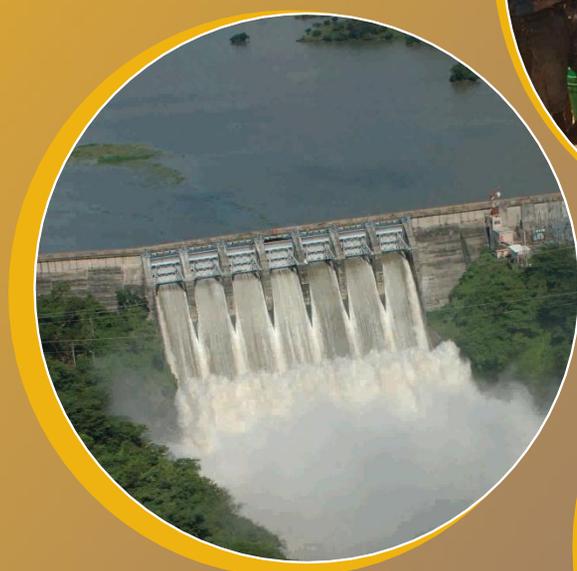




Directrizes para Fortalecer as Organizações de Bacias Hidrográficas

**INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO
NAS OBHs NA SADC**



A SADC gostaria de agradecer a todos/as os/as parceiros/as cujos produtos contribuíram para o desenvolvimento das Directrizes para a Integração da Perspectiva de Género nas Organizações de Bacias Hidrográficas da SADC. O documento beneficiou também de uma revisão interna, assim como da orientação e do feedback valiosos da SADC, GIZ e do projecto *SADC Gender Mainstreaming in Transboundary Water Management* (“Integração da Perspectiva de Género na Gestão Transfronteiriça de Recursos Hídricos da SADC”). Estendemos o nosso apreço também à Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) em nome do Governo da Alemanha em cooperação delegada com os Governos da Austrália e do Reino Unido e Irlanda do Norte no financiamento do projecto.



I.	CONTEXTO	4
II.	PRINCÍPIOS ORIENTADORES	6
III.	MÉTODO E ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL	7
IV.	PROCESSOS E PROCEDIMENTOS	8
V.	IMPLEMENTAÇÃO	15
VI.	ANÁLISE COMPARATIVA (BENCHMARKING)	16
VII.	REFERÊNCIAS	18

Objectivo

O objectivo das Directrizes para a Integração da Perspectiva de Género nas Organizações de Bacias Hidrográficas (OBHs) da SADC é ajudar as OBHs da região da SADC a integrarem eficazmente uma perspectiva de género em todos os aspectos do seu trabalho, desde o planeamento de ferramentas estratégicas, passando pelo desenvolvimento de padrões normativos e a concepção e entrega de programas temáticos e de bacias, até ao trabalho ao longo do todo o ciclo do projecto. O objectivo último é fortalecer a capacidade das OBHs de promoverem um ambiente de capacitação para todas as partes interessadas, tanto homens como mulheres, de forma a que estas contribuam para e usufruam dos benefícios do desenvolvimento e da gestão sustentáveis dos recursos hídricos. Isto deverá contribuir para resultados de desenvolvimento sustentáveis e equitativos.

Quadro 1: Conceitos-chave de género

Conceito	Definição
Género	Diferenças criadas socialmente entre homens e mulheres, que podem mudar ao longo do tempo e variar dentro de uma determinada sociedade, assim como de uma sociedade para a outra.
Sexo	Diferença biológica entre homens e mulheres.
Igualdade de género	Mulheres, homens, raparigas e rapazes usufruem de direitos iguais e de um acesso também igual às oportunidades e aos resultados, incluindo recursos.
Equidade de género	Distribuição justa de benefícios, recompensas e oportunidades entre homens, mulheres, rapazes e raparigas.
Integração da perspectiva de género	Processo de identificar as lacunas entre os géneros e de integrar as preocupações e experiências de homens, mulheres, rapazes e raparigas na concepção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas, de forma a que estes/as possam beneficiar de forma igual.
Maquinaria de género	Estruturas nacionais com o mandato de executarem e monitorizarem as políticas e os programas relacionados com questões de género, de acordo com os compromissos nacionais, regionais e internacionais.
Sistema de gestão de género	Rede de estruturas, mecanismos e processos iniciados dentro de um enquadramento organizacional existente para orientar, planear, monitorizar e avaliar o processo da integração da perspectiva de género em todas as áreas de trabalho de uma organização, de forma a alcançar uma maior igualdade e equidade de género dentro do contexto do desenvolvimento sustentável.
Sensível a questões de género	Reconhecer e levar em consideração as necessidades específicas de género de homens e mulheres em todos os níveis do planeamento, implementação, monitorização e avaliação.
Estatísticas repartidas por género	Recolha e separação de dados e informação estatística por sexo, de forma a possibilitar uma análise comparativa.

Compromissos para a Integração da Perspectiva de Género na Região da SADC

A importância da integração da perspectiva de género enquanto estratégia de desenvolvimento foi reconhecida aquando do arranque da SADC, em 2001. De acordo com a Declaração e Tratado da SADC, os Estados-membros acederam e ratificaram quadros regionais e internacionais dos Direitos da Mulher e dos Géneros. Estes foram consolidados no *Regional Strategic Implementation Framework on Gender and Development* ("Quadro Estratégico de Implementação Regional sobre o Género e o Desenvolvimento") em 2005.

Em 2007, o Conselho de Ministros da SADC adoptou a Política de Género da SADC e em 2008 os Chefes de Estado e de Governo da SADC assinaram e adoptaram o Protocolo da SADC sobre Género e Desenvolvimento. O Protocolo consolida e cria sinergias entre os vários compromissos com a igualdade de género e o empoderamento das mulheres, produzindo um instrumento regional abrangente que melhora a capacidade de planear, implementar e monitorizar eficazmente o programa da SADC referente ao género.

Compromissos Internacionais, da AMCOW e da SADC para o Género e a Água

Vários documentos estratégicos regionais e internacionais do sector da água traçam os compromissos específicos para apoiar e incentivar a igualdade entre homens e mulheres, usando uma perspectiva de género em todos os programas e projectos relacionados com a água e o ambiente.

- Os **Princípios de Dublin sobre a Gestão Integrada de Recursos Hídricos (GIRH)** declaram que o desenvolvimento e a gestão da água devem basear-se numa abordagem participativa que envolva os/as utilizadores/as, organizadores/as e responsáveis das políticas a todos os níveis. Os princípios também enfatizam que os/as utilizadores/as ao nível mais básico possível devem gerir os recursos hídricos, e que as mulheres desempenham um papel fundamental no abastecimento, gestão e salvaguarda da água;
- A **Política e Estratégia para a Integração do Género no Sector da Água em África do AMCOW** visa apoiar a implementação dos compromissos com as questões de género e a água, e obter igualdade de género no sector da água;
- Dentro do **Plano Estratégico Indicativo de Desenvolvimento Regional (RISDP) da SADC**, o “género” foi definido como um dos “elementos capacitantes da integração e do desenvolvimento” e uma “área de intervenção transectorial”. Esta definição requer que todos os sectores a nível nacional e regional integrem as questões de género no seu trabalho;
- De acordo com o RISDP, a **Visão para a Água da SADC** apela a uma "utilização equitativa e sustentável da água para a justiça ambiental e social e o benefício económico das gerações presentes e futuras". Os alvos estabelecidos para alcançar esta visão incluem:
 - Concentrar-se num planeamento integrado e centrado nas pessoas, abordando necessidades específicas à questão de género, e trabalhando para a mitigação da pobreza, a justiça social, o acesso equitativo à água e um abastecimento de água potável e saneamento acessíveis para cobrir as necessidades humanas básicas.
 - Assegurar o equilíbrio dos géneros na gestão a todos os níveis.
- A Visão para a Água da SADC é sustentada pela **Política da Água da SADC** de 1995, que propõe que todas as instituições da água da SADC devem implementar os princípios, metas e objectivos da integração da perspectiva de género na sua administração e implementação;
- A **Estratégia Regional da SADC para a Água** de 2006 reforça os compromissos dos Estados-membros da SADC e facilita a execução dos instrumentos das políticas relacionadas com a água através do compromisso com a promoção e facilitação do envolvimento das mulheres nas tomadas de decisão dentro do desenvolvimento e da gestão dos recursos hídricos e com a monitorização e avaliação da participação dos géneros na gestão de recursos hídricos.

Os princípios orientadores para estas directrizes foram desenvolvidos de acordo com a Política da Água da SADC e baseiam-se nos Princípios de Dublin da GIRH.

- i. A água doce é um recurso limitado e vulnerável, essencial à vida, ao desenvolvimento e ao ambiente,
- ii. O desenvolvimento e a gestão da água devem basear-se numa abordagem participativa que envolva todos os tipos de utilizadores/as, organizadores/as e responsáveis das políticas a todos os níveis,
- iii. As mulheres desempenham um papel central no abastecimento, gestão e salvaguarda da água e
- iv. A água tem um valor económico em todos os seus usos competitivos e, como tal, deve ser reconhecida enquanto bem económico, sendo considerados os critérios de acessibilidade e equidade.

O segundo e terceiro Princípios de Dublin contribuem para a participação igual das mulheres e dos homens nas tomadas de decisão a todos os níveis, e são uma pré-condição para obter a igualdade de género e resultados equitativos no desenvolvimento, gestão e abastecimento de recursos hídricos.

Portanto, a integração eficaz da perspectiva de género nas OBHs requer, em primeiro lugar, que os/as responsáveis pelos programas e políticas da gestão da água na bacia se tornem mais conscientes dos diferenciais de poder no acesso a, e controlo da água por parte de diferentes grupos de utilizadores/as, incluindo homens, mulheres e outros grupos marginalizados a todos os níveis. Em segundo lugar, a gestão da água na bacia requer um planeamento sensível às questões de género que possibilite tanto a homens como a mulheres, incluindo grupos vulneráveis, ter acesso à água e participar nos processos de tomadas de decisão a todos os níveis.



WORKSHOP DE FORMAÇÃO DE FORMADORES SOBRE A INTEGRAÇÃO DA PERSPECTIVA DE GÉNERO NO SECTOR DA ÁGUA realizado de 24 a 28 de Novembro de 2014. Assistiram ao workshop de formação 27 participantes, compreendendo 23 mulheres e 4 homens de 13 Estados-membros da SADC.

Estas directrizes para a integração da perspectiva de género nas OBHs foram desenvolvidas tendo por base o quadro de Género e Desenvolvimento (GED) que entende a integração da perspectiva de género não como um fim em si mesmo, mas antes como um meio para alcançar a igualdade de género. Dentro do GED é considerada necessária uma “abordagem dupla”:

- a) Uma estratégia para tornar as preocupações e as experiências dos homens e das mulheres uma dimensão integral da concepção, implementação, monitorização e avaliação de políticas e programas em todas as esferas políticas, económicas e sociais, para que as mulheres e os homens beneficiem igualmente;
- b) Programas específicos de género e acções concretas, denominadas comumente “acções afirmativas”, com o objectivo de abordar formas significativas de discriminação e de reduzir as desigualdades entre homens e mulheres, rapazes e raparigas, através do apoio a um grupo particular.

Para além disso, estas directrizes foram projectadas para ajudar os/as praticantes a integrarem a perspectiva de género no seu trabalho diário de forma muito prática. Como tal, as recomendações feitas nestas directrizes derivam de exemplos concretos de boas práticas observados e documentados na região da SADC.



Mulheres e a irrigação.

As OBHs que aspiram a uma integração eficaz da perspectiva de género devem considerar levar a cabo a mudança em várias dimensões do seu trabalho dentro da organização, incluindo os quadros legais, as estruturas responsáveis pelas tomadas de decisão, os processos institucionais e as atitudes e relações.

As OBHs devem, portanto, considerar as seguintes acções concretas:

- Criar um ambiente de capacitação;
- Aumentar a consciencialização e a capacidade de integrar a perspectiva de género dentro das estruturas das OBHs;
- Usar uma abordagem de género na execução das funções-chave da gestão de recursos hídricos das OBHs;
- Consultar e incluir as vozes das mulheres e dos homens pobres nos processos de diálogo com diversas partes interessadas e nas tomadas de decisão; e
- Integrar a perspectiva de género no ciclo do projecto.

Para cada uma destas acções estratégicas, estão disponíveis várias considerações e métodos, apresentados nas secções abaixo. Para além destes, é importante apoiar-se nos recursos existentes, tais como o *SADC Gender Mainstreaming Resource Kit* (“Kit de Recursos da Integração da Perspectiva de Género da SADC”), o Manual da SADC sobre a Integração da Perspectiva de Género no Sector da Água e outros guias e tutoriais sobre como integrar a perspectiva de género na Gestão Integrada de Recursos Hídricos. Estes recursos oferecem listagens, ferramentas e metodologias úteis para a inclusão de género nas políticas, nas organizações e no ciclo de um projecto.

Acção concreta 1: Criar um ambiente de capacitação	
Integrar a perspectiva de género numa OBH requer um ambiente positivo de capacitação. Isto inclui vontade política, quadros legais e administrativos favoráveis à igualdade de género e recursos suficientes para a implementação do programa.	
Possíveis intervenções	Considerações e/ou métodos disponíveis
1.1 Comprometer-se com metas inclusivas	Assegurar a adesão e o compromisso dos/as responsáveis pelas políticas de alto nível dentro dos Estados-membros ribeirinhos das estruturas das OBHs, tais como os/as comissários/as da bacia, os comités directivos e/ou os comités de aconselhamento técnico.
1.2 Rever os quadros institucionais	Rever e incorporar uma perspectiva de género nos acordos institucionais das OBHs. A auditoria de género é uma ferramenta útil para assegurar o uso e a eficácia das abordagens de género no trabalho das OBHs.
1.3 Engajar-se com a criação de uma visão	Considerar um “exercício de visualização” para os/as comissários/as da bacia das OBHs, os comités directivos, e/ou os comités de aconselhamento técnico, juntamente com grupos-chave de partes interessadas. Os/as participantes devem determinar conjuntamente a forma que deve tomar o processo inclusivo à perspectiva de género com diversas partes interessadas, e chegar a acordo sobre as metas e as acções necessárias para lá chegar.
	DICA: Para resultados mais equitativos, este processo deve ser guiado por um(a) moderador(a) independente e apoiado por especialistas em género.
1.4 Desenvolver um quadro institucional sensível ao género	Desenvolver e adoptar uma Política de Igualdade de Género, uma Estratégia de Género e um Quadro de Resultados para a Igualdade de Género para definir os resultados esperados.
1.5 Desenvolver um plano de acção para o género	Operacionalizar a política e a estratégia de género através de um plano de acção para o género. Isto implica desenvolver objectivos estratégicos específicos ao género para a obtenção da visão das OBHs, demarcar metas claras, delinear um orçamento e definir as responsabilidades de género e a responsabilização dos diferentes agentes envolvidos.
	DICA: Os orçamentos são ferramentas de gestão fundamentais para assegurar que a integração da perspectiva de género seja levada a cabo. Devem reflectir o compromisso da OBH com a integração da perspectiva de género.

Exemplo 1: Compromisso da ORASECOM com a integração da perspectiva de género

Os Estados-membros da Comissão da Bacia Hidrográfica de Orange Sengu (ORASECOM) reconhecem a importância e as ligações do género à gestão dos recursos hídricos. Isto tornou-se claro nas reuniões de consulta nacionais e regionais do processo de planeamento da GIRH da ORASECOM em 2014, e foi confirmado durante a reunião de consulta regional da ORASECOM, em Maio de 2014. Nesta reunião, os Estados-membros endossaram o desenvolvimento de uma estratégia de integração da perspectiva de género para fazer parte do plano da GIRH para a ORASECOM. A Estratégia de Género da ORASECOM oferece um conjunto de possíveis pontos de partida como contribuição para a gestão eficaz e sustentável da Bacia Hidrográfica de Orange-Sengu, contribuindo simultaneamente para reduzir as desigualdades de género na bacia.

Exemplo 2: Processo de criação de uma visão da OKACOM

Priorizar a inclusão social e de género

Em Março de 2015, a Comissão Permanente das Águas da Bacia Hidrográfica do Rio Cubango-Okavango (OKACOM), engajou-se num processo de criação de uma visão com diversas partes interessadas, incluindo agentes do Estado e organizações da Sociedade Civil, que culminou numa visão sensível à questão de género: “Desenvolvimento da Bacia Hidrográfica do Cubango-Okavango economicamente próspero, socialmente justo e ambientalmente sólido”.

Através deste processo de criação de uma visão, a OKACOM comprometeu-se a desenvolver uma estratégia de equidade de género que envolve activamente tanto homens como mulheres nas operações da Comissão.

As partes interessadas também intervieram com um objectivo estratégico específico de género para a obtenção da visão da OBH.

A OKACOM empenhou-se em visitar as suas iniciativas existentes para assegurar um alinhamento com a visão e os objectivos de género, e para estabelecer planos anuais e sistemas de realização de relatórios para monitorizar e manter o progresso. Estas acções irão traduzir a visão da OBH em acções palpáveis no terreno.

Exemplo 3: Integração da perspectiva de género na Comissão do Curso de Água do Zambeze (ZAMCOM)

As considerações sociais provaram ser essenciais na obtenção do desenvolvimento e da gestão sustentáveis dos recursos hídricos para a Comissão do Curso de Água do Zambeze. Para os países ribeirinhos, aumentar os benefícios económicos e sociais equitativos das actividades de desenvolvimento é uma questão de prioridade nacional. Em Março de 2015, a ZAMCOM nomeou uma consultora para ajudar a OBH a integrar a perspectiva de género nas suas áreas prioritárias identificadas. A consultora foi encarregada de:

- rever o *ZAMCOM IWRM Strategy and Implementation Plan* (“Plano de Estratégia e Implementação de GIRH da ZAMCOM”) e propor melhorias a nível da integração da perspectiva de género.
- fazer recomendações para a integração da perspectiva de género nos Comitês de Coordenação das Partes Interessadas Nacionais da ZAMCOM (ZAMCOM National Stakeholders’ Coordination Committees, NASCs) e no Comité de Coordenação das Partes Interessadas dentro da Bacia (Basin Wide Stakeholders’ Coordination Committee, BASC), e
- formular uma Estratégia de Género para a ZAMCOM.

Pretende-se que estas actividades fortaleçam a Comissão do Curso de Água na promoção de um ambiente capacitante para que todas as partes interessadas, incluindo tanto homens como mulheres, possam contribuir para, e usufruir dos benefícios do desenvolvimento e da gestão sustentáveis dos recursos hídricos.

Acção concreta 2: Aumentar a sensibilização e desenvolver capacidades para integrar a perspectiva de género dentro das estruturas das OBHs	
Possíveis intervenções	Considerações e/ou métodos disponíveis
2.1 Aumentar a sensibilização e desenvolver capacidades para integrar a perspectiva de género aos níveis operacional e das políticas das OBHs	<p>Aumentar a sensibilização para a integração da perspectiva de género dentro das estruturas das OBHs.</p> <p>Proporcionar formação a todos os níveis da preparação, implementação, monitorização e avaliação do projecto. Isto deve incluir a sensibilização, o desenvolvimento de capacidades e o desenvolvimento da liderança. O desenvolvimento de capacidades consiste em cursos de formação sobre o planeamento e a análise de género para o pessoal da Comissão da Bacia Hidrográfica, os/as comissários/as da bacia ou grupos de aconselhamento técnico e pessoal técnico fundamental, assim como para os/as gestores/as que implementem projectos na bacia.</p> <p>A outro nível, formação de funcionários do projecto para projectos-piloto sobre a análise de género a nível prático, e formação de género para os/as principais funcionários/as ribeirinhos/as em agências do ramo seleccionadas.</p>
	<p>DICA: O <i>SADC Mainstreaming Gender in the SADC Water Sector Capacity Building Plan</i> ("Plano de Desenvolvimento de Capacidades para a Integração da Perspectiva de Género no Sector da Água da SADC") pode servir como guia para as várias actividades de formação que uma OBH pode oferecer. O plano também menciona os vários grupos-alvo e as metodologias para as actividades de formação.</p>



Mulheres e a gestão da água.

Acção concreta 3: Usar uma abordagem de género na execução das funções-chave de gestão de recursos hídricos das OBHs.

Cada função da gestão dos recursos hídricos apresenta oportunidades de uma OBH integrar a perspectiva de género, como demonstrado no diagrama esquemático abaixo.

Possíveis intervenções	Considerações e/ou métodos disponíveis
3.1 Executar funções-chave de gestão de recursos hídricos usando uma abordagem de género	<p>Recolher dados sensíveis às questões de género e usar uma abordagem de género e empoderamento para compreender como os papéis dos homens e das mulheres afectam os recursos hídricos.</p> <p>Trabalhar com homens e mulheres locais, assim como com outras partes interessadas, para encontrar soluções criativas que sejam boas tanto para as pessoas como para os recursos da bacia. Usar a análise de género e métodos participativos para determinar quem participa nos programas e nas instituições relacionados com a água, quem beneficia, e quem é afectado negativamente e como.</p> <p>Analisar quem beneficia dos investimentos nos serviços de água, quem paga pelos benefícios e quem é excluído.</p> <p>Tomar decisões sobre investimentos de forma sensível às questões de género e fazer escolhas sobre a tecnologia baseadas nas consultas com diferentes tipos de utilizadores/as e beneficiários/as. Promover sistemas de informação transparentes que apresentem dados repartidos por género e promovam a participação de homens e mulheres na gestão dos recursos hídricos.</p> <p>Incentivar o auto-empoderamento usando sistemas de gestão que reconheçam, respeitem e usem as competências e os conhecimentos tanto de homens como de mulheres.</p>

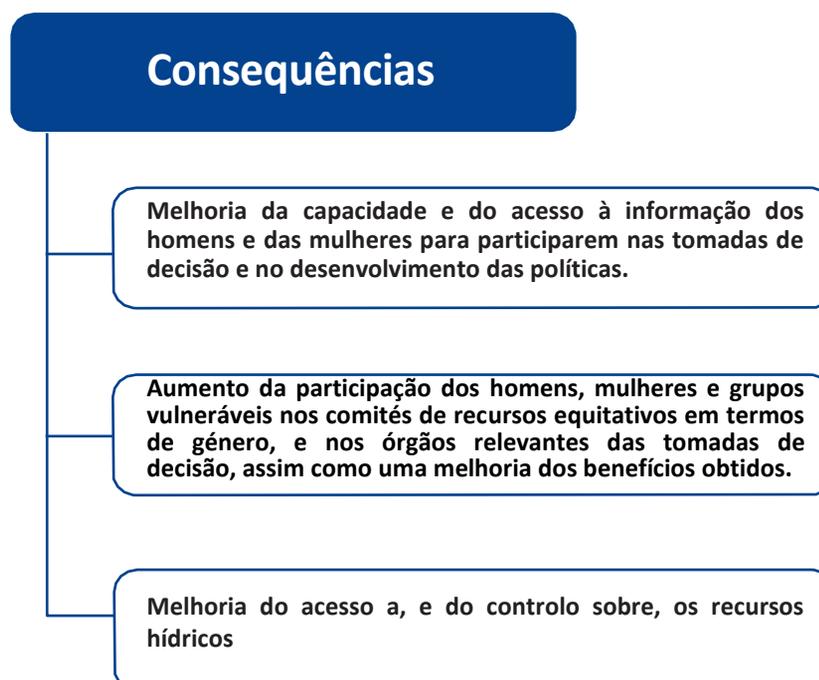
Figura 1: Funções-chave da gestão de recursos hídricos das OBHs



Acção concreta 4: Consultar e incorporar as vozes de homens e mulheres pobres nos processos.	
Os processos participativos não reconhecem automaticamente as desigualdades e as diferenças entre homens e mulheres. A integração da perspectiva de género irá permitir aos/às parceiros/as e aos/às gestores/as de água levar em consideração as diferentes perspectivas, necessidades, prioridades e preocupações de homens, mulheres e grupos marginalizados.	
Possíveis intervenções	Considerações e/ou métodos disponíveis
4.1 Levar a cabo análises de género e das partes interessadas	As análises de género e das partes interessadas são instrumentos úteis para identificar as necessidades e prioridades dos grupos marginalizados, e para fornecer informação sobre os desequilíbrios de poder entre as partes interessadas. Isto pode ser feito através de metodologias participativas, tais como entrevistas ou discussões com os grupos focais. Prestar atenção aos desequilíbrios de poder nas comunidades, dentro dos agregados familiares e dentro das relações familiares, assim como aos diferentes obstáculos à participação, às diferentes capacidades de participação e aos benefícios que se entendem resultar da participação.
4.2 Criar oportunidades para todas as partes interessadas nas políticas e actividades da gestão da água	Identificar barreiras e oportunidades de uma participação eficaz dos géneros, com especial atenção aos grupos vulneráveis. Solicitar as prioridades, preocupações e opiniões dos grupos mais vulneráveis e criar um ambiente de capacitação integrando-os no processo de diálogo.
4.3 Desenvolver capacidades na promoção de estruturas inclusivas	Desenvolver as capacidades das comunidades locais, para que estas possam participar de forma significativa nos processos de diálogo e tomadas de decisão. DICA: O documento <i>SADC Guideline on Stakeholder Participation for RBOs</i> (“Directrizes para a Participação das Partes Interessadas nas OBHs da SADC”) e os mapas para a participação das partes interessadas na bacia com ele relacionados serão recursos úteis para apoiar a quarta acção concreta.

Criar oportunidades para todas as partes interessadas se envolverem com as políticas e actividades de gestão da água é um passo importante no sentido de assegurar uma representação equitativa de homens e mulheres pobres, assim como de outros grupos em desvantagem, nos diálogos com as diversas partes interessadas da SADC (Figura 2).

Figura 2: Principais consequências da integração da perspectiva de género nos processos de diálogo da bacia



Caixa de Texto 1: Avaliar os impactos do desenvolvimento da energia hidroeléctrica com as lentes de género

Apesar de o desenvolvimento da energia hidroeléctrica frequentemente trazer benefícios significativos às comunidades, regiões e países em que é levado a cabo, ele pode também originar impactos ecológicos importantes e consequências socioeconómicas. Os impactos são frequentemente distribuídos de forma desigual, não só entre diferentes comunidades e grupos de partes interessadas, mas sobretudo entre homens e mulheres. As alterações na acessibilidade da água, por exemplo, irão afectar as mulheres responsáveis pelo abastecimento de água das suas famílias. Se tiverem que passar demasiado tempo a ir buscar água, a capacidade de as mulheres participarem na vida comunitária ou ganhar um rendimento através de outras actividades é reduzida.

Da mesma forma, o aumento das doenças transmissíveis pela água devido às alterações no fluxo fluvial afecta sobretudo as mulheres, uma vez que elas são as principais cuidadoras da saúde das suas famílias.

A Comissão Mundial de Barragens (WCD) ressaltou que a “cegueira” da maioria dos projectos de energia hidroeléctrica às questões de género aumentou as disparidades entre os géneros ao impor às mulheres uma percentagem desproporcionada dos custos sociais, sem lhes dar uma porção justa dos benefícios.

Acção concreta 5: Integrar a perspectiva de género no ciclo do projecto

Cada fase do ciclo do projecto tem de ser vista através das “lentes de género” para assegurar que o planeamento, a implementação, a monitorização, a avaliação e a elaboração de relatórios sejam feitos de forma sensível às questões de género.

Possíveis intervenções	Considerações e/ou métodos disponíveis
5.1 Levar a cabo análises de género	Seleccionar a metodologia adequada para a análise de género. As metodologias podem incluir estudos teóricos, consultas ou uma pesquisa a fundo, tal como inquéritos à comunidade e avaliações de campo. DICA: Use as ferramentas de avaliação de género para recolher informação sobre assuntos tais como os interesses dos homens e das mulheres e as suas percepções dos problemas relacionados com a água, o seu controlo sobre, e acesso aos recursos hídricos melhorados e aos sistemas de abastecimento de água, e ainda as suas necessidades, reivindicações, práticas e motivos no que se refere à infra-estrutura.
5.2 Formular os objectivos do programa / projecto	Abordar as necessidades e as preocupações das mulheres, dos homens e das pessoas vulneráveis, incluindo um maior empenho em mudar as instituições ou as estruturas e mecanismos institucionais, assim como as atitudes e outros factores que dificultem a igualdade de género.
5.3 Formular as consequências do programa / projecto	Colocar um enfoque nas mudanças concretas introduzidas pelo programa/projecto.
5.4 Formular os resultados do programa / projecto	Assegurar que os resultados esperados são consistentes com as necessidades dos grupos especificados do género.
5.5 Formular as actividades do programa / projecto	Considerar que benefícios, a nível financeiro e humano, cada opção irá trazer aos homens, às mulheres e às pessoas vulneráveis. É importante compreender como as partes interessadas vêem as opções em termos dos seus custos, benefícios, aceitabilidade e praticabilidade.
5.6 Identificar pressuposições e riscos	Identificar as barreiras em termos de género à participação total das mulheres, dos homens e das pessoas vulneráveis no programa/projecto. A equipa de gestão do projecto deve considerar todos os riscos de aumentar involuntariamente a desigualdade ou os desequilíbrios entre os géneros e a discriminação de um dos sexos. Onde forem identificados riscos, a equipa de gestão do projecto deve planear medidas de combate para eliminar ou mitigar os impactos.
5.7 Implementar os programas	Assegurar a participação total de homens e mulheres a todos os níveis, i.e. o envolvimento de todos/as nas actividades de implementação e na partilha das responsabilidades das posições-chave de gestão.

5.7 Implementar os programas	DICA: A participação das mulheres não deve implicar o aumento do seu volume de trabalho e/ou o comprometimento da sua saúde. Da mesma forma, a participação não se trata somente de aumentar os números. As mulheres devem poder influenciar activamente as decisões sobre a gestão de um projecto ou programa.
5.8 Monitorizar	Desenvolver capacidades suficientes para recolher informação sensível às questões de género e levar a cabo uma análise de género. Recolher dados repartidos por sexo e usá-los como meio de verificação (usando avaliações participativas, incluindo entrevistas e discussões dos grupos focais para recolher dados).
5.9 Avaliar	Avaliar as mudanças positivas e negativas resultantes da participação tanto de homens como de mulheres.
5.10 Elaborar relatórios	Rever acordos institucionais sobre a elaboração de relatórios e integrar o género nos formatos dos relatórios a todos os níveis.

Exemplo 4: Abordagem de género na protecção de manguais na Tanzânia

Na costa de Tanga na Tanzânia, os homens dedicavam-se à pesca e à plantação de colheitas tais como coco e castanha de caju para venda. As mulheres, por outro lado, colhiam pequenos camarões e plantavam arroz. Até 1996, as mulheres eram as pessoas mais pobres das aldeias estudadas por uma equipa comissionada pelo Governo da Tanzânia e pela União Internacional para a Conservação da Natureza (IUCN). O estudo fazia parte de um esforço para ajudar as pessoas locais a usarem, de formas mais sustentáveis, o seu ambiente costeiro, e a protegerem os manguais, que são vitais para a protecção dos recursos de água doce.

O estudo demonstrou que as mulheres não assistiam às reuniões. Como resposta, foram realizadas reuniões com as mulheres para analisar tanto as consequências como as causas da sua falta de participação. Chegou-se a uma série de razões para a sua ausência, sendo a principal das quais o facto de que as suas contribuições geralmente não eram valorizadas. Portanto, as mulheres não tinha incentivos para participar. A segunda razão era o horário das reuniões, muitas vezes desadequado. As mulheres também se queixaram de que não eram informadas devidamente sobre as reuniões.

Na consequência deste inquérito, foram organizadas reuniões tanto com homens como com mulheres para consciencializá-los/as da importância de envolver tanto homens como mulheres nas reuniões e nas plataformas de inquéritos públicos, de forma a identificar soluções duradouras para a destruição dos manguais. Isto resultou no envolvimento das mulheres na actividades de planeamento, monitorização e avaliação e na sua participação activa na formulação de um acordo para a gestão de pescas.

A desflorestação ilegal de manguais e as práticas de pesca destrutivas, incluindo pesca com explosivos, diminuíram devido aos esforços dos/as próprios/as aldeões e aldeãs e de um programa voluntário para a replantação de manguais e a erradicação de ervas daninhas.

Nas aldeias-piloto, tanto os comités ambientais como os comités de gestão das aldeias são actualmente mais equilibrados em termos de género. Os níveis de consciencialização sobre as questões de género, participação e motivação aumentaram a autoconfiança das mulheres e algumas delas participam agora activamente em actividades tradicionalmente dominadas por homens, tais como o patrulhamento da aldeia. A mudança é atribuída aos cursos de formação, workshops e visitas de estudo que envolveram tanto homens como mulheres.

O secretariado de uma OBH é o principal responsável por promover, coordenar e monitorizar a implementação da estratégia e do plano de acção para a integração da perspectiva de género na OBH, principalmente através da coordenação e facilitação dos recursos para as várias actividades. No entanto, os Estados-membros de cada bacia também têm a responsabilidade de estender os princípios estratégicos mais vastos das directrizes nos seus respectivos programas e projectos. Em última instância, a sustentabilidade a longo prazo da integração da perspectiva de género enquanto estratégia depende:

1. do grau de apoio do ambiente organizacional em que a perspectiva de género vai ser integrada,
2. do grau em que a integração da perspectiva de género está ligada a um sistema abrangente de gestão de género que pode proporcionar orientação e apoio globais, e
3. do nível de cooperação entre a OBH e os Pontos Focais para a Integração da Perspectiva do Género (PFIPG) dos Departamentos de Água existentes em cada Estado-Membro da SADC, as pessoas focais cooperantes nos Ministérios da Igualdade de Género e as organizações da Sociedade Civil que colaboram com os governos dos Estados-membros no sector da água e do género. Os PFIPGs proporcionam um importante ponto de partida para a integração da perspectiva de género no sector de género e podem ter um papel catalisador na facilitação da integração da perspectiva de género nas actividades específicas delineadas nos planos da bacia das OBHs.

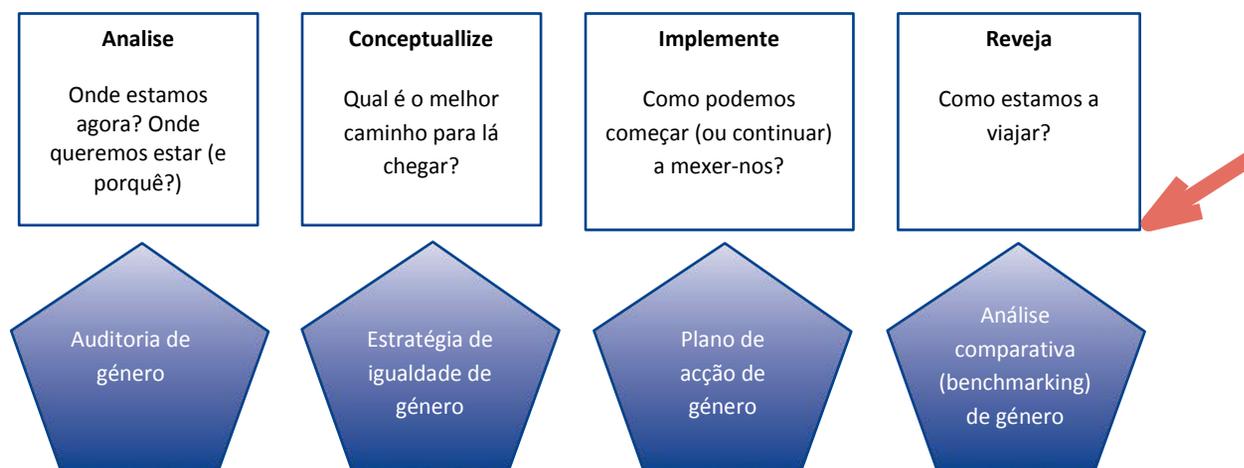
A implementação das Directrizes para a Integração da Perspectiva de Género nas OBHs da SADC requer uma colaboração estreita entre as várias instituições e partes interessadas activas no campo da igualdade de género, tais como os Pontos Focais para a Integração da Perspectiva de Género, os ministérios de género, as organizações da Sociedade Civil e especialistas em género e água.



Mulheres recolhendo água

A análise comparativa (também designada de “Benchmarking”) dos esforços de integração da perspectiva de género é o processo de medir a qualidade das políticas, programas, estratégias e práticas de uma organização e compará-los com medidas standards, ou semelhantes, de outras organizações. No contexto de uma Organização de Bacia Hidrográfica, a análise comparativa permite a uma OBH identificar as áreas a melhorar e acompanhar a eficácia das suas estratégias de igualdade de género ao longo do tempo. Melhorar a supervisão através dos procedimentos otimizados de monitorização, avaliação, auditoria e elaboração de relatórios é essencial para garantir a responsabilização de toda a equipa de uma OBH, incluindo a gestão aos níveis intermédio e sénior, pelo seu desempenho na integração da perspectiva de género.

Figura 3: Passos no processo de mudança para a integração da perspectiva de género



A análise comparativa encontra-se intrinsecamente ligada ao desenvolvimento de um sistema de monitorização para registar, analisar e documentar inputs, resultados, processos e impactos de forma repartida. Quando a recolha de dados é feita de forma repartida por sexo, é possível avaliar o impacto positivo ou negativo das decisões da gestão do programa de género nos homens e nas mulheres, em jovens e idosos/as, ricos/as e pobres, e isto contribui para que sejam tomadas decisões conscientes sobre o programa no futuro.

Monitorizar a implementação e o progresso no alcance dos objectivos de género requer o estabelecimento de metas e o desenvolvimento de indicadores que acompanhem a obtenção de resultados e consequências específicos. As OBHs podem usar listagens ou tabelas de resultados para medir a adesão a procedimentos sensíveis ao género, tais como a análise de género, o planeamento ou a distribuição de recursos. Para esta última, têm de ser desenvolvidos indicadores e metas que verifiquem até que ponto o próprio processo é sensível às questões de género.

Para ambos os processos, os indicadores não devem medir apenas o número de mulheres que participam em diferentes actividades. Os indicadores devem ser definidos de modo a medirem os impactos concretos do programa em homens e mulheres, de que forma os resultados afectaram o seu volume de trabalho e a sua capacidade de aceder equitativamente a recursos essenciais, como contribuíram para satisfazer as suas respectivas necessidades e como transformaram as relações de poder e empoderaram as pessoas. O Quadro 2 abaixo apresenta uma amostra dos indicadores para a igualdade e a equidade de género. Estes podem ser adaptados ao contexto de cada OBH.

Caixa de Texto 2: Dicas para uma monitorização e uma análise comparativa eficazes

- Considere uma combinação de dados qualitativos e quantitativos para gerar dados mais informativos.
- Use abordagens participativas sempre que possível, especialmente quando estiver a definir indicadores de género.
- Use indicadores sensíveis ao género para avaliar os resultados, as consequências e os impactos a curto prazo da integração da perspectiva de género.
- Fortaleça e ajude os escritórios de estatísticas locais a produzirem dados receptivos ao género

Quadro 2: Indicadores-exemplo

Áreas estratégicas	Indicadores
Nível da política	Existência de uma política de género dentro da OBH. Existência de objectivos específicos à questão de género dentro da OBH.
Nível operacional	Grau da consciencialização e da utilização de conceitos e enquadramentos de género e a favor dos pobres das unidades de gestão e de gestão de projectos das OBH a implementarem projectos na bacia. Número das actividades do Plano de Acção de Género implementado. Número dos programas da bacia concebidos para levar em conta as necessidades de homens, mulheres e pessoas vulneráveis. Nível do desenvolvimento e da inclusão de normas e standards sensíveis às questões de género no funcionamento e nas práticas da OBH e dos seus programas afiliados.
Fortalecer a voz de homens e mulheres	Porção de mulheres e grupos vulneráveis com competências melhoradas na gestão de, e participação nas, actividades da bacia. Percentagem de homens e mulheres envolvidos no planeamento, gestão, implementação, monitorização e avaliação dos programas da bacia. Quociente das contribuições dos homens e das mulheres nas reuniões de tomadas de decisão. Percentagem das decisões adoptadas a partir das contribuições dos homens e das mulheres durante as reuniões do comité da bacia. Número de homens/mulheres e pessoas vulneráveis a participarem nos processos de diálogo com diversas partes interessadas sobre a bacia.
Desenvolver capacidades	Aumento da capacidade dos membros do pessoal da Unidade de Gestão do Projecto e da OBH de recolherem dados repartidos por género. Número das actividades de formação que promovem a igualdade de género no planeamento, na gestão e no uso dos recursos hídricos. Número de actividades de formação que integram a perspectiva de género.

- AMCOW. 2011. AMCOW Policy and Strategy for Mainstreaming Gender in the Water Sector in Africa.
- CapNet UNDP and GWA. 2013. Why Gender Matters in IWRM: A Tutorial for Water Managers
- Deutsche Gesellschaft für international Zusammenarbeit Transboundary Water Management in the SADC Region. 2014. Gender-Sensitive Transboundary River Basin Management and the Role of River Basin Organizations (RBOs).
- GFA Consulting Group GmbH. 2013. Transboundary Water Management in SADC, Gender Mainstreaming. Status of Gender Mainstreaming in the Orange Senqu River Basin: Short-Term Mission Report.
- GFA Consulting Group GmbH. 2013. Transboundary Water Management in SADC. Gender Mainstreaming. Status of Gender Mainstreaming in the Zambezi Water Course Commission: Short-Term Mission Report.
- Linköping University. 2000. Mainstreaming Gender in Water Resources Management, Why and How: Background Paper for the World Vision Process.
- Orange-Senqu River Commission. 2015. Integrated Water Resources Management: Preliminary Gender Mainstreaming Strategy.
- SADC Gender Unit. 2007. Regional Gender Policy.
- SADC Gender Unit. 2009. SADC Gender Mainstreaming Resource Kit.
- SADC Infrastructure and Services Directorate. 2005. Regional Water Policy.
- SADC Infrastructure and Services Directorate. 2007. Regional Water Policy and Strategy.
- SADC Infrastructure and Services Directorate. 2010. SADC Guidelines for Strengthening River Basin Organisations: Stakeholder Participation.
- SADC Infrastructure and Services Directorate. 2014. SADC Handbook on Mainstreaming Gender in the Water Sector.
- SIDA Dept. for Natural Resources and the Environment. 1997. A Gender Perspective in the Water Resources Management Sector, Handbook for Mainstreaming.
- UN-HABITAT. 2006. Framework for Gender Mainstreaming Water and Sanitation for Cities.
- United Nations Development Programme. 2007. Gender Issues and Advancement of Women: GenderMainstreaming a Key Driver of Development in Environment & Energy: Training Manual.
- United Nations Office of the Special Adviser on Gender Issues. 2002. Gender Mainstreaming: an Overview.
- World Bank Water and Sanitation Program. 2010. Mainstreaming Gender in Water and Sanitation, Gender in Water and Sanitation Working Paper

Publicado por
Secretariado da SADC
Directório de Infra-estrutura e Serviços /
SADC Secretariat
Directorate of Infrastructure and Services
Water Sector
Private Bag 0095
Gaborone, Botswana

Directrizes para Fortalecer as Organizações de Bacias Hidrográficas; Integração da Perspectiva de Género nas OBHs na SADC

© SADC 2015



SADC Secretariat
Directorate of Infrastructure and Services
Water Sector
Private Bag 0095
Gaborone, Botswana
www.sadc.int