

# Mujeres y agua

Diana Ulloa Jiménez  
2025

Docente invitada a la cátedra de Andres Martinez  
Mosquera para la maestría de Ingeniería en  
Recursos Hídricos EPN- ESPOL- U CUENCA  
[dianaulloajimenez@gmail.com](mailto:dianaulloajimenez@gmail.com)

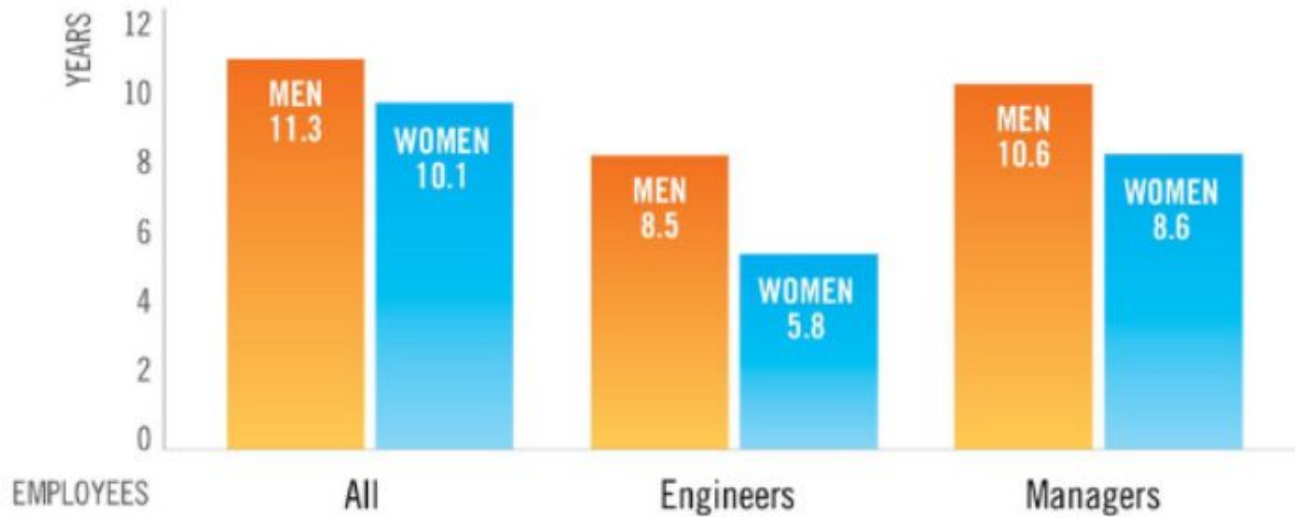
<https://iwaponline.com/ebooks/book/914/Women-in-WaterHow-to-Support-Everyone-s>

# OPORTUNIDADES LABORALES Y ASCENSOS



- Mayor presión por demostrar capacidad.
- Menos oportunidades para participar en puestos de alto nivel.
- Discriminación para realizar trabajos de campo.
- Menor representación femenina en eventos de alto nivel y conferencias.
- Poco respeto a las autoridades de las mujeres ingenieras.
- Salarios inequitativos - misma responsabilidad, menor remuneración.

## AVERAGE NUMBER OF YEARS WORKED BY MEN AND WOMEN IN WATER UTILITIES, 2018



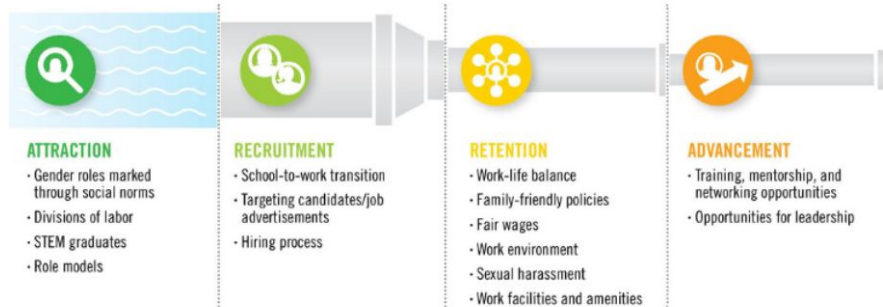
Source: Responses to World Bank Utility Survey 2018-19 (N = 40 water utilities).

<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/08/27/breaking-barriers>

# COMPORAMIENTOS IRRESPECTUOSOS

- Interrumpir mientras interviene una mujer o no darle la palabra.
- Desacreditar las capacidades de las mujeres en público.
- Relegar a las mujeres para tareas administrativas únicamente.
- Acoso sexual y prejuicios sobre su capacidad de alcanzar un puesto.
- Burlas o menosprecio en intervenciones.
- Tomar en serio solo la opinión de los hombres.
- Reacciones negativas ante la intervención de una mujer.

## EMPLOYEE CAREER CYCLE IN THE UTILITY SECTOR



Source: Authors Note: STEM = science, technology, engineering, and mathematics.

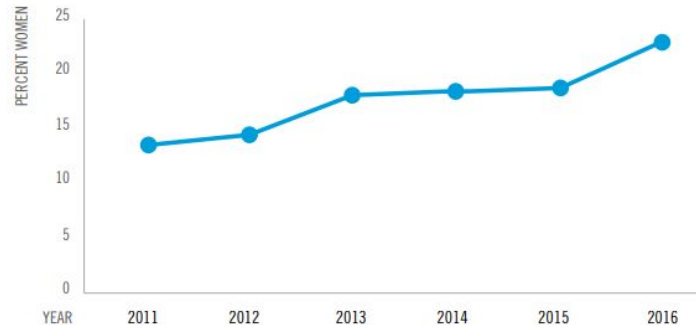
WOMEN IN WATER UTILITIES: BREAKING BARRIERS

<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/08/27/breaking-barriers>

# AUTOCONFIANZA E IMPACTOS DE LA EDAD

- Capacidad de preguntar cuando existen dudas.
- Aprender de los errores y superarlos.
- Modelos a seguir.
- Destrezas para manejar conflictos.
- Desarrollo en un espacio dominado por hombres.
- Lenguaje no verbal y capacidad de comunicación.
- Preferencia en la selección de hombres jóvenes para acceder a oportunidades de capacitación.
- Oportunidades de ingreso y permanencia en el sector para mujeres jóvenes.

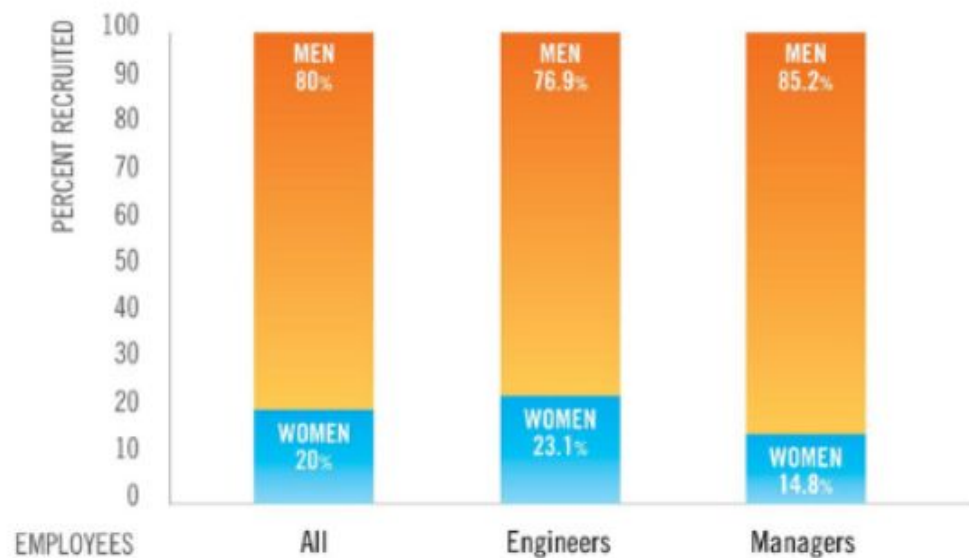
**FIGURE ES.2: TRENDS IN THE SHARE OF FEMALE WORKERS IN WATER UTILITIES**



Source: IBNET.

Notes: Data includes 362 annual observations from utilities for the years 2011-2016. Utilities are included only if they have available data for at least four of the six years in the period. The ratio of women to total employees is calculated at the annual level for each utility and then averaged across utilities in the same year.

## RECRUITMENT OF MEN AND WOMEN IN WATER UTILITIES IN THE PAST 12 MONTHS, 2018



Source: Responses to World Bank Utility Survey 2018–19.

Note: The graph shows the average gender breakdown of newly recruited employees, by position type, across surveyed utilities.

<https://www.worldbank.org/en/news/feature/2019/08/27/breaking-barriers>

# BALANCE EN LA VIDA PERSONAL

- Cuidados infantiles, tareas domésticas, cuidados de mayores y enfermos.
- Dificultad de encontrar pareja cuando una mujer es exitosa.
- Distribución del tiempo con las actividades de liderazgo.
- Permiso de cuidado maternal y paternal.



# MENTORIA Y DESARROLLO



**Korpo Jensen**

Liberia  
Water &  
Sewer  
Corporation  
Liberia

**Norhayati Abdullah**

Universiti  
Teknologi  
of Malaysia  
Malaysia

**Elisabeta Poçi**

National  
Water  
Supply and  
Sewerage  
Association  
of Albania  
Albania

**Diana Ulloa**

Red Agua  
Ecuador  
Ecuador

**Suvritha Ramphal**

JG Afrika  
South Africa  
South Africa

**Rosie Wheen**

WaterAid  
Australia  
Australia

**Liudmyla Odud**

Rivne  
Regional  
Water  
Supply  
Company  
Ukraine  
Ukraine

**Arlinda Ibrahimllari**

UK  
Consulting  
Albania

inspiring change

- Falta de mujeres mentoras del sector.
- Menos oportunidades de mentoría que los hombres.
- Aprender a liderar con las diferencias que tenemos.
- Creación de relaciones interpersonales.



# ATRIBUTOS Y PERSPECTIVAS DE LAS MUJERES

- Responsabilidad sobre el acceso pero no sobre la toma de decisiones.
- Capacidad de incidir en los diseños de la infraestructura.
- Higiene personal y menstrual.
- Acceso a agua y saneamiento durante la gestación.
- Trabajo voluntario de las mujeres del agua.
- Sensibilidad sobre la conservación y sostenibilidad.



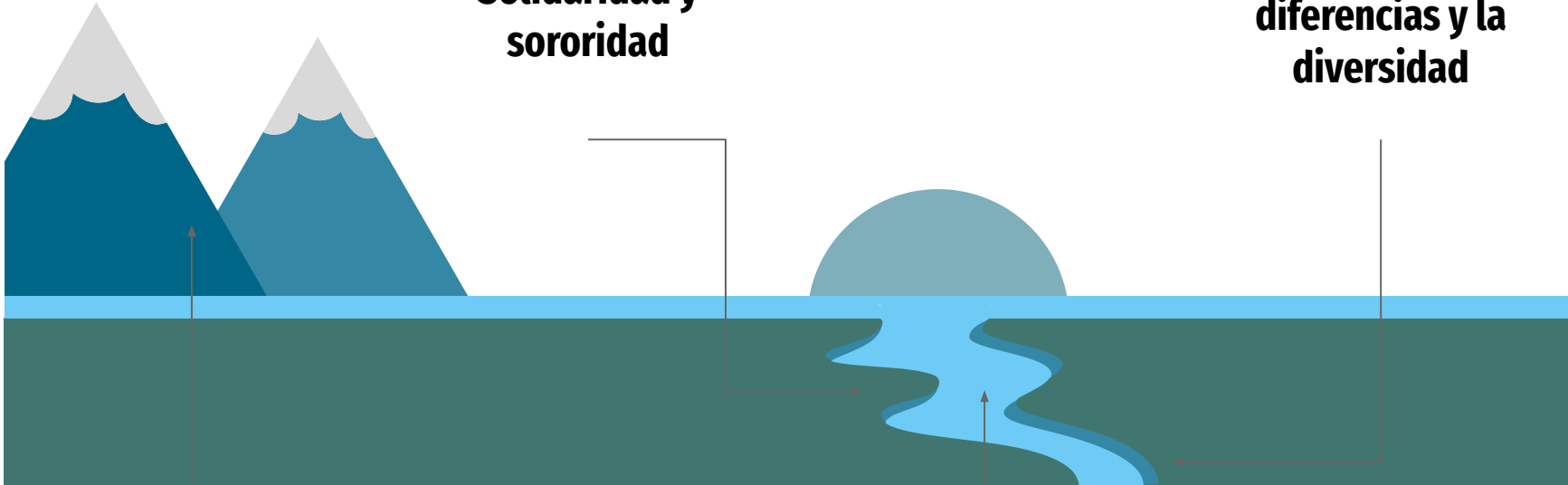
## Review of measures and indicators for gender in WASH

In late 2020, the WHO/UNICEF JMP launched a review of opportunities for enhanced monitoring of gender in relation to SDG WASH targets which was led by Emory University. Following an extensive literature review, the team developed a [Conceptual Framework](#) to inform national and global monitoring of gender equality in WASH. The conceptual framework was further refined based on feedback from expert reviewers and includes four interrelated domains: Ability to Meet Water, Sanitation and Hygiene (WASH) Needs; Ability to Exercise Agency; Access to Resources; and the Multi-Level Enabling Environment. These four domains provided the basis for a subsequent in-depth review of measures and indicators for Gender in WASH and preparation of an [Inventory of tools and measures](#) with items sorted by dimension and coded by sub-

# OPORTUNIDADES

Solidaridad y  
sororidad

Valoración de las  
diferencias y la  
diversidad



Networking

Inclusión con todos  
los involucrados



[Home](#)

[About](#) ▾

[Events](#)

[Get Involved](#)

[Partners](#)

[Resources](#) ▾

[Newsletter Signup](#)



# Community of Women in Water

Connecting Women in Water Globally

[LEARN MORE](#)

## About Us

The Community of Women in Water (CWiw) provides access to and support from women working to solve water issues through meaningful connections and knowledge-sharing. We aim to amplify women's contributions to solutions to water-related challenges by strengthening their learning and networks to lead, support, and teach others.

<https://cwiw.org>



## Women in Water Diplomacy Network

<https://www.linkedin.com/company/women-in-water-diplomacy-network>