



Égalité des genres et inclusion dans la gestion des ressources en eau

À propos de l'auteure

MELITA GRANT est chercheuse principale à l'Institute for Sustainable Futures de l'Université de technologie de Sydney (Australie). Ses domaines de spécialité sont la gestion des ressources hydriques ainsi que l'eau, l'assainissement et l'hygiène (EAH) dans le contexte du développement international. Melita est l'auteur principale de *Gender and Goal 6: The Critical Connection* (2017), un document d'analyse rédigé pour le Groupe de haut niveau sur l'eau des Nations Unies à la demande du Partenariat australien de l'eau.

À propos du Partenariat mondial de l'eau

Le Partenariat mondial de l'eau (GWP, dans son acronyme anglais) a été créé en 1996 afin de soutenir les pays dans leurs efforts de mise en œuvre d'une gestion plus équitable et plus durable de leurs ressources en eau. Le réseau est présent dans 13 régions et compte plus de 3 000 partenaires dans 183 pays.

La stratégie du GWP en matière d'[égalité des genres](#) (*GWP Gender Strategy*, 2014), alignée sur sa stratégie 2014-2019 (*GWP Strategy Towards 2020: A Water Secure World*), aborde la diversité, l'inclusion, l'égalité sociale et le rôle des femmes dans la gestion intégrée et durable des ressources en eau. La sécurité hydrique passe par l'adoption d'approches inclusives et participatives. En faisant de l'égalité des genres une priorité mondiale, le GWP s'inscrit dans une démarche globale qui tient compte des facteurs structurels et de la complexité des inégalités de genre.

Le GWP reconnaît la nécessité d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes à tous les niveaux, ainsi que l'importance de donner aux femmes les moyens nécessaires à leur participation. Le GWP vise à promouvoir et à faciliter l'intégration de l'égalité des genres dans la gouvernance de l'eau comme l'une des clés pour parvenir à la sécurité en eau. Pour atteindre ces objectifs, le GWP encourage et soutient la participation active des organisations de femmes à tous les niveaux de ses partenariats et processus.

Le GWP remercie le ministère du Développement international du Royaume-Uni pour son appui au financement de l'atelier de haut niveau qui a rassemblé 25 experts mondiaux de l'égalité des genres et de la gestion des ressources en eau, lesquels ont apporté leur concours et leur expertise au présent Document d'action ainsi qu'à la stratégie du GWP en matière d'égalité des genres.

© Partenariat mondial de l'eau, août 2017

ISBN : 978-91-87823-64-0

Édition, conception et mise en page par Scriptoria : www.scriptoria.co.uk

Certains passages de la présente publication peuvent être reproduits à des fins éducatives ou non commerciales sans autorisation préalable du GWP à condition d'en mentionner la source, en précisant le nom complet du document, et de ne pas les utiliser à des fins trompeuses. Cette publication ne peut être vendue ni utilisée à quelque fin commerciale que ce soit sans l'autorisation écrite préalable du GWP. Les opinions exprimées dans la présente publication n'impliquent aucune approbation de la part du GWP.



Table des matières

Avant-propos	4
Recommandations	5
Importance de l'égalité des genres et de l'inclusion dans la gestion des ressources en eau	6
Arguments économiques en faveur de l'inclusion	7
Définition de l'égalité des genres et de l'inclusion	8
Domaines d'action favorisant l'égalité des genres dans la gestion des ressources en eau et les utilisations sectorielles de l'eau (y compris dans le secteur EAH)	10
Domaine d'action 1. Leadership et engagement institutionnels	10
Domaine d'action 2. Analyse des questions de genre et d'inclusion encourageant le changement	12
Domaine d'action 3. Participation significative et inclusive aux prises de décisions et partenariats	14
Domaine d'action 4. Égalité d'accès aux ressources et de contrôle de ces dernières	15
Suivi, évaluation et apprentissage : le pouvoir des données de qualité	17
Rôle du Partenariat mondial de l'eau dans la conduite du changement	18
Références	20
Remerciements	22

Avant-propos

Partout dans le monde, ce sont le plus souvent les femmes et les filles qui sont chargées d'approvisionner le foyer en eau et en combustible. Les femmes sont les plus touchées par les impacts de la rareté de l'eau, le changement climatique et les catastrophes naturelles. Malgré ces répercussions négatives, il existe de nombreux exemples dans lesquels les femmes jouent un rôle catalyseur puissant en faveur du changement.

Pourtant, et alors que les femmes apportent des expériences uniques et un point de vue précieux, l'égalité des genres est souvent absente des politiques de gestion de l'eau et des processus décisionnels.

Grâce à l'adoption des objectifs de développement durable, les dirigeants mondiaux ont placé l'inclusivité au cœur du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Fondé sur les Principes de Dublin (1992), le GWP a toujours fait de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des genres des valeurs fondamentales. Il plaide pour des cadres de gouvernance de l'eau respectueux de ces principes essentiels.

L'eau est indispensable au développement, quel que soit le secteur. Tandis que la population mondiale a triplé au cours du XX^e siècle, l'utilisation des ressources eau a été multipliée par six. La croissance démographique, l'augmentation des classes moyennes et la hausse constante de la demande de nourriture, d'énergie et de constructions exercent une pression considérable sur ces ressources. Aujourd'hui plus que jamais, il faut mettre fin au cloisonnement et adopter une approche intégrée à l'échelle de la société pour que les besoins des femmes et des groupes marginalisés soient pris en compte dans la mise en œuvre des politiques et des interventions dans le domaine de l'eau.

La sécurité hydrique passe par l'adoption d'approches inclusives et participatives. En tant que partenariat multipartite intervenant à différents niveaux, le GWP a recueilli dans ce Document d'action les avis de 40 experts du monde entier spécialisés dans l'inclusion sociale, les questions de genre et l'eau.

Une fois encore, le GWP a offert un cadre de discussion pour examiner de manière collaborative des pistes concrètes visant à relier la problématique du genre à celle de l'eau. Grâce à l'excellent travail réalisé par l'Institute for Sustainable Futures (Australie), cette collaboration a permis de définir quatre domaines concrets d'intervention et de formuler des recommandations qui permettront aux décideurs, aux organisations, et aux professionnels d'élaborer des politiques et des pratiques inclusives.

Le présent Document d'action est fondé sur des données probantes. Il appelle tous les acteurs à intervenir pour construire des sociétés plus équitables, plus inclusives et plus durables.

Plus que jamais, le GWP s'engage à respecter l'égalité des genres et l'inclusion dans la gestion des ressources en eau. Nous continuerons à plaider en faveur d'une approche transformatrice qui ne laisse personne de côté. Ce Document d'action s'inscrit de manière concrète dans cet effort.



Oyun Sanjaasuren

Présidente du Partenariat mondial de l'eau

Recommandations

Les conclusions issues d'une série d'entretiens et d'une réunion de haut niveau sur l'égalité des genres et l'inclusion sociale dans la gestion intégrée des ressources en eau (GIRE) peuvent s'articuler autour de quatre domaines d'action favorisant l'égalité des genres et l'inclusion. À chaque domaine d'action correspond une recommandation.

RECOMMANDATION GÉNÉRALE :

Renforcer les éléments de preuve et les arguments économiques en faveur d'une gestion inclusive des ressources en eau

Les données prouvent les avantages de l'inclusion mais doivent être mieux utilisées et consolidées afin de renforcer l'adhésion en faveur d'une gestion inclusive des ressources en eau

Domaine d'action 1 – Leadership et engagement institutionnels

Faire de l'égalité des genres et de l'inclusion un objectif organisationnel clé

Des programmes et des politiques relatifs à l'eau inclusifs contribuent à une plus grande durabilité économique, environnementale et sociale. Afin de concrétiser cette ambition, les organisations doivent s'assurer qu'elles possèdent les processus, les systèmes, le leadership et les ressources nécessaires. Pour institutionnaliser les pratiques inclusives et combler l'écart entre les politiques et la pratique, tous les niveaux organisationnels doivent jouer un rôle moteur. Par exemple, les jeunes femmes leaders doivent être prises au sérieux et exercer des fonctions importantes au sein des organisations.

Domaine d'action 2 – Analyse des questions de genre et d'inclusion entraînant le changement

Réaliser une analyse des questions de genre et de l'inclusion à tous les niveaux

Une analyse de qualité est nécessaire pour assurer une égalité maximale. L'analyse doit porter sur la situation actuelle en matière de genre et d'égalité (afin de repérer les problèmes d'exclusion) ainsi que sur les effets attendus de toute intervention sur les membres de la communauté (femmes et hommes, garçons et filles, personnes handicapées et marginalisées). Elle doit ensuite contribuer à l'élaboration des programmes, projets, cadres juridiques, etc. Par ailleurs, il est important de s'appuyer sur les analyses des questions de genre afin d'orienter les approches en matière de suivi, d'évaluation et d'apprentissage.

Domaine d'action 3 – Participation significative et inclusive aux processus décisionnels et aux partenariats

Adopter l'approche : « Rien à leur sujet sans les impliquer »

Inclure les personnes qui seront touchées par une décision liée à la gestion des ressources en eau n'est pas qu'une question de chiffres ; il s'agit de viser une participation « significative ». Une telle démarche nécessite des formations, un appui financier, un engagement sur le long terme et une collaboration avec les organisations concernées (organisations de femmes, de populations autochtones, de personnes handicapées, etc.).

Domaine d'action 4 – Égalité d'accès aux ressources et de contrôle de ces dernières

Instaurer des conditions équitables en matière d'accès et de contrôle des ressources

Des efforts importants doivent être faits pour que l'accès et le contrôle des ressources en eau favorisent un droit de propriété plus inclusif. Dans cette optique, il est nécessaire de lever les obstacles juridiques et de faire évoluer le droit coutumier et les pratiques culturelles. Compte tenu du caractère sensible de ces questions, les personnes marginalisées elles-mêmes sont les mieux placées pour éclairer les stratégies à adopter en vue de lever ces obstacles à l'égalité.

Importance de l'égalité des genres et de l'inclusion dans la gestion des ressources en eau

Depuis plusieurs décennies, on constate une prise de conscience croissante de la nécessité d'inclure tous les pans de la communauté dans les programmes et les initiatives en matière de gestion des ressources hydriques et d'utilisations sectorielles de l'eau (y compris dans le secteur EAH), car l'exclusion de certaines populations risque de faire échouer les projets. Pourquoi ? Si l'on ne tient pas compte de la diversité des besoins et des pratiques au sein d'une communauté, il est peu probable que les résultats obtenus soient durables et produisent les effets attendus en matière de développement humain et économique. En revanche, la gestion inclusive de l'eau peut réduire les inégalités existantes, accroître le rapport coûts/bénéfices, contribuer au respect des obligations relatives aux droits fondamentaux et améliorer la durabilité des programmes.

Bien que le troisième Principe de Dublin (encadré 2) reconnaisse le rôle des femmes et la nécessité de renforcer l'égalité dans la gestion des ressources en eau, 25 ans après l'adoption de ces principes, les écarts restent importants entre les politiques d'inclusion et la pratique. Lorsqu'ils sont bien conçus, les projets et les programmes de gestion de l'eau peuvent avoir des effets positifs importants sur les femmes et les personnes marginalisées. En revanche, si des mesures spécifiques et bien ciblées ne sont pas mises en place, ils peuvent également creuser les inégalités et avoir des retombées négatives sur le rôle et la place des femmes dans les ménages et la communauté.

Divers acteurs ont élaboré un nombre incalculable de stratégies d'égalité des genres et d'inclusion dans le secteur de la gestion de l'eau à l'échelle mondiale : organisations non gouvernementales, gouvernements, organismes régionaux, partenariats, banques multilatérales de développement et agences d'aide bilatérales. Pourtant, les données mettent en évidence un fossé très net entre ces politiques et la pratique : les stratégies d'égalité des genres reçoivent rarement les financements adéquats, l'intégration des questions de genre est mal comprise, et l'ensemble des processus de suivi et d'évaluation ne sont pas assez élaborés pour mettre au jour les véritables dynamiques de pouvoir à l'œuvre en matière d'égalité des genres et d'inclusion dans le contexte de la gestion des ressources en eau. En outre, si nous voulons faire en sorte de ne laisser personne de côté, il est nécessaire de mieux comprendre et prendre en compte les facteurs pouvant plus largement conduire à l'exclusion ou à la marginalisation (âge, handicap, origine ethnique, caste, sexualité, etc.).

À propos de ce Document d'action

Le présent Document d'action décrit les principaux éléments nécessaires pour favoriser l'égalité des genres et l'inclusion dans la gestion des ressources hydriques et les utilisations sectorielles de l'eau (y compris dans le secteur EAH), et fournit des recommandations sur la manière de se servir de ces éléments. Il a été élaboré à partir d'une revue de la littérature, d'entretiens menés auprès de 14 experts mondiaux, et d'un atelier de haut niveau ayant réuni 25 spécialistes de la gestion de l'eau. Au total, 39 personnes ont été consultées dans 25 organisations de premier plan spécialisées dans la gouvernance et la gestion de l'eau, l'égalité des genres, ainsi que les politiques et les pratiques en matière d'inclusion. L'objectif du présent Document d'action est de démystifier la manière dont les organisations peuvent prendre les premières mesures nécessaires au renforcement de l'égalité des genres. Il s'agit en outre d'un appel à l'action qui confirme l'engagement du GWP à promouvoir et à défendre l'égalité des genres dans la gestion des ressources en eau. Il s'accompagne d'une Étude exploratoire¹ qui détaille les connaissances et les expériences tirées de l'analyse documentaire et des entretiens d'experts.

Bien que ce document porte en grande partie sur les femmes et les questions liées au genre, il souligne que l'égalité des genres ne peut être abordée de manière isolée et qu'une inclusion plus large est nécessaire pour ne laisser personne de côté. Comme l'a indiqué la Vice-Secrétaire générale de l'Organisation des Nations Unies, le code moral qui sous-tend les ODD est de « donner la priorité aux personnes les plus difficiles à atteindre ». Le présent Document d'action reprend ce fondement éthique en mettant l'accent sur la contribution que peut apporter le secteur de la gestion des ressources en eau pour y parvenir. Les objectifs de développement durable relatifs à ces questions sont notamment les suivants : 5 (égalité entre les sexes), 6 (eau propre et assainissement), 10 (inégalités réduites), 13 (mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques) et 17 (partenariats pour la réalisation des objectifs).

¹ Disponible sur www.gwp.org

Selon de nombreux experts consultés dans le cadre du présent Document d'action, la solution pour combler l'écart entre la politique et la pratique n'a « rien de sorcier »². Nous en savons déjà beaucoup sur les moyens à mettre en œuvre pour obtenir des résultats plus équitables et contribuer au renforcement de l'égalité des genres dans le secteur. Pour atteindre cet objectif, il est essentiel d'élaborer des cadres de gouvernance adéquats et de donner aux communautés les moyens de participer aux décisions qui les concernent en matière de gestion de l'eau. Les décideurs et les professionnels ont déjà à leur disposition diverses ressources fondées sur des données probantes – certaines sont indiquées dans ce document, d'autres figurent dans l'Étude exploratoire qui l'accompagne.

Arguments économiques en faveur de l'inclusion

Il existe des sources d'incitations significatives à ce que les gouvernements, les organisations et d'autres parties prenantes adoptent une approche inclusive de la gestion de l'eau (voir par exemple les avantages économiques décrits dans l'encadré 1). L'accès aux ressources hydriques et à des services d'eau et d'assainissement gérés en toute sécurité contribue à la résilience économique, car l'absence de tels services peut entraîner des pertes considérables : réduction du temps consacré aux activités productives, baisse de la production agricole, mauvaise alimentation, frais de santé et mortalité. Une pratique inclusive permet de garantir un partage à égalité des avantages liés à la gestion de l'eau et de réduire les inégalités, contribuant ainsi à la croissance économique et au renforcement de la cohésion sociale (Dabla-Norris *et al.*, 2015).

Encadré 1. Égalité des genres et inclusion : faits et chiffres

Alors que **les femmes représentent au moins 43 % de la main-d'œuvre agricole** à l'échelle mondiale, **leurs droits d'accès et de propriété sur les ressources foncières et hydriques ne sont pas égaux** à ceux des hommes (de Jong *et al.*, 2012).

Selon des calculs réalisés par le McKinsey Global Institute en 2015, la croissance mondiale pourrait augmenter de **12 000 à 28 000 milliards de dollars US** grâce à la **progression de l'égalité des femmes** (définie par 15 indicateurs appliqués à 95 pays dans les domaines professionnel, physique, social, politique et juridique).

D'autres travaux montrent que **les rendements des exploitations agricoles gérées par des femmes augmenteraient de 20 à 30 % sous l'effet de la réduction des écarts entre les genres** (grâce à un accès égal aux biens tels que les terres et l'eau, aux intrants tels que les semences et les engrais, ainsi qu'à la formation), ce qui pourrait **réduire de 12 à 17 % le nombre de personnes souffrant de la faim** dans le monde (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, 2011 ; Banque mondiale, 2017a).

Une étude menée dans 15 pays indique que les **projets d'approvisionnement en eau conçus et gérés avec la pleine participation des femmes** ont une meilleure viabilité que ceux qui excluent ou limitent la participation de ces dernières (Gross *et al.*, 2000).

Les pratiques inclusives peuvent améliorer la santé des femmes, ce qui génère des retombées positives pour les hommes, les filles et les garçons et peut en outre contribuer à réduire la violence contre les femmes et les filles (Fisher, 2006).

La gestion en toute sécurité de l'eau et de l'assainissement permet des gains économiques annuels de **3 à 6 dollars US par dollar investi** (moyenne mondiale) (Hutton, 2015).

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans les programmes de développement est nettement moins coûteuse que l'impact économique à long terme de l'exclusion (CBM, 2012).

Selon la Banque asiatique de développement, **les femmes sont souvent exclues des organes de gouvernance de l'eau**, et ce pour plusieurs raisons : manque présumé de compétences techniques et d'expérience, parcours professionnels limités, absence de transparence dans les processus de promotion et de nomination, et réseaux informels exclusivement réservés aux hommes (Jalal, 2014).

² Source : entretiens menés dans le cadre du présent document auprès de 14 experts mondiaux et atelier de haut niveau ayant réuni 25 experts mondiaux. Veuillez consulter les remerciements pour connaître la liste des participants au projet et des personnes interrogées.

Le secteur privé est de plus en plus impliqué dans les initiatives de gestion des ressources en eau, notamment grâce au Mandat des chefs d'entreprise pour l'eau exercé dans le cadre du Pacte mondial des Nations Unies. Bien que l'axe de travail en matière de gestion durable porte actuellement sur les enjeux liés aux ressources naturelles, il constitue un bon point de départ pour examiner plus largement les dimensions sociales relatives à l'eau telles que l'inclusion. L'adoption d'une approche plus globale de la gestion de l'eau peut renforcer la dimension sociale des entreprises en créant la confiance et en contribuant au bien-être des communautés dans lesquelles elles opèrent. Des efforts sont en cours afin d'aider l'industrie hydroélectrique à intégrer l'égalité des genres dans ses processus de planification, l'objectif étant de permettre aux entreprises (et aux commanditaires publics) de s'acquitter de leur responsabilité en matière de respect des droits humains et de minimiser les dommages causés par la construction de barrages (Simon, 2013).

Les gains économiques ne sont qu'un des aspects de la progression de l'égalité dans les sociétés, et plus particulièrement dans la gestion des ressources hydriques et les utilisations sectorielles de l'eau (y compris dans le secteur EAH). Les obligations en matière de droits humains, le rapport coût/avantage (maximisation des résultats) et les aspects juridiques comptent tout autant que les arguments économiques, voire plus.

Définition de l'égalité des genres et de l'inclusion

L'égalité des genres désigne l'égalité des droits, des responsabilités et des chances des femmes et des hommes, des personnes transgenres et intersexes, des filles et des garçons³.

L'inclusion renvoie à l'égalité des droits pour tous⁴.

égalité

Ce document d'action utilise le terme d'égalité plutôt que d'équité, car « égalité » est un terme juridiquement contraignant dans le cadre du droit fondamental à l'eau et à l'assainissement, alors que l'équité ne l'est pas. Défendre l'égalité exige de s'intéresser à tous les groupes faisant l'objet d'une discrimination directe ou indirecte et passe par l'adoption de mesures visant à lutter contre la discrimination ou de mesures spéciales temporaires lorsque des obstacles existent ou subsistent, ce qui aboutit à priver des personnes ou des groupes de leurs droits. ⁵

Afin de faire progresser l'égalité des genres, il est essentiel de comprendre les dynamiques de pouvoir entre les genres (hommes et femmes, personnes transgenres ou intersexes) ainsi que les « rôles liés au genre », les caractéristiques et les comportements attribués en fonction du sexe dans différents contextes (Nobelius, 2004). Bien que l'égalité des genres ne concerne pas uniquement les femmes, il existe davantage de données sur les inégalités subies par ces dernières que sur les autres groupes dans le domaine de la gestion de l'eau. L'accent qui est mis sur les femmes constitue donc un point d'entrée dans la problématique plus large de l'inclusion.

Aujourd'hui, malgré des initiatives mondiales qui appellent à reconnaître, exploiter et valoriser le rôle central joué par les femmes dans la gestion de l'eau (voir par exemple les Principes de Dublin, encadré 2), ces dernières sont souvent exclues des forums, organisations, décisions et pratiques portant sur la gouvernance de l'eau.

Il est également important de noter que les femmes ne constituent pas un groupe homogène et peuvent donc être confrontées à des difficultés différentes et supplémentaires selon leur origine ethnique, leur âge ou d'autres caractéristiques. Plus généralement, l'exclusion ne résulte pas seulement des rapports entre les genres et touche une grande diversité de populations : minorités culturelles, jeunes, personnes en situation de handicap, personnes âgées, personnes transgenres et intersexes, populations les plus défavorisées, personnes considérées comme appartenant à une caste inférieure, populations autochtones. Le droit fondamental à l'eau et à l'assainissement ainsi que les ODD appellent à l'inclusion de toutes les personnes, à l'égalité des droits pour les femmes, et à l'élimination de toute discrimination interpersonnelle (de Albuquerque, 2014).

³ ONU-Femmes. ONU-Femmes : Glossaire d'égalité des sexes. <https://trainingcentre.unwomen.org/?lang=fr>

⁴ CBM : Inclusion. <https://www.cbm.org/in-action/disability-inclusive-development-did/#::~:~:text=At%20CBM%2C%20we%20seek%20to,to%20development%20and%20humanitarian%20actors>

⁵ Rapport établi par la Rapporteuse spéciale des Nations Unies sur le droit de l'homme à l'eau potable et à l'assainissement présenté à l'Assemblée générale, *Prise en compte des principes de non-discrimination et d'égalité dans le programme de développement pour l'après-2015 concernant l'eau, l'assainissement et l'hygiène*, août 2012, paragraphe 29, UN Doc A/67/270.

Encadré 2. Principes de Dublin et égalité des genres – Principe n° 3

Les femmes jouent un rôle essentiel dans l'approvisionnement, la gestion et la préservation de l'eau.

Les arrangements institutionnels relatifs à la mise en valeur et à la gestion des ressources en eau tiennent rarement compte du rôle primordial des femmes comme utilisatrices d'eau et gardiennes du milieu vivant.

L'adoption et l'application de ce principe exigent que l'on s'intéresse aux besoins particuliers des femmes et qu'on leur donne les moyens et le pouvoir de participer, à tous les niveaux, aux programmes conduits dans le domaine de l'eau, y compris la prise de décisions et la mise en œuvre, selon les modalités qu'elles définiront elles-mêmes.

(Principes de Dublin, 1992)⁶



L'eau est la vie et l'assainissement est la dignité. Il est donc important que les femmes soient impliquées dans ce secteur afin de cumuler des connaissances considérables sur la gestion des ressources en eau, notamment la consommation, la conservation, la qualité et les méthodes de stockage de l'eau. Or, les efforts déployés pour améliorer la gestion de l'eau comme ressource rare et améliorer l'accès à l'eau potable et à un assainissement adéquat occultent souvent le rôle central des femmes dans la gestion de l'eau.



Nomvula Mokonyane, Ministre de l'eau et l'assainissement, Afrique du Sud

Prise en compte du genre dans les politiques de gestion de l'eau en Afrique : rapport de synthèse (2015)

⁶ Principes de Dublin (1992). <http://www.wmo.int/pages/prog/hwarp/documents/english/icwedece.html>

Domaines d'action favorisant l'égalité des genres dans la gestion des ressources en eau et les utilisations sectorielles de l'eau (y compris dans le secteur EAH)

Domaine d'action 1. Leadership et engagement institutionnels

S'il est important de s'engager clairement en faveur d'objectifs visant à intégrer l'égalité des genres et l'inclusion, pour être tenu, cet engagement doit s'appuyer sur des processus, des systèmes et un leadership favorables. Au niveau de la gouvernance, plusieurs acteurs peuvent jouer un rôle clé dans l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion dans la gestion des ressources en eau : organes législatifs et commissions (par exemple, unions parlementaires), organismes de bassin, et partis politiques.

Au niveau organisationnel, les leviers passent par l'instauration d'une dimension sociale permettant aux entreprises d'opérer dans un contexte spécifique et par la volonté institutionnelle d'obtenir un impact maximal tout en réduisant les risques d'échec. Ceux-ci doivent être soutenus par un leadership qui met en avant l'importance des priorités en matière d'inclusion.

*leadership
de haut niveau*

*participation de
spécialistes des
questions de genre*

Or, une étude portant sur les programmes de gouvernance de l'eau révèle que l'intégration des questions de genre dans la conception des programmes est « généralement limitée, et pâtit d'un manque d'objectifs pertinents de haut niveau et d'une intégration insuffisante dans le cadre de suivi ». Cette étude indique également que les deux principaux facteurs ayant conduit à une mise en œuvre efficace des stratégies d'égalité des genres sont : 1) leadership au plus haut niveau en appui à l'égalité des genres ; et 2) la participation de personnes spécialistes des questions de genre à la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des projets (Facilité pour la gouvernance de l'eau, 2014).

✓ Questions à se poser en vue d'une amélioration des pratiques :

Votre organisation dispose-t-elle d'une stratégie claire impliquant la direction ? Comment renforcer l'engagement et le leadership à tous les niveaux ?

Quelles ressources ont été mises à disposition pour mettre en œuvre les stratégies et les initiatives d'égalité des genres ? Ces stratégies bénéficient-elles de moyens adéquats (ou s'agit-il juste de bonnes intentions « sur le papier ») ?

De quelles compétences et capacités le personnel de votre organisation dispose-t-il pour comprendre et mettre en œuvre les stratégies d'égalité des genres et l'inclusion ? Faut-il prévoir une formation ou un accompagnement ?

Si votre organisation a choisi de désigner des responsables de la coordination des questions de genre, ces personnes disposent-elles d'un appui et de moyens suffisants ?

Par quels moyens votre organisation assure-t-elle le renforcement et l'intégration de son expertise en matière d'égalité des genres et d'inclusion ? Par exemple, sa stratégie et son fonctionnement incluent-ils des partenariats avec des organisations de femmes, de personnes handicapées ou de populations autochtones ?

Quelles incitations existantes pourriez-vous utiliser pour favoriser une approche plus inclusive de la gestion des ressources en eau ? Quels sont les leviers et les autres incitations qui existent sur le plan financier et en matière de réputation et de durabilité dans l'organisation et en dehors ?

Quels sont les mécanismes de redevabilité en place pour garantir que les politiques et la pratique sont liées et pour assurer le suivi des politiques d'égalité des genres ?

L'implication des dirigeants dans les politiques et les pratiques d'égalité des genres et d'inclusion permet d'inciter le personnel et les autres acteurs à adopter des approches inclusives.

Certaines organisations ont témoigné de leur engagement en faveur de l'égalité des genres en recrutant ou en désignant des « responsables de la coordination des questions de genre » chargés de défendre l'égalité des genres et de relier les personnes au sein de l'organisation. Si cette approche peut offrir des avantages, elle présente également certaines contraintes. Les responsables de la coordination des questions de genre sont généralement des jeunes femmes susceptibles de ne pas avoir encore de séniorité dans l'organisation. Ces dernières exercent parfois leur fonction à titre bénévole et ne disposent donc pas des ressources nécessaires pour mener à bien leur mission. Il est important de ne pas réduire le pouvoir de ces jeunes femmes mais de faire en sorte qu'elles soient aidées et encouragées.

Par ailleurs, il n'est pas rare de constater que les responsables de la coordination assument toute la charge de travail liée à l'intégration de l'égalité des genres dans l'organisation, ainsi que la tâche complexe de définir les moyens qui permettront de structurer leur action au sein de l'organisation. Pour que la stratégie consistant à faire appel à des responsables de la coordination soit efficace, il est important que les cadres et les dirigeants de haut niveau (femmes et hommes) ainsi que le personnel plus junior soient des également moteurs et des défenseurs de l'égalité des genres et de l'inclusion.

Le leadership peut s'exercer à différents niveaux, mais le changement organisationnel exige la participation d'un leadership de haut niveau. En outre, les organisations peuvent intégrer les attentes liées à l'égalité de genre et à l'inclusion dans leurs indicateurs clés de performance et leurs plans de travail afin de s'assurer que l'ensemble du personnel prend les mesures nécessaires à cet effet.

Outre les avantages économiques qu'offre l'inclusion (voir les arguments ci-dessus), les organisations disposent de divers leviers et incitations à l'appui d'une gestion inclusive de l'eau. Ces facteurs, décrits par les experts mondiaux interrogés dans le cadre de la présente étude, sont les suivants :

ASPECT	EXEMPLES D'INCITATIONS ET DE LEVIERS FAVORISANT L'INVESTISSEMENT DANS L'ÉGALITÉ DES GENRES ET L'INCLUSION
Leviers organisationnels	<ul style="list-style-type: none"> ■ Respect des obligations/politiques/engagements organisationnels et réalisation des objectifs de responsabilité sociale des entreprises. ■ Renforcement de la dimension sociale permettant aux entreprises d'opérer dans une communauté spécifique. ■ Maximisation de l'impact obtenu et réduction des risques d'échec. ■ Amélioration de la réputation et de l'image externes de l'organisation parmi les parties prenantes et les communautés cibles. ■ Obtention de gains d'efficacité économique et réduction des coûts lorsque l'inclusion est intégrée dès les premiers stades d'une initiative.
Leadership	<ul style="list-style-type: none"> ■ Influence/rôle moteur aux niveaux sectoriel et organisationnel : définition de priorités en faveur de l'inclusion. ■ Compréhension de la diversité en tant que force pour les organisations. ■ Appui aux jeunes dirigeantes et aux personnes en situation de handicap, souvent génératrices de changement dans leur organisation.
Financements/ Donateurs	<ul style="list-style-type: none"> ■ Accès aux financements de donateurs privilégiant les résultats dans les domaines de l'égalité des genres et de l'inclusion. ■ Création de budgets consacrés à l'égalité des genres permettant un financement plus adéquat des politiques.
Redevabilité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renforcement de la redevabilité envers les parties prenantes clés et les groupes cibles, y compris parmi la société civile. ■ Meilleure sensibilisation du public et pression accrue en faveur de la redevabilité des dirigeants en matière d'égalité des genres et d'inclusion dans la gestion des ressources hydriques et les utilisations sectorielles de l'eau (y compris dans le secteur EAH).
Cadres et tendances actuelles	<ul style="list-style-type: none"> ■ Contribution aux ODD 5, 6 et 10, et 17 en particulier. ■ Respect des obligations relatives aux droits humains – droit fondamental à l'eau et à l'assainissement. ■ Les revendications croissantes autour de la réduction des inégalités et de la progression de l'égalité des genres ont conduit de nombreux dirigeants mondiaux à plaider ouvertement en faveur de l'égalité des genres. ■ Contribution au respect du Principe de Dublin n° 3
Pressions exercées sur les ressources	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gestion des pressions exercées sur les ressources en eau (sous l'effet des changements climatiques, de l'insécurité en eau, etc.) et nécessité d'impliquer l'ensemble de la communauté dans les initiatives et les solutions visant à assurer la sécurité hydrique.



Étude de cas : gestion des ressources du bassin du Nil en vue de l'égalité des genres – défis et possibilités

L'Initiative du bassin du Nil vise à valoriser les ressources fluviales de manière coopérative, à partager les avantages socioéconomiques considérables qui en découlent et à promouvoir la paix et la sécurité à l'échelle régionale. Il s'agit d'un partenariat intergouvernemental regroupant dix pays situés dans le bassin du Nil : Burundi, Égypte, Éthiopie, Kenya, Ouganda, République démocratique du Congo, République du Soudan, Rwanda, Soudan du Sud et Tanzanie. L'Érythrée participe en qualité de pays observateur. Plusieurs actions ont été entreprises afin d'intégrer les questions d'égalité des genres dans cette initiative. Par exemple, en 2007, le projet portant sur l'égalité des genres et les institutions régionales africaines (*Gender Equality and African Regional Institution Project*), financé par l'Agence canadienne de développement international, a réalisé une évaluation visant à déterminer le degré d'intégration des questions de genre dans l'Initiative et les institutions participantes. Une autre étude menée en 2011 a mis au jour certaines difficultés et possibilités importantes quant à l'intégration des problématiques de genre dans l'Initiative du bassin du Nil. Parmi les difficultés pointées par l'étude figuraient notamment une approche non coordonnée et cloisonnée des questions de genre, l'hétérogénéité des contextes politiques et le peu de place accordé au genre dans les dix pays de l'Initiative, ou encore le manque de données ventilées par sexe. Les possibilités identifiées étaient les suivantes :

- **Engagement politique** : comme le montrent la Politique d'intégration des questions de genre du Conseil des ministres africains sur l'eau et la Politique d'égalité des genres adoptée par la Communauté d'Afrique de l'Est.
- **Politiques d'égalité des genres au niveau national** : de nombreux pays du bassin du Nil disposent de politiques destinées à promouvoir l'intégration des considérations liées au genre. Certains pays ont désigné des responsables de la coordination des questions de genre qui supervisent la mise en œuvre des stratégies dans ce domaine.
- **Participation de la société civile** : peut contribuer à l'identification des problèmes d'inclusion et à l'appui d'actions concrètes en faveur de l'égalité des genres.
- **Renforcement des capacités** : certains pays du bassin du Nil (comme le Kenya) encouragent l'égalité d'accès aux ressources et la participation des femmes aux structures de gouvernance de l'eau (Gathira et Waititu, 2011, p. 13-16).

Source : Gathira et Waititu (2011).

Domaine d'action 2. Analyse des questions de genre et d'inclusion entraînant le changement

Tout processus visant à élaborer des cadres juridiques inclusifs afin de répondre aux besoins concrets des personnes marginalisées et/ou à transformer les normes liées au genre dans le contexte de la gestion de l'eau doit commencer par une analyse de qualité des questions de genre et des autres dynamiques de pouvoir et influences sociales. Les personnes en mesure de décrire une situation donnée sont les communautés elles-mêmes – groupes de femmes, organisations de personnes handicapées et autres groupes représentant la communauté dans son ensemble.

Le processus d'analyse peut prendre de nombreuses formes telles que la collecte de données quantitatives et qualitatives auprès des communautés ou par leur intermédiaire. Divers outils et cadres ont été conçus depuis plus d'une trentaine d'années afin d'appuyer l'analyse des questions de genre et de l'inclusion. Il n'existe pas un seul cadre idéal pour analyser les questions de genre, mais plutôt différentes approches à utiliser selon les besoins des organisations ou des professionnels⁷. Par exemple, le cadre des besoins et des objectifs pratiques et stratégiques aide les professionnels à déterminer comment une initiative de gestion de l'eau peut aider à répondre aux besoins concrets et quotidiens

⁷ Voir les outils disponibles auprès de l'Agence suédoise de coopération internationale au développement (2015) ainsi que le guide d'analyse des questions de genre publié par Oxfam (March *et al.*, 1999).

des femmes (tels que l'eau d'irrigation et le développement économique), et dans quelle mesure cette initiative contribue à la réalisation des objectifs stratégiques (tels que le renforcement des voix et de l'influence participant à l'évolution des normes et des attentes liées au genre ; Moser, 1989). D'autres exemples sont le Cadre d'autonomisation des femmes élaboré par Sara Longwe en 1991 (March *et al.*, 1999) et le Cadre analytique de Harvard⁸. Veuillez consulter l'Étude exploratoire pour en savoir plus sur les cadres d'analyse des questions de genre utilisés pour les besoins de ce projet.

✓ Questions à se poser en vue d'une amélioration des pratiques :

- Une analyse de l'impact social et sur le genre a-t-elle été réalisée en amont d'un projet/programme/initiative ?
- Si oui, a-t-elle été réalisée de manière adéquate ? Des organisations de femmes autochtones/locales et des experts en matière de genre ont-ils été consultés ? Les relations de pouvoir susceptibles de provoquer l'exclusion et les besoins spécifiques des différents groupes ont-ils été identifiés ?
- Quelles sont, au regard du contexte, les dynamiques entre les hommes et les femmes, les filles et les garçons (en général, et en ce qui concerne les rôles et les responsabilités de chacun en matière de gestion des ressources en eau) ?
- Dans quelle mesure l'analyse a-t-elle influencé la conception ?
- Les mesures prévues en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion sont-elles fondées sur des données probantes tirées du contexte concerné ?
- Quelles stratégies et quels processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage ont été mis en place pour détecter les changements dans les dynamiques liées au genre ? Comment l'organisation utilise-t-elle ces informations pour adapter l'apprentissage et la gestion de ses programmes ?

L'évaluation d'impact sur le genre est une composante clé de l'analyse des questions de genre. Elle aide les décideurs et les parties prenantes à élaborer des mécanismes de gouvernance, des programmes et des projets en permettant de comprendre les situations et contextes qui vont être impactés par une intervention donnée au moyen de critères de genre pouvant éclairer les effets escomptés et obtenus.

L'évaluation d'impact sur le genre

soutient les acteurs de la gestion de l'eau afin d'estimer les risques et les possibilités pour les femmes et pour les hommes afin d'éviter tout préjudice et de faire progresser l'égalité des genres et l'inclusion grâce à des changements, des engagements ou des décisions (Simon, 2013, p. 23).

Une fois les impacts sur le genre évalués et mieux compris, différentes mesures peuvent être mises en œuvre afin d'éviter les préjudices et de promouvoir l'égalité des genres. Ces mesures peuvent être intégrées (lorsque la problématique du genre est prise en compte à chaque étape et fait partie du cycle de gestion des projets et programmes) ou ciblées (lorsque des mesures spécifiques sont prises pour soutenir des groupes ou des personnes en particulier). Il peut être nécessaire de combiner ces deux approches dans certains contextes afin de résoudre les problématiques complexes de gestion de l'eau.

Par ailleurs, il est important de s'appuyer sur les analyses des questions de genre afin d'orienter les décisions en matière de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (voir l'étude de cas ci-après). Il existe également des guides pour aider à la prise en compte plus large des questions d'inclusion. S'ils sont moins nombreux, ces derniers occupent une place croissante dans les travaux de recherche et d'élaboration des politiques (voir par exemple : Banque asiatique de développement, 2012 ; ministère du Développement international du Royaume-Uni, 2009 ; Mittal *et al.*, 2016 ; Banque mondiale, 2017b).

*évaluation
d'impact sur le
genre*

approche intégrée

approche ciblée

⁸ La Boîte à outils sur le genre conçue par le Programme des Nations Unies pour le développement (2001) présente de manière synthétique le Cadre analytique de Harvard et d'autres outils pertinents en matière d'analyse des questions de genre.



Étude de cas : évaluation de l'incidence des interventions d'approvisionnement en eau sur les questions de genre dans le Nord-Ouest de l'Inde

D'après l'analyse budget-temps et les observations directes de chercheurs sur l'approvisionnement en eau par canalisation de ménages vivant dans des zones reculées du Nord-Ouest de l'Inde, les femmes continuent de passer deux à trois heures par jour à aller chercher de l'eau aux robinets publics, et ce même lorsque le point d'eau se trouve plus près de leur domicile. Si les femmes n'ont plus à parcourir les montagnes escarpées environnantes pour collecter l'eau, l'installation de robinets publics a eu pour effet d'accroître le volume d'eau qu'elles rapportent chez elles. Cette augmentation s'explique par les demandes des hommes, qui peuvent désormais se laver à la maison sans avoir à se rendre aux bains publics comme ils le faisaient auparavant. Cette étude de cas montre qu'un projet d'approvisionnement en eau ne permet pas en soi de faire évoluer les normes liées au genre ni de réduire la charge de travail des femmes, malgré l'installation de robinets publics. Elle illustre la nécessité de regarder au-delà des produits pour évaluer les effets et les résultats des interventions d'approvisionnement en eau.

Source : Narain (2014).

Domaine d'action 3. Participation significative et inclusive aux prises de décisions et partenariats

« Rien à leur sujet sans les impliquer »

La participation et les partenariats sont des éléments clés des ODD. Élaborer les politiques, les programmes et les projets dans le cadre de partenariats permet d'adopter une approche « Rien à leur sujet sans les impliquer » grâce à des processus participatifs inclusifs.

selon les modalités définies par les femmes

Comme indiqué ci-dessus, le troisième Principe de Dublin mentionne expressément « la prise de décisions et la mise en œuvre [...], selon les modalités que les femmes définiront elles-mêmes ». Par conséquent, les femmes et les personnes marginalisées doivent non seulement être « impliquées », mais elles doivent pouvoir participer de manière effective aux processus décisionnels et peser sur ces derniers, selon les modalités qu'elles définiront, afin de bénéficier des mêmes chances de partager leurs connaissances et d'exprimer leur opinion.



Questions à se poser en vue d'une amélioration des pratiques :

A-t-on pris en compte la nécessité d'impliquer les bénéficiaires visés tout au long de l'initiative, du projet ou du programme prévu ?

Qui sont les personnes marginalisées dans un contexte donné ? Quels sont les groupes présentant des besoins particuliers qui doivent être pris en compte ? S'agit-il de toutes les femmes ou des femmes issues de certaines classes et castes ? S'agit-il des personnes handicapées, des jeunes ou des femmes âgées ?

Dans quelle mesure les personnes marginalisées sont-elles représentées dans les processus consultatifs et décisionnels ? Dans quelle mesure ces personnes peuvent-elles contribuer et contribuent-elles à ces processus, et dans quelle mesure exercent-elles une influence et un pouvoir dans la prise de décision ? Faut-il modifier les processus décisionnels pour accroître la participation ?

Dans quelle mesure la participation effective des personnes marginalisées est-elle encouragée par des modalités adaptées à ces dernières ? Faut-il prévoir un renforcement des capacités ou un accompagnement ?

Depuis quelque temps, le rôle des femmes dans les processus décisionnels fait l'objet d'une attention particulière en tant que thème central de la prise en compte du genre dans la gestion des ressources en eau. Actuellement, on constate que les personnes marginalisées – dont les femmes – ne jouent pas un rôle égal à tous les niveaux des institutions de gestion des ressources en eau, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions particulièrement élevées et influentes. La participation des femmes aux organismes mandatés, aux organisations de bassins versants et aux organes politiques continentaux est essentielle pour œuvrer à leur inclusion dans les processus décisionnels.

Plus généralement, les processus de participation inclusive prennent en compte tous les membres de la communauté au-delà des catégories hommes/femmes, en intégrant d'autres dimensions telles que l'âge, l'origine ethnique, le handicap, la religion, etc. Les décisions liées à la gestion des ressources en eau concernent toutes les personnes, et c'est pourquoi elles doivent être prises dans le cadre de processus inclusifs véritablement participatifs qui reflètent la diversité des communautés.

Les processus garantissant une participation effective permettent de mieux exploiter les connaissances et les compétences de tous les groupes. Par exemple, les personnes marginalisées – en particulier celles qui vivent dans la pauvreté – sont plus vulnérables aux catastrophes naturelles. Selon une étude portant sur 141 pays, les risques d'origine climatique entraînent davantage de décès chez les femmes que chez les hommes (Organisation mondiale de la Santé, 2011, p. 3). Parallèlement, compte tenu des connaissances et des compétences qu'elles ont acquises dans la gestion de l'eau à des fins domestiques et communautaires, les femmes peuvent apporter un appui considérable à l'atténuation des effets des catastrophes et à la planification de la résilience aux changements climatiques ; pourtant, ces connaissances restent largement inexploitées (Grant *et al.*, 2016).



Étude de cas : enseignements tirés de l'expérience d'intégration des questions de genre dans la gestion des ressources en eau dans la région semi-aride du Brésil

Dans les régions rurales semi-arides du Brésil, une organisation de la société civile a mis en place un programme (repris ensuite par le gouvernement) qui consistait à installer des citernes d'eau dans les ménages dirigés par des femmes afin de gérer les risques sanitaires liés à l'approvisionnement en eau. Les ménages dirigés par des femmes étaient prioritaires, tout comme les familles comptant parmi leurs membres des enfants, des personnes âgées ou des personnes handicapées. Bien que les ménages se soient déclarés comme étant dirigés par des femmes, la formation à l'entretien des citernes a été majoritairement suivie par des hommes. La gestion domestique de l'eau étant assurée par les femmes, cette situation a créé un décalage entre les détenteurs du savoir (les hommes) et les responsables de la gestion de l'eau (les femmes), et a même entraîné une augmentation des maladies d'origine hydrique à certains endroits. Cette étude de cas montre que les stratégies qui ciblent uniquement les femmes, lorsqu'elles ne s'accompagnent pas de mécanismes de suivi efficaces favorisant leur participation aux formations et aux ateliers d'entretien, ont tendance à diminuer les effets escomptés du programme sur l'égalité des genres (et la santé).

Source : Nogueira (2017).

Domaine d'action 4. Égalité d'accès aux ressources et de contrôle de ces dernières

Alors que les femmes représentent environ 43 % de la main-d'œuvre agricole à l'échelle mondiale, et au moins la moitié de la main-d'œuvre agricole dans de nombreux pays africains et asiatiques, leurs droits d'accès et de propriété sur les ressources foncières et hydriques ne sont pas égaux à ceux des hommes (de Jong *et al.*, 2012). Les politiques, lois et réglementations nationales empêchent délibérément les femmes de bénéficier de manière égale des ressources hydriques et foncières (Parker *et al.*, 2016 ; Salo, 2013). Par exemple, les lois ou coutumes en vigueur dans 102 pays privent encore les femmes des mêmes droits que les hommes en matière d'accès à la propriété foncière. Ce chiffre met en évidence les inégalités profondes qui existent en matière de propriété foncière et de droits/attributions liés à l'eau (Organisation de coopération et de développement économiques, 2014, p. 9).

Selon une étude menée dans les régions anglophones du Cameroun, bien que les femmes soient des rouages essentiels de la lutte contre la pauvreté et vivent uniquement des terres qu'elles cultivent, elles n'ont aucune sécurité de jouissance de ces terres. Les auteurs de cette étude plaident pour une prise en compte des questions de genre dans les réformes foncières ainsi que pour une sensibilisation des autorités traditionnelles, des hommes et même de certaines femmes sur les moyens de corriger les discriminations qui touchent les femmes en matière de propriété foncière et de pauvreté, en particulier dans les zones rurales (Fonjong *et al.*, 2013).

La compréhension des dynamiques de pouvoir et des rapports de force communautaires peut aider à déterminer quels groupes sont susceptibles d'avoir un meilleur accès aux ressources foncières et hydriques, et seront donc plus à même d'être consultés et impliqués dans les initiatives de gestion de l'eau. Les dynamiques de genre sont un des éléments pouvant servir d'exemple pour aborder plus largement les politiques et les pratiques inclusives relatives au contrôle et à l'exploitation des ressources.

S'agissant du contrôle des ressources (comme les terres et l'eau) il convient non seulement d'examiner les différences entre les femmes et les hommes, mais également celles qui existent entre les femmes : âge, situation matrimoniale, caste, flux d'envois de fonds et propriété foncière. En effet, les programmes de gouvernance de l'eau peuvent atteindre certaines femmes plus facilement que d'autres selon les différences mises en évidence (Leder *et al.*, 2017). Par exemple, il est nécessaire de mieux comprendre les disparités entre les femmes lorsqu'un programme visant à améliorer l'égalité d'accès et d'utilisation des ressources foncières et hydriques cible les membres les plus pauvres et les plus défavorisés d'une communauté.

✓ Questions à se poser en vue d'une amélioration des pratiques :



Dans quelle mesure les femmes ont-elles un accès et un contrôle égaux sur les ressources naturelles telles que l'eau et les terres, ainsi que sur les ressources économiques pouvant avoir une incidence sur l'accès à l'eau ? Existe-t-il des inégalités entre les femmes (situation économique, âge, caste, statut matrimonial, etc.) ?



Dans quelle mesure les femmes et les personnes marginalisées ont-elles accès à des formations, des outils, des ressources et un appui dans le cadre des activités liées aux ressources foncières et à l'eau ?



Comment les tâches relatives à l'irrigation agricole sont-elles réparties entre les genres ? Par exemple : répartition par type de culture, nature des tâches à effectuer, ou en fonction d'horaires journaliers différenciés selon le genre des membres du ménage participant aux activités liées à la production irriguée. Comment ces rôles et responsabilités sont-ils reflétés dans les lois et politiques relatives à la gestion de l'eau ?



Y a-t-il, dans le secteur de l'eau, des coopératives de femmes qui pourraient constituer des partenaires potentiels ou des sources d'information pour analyser les questions de genre et élaborer conjointement des stratégies destinées à renforcer l'inclusivité des politiques et des pratiques de gestion de l'eau ?



Étude de cas : prise en compte du genre dans les politiques de gestion de l'eau en Afrique

En 2013, à la demande du Conseil des ministres africains sur l'eau, une étude a été menée dans sept pays d'Afrique de l'Ouest, du Nord, centrale, australe et de l'Est afin d'évaluer le degré d'intégration des questions de genre dans les accords relatifs aux bassins hydrographiques transfrontières et les politiques nationales de gouvernance de l'eau. Selon les conclusions de cette étude, l'existence d'un environnement politique et institutionnel favorable est nécessaire aux politiques et progrès en matière d'intégration des questions de genre. Dans tous les pays analysés, l'accès effectif des femmes aux ressources en eau à des fins économiques se trouvait entravé au niveau local, dans les zones rurales, par un droit coutumier privilégiant la propriété des ressources naturelles par les hommes. Cette situation a été constatée même lorsque la loi interdisait toute discrimination fondée sur le genre ou sur le sexe.

Source : Salo (2013).

Suivi, évaluation et apprentissage : le pouvoir des données de qualité

Les processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage utilisés par une organisation constituent un signe fort d'engagement institutionnel en faveur de l'égalité des genres et de l'inclusion dans la gestion des ressources en eau. Si une organisation mesure l'évolution des relations entre les genres par rapport à ses interventions et utilise ces informations pour éclairer ses propres pratiques, cela indique qu'elle encourage véritablement les pratiques inclusives.

Les données de suivi et d'évaluation peuvent également constituer un outil puissant pour ouvrir le débat et attirer l'attention sur les besoins et les difficultés. Elles peuvent aider à cibler les programmes là où les besoins sont les plus importants et à mettre en lumière les causes sous-jacentes de certains problèmes, parfois difficiles à faire émerger. Sans données, il peut être difficile d'attirer l'attention sur une problématique qui touche au bien-être des personnes, et notamment des populations marginalisées. Or, dans un monde où l'« on ne gère bien que ce que l'on mesure » et où les ressources de suivi, d'évaluation et d'apprentissage sont limitées, la question qui se pose est la suivante : comment hiérarchiser et recueillir les meilleures données possibles – et comment les utiliser en temps utile ?

Choisir le cadre approprié pour mesurer l'égalité des genres et l'inclusion dans la gestion des ressources en eau revient à trouver le juste équilibre entre les moyens disponibles, les priorités, la pertinence, les cadres de suivi, d'évaluation et d'apprentissage existants et les aspects pratiques. Les experts mondiaux ayant participé à l'élaboration du présent document ont identifié les éléments clés suivants :

- **Les données qualitatives et quantitatives son tout aussi importantes** : Les chiffres ne pouvant à eux seuls fournir une image précise de la situation, il est également important de disposer de données qualitatives. Par exemple, le nombre de personnes participant à une réunion ou à un atelier n'apportera pas d'information sur les modalités de participation ni sur la manière dont les décisions ont été prises. On peut s'appuyer sur les histoires concernant les changements les plus marquants, ou employer des méthodes fondées sur les discussions et les entretiens.
- Les approches en matière de suivi, d'évaluation et d'apprentissage doivent **s'inscrire dans un cadre du changement plus large** visant à l'égalité des genres, et être assorties d'indicateurs spécifiques. Cela signifie que les femmes doivent non seulement être intégrées aux programmes et politiques en place, mais que des interventions ciblées sont également nécessaires pour faire évoluer les normes liées au genre, selon des modalités culturellement adaptées définies par les femmes et les personnes marginalisées elles-mêmes.
- Bien qu'il n'existe **pas d'indicateurs ni de questions d'évaluation génériques** (les indicateurs doivent être choisis en fonction de chaque situation), il est utile et important de s'appuyer sur les indicateurs relatifs aux ODD 5 (« Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ») et 6 (« Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable »), ainsi que sur les ressources et orientations existantes (voir ci-après)⁹.
- Il est pertinent de **ventiler les données par genre et selon d'autres caractéristiques pertinentes** (handicap, origine ethnique, âge, statut VIH, etc.) afin d'obtenir une image plus précise des facteurs qui contribuent à la marginalisation, et de concevoir des programmes mieux ciblés.

Les organisations ont à leur disposition différents outils pour les aider à surveiller les dynamiques de genre et d'inclusion et à s'y adapter en fonction de leur contexte :

- *Indicateurs sexospécifiques pour l'évaluation, le suivi et la production de rapports sur les ressources en eau* (Programme mondial des Nations Unies pour l'évaluation des ressources en eau) : ce document propose un ensemble d'indicateurs permettant d'évaluer le degré d'inclusivité réelle de la participation aux forums sur la gouvernance de l'eau (Seager, 2015).
- *Gender in Irrigation Learning and Improvement Tool (Programme de recherche sur l'eau, la terre et les écosystèmes du Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale et Institut international de gestion des ressources en eau)* : cet outil fournit des conseils spécifiques aux problématiques de genre dans le contexte des programmes d'irrigation (Lefore et al., 2017).
- *Le Groupe de Washington sur les statistiques du handicap* assure la promotion et la coordination de la coopération internationale dans le domaine des statistiques sanitaires. Il contribue à la conception d'outils adaptés à la collecte de données sur le handicap dans le cadre des recensements et des enquêtes nationales, et constitue à ce titre une source précieuse de conseils et d'informations¹⁰.

Pour obtenir des informations et des ressources complémentaires sur le suivi et l'évaluation, veuillez vous reporter à l'Étude exploratoire.

⁹ Les indicateurs relatifs aux ODD sont disponibles à l'adresse suivante : <https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>

¹⁰ Petit ensemble de questions sur le handicap du Groupe de Washington : <https://www.washingtongroup-disability.com/fileadmin/uploads/wg/Documents/WG-Short-Set-French-translation-v2020-Nov-23.pdf>

Rôle du Partenariat mondial de l'eau dans la conduite du changement

La mission du GWP est de faire progresser la gouvernance et la gestion des ressources en eau pour un développement durable et équitable. Pour ce faire, il aide les organismes mandatés, les groupes d'utilisateurs de l'eau et les communautés à renforcer la gouvernance de l'eau en appliquant les principes d'une gestion intégrée des ressources en eau, y compris en matière d'égalité des genres et d'inclusion.

Le Réseau du GWP est donc idéalement placé pour faciliter l'intégration des questions liées au genre et à l'inclusion dans les processus qu'il influence et auxquels il contribue (politiques officielles, planification des interventions et investissements). Par exemple, le GWP :

- garantit la participation d'organisations et de groupes d'intérêt œuvrant en faveur de l'égalité des genres dans les processus de développement et de planification sectorielle multipartites (plans nationaux d'adaptation, plans locaux de développement, plans de gestion des bassins hydrographiques, etc.) ;
- examine les investissements prévus dans la gestion des ressources en eau sous l'angle de l'égalité des genres pour le compte de divers ministères (Eau, Agriculture, Économie, etc.) ;
- renforce les capacités et diffuse les connaissances en matière d'égalité des genres et d'inclusion auprès des organismes mandatés et des communautés, en lien avec l'identification des responsabilités principales et avec les processus de changement ciblés ; et
- contribue à la réalisation de l'ODD 5 sur l'égalité des genres en favorisant l'adoption à plus grande échelle de la gestion intégrée des ressources en eau (ODD 6.5), et s'appuie sur son partenariat multipartite pour mettre en œuvre les objectifs (ODD 17).

Outre sa capacité à influencer directement la gouvernance de l'eau grâce à son appui aux parties prenantes clés, le GWP peut également jouer un rôle de premier plan dans la défense de l'égalité des genres et de l'inclusion aux niveaux mondial, régional, national et local, ainsi que dans la production et la diffusion des connaissances dans ce domaine. Par exemple, le GWP :

- favorise la transmission verticale des informations et des connaissances sur le genre du niveau mondial à l'échelon local, et inversement, grâce à sa présence à tous les niveaux (Secrétariat mondial et Comité technique, Partenariats régionaux, nationaux et locaux de l'eau, et partenaires aux niveaux local et communautaire) ;
- centralise les connaissances et les communications relatives à l'intégration de l'égalité des genres et de l'inclusion dans la gestion des ressources en eau, grâce à son réseau varié de plus de 3 000 partenaires (par exemple, communauté de pratique) ;
- mandate des études dans les domaines où les données probantes sont insuffisantes (par exemple, prise en compte du genre dans la gestion des ressources foncières et hydriques) ; et
- mobilise les acteurs clés, les personnes d'influence et les alliés stratégiques afin de plaider pour des politiques sensibles au genre et de faire avancer le débat à l'échelle mondiale, continentale, régionale et nationale.

Pour mener à bien sa mission, le GWP s'engage à ancrer solidement l'égalité des genres et l'inclusion dans ses propres plans de travail et structures de gouvernance. Par exemple, pour mettre en pratique ses préconisations, le GWP :

- veille à ce que tous ses programmes soient mis en œuvre au moyen d'interventions et de pratiques inclusives et respectueuses de l'égalité des genres ;
- finance et soutient les responsables de la coordination des questions de genre dans les 13 régions où il est présent ;
- soutient les jeunes dirigeantes du secteur de l'eau grâce, notamment, à son Programme Eau, climat et développement (WACDEP) destiné aux jeunes professionnels ; et
- veille à ce que ses statuts et ses politiques de recrutement soient non discriminatoires et respectueux de l'équilibre entre les genres, y compris au sein de ses organes de gouvernance.

Conformément aux engagements organisationnels décrits dans sa stratégie en matière d'égalité des genres et aux efforts actuellement déployés afin de soutenir la réalisation des ambitions et des cibles convenues à l'échelle mondiale (à l'instar des Principes de Dublin et des ODD), le GWP poursuit son action en faveur de l'égalité des genres et l'inclusion dans la gestion des ressources en eau. Par conséquent, les conclusions du présent Document d'action donneront lieu à des mesures à l'échelle du Réseau en vue d'exploiter pleinement le potentiel de l'organisation et de ses partenaires à obtenir des progrès significatifs dans un domaine fondamental pour concrétiser la vision du GWP : un monde où la sécurité en eau est assurée.



Pour les femmes dirigeantes, surmonter les préjugés masculins implique d'être fidèle à ce que l'on est en tant que dirigeante : avoir une vision d'ensemble, être ferme dans ses décisions tout en tenant compte de leurs conséquences sur les personnes, et favoriser l'autonomie des autres.



Dr Szilvia Szalóki, vice-présidente de l'Office hongrois de régulation énergétique et des services publics

Références

- Agence suédoise de coopération internationale au développement (2015) *Gender Analysis – Principles & Elements*. Stockholm, Suède. <https://publikationer.sida.se/English/publications/159386/gender-analysis--principles--elements>
- de Albuquerque, C. (2014) *Realising the Human Rights to Water and Sanitation: A Handbook*. Catarina de Albuquerque, Rapporteuse spéciale des Nations Unies. <http://www.righttowater.info/handbook/>
- Banque asiatique de développement (2012) *Handbook on Poverty and Social Analysis: A Working Document*. Manilles, Philippines. <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/33763/files/handbook-poverty-social-analysis.pdf>
- Banque mondiale (2017a) « *Help Women Farmers 'Get to Equal'* ». Washington, DC. www.worldbank.org/en/topic/agriculture/brief/women-farmers-getting-to-equal
- Banque mondiale (2017b) *Social inclusion*. <http://www.worldbank.org/en/topic/socialdevelopment/brief/social-inclusion>
- CBM (2012) *Inclusion Made Easy*, Partie A. http://www.cbm.org/article/downloads/78851/CBM_Inclusion_Made_Easy_-_Part_A.pdf
- Dabla-Norris, E., Kochhar, K., Suphaphiphat, N., Ricka, F. et Tsounta, E. (2015) *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*. Note de discussion des services du Fonds monétaire international. Fonds monétaire international, 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>
- Facilité pour la gouvernance de l'eau (2014) *Mainstreaming Gender in Water Governance Programmes: From Design to Results*. Rapport n° 4. Stockholm, Suède.
- Fisher, J. (2006) *Pour elle c'est la grande question*. Conseil de concertation pour l'approvisionnement en eau et l'assainissement, Genève. https://www.protos.org/sites/default/files/library_assets/W_GEN_E30_pour_elle.pdf
- Fonjong, L., Fombelrene, L. et Sama-Lang, I. (2013) « The paradox of gender discrimination in land contribution to poverty reduction in Anglophone Cameroon ». *GeoJournal*, volume 78, n° 3, p. 575-589.
- Gathira, W. et Waititu, A. (2011) *Gender Analysis on Access to and Impact of Basin Resource Use in the Nile Basin*. Nile Basin Discourse. Ouganda.
- Grant, M., Huggett, C. et Willetts, J. (2016) *Gender & SDG6: The Critical Connection*. Partenariat australien de l'eau, Canberra. <https://waterpartnership.org.au/wp-content/uploads/2016/08/HLPW-Gender-SDG6.pdf>
- Gross, B., van Wijk, C. et Mukherjee, N. (2000) *Linking Sustainability with Demand, Gender and Poverty: A Study in Community-Managed Water Supply Projects in 15 Countries*. Programme pour l'eau et l'assainissement, Delft. https://www.wsp.org/sites/wsp/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*. Banque mondiale, Washington, DC. http://www.copenhagenconsensus.com/sites/default/files/water_sanitation_assessment_-_hutton.pdf
- Jalal, I. (2014) *Women, Water, and Leadership*. Banque asiatique de développement, Note d'orientation n° 24. Manilles, Philippines. <http://www.adb.org/publications/women-water-and-leadership>
- de Jong, E., Sagardoy, J-A. et Sisto, I. (2012) *Passeport pour l'intégration des considérations de parité dans les programmes de gestion de l'eau : questions essentielles pour les interventions dans le secteur agricole*. Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, Rome. <http://www.fao.org/3/i3173f/i3173f.pdf>
- Leder, S., Clement, F. et Karki, E. (2017) « Reframing women's empowerment in water security programmes in Western Nepal ». *Gender & Development*, volume 25, n° 2, p. 235-251.
- Lefore, N., Weight, E. et Rubin, D. (2017) *Introduction to the Gender in Irrigation Learning and Improvement Tool*. Programme de recherche sur l'eau, la terre et les écosystèmes du Groupe consultatif pour la recherche agricole internationale, Institut international de gestion des ressources en eau. http://www.iwmi.cgiar.org/Publications/Other/training_materials/gender_in_irrigation_learning_and_improvement_tool.pdf

- March, C., Smyth, I. et Mukhopadhyay, M. (1999) *A Guide to Gender Analysis Frameworks*. Oxfam, Oxford, Royaume-Uni. <http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-analysis-frameworks-115397>
- Ministère du Développement international du Royaume-Uni (2009) *Gender and Social Inclusion Analysis*. Practice Paper. Londres. <http://www.gsdrc.org/docs/open/se9.pdf>
- Mittal, N., Perera, N. et Korkeala, O. (2016) *Learning Materials: Leaving No-one Behind in the Climate and Environment Context*. Ministère du Développement international du Royaume-Uni, 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*, volume 17, p. 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*, volume 34 n° 3, p. 208-213.
- Nobelius, A-M. (2004) « *What is the difference between sex and gender?* » Monash University, 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 semi-arid experience towards a more democratic development ». Présentation donnée à l'occasion de l'Atelier de haut niveau sur la prise en compte du genre dans la gestion des ressources en eau, Stockholm, juin 2017.
- Organisation de coopération et de développement économiques (2014) « L'indicateur Institutions Sociales et Égalité femme-homme 2014 ». Indice Institutions sociales et égalité homme-femme, 2014. <http://www.genderindex.org/>
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (2011) *The State of Food and Agriculture: Women in Agriculture: Closing the Gender Gap for Development*. Rome. <http://www.fao.org/docrep/013/i2050e/i2050e.pdf>
- Organisation mondiale de la Santé (2011) *Changement climatique, genre et santé. L'égalité des sexes et l'autonomisation de la femme dans le contexte des catastrophes naturelles. Rapport du Secrétaire général (E/CN.6/2014/13)*. Genève. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/204177/9789242508185_fre.pdf
- Parker, H., Oates, N., Mason, N., Calow, R., Chadsa, W. et Ludi, E. (2016) *Gender, Agriculture and Water Insecurity. Document de recherche publié dans la série « ODI Insights »*. Overseas Development Institute, Londres. <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/resource-documents/10356.pdf>
- Partenariat mondial de l'eau (2014) *GWP Gender Strategy*. Stockholm, Suède. <http://www.gwp.org/en/About/more/news/News-and-Activities/Introducing-GWPs-Gender-Strategy/>
- Programme des Nations Unies pour le développement (2001) *UNDP Learning & Information Pack: Gender Analysis*. New 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, Université de Pretoria ; Commission des recherches sur l'eau , Pretoria ; Partenariat mondial de l'eau en Afrique du Sud.
- Seager, J. (2015) *Indicateurs sexospécifiques pour l'évaluation, le suivi et la production de rapports sur les ressources en eau*. Document technique, Genre et Série de l'eau, Programme mondial des Nations Unies pour l'évaluation des ressources en eau. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, Paris. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000235363>
- Simon, M. (2013) *Balancing the Scales: Using Gender Impact Assessment in Hydropower Development*. Oxfam Australie, 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. et 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>

Remerciements

Le présent document a été élaboré à partir d'entretiens menés auprès de 14 experts mondiaux de la gestion des ressources en eau, de l'égalité des genres et de l'inclusion. Il s'appuie également sur les contributions issues d'un atelier de haut niveau ayant réuni 25 spécialistes de la gestion de l'eau à Stockholm le 19 juin 2017. Un grand merci à tous les participants ayant apporté leur expérience et leurs connaissances, ainsi qu'à toutes les personnes qui ont contribué à la présente publication :

Leonissah Abwino Munjoma (Commission du bassin du fleuve Zambèze – Zamcom) ;
Catarina de Albuquerque (Assainissement et eau pour tous) ; **Hebe Barber** (coordinatrice des questions de genre du GWP Amérique du Sud) ; **Muhammad Akhtar Bhatti** (Pakistan Water Partnership – PWP) ;
Lisa Bossenbroek (Université de Rabat) ; **Anthi Brouma** (GWP Méditerranée) ; **Rudolph Cleveringa** (GWP) ; **Maitreyi B. Das** (Banque mondiale) ; **Fredericka Deare** (Women, Gender and Water Network et représentante des responsables de la coordination des questions de genre du GWP) ; **Nicolas Delaunay** (GWP) ; **Alice Dentener** (Commission citoyenne du Huitième Forum mondial de l'eau) ; **Steven Downey** (GWP) ; **Monika Ericson** (GWP) ; **Rachael Freeth** (ministère du Développement international du Royaume-Uni – DFID) ; **Rajib Ghosal** (Fonds vert pour le climat) ; **Nelson Gomonda** (Conseil des ministres africains sur l'eau) ; **Diana Iskreva** (Partenariat Women for Water) ; **Annemiek Jenniskens** (Partenariat Women for Water) ; **Malama Kasalwe** (Agence allemande de coopération internationale – GIZ) ; **Greg Koch** (The Coca-Cola Company) ; **Mai Lan-Ha** (Pacte mondial des Nations Unies/Mandat des chefs d'entreprise pour l'eau) ; **Susan Mboya** (The Coca-Cola Company) ; **María José Moreno Ruíz** (Banque africaine de développement) ; **Lindiwe Ngwenya** (GIZ) ; **Esse Nilsson** (Agence suédoise de coopération internationale au développement) ; **Daniela Nogueira Soares** (Université de Brasilia et GWP Brésil) ; **Sara Oppenheimer** (GWP) ; **Isabella Pagotto** (Direction suisse du développement et de la coopération) ; **Jean-Paul Penrose** (DFID) ; **Ralph Philip** (GWP) ; **Maud Poissonnier-Lescuras** (Organisation météorologique mondiale) ; **Anjal Prakash** (Centre international de mise en valeur intégrée des montagnes et représentant des responsables de la coordination des questions de genre du GWP) ;
Molly Robbins (GWP) ; **Oyun Sanjaasuren** (GWP) ; **Karidia Sanon** (représentante des responsables de la coordination des questions de genre du GWP) ; **Michael Simon** (International Rivers) ; **Maria Stolk** (programme Watershed) ; **Frank Van Weert** (programme Watershed) ; **Elisabeth Yaari** (Institut international de l'eau, Suède) et ; **Margreet Zwarteveen** (Institut de l'UNESCO pour l'éducation relative à l'eau).

Réunion de haut niveau sur l'égalité des genres et l'inclusion sociale dans la gestion intégrée des ressources en eau, Stockholm, juin 2017 : Citations des participants

« Investir dans les besoins stratégiques et pratiques dans le secteur de l'eau des femmes, des filles et d'autres groupes exclus est une question de planification intelligente et inclusive. Si l'on ne tient pas compte de ces besoins et des multiples usages de l'eau qu'ont les femmes et les hommes des communautés vulnérables, il sera difficile d'obtenir des résultats durables. »

Rajib Ghosal,
spécialiste des questions sociales et de genre, Fonds vert pour le climat.

« Pour que le secteur de l'eau intensifie son action en faveur de l'égalité des genres, il est nécessaire de rappeler qu'il n'est pas possible de parler de gestion intégrée de l'eau sans y incorporer les questions de genre. Le genre est un vecteur essentiel d'une nouvelle perspective de développement. Lorsqu'on aborde les inégalités et qu'on redéfinit les politiques, les décideurs politiques sont à même de reconnaître les femmes comme des forces du changement et des partenaires égales aux hommes dans la quête visant à promouvoir une croissance inclusive, juste, équitable et durable. »

Daniela Nogueira Soares,
chercheuse universitaire, université de Brasilia

« Tant que le secteur de l'eau restera un club exclusif réservé aux quelques prétendus spécialistes qui en maîtrisent le jargon, l'inclusion du genre restera du domaine du rêve. »

Leonissah Abwino Munjoma,
spécialiste en communication, Commission du bassin du fleuve Zambèze (Zamcom)

« Nous pouvons tous aider à accorder une place plus importante à l'égalité des genres et à la participation inclusive à tous les niveaux. Une transformation sociale est nécessaire pour atteindre l'égalité des genres, notamment dans le secteur de l'eau. Nous ne devons pas nous contenter de « cocher la case ». Nous devons au contraire « joindre le geste à la parole » et nous débarrasser des approches cloisonnées afin de mener à bien ces engagements. »

Elizabeth Yaari,
Responsable de programme et coordinatrice de l'égalité des genres, Institut international de l'eau, Stockholm

« La meilleure façon de parvenir à l'égalité des sexes et à l'inclusion sociale dans le cadre de la gestion des ressources en eau est de véritablement mettre en œuvre le troisième principe de Rio-Dublin. Adopté il y a 25 ans, il décrit clairement les conditions nécessaires à une gouvernance de l'eau sensible au genre et inclusive. »

Principe n° 3 – Les femmes jouent un rôle essentiel dans l'approvisionnement, la gestion et la préservation de l'eau.

Alice Bouman-Dentener,
présidente fondatrice honoraire, Partenariat Women for Water

« Adoptez une perspective de genre et dépassez-vous. »

Annemiek Jenniskens,
directrice exécutive, Partenariat Women for Water

« Il est essentiel de voir, reconnaître, écouter et soutenir les jeunes professionnels, en particulier les femmes, afin de leur donner les moyens de réussir dans leur travail quotidien. Par ailleurs, nous devons travailler avec ceux qui utilisent les ressources et les services d'eau, afin que les hommes et les femmes, en particulier les plus pauvres, puissent réclamer des droits d'accès à l'eau potable grâce à la participation, la redevabilité, la transparence et le rejet des discriminations. Renforcer les conditions qui favorisent l'autonomisation des personnes, voilà ce qu'est le développement durable. »

Esse Nilsson,
administratrice principale de programmes, Agence suédoise de coopération internationale au développement

« Nous devons développer une nouvelle culture dans le secteur de la gestion des ressources en eau qui place l'égalité des genres et l'inclusion sociale au cœur de notre travail. Les stratégies existent, nous savons ce qu'il faut faire, mais la mise en œuvre est souvent freinée par un manque de compréhension, de leadership et d'engagement commun. »

Rachael Freeth,
conseillère pour le développement social, ministère du Développement international du Royaume-Uni (DFID)

Partenariat mondial pour l'eau (GWP), Secrétariat

PO Box 24177, 104 51, SE-104 51 Stockholm, Suède

Adresse visiteurs : Linnégatan 87D

Téléphone : +46 8 1213 86 00

Courrier électronique : gwp@gwp.org

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