762.php>

⁵ Informe de la Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre el derecho humano al agua potable y el saneamiento presentado a la Asamblea General, Integración de la no discriminación y la igualdad en la agenda para el desarrollo después de 2015 en lo relativo al agua, el saneamiento y la higiene, agosto de 2012, párrafo 29, Documento de las Naciones Unidas A/67/270.

Recuadro 2. Los principios de la Declaración de Dublín y la igualdad de género: el principio n.º 3

La mujer desempeña un papel fundamental en el abastecimiento, la gestión y la protección del agua

Este papel primordial de la mujer como proveedora y consumidora de agua, y conservadora del medio ambiente viviente rara vez se ha reflejado en disposiciones institucionales para el aprovechamiento y la gestión de los recursos hídricos.

La aceptación y ejecución de este principio exige políticas efectivas que aborden las necesidades de la mujer y la preparen y doten de la capacidad de participar, en todos los niveles, en programas de recursos hídricos, incluida la adopción de decisiones y la ejecución, por los medios que ellas determinen.

(Declaración de Dublín, 1992)⁶

“ El agua es vida y el saneamiento es dignidad; así pues, la participación de las mujeres en el sector es vital a la hora de recabar conocimientos sobre la gestión de los recursos hídricos, incluidos el consumo, la conservación y la calidad del agua y los métodos para su almacenamiento. No obstante, los esfuerzos orientados a mejorar la gestión del agua como un recurso escaso y a ampliar el acceso al agua potable y a un saneamiento adecuado suelen eclipsar el papel preponderante de las mujeres en la gestión del agua. ”

Nomvula Mokonyane, Ministra de Agua y Saneamiento de Sudáfrica

“Gender and Water Policies in Africa: Synthesis Report” (2015)

⁶ Declaración de Dublín (1992). <http://appweb.cndh.org.mx/derechoagua/archivos/contenido/CPEUM/E1.pdf>

Áreas de acción que promuevan la igualdad de género en la gestión de los recursos hídricos y usos sectoriales del agua (incluidos los servicios de WASH)

Área de acción 1. Liderazgo y compromiso institucional

Es importante que exista un compromiso claro que incorpore objetivos relativos a las perspectivas de género e inclusión, pero ha de respaldarse con procesos, sistemas y liderazgo de apoyo para hacerlos realidad. En lo que respecta a la gobernanza, los organismos y las comisiones legislativas tales como las agrupaciones de parlamentarios, los organismos de cuencas y los partidos políticos pueden desempeñar un papel clave a la hora de incorporar la igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos.

A escala institucional, los factores determinantes incluyen la creación de una “licencia social” que permita operar en un contexto específico y el deseo de una institución de optimizar la repercusión y reducir el fracaso de las inversiones. Dichos factores han de complementarse con un liderazgo que destaque debidamente la agenda en pro de la inclusión.

liderazgo de alto nivel

No obstante, un estudio de los programas de gobernanza del agua concluyó que la incorporación de perspectivas de género en el diseño de programas era a menudo deficiente; sin objetivos de alto nivel pertinentes ni una integración adecuada en el marco de seguimiento. Evidenció asimismo que los dos factores más decisivos de cara a la aplicación eficaz de estrategias de género consistían en un liderazgo de alto nivel que apoyara la igualdad de género; y la participación en el diseño, aplicación y evaluación de los programas por parte de personas con experiencia en este ámbito (Órgano de la Gobernabilidad del Agua, 2014).

participación de personas con experiencia en cuestiones de género

✓ Preguntas para promover mejores prácticas:

- ¿Tiene nuestra organización una estrategia definida con la que los responsables del liderazgo se hayan comprometido? ¿Cómo podemos mejorar el compromiso y el liderazgo en todos los ámbitos?
- ¿De qué recursos disponemos para aplicar estrategias e iniciativas en materia de género? ¿Gozan dichas estrategias de los recursos necesarios (o solo buenas intenciones puramente teóricas)?
- ¿De qué habilidades y capacidades disponen las personas en una organización para comprender y aplicar estrategias en materia de género e inclusión? ¿Necesitan formación o apoyo?
- Si la organización ha decidido nombrar a coordinadores de género, ¿cuentan estas personas con el apoyo y los recursos necesarios?
- ¿Cómo desarrolla e incluye la organización los conocimientos en materia de género e inclusión? Por ejemplo, ¿incluyen dichas estrategias y formas de trabajar a asociaciones con organizaciones de mujeres, personas con discapacidad o pueblos indígenas?
- ¿Qué incentivos podrían utilizarse para fomentar un enfoque más inclusivo de la gestión de los recursos hídricos? ¿Cuáles son los incentivos que se aplican tanto dentro como fuera de una organización, ya sean financieros, referentes a la reputación, la sostenibilidad o de otra índole?
- ¿Cuáles son los mecanismos de rendición de cuentas en vigor para garantizar el vínculo entre política y práctica, y velar por que se lleve a cabo la integración de las políticas con perspectiva de género?

Un liderazgo comprometido con las políticas y prácticas en materia de igualdad de género e inclusión contribuye a incentivar al personal y a otros agentes para que adopten enfoques inclusivos.

Ciertas organizaciones han hecho gala de su compromiso con la igualdad de género mediante la contratación o el nombramiento de “coordinadores de género” que abanderan la igualdad de género y tiendan puentes entre las personas en el seno de una organización. Este enfoque tiene varias ventajas, pero no carece de limitaciones. La función de coordinador de género suele recaer en mujeres jóvenes que quizás todavía carezcan de antigüedad en la organización. En otros casos se trata de voluntarias desprovistas de medios sustanciales para poder ejecutar su mandato. No debemos restar autonomía a estas mujeres jóvenes; es preciso garantizar que disponen de apoyos y se facilita su labor.

También es habitual que las coordinadoras sean las únicas responsables de incorporar perspectivas de género en las organizaciones, incluida la complejidad inherente a estructurar las labores de género en una organización. Con vistas a lograr el éxito de la estrategia de las coordinadoras de género, es importante que entre las personas que impulsan y defienden la igualdad de género y la inclusión haya directivos y dirigentes de alto nivel de la organización —tanto mujeres como hombres—, además de personal joven.

El liderazgo puede ejercerse en distintas esferas, pero el personal directivo es indispensable para desencadenar un cambio en la organización. Integrar expectativas sobre igualdad de género e inclusión en los indicadores clave del desempeño y los planes de trabajo es una manera de garantizar que los funcionarios de toda la organización toman medidas para incorporar consideraciones en materia de género e inclusión.

Además de los beneficios económicos derivados de la inclusión (véanse más arriba los argumentos económicos), existe actualmente un amplio abanico de incentivos y factores a los que las organizaciones pueden recurrir para abogar por la gestión inclusiva del agua en sus organizaciones, tal como identificaron los expertos mundiales a los que se entrevistó con motivo de este estudio. Incluyen:

ASPECTO	EJEMPLOS DE INCENTIVOS Y FACTORES EN PRO DE LA INVERSIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN
Factores institucionales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Cumplir los requisitos, políticas o compromisos empresariales, incluidos los objetivos relativos a la responsabilidad social empresarial ■ Reforzar la “licencia social” que permita operar en una comunidad concreta ■ Optimizar la repercusión y reducir el fracaso de los proyectos ■ Mejorar la reputación externa de la organización y su perfil entre las partes interesadas y las comunidades destinatarias ■ Conseguir eficiencia económica y ahorro de costos cuando la inclusión forma parte de una iniciativa desde el principio
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asumir funciones de defensa o liderazgo en el sector y en organizaciones individuales poniendo de relieve y promoviendo la agenda en pro de la inclusión ■ Entender la diversidad como un punto fuerte de las organizaciones ■ Brindar apoyo a las líderes jóvenes y a personas con discapacidad, quienes a menudo promueven el cambio en sus propias organizaciones
Financiación/ Donantes	<ul style="list-style-type: none"> ■ Facilitar que los donantes que den prioridad a los resultados en materia de igualdad de género e inclusión tengan acceso a financiación ■ Elaborar presupuestos con perspectiva de género en las instituciones, a fin de conseguir una asignación de políticas más adecuada
Rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> ■ Exigir una mayor rendición de cuentas a partes interesadas y grupos destinatarios claves, incluida la sociedad civil ■ Aumentar la sensibilización y la presión públicas para que los dirigentes rindan cuentas respecto a cuestiones de igualdad de género e inclusión en la gestión de recursos hídricos y los usos sectoriales del agua (incluidos los servicios de WASH)
Marcos y tendencias	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, y en concreto a los ODS 5, 6, 10 y 17 ■ Respetar las obligaciones en materia de derechos humanos a fin de garantizar los derechos humanos al agua y al saneamiento para todos ■ Avivar el debate en torno a la reducción de las desigualdades y el fortalecimiento de la igualdad de género ha llevado a los dirigentes mundiales a defender públicamente la igualdad de género ■ Contribuir al cumplimiento del principio n.º 3 de la Declaración de Dublín ■ Gestionar las presiones sobre los recursos hídricos (fruto del cambio climático, la inseguridad hídrica, etc.) y la necesidad de incluir a las comunidades al completo en las iniciativas y soluciones en materia de seguridad del abastecimiento del agua
Presiones relacionadas con los recursos	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestionar las presiones sobre los recursos hídricos (fruto del cambio climático, la inseguridad hídrica, etc.) y la necesidad de incluir a las comunidades al completo en las iniciativas y soluciones en materia de seguridad del abastecimiento del agua



Estudio de caso: gestionar los recursos de la cuenca del Nilo con perspectiva de género: desafíos y oportunidades

La Iniciativa para la Cuenca del Nilo tiene por objeto desarrollar el río de forma cooperativa, compartir los abundantes beneficios socioeconómicos y promover la seguridad y la paz a escala regional. La Iniciativa para la Cuenca del Nilo es una alianza intergubernamental compuesta por diez países de la cuenca del Nilo: Burundi, Egipto, Etiopía, Kenya, Rwanda, Sudán del Sur, la República Democrática del Congo, la República del Sudán, Tanzania y Uganda. Eritrea participa en calidad de observador. En el pasado se ha intentado integrar consideraciones en materia de igualdad de género en la organización; por ejemplo, en 2007, el Gender Equality and African Regional Institution Project, financiado por el Organismo Canadiense de Desarrollo Internacional, evaluó el grado de integración de la perspectiva de género en la Iniciativa para la Cuenca del Nilo y sus instituciones asociadas. Otro estudio de 2011 identificó una serie de desafíos y oportunidades clave en lo que respecta a la incorporación de la perspectiva de género en la Iniciativa para la Cuenca del Nilo. Los desafíos identificados en el estudio incluían el enfoque aislado y descoordinado con respecto a las cuestiones de género; panoramas políticos divergentes en los diez países, que apenas mencionaban las cuestiones de género; las desigualdades en los procesos de toma de decisiones; y la ausencia de datos desglosados por sexo. Las oportunidades, por su parte, incluían:

- **Compromiso político:** tal como evidencia la existencia de la política de promoción de la igualdad de género del Consejo Ministerial Africano sobre el Agua y la política de género de la Comunidad de África Oriental.
- **Políticas nacionales de género:** varios países de la cuenca del Nilo cuentan con políticas de género que promueven la incorporación de la perspectiva de género. Algunos países han nombrado coordinadores dedicados a supervisar la aplicación de las estrategias de género.
- **Participación de la sociedad civil:** puede asistir en la identificación de cuestiones en materia de inclusión y apoyar medidas eficaces en pro de la igualdad de género.
- **Desarrollo de la capacidad:** algunos países de la cuenca del Nilo, como Kenya, han promovido la igualdad en el acceso a los recursos y la participación de las mujeres en las estructuras de gobernanza del agua (Gathira y Waititu, 2011, págs. 13 a 16).

Fuente: Información para el estudio de caso obtenida de Gathira y Waititu (2011).

Área de acción 2. Análisis de género e inclusión para fomentar el cambio

Llevar a cabo análisis cualitativos de género y de otras dinámicas de poder e influencias sociales es un primer paso indispensable en cualquier proceso que aspire a desarrollar marcos jurídicos inclusivos y satisfacer las necesidades prácticas de las personas marginadas, o cambiar o transformar las normas de género en el contexto de la gestión de los recursos hídricos. Son las propias comunidades quienes pueden explicar lo que ocurre en una situación determinada —incluidos los grupos de mujeres, las organizaciones de personas con discapacidad y otros grupos que representan y potencian la voz de la comunidad en general—.

El proceso de análisis puede asumir distintas formas e incluir la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos efectuada con y por las propias comunidades. A lo largo de los últimos 30 años se ha desarrollado una gama de herramientas y marcos para apoyar los análisis de género e inclusión. No existe un único marco perfecto para llevar a cabo análisis de género, sino que contamos con distintos enfoques útiles a los que recurrir según las necesidades de una organización o un profesional⁷. Algunos de los ejemplos que podemos valorar incluyen que los marcos de objetivos y necesidades estratégicos y prácticos que apoyan a los profesionales tengan en cuenta de qué forma una iniciativa de gestión de

⁷ Véanse las herramientas publicadas por ASDI (2015) y la guía de Oxfam para análisis de género (March *et al.*, 1999).

los recursos hídricos puede ayudar a las mujeres en sus necesidades prácticas del día a día (como el agua para uso agrícola y el desarrollo económico), y en qué medida impulsa los objetivos estratégicos (como aumentar su voz y su influencia, lo que también contribuye a actualizar las normas y expectativas de género; Moser, 1989). Otros ejemplos son el Marco para el Empoderamiento de la Mujer, creado por Sara Longwe en 1991 (March *et al.*, 1999) y el Marco Analítico de Harvard⁸. Consulte el estudio preliminar si desea conocer más detalles y aplicaciones de los marcos de análisis de género empleados en este proyecto.

✓ Preguntas para promover mejores prácticas:

- ¿Se ha llevado a cabo un análisis del impacto social y de las consecuencias en función del género al comenzar el proyecto, el programa o la iniciativa?
- En caso afirmativo, ¿fue dicho análisis adecuado? ¿Participaron organizaciones de mujeres indígenas o locales y expertos en materia de género? ¿Se identificaron relaciones de poder que pueden propiciar casos de exclusión y la aparición de necesidades particulares de los distintos grupos identificados?
- ¿Cuáles son las dinámicas específicas del contexto entre hombres y mujeres, niñas y niños (tanto de forma general como en relación con las funciones y responsabilidades de la gestión del agua)?
- ¿Cómo ha influido el análisis en el diseño?
- ¿Se basan las medidas de igualdad de género e inclusión previstas en pruebas recabadas del contexto pertinente?
- ¿Qué estrategias y procesos de monitoreo, evaluación y aprendizaje se han puesto en marcha para reflejar los cambios en las dinámicas relacionadas con el género? ¿Cómo utiliza la organización esta información para adaptarse a la hora de aprender y gestionar sus programas?

La evaluación de las consecuencias en función del género es un elemento básico de cualquier análisis de género. Dicha evaluación sirve de apoyo a los encargados de adoptar decisiones y a las partes interesadas en el desarrollo de mecanismos, programas y proyectos de gobernanza, ya que les permite entender la situación y el contexto actuales a los que se dirige la intervención mediante criterios de género que fundamentan la comprensión de los impactos previstos y alcanzados. La evaluación de las consecuencias en función del género ayudará a los agentes encargados de la gestión de los recursos hídricos a evaluar los riesgos y las oportunidades para mujeres y hombres, además de a modificar, comprometer o decidirse a adoptar medidas que eviten daños y promuevan la igualdad de género y la inclusión (Simon, 2013, pág. 23).

evaluación de las consecuencias en función del género

Una vez que se ha evaluado y entendido debidamente la repercusión relativa a las cuestiones de género, puede utilizarse una amplia gama de medidas para evitar daños y fomentar la igualdad de género. Dichas medidas pueden incorporarse de forma general (con consideraciones de género en todas las etapas y un papel central en los ciclos de gestión del proyecto y el programa) o aplicarse de forma específica (con acciones concretas destinadas a grupos o personas determinados). Es probable que se necesite combinar ambos enfoques en cualquier contexto si se pretende abordar las cuestiones complejas relacionadas con la gestión de los recursos hídricos.

medidas generales

acciones específicas

Cabe mencionar la importancia de contar con marcos de análisis de género que orienten las decisiones relativas al seguimiento, la evaluación y el aprendizaje (véase el estudio de caso que aparece a continuación). Asimismo, existen guías de gran utilidad a la hora de considerar cuestiones más amplias relacionadas con la inclusión; si bien no son tan habituales, constituyen un área académica y de formulación de políticas cada vez mayor (véanse, por ejemplo, BAD, 2012; DFID, 2009; Mittal *et al.*, 2016; Banco Mundial, 2017b).

⁸ Véanse las herramientas para el análisis de género (Gender Analysis) desarrolladas por el PNUD en 2001 para consultar un resumen del Marco Analítico de Harvard y otros instrumentos pertinentes en materia de análisis de género.



Estudio de caso: evaluar los efectos relacionados con el género en las intervenciones de abastecimiento de agua en la India noroccidental

Un estudio de caso en la India noroccidental en el que se proporcionó abastecimiento de agua corriente a familias en contextos remotos concluyó que incluso en aquellos casos en los que disponían de fuentes de agua cerca de sus hogares, las mujeres dedicaban las primeras 2 o 3 horas del día a recoger agua de grifos de uso público, según lo demostrado por los análisis del uso del tiempo y las observaciones directas de los investigadores. Pese a que las mujeres ya no tenían que sortear el terreno accidentado de las montañas circundantes para conseguir agua, la cantidad que transportaban de vuelta a sus hogares aumentó con la introducción de grifos de uso público. Ello se debía a las expectativas de los hombres, quienes ahora podían bañarse en casa, mientras que antes se veían obligados a acudir a baños públicos. Este estudio de caso prueba que la ejecución del proyecto no acarrió *per se* cambios en las normas de género ni redujo la carga de trabajo de las mujeres, a pesar de haber instalado grifos de uso público. Se trata de un estudio que señala la necesidad de profundizar más allá de los productos a la hora de evaluar los impactos y resultados de las intervenciones de abastecimiento de agua.

Fuente: Narain (2014).

Área de acción 3. Participación significativa e inclusiva en la toma de decisiones y las asociaciones

nunca nada sin las personas afectadas

La participación y las asociaciones son dos de los principios fundamentales de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se puede aplicar un enfoque basado en “nunca nada sin las personas afectadas” que fomente los procesos inclusivos participativos mediante las alianzas dedicadas al desarrollo de políticas, programas y proyectos.

por medios determinados por las mujeres

Como ya se ha visto, el principio n.º 3 de Dublín menciona explícitamente “la adopción de decisiones y la ejecución, por los medios que ellas [las mujeres] determinen”. Así pues, las mujeres y las personas marginadas no solo han de “participar”, sino que deben participar de una forma significativa y ser capaces de hacer valer su influencia en los procesos de toma de decisiones, en sus propias condiciones y con igualdad de oportunidades para poder aportar sus conocimientos y expresar sus opiniones.

✓ Preguntas para promover mejores prácticas:

¿Se ha tenido en cuenta la necesidad de que los beneficiarios esperados participen en todo el proceso de los proyectos, las iniciativas o los programas previstos?

¿A quién se margina en un contexto determinado? ¿Qué grupos tienen necesidades específicas que deben tenerse en cuenta? ¿Se trata únicamente de mujeres o de mujeres de clases y castas distintas? ¿Se trata de personas con discapacidad, mujeres jóvenes o mayores?

¿En qué medida están representadas las personas marginadas en las consultas y en las oportunidades de toma de decisiones? ¿En qué medida pueden contribuir y tienen influencia y poder de decisión? ¿Es preciso cambiar los procesos de adopción de decisiones para incentivar la participación?

¿En qué medida se apoya a las personas marginadas para que participen de maneras significativas y que redunden en su propio beneficio? ¿Es necesario el desarrollo de capacidades o el apoyo?

Hace tiempo que se presta atención al papel de las mujeres en la toma de decisiones como tema clave en la gestión de los recursos hídricos y el género. Las personas marginadas, incluidas las mujeres, no ocupan cargos equivalentes en todos los ámbitos de las instituciones de gestión de los recursos hídricos, sobre todo en puestos de alto nivel y de calidad. La participación de las mujeres en los organismos con mandatos especiales, organismos de cuenca y órganos políticos continentales es fundamental para conseguir que estas estén debidamente representadas en los procesos de adopción de decisiones.

En términos generales, los procesos de participación inclusiva tienen en cuenta a todos los miembros de la comunidad, y no solo en función de las categorías de hombre y mujer, sino de otras dimensiones como la edad, la etnia, la discapacidad, la religión, etc. Las decisiones sobre la gestión de los recursos hídricos afectan a todo el mundo, por lo que deben tomarse mediante procesos inclusivos y verdaderamente participativos, a fin de reflejar la diversidad de las comunidades.

Los procesos de participación significativos permitirán aprovechar mejor los conocimientos y la experiencia de todos los grupos. Por ejemplo, las personas marginadas, y en concreto las personas pobres, son más vulnerables ante los desastres naturales. Un estudio realizado en 141 países reveló que la mortalidad por causas relacionadas con el clima era más elevada en mujeres que en hombres (Organización Mundial de la Salud, 2011, pág. 3). Al mismo tiempo, debido a sus conocimientos y su experiencia en la gestión de recursos hídricos en los ámbitos familiar y comunitario, las mujeres tienen un enorme potencial para apoyar la mitigación de desastres y la planificación relativa a la resiliencia climática; sin embargo, la mayor parte de dichos conocimientos siguen sin aprovecharse (Grant *et al.*, 2016).



Estudio de caso: experiencias de la inclusión de perspectivas de género en la gestión de los recursos hídricos en las zonas semiáridas del Brasil: lecciones aprendidas

En las regiones semiáridas del Brasil, se desarrolló un programa de la sociedad civil (adoptado más tarde por el gobierno) centrado en hogares encabezados por mujeres y que consistía en la instalación de tanques de agua para sus familias y la gestión de los riesgos sanitarios vinculados al abastecimiento de agua. Se confirió prioridad a los hogares encabezados por mujeres, las familias con hijos y personas de edad, y las familias con personas con discapacidad. Pese a que muchos hogares estaban supuestamente encabezados por mujeres, en la mayoría de los casos fueron hombres quienes acudieron a las sesiones de formación sobre el mantenimiento de los tanques de agua. Dado que eran las mujeres quienes gestionaban el agua en los hogares, esta circunstancia provocó una desconexión entre quienes poseían los conocimientos (los hombres) y quienes gestionaban los recursos hídricos (las mujeres); en algunas zonas llegaron a aumentar las enfermedades transmitidas por el agua. Este estudio de caso deja patente que una estrategia centrada únicamente en las mujeres, sin una supervisión eficaz ni mecanismos de seguimiento que empoderen a las mujeres y las ayuden a recibir formación y participar en los talleres de mantenimiento, disminuye los efectos relacionados con el género —y sanitarios— que pretende conseguir el programa.

Fuente Nogueira (2017).

Área de acción 4. Igualdad de acceso y control de los recursos

Pese a que las mujeres constituyen en torno al 43% de la fuerza de trabajo agrícola a escala mundial —y más de la mitad en muchos países de África y Asia—, la propiedad de las tierras y los recursos hídricos, y su acceso a ellos, no son iguales para las mujeres que para los hombres (de Jong *et al.*, 2012). Las políticas, leyes y normas nacionales excluyen de forma deliberada a las mujeres del acceso igualitario a recursos terrestres e hídricos (Parker *et al.*, 2016; Salo, 2013). Por ejemplo, las leyes y costumbres de 102 países privan aún a las mujeres de disfrutar del mismo acceso a la tierra que los hombres. Esta cifra deja entrever las profundas desigualdades existentes en lo que respecta a la propiedad de las tierras y los derechos o asignaciones de recursos hídricos conexos (OCDE, 2014, pág. 9).

Un estudio realizado en el Camerún de habla inglesa concluyó que, aunque las mujeres eran vitales en la lucha contra la pobreza y dependían únicamente de las tierras que cultivaban, carecían de seguridad de la tenencia de dichas tierras. Ese mismo estudio abogaba por incorporar perspectivas de género en las reformas agrarias e inculcar conciencia de género a las autoridades tradicionales, a los hombres e incluso a las mujeres; de esta forma se podría reducir la discriminación de género en materia de propiedad de las tierras y pobreza, especialmente en las zonas rurales (Fonjong *et al.*, 2013).

Entender las dinámicas y relaciones de poder en las comunidades puede ayudar a identificar cuáles son los grupos con mayor acceso a los recursos terrestres e hídricos, y a quién es más probable que se consulte e involucre en las iniciativas de gestión de los recursos hídricos. Las dinámicas de género son una parte de este panorama, y pueden servir de ejemplo para hacer valer de forma general las políticas y las prácticas inclusivas relativas al control de los recursos y las oportunidades para emplear dichos recursos.

Un matiz que ha de tenerse en cuenta en el control de recursos (como el agua y la tierra) es no solo la diferencia entre mujeres y hombres, sino también las diferencias entre las propias mujeres, como la edad, el estado civil, la casta, los flujos de remesas y la propiedad de las tierras. Estas diferencias pueden contribuir a que algunas mujeres accedan más fácilmente a programas de gobernanza del agua (Leder *et al.*, 2017). Por ejemplo, las diferencias entre mujeres han de entenderse mejor si se pretende que los miembros más pobres o desfavorecidos de una comunidad se beneficien de un programa diseñado para mejorar la igualdad en el acceso a los recursos terrestres e hídricos, y en su uso.

✓ Preguntas para promover mejores prácticas:

- ¿En qué medida las mujeres tienen acceso y control igualitarios de los recursos naturales como el agua, la tierra y los recursos económicos que pueden afectar al acceso a los recursos hídricos? ¿Existen desigualdades entre las mujeres (por motivos económicos, edad, casta, estatus, etc.)?
- ¿En qué medida las mujeres y las personas marginadas gozan de acceso a formación, herramientas, recursos y apoyo para las actividades relacionadas con la tierra y el agua?
- ¿Cuál es la división por género de las labores relativas a la agricultura de regadío?, ¿por ejemplo, tareas específicas de cada género relacionadas con los cultivos de regadío, en función de las tareas; uso del tiempo diario diferenciado por género de los miembros del hogar que participen en el trabajo agrícola de regadío? ¿Cómo se representan estas funciones y responsabilidades en las leyes y políticas pertinentes para la gestión de los recursos hídricos?
- ¿Existen cooperativas de mujeres en industrias relacionadas con el agua que puedan ser posibles socios o fuentes de información de cara al análisis de género y la elaboración conjunta de estrategias para aumentar las políticas y prácticas inclusivas de gestión de los recursos hídricos?



Estudio de caso: las políticas hídricas y de género en África

En 2013, el Consejo Ministerial Africano sobre el Agua solicitó una evaluación del grado de incorporación de la perspectiva de género en los acuerdos transnacionales sobre cuencas fluviales y las políticas y la gobernanza nacionales de los recursos hídricos en siete países en África occidental, septentrional, central, meridional y oriental. Las conclusiones de dicho estudio afirmaban que era preciso contar con un entorno institucional y político propicio a fin de facilitar las políticas y el progreso en la incorporación de la perspectiva de género. En todos los países del estudio, el acceso eficaz de las mujeres a los recursos hídricos por motivos económicos se veía menoscabado a escala local en zonas rurales; ello se debía a que el derecho consuetudinario favorecía la propiedad por parte de los hombres de los recursos naturales. Este era el caso incluso en aquellas situaciones en que la ley prohibía la discriminación por razones de género o sexo.

Fuente: Salo (2013).

Monitoreo, evaluación y aprendizaje: la importancia de contar con datos de calidad

Los procesos de monitoreo, evaluación y aprendizaje empleados en una organización pueden constituir un indicio fiable del compromiso institucional con la igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos. Si una organización mide el cambio en las relaciones de género con relación a sus intervenciones y emplea esos datos para fundamentar sus propias prácticas, es una buena señal de que se está trabajando en aras de prácticas inclusivas.

Los datos de monitoreo y evaluación también constituyen una herramienta valiosa para iniciar conversaciones y llamar la atención sobre las necesidades y cuestiones pertinentes. Pueden ayudar a centrarse en los programas más necesitados y a identificar las causas subyacentes de los problemas, las cuales no siempre son evidentes. Sin estos datos, puede resultar complicado dar relevancia a un problema que afecte al bienestar de las personas, especialmente de los grupos marginados. Ahora bien, en un contexto en el que “no podemos gestionar lo que no podemos medir” y contamos con recursos limitados de monitoreo, evaluación y aprendizaje, la cuestión se centra más bien en cómo priorizar y recopilar los mejores datos, y cómo darles uso de manera oportuna.

A fin de seleccionar el marco correcto en materia de monitoreo, evaluación y aprendizaje para medir el grado de inclusión y la igualdad de género en la gestión de los recursos hídricos, ha de existir un equilibrio entre los recursos, las prioridades, la pertinencia, la presencia de marcos actuales en la materia y el contexto pragmático. Los expertos mundiales consultados para la realización de este estudio identificaron algunos elementos clave, que incluyen:

- **Los datos cualitativos y cuantitativos revisten la misma importancia:** Por sí solas, las cifras no dan una imagen completa de la situación, por lo que los datos cualitativos son de gran importancia. Por ejemplo, el número de participantes en una reunión o un taller no permite conocer en qué medida participaron o las decisiones que allí se acordaron. Pueden utilizarse historias de cambios significativos y métodos como diálogos abiertos y entrevistas.
- Los enfoques relativos al monitoreo, la evaluación y el aprendizaje han **de integrarse en un marco para el cambio más amplio** que se fije la igualdad de género como objetivo y con indicadores específicos a tal fin. Ello conlleva no solo añadir a las mujeres a los programas y las políticas existentes, sino que también implica la creación de intervenciones específicas para actualizar las normas de género de maneras adecuadas desde el punto de vista cultural y definidas por las propias mujeres y las personas marginadas.
- A pesar de que **no se dispone de indicadores generales o preguntas de evaluación** (los indicadores deben seleccionarse para adecuarse a cada situación), es útil e importante basarse en los indicadores del ODS 5 (“lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”) y el ODS 6 (“garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos”), así como en los recursos y las directrices actuales – véase *infra*⁹.
- A la hora de desglosar datos, conviene **desglosarlos por género y otras características pertinentes** (como discapacidad, etnia, edad, estado serológico respecto del VIH) con el objetivo de obtener una visión más completa de los factores que contribuyen a la exclusión y desarrollar programas más específicos en consecuencia.

Existen diversas herramientas disponibles para brindar apoyo a las organizaciones en el monitoreo y la respuesta a las dinámicas en materia de género e inclusión en el contexto en el que desempeñen su labor, como por ejemplo:

- **Directrices para recopilar datos sobre el agua desglosados por sexo (Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de las Naciones Unidas):** propone una serie de indicadores para evaluar si la participación en los foros de gobernanza del agua es inclusiva o no (Seager, 2015).
- **Gender in Irrigation Learning and Improvement Tool (Programa de investigación del Grupo Consultivo sobre Investigaciones Agrícolas Internacionales [CGIAR] sobre agua, tierra y ecosistemas y el Instituto Internacional de Ordenación de los Recursos Hídricos):** consejos específicos para las consideraciones de género en el contexto de los programas de irrigación (Lefore *et al.*, 2017).
- **El Grupo de Washington sobre Estadísticas de la Discapacidad** fomenta y coordina la cooperación internacional en el ámbito de las estadísticas sanitarias, haciendo hincapié en las herramientas de recopilación de datos sobre discapacidad que se adecúan a los censos y las encuestas nacionales; se trata, así pues, de una valiosa fuente de orientación e información¹⁰.

Consulte el estudio preliminar adjunto si desea obtener más información y recursos adicionales sobre monitoreo y evaluación.

⁹ Puede consultar los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>

¹⁰ Conjunto de preguntas cortas sobre discapacidad del Grupo de Washington: <https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/WG-Short-Set-Spanish-translation-v2020-June-23.pdf>

Liderar el cambio: el papel de la Asociación Mundial para el Agua

GWP tiene por objeto promover la gobernanza y la gestión de los recursos hídricos para un desarrollo sostenible y equitativo. Desempeña su misión mediante el apoyo a instituciones con mandatos especiales, grupos de usuarios de recursos hídricos y comunidades con miras a fortalecer la gobernanza de dichos recursos por medio de la aplicación de los principios en materia de GIRH, entre los que se incluyen la igualdad de género y la inclusión.

Así pues, la red de GWP goza de una posición inmejorable para facilitar la incorporación de la perspectiva de género y otros aspectos relacionados con la inclusión en las políticas formales, la planificación de las medidas y los procesos de inversión en los que ejerce su influencia y a los que contribuye. Algunos ejemplos son:

- Garantizar la participación de organizaciones en favor de la igualdad de género y otros grupos interesados a la hora de facilitar la participación de múltiples interesados para el desarrollo y los procesos de planificación sectoriales, tales como los planes nacionales de adaptación, los planes locales de desarrollo, los planes hidrológicos de cuenca, etc.
- Examinar las inversiones previstas en gestión de los recursos hídricos desde una perspectiva hídrica y de género en representación de ministerios de recursos hídricos, agricultura, economía, etc.
- Desarrollar las capacidades y divulgar conocimientos en las instituciones con mandatos especiales y las comunidades en materia de igualdad de género e inclusión junto con las responsabilidades clave identificadas y los procesos de cambio objetivo.
- Avanzar en la consecución del ODS 5 sobre igualdad de género mediante la adopción generalizada de GIRH (ODS 6.5), haciendo valer sus alianzas de múltiples interesados como medios de ejecución (ODS 17).

Además del potencial de GWP para influir directamente en la gobernanza del agua mediante su apoyo a las partes interesadas clave, la organización puede desempeñar asimismo un papel preponderante en la defensa de la igualdad de género y la inclusión a escala mundial, nacional, regional y local, así como a la hora de impulsar la creación y divulgación de conocimientos sobre este tema. Por ejemplo:

- Fomentar la transferencia vertical de información y conocimientos sobre cuestiones de género del plano mundial al plano local y viceversa, gracias a la presencia afianzada de GWP en todos los ámbitos (Secretaría Global y Comité Técnico, Asociaciones Regionales para el Agua, Asociaciones Nacionales para el Agua, Asociaciones Sectoriales para el Agua y socios a escala local y comunitaria)
- Erigirse en centro de conocimientos y comunicaciones (como comunidad de intercambio de prácticas, por ejemplo) sobre la igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos gracias a su capacidad de divulgación entre más de 3.000 socios de diversa índole
- Solicitar investigaciones en ámbitos donde se han identificado lagunas relativas a las pruebas (por ejemplo, cuestiones relacionadas con la tierra, el agua y el género) mediante el Comité Técnico de GWP y sus socios en materia de conocimientos
- Movilizar a personas clave, personas influyentes y a aliados estratégicos en defensa de las políticas con perspectiva de género y seguir impulsando el debate a escala global, continental, nacional y regional.

A tal fin, GWP se ha comprometido a garantizar que se incluyan sin ambages aspectos de igualdad de género e inclusión en sus propios planes de trabajo y estructuras de gobernanza. Algunos ejemplos de cómo GWP aspira a poner en práctica lo que predica incluyen:

- Garantizar que todos los programas de GWP que se lleven a cabo incluyan áreas de actuación y prácticas de igualdad de género y diseño inclusivo.
- Financiar y apoyar a los coordinadores de género de GWP en las 13 regiones con presencia de la organización
- Apoyar a las jóvenes líderes del sector hídrico mediante, por ejemplo, la iniciativa para jóvenes profesionales del Programa de GWP para el Agua, el Clima y el Desarrollo (PACyD).
- Garantizar que los estatutos y las políticas de personal de GWP no sean discriminatorios y estén equilibrados en materia de género, incluso en los órganos de gobernanza de la organización.

En consonancia con los compromisos de la organización expuestos en su estrategia de género y las iniciativas en curso para apoyar la consecución de las aspiraciones y objetivos acordados a escala mundial, tales como los principios de la Declaración de Dublín y los ODS, GWP sigue esforzándose por promover la igualdad de género y la inclusión en la gestión de los recursos hídricos. Así pues, los resultados de este documento de acción se pondrán en práctica en toda la Red con el objetivo de aprovechar aún más el potencial de la organización y sus socios para lograr un progreso significativo en un ámbito fundamental para la realización de la visión de GWP en materia de seguridad hídrica.

“ Las mujeres en posiciones de liderazgo pueden superar los prejuicios masculinos siendo fieles a su condición de líderes: ser capaces de evaluar la situación en su conjunto, no dudar a la hora de tomar decisiones sin olvidar las consecuencias para la población, y empoderar a los demás. ”

Dra. Szilvia Szalóki, Vicepresidenta de la Autoridad de Energía y Servicios Públicos de Hungría

Referencias

- Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (2015) "Gender Analysis – Principles & Elements". ASDI, Estocolmo, Suecia. <http://www.sida.se/contentassets/3a820dbd152f4fca98bacde8a8101e15/gender-tool-analysis.pdf>
- de Albuquerque, C. (2014) *Manual práctico para la realización de los derechos humanos al agua y al saneamiento*. Relatora Especial de las Naciones Unidas Catarina de Albuquerque. <http://www.righttowater.info/handbook/>
- Asociación Mundial para el Agua (2014) *Estrategia de Género de GWP*. GWP, Estocolmo, Suecia. <http://www.gwp.org/en/About/more/news/News-and-Activities/Introducing-GWPs-Gender-Strategy/>
- Banco Asiático de Desarrollo (2012) *Handbook on Poverty and Social Analysis: A Working Document*. BAD, Manila, Filipinas. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33763/files/handbook-poverty-social-analysis.pdf>
- Banco Mundial (2017a) "Help Women Farmers 'Get to Equal'". Banco Mundial, Washington DC. www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/women-farmers-getting-to-equal
- Banco Mundial (2017b) *Social inclusion*. <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>
- CBM (2012) *Inclusion Made Easy, Part A*, CBM. http://www.cbm.org/article/downloads/78851/CBM_Inclusion_Made_Easy_-_Part_A.pdf
- Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Suphaphiphat, N., Ricka, F. y Tsounta, E. (2015) *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*. Nota de Debate del personal del FMI, junio de 2015. FMI, Washington, DC. <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2016/12/31/Causes-and-Consequences-of-Income-Inequality-A-Global-Perspective-42986>
- Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (2009) "Gender and Social Inclusion Analysis". DFID Practice Paper. DFID, Londres. <http://www.gsdrc.org/docs/open/se9.pdf>
- Fisher, J. (2006) "Para ellas es el tema crucial". Consejo de Colaboración para el Abastecimiento de Agua y el Saneamiento, Ginebra. <http://wsscc.org/resources-feed/big-issue-putting-women-centre-water-supply-sanitation-hygiene/>
- Fonjong, L., Fombelrene, L. y Sama-Lang, I. (2013) "The paradox of gender discrimination in land ownership and women's contribution to poverty reduction in Anglophone Cameroon". *GeoJournal*, **78**(3): págs. 575–589.
- Gathira, W. y Waititu, A. (2011) "Gender Analysis on Access to and Impact of Basin Resource Use in the Nile Basin". Nile Basin Discourse. Uganda.
- Grant, M., Huggett, C. y Willetts, J. (2016) *Gender & SDG6: The Critical Connection*. Australian Water Partnership, Canberra. <https://waterpartnership.org.au/wp-content/uploads/2016/08/HLPW-Gender-SDG6.pdf>
- Gross, B., van Wijk, C. y Mukherjee, N. (2000) "Linking Sustainability with Demand, Gender and Poverty: A Study in Community-Managed Water Supply Projects in 15 Countries". Water and Sanitation Program, Delft. https://www.wsp.org/sites/wsp.org/files/publications/global_plareport.pdf/
- Hutton, G. (2015) "Benefits and Costs of the Water, Sanitation and Hygiene Targets for the Post-2015 Development Agenda. Post-2015 Consensus". Banco Mundial, Washington, DC. http://www.copenhagenconsensus.com/sites/default/files/water_sanitation_assessment_-_hutton.pdf
- Jalal, I. (2014) *Women, Water, and Leadership*. Nota orientativa del Banco Asiático de Desarrollo (BAD) n.º 24. BAD, Manila, Filipinas. <http://www.adb.org/publications/women-water-and-leadership>
- de Jong, E., Sagardoy, J-A. y Sisto, I. (2012) *Pasaporte para integrar el género en los programas de agua: Preguntas clave para las intervenciones en el sector agrícola*. Organización para la Alimentación y la Agricultura, Roma. <http://www.fao.org/docrep/017/i3173e/i3173e.pdf>
- Leder, S., Clement, F. y Karki, E. (2017) "Reframing women's empowerment in water security programmes in Western programmes in Western Nepal". *Gender & Development*, **25**(2): págs. 235–251.
- Lefore, N., Weight, E. y Rubin, D. (2017) *Introduction to the Gender in Irrigation Learning and Improvement Tool*. Programa de investigación del CGIAR sobre agua, tierra y ecosistemas, Instituto Internacional de Ordenación de los Recursos Hídricos (IWMI). http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/Other/training_materials/gender_in_irrigation_learning_and_improvement_tool.pdf

- March, C., Smyth, I. y Mukhopadhyay, M. (1999) *A Guide to Gender Analysis Frameworks*. Oxfam, Oxford, Reino Unido. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397>
- Mittal, N., Perera, N. y Korkeala, O. (2016) *Learning Materials: Leaving No-one Behind in the Climate and Environment Context*. DFID, Londres. https://assets.publishing.service.gov.uk/media/58483145e5274a130300005f/EOD_LNB_Learning_Materials_FINAL.pdf
- Moser, C. (1989) Gender planning in the third world: meeting practical and strategic gender needs. *World Development*, **17**: págs. 1799–1825.
- Narain, V. (2014) Shifting the focus from women to gender relations: assessing the impacts of water supply interventions in the Morni-Shivalik hills of northwest India. *Mountain Research and Development*, **34**(3): págs. 208–213.
- Nobelius, A-M. (2004) “What is the difference between sex and gender?” Universidad de Monash, Melbourne. <https://www.monash.edu/lgbtiq/learning-about/understanding-gender>
- Nogueira, D. (2017) “Gender and water – designs from the North, alternatives from the South: analysing Brazilian semiarid experience towards a more democratic development”. Presentación en el taller de alto nivel sobre género y gestión de los recursos hídricos, Estocolmo, junio de 2017.
- Organización Mundial de la Salud (2011) *Género, Clima y Salud: Igualdad entre los géneros y empoderamiento de la mujer en los desastres naturales*. Informe del Secretario General (E/CN.6/2014/13). OMS, Ginebra. <http://www.who.int/globalchange/GenderClimateChangeHealthfinal.pdf>
- Organización para la Alimentación y la Agricultura (2011) *El estado mundial de la agricultura y la alimentación: Las mujeres en la agricultura: Cerrar la brecha de género en aras del desarrollo*. FAO, Roma. <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2014) *Índice de Instituciones Sociales y Género de 2014*. <http://www.genderindex.org/>
- Órgano de la Gobernabilidad del Agua (2014) “Mainstreaming Gender in Water Governance Programmes: From Design to Results”. Informe n.º 4 del Órgano de Gobernabilidad del Agua. SIWI, Estocolmo, Suecia.
- Parker, H., Oates, N., Mason, N., Calow, R., Chadsa, W. y Ludi, E. (2016) “Gender, Agriculture and Water Insecurity”. *ODI Insights*. Instituto de Desarrollo de Ultramar, Londres. <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/10356.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2001) “UNDP Learning & Information Pack: Gender Analysis”. PNUD, Nueva York. <http://www.undp.org/content/dam/undp/library/gender/Institutional%20Development/TLGEN1.6%20UNDP%20GenderAnalysis%20toolkit.pdf>
- Salo, E. (2013) “Final report on Gender and Water Policies in Africa Project”. Institute for Women’s and Gender Studies, Universidad de Pretoria; Comisión de Investigación sobre el Agua, Pretoria; GWP Sudáfrica.
- Seager, J. (2015) *Indicadores desglosados por sexo para la presentación de informes, evaluación y seguimiento de recursos hídricos*. Documento técnico, Serie Género y Agua, Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de las Naciones Unidas. UNESCO, París. http://www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/Sex_disaggregated_indicators_for_water_assessment_monito.pdf
- Simon, M. (2013) “Balancing the Scales: Using Gender Impact Assessment in Hydropower Development”. Oxfam Australia, Melbourne. <http://resources.oxfam.org.au/pages/view.php?ref=1210&k=/>
- Woetzel, J., Madgavkar, A., Ellingrud, K., Labaye, E., Devillard, S., Kutcher, E., Manyika, J., Dobbs, R. y Krishnan, M. (2015) “The Power of Parity: How Advancing Women’s Equality Can Add \$12 trillion to Global Growth”. McKinsey Global Institute. <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

Agradecimientos

El presente estudio se ha documentado a partir de entrevistas con 14 expertos mundiales en gestión de los recursos hídricos, igualdad de género e inclusión, además de un taller que se celebró en Estocolmo el 19 de junio de 2017 y que contó con la participación de otros 25 expertos. Agradecemos profundamente a los participantes por haber compartido sus experiencias y conocimientos, y a todos aquellos que han contribuido a esta publicación:

Leonissah Abwino Munjoma(Comisión de la Cuenca del Río Zambeze [ZAMCOM]); **Catarina de Albuquerque** (Saneamiento y Agua para Todos); **Hebe Barber** (Coordinadora de GWP Sudamérica); **Muhammad Akhtar Bhatti** (Asociación del Agua del Pakistán); **Lisa Bossenbroek** (Universidad de Rabat); **Anthi Brouma** (GWP Mediterráneo); **Rudolph Cleveringa** (GWP); **Maitreyi B. Das** (Banco Mundial); **Fredericka Deare** (Women, Gender and Water Network [WGWN] y coordinadora de género en GWP); **Nicolas Delaunay** (GWP); **Alice Dentener** (Comisión Ciudadana del Octavo Foro Mundial del Agua); **Steven Downey** (GWP); **Monika Ericson** (GWP); **Rachael Freeth** (Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido [DFID]); **Rajib Ghosal** (Fondo Verde para el Clima); **Nelson Gomonda** (Consejo Ministerial Africano sobre el Agua); **Diana Iskrevá** (Women for Water Partnership [WfWP]); **Annemiek Jenniskens** (WfWP); **Malama Kasalwe** (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit [GIZ]); **Greg Koch** (The Coca-Cola Company); **Mai Lan-Ha** (Pacto Mundial de las Naciones Unidas/Mandato del Agua de los Directores Generales); **Susan Mboya** (The Coca-Cola Company); **María José Moreno Ruíz** (Banco Africano de Desarrollo [BAfD]); **Lindiwe Ngwenya** (GIZ); **Esse Nilsson** (Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo [ASDI]); **Daniela Nogueira Soares** (Universidad de Brasilia y GWP Brasil); **Sara Oppenheimer** (GWP); **Isabella Pagotto** (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE); **Jean-Paul Penrose** (DFID); **Ralph Philip** (GWP); **Maud Poissonnier-Lescuras** (Organización Meteorológica Mundial [OMM]); **Anjal Prakash** (Centro Internacional para el Desarrollo Integrado de las Montañas y coordinador de género en GWP); **Molly Robbins** (GWP); **Oyun Sanjaasuren** (GWP); **Karidia Sanon** (coordinadora de género en GWP); **Michael Simon** (International Rivers); **Maria Stolk** (Watershed); **Frank Van Weert** (Watershed); **Elisabeth Yaari** (Instituto Internacional del Agua de Suecia [SIWI]); **Margreet Zwarteveen** (IHE-Delft).

Reunión de alto nivel sobre igualdad de género e inclusión social en la gestión de los recursos hídricos, Estocolmo, junio de 2017: Citas de los participantes

“ Invertir en las necesidades estratégicas y prácticas de las mujeres, las niñas y otros grupos excluidos en el sector hídrico depende de una planificación inteligente e inclusiva. Será difícil conseguir resultados sostenibles si no se abordan estas necesidades o las múltiples aplicaciones que las mujeres y los hombres de las comunidades vulnerables dan al agua.”

Rajib Ghosal,
Especialista en Asuntos Sociales y de Género, Fondo Verde para el Clima

“ Si queremos que el sector del agua dé un paso adelante en materia de igualdad de género, ha de reforzarse la idea de que no es posible hablar de una gestión integrada de los recursos hídricos sin integrar antes una perspectiva de género. El género es un desencadenante fundamental para conseguir una nueva perspectiva del desarrollo. Cuando se abordan las desigualdades y se reforman las normativas, los responsables políticos pueden reconocer a las mujeres como agentes de cambio y asociadas en igualdad de condiciones respecto a los hombres en el proceso para fomentar un crecimiento inclusivo, justo, equitativo y sostenible.”

Daniela Nogueira Soares,
Investigadora posgraduada, Universidad de Brasilia

“ Incorporar consideraciones de género nunca será una realidad si el sector del agua no deja de ser un club exclusivo reservado para los denominados especialistas, un pequeño grupo que conoce la jerga correspondiente.”

Leonissah Abwino Munjoma,
Especialista en Comunicaciones de la Comisión de la Cuenca del Río Zambeze (ZAMCOM)

“ Todos podemos contribuir a dotar de mayor importancia a la igualdad de género y la participación inclusiva en todas las esferas. Es necesario llevar a cabo una transformación social para lograr la igualdad de género, también en el sector del agua. Las palabras no bastan. En su lugar, debemos pasar a la acción y abandonar los enfoques aislados si queremos cumplir estos compromisos.”

Elizabeth Yaari,
Directora de Programas y Coordinadora de Igualdad de Género, Instituto Internacional del Agua de Suecia (SIWI)

“ La forma idónea de alcanzar la igualdad de género y la inclusión social en la gestión de los recursos hídricos es aplicar sin ambages el principio de n.º 3 de la Declaración de Dublín —acordado hace 25 años en la Conferencia de Río de Janeiro— en el que se describen claramente las condiciones previas para una gobernanza del agua con consideraciones de género y que incluya a las mujeres.”
Principio n.º 3: la mujer desempeña un papel fundamental en el abastecimiento, la gestión y la protección del agua

Alice Bouman-Dentener,
Presidenta Fundadora Honoraria, Women for Water Partnership

“ Aplicar una perspectiva de género y redoblar nuestros esfuerzos.”

Annemiek Jenniskens,
Directora Ejecutiva, Women for Water Partnership

“ Debemos identificar, reconocer, escuchar y apoyar a los profesionales más jóvenes, sobre todo a las mujeres, a fin de que puedan potenciar su propia capacidad en su trabajo diario. Asimismo, hemos de trabajar con los usuarios reales de los recursos y servicios hídricos para que los hombres y las mujeres —especialmente quienes viven en la pobreza— puedan exigir derechos de acceso al agua limpia mediante la participación, la rendición de cuentas, la transparencia y la no discriminación. La finalidad del desarrollo sostenible consiste en reforzar las condiciones que permiten empoderar a las personas.”

Esse Nilsson,
Directora Superior de Programas, Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI)

“ Debemos desarrollar una nueva cultura en el sector de la gestión de los recursos hídricos que confiera a la igualdad de género y la inclusión social el papel central que se merecen en la labor de nuestra organización. Disponemos de las estrategias y conocemos el camino que se ha de seguir, pero a menudo la falta de comprensión, de liderazgo y de un compromiso común para acabar con los problemas lastran la puesta en marcha de dichas estrategias.”

Rachael Freeth,
Asesora sobre Desarrollo Social, Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID)

Secretaría de la Asociación Mundial para el Agua (GWP)

Apto. Postal 24177, 104 51, SE-104 51 Estocolmo, Suecia

Dirección para visitas: Linnégatan 87D

Teléfono: +46 8 1213 86 00

Correo electrónico: gwp@gwp.org

Sitios web: www.gwp.org, www.gwptoolbox.org