

Meinung aus dem Netzwerk

Ayari Perkins - TH OWL Fachgebiet Siedlungswasserwirtschaft und Projektmitarbeiterin wasser^plus OWL

Women in Water: How to Support Everyone's Contribution

Cheryl Davis, Andrée De Cock, Arlinda Ibrahimllari, Liudmyla Odud, Siyka Radilova

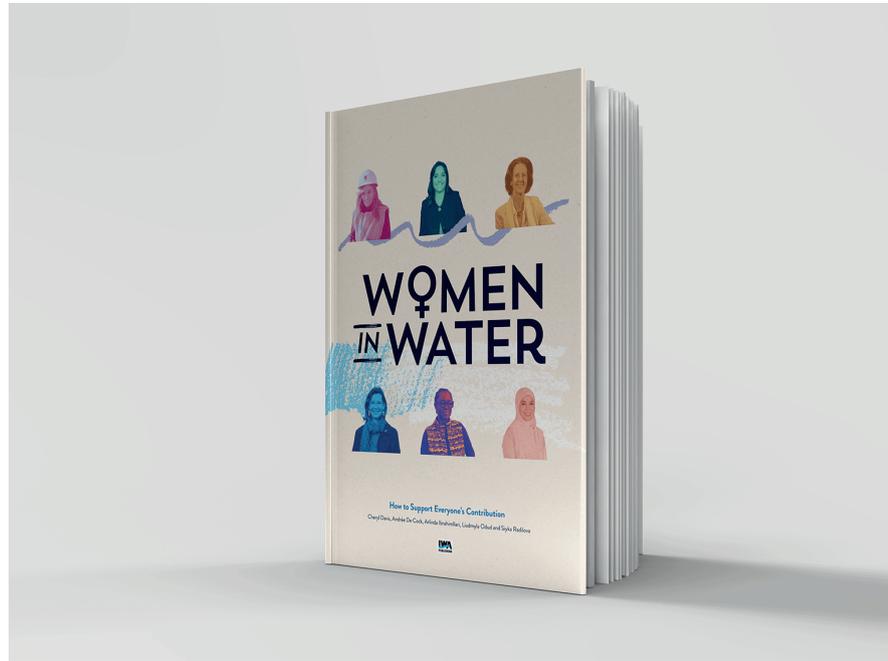
Das Buch fasst die Ergebnisse von Umfragen zusammen, die die Autorinnen im Rahmen des Projekts **„Women in Water“** durchgeführt haben. Das Projekt wurde in Form einer Reihe von Webinaren und einem Workshop zwischen 2021 und 2023 durchgeführt, um die **Erfahrungen und Herausforderungen von Frauen im Wassersektor weltweit zu untersuchen**. Die Umfragen wurden vorwiegend von Frauen beantwortet, doch auch einige Männer nahmen daran teil.

Das Buch geht über eine rein statistische Zusammenstellung hinaus. Es präsentiert die Ergebnisse als eine Sammlung kollektiver Stimmen, durch die die Leserinnen und Leser das Gefühl bekommen, direkt mit den Frauen ins Gespräch zu kommen. Dies ermöglicht eine intensive Auseinandersetzung mit den Erfahrungen der Frauen und erleichtert es, sich mit ihnen zu identifizieren.

Die Autorinnen haben ihre Ergebnisse in acht verschiedene Themenbereiche unterteilt: **Karrierechancen und Aufstiegsmöglichkeiten, respektloses Verhalten, Selbstvertrauen, Auswirkungen des Alters auf die erlebten Herausforderungen, Work-Life-Balance, Mentoring und Personalentwicklung, Eigenschaften und Perspektiven von Frauen sowie Chancen**. Die Geschichten der Frauen werfen ein persönlicheres Licht auf die Daten, die oft in akademischen Publikationen berichtet werden. In diesem Buch haben Prozentzahlen ein Gesicht. Frauen berichten von ihrer Frustration darüber, dass sie oft nicht für Führungspositionen in Betracht gezogen werden oder über die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Die Prävalenz dieser beiden Probleme ist weltweit in signifikant, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Eine weibliche Befragte aus Schweden stellte fest, dass es einen Unterschied von 10 % zwischen dem durchschnittlichen Ingenieurgehalt einer Frau und dem eines Mannes gibt.

Eine Befragte aus Nicaragua sagte: *„Erstens sind es die Frauen, die das Wasser in Eimern schleppen. Zweitens wird ihre Beteiligung nur bei wenigen Projekten berücksichtigt. Und für die Frauen, die in diesem Sektor arbeiten, gibt es Lohnungleichheit.“* Eine junge Angestellte aus Indien bemerkte, dass Frauen selbst in Einstiegspositionen schlechter bezahlt werden als Männer.

Laut den Ergebnissen des Buches wird die mangelnde Vertretung von Frauen in Führungspositionen durch die geringe Teilnahme von Frauen an Schulungen und den Zugang zu Mentoring, sei es in Führungs- oder in technischen Bereichen, noch verstärkt. Die Gründe dafür sind vielfältig. Chataigne Djuma aus der Demokratischen Republik Kongo stellte fest: *„Wir haben nicht viele Mentoren, die versuchen, uns zu helfen, zu verstehen, was vor sich geht.“* Ähnlich äußerte sich eine Frau aus Kanada, die an einer Umfrage teilnahm: *„In der Wasserindustrie habe ich in einem Umfeld gearbeitet, dass Frauen gegenüber feindselig eingestellt war. Ich glaube, dass es aufgrund des Mangels an weiblichen Führungskräften schwierig*



war, sich zu äußern und auch verstanden zu werden, wenn ich mich doch zu Wort meldete. Ich glaube auch, dass ich im Vergleich zu meinen männlichen Kollegen viel weniger Mentoring erhalten habe.“

Neben den Erfahrungsberichten der Frauen enthält das Buch auch Hinweise, die **Frauen bei einer Karriere im Wassersektor unterstützen sollen** – eine indirekte, aber wertvolle Form des Mentoring. So ermutigt Titilola Bright-Oridami aus Nigeria Frauen dazu, Verantwortung für ihr eigenes kontinuierliches Lernen zu übernehmen. Geisel Sanchez aus Costa Rica betont die Bedeutung des frühen Engagements: „*Schon als Studentin oder Unternehmerin sollte man sich in verschiedenen Gemeinschaftsinitiativen und Nichtregierungsorganisationen engagieren, um die eigenen Interessensgebiete kennenzulernen.*“ Die Kernbotschaft lautet: Seien Sie proaktiv, engagieren Sie sich und bauen Sie Resilienz auf.

Obwohl die Absicht der Autorinnen darin bestand, einen Einblick in die Erfahrungen von Frauen im Wassersektor zu geben und keinen statistischen Standardbericht zu erstellen, gibt es am Ende einen kleinen Abschnitt, in dem die in den Umfragen gesammelten Daten vorgestellt werden. Die Daten stützen die kollektive Erfahrung der Teilnehmerinnen, wobei zu beachten ist, dass auch einige Männer an der Umfrage teilgenommen haben. Allerdings hätte dieser Abschnitt von spezifischeren Daten profitiert, z. B. von einer eindeutigen Identifizierung der Ergebnisse nach Branche (Wasserversorgung vs. Abwasser, Wassermanagement usw.) und nach Geschlecht. Eine erweiterte Analyse würde das Buch noch informativer machen.

Die Erkenntnis, dass es sich nicht um ein „Statistikbuch“ handelt, sollte einen nicht davon abhalten, das Buch zu lesen. Gerade weil es keine reine Statistik ist, sondern die persönlichen Stimmen in den Vordergrund stellt, macht es das Thema greifbar. **Jede Person, die eine Karriere im Wassersektor in Betracht zieht, bereits im Wassersektor tätig ist oder daran interessiert ist, im Wassersektor etwas zu bewirken, sollte sich die Zeit nehmen, dieses kurze, aber relevante Buch zu lesen.**

IWA Publishing

DOI: <https://doi.org/10.2166/9781789064070>

ISBN electronic: 9781789064070