

AVANCES Y DESAFÍOS: MUJERES EN CARGOS DE LIDERAZGO EN LOS PRESTADORES DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO



Avances y desafíos: mujeres en cargos de liderazgo en los prestadores de servicios de saneamiento

Editado por: Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (Sunass)
Avenida Bernardo Monteagudo 210-216 Magdalena del Mar, Lima, Perú
www.gob.pe/sunass
Primera edición: Marzo de 2025

Presidente ejecutivo:

Mauro Gutiérrez Martínez

Gerente general:

Manuel Fernando Muñoz Quiroz

Elaboración del Informe 00040-2024-SUNASS-DF:

Gretelina Castañeda Sánchez
Ronald Jauregui Chipana
Jorge Luis Zavaleta Quintana
Nathaly Morocho Valiente
Waldir Arias Callupe

Aprobación:

José Miguel Kobashikawa Maekawa, director de la Dirección de Fiscalización

Revisión:

Gustavo Olivás Aranda, director adjunto de la Dirección de Fiscalización

Coordinación editorial:

Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional

Fotografías:

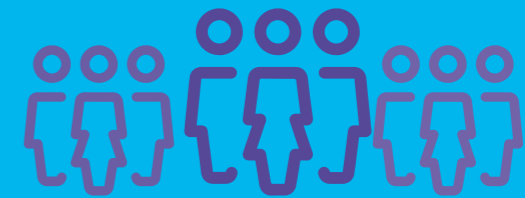
Archivo de la Sunass / Foto de portada: Sedapar S.A.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2025-02142
Impreso en Perú / Printed in Peru
Impreso por Tarea Asociación Gráfica Educativa Psje. María Auxiliadora Nro. 156,
Breña, Lima, Perú
Marzo de 2025
Tiraje: 500 ejemplares

CONTENIDO

| | | |
|-----------|---|-----------|
| | PRESENTACIÓN | 6 |
| 1. | INTRODUCCIÓN | 8 |
| 2. | OBJETIVO | 12 |
| 3. | MUJERES EN CARGOS DE LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS PRESTADORAS | 14 |
| | 3.1. Gerentes generales en las empresas prestadoras | 17 |
| | 3.2. Gerentes de línea en las EP | 21 |
| | 3.3. Directores de las EP | 24 |
| | 3.4. Distribución por género de trabajadores de las PTAP | 25 |
| | 3.5. Distribución por género de trabajadores de las PTAR | 28 |
| 4. | MUJERES EN CARGOS DE LIDERAZGO EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO EN EL ÁMBITO RURAL | 30 |
| | 4.1. Mujeres en cargos de liderazgo en las organizaciones comunales | 32 |
| | 4.2. Mujeres como responsables en áreas técnicas municipales | 34 |
| 5. | CONCLUSIONES | 36 |
| 6. | RECOMENDACIONES | 40 |

PRESENTACIÓN



En un contexto donde las mujeres aún representan una minoría en cargos clave del sector saneamiento, la presente publicación constituye una herramienta útil tanto para la sociedad en general como para el sector saneamiento en particular, ya que aporta datos concretos que evidencian las brechas de género en roles estratégicos y operativos, y estos datos constituyen una base sólida para el diseño de políticas inclusivas.

Los datos, como demuestra este documento, revelan que las mujeres ejercen una minoría de los cargos clave en el sector saneamiento. Por ello, desde la Sunass, consideramos esta información como una guía importante para el monitoreo y ajuste de estrategias que permitan cerrar estas brechas. Su elaboración y difusión deben considerarse una prioridad para construir un sector más inclusivo y resiliente.

Además, en la Sunass tenemos la plena convicción de que la presencia de las mujeres en cargos de liderazgo redundará en una mejor calidad de la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento.

Con esta publicación, buscamos no solo reconocer el aporte de las mujeres al desarrollo del sector, sino también inspirar a mujeres y jóvenes para que aspiren a roles de mayor responsabilidad y superen las barreras tradicionales. La diversificación, tanto en los equipos de trabajo como en sus respectivos liderazgos, es el camino que proponemos para fortalecer la eficiencia, impulsar la innovación y aumentar la sensibilidad social en la toma de decisiones, elementos clave para enfrentar los desafíos del sector saneamiento en el Perú. La presente publicación constituye un paso adelante en ese camino que, desde la Sunass, nos hemos trazado.

Mauro Gutiérrez

Presidente ejecutivo de la Sunass

01

INTRODUCCIÓN



A partir de información estadística, este informe se propone mostrar y destacar la participación de las mujeres en el desempeño de cargos de liderazgo dentro de los proveedores de servicios de saneamiento.





A partir de 2021, la Dirección de Fiscalización comenzó a recolectar información estadística para facilitar el análisis sobre la implicancia de la mujer en el sector de saneamiento, específicamente en las empresas prestadoras de servicios de saneamiento.

Este año, a través de este informe, la Dirección de Fiscalización quiere destacar el liderazgo que las mujeres ejercen en las empresas proveedoras de servicios de saneamiento, atendiendo, sobre todo, a los puestos en los que se desempeñan.

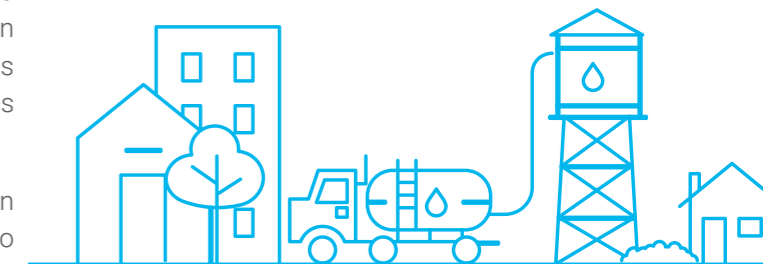
Un dato que llama la atención es que de 2010 a 2022, es decir, durante 13 años, el porcentaje de gerentas generales osciló entre el 2 y el 10%: de las 50 empresas prestadoras, solo entre una y cinco eran

gerenciadas por mujeres. Esta cifra ha mejorado en los últimos años: para 2023 eran siete las gerentas generales (14%) y seis en 2024 (12%). Entre 2010 y 2024, además, la proporción media fue del 92.4% para hombres y del 7.6% para mujeres.

Esta situación se mantiene si examinamos los cargos ocupados tanto en la plantas de tratamiento de agua potable (PTAP) como en las plantas de tratamiento de aguas residuales (PTAR). En ambas, los líderes o responsables de estas son mayoritariamente hombres. Estos resultados tampoco difieren en el entorno rural, como se verá durante la evaluación de los consejos directivos de las organizaciones comunales y de las áreas técnicas municipales.

Finalmente, es preciso señalar que, con el fin de realizar un análisis comparativo

entre empresas prestadoras (EP), estas se categorizaron de acuerdo con su benchmarking regulatorio, es decir, en función del número total de conexiones de agua potable que administran. Así, quedaron categorizadas en 'Grande 1' (entre 100 000 y un millón de conexiones), 'Grande 2' (entre 40 000 y 100 000 conexiones), 'Mediana' (entre 15 000 y 40 000 conexiones), 'Pequeña' (menos de 15 000 conexiones) y Sedapal (la única empresa prestadora que gestiona más de un millón de conexiones).



02

OBJETIVO



Nos proponemos responder algunas preguntas:
¿Cuántas mujeres tienen cargos de liderazgo en los prestadores de servicios de saneamiento? ¿Qué cargos ejercen? ¿Cuál es su proporción con respecto de los hombres que ejercen las mismas funciones?



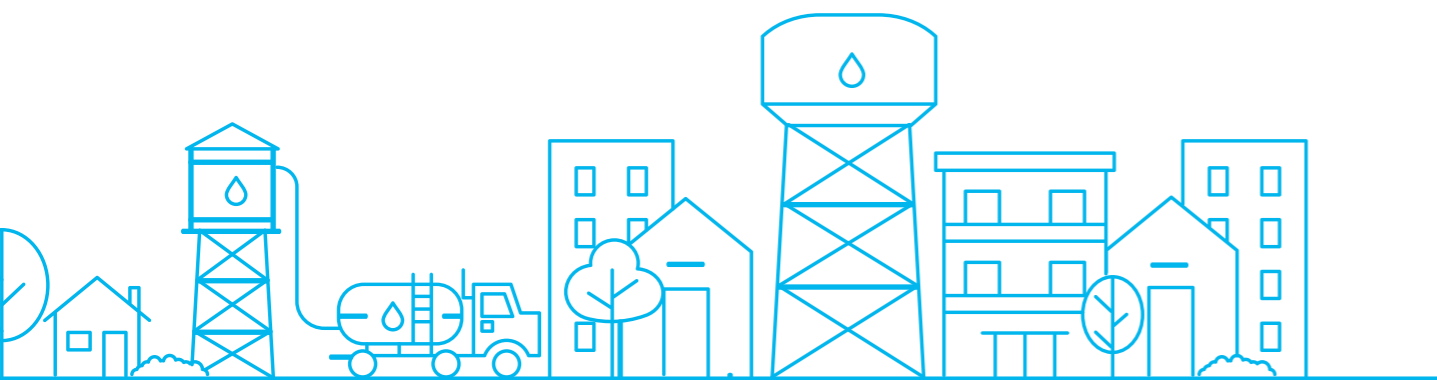
03

MUJERES EN CARGOS DE LIDERAZGO EN LAS EMPRESAS PRESTADORAS



Todavía es amplia la brecha que separa a hombres de mujeres en cargos de liderazgo dentro de las empresas prestadoras de servicios. No obstante, desde hace ya un tiempo, hay señales de que esta brecha empieza a acortarse. Un dato resaltante es que una de las gerencias de línea (planificación) está mayoritariamente a cargo de mujeres.





Como se indica en el documento *Contribución al cierre de la brecha de conocimiento en los prestadores de servicios de saneamiento con una perspectiva de género*¹ (2021), la ‘alta dirección’ de una empresa se compone de un conjunto de individuos, encargados de toda la organización, quienes tienen la tarea de diseñar y llevar a cabo el proceso estratégico, con el objetivo de que la empresa pueda proyectarse hacia el futuro y alcance sus metas.

Para lograrlo, se necesita una alta dirección dedicada y con capacidad de liderazgo, es decir, con habilidad para guiar a la organización, mediante los objetivos estratégicos, hacia la visión

propuesta. Como señala D’Alessio (2013), un líder transforma las organizaciones, desafía el orden establecido y no negocia sus decisiones; dirige a las personas basándose en su confiabilidad, así como en el respeto de sus atributos profesionales y personales, y este perfil genera un efecto multiplicador en su liderazgo².

‘Alta dirección’ refiere, por tanto, al presidente del consejo directivo, los directores, el gerente general y los gerentes de línea de las diferentes áreas de una organización, quienes constituyen la dirección superior.

A continuación, analizaremos la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en las EP.

1. Disponible, junto con las ediciones de 2022 y 2023, en el siguiente enlace: https://sunassgobpe-my.sharepoint.com/:f/g/personal/onedrivedf_sunass_gob_pe/EhKwMsQ0-ZKgBOYfCP4TB4BXbT-dxqhAYIDeg-d2X_W1ow?e=3dn0qz

2. D’Alessio Ipinza. (2013). *El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia*.

3.1. Gerentes generales en las empresas prestadoras³

En el contexto de las EP, según el código de buen gobierno corporativo⁴, el gerente general encabeza la implementación de la estrategia que el directorio establezca, garantiza la provisión de información exhaustiva y a tiempo para esta entidad, y lleva a cabo las acciones de control y monitoreo de las operaciones de las EP.

Teniendo en cuenta esa definición, detengámonos ahora en un aspecto de los gerentes generales que ejercen posiciones de responsabilidad en las EP: su género. Observaremos que este no ha cambiado en los últimos 15 años: de 50 EP, solo entre una y cinco han contado con gerentes generales mujeres, con excepción de 2023 y 2024. En estos dos últimos años, el número de gerentas generales ha aumentado, lo que evidencia un pequeño pero optimista cambio en el sector. No obstante, cuando hablamos de totales, las cifras son elocuentes: en los últimos 15 años, la cifra media de gerentes generales fue de 92.4% para hombres y 7.6% para mujeres, como indica el gráfico 1⁵.

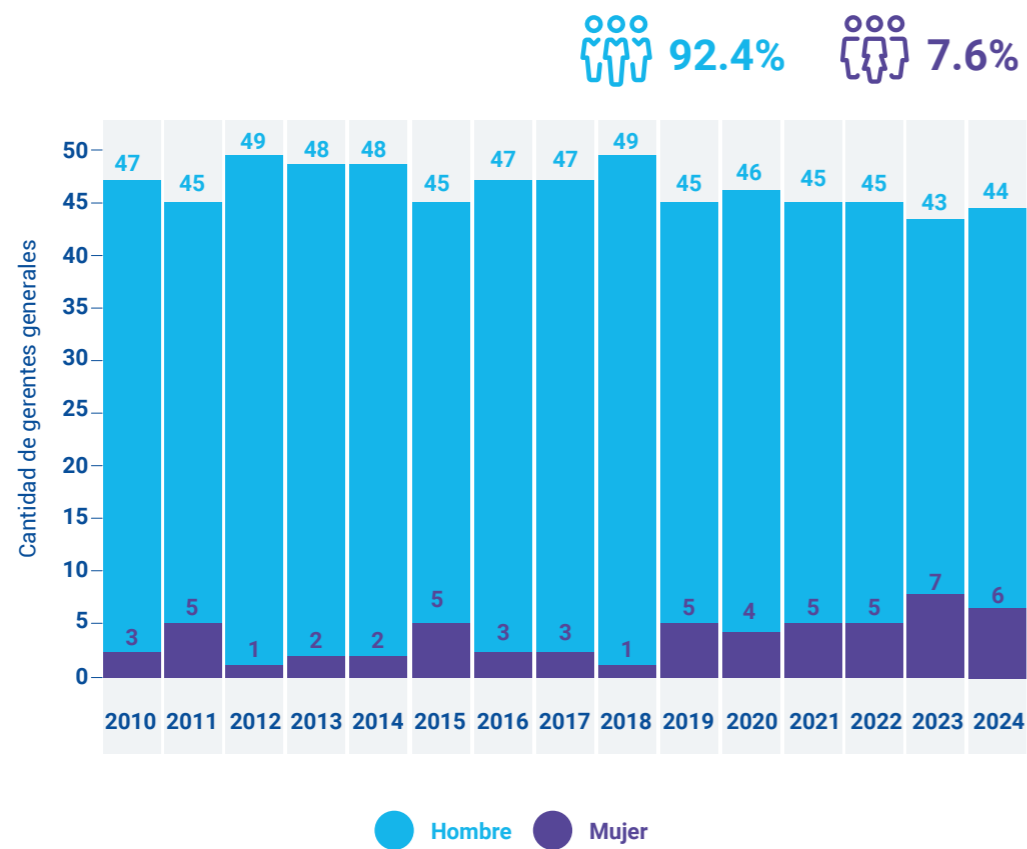
3. Información actualizada al 29 de enero de 2024.

4. Resolución Ministerial 431-2017-VIVIENDA, que aprueba el Modelo de Código de Buen Gobierno Corporativo para las EP.

5. Todos los gráficos han sido elaborados por la Dirección de Fiscalización.



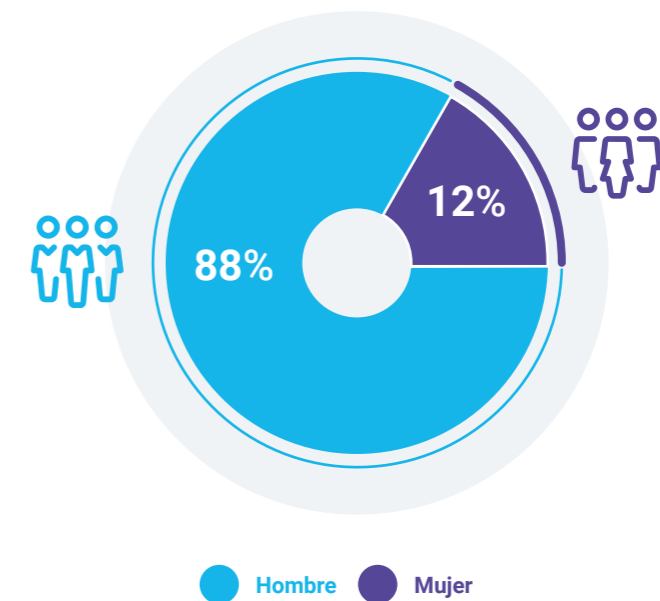
Gráfico 1
Promedio de gerentes generales en los últimos 15 años, según género*



De acuerdo con la información disponible, a febrero de 2024, el 88% de los gerentes generales de las EP son hombres, mientras que el 12% mujeres. Esto significa, como

indica el gráfico 2, que solo seis mujeres ocupan el cargo de gerentas generales en las 50 EP del país.

Gráfico 2
Proporción de gerentes generales, según género (febrero 2024)



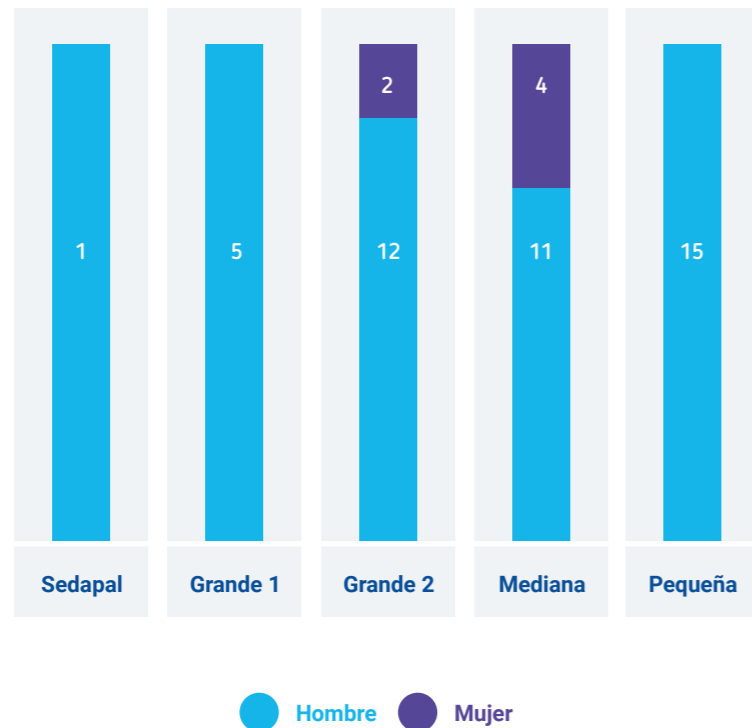
Fuente: Directorios de la Dirección de Usuarios.

Fuente: Directorios de la Dirección de Usuarios / Elaboración: Dirección de Fiscalización
*Información 2010-2020 a diciembre de cada año. Información 2021, 2022, 2023 y 2024 a agosto, junio, abril y febrero, respectivamente.

En las 15 EP 'Mediana', se desempeñaron como gerentes generales 11 hombres y 4 mujeres. En esta categoría se encuentra la mayor proporción de gerentes generales mujeres (27%). Por su parte, las EP 'Grande 2' cuentan con dos gerentas generales, lo que representa un 14% del total de EP que pertenecen a su mismo tamaño. Por último, en los casos de las EP 'Grande 1', 'Pequeña' y Sedapal, ninguna mujer desempeñó el puesto de gerente general, tal como indica el gráfico 3.



Gráfico 3
Gerentes generales, según género y tamaño de EP (abril 2023)



Fuente. Directorios de la Dirección de Usuarios.

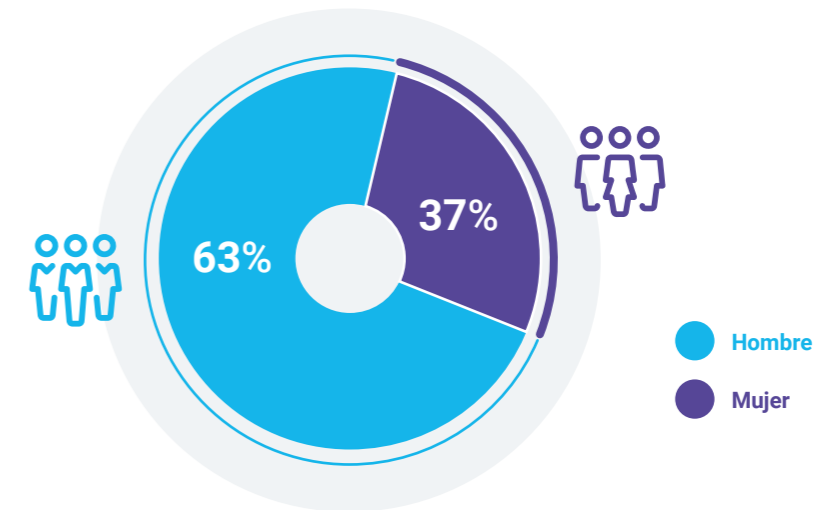
3.2. Gerentes de línea en las EP

Las EP están formadas generalmente por seis áreas funcionales: gerencia o jefatura comercial, gerencia o jefatura operacional, gerencia o jefatura de planificación y presupuesto, gerencia o jefatura de administración y finanzas, gerencia o jefatura de asesoría legal, y gerencia o jefatura de planificación. Cada una está encabezada por su respectivo gerente o jefe.

Tal como sucede en las gerencias generales, estos otros cargos también son ocupados mayoritariamente por hombres, como veremos a continuación.

De acuerdo con la información disponible a febrero de 2024, detallada en el gráfico 4, el 63% de los gerentes de línea de las EP son hombres. Esto quiere decir que, de 254 gerencias de línea disponibles en las 50 EP del país, solo 94 están a cargo de mujeres (37%). A pesar de ello, durante el último año, el ejercicio de mujeres en estos cargos ha aumentado un 5%.

Gráfico 4
Proporción de gerentes de línea, según género (febrero 2024)



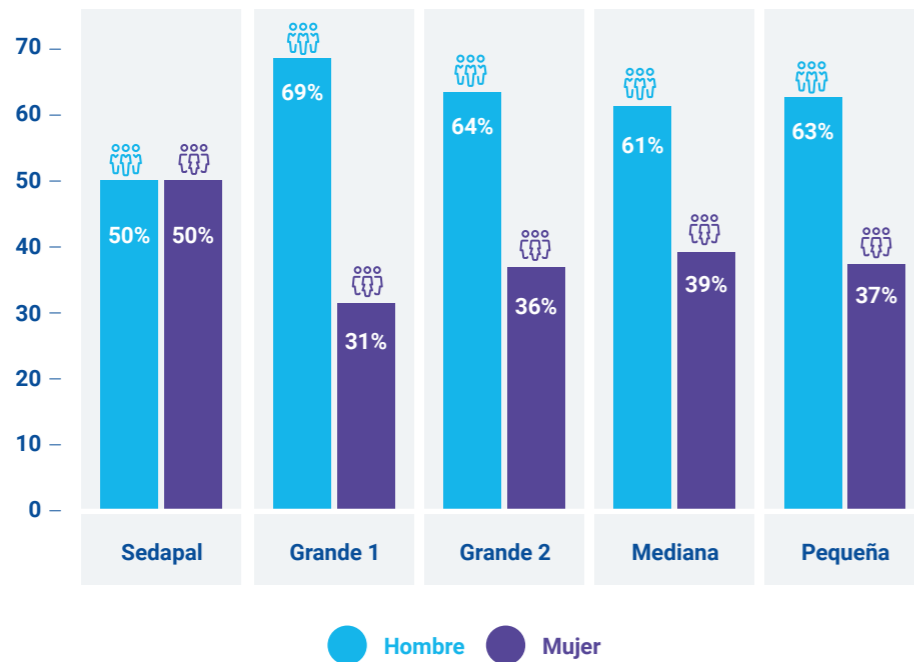
Fuente. Directorios de la Dirección de Usuarios.

Por otro lado, si analizamos la proporción de gerentes de línea por tamaño de EP, y tal como se puede ver en el gráfico 5, Sedapal ocupa el primer lugar con una participación del 50% de mujeres. En las EP incluidas en la categoría 'Mediana', las gerentas de línea

representan el 39%, mientras que en las empresas categorizadas como 'Grande 2' y 'Pequeña' constituyen, respectivamente, el 36 y el 37%. En las clasificadas como 'Grande 1', por su parte, las mujeres representan solo un 31%.

Gráfico 5

Proporción de gerentes de línea, según género y tamaño de EP (febrero 2024)



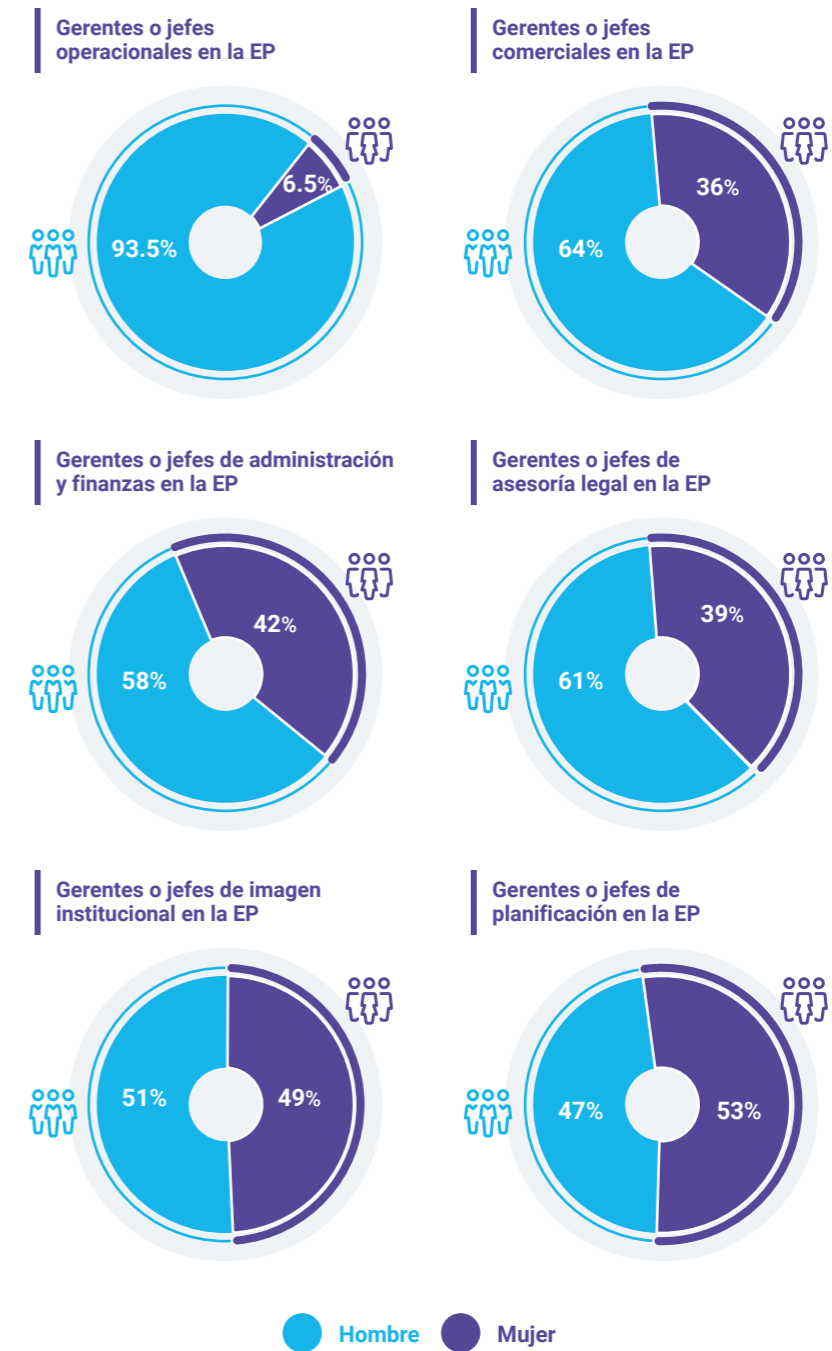
Fuente. Directorios de la Dirección de Usuarios.

En las diferentes gerencias o jefaturas que existen en las EP, se identificaron los siguientes datos, ilustrados en el gráfico 6:

- Del total de gerentes o jefes operacionales que ocuparon el cargo, el 7% fueron mujeres, es decir, menos del 50% en comparación con el año pasado.
- Del total de gerentes o jefes comerciales que ocuparon el cargo, el 36% fueron mujeres, lo que significa un aumento del 10% con respecto del año anterior.
- Del total de gerentes o jefes de asesoría legal que ocuparon el cargo, 39% fueron mujeres, una cifra similar a la del año anterior.
- Del total de gerentes o jefes de imagen institucional que ocuparon el cargo, 49% fueron mujeres, un 16% más que el año anterior.
- Del total de gerentes o jefes de administración y finanzas que ocuparon el cargo, poco más del 42% fueron mujeres, lo que representa un ligero incremento con respecto al año anterior (41%).
- Solo la gerencia o jefatura de planificación presentó mayor un porcentaje de mujeres en el cargo de gerente o jefe (53%) con respecto de los hombres; mantiene, así, su tendencia de 2023.

Gráfico 6

Gerentes de línea de las EP, según género (febrero 2024)



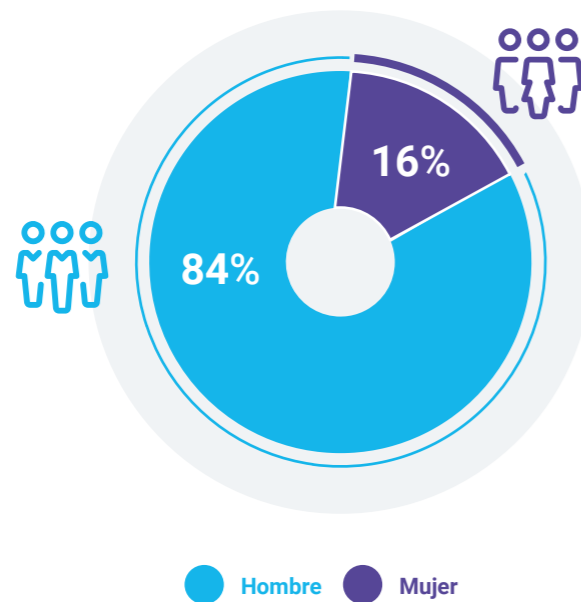
Fuente. Directorios de la Dirección de Usuarios.

3.3. Directores de las EP

Para complementar la evaluación de la alta dirección de las EP, debemos considerar a los directores, quienes tienen entre sus funciones y principales responsabilidades las de aprobar y monitorear la estrategia corporativa, y ponderar la concordancia de sus decisiones con la política nacional y sectorial sobre el manejo del recurso hídrico⁶.

A febrero de 2024, el número total de directores⁷ de las EP ascendió a 101. Como se indica en el gráfico 7, los directores hombres representaron el 84% del total, mientras que solo el 16% correspondió a las mujeres. Esto, sin embargo, refleja un aumento de 3% con respecto al año pasado en la participación de mujeres.

Gráfico 7
Directores de las EP por género, febrero 2024



Nota. La información ha sido obtenida de los directorios de la Dirección de Usuarios.

6. Resolución Ministerial 431-2017-VIVIENDA, que aprueba el Modelo de Código de Buen Gobierno Corporativo para las EP.

7. Se considera a los directores que conforman también las comisiones transitorias de las EP, bajo el Régimen de Apoyo Transitorio.

3.4. Distribución por género de trabajadores de las PTAP

La planta de tratamiento de agua potable (PTAP) cumple un rol fundamental en la salud de las personas. A través de sus diferentes unidades de tratamiento, recibe agua cruda con características físico-químicas variables. Posteriormente, la procesa y obtiene agua potable apta para el consumo humano, la cual cumple con todos los estándares de calidad⁸.

Para garantizar que el agua tratada cumpla con los estándares requeridos, es fundamental un control riguroso de todo el proceso de tratamiento.

Las EP están obligadas a implementar las acciones necesarias para realizar el control del proceso de tratamiento del agua. Entre dichas acciones se incluye, como mínimo, la elaboración del programa de control de procesos. Este permite, entre otros procesos, asegurar las diferentes fases de la producción del agua potable; determinar la dosis y concentración óptima de los insumos químicos utilizados; controlar los parámetros de proceso en el agua cruda (ingreso a la planta), agua clarificada (salida del decantador), agua filtrada y agua desinfectada; controlar la carrera de filtración y el tiempo de lavado de los filtros; y controlar, finalmente, el caudal del agua que ingresa y sale de la planta de tratamiento⁹.

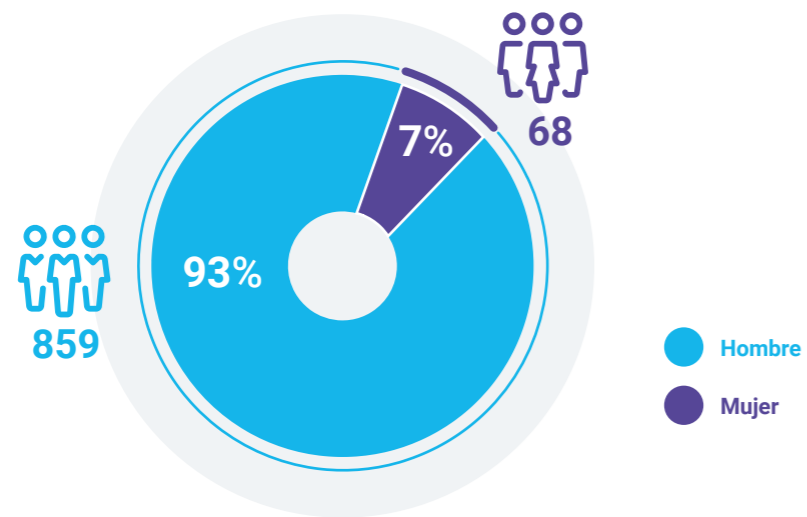


Como evidencia el gráfico 8, para 2023, en las 187 PTAP operativas y administradas por las 50 empresas prestadoras, solo el 7% de trabajadores son mujeres.

8. Araque Arellano, M. (2022). *Diseño hidráulico de plantas de tratamiento de agua potable*.

9. Resolución de Consejo Directivo 058-2023-SUNASS-CD, "Texto único ordenado del reglamento de calidad de la prestación de los servicios de saneamiento".

Gráfico 8
Trabajadores en la PTAP de las EP, según género (2023)

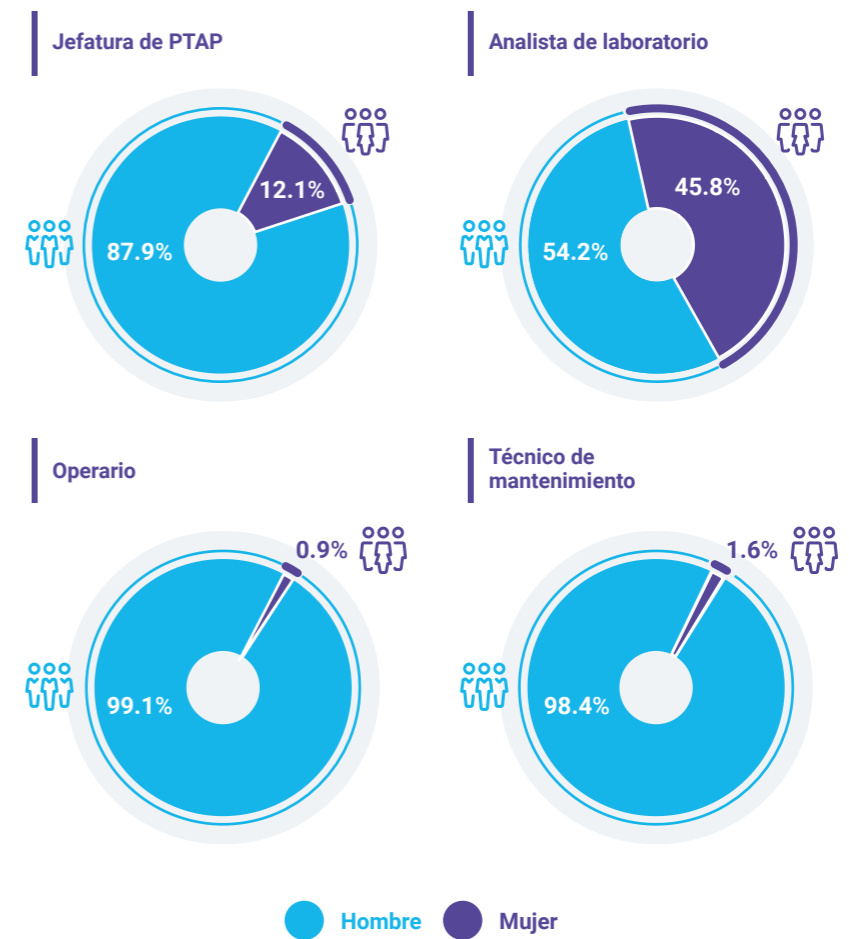


Nota. La información ha sido obtenida de los directorios de la Dirección de Usuarios.

Si se trata de cargos desarrollados en las PTAP, como ilustra el gráfico 9, se observa que los jefes o responsables de estas plantas son mayoritariamente hombres (87.9%). Además, solo el 1.6% de los puestos de técnicos de mantenimiento en las PTAP están a cargo de mujeres,

mientras que casi todos son operarios: apenas 1% de mujeres ejerce esa labor. Sin embargo, el panorama cambia cuando se considera a los analistas de laboratorio: 45.8% del total son mujeres. Este es, por mucho, el cargo dentro de las PTAP con mayor participación de mujeres.

Gráfico 9
Trabajadores en la PTAP de las EP, según cargo y género (2023)



Nota. La información ha sido obtenida de los directorios de la Dirección de Usuarios.

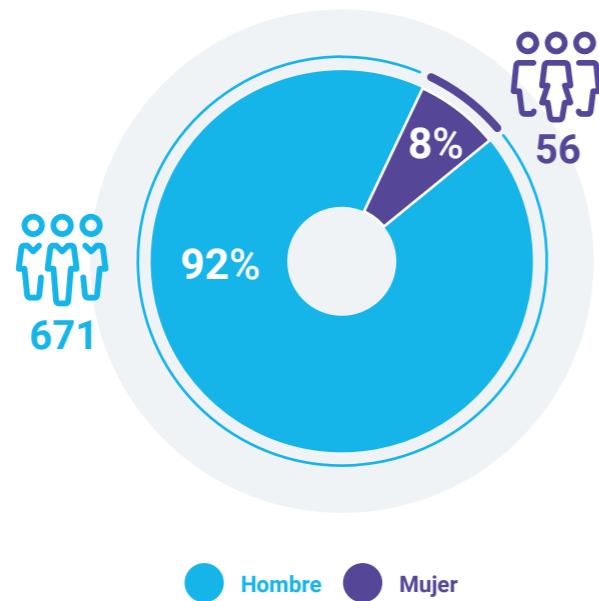
3.5. Distribución por género de trabajadores de las PTAR

Las EP de servicios de saneamiento son las responsables de administrar y gestionar sus sistemas de alcantarillado para que estos conduzcan las aguas residuales a las denominadas plantas de tratamiento de aguas residuales (PTAR). La EP deberá

implementar las acciones necesarias para controlar los procesos de tratamiento de las aguas residuales con la finalidad de asegurar la calidad del efluente para su disposición final¹⁰ dentro de sus ámbitos de prestación. Esto requiere del trabajo conjunto de una serie de personas que coordinan entre sí, tales como operarios, técnicos en mantenimiento y analistas de laboratorio.

A 2023, en las 172 PTAR operativas administradas por 32 EP, solo alrededor del 8% de trabajadores son mujeres, como se puede ver en el gráfico 10.

Gráfico 10
Trabajadores en la PTAR de las EP, según género (2023)



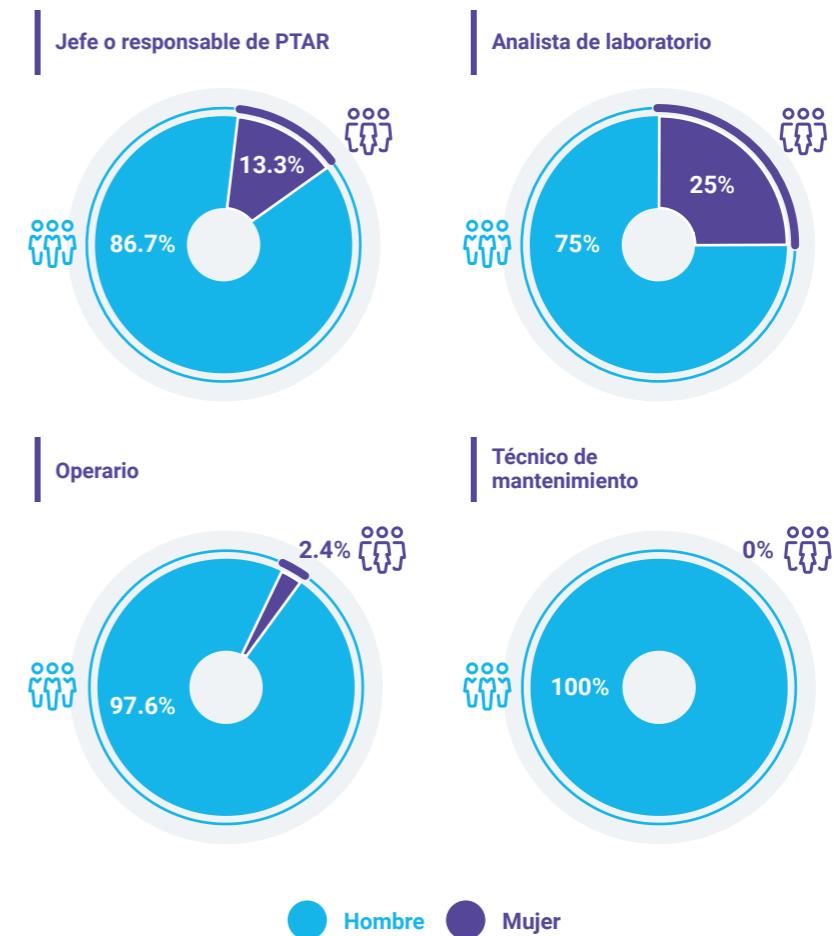
Nota. La información corresponde al Sistema de Registro de Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (SISPTAR).

10. Resolución de Consejo Directivo 058-2023-SUNASS-CD, "Texto único ordenado del reglamento de calidad de la prestación de los servicios de saneamiento".

Por otro lado, si observamos el gráfico 11, veremos que, cuando se trata las PTAR, los cargos de jefes o responsables son ejercidos mayoritariamente por hombres (86.7%) y, en menor medida, por mujeres (13.3%). Sucede lo mismo con operarios y técnicos de mantenimiento: solo el 2.4% del total de los operarios en las PTAR son mujeres, mientras que los técnicos en mantenimiento, en su totalidad, son

hombres. La cifra aumenta en el caso de analistas de laboratorio: 25% del total son mujeres. Como sucede en las PTAP, es en el puesto de analista de laboratorio donde encontramos mayor presencia de mujeres. En términos generales, la participación de las mujeres en las PTAR no ha variado en comparación con el año anterior.

Gráfico 11
Trabajadores en la PTAR de las EP, según cargo y género (2023)



Nota. La información corresponde al Sistema de Registro de Plantas de Tratamiento de Aguas Residuales (SISPTAR).

04

MUJERES EN CARGOS DE LIDERAZGO EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO EN EL ÁMBITO RURAL



En las organizaciones comunales, las mujeres ocupan mayoritariamente los puestos en los consejos directivos, con excepción de la presidencia. En las áreas técnicas municipales, por su parte, su participación ha aumentado en los últimos dos años.



4.1. Mujeres en cargos de liderazgo en las organizaciones comunales

El consejo directivo de la organización comunal (OC) es el órgano responsable de la administración de dicha organización. Tiene la finalidad de asegurar la calidad de los servicios, así como de garantizar la gestión y la administración adecuadas para la organización.

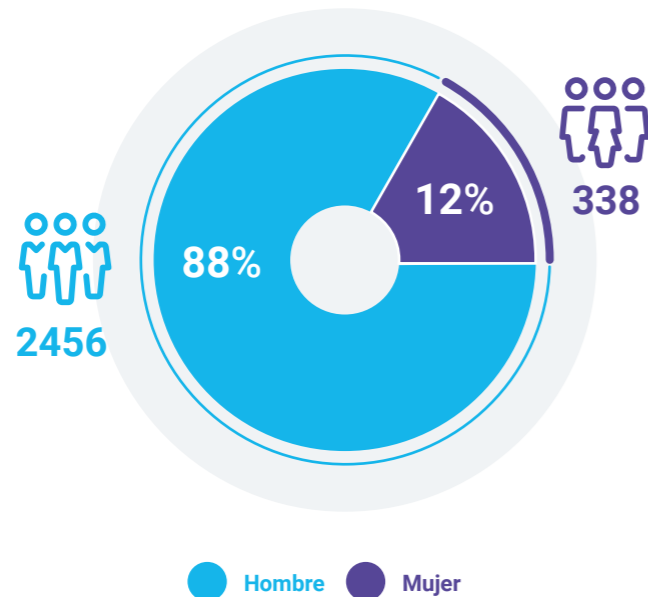
De acuerdo con la Resolución Ministerial 205-2010-VIVIENDA, el consejo directivo deberá estar compuesto, como mínimo,

por cinco miembros: un presidente, un secretario, un tesorero y dos vocales.

De acuerdo con las 2794 evaluaciones registradas en el sistema de monitoreo rural de la Dirección de Fiscalización, a junio de 2024, el 12% de las OC son presididas por una mujer, como se observa en el gráfico 12.

Recordemos que, entre las funciones del presidente de la OC, están las de controlar el manejo adecuado de los recursos económicos, autorizar los gastos, elaborar y supervisar permanentemente el plan operativo anual y el reglamento de prestación de servicios de saneamiento de la OC, así como presentar, ante la asamblea general, propuestas de proyectos relacionados con el servicio de saneamiento.

Gráfico 12
Presidencias de OC, según género (junio 2024)

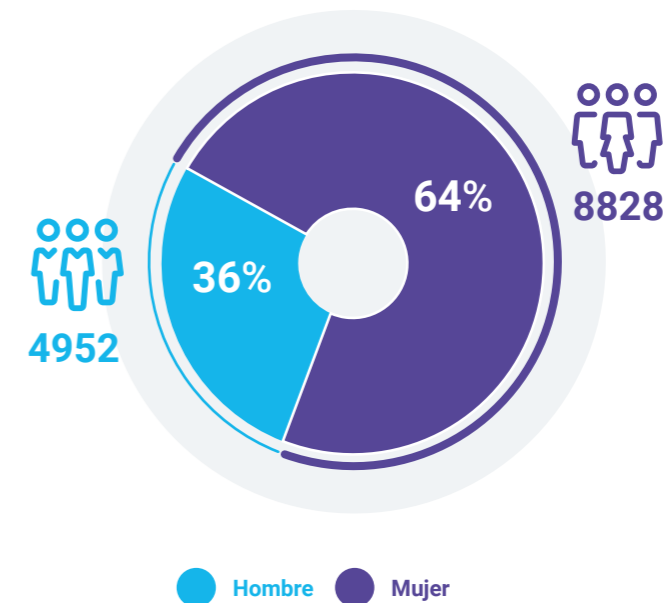


Nota. La información corresponde al Sistema de monitoreo rural y urbano distinto a EPS-SUNASS.

Tal como se mencionó, el consejo directivo se conforma por cinco directivos. A junio de 2024, la participación de las mujeres en el consejo directivo ascendió a 64%. Esto quiere decir que 8828 mujeres integraron

los consejos directivos de las 2794 OC evaluadas. Esta cifra, como ilustra el gráfico 13, es superior a la de los hombres (36%).

Gráfico 13
Participación por género en el Consejo Directivo de una organización comunal (junio 2024)



Nota. La información corresponde al Sistema de monitoreo rural y urbano distinto a EPS-SUNASS.

En 2024, el Benchmarking de organizaciones comunales de la Sunass premió a tres juntas administradoras de servicios de saneamiento (JASS), quienes alcanzaron el más alto puntaje en la evaluación realizada a nivel nacional. Es importante resaltar que San Francisco de Asís, una de las JASS ganadoras, tiene a cinco mujeres en su consejo directivo, quienes se encargan de la gestión y prestación del servicio de agua potable en su centro poblado.

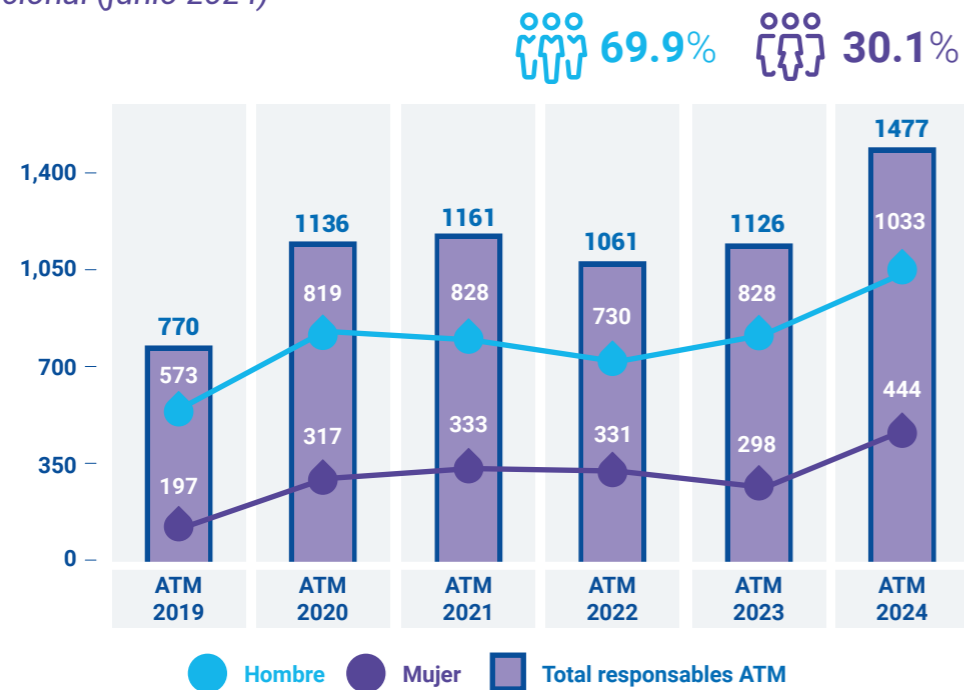
4.2. Mujeres como responsables en áreas técnicas municipales

Revisemos el Reglamento del Decreto Legislativo 1280, que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento¹¹. Allí se determina que las áreas técnicas municipales (ATM), sin perjuicio de las funciones de la Sunass, son las encargadas de, entre otras tareas, brindar asistencia y capacitación

técnica a los operadores especializados y a las organizaciones comunales que prestan los servicios de saneamiento en pequeñas ciudades y en el ámbito rural, respectivamente, con la finalidad de asegurar la sostenibilidad de los servicios de saneamiento.

A junio de 2024, 1477 ATM registraron su información en el sistema de información de las áreas técnicas municipales. Respecto a la participación de las mujeres como responsables en las ATM, se observa una evolución positiva, puesto que en 2019 tan solo el 26% de responsables fueron mujeres, mientras que el porcentaje incrementó en 2023 (26.5%) y 2024 (30.1%). Así lo ilustra el gráfico 14.

Gráfico 14
Participación de las mujeres como responsables de las ATM a nivel nacional (junio 2024)



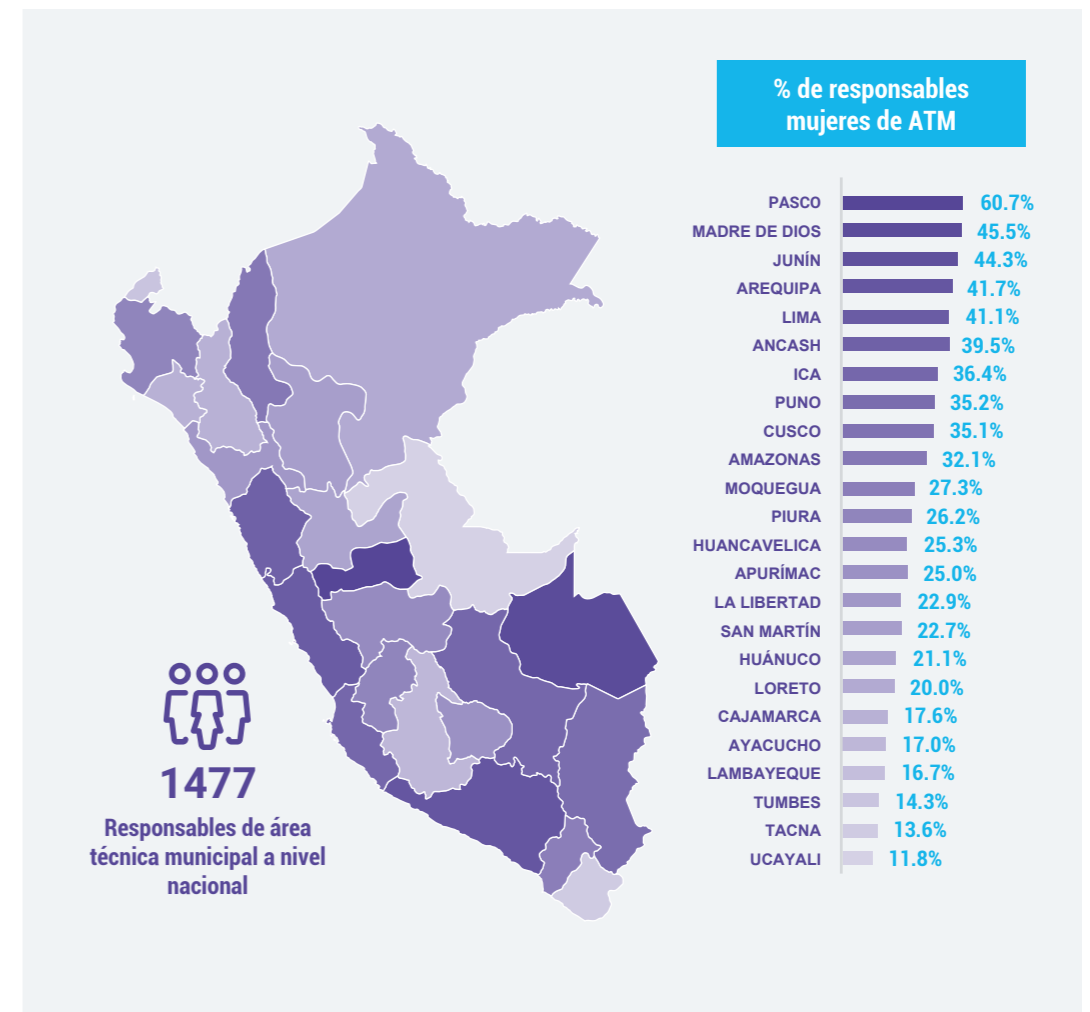
Nota. La información corresponde al Sistema de registro de información del área técnica municipal de Sunass.

11. Aprobado mediante Decreto Supremo 009-2024-VIVIENDA.

Por otro lado, si revisamos la información a nivel regional (ilustrada en el gráfico 15), encontramos que Pasco es la región que cuenta con el mayor porcentaje de mujeres como responsables de ATM

(60.7%), seguida por las regiones Madre de Dios (45.5%), y Junín (44.3%). La región con el menor porcentaje de participación de mujeres como responsables de una ATM es Ucayali con un 11.8%.

Gráfico 15
Participación de las mujeres por región como responsables de las ATM (junio 2024)



Nota. La información corresponde al Sistema de registro de información del área técnica municipal de Sunass.

05

CONCLUSIONES



Estas conclusiones resumen los hallazgos más importantes que encontramos al revisar, analizar y contrastar las cifras con las que elaboramos el presente documento. Estas nos permiten afirmar que, aunque todavía es reducida la cifra de mujeres que ejercen puestos de liderazgo en los prestadores de servicios de saneamiento, esta va incrementándose paulatinamente.





- Durante los últimos 15 años, el cargo de gerente general en las EP fue ocupado mayoritariamente por hombres (92.4%).
- En cuanto a las gerencias de línea, a febrero de 2024, estas también son ocupadas mayoritariamente por hombres; solo 37% de las gerencias de línea fueron ocupadas por mujeres.
- La gerencia o jefatura de planificación es el puesto con mayor porcentaje de mujeres en el cargo de gerente o jefe. Es incluso superior al de los hombres, ya que representa el 53% del total.
- En cuanto a los integrantes de directorio, estos son mayoritariamente hombres. A febrero de 2024, del total de 101 directores de las EP, solo el 16% corresponde a mujeres.
- A 2024, en las 187 PTAP operativas administradas por 50 EP, poco más del 7% de trabajadores son mujeres, mientras que alrededor de 93% son hombres. Los jefes o responsables de las PTAP son mayoritariamente hombres (87.9%). Sin embargo, el 45.8% del total de analistas de laboratorio son mujeres.
- A 2024, en las 172 PTAR operativas administradas por 32 EP, alrededor del 8% de trabajadores son mujeres, mientras que el 92%, son hombres. Los jefes o responsables de las PTAR son mayoritariamente hombres (86.7%) mientras que las mujeres representan el 13.3%.
- Los consejos directivos de las 2794 OC analizadas a junio de 2024 están presididos sobre todo por hombres (88%); en cambio, los demás miembros que los conforman, elegidos por la asamblea general, son, en su mayoría, mujeres (64%).
- Respecto de la participación de las mujeres como responsables en las ATM, hay una evolución positiva, puesto que en 2019 tan solo el 26% de responsables fueron mujeres, mientras que en 2023 y 2024, el porcentaje incrementó, respectivamente, a 26.5% y 30.1%.

06

RECOMENDACIONES



Para fortalecer el camino hacia la paridad en el ejercicio de cargos de liderazgo, es fundamental trabajar con la información disponible. Es preciso enriquecerla y renovarla con datos nuevos, contrastarla, desagregarla, organizarla y difundirla a la ciudadanía en formatos accesibles. Para ello, proponemos las siguientes recomendaciones:

- Difundir el presente informe para contribuir a fomentar la paridad en cargos de liderazgo.
- Continuar con la recolección de datos desagregados con la finalidad de evaluar la evolución de la participación de las mujeres en los prestadores de los servicios de saneamiento.





