

|   |                            |                      |                      |   |
|---|----------------------------|----------------------|----------------------|---|
| <b>COMUNICACIÓN INTERNA DE ACUERDOS DE JUNTA DIRECTIVA</b>  |                            |                      |                      |  |
| <b>SESIÓN N °</b><br>2018-22<br><b>ORDINARIA</b>  | <b>FECHA</b><br>24/04/2018 | <b>ARTÍCULO</b><br>3 | <b>INCISO</b><br>3.2 | <b>FECHA COMUNICACIÓN</b><br>26/04/2018   |
| <b>ATENCIÓN:</b> PRESIDENCIA EJECUTIVA, DIRECCIÓN DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GENERO, SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE SISTEMAS DELEGADOS, DIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO, DIRECCIÓN DE COOPERACIÓN Y ASUNTOS INTERNACIONAL, DIRECCIÓN DE APOYO LOGÍSTICO, DIRECCIÓN DE SALUD OCUPACIONAL, DIRECCIÓN JURÍDICA, SUBGERENCIA DE GESTIÓN SISTEMAS GAM Y PERIFERICOS |                            |                      |                      |   |
| <b>ASUNTO:</b> POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO AYA 2018-2030 Y SU PRIMER PLAN DE ACCIÓN 2018-2020  |                            |                      |                      | <b>ACUERDO</b><br>2018-116  |

**JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS**

Esta junta directiva conoce y aprueba la “Política de igualdad de género Aya 2018-2030 y su primer plan de acción 2018-2020”, que se describe a continuación:

## **“POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO AYA 2018-2030 Y SU PRIMER PLAN DE ACCIÓN 2018-2020”**

### **Créditos**

Comité Directivo

**Yamileth Astorga**

Presidenta Ejecutiva del AyA

**Alice H. Shackelford**

Representante Residente del PNUD y Coordinadora Residente del SNU en Costa Rica

**Kryssia Brade**

Representante Auxiliar del PNUD en Costa Rica

Equipo de Trabajo:

Giselle Sing, Directora Dirección de Igualdad y Equidad de Género, AyA

Rodolfo Ramírez, Director Dirección UEN Gestión de ASADAS, AyA

Rafaella Sánchez, Asesora Especialista en Género, PNUD

Gerardo Quirós Cuadra, Coordinador Proyecto ASADAS-GEF, PNUD

Diana Ramírez, Asesora de Comunicación, PNUD

Marianne Lizana, Encargada Equipo Consultor, FUNPADEM

Sarah Castrillo, Equipo Consultor, FUNPADEM

Tracy Rivera, Equipo Consultor, FUNPADEM

**Política de Igualdad de Género de Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) 2030**

Derechos de propiedad intelectual © 2018

Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AYA)

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-Costa Rica (PNUD-Costa Rica)

Diseño:

Fotografías:

Impreso

## Siglas

| Nombre   | Sigla                        |
|--|------------------------------|
| Asociaciones Administradoras de Sistemas de Acueductos y Alcantarillados Sanitarios                            | ASADAS                       |
| Caja Costarricense del Seguro Social   | CCSS                         |
| Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer   | CSW                          |
| Comisión Económica para América Latina y el Caribe   | CEPAL                        |
| Conferencia Internacional del Agua y Desarrollo Sostenible   | CIADS                        |
| Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (actual Consejo Nacional de Personas con Discapacidad) | CNREE (actualmente CONAPDIS) |
| Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (siglas en inglés)       | CEDAW                        |
| Defensoría de los Habitantes   | DHR                          |
| Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares   | FODESAF                      |
| Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola   | IFAD                         |
| Gestión Integrada del Recurso Hídrico  | GIRH                         |
| Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados  | AyA                          |
| Instituto Costarricense de Electricidad  | ICE                          |
| Instituto Nacional de Aprendizaje  | INA                          |
| Instituto Nacional de Estadísticas y Censos  | INEC                         |
| Instituto Nacional de las Mujeres  | INAMU                        |
| Ministerio de Ambiente, Energía y Telecomunicaciones (actualmente Ministerio de Ambiente y Energía)            | MINAET (actualmente MINAE)   |
| Objetivos de Desarrollo Sostenible   | ODS                          |
| Organización de Estados Americanos   | OEA                          |
| Organización de las Naciones Unidas  | ONU                          |
| Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación                                      | FAO                          |
| Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género  | PIEG                         |
| Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo   | PNUD                         |
| Programa Estado de la Nación   | PEN                          |
| Programa Mundial de Alimentos  | WFP                          |
| Saneamiento Sostenible y Gestión del Agua  | SSWM                         |
| Tribunal Supremo de Elecciones   | TSE                          |

## Presentación

En el marco de los compromisos que el gobierno de la República ha adquirido para el logro de la igualdad de género y la búsqueda de oportunidades para el acceso, uso y disfrute de los beneficios derivados del desarrollo, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) conjuntamente con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), se complacen en presentar la Política de Igualdad de Género 2018-2030 para el AyA y su Primer Plan de Acción 2018-2021, compromiso que se inscribe en el marco del convenio de cooperación firmado por ambas instituciones.

Con esta declaratoria de políticas, se pone de manifiesto, una vez más, el interés del gobierno de Costa Rica, por los asuntos relacionados con el avance de las mujeres en la sociedad, la protección de sus derechos y la eliminación de las brechas entre los géneros. En particular, nos hemos comprometido con los acuerdos, conferencias y tratados internacionales que abogan por la igualdad de género y reconocen el trabajo que las mujeres realizan en materia de administración, protección y conservación del recurso hídrico.

Tenemos el compromiso de desarrollar un conjunto de acciones que estén orientadas a hacer visible ese trabajo y que, a su vez, fortalezcan y apoyen, el empoderamiento de las mujeres tanto de las que aportan su trabajo para la Institución, como para aquellas que están en las comunidades, de manera que participen en los aspectos estratégicos y de toma de decisiones del manejo del recurso hídrico. Además, hemos cuidado la convergencia entre los ejes de la presente Política con el Plan Estratégico del AyA 2016-2020, a fin de que en esta materia, pueda desarrollarse un trabajo articulado e integrado en todo el accionar de la Institución en materia de integración de la perspectiva de género.

Sabemos que esto implica retos importantes. Dentro de los que destaca hacer efectiva la visión multisectorial y transversal de la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos (GIRH), que promueve el desarrollo y gestión coordinados del agua, tierra y recursos relacionados, todo ello analizado desde la perspectiva de género. Por otro lado, lograr la optimización de los beneficios económicos y sociales resultantes de la GIRH, de manera equitativa y sin comprometer la sostenibilidad de los ecosistemas vitales. Por último, y no por ello de menor relevancia, tomar en cuenta que por la complejidad y desafíos que supone una GIRH, se requiere de una participación de mujeres y hombres de todos los estratos, reconociendo, además, que ambos sexos tienen diferentes necesidades y oportunidades desiguales.

En línea con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos del Desarrollo Sostenible se reconoce: *“la consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos y humanos y oportunidades. (...) La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial”*. En particular, el objetivo 5 “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas” define un campo normativo específico que deberá verse reflejado en políticas concretas en los países. Con la Política de Igualdad de Género del AyA y su Plan de acción se estará acelerando el cumplimiento de esta Agenda 2030 en Costa Rica, y además se incidirá directamente objetivo 6 *“garantizar la disponibilidad y la gestión sostenible del agua y el saneamiento para todas las personas”*.

La visión que se impregna en esta Política es de naturaleza holística y sensible al género. Trata de recoger y poner en ejecución todo el legado de la década de los noventa en materia de igualdad de género y acceso al agua, pero especialmente en lograr que la participación y promoción de políticas públicas esté basada en la participación de los usuarios y las usuarias, las personas responsables de la planificación y de aquellas que toman las decisiones a todos los niveles.

El mayor desafío que demanda el contexto internacional y nacional es que los actores públicos y privados comprendamos la necesidad de un trabajo conjunto que involucre a diversos actores sociales, cuyas acciones estén orientadas hacia el logro de un ambiente sano, saludable y sostenible.

---

**Sra. Yamileth Astorga Espeleta**  
Presidenta Ejecutiva del AyA

---

**Alice Shackelford**  
Programa de Naciones Unidas para el  
Desarrollo

## Diagnóstico Institucional: ¿Dé dónde surgieron los lineamientos?

### Diagnóstico Institucional

Dentro de la coyuntura actual donde se apunta a un desarrollo sostenible y democrático, el incluir la perspectiva de género dentro del quehacer institucional, ha sido una iniciativa de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género del AyA a través de la directora Licenciada Giselle Sing, quien fue apoyada por la Presidenta Ejecutiva Msc. Yamileth Astorga. Esta iniciativa permitirá romper con los estereotipos atribuidos a mujeres y hombres, donde se le asignan a las diferencias biológicas, valoraciones desiguales que han colocado a las mujeres en desventajas respecto a los hombres

El Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) ha vivido una evolución creciente desde su creación, tanto a nivel organizativo como en las acciones para garantizar el recurso hídrico potable a toda la población nacional y el adecuado manejo del alcantarillado sanitario.

La primera ley en nacionalizar el tema del agua fue la Ley de Aguas de 1944 que establecía como patrimonio del Estado a todos los acueductos del país colocándolos bajo la administración del Ministerio de Salud Pública, luego en 1953 se emitió la Ley General de Agua Potable para regular el cobro del servicio. El Servicio Nacional de Acueductos y Alcantarillados fue creado mediante la Ley 2726 en 1961, luego cambia su nombre al actual.

La Ley Constitutiva, le define las siguientes funciones: Dirigir y vigilar todo lo concerniente para proveer a los habitantes de un servicio de agua potable, recolección y evacuación de aguas negras y residuos industriales líquidos, así como de aguas pluviales en las áreas urbanas. Determinar la prioridad, conveniencia y viabilidad de los diferentes proyectos que se propongan construir, reformar, ampliar o bien, modificar, obras de acueductos y alcantarillados, las cuales no se podrán ejecutar sin su aprobación. Promover la conservación de las cuencas hidrográficas y la protección ecológica, así como el control de la contaminación de las aguas. Asesorar a los demás organismos del Estado, y coordinar las actividades públicas y privadas en todos los asuntos relativos al establecimiento de acueductos y alcantarillados, y control de la contaminación de los recursos de agua, siendo obligatoria, en todo caso, su consulta, e inexcusable el cumplimiento de sus recomendaciones.

Para cumplir su misión, el personal del AyA lo constituían especialmente, profesionales en ingeniería, además de personal operativo en cuadrillas y las plantas de tratamiento. Posteriormente al ampliarse la demanda de servicios en las zonas rurales, se promueven las Asociaciones Administradoras de los Sistemas de Acueductos y Alcantarillados Comunes (ASADAS), a través de lo cual, no sólo se promueve el involucramiento efectivo de las comunidades, sino también sensibilizar acerca de la protección del ambiente, el bienestar de la población rural, indígena y urbana.

De esta manera, el personal del AyA se fue diversificando, teniendo que integrar a las ciencias sociales y otras profesiones de las ciencias básicas dentro de su quehacer. A partir de 1990 se fueron incorporando más mujeres, aunque en su mayoría, asumiendo roles administrativos.

En sociedades de avances democráticos en las relaciones entre mujeres y hombres, se dan formas de desarrollo social más equitativas. Así, bajo esta perspectiva de equidad se puede modificar la distribución de responsabilidades, el manejo del poder y la diversificación de oportunidades y privilegios.

Por ejemplo, en el ámbito de la protección de los recursos naturales y especialmente del agua, los hombres y mujeres de comunidades rurales deben disfrutar del pleno ejercicio de sus derechos para tomar parte en las decisiones que afecten a sus necesidades y vulnerabilidades. Abordar las dimensiones de género de la ordenación de los recursos naturales contribuirá a que las personas encargadas de formular proyectos realicen intervenciones más eficaces para su conservación y utilización sostenibles.

En el marco del proyecto “Fortalecimiento de las Capacidades de Asociaciones de Acueductos Rurales (ASADAS) para enfrentar Riesgos del Cambio Climático en comunidades con estrés hídrico” apoyado por el PNUD, con el fin de sumarse a la modernización y democratización de su quehacer, el AyA a través de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, impulsa la formulación de una Política de Igualdad de Género, razón por la que se realizó el siguiente diagnóstico para evaluar las fortalezas y debilidades que se tiene sobre el ámbito de género y definir una línea base que permita medir y comparar los resultados alcanzados a mediano y largo plazo.

La información que se compiló incluye cuánto se conoce y se comprende sobre determinados conceptos, por ejemplo, igualdad de género, empoderamiento de las mujeres, estrategias para la transversalización de la igualdad y equidad de género, además de procedimientos para integrar la igualdad y equidad de género en procesos de contratación o reclutamiento, conciliación de vida laboral y vida familiar, entre otros.

Las herramientas utilizadas para el presente diagnóstico fueron: entrevistas a personal clave, una encuesta a una muestra del personal (en línea y presencial) e investigación de datos duros respecto a Capital Humano y en la implementación de la Política de Organización y Fortalecimiento de la Gestión Comunitaria.

## **Marcos de normativos de referencia para la Política**

### **Marco Normativo Internacional**

Costa Rica ha adoptado una serie de instrumentos internacionales significativos para el adelanto de las mujeres, el cierre de las brechas en múltiples ámbitos, la incorporación de la perspectiva de género en las instituciones y el empoderamiento de las mujeres. El presente apartado tiene como finalidad describir brevemente la normativa internacional a la que el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) debe responder a través de la Política de Igualdad de Género.

La Declaración Universal de Derechos Humanos es el resultado del compromiso para asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales de las personas, así como la dignidad, el valor de la persona humana y la igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Para esto, los Estados Parte se comprometen a promover, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y asegurar, a través de medidas

progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos (ONU, 1948).

La Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer busca poner en práctica el principio de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación, mediante el derecho de toda persona a participar en el gobierno y a iguales oportunidades de ingreso en el servicio público de su país. En el documento se reconoce el derecho de las mujeres a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres (artículo 1), a ser elegibles para todos los organismos públicos electivos (artículo 2) y a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas establecidas por la legislación nacional (artículo 3) (ONU, 1952). Este principio debería primar tanto en las Juntas Directivas de las ASADAS, como en los puestos de toma de decisión dentro del AyA y responsables en Proyectos de alta envergadura.

La Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para” se basa en el reconocimiento por parte de los Estados Partes de que la violencia contra la mujer es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, razón por la cual resulta indispensable eliminar la violencia contra la mujer y asegurar su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de la vida. En el inciso b. del artículo 2 se establece que la violencia contra la mujer incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar. (Organización de Estados Americanos, 1995)

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) fue ratificada por Costa Rica en 1985 mediante la Ley N°6968 y parte del reconocimiento explícito de que las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones, las cuales viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana (ONU, 1981). Los Estados Partes que han ratificado o se han adherido a la Convención están legalmente obligados a poner en prácticas sus disposiciones y presentar informes nacionales, al menos cada cuatro años, sobre las medidas que hayan adoptado para cumplir con sus obligaciones.

El Comité sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer es el órgano encargado de darle seguimiento a los progresos realizados en la aplicación de la Convención, según el artículo 17. En las sesiones 978ª y 979ª, celebradas el 11 de junio de 2011, el Comité examinó los informes periódicos quinto y sexto de Costa Rica y realizó una serie de observaciones sobre el progreso del país para eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 2011).

El documento destaca dos aspectos positivos, específicamente la aprobación de la Política Nacional para la Igualdad y la Equidad de Género para 2007-2017 y su respectivo plan quinquenal 2008-2012, cuyo objetivo es mejorar la situación de la mujer y garantizar la igualdad de trato de las mujeres en aspectos como empleabilidad, distribución de responsabilidades familiares, accesibilidad a servicios de salud y educación, entre otros; y la reforma integral al Código Electoral 2009, la cual cambió el sistema de cuotas para la participación de la mujer en la vida política a un sistema basado en la paridad entre los géneros y por ende, el aumento de la participación de las mujeres en la vida política del

país. Sin embargo, el Comité también enfatizó en las esferas de preocupación y recomendaciones que requieren atención prioritaria por parte del Estado para eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer en diversas esferas: medidas especiales de carácter temporal, estereotipos, participación en la vida política y pública, educación, empleo, hostigamiento sexual en el empleo, mujeres de las zonas rurales y grupos desfavorecidos de mujeres (ONU, 2011).

Por otro lado, el Consejo Económico Social es el órgano del sistema de las Naciones Unidas que promueve la materialización de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental; y da seguimiento a los resultados de las grandes conferencias y cumbres de las Naciones Unidas. Mediante resolución 11(II) del Consejo, de 21 de junio de 1946, se crea la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos, en otras palabras, “es el principal órgano internacional intergubernamental dedicado exclusivamente a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.” (ONU Mujeres, s.f.).

Durante la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, se establecieron objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en las siguientes 12 esferas: pobreza, educación y capacitación, salud, violencia, conflictos armados, economía, ejercicio del poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales para su adelanto, derechos humanos, medios de difusión, medio ambiente y niña.

Para la consecución de los objetivos anteriores y a partir del compromiso adquirido por la comunidad internacional con la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible<sup>1</sup>, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer decidió darle prioridad al tema “El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo”, a través de un informe que aborda los obstáculos que afrontan las mujeres en el ejercicio de sus derechos y en el trabajo; analiza las oportunidades y desafíos para el empoderamiento económico de la mujer y describe políticas y medidas para abordar la desigualdad entre los géneros en el mundo del trabajo y facilitar la realización de los derechos y el empoderamiento económico de la mujer (CSW, 2017).

El fundamento jurídico internacional expuesto anteriormente constituye un marco clave para la elaboración de políticas públicas a favor de los derechos de las mujeres y la reducción de brechas por razones de género por diversas razones (INAMU, 2007):

- Establecen una serie de derechos humanos que pertenecen a todas las personas, mujeres y hombres, por igual.
- Reconocen como principios fundamentales de la vida humana, entre otros, la igualdad, la libertad, la dignidad y el derecho a vivir en paz.

---

<sup>1</sup> Específicamente los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible 1. Erradicar la pobreza, 2. Lograr la seguridad alimentaria, 3. Garantizar una vida sana, 4. Garantizar una educación de calidad, 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; y 10. Reducir la desigualdad.

- Afirman que los derechos de las mujeres son derechos humanos y admiten que las mujeres han sido objeto de discriminación y que ello ha impedido el desarrollo pleno de las sociedades.
- Algunos de estos acuerdos se refieren a problemas específicos de las mujeres, reconocen su gravedad y la necesidad de emprender acciones para su eliminación.
- Sirven para la defensa y promoción de los derechos de las mujeres, tanto en el plano internacional como nacional.
- Permiten exigir y recomendar a los gobiernos que tomen medidas tendientes a crear condiciones de vida adecuadas para las mujeres y eliminar la discriminación y subordinación que existe en su contra.

### **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

En setiembre de 2015, durante una cumbre histórica de las Naciones Unidas, los dirigentes mundiales aprobaron los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, los cuales instan a todos los países, ya sean ricos, pobres o de ingresos medianos, a adoptar medidas que promuevan la prosperidad y al tiempo protejan el planeta. A su vez, reconocen que las iniciativas para ponerle fin a la pobreza deben ir de la mano de estrategias que favorezcan el crecimiento económico y aborden una serie de necesidades sociales, entre ellas educación, salud, protección social y oportunidades de empleo, a la vez que luchan contra el cambio climático y promueven la protección del medio ambiente (ONU, 2017). En el marco del diagnóstico institucional para la Elaboración de la Política de Género de AyA, resultan de vital importancia los siguientes ODS:

Figura 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con el tema de género y agua potable.



Fuente: Elaboración propia con base en ONU, 2017.

El objetivo 1 busca poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. La pobreza es más que la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles, se manifiesta también mediante el hambre y la malnutrición, el acceso limitado a la educación y a otros servicios básicos, la discriminación y la exclusión social y la falta de participación en la adopción de decisiones. Al respecto, los datos demuestran que más de 700 millones de personas siguen viviendo en condiciones de pobreza extrema y luchan para satisfacer sus necesidades más básicas, entre ellas el acceso al agua y el saneamiento. Por esta razón, el crecimiento económico debe ser inclusivo con el fin de crear empleos sostenibles y promover la igualdad (ONU, 2017).

Para poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible (objetivo 2) es necesario ofrecer soluciones claves para el desarrollo que contrarresten los efectos del cambio climático en los suelos, el agua, los océanos, los bosques y la biodiversidad, recursos que están siendo rápidamente degradados y por ende, aumentan los riesgos asociados a desastres naturales tales como sequías e inundaciones (ONU, 2017).

El acceso a salud y bienestar (objetivo 3) constituye un derecho humano fundamental para el desarrollo sostenible y la promoción del bienestar. Ha habido logros significativos en relación con el aumento del acceso al agua limpia y el saneamiento, la reducción de la malaria, la tuberculosis, la poliomielitis y la propagación del VIH/SIDA; sin embargo, todavía persisten las desigualdades en el acceso a la asistencia sanitaria (ONU, 2017).

El objetivo 5 busca lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas, puesto que es un derecho humano fundamental necesario para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible. A pesar de los esfuerzos realizados a nivel mundial con relación a la igualdad de género, las mujeres y las niñas siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo. El acceso igualitario de las mujeres y niñas a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas contribuiría a impulsar el crecimiento económico y las economías sostenibles, promover el desarrollo social y beneficiar a las sociedades y a la humanidad en su conjunto (ONU, 2017).

El acceso a agua, saneamiento e higiene es un derecho humano por el cual miles de millones de personas siguen luchando, razón por la cual en el objetivo 6 se propone garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. La escasez de recursos hídricos, la mala calidad del agua y el saneamiento inadecuado influyen negativamente en la seguridad alimentaria, los medios de subsistencia y las oportunidades de educación para las familias pobres en todo el mundo. Para lograr agua libre de impurezas y accesible para todas las personas es necesario invertir en investigación y desarrollo de los recursos hídricos y promover la inclusión de las mujeres, los jóvenes y las comunidades indígenas en la gobernanza de los recursos hídricos (ONU, 2017).

Es importante garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos; al ser un aspecto central para casi todos los grandes desafíos y oportunidades a los que hace frente el mundo actualmente. Sea para empleos, seguridad, cambio climático, producción de alimentos o para aumentar los ingresos, el acceso a la energía para todos es esencial y es una oportunidad que puede transformar vidas, economías e incluso el planeta, mediante el aseguramiento al acceso universal a los servicios de energía modernos, mejorar el rendimiento y aumentar el uso de fuentes renovables (ONU, 2017).

El objetivo 8 establece la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Hoy en día persisten problemas como la falta de oportunidades de trabajo decente y la inversión insuficiente, porque en la actualidad, tener un empleo no garantiza la capacidad para escapar de la pobreza. Para alcanzar el desarrollo económico sostenible, las sociedades deben, entre otras cosas, crear las condiciones necesarias para que las personas accedan a empleos de calidad, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente; crear oportunidades laborales para toda la población en edad de trabajar, con condiciones de trabajo decentes; y garantizar igual acceso y las mismas oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo (ONU, 2017).

A pesar de que las inversiones en infraestructura como carreteras, transporte, riego, energía, tecnología de la información y las comunicaciones; son fundamentales para lograr el desarrollo sostenible y empoderar a las comunidades en numerosos países, esta sigue siendo escasa en muchos países en desarrollo. En todo el mundo, unos 2.500 millones de personas carecen de acceso a servicios básicos de saneamiento y casi 800 millones de personas carecen de acceso al agua. Es por esto que el objetivo 8 establece la necesidad de construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación (ONU, 2017).

En materia de reducción de desigualdades, siguen existiendo grandes disparidades en el acceso a los servicios sanitarios y educativos y a otros bienes productivos. Por ejemplo, las mujeres en las zonas rurales siguen teniendo hasta tres veces más probabilidades de morir durante el parto que las que viven en los centros urbanos. Hay dos aspectos que son importantes tomar en consideración: 1) los vínculos entre la desigualdad de los ingresos y la desigualdad de oportunidades son necesarios para hacer frente a la desigualdad de manera eficaz y 2) el crecimiento económico no es suficiente para reducir la pobreza si este no es inclusivo ni tiene en cuenta las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Por esta razón y con el fin de reducir la desigualdad, La Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible recomienda la aplicación de políticas universales que presten también especial atención a las necesidades de las poblaciones desfavorecidas y marginadas (ONU, 2017).

Las ciudades han permitido a las personas progresar social y económicamente, sin embargo, existen muchos problemas a los que se enfrentan las ciudades, entre ellos la congestión, la falta de fondos para prestar servicios básicos, la escasez de vivienda adecuada, el deterioro de la infraestructura, entre otros. Para vencer estas dificultades y lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles; se debe optar por actuar de una manera sostenible y construir ciudades donde todos los ciudadanos disfruten de una vida digna y de calidad de vida y formen parte de la dinámica productiva de la ciudad, generando prosperidad compartida y estabilidad social sin perjudicar el medio ambiente (ONU, 2017).

El objetivo 12 propone garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles, los cuales consisten en fomentar el uso eficiente de los recursos y la eficiencia energética, infraestructuras sostenibles y facilitar el acceso a los servicios básicos, empleos ecológicos y decentes, y una mejor calidad de vida para todos; para ayudar a lograr los planes generales de desarrollo, reducir los futuros costos económicos, ambientales y sociales, aumentar la competitividad económica y reducir la pobreza. En materia de agua, se sabe que a pesar de que la humanidad cuenta solo con el 0,5% para satisfacer todas las necesidades de agua dulce de los ecosistemas y del hombre, el ser humano está contaminando el agua a un ritmo más rápido del que precisa la naturaleza para reciclarla y purificarla en los ríos y los lagos. Este uso excesivo contribuye al estrés mundial por déficit hídrico, puesto que se obtiene gratuitamente de la naturaleza, pero la infraestructura necesaria para suministrarla es costosa (ONU, 2017).

Por último, el objetivo 13 propone adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, a raíz del impacto negativo que tiene en la economía nacional y en la vida de las personas, de las comunidades y de los países.

### **Marco Normativo Nacional**

En cuanto al ámbito nacional, en los últimos treinta años el Estado costarricense ha impulsado la aprobación de un marco normativo a favor de la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres, como la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990), la Ley de Fomento de la Lactancia Materna (1994), la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (1995) y la Ley del Sistema de Banca para el Desarrollo (2008); así como una serie de reformas a la normativa existente, entre ellas el Código

Electoral de 1996 (Ley 7653, en el cual se estableció una cuota mínima del 40% de participación femenina en las instancias partidarias y en las papeletas para los puestos de elección popular), el Código de Trabajo en 1995 (derechos en periodo de maternidad), el Código Municipal y la Ley General de Salud, dirigidas a revertir las discriminaciones institucionalizadas en la normativas y garantizar así la protección de los derechos de las mujeres (INAMU, 2007).

A partir de las obligaciones adquiridas por el Estado costarricense para eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad jurídica y de hecho de mujeres y hombres y como parte del proceso de fortalecimiento de la institucionalidad y creación de políticas públicas sólidas y efectivas para promover la igualdad y la equidad de género en el país, se formuló la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017. Esta política de carácter estatal y público estableció una hoja de ruta hacia la igualdad a partir de seis grandes ejes: I) cuidado como responsabilidad social, II) trabajo remunerado de calidad y generación de ingresos; III) educación y salud de calidad en favor de la igualdad, IV) protección efectiva de los derechos de las mujeres y frente a todas las formas de violencia, V) participación política de las mujeres y logro de una democracia paritaria y VI) fortalecimiento de la institucionalidad a favor de la igualdad y la equidad de género. La política institucional de género del AyA apuntaría a este último eje, favoreciendo la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional (INAMU, 2007).

### **Marco Normativo Institucional**

La historia jurídica de Costa Rica en materia de aguas data de 132 años<sup>2</sup> y ha dejado un legado muy importante basado en cuatro aspectos: a) Se declaran todas las aguas como un bien de dominio público; b) Asigna a los servicios de abastecimiento de agua para consumo humano el carácter de servicio público; c) Establece la cultura de pago por el aprovechamiento de fuentes naturales de agua según volumen aprovechado, según fuente y según tipo de uso; y d) Establece áreas de protección de manantiales, zonas de infiltración y zonas ribereñas (Astorga, s.f.).

El enfoque de Gestión Integrada de los Recursos Hídricos (GIRH) es un proceso sistemático que promueve la gestión y el desarrollo coordinado del agua, la tierra y los recursos relacionados, cuya premisa fundamental es que los recursos hídricos son limitados y sus usos son interdependientes, por lo que se debe maximizar el bienestar social y económico resultante de manera equitativa, sin comprometer la sostenibilidad de los ecosistemas (SSWM, s.f.).

Este enfoque establece que, para encontrar soluciones efectivas y duraderas a los problemas relacionados con los recursos hídricos, es necesario procurar la equidad, la participación de todas las personas y la consideración de género en la toma de decisiones (CARE Internacional-Avina, 2012); sin embargo, actualmente las mujeres no participan en los espacios de toma de decisiones respecto a la gestión y el uso de los recursos hídricos. Por esta razón, la GIRH tiene como base el Principio 3: La mujer juega un papel central en la provisión, gestión y protección del agua, planteando la necesidad de:

---

<sup>2</sup> Ley de Aguas N° XI del 26 de mayo de 1884, Código Civil de 1921, Ley de Agua Potable N° 16 de 29 de octubre de 1941, Ley de Aguas N° 276 del 27 de agosto de 1942, Código de Minería de 1982.

Considerar cuestiones de género como un objetivo transversal en el desarrollo de políticas de agua, requiere del reconocimiento de la voz de las mujeres, sus ideas, intereses y necesidades, de la misma manera como se reconoce el punto de vista de los hombres. Las políticas de desarrollo, particularmente de gestión de agua, deben apoyar la equidad entre los derechos y responsabilidades entre mujeres y hombres. Es por este motivo que las cuestiones de género deberían ser tomadas en cuenta al desarrollar o actualizar el marco legal, de este modo se podría asegurar que tanto políticas, como programas y proyectos aborden las diferentes experiencias y situaciones entre mujeres y hombres. La participación equitativa en aspectos sociales y políticos significa que las mujeres posean el mismo derecho para expresar sus necesidades e intereses, así como también su visión de la sociedad, dándole forma a las decisiones que afectan sus vidas. Esta capacidad de participación equitativa puede reforzarse por medio de las organizaciones comunitarias e instituciones relacionadas con el tema (SSWM, s.f.).

Costa Rica ha logrado avanzar en instrumentos para la gestión integrada del recurso hídrico, entre ellos la Estrategia para la Gestión Integrada del Recurso Hídrico (2006), la Política Nacional Hídrica (2008), la propuesta de proyecto de Ley para la Gestión Integrada del Recurso Hídrico (2014), el Plan Nacional de Gestión Integrada del Recurso Hídrico (PNGIRH 2009) y la Agenda del Agua 2013-2030 (Astorga, s.f.); sin embargo, todavía queda mucho trayecto por recorrer para alcanzar la igualdad de género en la gestión integrada del recurso hídrico en el país. A continuación, se describen brevemente los instrumentos en materia de gestión de agua que tienen incorporados lineamientos sobre perspectiva de género.

### **Política Hídrica Nacional**

Esta Política constituye el marco de acción del sector hídrico que le permite al Estado atender y solventar a largo plazo los problemas en la gestión del agua, desde la perspectiva de agua como recurso y como servicio, buscando un balance entre las prioridades de crecimiento económico, disminución de la pobreza y conservación de ese recurso (MINAET, 2009). La perspectiva de género para garantizar el derecho humano de acceso al agua potable en adecuada cantidad y calidad para las actuales y futuras generaciones se incorpora mediante:

- Asegurar la integración de las mujeres en las diferentes organizaciones que fomentan el uso racional del agua.
- Promover la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer en la Gestión Integrada de los Recursos Hídricos.
- Gestionar acciones relativas a proyectos productivos con participación de la mujer donde cada mujer, hombre y niño tengan acceso a agua potable y en cantidad suficiente, al saneamiento y a alimentos, pero también se comprometan a ser responsables de asegurar el mantenimiento de los ecosistemas.

- Fortalecer la generación de compromiso por parte de los gobiernos, las agencias, los profesionales, el sector privado, las organizaciones de base comunitaria y otras organizaciones de la sociedad civil para invertir los recursos necesarios para posicionar los planteamientos de género de manera transversal.

### **Proyecto N°17.742, Ley para la Gestión Integrada del Recurso Hídrico**

El 27 de agosto de 1942 entró en vigencia la Ley N°276, Ley de Aguas, con el fin de garantizar la sostenibilidad y gestión del recurso hídrico en el país, sin embargo, a partir de la escasez, la sobreexplotación y la contaminación del recurso hídrico en las comunidades y los problemas globales como el cambio climático; surge la necesidad de contar con un nuevo marco regulatorio que integre el esfuerzo del sector público y del sector privado, sobre la base de la participación de las comunidades y la perspectiva de género (Proyecto de Ley N°17.742, 2014).

De esta manera, el 25 de mayo de 2010 ingresó a la corriente legislativa un proyecto de Iniciativa Popular redactado por diversas organizaciones y actores de la sociedad civil y acompañado por más de 150,000 firmas de apoyo, bajo el expediente legislativo N° 17.742, Ley para la Gestión Integrada del Recurso Hídrico. El objetivo fundamental de este proyecto es dotar al país de un instrumento legal moderno que permita realizar una gestión integrada del recurso hídrico y garantizar así el derecho humano de acceso al agua potable en cantidad y calidad para las presentes y futuras generaciones; a partir de nueve principios generales que fundamentan la tutela del agua, dentro de los cuales se pueden mencionar derecho humano de acciones al agua, uso múltiple, equidad de género y gestión integrada del recurso hídrico (Proyecto de Ley N°17.742, 2014).

### **Política de Organización y Fortalecimiento de la Gestión Comunitaria de los servicios de agua potable y saneamiento**

El objetivo de la Política es organizar y fortalecer la gestión comunitaria de los servicios de abastecimiento de agua potable y saneamiento como instrumento para asegurar el disfrute pleno y sostenible del derecho humano de acceso al agua y al saneamiento. Para lograr esto, propone como eje transversal la participación real de las mujeres en la gestión comunitaria del agua y de los servicios de abastecimiento de agua potable y saneamiento, así como el disfrute pleno del derecho humano al acceso al agua y al saneamiento, y la necesidad de que la gestión del recurso hídrico y de estos servicios sea sostenible desde el punto de vista ambiental, técnico, económico y social (AyA, 2015). La Política promueve la igualdad de derechos y responsabilidades de mujeres y hombres en la gestión del recurso hídrico y de los sistemas de agua administrados por los ASADAS, puesto que:

El Estado costarricense tiene el deber de garantizar la participación igualitaria de las personas en la construcción, puesta en marcha y evaluación de políticas, dentro de las cuales se ubica la gestión de recursos naturales y la prestación de los servicios públicos. En materia de gestión del recurso hídrico y de los servicios de abastecimiento de agua potable y saneamiento, y con base en el principio 3 de la Declaración de la Conferencia Internacional sobre el Agua y el Medio Ambiente, celebrada en Dublín en el año 1992, “La mujer juega un papel central en la

provisión, gestión y protección del agua”; por lo tanto, esta política considera el reconocimiento de la voz de las mujeres, sus ideas, intereses, necesidades y aportes, de la misma manera como se reconoce el punto de vista de los hombres (AyA, 2015).

## **Resultados: Aproximación a la situación de Igualdad de Género en el AyA**

### **Una ventana a la realidad interna del AyA respecto a la igualdad y equidad de género**

Durante los últimos 27 años se han producido transformaciones profundas en la cultura y el desarrollo de la institucionalidad del país, desde que se suscribió a la Plataforma de Acción de Beijing (PAM), en la Cuarta Conferencia de la Mujer en el año 1995, Belem Do Pará y CEDAW.

Además de la creación de la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los habitantes (1992), se crearon un conjunto de entidades como el Instituto Nacional de las Mujeres (según Ley No. 7801, año 1998), las oficinas municipales de la Mujer, las Unidades de Género en los Ministerios y en las Instituciones Autónomas.

El AyA abrió la Oficina de la Mujer en 1998, por directriz del INAMU, la cual cambia la nomenclatura por Unidad de Igualdad y Equidad de Género en el año 2000, como un mecanismo para hacer viable la transversalidad de género en los diferentes niveles de competencia de la Institución.

En el año 2007, dicha Unidad fue elevada a nivel de Dirección dentro del organigrama institucional, lo cual permite un trabajo más estratégico y de mayor incidencia. Por otra parte, el Plan Estratégico 2016 - 2020, incorpora a la Dirección de Igualdad y Equidad de Género como un objetivo estratégico con sus propias iniciativas igual que los restantes 47 objetivos del AyA, el cual integra tanto acciones de capacitaciones, sensibilización, asesoramiento, transversalización del enfoque de género en cada área institucional, así como la creación de un sistema de información que registre los datos desagregados por sexo de los diferentes servicios (Capital Humano, Gestión Social, Atención de Servicio al Cliente, Contraloría de Servicios, Cooperación Internacional, Dirección Jurídica), y la promoción de una Política y Plan de Acción Institucional para la Igualdad y Equidad de Género. Cabe mencionar que dicha Dirección tuvo la iniciativa de crear los reglamentos contra el Hostigamiento Sexual y contra el Hostigamiento Laboral.

Dentro de las competencias de la Dirección se incluye la asesoría y coordinación con la Dirección de Capital humano, con el fin de fortalecer las acciones para el cierre de brechas en los puestos de jefaturas, y en general en todas las áreas de los recursos humanos. Por otra parte, la Dirección de Igualdad y Equidad de Género ha creado desde el año 2015 la Red de Hombres por la Igualdad y Equidad de Género del AyA, para la prevención de la violencia de género y discriminación sexista, donde los mismos hombres se constituyen en agentes de cambio de la cultura institucional, mediante la deconstrucción de la masculinidad homogénea patriarcal.

En el ámbito del trabajo comunitario, la Dirección de Igualdad y Equidad de Género ha asumido la capacitación de mujeres que forman parte de las ASADAS, en comunidades rurales, indígenas y urbanas, para el fortalecimiento de su liderazgo y promover su participación activa en los proyectos de acueductos, con el fin de que se involucren en los aspectos estratégicos y de toma de decisiones para el manejo del recurso hídrico y saneamiento ambiental.

El empoderamiento de las mujeres ha sido uno de los ejes centrales de la gestión de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, por lo que ha brindado asesoría en las gestiones internas del AyA para la construcción de un acueducto, les ha brindado espacio para la escucha de sus necesidades, y la información para solventarlas.

### **Sistema de información desagregada por sexo y región y registro de las denuncias recibidas (SINGED)**

La Dirección de Igualdad y Equidad de Género, a finales del año 2016, inició las gestiones para contar con información segregada por sexo en todas las instancias de servicio, además de la Dirección de Capital Humano. El sistema ha requerido un trabajo colaborativo entre la Dirección de Tecnologías de la Información (TI), la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, y las diferentes entidades de servicio al usuario.

Con la finalidad de brindar información pronta y oportuna tanto a lo interno de la Institución como a los Organismos Nacionales e Internacionales, como el INAMU, Estado de la Nación, entre otros, la Dirección de Igualdad y Equidad de Género coordinó con la Dirección de Tecnologías el desarrollo de una solución automatizada, a la medida: un Sistema de Información de género y Denuncias “SINGED”, que permite dar información sobre denuncias e información estadística, y agrupadas en 3 procesos como, por ejemplo: *Proceso de Gestión de Información*: aquí se solicita información a las diferentes bases de datos:

- Cuantificar los servicios al cliente (línea 800), identificados y segregado por sexo y región.
- Información sobre las Juntas Administradoras (ASADAS), identificados y segregados por sexo y región
- Cuantificar los servicios brindados por áreas de servicios y segregados por sexo en el sistema de GECOSE.
- Cuantificar información segregada por sexo, como: tipos de puestos, ya sea identificados por mandos superiores, medio y operativos,
- Becas internas y externas entre otros, en el Sistema de StarH.
- Cuantificar información segregada por sexo, sobre quienes gozan de pasantías, cursos virtuales y presenciales y becas tanto en el interior como en el exterior del país.
- Cuantificar información sobre la gestión social, como: cantidad de hombres y mujeres que están en máxima pobreza y que necesitan un arreglo de pago entre otros.

*Proceso Asesoramientos y Denuncias:* aquí se gestionan las tareas siguientes:

- Personal que pueda realizar denuncias con asesoramiento por parte de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género.
- Personal que requiere de los servicios de un diagnóstico psicológico.

*Proceso Análisis Estadísticos:* se analiza la información procesada en forma estadística tomando del insumo gestionado en el primer proceso o la información solicitada por las Entidades Nacionales e Internacionales con enfoque al género.

Para implementar la propuesta tecnológica, se identificaron algunas restricciones, como que el único sistema que contaba con la información necesaria y segregada por sexo, era el Sistema de Capital Humano (StarH).

Dado ello, se inició con la tarea de solicitar a cada área dueña de la información de los sistemas a consultar como: GECOSE, SAGA, Servicio al Cliente, que debían ajustar sus sistemas para obtener la información segregada por sexo, según la necesidad expuesta por la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, y así cumplir con el plan estratégico en el 2016-2020. Por ahora se ha recibido respuesta afirmativa en dos de tres de las solicitudes realizadas.

En lo que respecta a la Dirección de Cooperación Internacional, se decidió darle acceso al módulo, para que puedan incluir la información directamente al sistema a la hora de realizar sus gestiones.

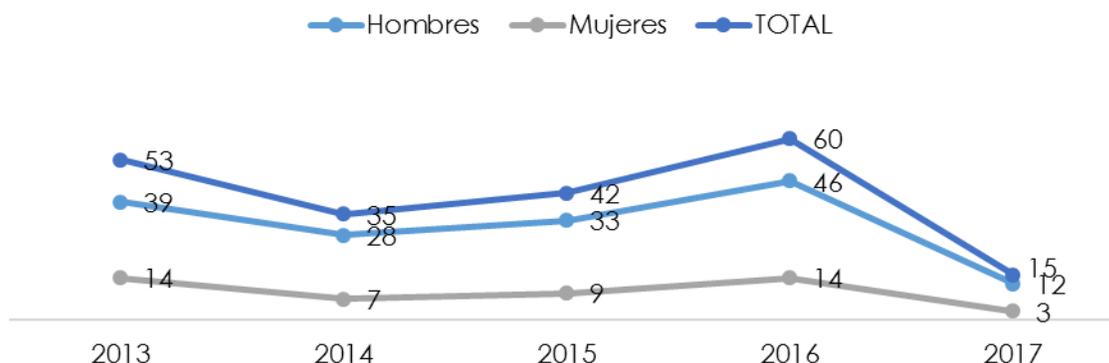
La plataforma tecnológica estará lista a mediados del 2018, y será elaborada por estudiantes de la Universidad Nacional (UNA) de ingeniería informática junto con el personal de Tecnologías del AyA. Se espera poder contar con la información de las denuncias de los usuarios y las usuarias a la Contraloría de Servicios, también los trámites realizados en Servicio al Usuario. El proyecto iniciará en el área metropolitana, y se espera expandir a las regiones acorde al resultado del plan piloto en la SEDE.

Este sistema permitirá determinar si existen diferencias en las demandas, necesidades y el trato de las personas usuarias de acuerdo al género, lo cual es un insumo necesario para ajustar los servicios que brinda la Institución e incorporar esta variable en la planificación anual.

### **Becas y capacitaciones**

La institución brinda permisos para becas de estudio y también cuenta con capacitaciones dirigidas al personal. No obstante, se puede observar una brecha importante en quiénes tienen acceso a dichos beneficios, la cual se ilustra en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Acueductos y Alcantarillados: capacitación internacional por año según género, 2013-2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la Dirección de Capital Humano.

Los objetivos de desarrollo sostenible promovidos por las Naciones Unidas incorporan la educación como uno de los motores principales para lograr un avance real de toda la población, para ello se debe proporcionar acceso igualitario a la formación técnica y eliminar las disparidades de género, lo cual tiene un impacto no sólo en los ingresos, sino en las posibilidades de ascenso a puestos de toma de decisión.

En este caso, el AyA enfrenta el desafío de disminuir la desigualdad en el acceso a las becas, seminarios, congresos, simposios, capacitaciones a nivel internacional y pasantías, ya que las mujeres representan sólo un 29% del total de personas que han tenido acceso a becas entre los años 2013 y 2017.

Desde hace siglos las mujeres han tenido que sortear una variedad de obstáculos para tener acceso a la educación. Por ejemplo, en base a los estereotipos de género se considera que las mujeres no tienen la misma capacidad que los hombres para puestos de ingeniería, mecánica, y ciencias exactas, los cuales constituyen un “techo invisible”, que no permite el acceso de las mismas a la educación técnica y profesional que es requerida para el trabajo en el AyA.

Para ir eliminando dicha barrera, el AyA requiere de una coordinación con instituciones de educación profesional y técnica, para incidir en la formación de mujeres en las profesiones y áreas técnicas requeridas para el cumplimiento de sus competencias.

### Cantidad de hombres y mujeres que laboran en la institución

Hasta los años 80, el AyA estaba compuesta casi en exclusivo por hombres. En los años 90 esto empezó a cambiar, lo cual responde a una coyuntura mundial donde hay movimientos sociales importantes para la erradicación de toda forma de discriminación contra las mujeres. Por primera vez, en el año 1994, se nombra una mujer como Presidenta Ejecutiva en el AyA, lo cual rompe con un esquema de liderazgo y se amplía la visión del personal acerca de las capacidades de las mujeres.

Como referente histórico institucional, una de las personas funcionarias entrevistadas, quien fue testigo del cambio, comenta: los compañeros decían en son de broma “ahora todos tendremos que ponernos camisetas rosadas”, aludiendo a que había una mujer en el puesto de mayor liderazgo institucional. La resistencia producida por el miedo a perder

privilegios y espacios de poder, no se hizo esperar, a pesar de ello, se fueron incorporando mujeres en varias direcciones, especialmente en puestos de finanzas, proveeduría, contabilidad y otros.

A pesar de dar un paso importante hacia la equidad de género, es notoria la diferencia que aún se mantiene con respecto a la cantidad de hombres y mujeres que laboran en la Institución. Sobre esto, en el gráfico 2 se muestra más adelante, se observa que en el área metropolitana las mujeres representan sólo un 11% del personal total de esa región, porcentaje que se mantiene similar en todas las oficinas regionales.

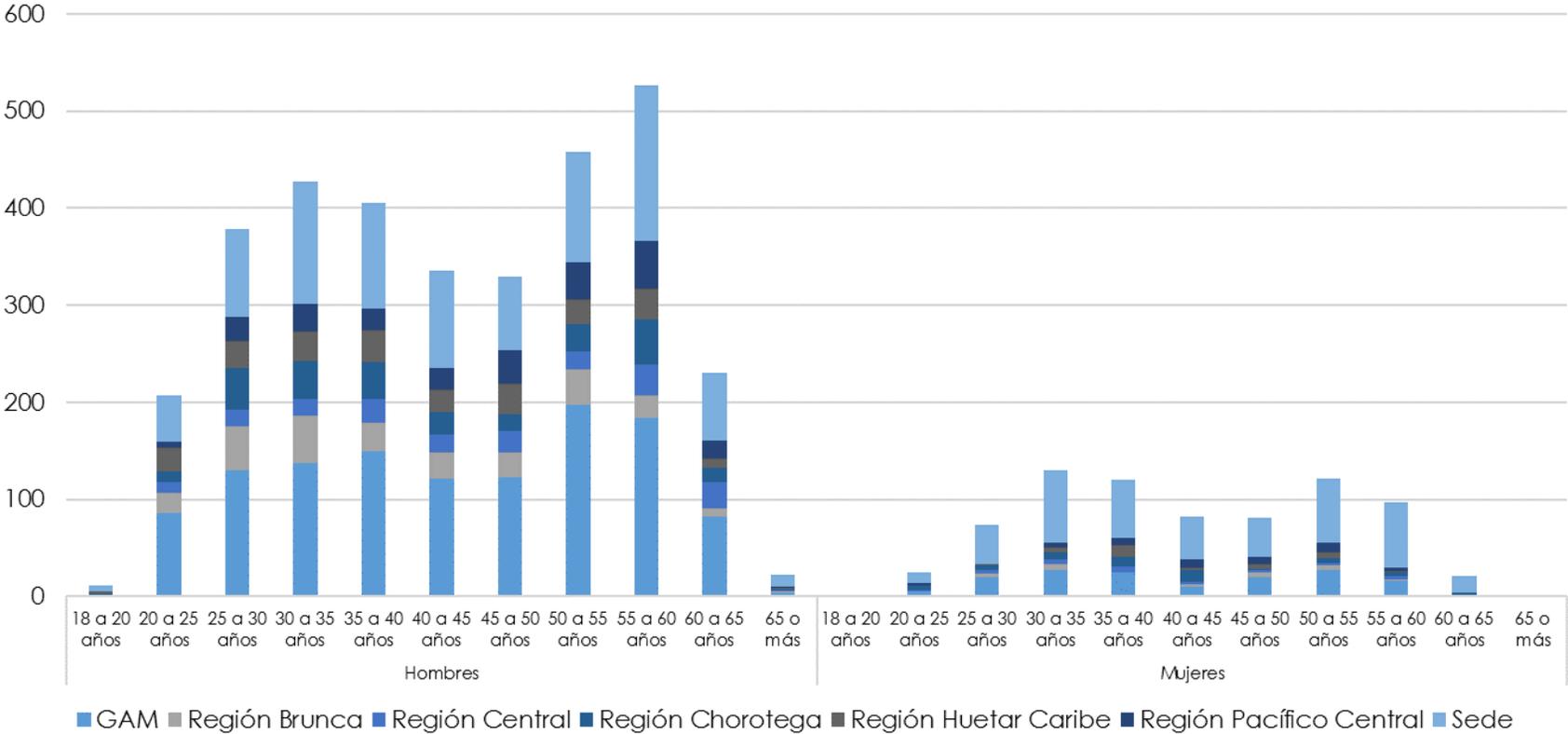
Las mayores diferencias se encuentran en las áreas técnicas y operativas, donde se requieren profesionales en ingeniería, personal técnico y personal de campo que trabaje en las cuadrillas, en las plantas potabilizadoras, lectura de hidrómetros, etc. Por ejemplo, en toda la historia del AyA, han existido sólo dos mujeres que trabajen en las cuadrillas, seis mujeres en catastro y una mujer en una planta de aguas residuales, a lo que uno de los capataces comentó “jamás yo pondría una mujer en mi equipo de trabajo”. Esto responde al estereotipo sexista construido socialmente, de que los hombres son fuertes y las mujeres débiles, por lo que no pueden desempeñar tareas donde se requiere mayor fuerza física o conocimientos tradicionalmente aprendidos por los hombres.

Una de las personas entrevistadas comentó, que sería un plan piloto interesante, formar una cuadrilla de mujeres, quienes cuenten con la capacitación apropiada para sus tareas. Para ello habría que hacer un trabajo de transformación de los estereotipos sociales, tanto en las mujeres para que reconozcan sus capacidades para dichos trabajos, como en los hombres para que las incluyan en las tareas de campo y les brinden las herramientas y condiciones necesarias.

En las entrevistas a personal clave de las Direcciones de la Institución se evidenciaron algunas otras barreras culturales que dificultan el acceso a las mujeres a diferentes puestos de trabajo: las situaciones de acoso sexual que han existido en algunas dependencias, tal como en el área de Lectura de Hidrómetros. Las jefaturas de esa área han preferido no contratar más mujeres, con el fin de evitar esta situación. Lastimosamente, las mujeres quedan por fuera debido a un entorno discriminatorio, lo cual habría que ir transformando con acciones sostenidas de sensibilización y la aplicación del reglamento contra el hostigamiento sexual.

También existe la barrera del lenguaje sexista, el cual se ha naturalizado como una forma de ser “típica” y “aceptable” en que los varones se refieren a las mujeres. El mismo se expresa en chistes, comentarios y en el diario convivir en algunas áreas de trabajo. Esto produce un ambiente incómodo y limita las relaciones de respeto y equidad. Por otra parte, en muy pocos avisos de los concursos de puestos vacantes se especificó el sexo del potencial candidato, pero el 26% fue redactado en “género masculino” (ingeniero, abogado, etc.) (PEN, 2016), lo cual podría desempoderar a mujeres a que postulen.

Gráfico 2. Acueductos y Alcantarillados: cantidad de funcionarios y funcionarias por región y grupo etario, 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la Dirección de Capital Humano.

## Acceso a puestos de mayor responsabilidad y toma de decisión

A partir de los años 90 (1994) el AyA ha tenido tres mujeres como Presidentas Ejecutivas, lo que ha sido un avance importante hacia la equidad de género. Además, se han incluido mujeres en diferentes puestos de Dirección.

De esta manera se han abierto espacios para el ascenso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y toma de decisión, reconociendo las capacidades técnicas, las habilidades para el trabajo en equipo, los valores y la formación académica.

Los mayores retos se encuentran en los puestos de gerencia y subgerencia, donde no ha habido una mujer en el puesto de Gerente General. En 1990 se designó una mujer en el puesto de subgerente a quien, en 1996, se le dio el recargo de la Gerencia General. Actualmente en el consejo gerencial hay una gran mayoría de hombres.

En el cuadro que se muestra a continuación se puede ver un importante avance, ya que las mujeres representan un 33% de los puestos de jefatura.

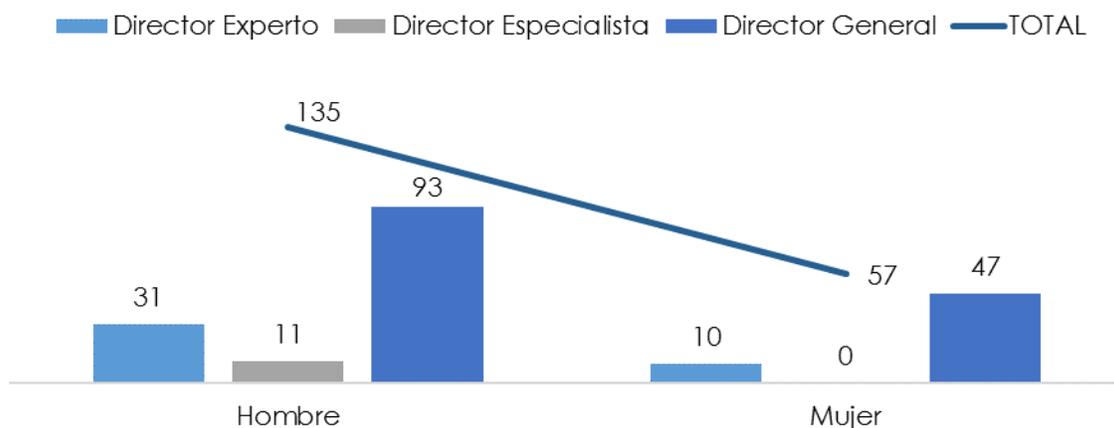
*Cuadro 2. Cantidad de hombres y mujeres que ostentan cargos de Jefatura en el AyA, 2017.*

| Puesto    | Género    | Cantidad |          |
|-----------|-----------|----------|----------|
|           |           | Absoluta | Relativa |
| Jefaturas | Masculino | 122      | 67%      |
|           | Femenino  | 60       | 33%      |
| Totales   |           | 182      | 100%     |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la Dirección de Capital Humano.

En los puestos de dirección, se observa una disparidad mayor:

*Gráfico 3. Acueductos y Alcantarillados: cantidad de funcionarios y funcionarias por cargo de Dirección en el 2017*



Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la Dirección de Capital Humano.

Si bien se han abierto espacios para un mayor equilibrio en el acceso a los puestos de poder, aún falta camino por recorrer, especialmente en el tema del Capital Humano. Tal

como se comentó anteriormente, no sólo se requieren de estrategias de capacitación, sino que hay factores culturales que permean las decisiones sobre a quién contratar.

Según nos comentó una de las personas entrevistadas, hay jefaturas que prefieren no tener una cantidad importante de personal femenino en su equipo, porque consideran un problema el tener que dar los cuatro meses de permiso de maternidad. Esto refleja la necesidad de capacitar en estrategias de administración con enfoque de género, que contemplen los derechos y el bienestar humano. Por otra parte, las mujeres que han llegado a puestos de liderazgo, han contado con el apoyo de sus jefaturas, quienes también han sido solidarios cuando han tenido situaciones familiares que requieren el ausentarse del trabajo. No obstante, este tipo de apoyo no está reglamentado, por lo que depende del punto de vista o la forma de administración de la jefatura, más que a una directriz institucional que funcione en todos los niveles.

En el área donde se encuentra el mayor equilibrio entre hombres y mujeres es en el Laboratorio Nacional de Aguas, donde las mujeres representan un 38% del personal. Cabe destacar, además, que todos los puestos en esa área son profesionales.

### **Conciliación entre vida laboral y vida familiar**

El personal cuenta con un “Fondo de Ahorro, Retiro y Garantía” (FARG) que está en manos de una Junta Administradora del AyA, donde se contempla apoyo al bienestar familiar. También existe una “Asociación de Bienestar Social de los Empleados del AyA (ABISEAYA), así cuando fallece algún pariente cercano de un funcionario o funcionaria, se le colabora con el pago de algunos gastos asociados al funeral.

Varias de las personas entrevistadas comentan que hay un ambiente de solidaridad en todos los niveles de la institución, por lo que, si un funcionario o funcionaria está enfrentando una situación difícil de salud o en su familia, se brindan los permisos necesarios, según el artículo No.88 del Reglamento Autónomo de Servicios del AyA, además de un apoyo económico extra por parte del personal que suele organizarse en estos casos.

Por otra parte, también están reglamentados los permisos por maternidad establecidos por ley, los cuales se han brindado en los casos correspondientes.

La Institución no ha incursionado con amplitud en reglamentación para la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, tales como teletrabajo, permiso para los hombres para cuando tienen hijos recién nacidos (por ahora se aplica el art. No.9 inciso 2 del Reglamento Autónomo de Servicio del AyA, donde sólo se les dan 5 días hábiles), permiso para trabajar en un horario distinto, servicios integrales de cuidado (ya sea guarderías o atención a personas adultas mayores, de acuerdo a las necesidades del personal), entre otras.

Recientemente la Dirección de Capital Humano presentó una propuesta de teletrabajo a la Junta Directiva, por lo cual, todavía es un proyecto incipiente. Una de las personas entrevistadas comenta que la formación académica de la mayor parte del personal que se encuentra en puestos de jefatura es de la “vieja escuela” y no conciben una relación laboral sin asistencia al lugar de trabajo. El trabajo por metas y cumplimiento de objetivos, desde otro lugar que no sea la oficina, todavía no está desarrollado ampliamente en el AyA.

El teletrabajo favorece la salud mental y física del personal, ya que disminuiría la cantidad de horas que se tarda en llegar al trabajo, producto del tráfico en las carreteras, se podrían

atender situaciones familiares que algunas veces se presentan, lo que favorece la eficacia en la labor que realiza el personal.

En la convención colectiva acordada en el 2011 se planteó la creación de una guardería, pero desde entonces no se ha llevado a cabo. Debido a que la mayor parte del personal de AyA es mayor de cuarenta años, habría que hacer un diagnóstico de las necesidades de cuidado, puesto que habría que incluir a las personas adultas mayores. Para ello se pueden gestionar convenios con instituciones nacionales o privadas, que favorezcan un cuidado integral.

Esto tiene un impacto diferenciado en las posibilidades de hombres y mujeres. Por un lado, dificulta que los hombres asuman el rol de paternidad, especialmente con los hijos e hijas recién nacidos, lo cual hace que dicha tarea recaiga con mayor peso en la madre o en quien sea la persona cuidadora (que en su mayor parte es alguna mujer de la familia), y dificulta el vínculo afectivo de los padres. Por otro lado, dificulta el acceso de las mujeres a trabajos que impliquen giras, capacitaciones, o mayores responsabilidades, puesto que las labores de cuidado recaen sobre ellas.

### **Una breve mirada a las Asociaciones Administradoras de Sistemas de Acueductos y Alcantarillados Comunes (ASADAS)**

Dentro del Proyecto Fortalecimiento de las Capacidades de Asociaciones de Acueductos Rurales (ASADAS) para enfrentar riesgos del Cambio Climático en comunidades con estrés hídrico en el Norte de Costa Rica (ASADAS-GEF), de Presidencia Ejecutiva del AyA y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) se incluye como uno de los objetivos el garantizar la incorporación de la perspectiva de género, el empoderamiento de las mujeres y la igualdad entre mujeres y hombres en toda la Institución, desde el enfoque de la gestión integral del recurso hídrico; y así cumplir con las disposiciones establecidas en la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017 (PIEG) de Costa Rica.

Esto tiene una importancia relevante, ya que hoy día las mujeres rurales tienen un papel significativo en el desarrollo de sus comunidades, a nivel mundial producen entre 50 y 70% de los alimentos y por sus formas de producción y estrategias de reproducción social preservan la biodiversidad y la soberanía alimentaria de sus familias. Sin embargo, el acceso a oportunidades sigue siendo precario en América Latina y El Caribe, el 30% de las mujeres rurales poseen la titularidad de la tierra, 10% tiene acceso a los créditos y 5% tiene asistencia técnica (FAO, 2012), aunado a ello, el lastre de la pobreza rural que ha tenido una variación volátil en los últimos 30 años, se ha reducido en 7% (FAO, 2013).

Para satisfacer las necesidades del hogar, las mujeres se encargan de la ordenación de los recursos naturales a diario. Por lo general, son las responsables de los cultivos de subsistencia y suelen ser poseedoras de un conocimiento único sobre las especies de cultivos locales. A pesar de su dependencia de los recursos naturales, las mujeres tienen un menor acceso a ellos y un menor control sobre los mismos. Generalmente, son los hombres los que dan un uso comercial a la tierra, el agua, las plantas y los animales, lo cual suele estar mejor valorado que los usos domésticos que les dan las mujeres (FAO 2013).

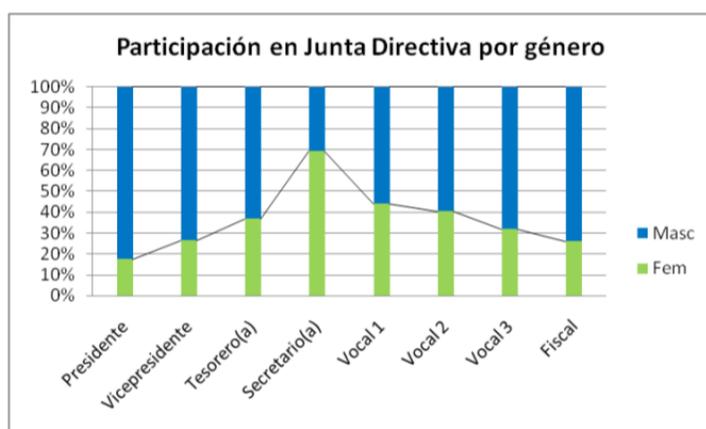
La desigualdad de género es más evidente en el acceso a la tenencia de la tierra. Esto dificulta a las mujeres su participación en las ASADAS, ya que, de acuerdo al reglamento, para ser integrante en las mismas, la persona debe ser la propietaria del terreno.

Lograr, un trabajo con perspectiva de género, requiere modificar tanto la reglamentación para permitir a mujeres participar en las ASADAS pese a no ser las titulares de las tierras, como implementar estrategias que permitan mejorar el sistema de distribución desigual del poder entre hombres y mujeres en las Juntas Directivas de las mismas, ya que, aunque haya una presencia alta de mujeres en el trabajo comunitario, no acceden a los puestos de poder.

Existen también acciones sencillas de fácil implementación, como revisar los horarios de las reuniones, o bien proveer cuidado de los hijos e hijas, mientras sea la reunión de la Asociación, las cuales favorecerían la participación de las mujeres.

En el siguiente gráfico se puede ver el bajo porcentaje de mujeres que ocupan puestos de Presidencia y Vicepresidencia en las Juntas Directivas, información que es posible tener en base al Formulario Unificado para la ponderación y categorización de las ASADAS:

*Gráfico 4. Participación política de las mujeres en las ASADAS, 2017.*



La información del FU permite analizar la participación política de las mujeres en la gestión comunitaria del agua, el cual es un eje transversal de la Política de OFGC / AyA (2015)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por la Dirección de Capital Humano

La mayor cantidad de mujeres ocupan los puestos “tradicionalmente” designados a las mismas en la sociedad patriarcal, como el puesto de secretaria, o bien puestos que no son titulares, que sólo tendrían capacidad de decisión en caso de la ausencia del presidente o vicepresidente, tal como son los puestos de vocal. De esta manera, las mujeres ocupan puestos sin capacidad de toma de decisión ni acceso a los recursos financieros.

Dicha distribución del poder responde a estereotipos y los roles de género que están muy presentes en nuestra sociedad. Se basan en la concepción de que las funciones desempeñadas de acuerdo al sexo, responden a características biológicas, cuando en realidad son asignadas de acuerdo a un sistema social. Dichos estereotipos se reflejan también en los medios de comunicación, en la publicidad, en el lenguaje, en la asignación de responsabilidades y obligaciones dentro de la familia, en el desarrollo de las relaciones afectivas.

En base a los estereotipos se da una división sexual del trabajo, en la que se asigna a la mujer la función del trabajo doméstico, que no es remunerado y cuya principal función es el servicio y los cuidados y al hombre se le asignan las tareas que tienen que ver con el

ámbito productivo, el sustento económico, principalmente desarrollados en el ámbito público.

Es por ello, que se requiere un trabajo interdisciplinario que permita desde el AyA promover una transformación en los roles y las tareas de hombres y mujeres en las ASADAS. El AyA cuenta con equipos de trabajo para el acompañamiento de las ASADAS donde están representadas una diversidad de profesiones, no obstante, dentro de los mismos, no se cuenta con personal capacitado en el tema de género, que pueda dar seguimiento a la aplicación y puesta en práctica del eje transversal de participación de las mujeres que está contemplado en la Política.

### **Capacitación para las ASADAS**

Existe un Plan Nacional de Capacitación donde se brindan herramientas para la gestión a través de cinco módulos. En la elaboración del Plan se contó con apoyo de diversas entidades académicas (UCR, UTN, TEC, CATIE) como entidades gubernamentales (Ministerio de Salud, Aresep). El Plan se elaboró en el año 2015 y en el 2017 se aprobó en la Junta Directiva, la implementación se llevará a cabo con la colaboración del INA con el cual existe un convenio de cooperación que data de más de 10 años. En uno de dichos módulos se contempla el tema de la igualdad y equidad de género, lo cual es un paso importante para el trabajo en comunidad.

No obstante, sería conveniente integrar el enfoque de género como un eje transversal de los cinco módulos, lo que representaría una transformación tanto en la relación con las personas usuarias de los servicios, como en la forma de administrar el capital humano, y el trabajo de campo.

Una de las personas entrevistadas sugirió hacer capacitaciones específicamente para mujeres, donde se estudien todos los módulos, y de esa manera garantizar que se cuenten con las condiciones apropiadas para su asistencia.

Es necesario fortalecer las alianzas con instituciones que tienen los recursos para asesorar y brindar capacitación sobre la igualdad y equidad de género. La institución cuenta con recursos limitados para trabajar, pero hay una diversidad de organizaciones e instituciones que podrían colaborar en el trabajo con las ASADAS, tales como el INA, el INAMU, la UICN, entre otras, además del asesoramiento, coordinación y participación de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género del AyA.

### **Conocimientos y percepciones del personal en cuanto al enfoque de género**

Para conocer la situación institucional sobre la igualdad y equidad de género, se incluyó no sólo la información de datos cuantitativos, sino que se realizó una encuesta con el fin de conocer las percepciones, experiencias e información del personal respecto al enfoque de género.

En conjunto con la Dirección de Igualdad y Equidad de Género del AyA, se seleccionaron funcionarias y funcionarios de altos mandos cuya trayectoria en la Institución resultaba clave, a los cuales se les realizó una entrevista a profundidad. El personal entrevistado se muestra en el cuadro a continuación:

Tabla 3. Personal del AyA entrevistado durante el diagnóstico institucional

| Nombre                        | Puesto  |
|-------------------------------|---|
| Giselle Sing Zeledón          | Directora de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género |
| Rodolfo Ramírez Villalba      | Director UEN Gestión de ASADAS                            |
| Yolanda Salas Hernández       | Directora de Gestión Capital Humano                       |
| Elena Porras Piedra           | Sistemas de Información                                   |
| Jennifer Fernández Guillén    | Directora de Proveduría                                   |
| Adriana Zamora Amador         | Subgerencia Gestión de Sistemas GAM                       |
|                               | Directora UEN Servicio al Cliente                         |
| Rolando Rojas                 | Subgerencia Gestión de Sistemas GAM                       |
|                               | Director UEN Producción y Distribución                    |
| Ana Cecilia Matamoros Jiménez | Directora de Finanzas                                     |

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se aplicó una encuesta a una muestra representativa del personal, tanto en forma presencial como en línea. Dado que el AyA cuenta con 4085 funcionarios y funcionarias al momento de diseñar el cuestionario, se decidió utilizar una muestra que garantizara un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 5%.

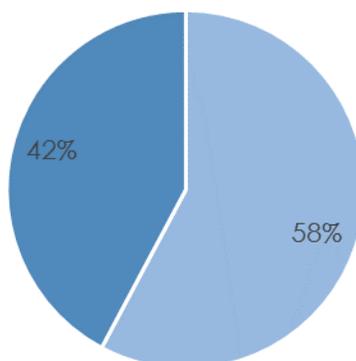
De esta manera, la muestra era de 253 personas, afortunadamente, a la hora de auto administrar el cuestionario, se obtuvieron respuestas de 282 personas, incluso más de lo que se esperaba.

El siguiente gráfico ilustra que se realizaron 119 encuestas de manera presencial, con el fin de garantizar que el personal que no cuenta con acceso a computadoras, quienes en su mayoría trabajan en labores de campo, pudiera también expresar sus opiniones. Se realizaron 163 encuestas en línea, mediante un vínculo que se le facilitó a los funcionarios y las funcionarias mediante correo electrónico para que lo completaran en la plataforma Survey Monkey.

Cabe resaltar, que el cuestionario fue enviado al personal a través de la Presidencia Ejecutiva, con el apoyo del Departamento de TI, quienes se aseguraron de reenviar el correo a quienes se les había devuelto.

Gráfico 5. Medio para completar el cuestionario

■ En línea (digital) ■ Físico



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

La idea de aplicar cuestionarios presenciales fue sugerencia de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género del AyA, quienes facilitaron los datos del personal tanto de plantas potabilizadoras como de las cuadrillas. El siguiente cuadro ilustra las sedes institucionales que se visitaron para aplicar el cuestionario:

*Cuadro 3. Sedes del AyA en las que se aplicó el cuestionario presencial*

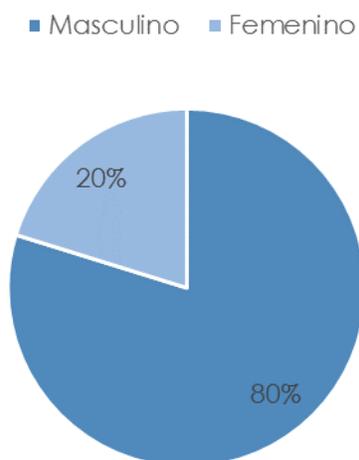
| Sede                                       | Nº cuestionarios |
|--|------------------|
| El Alto, Guadalupe (Planta Potabilizadora) | 21               |
| Guadalupe                                  | 13               |
| Pérez Zeledón                              | 30               |
| Puntarenas                                 | 19               |
| Tres Ríos (Planta Potabilizadora)          | 17               |
| Uruca                                      | 19               |

Fuente: Elaboración propia.

### **Caracterización de las personas encuestadas**

El género de las personas encuestadas responde a la cantidad de hombres y mujeres en la institución, por lo que la gran mayoría de quienes respondieron fueron varones, esto evidencia que las respuestas tienen una visión masculina.

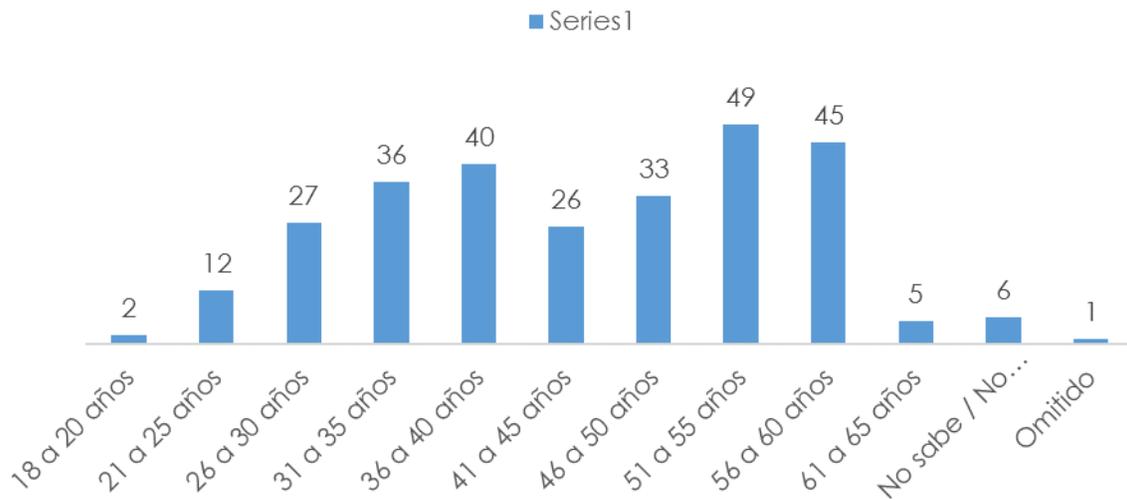
*Gráfico 6. Género de las personas encuestadas*



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

Es interesante resaltar, que la mayor parte del personal que respondió a la encuesta, está entre los 36 a 60 años. Esto podría evidenciar la presencia de patrones socioculturales aprendidos donde no existían leyes de igualdad real entre hombres y mujeres, por lo tanto, es de suponer que dichos patrones se reproduzcan en la visión de mundo y las relaciones laborales.

Gráfico 7. Edad de las personas encuestadas

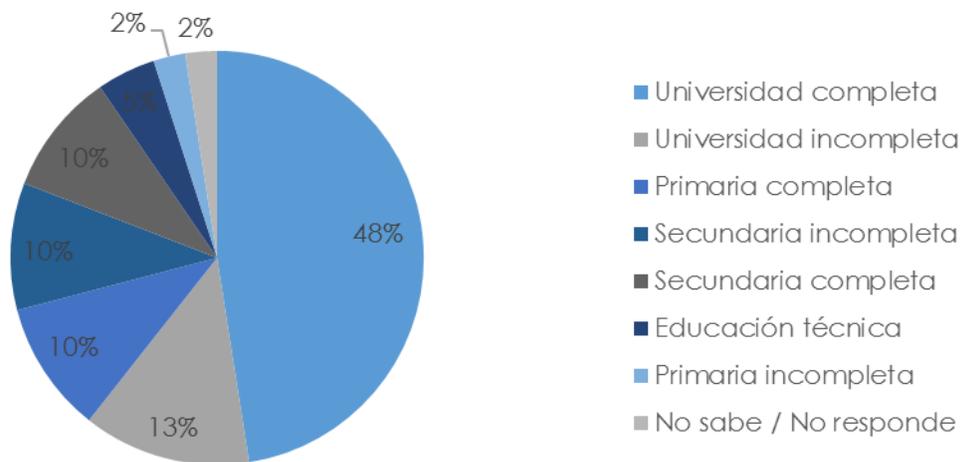


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

El nivel de escolaridad de las personas encuestadas es alto, ya que la mayor parte cuenta con universidad completa, no obstante, es interesante ver que hay una diversidad en la escolaridad del personal, lo cual se refleja en la muestra.

Esto nos indica de una Institución que permite el acceso a personas con menor acceso a la educación formal, y por lo tanto, las capacitaciones que se lleven a cabo en temas asociados a la prevención de la discriminación, del acoso sexual, entre otros, deben contemplar esta diversidad.

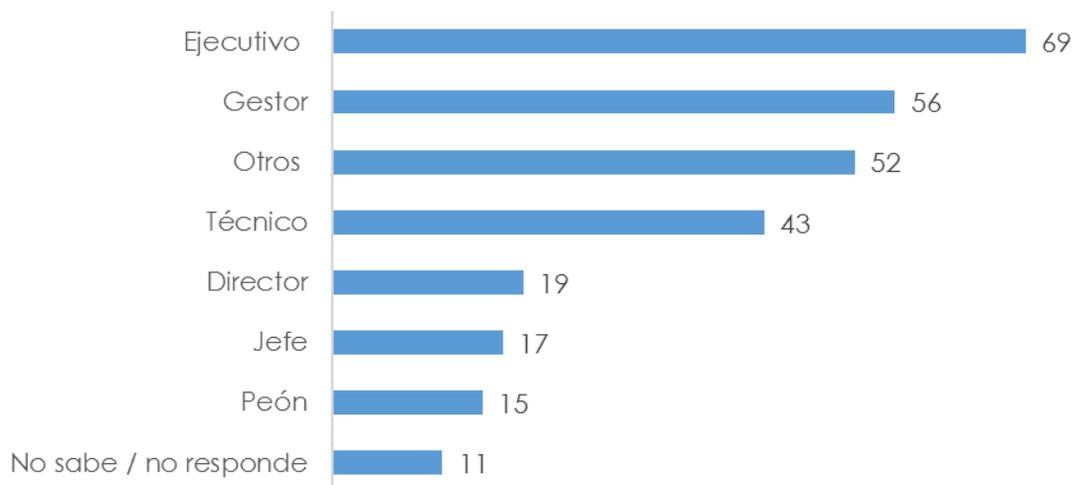
Gráfico 8. Nivel de educación más alto alcanzado



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

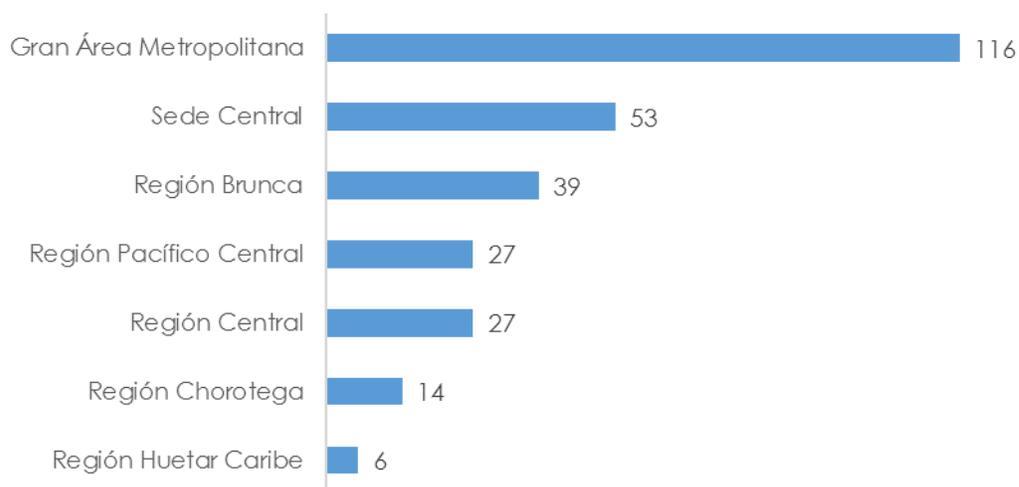
La mayor parte de las personas encuestadas se desempeñan en puestos de ejecutivos y gestores, aunque se pudo contar con cuestionarios realizados a personas que laboran como peones y técnicos.

*Gráfico 9. Ocupación de las personas entrevistadas*



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

*Gráfico 10. Región de las personas encuestadas*



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

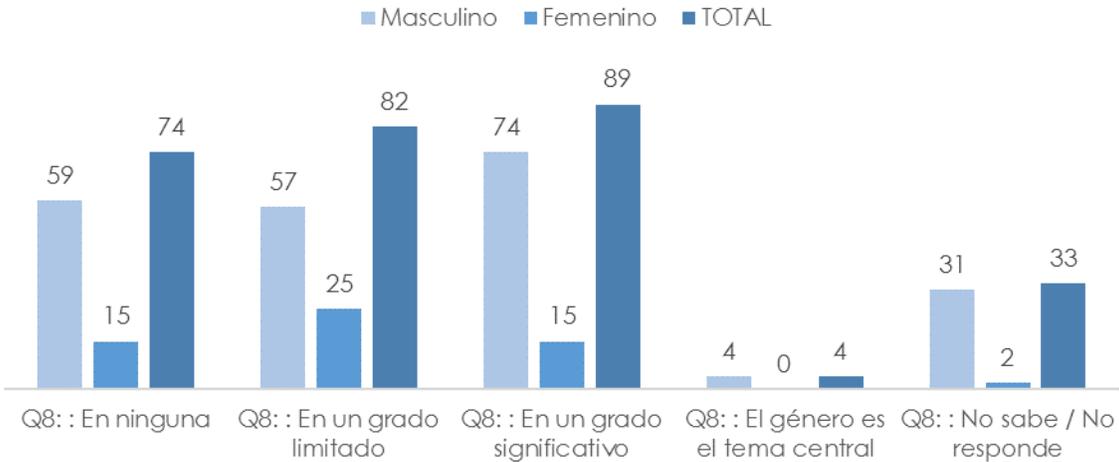
### **La temática de género es poco conocida**

En forma general se puede ver que hay poco conocimiento, tanto en hombres como en mujeres, de la temática de género y de su implicación tanto en las labores cotidianas en el trabajo que desempeña en el AyA, como en las relaciones humanas y en su bienestar personal.

La Dirección de Igualdad y Equidad de Género, hace un esfuerzo sostenido en materia de capacitación, no obstante, sólo cuenta con dos personas especializadas en la materia, lo

cual es sumamente limitado para cubrir a todo el personal, puesto que estos temas requieren de una capacitación continua. Esto da cuenta tanto de la necesidad de una labor informativa y de capacitación, sobre la transversalización del enfoque de género en todas las dependencias para lo cual se requiere de ampliar el personal profesional de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género. Una acción exitosa en otras organizaciones ha sido el incluir dentro de la inducción de cualquier personal nuevo, una breve capacitación sobre los aspectos generales del enfoque de género, lo cual garantizaría una mejora en este aspecto. Esto ya lo inició la Dirección de Igualdad y Equidad de Género del AyA, por lo que es un mecanismo que se puede fortalecer.

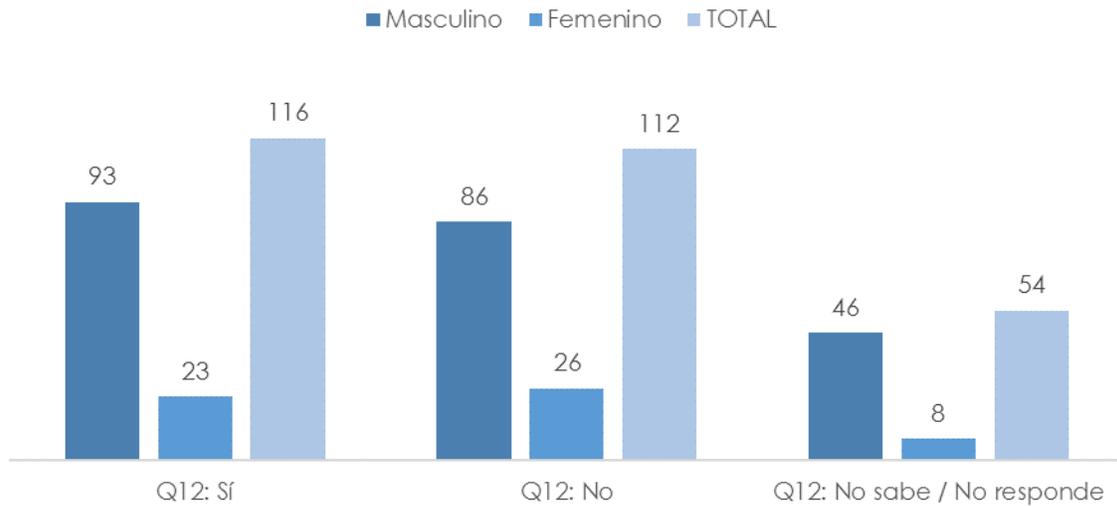
*Gráfico 11. Influencia de los temas de género en el trabajo diario*



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

Respecto al uso del lenguaje no sexista, está dividido a la mitad, el número de las personas que lo conocen y quienes ignoran de qué se trata. En las entrevistas al personal clave, se hizo evidente que el sexismo se muestra en los comentarios, chistes y bromas, no obstante, al parecer no hay claridad de forma homogénea en el personal, de que ese tipo de comunicación es considerada discriminatoria.

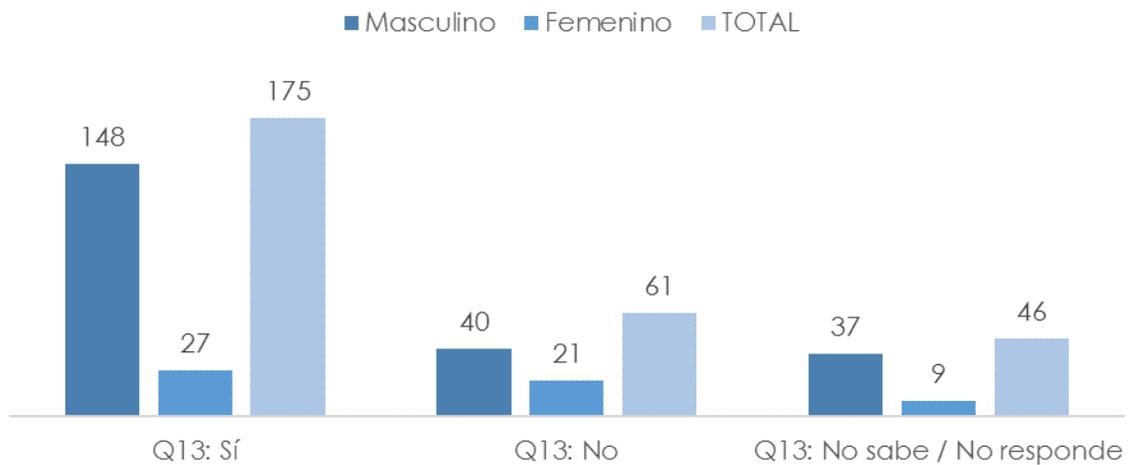
Gráfico 12. Conocimiento del lenguaje no sexista



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

En cuanto a las posibilidades de ascenso, es percibido tanto por los varones como por las mujeres, que el género tiene alguna influencia. Esto se evidencia en los números, puesto que sigue habiendo una brecha importante en las mujeres y hombres que ocupan puestos de poder, especialmente cuando se trata de las áreas en las que se requiere personal en el área de las ingenierías.

Gráfico 13. Igualdad de oportunidades de ascenso en la institución para hombres y mujeres

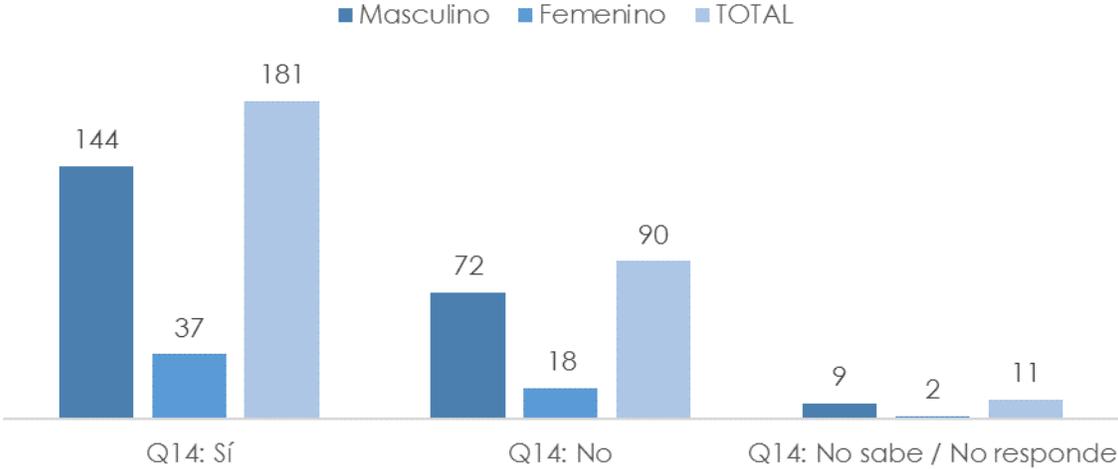


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

En cuanto a la oportunidad de disfrutar de ascensos en la Institución, es notable que casi la mayoría del personal encuestado, tanto hombres como mujeres, ha logrado algún tipo de ascenso. Esto implica que la Institución cuenta con estrategias para incentivar la carrera

profesional y la experiencia laboral, dentro de las cuales habría que garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en el acceso a dichas oportunidades.

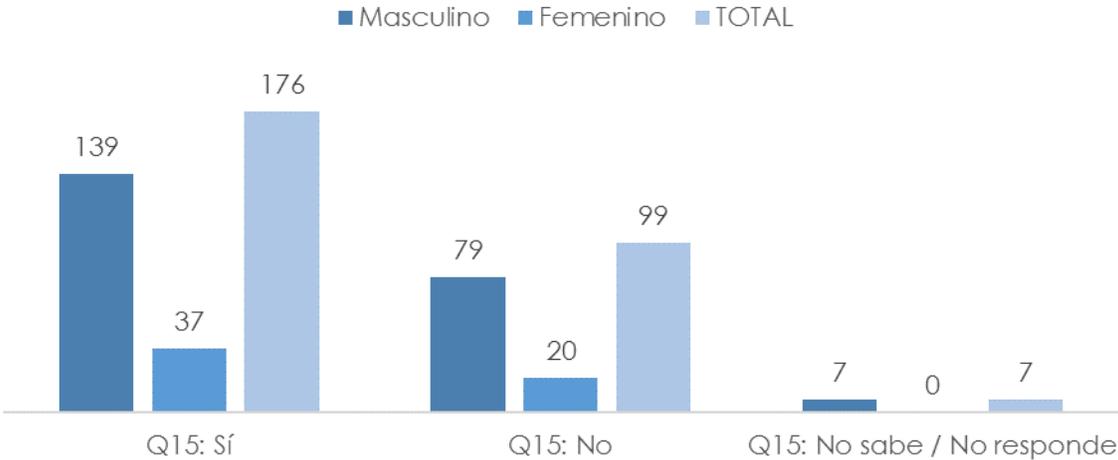
**Gráfico 14. Ascensos en la historia de trabajo en el AyA**



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

En cuanto a capacitación no existe una diferencia significativa entre los hombres y las mujeres que han recibido alguna durante su trayectoria en la Institución, aunque cabe rescatar que una gran mayoría del personal ha disfrutado de alguna capacitación reciente. Esto da cuenta de una plataforma interna ideal para la formación en las temáticas de género.

**Gráfico 15. Asistencia a capacitaciones en los últimos 2 años**

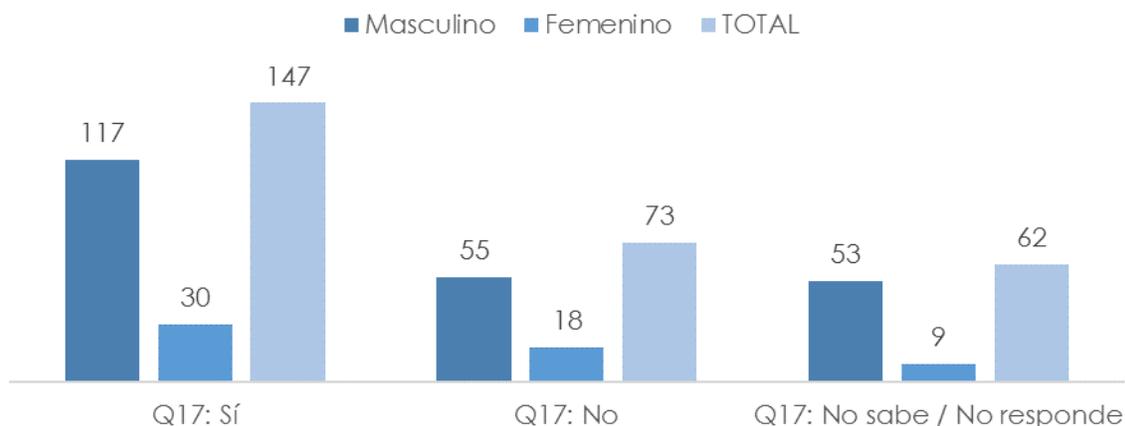


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

La mayor parte del personal encuestado percibe que existe una distribución de responsabilidades y cargas justa entre hombres y mujeres que se desempeñan en el mismo puesto. No obstante, llama la atención que un porcentaje importante de quienes

contestaron a esta pregunta, no sabe o no responde, ya que posiblemente no se tenga claro a qué se refiere la justicia en la distribución de responsabilidades en el mismo puesto.

*Gráfico 16. Justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades entre hombres y mujeres en igual puesto*

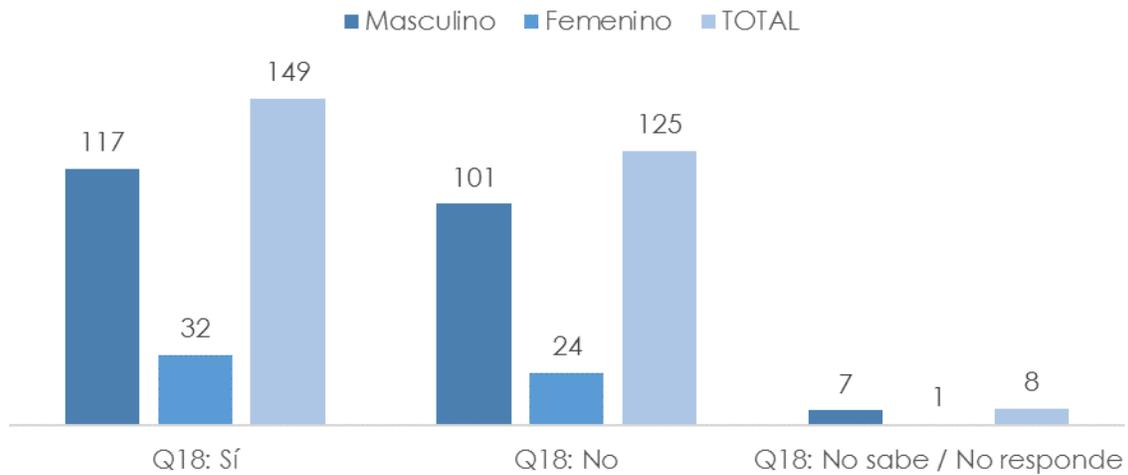


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

En cuanto a las capacitaciones sobre acoso sexual, aproximadamente un cincuenta por ciento del personal que respondió haber participado en alguna capacitación. Cabe resaltar la labor que ha desempeñado la Dirección de Igualdad y Equidad de Género a través de la Comisión de Hostigamiento Sexual, en promover dichas capacitaciones y mantener informado al personal a través de afiches y otros medios visuales.

Esta es una de las áreas en las que se requiere una estrategia diferenciada de sensibilización, ya que dentro de las entrevistas se hizo evidente que hay dependencias donde los comportamientos de acoso sexual son cotidianos, por lo que requerirían un seguimiento más cercano. Además de tomar en cuenta el nivel de escolaridad de los grupos a capacitar.

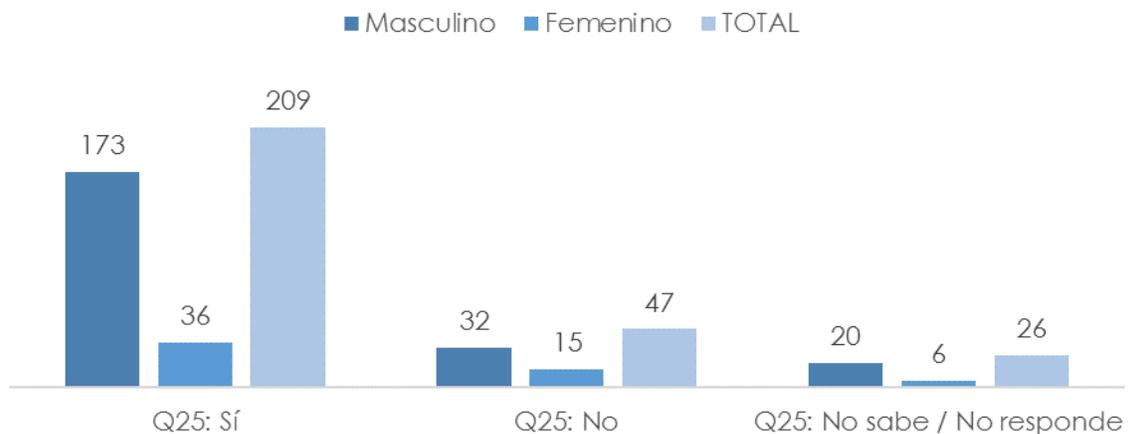
Gráfico 17. Capacitación sobre Acoso Sexual



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

En cuanto a la percepción acerca de la existencia de igualdad de oportunidades para acceder a puestos altos, tanto para hombres como mujeres, llama la atención que la mayor parte de las personas interpretan que sí hay igualdad. Esto es un avance importante, y probablemente tenga relación con que ha habido tres Presidentas Ejecutivas en los últimos años. No obstante, vale mencionar que la mayor parte de los encuestados son hombres y que a partir de la subjetividad producto de la socialización, su apreciación podría estar sesgada.

Gráfico 18. Igualdad de oportunidades para acceder a puestos altos

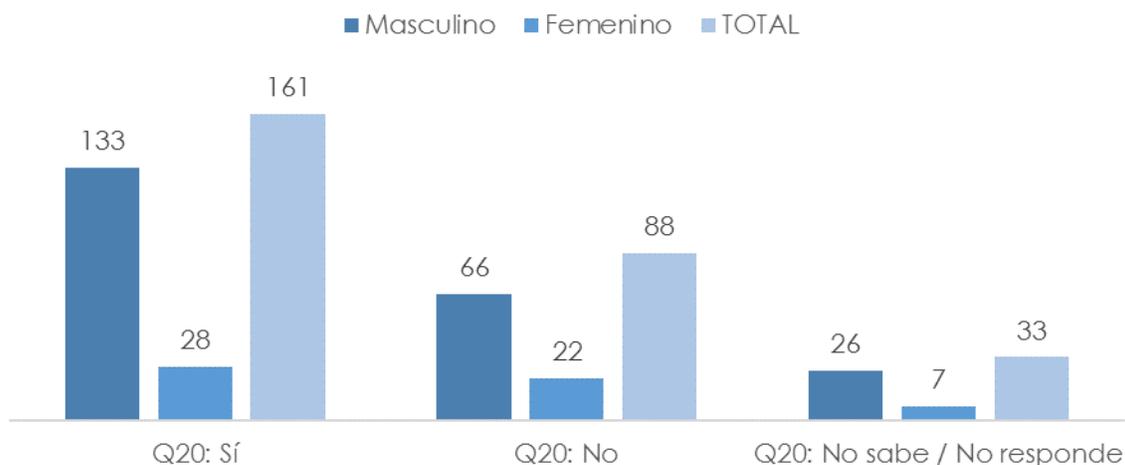


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

Existe una percepción del 50% del personal de que no hay un ambiente de igualdad y equidad, libre de favoritismos. Llama la atención que la mayor proporción de personas perciben un ambiente equitativo, lo cual habría que continuar reforzando dentro de las acciones de la política. No obstante, cabe destacar que dicha percepción contradice lo que

se identificó en las entrevistas a profundidad, donde se identificaron formas de interactuar agresivas entre compañeros, uso de lenguaje sexista, situaciones de hostigamiento laboral. Esto podría deberse a un desconocimiento que lleve al personal a no poder identificar lo que implica un ambiente discriminatorio y con favoritismos.

*Gráfico 19. Ambiente de igualdad y equidad libre de favoritismos y discriminación*

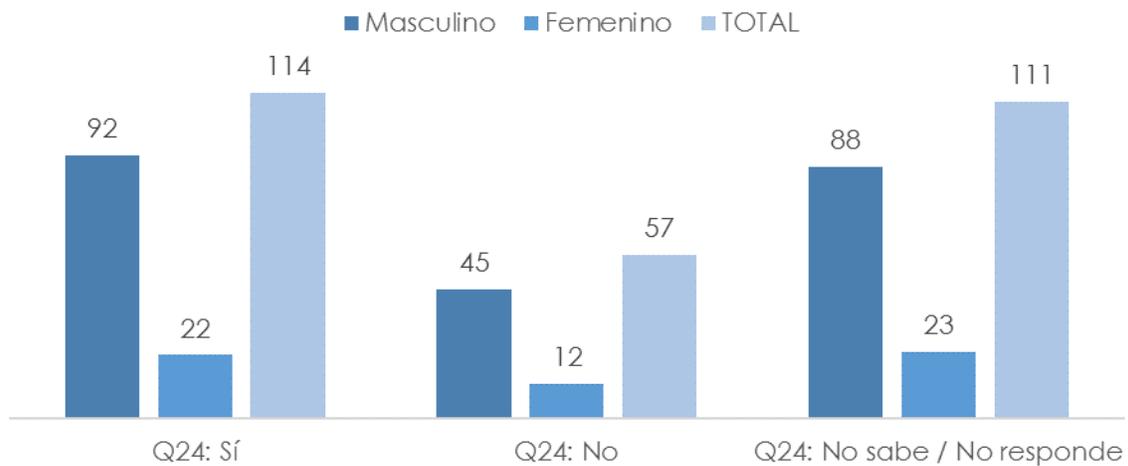


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

En cuanto a los servicios de salud, especialmente en el tema de la salud sexual y reproductiva, están divididas las respuestas a la mitad entre quienes conocen que existen dichos servicios y quienes no saben o no responden. Este es un tema central para el bienestar de hombres y mujeres, tanto en la diseminación de información sobre métodos anticonceptivos modernos, como en herramientas para una vida sexual sana, aspectos psicoafectivos de las relaciones de pareja, entre otros.

Esto garantizaría la prevención de infecciones de transmisión sexual, embarazos no deseados, violencia sexual, entre otras situaciones asociadas la salud sexual y reproductiva. La Dirección de Igualdad y Equidad de Género en los inicios de su creación, implementó los exámenes de papa Nicolau para las mujeres, además de servicios de odontología. Sin embargo, desde el año 1994 estos servicios son competencia de la Dirección de Salud Ocupacional.

Gráfico 20. Servicios de salud, en general, y salud sexual y salud reproductiva, en particular



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados obtenidos del cuestionario.

### Consideraciones finales

El AyA cuenta con estrategias que garantizan la permanencia del personal dentro de la institución, tanto la posibilidad de hacer carrera profesional, contar con capacitaciones, y un ambiente de solidaridad.

No obstante, y pese a los esfuerzos realizados durante 23 años por la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, falta trayecto que caminar. Por un lado, dicha Dirección no cuenta con suficiente personal (en la actualidad son sólo tres personas) y por otro, la labor de transversalización del enfoque de género compete a todas las Direcciones de la Institución. En lo que respecta a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, no existen reglamentos o procedimientos estandarizados para el teletrabajo, la flexibilidad de horarios. Por otra parte el permiso de paternidad es sólo de cinco días según el artículo 89 inciso 2 del Reglamento Autónomo del AyA, lo cual es insuficiente para favorecer la corresponsabilidad en el cuidado. Al respecto, es necesario retomar la creación de una infraestructura apropiada para el cuidado integral, tal como está estipulado en la convención colectiva, sobre la creación de una guardería. Por otra parte, se requiere un diagnóstico de las necesidades de cuidado del personal del AyA para incorporar la atención y cuidado de personas adultas mayores.

Se han hecho avances importantes desde los años 90 en la inclusión de personal femenino en la institución, sin embargo, hay áreas en las que esto no ha sido posible, tanto por barreras socioculturales, como por situaciones de discriminación y acoso sexual. De esta manera, se requieren estrategias diferenciadas por las áreas con mayores dificultades para el cumplimiento de la Igualdad de género.

Existen posibilidades de ascenso y hay un mayor reconocimiento del liderazgo femenino, no obstante, en el nivel gerencial aún existe un desequilibrio importante entre la cantidad de hombres y mujeres que acceden a dichos puestos. Es en los puestos de trabajo de campo, tanto en las cuadrillas como en las plantas potabilizadoras donde casi no existen mujeres laborando, lo que implicará tomar medidas más integrales, que contemplen no

sólo un proceso de reclutamiento especial, sino también una labor de coordinación con entidades de capacitación técnica y una reflexión sobre los estereotipos asociados al género.

El lenguaje no sexista es poco comprendido y en la mayor parte de los casos se considera algo “natural”, desconociendo el impacto que tiene en las relaciones cotidianas y en la creación de un ambiente de trabajo libre de discriminación.

Se requiere de mayor comprensión de cómo la perspectiva de género se relaciona con el trabajo central de la institución, que es el proveer de agua potable a todas las personas, y mantener el agua libre de contaminantes. Por ejemplo, al no existir información sobre el sexo de las personas que hacen un reporte ya sea de una fuga de agua potable, o de aguas negras, no se cuentan con estudios sobre el impacto de los servicios a la población diferenciado por género.

Si existiera mayor información sobre el género de las personas que acceden mayormente a los servicios, se podrían hacer estudios que permitan satisfacer mejor las necesidades de la población. Es importante al respecto, una vez que esté establecida la plataforma tecnológica promovida por la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, denominada SINGED, que las dependencias de atención a usuarios y usuarias brinden la información desagregada por sexo. Es todavía un reto importante incorporar a las mujeres en las ASADAS y reconocer su labor dentro del desarrollo de la infraestructura y los procesos comunales para garantizar el recurso hídrico. Las mujeres participan sin contar con posiciones de liderazgo, tanto por el reglamento que dispone únicamente a quienes sean titulares de la tierra con la posibilidad de participar de las ASADAS, como por las brechas socioculturales que desempoderan a las mujeres. Tanto porque las labores de cuidado, que recaen mayormente en las mujeres, dificultan su asistencia a las reuniones, como por actitudes discriminatorias y sexistas en las mismas.

## Política de Igualdad de Género de AYA 2018-2030

### Declaración

El Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA) declara que, en cumplimiento de los convenios internacionales y la legislación nacional, la institución se compromete con la igualdad de género, beneficiando a las personas usuarias, a las personas trabajadoras de esta institución, y a las personas integrantes de las ASADAS.

De esta manera se promoverán acciones estratégicas para disminuir las brechas entre mujeres y hombres, con el fin de fortalecer un desarrollo democrático e inclusivo y una gestión integrada del recurso hídrico. Algunas de esas acciones remiten a la equidad en los nombramientos, a la igualdad de oportunidades para el fortalecimiento de capacidades (educación formal y experiencias formativas), el respeto y cumplimiento de derechos, tales como mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres (por ejemplo, permisos de maternidad y paternidad), entre otras acciones positivas.

Por la complejidad y desafíos que supone la gestión integral del recurso hídrico, se requiere de la participación de mujeres y hombres de todos los espacios, donde se resalten las diferentes necesidades y las oportunidades desiguales vinculadas al género. Así, con esta Política, se enfrentan estos retos y se plasma el compromiso nacional con los acuerdos, conferencias y tratados internacionales que abogan por la eliminación de las brechas de género en la gestión integral de recurso hídrico (GRIH) y reconocen el papel de las mujeres en materia de administración, protección y conservación del agua, tanto de las que aportan su trabajo para la Institución, como para aquellas que están en las comunidades, de manera que participen en los aspectos estratégicos y de toma de decisiones del manejo del recurso hídrico.

Lo anterior siguiendo los acuerdos nacionales e internacionales que se mencionan a continuación:

En el nivel internacional:

- a) Objetivos de Desarrollo Sostenible 2015-2030, en específico el objetivo 5 "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas".
- b) Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)

En el nivel nacional:

- a) Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.
  - b) Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030 (PIEG)
  - c) Pacto Nacional de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Costa Rica: "No dejar a nadie atrás" firmado el 09 de setiembre del 2015, cuyas acciones priorizadas son las siguientes:
- Intensificar las iniciativas para prevenir, abordar, investigar y enjuiciar los casos de violencia contra la mujer, incluida la violencia doméstica y trata con fines de explotación sexual. (ODS 5 y 16)
  - Combatir la discriminación contra la mujer en el mercado de trabajo, disparidades salariales y la concentración de las mujeres en los empleos mal remunerados. (ODS 5 y 8)
  - Eliminar las prácticas tradicionales nocivas y fomentar la sensibilización al cambio de actitudes en relación con las funciones de género discriminatorias. (ODS 5)

Con ello, la Política se formula sobre **cinco lineamientos estratégicos**, los cuales se definieron a partir de los resultados del diagnóstico y su proceso de validación. Cabe mencionar, se hizo converger estos ejes con el Plan Estratégico del AyA 2016-2020, a fin de que, pueda desarrollarse un trabajo articulado e integrado en todo el accionar de la Institución para la integración de la perspectiva de género.

Cada lineamiento es en sí mismo la meta a alcanzar en cada área de acá al año 2030, y son:

- Lineamiento 1: Ambiente libre de sexismo y discriminación
- Lineamiento 2: Conciliación vida laboral y vida familiar
- Lineamiento 3: Igualdad y Equidad de Género en oportunidades y beneficios para el personal del AyA
- Lineamiento 4: Servicios con perspectiva de género
- Lineamiento 5: Igualdad de género en las Asociaciones de Acueductos Rurales (ASADAS)

## Aspectos Generales de la Política

### Introducción

En el marco del proyecto “Fortalecimiento de las Capacidades de Asociaciones de Acueductos Rurales (ASADAS) para enfrentar Riesgos del Cambio Climático en comunidades con estrés hídrico” desarrollado por el PNUD y el AyA, con el fin de sumarse a la modernización y democratización de su quehacer, la Dirección de Igualdad y Equidad de Género del AyA, y con el apoyo de la Presidencia Ejecutiva del AyA, impulsa la formulación de una Política de Igualdad de Género, con su primer Plan de Acción.

El Agua es un recurso finito y vulnerable, esencial para sustentar la vida, el desarrollo y el ambiente. Por lo tanto, se requiere de un manejo eficiente y eficaz de este recurso, con el fin de garantizar su calidad, cantidad y continuidad a largo plazo, así como mantener la salud de los ecosistemas de los cuales dependen los seres humanos.

La gestión integrada del recurso hídrico se debe basar en un enfoque participativo por lo que es trascendental que mujeres y hombres se involucren en forma activa en la misma, sin distingo de su condición social, etnia, edad, escolaridad y ubicación geográfica, pues ambos se benefician y han desempeñado roles diferentes en la provisión, gestión y cuidado del agua. De ahí la importancia de que la participación de mujeres y hombres en la gestión sea equitativa y justa, especialmente en el acceso a las oportunidades, los beneficios y responsabilidades, derivadas del desarrollo sustentable, del ambiente y en particular de las cuencas hidrográficas.

Le corresponde al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AyA), como ente rector, dirigir y vigilar todo lo concerniente para proveer a los y las habitantes de un servicio de agua potable, recolección y evacuación de aguas negras y residuos industriales líquidos, así como de aguas pluviales en las áreas urbanas. Determinar la prioridad, conveniencia y viabilidad de los diferentes proyectos que se propongan construir, reformar, ampliar o bien, modificar, obras de acueductos y alcantarillados, las cuales no se podrán ejecutar sin su aprobación. Promover la conservación de las cuencas hidrográficas y la protección ecológica, así como el

control de la contaminación de las aguas. Asesorar a los demás organismos del Estado, y coordinar las actividades públicas y privadas en todos los asuntos relativos al establecimiento de acueductos y alcantarillados, y control de la contaminación de los recursos de agua, siendo obligatoria, en todo caso, su consulta, e inexcusable el cumplimiento de sus recomendaciones.

Por estas razones el AyA, ha concebido la presente declaración de la Política de Igualdad de Género. Esta política tiene como finalidad, integrar la perspectiva de género en el quehacer institucional y en la gestión integrada del agua como servicio público, y de esta manera contribuir a mejorar la calidad de vida de las poblaciones, y a la sostenibilidad del ambiente y del desarrollo nacional.

El presente documento tiene como propósito establecer un conjunto de lineamientos de política que sirvan a la Institución para encaminar su accionar hacia el logro de la Igualdad y Equidad de género, tanto a lo interno de la organización como hacia lo externo de ésta, a través de los servicios que brinda a la población del país.

### **Misión Institucional**

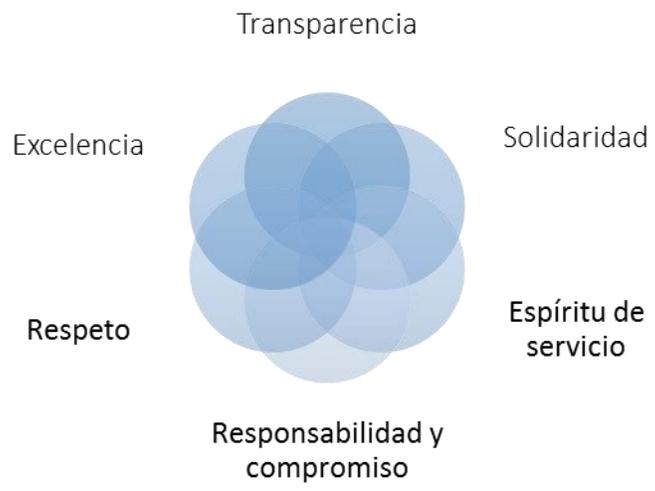
Asegurar el acceso universal al agua potable y al saneamiento de forma comprometida con la salud, la sostenibilidad del recurso hídrico y el desarrollo económico y social del país.

### **Visión Institucional**

Ser la institución pública de excelencia en rectoría y gestión de los servicios de agua potable y saneamiento para toda la población del país.

### **Valores Institucionales**

- **Transparencia:** Valorar y reevaluar la función de servidor público y rendir cuentas a los ciudadanos sobre el destino de los fondos de la Institución y en particular hacia las personas usuarias y consumidores del servicio público, brindado con eficacia y eficiencia.
- **Solidaridad:** Compromiso manifiesto de los funcionarios con las necesidades de la sociedad y las personas usuarias.
- **Espíritu de servicio:** Disposición y actitud positiva, con compromiso, diligencia y cercanía con nuestras personas usuarias y personal de trabajo, para asumir el logro de la misión, visión y objetivos institucionales.
- **Responsabilidad y compromiso:** Actitud de los funcionarios a observar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y técnico, en la ejecución de las funciones orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales y el resguardo de la hacienda pública.
- **Respeto:** Actitud de los y las funcionarias a considerar y atender a las personas, salvaguardando su dignidad y la nuestra.
- **Excelencia:** Compromiso de los funcionarios con el mejor desempeño, con miras a lograr el más alto nivel de competitividad y productividad en cada una de nuestras actividades.



## Proceso de construcción

Para la construcción de la Política se elaboró un diagnóstico breve sobre las principales brechas de género en el AyA, posterior al diagnóstico se realizó una presentación del mismo a las autoridades de la Institución, incluyendo a la Presidencia Ejecutiva, el Concejo Gerencial y a las Jefaturas de distintas Direcciones.

El Concejo Gerencial conformó una Comisión Interdisciplinaria que trabajó en conjunto con la Dirección de Igualdad y Equidad de Género y el equipo consultor para la definición de los lineamientos de la Política. La comisión está integrada por representantes de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, Dirección Jurídica, Dirección de Salud Ocupacional, Dirección UEN de Servicio al Cliente, Dirección de Planificación, Dirección de Comunicación, Dirección de Capital Humano, Subgerencia de Servicios Comunes, Gestión Ambiental y Gestión Social, Laboratorio Nacional de Aguas y representación del Despacho de Presidencia.

Se realizaron cuatro reuniones, en las cuales se contó también con el apoyo de la especialista en Políticas de Género del INAMU, de la CCSS y del TSE.

Se validó el borrador de la Política y su Primer Plan de Acción, mediante la realización de cuatro grupos focales, que abarcaron las zonas de Guanacaste, Puntarenas, Limón y el Gran Área Metropolitana. En total fueron 45 las personas consultadas con esta metodología. En las discusiones grupales se constató que los cinco lineamientos planteados en la Política son relevantes, ya que abordan las mayores brechas de desigualdad en las diferentes regiones y ocupaciones del AyA. Se validó así la relevancia estratégica de iniciar el cambio hacia la Igualdad de género, a partir de dichos lineamientos.

## Referentes conceptuales de partida

### Concepto de género

Para el AyA el género se refiere al conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas que se le asignan de manera diferenciada a mujeres y hombres en la sociedad, las cuales se adquieren en el proceso de socialización. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir, que designa lo que en cada época, sociedad y cultura son los contenidos específicos para cada género. En otras palabras, es el modo de ser hombre o ser mujer en una cultura determinada. De ahí se derivan necesidades y concepciones diferentes de cada sexo, para su desarrollo y realización personal.

### Relación entre igualdad de género y el recurso hídrico

AyA es consciente de que el agua es fundamental para la vida y que esta se encuentra íntimamente vinculada y en estrecha relación con las poblaciones y los ecosistemas. Reconoce, asimismo, que las poblaciones no son grupos homogéneos, en ellos hay mujeres y hombres que hacen uso, tienen acceso y control del agua en forma diferenciada. De acuerdo con algunos estudios relacionados con agua y género, existe una fuerte relación entre las mujeres y el agua, ligada a los roles sociales que desempeñan. Los hombres, en la mayoría de los casos son los que tienen el control y toman las decisiones, esto se refleja tanto desde su participación en las políticas, como en las instancias comunitarias. Estos espacios están vedados para las mujeres.

Por lo tanto, es necesario trabajar con una perspectiva de género para lograr la participación igualitaria de la población, considerando las especificidades y diversidad de las personas. Con el propósito de mejorar el impacto, la efectividad y sostenibilidad del recurso hídrico, es necesario incluir el análisis de género en el trabajo institucional, la gestión, proyectos, programas y planes de acción.

El AyA entiende la perspectiva de género como una reconceptualización de las relaciones entre mujeres y hombres, en la que se reconoce con especial énfasis el lugar y aporte de las mujeres en la protección del ambiente, y en especial en el acceso, uso y control de los recursos hídricos.

### **Integración de la Igualdad de género en la institución**

El AyA se compromete en la práctica de su quehacer institucional a trabajar con el enfoque de equidad de género de tal manera que sea un eje transversal tanto en el ámbito institucional, como en los procesos a nivel comunitario para lograr una efectiva gestión integral del recurso hídrico.

Con esta política, el AyA, asumirá a lo interno como a lo externo la identificación y ejecución de acciones afirmativas (equidad) que aseguren la igualdad de género. A nivel institucional se promoverán procesos de sensibilización y capacitación del personal, servicio al cliente, sistema de recolección de datos desagregado por sexo, presupuestos, planificación, manejo de recursos humanos y educación ambiental sensibles al género. También la perspectiva de género a nivel institucional se verá reflejada en la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de las políticas, proyectos, programas, reglamentos, estrategias, objetivos y metas de la institución, con el fin de reconocer tanto el papel del hombre como de la mujer en la gestión integrada del recurso hídrico, asegurando que las voces, intereses, necesidades de todas las personas, sean reconocidas.

AyA promueve la participación activa de la población. Por ello, ha incentivado a las comunidades para que sean operadores y administradores de sus propios sistemas de acueductos (ASADAS), con el objetivo de suministrar, en forma sostenible, agua de calidad potable y en armonía con la naturaleza, en aras de brindar a las actuales y futuras generaciones una mejor salud pública y calidad de vida.

En el trabajo de manejo y protección de cuencas hidrográficas, la coordinación interinstitucional y su relación con grupos locales, el AyA se compromete a abrir espacios y crear oportunidades para la participación equitativa e igualitaria entre hombres y mujeres, reconociendo sus intereses, demandas y expectativas con relación a la gestión del recurso hídrico y el manejo de las cuencas hidrográficas. Así como, eliminar todo tipo de barreras legales, estatutarias y reglamentarias, incluidas también, las barreras presentes en las políticas administrativas.

Con esto se pretende garantizar que desde el accionar institucional se brinde respuestas a las necesidades e intereses de los diferentes sectores y personas usuarias de los servicios brindados, con el fin de asegurar que sean tratados en forma equitativa e igualitaria. Además, como institución pública, facilita el acceso del recurso agua a todas las personas por igual y promueve la participación en la gestión del recurso hídrico.

La implementación de esta Política y del Plan de Acción que se deriva de la misma, requieren de la participación y el compromiso de todo el personal del Instituto. El AyA asegurará la puesta en vigor de dicha política y su respectivo plan de acción a nivel central, regional y local, el cual tendrá como objetivo general la incorporación de la igualdad y equidad de género en las diferentes áreas de la institución y las comunidades involucradas con la misma. Para esto contará el apoyo de las autoridades de la institución para su promulgación y ejecución, con la dirección y fiscalización de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género y la Comisión Interdisciplinaria de la Política de Igualdad de Género.

Para asegurar la implementación de la política y la difusión de información sobre el progreso en el cumplimiento de las metas y real participación ciudadana de las mujeres, se diseñarán instrumentos de seguimiento y evaluación, así como mecanismos accesibles, eficientes, eficaces y oportunos para la rendición de cuentas.

El Plan de Acción que se deriva de esta política tendrá congruencia con el Plan Estratégico Institucional del AyA 2016 - 2020, con el fin de que cumplan la misión, visión y los objetivos propuestos por el AyA.

## Aspectos Estratégicos de la Política

### Consideraciones legales para la declaración de la Política

Esta declaración de Política responde a los compromisos adquiridos por parte de Costa Rica al suscribir las diferentes convenciones y tratados internacionales relacionadas con el tema de agua, la igualdad de género y los derechos humanos. Por ejemplo, el Acuerdo de Dublín, donde se establece que para la gestión del recurso hídrico se debe tener presente el papel fundamental de las mujeres en el manejo y provisión del agua; las recomendaciones expresadas en el Capítulo 24 de la Agenda 21; la Conferencia Internacional del Agua y Desarrollo Sostenible (CIADS), realizada en París, en marzo de 1998; la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que compromete a los Estados Partes a tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera persona, organizaciones o empresas (art. 2; inciso e); la IV Conferencia Mundial de la Mujer de Beijing, en su capítulo K, que plantea adoptar medidas para integrar una perspectiva de género en el diseño y la utilización, entre otras cosas, de mecanismos de gestión de recursos, técnicas de producción y desarrollo de las infraestructuras en las zonas rurales y urbanas, que sean ecológicamente racionales y sostenibles (k.1., inciso e); y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, la cual resalta como crucial la integración de la perspectiva de género, la igualdad entre hombres y mujeres, y el empoderamiento de las niñas y las mujeres en la reducción de la pobreza, acceso a agua potable, saneamiento e higiene, la promoción del empoderamiento de la mujer y garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

En la normativa nacional el artículo 50 de la Constitución Política, establece que el estado procurará el mayor bienestar de la población, estimulando la producción, la justa distribución de la riqueza dentro de un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, en el cual el agua es un elemento vital. Asimismo, la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, establece que el Estado promoverá la creación y el desarrollo de programas y servicios dirigidos a facilitar la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones, en los campos señalados en el artículo 1 de esta Ley (art. 3); y la Ley Constitutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, establece en el artículo 1 inciso a: “Formular e impulsar la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género, en coordinación con las Instituciones Públicas y las Instancias Estatales que desarrollen programas para las mujeres y las organizaciones sociales”.

Por otro lado, tanto en el artículo 2 y 22 de la Ley Constitutiva, como en el Plan Estratégico 2016-2020 Institucional, se le confiere al AyA la responsabilidad de ejecutar estrategias, programas y actividades para el desarrollo humano sustentable en su área de competencia.

Bajo este marco de compromisos adquiridos en las diferentes convenciones internacionales, normativas nacionales y el plan estratégico, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados elabora esta Política para incorporar la perspectiva de Igualdad y Equidad de género en su accionar institucional y poder así cumplir a cabalidad con los compromisos y obligaciones que el país ha asumido en esta materia.

### Principios orientadores de la política

Los principios orientadores que propone la Política, como estandartes para la acción y serán transversales a su implementación en todo momento son:

### Acceso universal al agua

- El agua es la base para que las poblaciones de los asentamientos humanos puedan vivir de forma sana y digna, por lo tanto, todas las poblaciones deben tener acceso al agua potable, independientemente de su condición económica. La escasez de agua potable y el saneamiento inadecuado desmejoran la seguridad alimentaria y los medios de subsistencia. Para lograr agua potable para todas las personas es necesario promover la inclusión de las mujeres, los jóvenes y las comunidades indígenas en la gobernanza de los recursos hídricos.

### Promoción de la equidad y la igualdad entre mujeres y hombres

- Hombres y mujeres tienen el mismo derecho frente a la ley, y deben tener las mismas posibilidades de ejercerlos. Los derechos a la educación, a un salario justo, a una vida libre de violencia, al ejercicio de la maternidad y paternidad, entre otros, deben ser promovidos para su conocimiento y fortalecer un ejercicio real de los mismos. Las mujeres deben ser integradas en las instancias de toma de decisión del uso y saneamiento del agua en sus comunidades, independientemente de si las tierras son su propiedad o no.

### Respeto a los Derechos Humanos, a la diversidad y la dignidad humana

- La diversidad cultural, de etnia, condición migratoria, orientación sexual, entre otras, no debe constituir un impedimento para que la población tenga acceso a sus derechos y un respeto real a su dignidad humana. Todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos y toda persona puede invocar todos los derechos y libertades, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.

### **Promoción de la participación activa de la población**

- La población debe ser partícipe de la formulación de las políticas y acciones que tienen un impacto directo sobre sus condiciones de vida, con el fin de alinearlas acorde a sus necesidades. La participación debe ser igualitaria entre mujeres y hombres, e incluir a personas jóvenes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

### **Gestión integrada del Recurso Hídrico**

- El desarrollo económico y social debe integrar el manejo sostenible del recurso hídrico, por lo que se requieren estrategias interinstitucionales e intersectoriales para lograrlo. La GIRH se define como un proceso que promueve la gestión y el aprovechamiento coordinado de los recursos hídricos, la tierra y los recursos naturales relacionados, con el fin de maximizar el bienestar social y económico de manera equitativa sin comprometer la sustentabilidad de los ecosistemas vitales.

### **Visión a largo plazo y sustentabilidad del recurso**

- Las decisiones que tienen un impacto sobre el recurso hídrico, deben tener en cuenta el crecimiento de la población, el desarrollo económico, las condiciones ambientales, entre otras. Por lo tanto se debe mantener una visión a largo plazo y las consecuencias de las decisiones.

### **Balance y armonía entre las necesidades humanas y de los ecosistemas**

- Se debe garantizar la conservación de los ecosistemas para un desarrollo humano digno, manteniendo una actitud vigilante sobre los intereses económicos y las formas de subsistencia humanas que podrían producir un desequilibrio en dicho desarrollo.

## Lineamientos de la Política

La política consta de cinco lineamientos estratégicos los cuales se definieron con base en el diagnóstico sobre la situación de igualdad y equidad entre mujeres y hombres en el AyA, además de la Normativa Nacional e Internacional. Este lineamiento es en sí mismo la meta a alcanzar en cada área para el período 2018 al 2030.

### Objetivo General

Promover la implementación de acciones estratégicas para la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer del AyA que contribuya en la disminución de las brechas entre mujeres y hombres, con el fin de fortalecer un desarrollo democrático e inclusivo y una gestión integrada del recurso hídrico.

### Lineamiento 1. Ambiente libre de sexismo y discriminación

En concordancia con el artículo primero de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se reafirma el principio de la no discriminación, donde toda persona puede ejercer sus derechos, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo, el AyA promoverá que al final del 2030 se haya logrado un ambiente libre de acoso sexual y acoso laboral, además del uso del lenguaje inclusivo y no sexista en todas sus dependencias.

Las relaciones interpersonales respetuosas son la base para crear un ambiente donde todas las personas se sientan seguras y libres de discriminación en el lugar de trabajo, y puedan así desempeñar sus labores con mayor eficiencia y creatividad. El lenguaje sexista, se ha naturalizado como una forma de ser “típica” y “aceptable” en que los varones se refieren a las mujeres, se expresa en chistes, comentarios y en el diario convivir en algunas áreas de trabajo. Esto produce un ambiente incómodo y limita las relaciones de respeto y equidad. De esta manera, para eliminar ese tipo de comportamientos y fomentar relaciones respetuosas, tanto en la forma de interacción entre hombres, como entre hombres y mujeres, se plantean los siguientes objetivos:

#### Objetivos estratégicos

- Propiciar la realización de estudios periódicos acerca de las brechas de género, para promover acciones correctivas en la planificación institucional y mejoras en las relaciones intra género e inter género dentro del AyA.
- Promover un cambio cultural estableciendo estrategias que incentiven a las dependencias para el logro de un ambiente libre de discriminación, violencia, acoso sexual y laboral, creando acciones novedosas y fortaleciendo las ya implementadas por el AyA.
- Impulsar el establecimiento de mecanismos para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista tanto en los documentos y comunicación a lo interno del AyA, como en los comunicados que se realizan hacia las entidades externas y la población en general.

## **Lineamiento 2. Conciliación vida laboral y vida familiar**

En concordancia con el artículo 11 de la CEDAW y el objetivo 1 de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG), el AyA pondrá en práctica diferentes estrategias que permitan al personal, cumplir tanto con sus responsabilidades laborales como con las responsabilidades que demanda la familia, con el fin de que en el 2030 se estén implementando el teletrabajo, permisos de al menos un mes para que los hombres puedan ejercer la paternidad, y servicios integrales de cuidado.

Es necesario promover que los hombres asuman el rol de paternidad, especialmente con los hijos e hijas recién nacidos, de lo contrario, dicha tarea recae con mayor peso en la madre o en quien sea la persona cuidadora (que en su mayor parte es alguna mujer de la familia), obstaculizando sus posibilidades de capacitación y desempeño profesional de las mismas; además dificulta el vínculo afectivo de los padres. La corresponsabilidad en el cuidado, además permite a las mujeres ejercer los trabajos del AyA que implican giras, capacitaciones, o mayores responsabilidades.

### **Objetivos estratégicos**

- Promover el establecimiento de mecanismos para suplir de manera integral las necesidades de cuidado del personal del AyA (niños y niñas, personas adultas mayores, con enfermedades terminales, etc.)
- Velar por el cumplimiento de los permisos de maternidad establecidos por la ley, y crear condiciones para generar los cambios en la reglamentación para aumentar la cantidad de días para el permiso de paternidad.
- Posibilitar la creación de las condiciones y regulaciones pertinentes para el teletrabajo, si corresponde a las funciones del personal, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos laborales.
- Impulsar la ejecución de estrategias que favorezcan una salud integral con énfasis en la salud sexual y reproductiva, prevención y atención de adicciones.

## **Lineamiento 3. Igualdad de género en oportunidades y beneficios para el personal del AyA**

El AyA generará las condiciones que permitan que al 2030 funcionarios y funcionarias tengan las mismas oportunidades y beneficios en el empleo, superando los estereotipos sexistas en los criterios de selección, además de otorgar los mismos derechos a capacitación, ascenso, remuneración y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor.

Así, bajo esta perspectiva de equidad se mejorará la distribución de responsabilidades, el manejo del poder y la diversificación de oportunidades y privilegios aportando a lo designado en el artículo 11 de la CEDAW y el Objetivo 2 de la PIEG.

### **Objetivos estratégicos**

- Diseñar e implementar estrategias diferenciadas por dependencias de la institución para propiciar la contratación y capacitación de mujeres, especialmente

en las áreas donde existen fuertes barreras socioculturales, con el fin de lograr un equilibrio en la cantidad de mujeres y hombres que laboran en dichas dependencias.

- Garantizar el acceso equitativo a capacitaciones y becas tanto a nivel nacional como internacional.
- Garantizar el acceso equitativo a la educación formal.
- Promover la paridad de género en los puestos de Junta Directiva, Gerencia General, Subgerencias, Direcciones, Jefaturas, Comisiones, Paneles evaluadores, Consejos y otros grupos de representación institucional.

#### **Lineamiento 4. Servicios con enfoque de género**

El AyA ejercerá su rol rector de dirigir y vigilar el acceso a un servicio de agua potable, recolección y evacuación de aguas negras y residuos industriales líquidos, desde la perspectiva de género, y para el 2030 se contarán con datos desagregados por sexo de los servicios brindados a la población y se habrán integrado a las mujeres en los diferentes programas existentes.

##### **Objetivos estratégicos**

- Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en los programas del AyA tales como: Vigilantes del Agua, Bandera Azul Ecológica y Sello Calidad del Agua.
- Promover e implementar la inclusión de datos desagregados por sexo en los sistemas internos de información del AyA mediante la revisión de los instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de la información de los usuarios y usuarias que se atienden a través de los diferentes medios existentes en la institución.

#### **Lineamiento 5. Igualdad y Equidad de género en las Asociaciones de Acueductos Rurales (ASADAS)**

El AyA integrará a las mujeres a las capacitaciones brindadas a las ASADAS de manera equitativa, logrando que para el 2030 se hayan capacitado por igual hombres y mujeres con las herramientas para la gestión del recurso hídrico en su comunidad. Por otra parte, el AyA fomentará la inclusión de mujeres en los puestos de Presidencia y Vicepresidencia de las Juntas Directivas de las ASADAS, con el fin de que al 2030 haya paridad de género en la representación de las Juntas Directivas.

En el ámbito de la protección del agua, los hombres y mujeres del medio rural deben disfrutar del pleno ejercicio de sus derechos para tomar parte en las decisiones que afecten a sus necesidades y vulnerabilidades, aunque las mujeres en su mayor parte no sean las dueñas de los terrenos. Elementos como los cambios demográficos y climáticos aumentan

la presión sobre los recursos hídricos. El enfoque fragmentado utilizado tradicionalmente ya no resulta efectivo, por lo que es esencial un enfoque holístico para la gestión del agua.

#### **Objetivos estratégicos**

- Evaluar las políticas internas existentes con el fin de alinear objetivos que impulsen las acciones para la igualdad de género, en el manejo del recurso hídrico, la protección de los recursos naturales y el manejo de las aguas residuales desde las ASADAS.
- Promover la participación equitativa de las mujeres en todos los niveles de acción de las ASADAS, especialmente en los puestos de toma de decisión en las Juntas Directivas y su incorporación a organizaciones públicas y privadas.
- Promover la mejora de condiciones y capacidades del personal a cargo de la asesoría a las ASADAS con el fin de que garanticen el manejo del recurso hídrico con igualdad de género.
- Establecer mecanismos que garanticen la participación paritaria de mujeres y hombres en los módulos de capacitación de las ASADAS.

## Mecanismos para la implementación, monitoreo y evaluación de la Política de Igualdad de Género del AyA

Una vez que se oficialice la Política de Igualdad y Equidad de Género y sus instancias coordinadoras (bajo el liderazgo de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, con el apoyo de la Comisión Especial para la Política) a través de un Acuerdo de la Junta Directiva, ésta se debe constituir en una guía para que las diferentes dependencias planifiquen anualmente sus Planes Operativos, incorporando los objetivos estratégicos aquí planteados.

Los mecanismos institucionales deben asegurar que las dependencias designadas en el Plan de Acción, cuenten con los criterios y las capacidades técnicas suficientes para su implementación. Por otra parte, los mecanismos deben favorecer las relaciones interdepartamentales, con el fin de facilitar la coordinación para el cumplimiento de los objetivos de la Política para el año 2030.

### Mecanismos institucionales coordinadores de la Política

- Dirección Técnica de la Política de Igualdad y Equidad de Género: es la Dirección de Igualdad y Equidad de Género, para lo cual requiere el fortalecimiento tanto con el personal idóneo como con las capacidades técnicas para la ejecución de sus funciones y los recursos financieros necesarios. De esta manera, se deben crear los perfiles del personal profesional para que la Dirección de Igualdad y Equidad de Género pueda cumplir, de manera efectiva, su labor de Dirección Técnica de la Política y se le debe dotar de dicho personal.
- Comisión Interdisciplinaria de Igualdad de Género: la Comisión es nombrada por el Consejo Gerencial, la cual tiene como fin monitorear y evaluar la implementación de la Política para la Igualdad de Género. Para cumplir con su labor, es necesario la capacitación al personal integrante de la Comisión, y consolidar la participación de los mismos.

### Monitoreo y Evaluación de la Política

Con el fin de garantizar la aplicación de las acciones estratégicas de la Política, es necesario lograr una vinculación efectiva de todas las dependencias involucradas en el Plan de Acción, y establecer la periodicidad en que las instancias del AyA presentarán los informes de avance en la implementación del Plan de Acción. Para ello se debe definir con cada Dirección responsable, las metas, los indicadores, las actividades, los responsables, el presupuesto y el cronograma.

La Dirección Técnica de la Política preparará el Informe Anual con los insumos aportados por las diferentes dependencias designadas en el Plan de Acción, el cual deberá ser presentado a la Presidencia Ejecutiva y al Consejo Gerencial, incluyendo las observaciones de la Comisión Interdisciplinaria de la Política.

La Comisión Interdisciplinaria de la Política de Género debe conocer el informe anual, y monitorear que las dependencias institucionales cumplan de forma oportuna el Plan de

Acción. En caso que se identifique la necesidad de insumos técnicos y financieros, debe apoyar a que la Institución los gestione.

Al finalizar el Primer Plan de Acción (2021) se debe hacer un informe de Rendición de Cuentas, a partir de los indicadores de proceso y de resultado, el cual se presentará a todas las instancias de la Institución.

El segundo Plan de Acción, deberá partir de dicho informe, el cual se constituirá en la línea base para la elaboración del Segundo Plan de Acción de la Política.

### **Indicadores de Seguimiento**

El sistema monitoreo y evaluación de la Política de Igualdad de Género del AyA contará con indicadores que permitan valorar el cumplimiento de sus objetivos y los mismos pueden ser incluidos en los PAO's de la institución. Los indicadores serán de dos tipos: indicadores de resultado e indicadores de proceso. Los indicadores de resultado se definen en función de las metas intermedias y finales del Plan de Acción de la Política. Los indicadores de proceso aluden al conjunto de procesos de trabajo necesarios para el cumplimiento de cada objetivo y lineamiento. Ambos requieren partir de líneas bases relativas a la situación de las brechas de género en la institución.

Para cada uno de los cinco objetivos de la Política, se formularán indicadores de resultado, mientras que los indicadores de proceso se definirán en función de cada una de las acciones estratégicas contenidas en el Plan de Acción.

# **Plan de Acción 2018-2021**

### Primer Plan de Acción 2018 - 2021

El primer Plan de Acción de la Política, tiene congruencia con el Plan estratégico 2016 - 2020, y para cada lineamiento estratégico se establecen los objetivos estratégicos, las acciones y la entidad responsable. La implementación del Plan de Acción deberá ser evaluada, con el fin de garantizar su cumplimiento.

### Lineamiento 1. Ambiente libre de sexismo y discriminación

#### Acciones

#### Responsables

Fomentar investigaciones para profundizar en datos estadísticos con enfoque de género que sirvan de insumo tanto en la planificación institucional como para el diseño de acciones para el cambio cultural, en temáticas tales como:

- Brechas de género y su relación con el acceso, uso y control al recurso hídrico.
- Caracterización socioeconómica de las mujeres que están vinculadas con procesos de administración del agua en las comunidades, según región.
- Estudiar el uso del agua por parte de las mujeres a fin de que se traduzca en conocimiento útil para diseñar ofertas técnicas de servicios.
- Visibilizar el tiempo gastado por las mujeres en el acarreo del agua.
- Tipos de comunicación utilizados por el personal y patrones socio culturales que fomentan la discriminación y la violencia, en las relaciones inter género e intra género, etc.

Capacitación permanente sobre temas de acoso sexual, laboral y discriminación adaptadas a las realidades de cada dependencia del AyA, donde el personal tenga una participación activa.

Dirección de Igualdad y Equidad de Género y Comisión Institucional sobre Hostigamiento Sexual.

Campañas de divulgación, cápsulas informativas y encuestas a lo interno del AyA, con el fin dar a conocer las iniciativas y acciones, además de sensibilizar al personal acerca de la igualdad y equidad de género, y reforzar un ambiente libre de violencia, acoso sexual y discriminación.

Dirección de Igualdad y Equidad de Género y Dirección de Comunicación

Crear estrategias que aseguren que todas las campañas informativas a usuarios y usuarias del AyA sean diseñadas con enfoque de género y que la comunicación interna y externa se realice con lenguaje inclusivo y no sexista.

Dirección de Comunicación y Dirección de Igualdad y Equidad de Género

## Lineamiento 2. Conciliación vida laboral y vida familiar

### Acciones

Elaborar un diagnóstico sobre las condiciones de la vida laboral y familiar del personal y la identificación de necesidades de cuidado y situaciones de adicción.

Diseñar una estrategia integral para favorecer la creación de normativa, espacios y alianzas interinstitucionales para suplir las necesidades familiares de cuidado que tiene el personal, ya sea con la creación de guarderías o coordinación con lugares para la atención de Personas Adultas Mayores, Personas con Discapacidad y Personas con Enfermedades Terminales.

Revisar y mejorar la normativa interna para facilitar los permisos al personal que deba atender situaciones especiales con hijas e hijos, pareja, familiares con enfermedades graves y personas con discapacidad, tomando en cuenta los derechos de la diversidad sexual.

Generar condiciones para modificar la reglamentación con el fin de ampliar la cantidad de días, respecto al permiso de paternidad y dar a conocer a todo el personal dicha reglamentación, además los permisos de maternidad, alcanzados por medio de la política de género.

Desarrollar estrategias para la creación de las condiciones y regulaciones necesarias para implementar la modalidad laboral de teletrabajo, con el fin de realizar su aplicación en el tanto las funciones lo permitan.

Desarrollar estrategias permanentes para la promoción de un estilo de vida saludable, con autocuidado y libre de adicciones, incluyendo la creación de espacios profilácticos especialmente al personal de atención a la persona usuaria.

### Responsables

Dirección de Salud Ocupacional, Dirección de Capital Humano y Dirección de Igualdad y Equidad de Género.

Dirección de Salud Ocupacional y Dirección de Capital Humano

Dirección de Capital Humano, Dirección de Salud Ocupacional y Dirección Jurídica

Dirección de Capital Humano y Dirección Jurídica

Dirección de Capital Humano Dirección Jurídica

Dirección de Salud Ocupacional

Incentivar la creación de la infraestructura adecuada para las mujeres en período de lactancia. Dirección de Apoyo Logístico

Promocionar y capacitar en los temas de Salud Sexual y Reproductiva. Dirección de Salud Ocupacional

### **Lineamiento 3. Igualdad de género en oportunidades y beneficios para el personal del AyA**

#### **Acciones**

Modificar y crear normativa y procedimientos en la selección de becas para garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en pasantías y/u otros estudios, tanto en el extranjero como a nivel nacional y dirigidas al personal técnico y profesional.

Promover estrategias en todo el proceso previo al nombramiento (incluyendo reclutamiento y selección de personal) en puestos de toma de decisión como Junta Directiva, Gerencia General, Subgerencias, Direcciones y Jefaturas que favorezcan la paridad de género.

Establecer mecanismos que aseguren la contratación de mujeres en los centros de Trabajo del AyA, en los diferentes puestos técnicos, operativos y administrativos de la Institución.

Establecer convenios con Institutos de enseñanza técnica, tal como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) o las Universidades Públicas, para que instruya a mujeres de las mismas comunidades en los oficios requeridos por el AyA en los puestos de operación de los acueductos.

#### **Responsables**

Dirección de Capital Humano,  
Dirección de Cooperación  
Internacional.

Dirección de Igualdad y Equidad de  
Género y Dirección de Capital  
Humano

Dirección de Capital Humano

Dirección de Capital Humano

#### **Lineamiento 4. Servicios con enfoque de género**

##### **Acciones**

Desarrollar las capacidades requeridas para la incorporación de la perspectiva de género en los programas Vigilantes del Agua, Bandera Azul Ecológica, Sello Calidad del Agua.

Incluir la variable sexo en los instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de la información de usuarios y usuarias que se atienden a través de los diferentes servicios existentes en la institución.

Elaboración de estudios de impacto del servicio brindado por el AyA, desde un Enfoque de Género para innovar y garantizar de manera constante que la información de los mecanismos actualizados de atención, estén llegando a toda la población, tanto a hombres, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Enriquecer el sistema SINGED, con la información que registre los servicios brindados desagregados por sexo y región que faciliten los diferentes sistemas del AyA.

Promover la capacitación al personal para la atención flexible y oportuna a personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas LGBTI y las personas con discapacidad, con el fin de lograr un trato idóneo.

##### **Responsables**

UEN Servicio al usuario periférico y Laboratorio Nacional

UEN Servicio al usuario GAM y Periférico

UEN Servicio al usuario GAM y Periférico

Dirección de Igualdad y Equidad de Género

UEN Servicio al usuario GAM y Periférico y Dirección de Capital Humano

## **Lineamiento 5. Igualdad de género en las Asociaciones de Acueductos Rurales (ASADAS)**

### **Acciones**

Identificar los lineamientos y objetivos en la Política de Organización y Fortalecimiento de la Gestión Comunitaria de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento, que se alinean con las acciones por la igualdad y equidad de género de la presente Política, con el fin de fortalecer las acciones para su cumplimiento.

Crear incentivos para el cumplimiento de la reglamentación que establece la paridad de género en las Juntas Directivas de las ASADAS.

Realizar los cambios necesarios en la normativa para favorecer la incorporación de las mujeres en las juntas administradoras de las ASADAS, aunque no sean dueñas de la propiedad.

Establecer mecanismos que aseguren a las mujeres la igualdad de oportunidades, beneficios, derechos y condiciones en el acceso, uso y control de recurso hídrico

Diseñar e implementar un plan de capacitación sobre igualdad y equidad de género dirigido al personal calificado del AyA que está a cargo de brindar la asesoría a las ASADAS.

Establecer estrategias que garanticen la incorporación equitativa de las mujeres en la capacitación para el manejo del recurso hídrico dirigida a las ASADAS.

### **Responsables**

Sistemas Comunales y Dirección de Igualdad y Equidad de Género

Subgerencia de Sistemas Comunales.

Presidencia Ejecutiva, Subgerencia de Sistemas Comunales y Dirección Jurídica.

Subgerencia de Sistemas Comunales y Dirección de Igualdad y Equidad de Género

Subgerencia de Sistemas Comunales y Dirección de Igualdad y Equidad de Género

Sistemas Comunales

## Referencias Bibliográficas

- Astorga, Yamileth. (s.f.) «Gestión del recurso hídrico en Costa Rica.» Revista Ambientico (260): 17-24. <http://www.ambientico.una.ac.cr/pdfs/art/ambientico/17-24.pdf>
- AYA. (2015). «Política de Organización y Fortalecimiento de la Gestión Comunitaria de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento.» Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados. Agosto. Último acceso: Julio de 2017. <https://www.aya.go.cr/ASADAS/documentacionAsadas/Pol%C3%ADtica%20de%20ASADAS.pdf>
- CARE Internacional-Avina. (2012). Fortalecimiento de capacidades de Organizaciones Comunitarias de Servicios de Agua y Saneamiento (OCSAS) en América Latina. Módulo 8: Gestión Integrada del Recurso Hídrico. Enero. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de: <http://www.avina.net/avina/wp-content/uploads/2013/03/MODULO-8-OK.pdf>
- Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. (2017). *El empoderamiento económico de la mujer en el cambiante mundo del trabajo*. Organización de las Naciones Unidas, Consejo Económico Social.
- Cooperación Española AECID (2013) *Caja de Herramientas para la Equidad de Género*. Bogotá, Colombia
- FAO. (2009). *Cerrar la Brecha*, Programa de la FAO para la igualdad de género en la agricultura y el desarrollo rural. Roma, Italia.
- FAO. (2011). *El Estado Mundial de la Agricultura y la Alimentación 2010-2011*. Roma, Italia.
- FAO, WFP e IFAD. (2012). *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2012. El crecimiento económico es necesario pero no suficiente para acelerar la reducción del hambre y desnutrición*. Roma, Italia. .
- FAO, WFP e IFAD. (2013). *El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo 2013. Las múltiples dimensiones de la seguridad alimentaria*. Roma, Italia.
- Grupo Banco Mundial. (2015). *Mujer, Empresa y el Derecho 2016: Alcanzando la Igualdad*, Washington, DC: Banco Mundial, doi:10.1596/978-1-4648-0677-3. Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO. Recuperado de: <http://wbl.worldbank.org/~media/WBG/WBL/Documents/Reports/2016/WBL2016-KeyFindings-Spanish.pdf>
- Instituto Nacional de las Mujeres. *Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017*. Instituto Nacional de las Mujeres, 2.ed., San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2007. (Colección Documentos; n. 44). Recuperado el 25 de Julio de 2015, de: [http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG\\_2007-2017.pdf](http://www.infoagro.go.cr/Documents/PIEG_2007-2017.pdf)
- MINAET. (2009). «Política Hídrica Nacional.» Beveridge & Diamond PC. Noviembre. Recuperado el 30 de Agosto de 2017, de <http://www.bdlaw.com/assets/htmldocuments/Costa%20Rica%20National%20Water%20Policy.pdf>
- Organización de Estados Americanos. (5 de Marzo de 1995). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Para"*. Recuperado el 25 de Julio de 2015, de Organización de Estados Americanos: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. Recuperado el 14 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/la-agenda-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 1*. Naciones Unidas. Recuperado el 14 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 2*. Naciones Unidas. Recuperado el 14 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/hunger/>
- Organización de las Naciones Unidas. (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 3*. Naciones Unidas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/health/>

- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 5*. Naciones Unidas. Recuperado el 14 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 6*. Naciones Unidas. Recuperado el 14 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/water-and-sanitation/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 7*. Naciones Unidas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/energy/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 8*. Naciones Unidas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 9*. Naciones Unidas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/infrastructure/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 10*. Naciones Unidas. Recuperado el 14 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 11*. Naciones Unidas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/cities/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 12*. Naciones Unidas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-consumption-production/>
- Organización de las Naciones Unidas (2017). *La Agenda de Desarrollo Sostenible: Objetivo 13*. Naciones Unidas. Recuperado el 19 de setiembre de 2017, de: <http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/climate-change-2/>
- Organización de las Naciones Unidas. (3 de Setiembre de 1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado el 25 de Julio de 2016, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- Organización de las Naciones Unidas. (2 de Agosto de 2011). *Observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer: Costa Rica*.
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 25 de Julio de 2017, de Naciones Unidas: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de las Naciones Unidas. (20 de Diciembre de 1952). *Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer*. Recuperado el 25 de Julio de 2017, de Gobierno de México: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/210206/Convencion\\_sobre\\_los\\_Derechos\\_Politicos\\_de\\_la\\_Mujer.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/210206/Convencion_sobre_los_Derechos_Politicos_de_la_Mujer.pdf)
- PEN. (2016). *Vigésimosegundo Informe. Capítulo 5. Fortalecimiento de la democracia*. Programa Estado de la Nación. Recuperado el 16 de Agosto de 2017, de: [http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/022/EN-22-CAP5.pdf](http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/022/EN-22-CAP5.pdf)
- PEN. (2016). *Capítulo 2. Equidad e integración social*. Programa Estado de la Nación. Recuperado el 16 de Agosto de 2017, de: [http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/022/EN-22-CAP2.pdf](http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/022/EN-22-CAP2.pdf)
- PEN. (2016). *Capítulo 3. Oportunidades, estabilidad y solvencia económicas*. Programa Estado de la Nación. Recuperado el 16 de Agosto de 2017, de: [http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca\\_virtual/022/EN-](http://www.estadonacion.or.cr/files/biblioteca_virtual/022/EN-)

[22-CAP3.pdf](#)

**ACUERDO FIRME**

**Licda. Karen Naranjo Ruiz  
Despacho Junta Directiva**