

## **Capítulo 5 Transversalización del enfoque de género en las políticas e instituciones del sector de agua**

### **¿Qué es una política de género?**

Una política de género, incluyendo la intersección de identidades de raza, clase, casta, pertenencia étnica, edad, capacidad y localización geográfica, es un enunciado público que da cuenta del compromiso de un país o una organización de tomar en serio los temas de género, así como un marco que señala lo que esto significa en el contexto del quehacer institucional. Una política de género en la gestión de los recursos hídricos rige para los siguientes dos ámbitos:

- el trabajo de la organización – es decir, la participación de mujeres y hombres en la planificación, construcción, operación, mantenimiento y gestión de programas y proyectos de abastecimiento de agua doméstica, irrigación, saneamiento o protección del medio ambiente;
- la cultura interna y los recursos humanos de la organización – los temas que afectan al personal femenino y masculino en el trabajo; por ejemplo: contratación, promoción y capacitación del personal femenino y masculino; discriminación y acoso sexual; así como temas tales como el cuidado de los niños/as, licencias de paternidad o maternidad y arreglos de transporte seguros (Alianza de Género y Agua, 2003).

### **¿Por qué Desarrollar una Política de Género?**

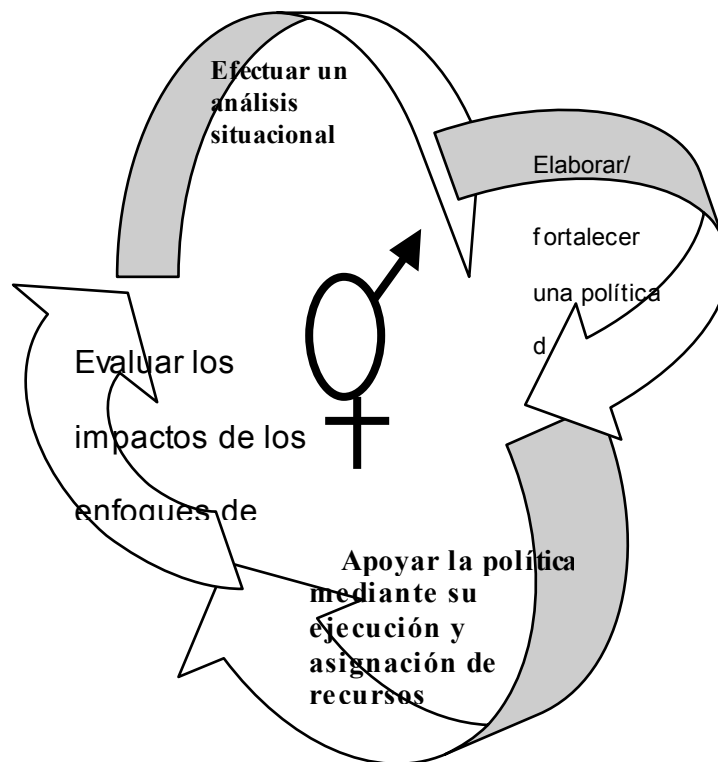
Elaborar una política de género es un necesario punto de partida común para focalizar la atención en los aspectos de género, tanto al interior de la organización como en su quehacer institucional. En las organizaciones que ya han tomado medidas para promover un enfoque de género (por ejemplo, mediante capacitación y pautas para el personal), elaborar una política de género representa una oportunidad para consolidar y formalizar los pasos ya tomados, y para reflexionar estratégicamente en relación con el futuro. Una política de género representa:

- una valiosa oportunidad para involucrar al personal y otros interesados clave en una reflexión acerca de las razones por las cuales el enfoque de género y de equidad social es importante para el quehacer institucional y cuáles son sus implicaciones prácticas;
- un enunciado público del compromiso de la institución de tomar en serio los temas de género;
- medidas e indicadores de cambio acordados en relación con la perspectiva de género;
- un instrumento de rendición de cuentas, a partir del cual evaluar el desempeño de la organización.

El desarrollo y la ejecución de una política de género requiere de una estrategia permanente de construcción de capacidad para todos los miembros y contrapartes de una institución u organización.

Diseñar una política no es un proceso que se realiza una sola vez. Es importante re-evaluar las políticas de género que han estado vigentes durante algún tiempo, evaluar el desempeño, revisar las lecciones aprendidas y elaborar e incurrir en compromisos con políticas institucionales revisadas de acuerdo a lo anterior. La figura a continuación ilustra cómo formular una política de género debe ser un proceso permanente.

## Formular una política debe ser un proceso permanente



### Componentes de la política de género

Una política de género efectiva debe consistir de tres componentes distintivos:

- **Análisis situacional** – es decir, un examen de los aspectos de género que afectan a los grupos beneficiarios y a la propia organización. Este último caso incluye un examen del conocimiento, las destrezas, el compromiso y las prácticas del personal en relación con la perspectiva de género, así como un examen de los problemas de género que afectan al personal (por ejemplo, las diferencias de género en las oportunidades de promociones, o el acoso sexual en el trabajo).
- **La política misma** – ésta debe ser esbozada con base en un análisis situacional y contener una explicación de las razones por las cuales la organización considera que los temas de género son importantes, la visión de la organización de lo que constituyen prácticas con sensibilidad de género y las diversas formas en que esta comprensión influirá en el quehacer institucional.
- **Estrategia de ejecución o plan de acción** – descripción detallada de cómo se ejecutará la política a lo largo de un período determinado, incluyendo las actividades, plazos, presupuestos, responsabilidades e indicadores para seguimiento y evaluación.

Los documentos de política institucional suelen ser documentos públicos. Las estrategias y planes de acción suelen ser documentos internos. Algunas organizaciones incluyen algunos aspectos de sus análisis situacionales en su documentación pública; otras confinan su documentación pública a la política misma. Las políticas varían enormemente en tamaño – pueden contener desde dos hasta varias páginas, dependiendo de lo que las organizaciones decidan incluir en ellas.

### Un entorno institucional favorable

La ejecución de una política dependerá en gran medida de la existencia de un marco institucional favorable. En consecuencia, es importante enfocar la atención en la propia organización. Desarrollar una comprensión, un compromiso y una capacidad apropiados y abordar los temas de desigualdad de género en una institución u organización es un proceso de cambio institucional de largo plazo. Se requiere desarrollar actividades de construcción de capacidad, asignación de presupuestos, desarrollo de indicadores y seguimiento. La tabla a continuación sintetiza algunos de los aspectos en los que la organización debe ejercer presión para poner en práctica una política con sensibilidad de género.

Tabla: Aspectos organizativos para organizaciones que desean transversalizar el enfoque de género

Categoría de investigación	Temas a considerar	Pasos que deben tomarse para propiciar un cambio institucional
<b>PROGRAMA DE TRABAJO</b>		
<b>Política y planes de acción</b> Políticas de género: atención al enfoque de género en todas las políticas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una política de género?</li> <li>• ¿Cuándo fue elaborada y quién intervino en su elaboración?</li> <li>• ¿Contiene datos desglosados por sexo? ¿Se está haciendo un seguimiento de su puesta en práctica?</li> </ul>	Si no existe una política de género pero sí el deseo de incidir sobre las desigualdades entre los hombres y las mujeres, seguir los pasos que se describen a continuación.
<b>Influenciamiento de la política</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la actitud del personal directivo frente a los temas de género? ¿Quiénes son los líderes de opinión tanto formales como informales?</li> <li>• ¿Qué organizaciones o personas externas ejercen influencia sobre la organización?</li> <li>• ¿Cuáles son las estructuras donde se toman las decisiones?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar quiénes son los y las paladines de la igualdad y la equidad de género.</li> <li>- Involucrar a todo el personal y los directores/as relevantes y con potencial.</li> <li>- Crear un entorno participativo e inclusivo para la elaboración de la política.</li> </ul>
<b>Recursos humanos</b> - Grupo focal de género - Todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una unidad/una persona focal para temas de género?</li> <li>• ¿Qué hace? ¿Con qué recursos cuenta? ¿Tienen conciencia de género otros miembros del personal?</li> <li>• ¿Los términos de referencia de los puestos incluyen sensibilidad de género y se evalúa dicho aspecto en las evaluaciones de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar términos de referencia claros para la unidad focal/personas focales.</li> <li>- Establecer la capacitación en transversalización del enfoque de género e incidencia sobre género como un proceso permanente, con actividades y metas concretas.</li> <li>- Disponer de apoyo temático y metodológico.</li> <li>- Involucrar a las unidades focales como parte integrante de los procesos y programas existentes.</li> </ul>

	desempeño?	
<b>Recursos financieros y de tiempo</b> - Iniciativas de igualdad de género sobre el terreno - Iniciativas de construcción de capacidad para el personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe financiamiento para actividades de construcción de capacidad en el enfoque de género?</li> <li>• ¿Existe financiamiento para actividades de género sobre el terreno?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asignar presupuestos para el desarrollo de capacidades del personal y para actividades sobre el terreno.</li> <li>- Asignar tiempo para actividades a nivel operativo.</li> <li>- Elaborar indicadores para hacer un seguimiento de los avances.</li> </ul>
<b>Procedimientos y herramientas sistémicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El enfoque de género se encuentra integrado en los sistemas y procedimientos rutinarios (sistemas de información, diagnósticos, planificación y seguimiento)?</li> <li>• ¿Se le han entregado pautas al personal en relación con la transversalización del enfoque de género?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incluir una perspectiva de género en todos los sistemas y procedimientos.</li> <li>- Desarrollar sistemas de información desglosados por sexo.</li> <li>- Incluir el enfoque de género en los términos de referencia y las entrevistas con los candidatos/as a puestos.</li> <li>- Desarrollar indicadores para el seguimiento de los avances en la ejecución de la política de género.</li> <li>- Elaborar listas de verificación y pautas o lineamientos.</li> </ul>
<b>CULTURA LABORAL</b>		
<b>Estadísticas de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué cantidad de mujeres y de hombres hay en cada nivel de la organización, así como por funciones y sectores?</li> <li>• Revisar las políticas de empleo y contratación de personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar políticas de contratación de personal con sensibilidad de género y no discriminatorias, aunque enfoque de género no signifique balancear números.</li> <li>- Dar acceso al personal a los procesos de toma de decisiones.</li> </ul>
<b>Necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y los hombres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La organización ha creado un entorno seguro y práctico para mujeres y hombres, por ejemplo, transporte, servicios higiénicos, guardería y flexibilidad en los horarios de trabajo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analizar a la organización respecto de su sensibilidad frente a las necesidades diferentes de las mujeres y los hombres.</li> <li>- Considerar activos institucionales tales como equipos, mobiliario, diseño y accesibilidad de los servicios higiénicos, etc. ¿Son apropiados para mujeres y hombres?</li> </ul>
<b>Cultura institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera discurre el flujo de información y hasta qué punto se incluye a las mujeres y los hombres en la cadena de comunicación?</li> <li>• ¿Cuáles son los principales valores comunes? ¿Tienen que ver con la igualdad? ¿Y específicamente con el enfoque de género?</li> <li>• ¿La toma de decisiones es</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adoptar una cultura institucional que valore las perspectivas de mujeres y hombres por igual.</li> <li>- Enunciar explícitamente el compromiso de la organización con la igualdad de género en todas las políticas y los programas.</li> <li>- Descentralizar la toma de decisiones para que tanto mujeres como hombres tengan una voz en la toma de decisiones institucionales.</li> </ul>

	<p>centralizada o descentralizada?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las actitudes frente al personal femenino / masculino?</li> </ul>	
<b>Percepciones del personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuáles son las percepciones del personal masculino y femenino en lo que respecta al enfoque de género?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Llevar a cabo programas de construcción de capacidad y creación de conciencia sobre el enfoque de género, sobre todo ahí donde la perspectiva de género se considere solo como un requisito de la(s) institución(es) financiera(s) y no como un valor institucional.</li> </ul>
<b>Políticas y actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿La organización cuenta con una política de igualdad de oportunidades? ¿Qué cubre dicha política? ¿Cómo se promueve e implementa?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestar atención a la igualdad en la estructura, la cultura y la contratación de personal de las organizaciones, así como en los programas, políticas y procedimientos.</li> <li>- Considerar y evaluar el uso permanente de indicadores con sensibilidad de género, que permitan una revisión exhaustiva.</li> </ul>

Fuente: Adaptado de Derbyshire, 2002.

## Referencias

Derbyshire, Helen, 2003. *Gender Manual: A Practical Guide for Development Policy Makers and Practitioners*. Social Development Division, DFID, Reino Unido.

Gender and Water Alliance (GWA), 2003. *Policy Development Manual for Gender and Water Alliance Members and Partners*. Delft, Países Bajos. Disponible en: <http://www.genderandwater.org>

GWA, 2003. *Gender Perspectives on Policies in the Water Sector*. Leicestershire, Reino Unido. Publicado por WEDC, Universidad de Loughborough, Leicestershire, Reino Unido, para GWA.

## Recursos adicionales

Schreiner, Barbara, Barbara van Koppen y Kathy Eales, 2003. *Gender Mainstreaming in Water Policy and Legislation: the Case of South Africa*. Ponencia desarrollada para la sesión sobre el enfoque de género en los tribunales en ocasión del III Foro Mundial del Agua, Kyoto, Japón.

Status of Women, Canada., 1998. *Gender-Based Analysis: A guide for policy making*. Gobierno de Canadá, versión revisada. Disponible en: [http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaguide/index\\_e.html](http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaguide/index_e.html)

Wakeman, Wendy; Susan Davis; Christine van Wijk y Alka Naithani, 1996. *Sourcebook for Gender Issues at the Policy Level in the Water and Sanitation Sector*. Consejo Colaborativo de Agua y Saneamiento.