Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

OTASS
ORGANISMO TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SANEAMIENTO

Plan de Igualdad de Género

2025 - 2026

PERÚ Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

Perú PUNCHE y ganamos todos PERÚ

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento
Durich Francisco Whittembury Talledo

Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento
Hugo Enrique Salazar Neira

Presidencia Ejecutiva
Luis Hernán Contreras Bonilla

Gerencia General
María Teresa Cornejo Ramos

Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización
Wilians Mori Isuisa

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

CONTENIDO

PRESENTACIÓN 4
I. BASE LEGAL 5
II. DEFINICIONES 5
III. ENFOQUES DEL PLAN DE IGUALDAD DE GENERO 7
IV. DIAGNÓSTICO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO 7
4.1 Alineamiento Nacional, Sectorial e Institucional 7
4.2 Niveles Ocupacionales por Genero en el OTASS 9
4.3 Encuesta de Estereotipos 12
V. OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO 18
5.1 Objetivo General 18
5.2 Objetivos Específicos 18
5.3 Alcance 18
5.4 Metas de los Objetivos 18
VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2025-2026 19
VII. PRESUPUESTO 22
VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 22
IX. ANEXOS 23

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

PRESENTACIÓN

La igualdad de género no se constituye solamente en un principio fundamental de justicia social, sino también un pilar esencial para el desarrollo sostenible y el progreso de nuestra sociedad; es por ello que, desde el Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS), asumimos con firmeza el compromiso de contribuir a la construcción de un entorno más equitativo, donde todas las personas, sin distinción, tengan acceso a las mismas oportunidades y derechos.

Es razón a ello, presentamos el Plan de Igualdad de Género 2025-2026, documento estratégico orientado a fortalecer la institucionalización del enfoque de género en la institución y promover la eliminación de manera gradual de las barreras estructurales que obstaculizan la equidad en el sector saneamiento; este plan responde a los lineamientos establecidos en la Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, Ley N° 28983 y la Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, y en los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública, aprobados mediante Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP.

Con este plan, el OTASS se compromete a implementar acciones concretas en diversos ámbitos, como el fortalecimiento de capacidades, la promoción de una cultura organizacional inclusiva y la prevención del hostigamiento y la discriminación en el entorno laboral. Además, impulsaremos mecanismos para garantizar que el enfoque de igualdad de género se integre de manera transversal en todas nuestras iniciativas, asegurando que nuestro trabajo refleje los valores de equidad y respeto.

El Plan de Igualdad de Género 2025-2026, no solo busca fortalecer el enfoque de igualdad en nuestras unidades de organización, sino también asegurar su aplicación efectiva en los servicios que se proporciona en favor de las prestadoras de agua potable y saneamiento en ámbitos urbanos a nivel nacional; para ello, se han definido actividades concretas que permitirán promover la Transversalización del Enfoque de Genero (TEG), a través de las cuales ratificamos nuestro compromiso en promover la "*transformación de nuestra institución en un referente de equidad e inclusión, consolidando una cultura organizacional que valore y promueva la igualdad de oportunidades para todas y todos*". Este esfuerzo solo será posible con la colaboración de cada integrante del OTASS y de las empresas prestadoras, así como con el compromiso de la ciudadanía en su conjunto.

Finalmente, se invita a cada servidora y servidor público de la institución a ser parte de este proceso de cambio, promoviendo el respeto, la equidad y la justicia social en sus espacios de acción. Juntos, podemos hacer de la igualdad de género una realidad tangible en nuestro sector y en la sociedad.

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

I. BASE LEGAL

a) Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, modificada por la Ley N° 29430.

b) Ley N° 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

c) Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

d) Decreto Supremo N° 006-2019-VIVIEDA, Aprueban reglamento de organización y funciones del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento.

e) Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP, que desarrolla la Ley N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.

f) Decreto Supremo N° 005-2017-MIMP, que dispone la creación de un mecanismo para la Igualdad de Género en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales.

g) Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP, que aprueba la Política Nacional de Igualdad de Género (PNIG).

h) Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

i) Resolución Ministerial N° 458-2014-VIVIENDA, que resuelve disponer y promover el uso del lenguaje inclusivo en los órganos, unidades orgánicas, programas y proyectos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, así como a sus organismos públicos y entidades adscritas.

j) Resolución Ministerial N° 190-2019-VIVIENDA, se aprueba la creación de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género de naturaleza temporal, dependiente del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento.

k) Decreto Supremo N° 015-2021-MIMP, que aprueba los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública.

l) Resolución Directoral N°023-2019-OTASS-DE, Resolución Directoral que crea el Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento.

II. DEFINICIONES

a) **Brechas de género:** Son las diferencias basadas en género que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Son producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres en su diversidad[1].

b) **Estereotipos de género:** Son ideas preconcebidas que relacionan a las personas con modelos determinados o de formas de ser y actuar que no corresponden necesariamente a la realidad y variedad de formas de ser y sentir de las personas. Estos surgen sobre la base de lo que se asume y espera que sea lo masculino y lo femenino[2].

c) **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales. El hostigamiento sexual ambiental consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad[3].

d) **Igualdad de género:** Implica la misma valoración de los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de los hombres y las mujeres. La igualdad de género propone que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependen de su naturaleza biológica y por lo tanto tienen las mismas condiciones y posibilidades para ejercer sus derechos y ampliar sus capacidades y oportunidades de desarrollo personal, contribuyendo al desarrollo social y beneficiándose de sus resultados[4]**.**

e) **Transversalización del enfoque de género:** Es el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fi n de que las

[1] Política Nacional de Igual de Género, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.
[2] Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género, MIMP (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral Nº 002-2019-MIMP-DGTEG
[3] Política Nacional de Igualdad de Género, aprobada por Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP.
[4] Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género (2019). Glosario de términos para la transversalización del enfoque de género, aprobado por Resolución Directoral Nº 002-2019-MIMP-DGTEG.

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad[5].

f) Violencia de género: Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado. Ocurre en un contexto de discriminación sistemática contra la mujer y contra aquellos que confrontan el sistema de género, sea al interior de las familias o fuera de ellas, al margen de su sexo, que no se refiere a casos aislados, esporádicos o episódicos de violencia[6].

III. ENFOQUES DEL PLAN DE IGUALDAD DE GENERO

Plan de Igualdad de Género 2025 del OTASS se encuentra alineado con los principios de la Política Nacional de Igualdad de Género y los Lineamientos para la Transversalización del Enfoque de Género en la Gestión Pública; en dicho marco se establecen los siguientes enfoques:

a) Institucionalización y Normatividad: a través de este enfoque busca promover la incorporación de la igualdad de género en los instrumentos y planes de gestión, determinando acciones que gradualmente vayan generando una cultura institucional que permita promover la integración del enfoque de género en la planificación institucional.

b) Transversalización del Enfoque de Genero (TEG): A través de este enfoque se busca implementar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de la normatividad que regula la igualdad de género; dichas acciones se dirigen a las servidoras y servidores de las diversas unidades de organización del OTASS.

c) Monitoreo y Evaluación: A través de este enfoque se determinará las métricas para evaluar el impacto de las acciones implementadas y ajustar las estrategias según los resultados obtenidos.

IV. DIAGNÓSTICO DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

4.1 Alineamiento Nacional, Sectorial e Institucional

El Plan de Igualdad de Género 2025-2026 del OTASS esta alineado con diversas políticas y planes a nivel nacional, sectorial e institucional para garantizar su efectividad y coherencia; en razón a ello se señala lo siguiente:

[5] Política Nacional de Igualdad de Género, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2019-MIMP
[6] Resolución Directoral N° 002-2019-MIMP-DGTEG, aprueba el Glosario de Términos para la transversalización del enfoque de género

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

a. Articulación del Plan de Igualdad de Género en Ámbito Nacional

En contexto nacional el Plan de Igualdad de Género se encuentra alineado con:

- La Política Nacional de Igualdad de Género, promovida por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), a través del Objetivo "Reducir las brechas de género en el acceso a derechos y oportunidades".

- El Plan Nacional de Igualdad de Género, que define estrategias para la equidad en el acceso a oportunidades y derechos, a través del Objetivo "Fomentar la participación equitativa de mujeres en espacios de toma de decisiones".

b. Articulación del Plan de Igualdad de Género en Ámbito Sectoriales

Dado que el OTASS pertenece al sector saneamiento, el Plan de Igualdad de Género se encuentra a lineado con:

- Política Nacional de Saneamiento, a través del Objetivo "Garantizar el acceso equitativo a los servicios de agua y saneamiento".

c. Articulación del Plan de Igualdad de Género en Ámbito Institucionales

Dentro del OTASS, el plan debe estar vinculado con:

- Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género, conformado en 2025 para coordinar acciones en favor de la equidad.

- Estrategias de capacitación y sensibilización, dirigidas al personal para reducir estereotipos de género y fomentar un ambiente laboral inclusivo.

- Planes de fortalecimiento de prestadores de servicios, asegurando que las empresas prestadoras de saneamiento bajo el Régimen de Apoyo Transitorio (RAT) también adopten medidas de igualdad.

Este enfoque integral permitirá que el Plan de Igualdad de Género 2025 del OTASS mantenga un impacto significativo en la reducción de brechas de género dentro del sector saneamiento y en la gestión institucional

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

4.2 Niveles Ocupacionales por Genero en el OTASS

El OTASS, en el marco del Objetivo Prioritario 5 de la PNIG realiza acciones orientados a reducir barreras que obstaculizan la igualdad de género en las unidades ejecutoras (UE): UE 001 OTASS, UE 002 Servicios de Saneamiento Tumbes y la UE 003 Programa de Modernización de la Prestación de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento de las EPSS.

El OTASS cuenta con una PEA total de 507, de los cuales 360 corresponden a la UE 001 OTASS; 217 a la UE 002 y 43 a la UE 003. En ese sentido, se presenta la situación actual de la distribución del personal por género en las distintas unidades ejecutoras de OTASS:

a) Unidad Ejecutora 001 OTASS

En el Cuadro N° 01, se presenta un resumen de la distribución del personal según régimen laboral y género. El personal femenino representa el 37% y el personal masculino el 63% del total.

Cuadro N° 01: UE 001 Distribución del personal según régimen laboral y por género, 2025

Relación Laboral	Personal Femenino	%	Personal Masculino	%	Total Personal	Total %
CAS - CONT . ADM. SERV. 1057	131	37%	224	63%	355	99%
OTASS - UE 001	93	44%	118	56%	211	59%
EPS en RAT	38	26%	106	74%	144	40%
PAC*	0	0%	1	100%	1	0%
OTASS - UE 001	0	0%	1	100%	1	0%
PRACTICANTES	2	50%	2	50%	4	1%
OTASS - UE 001	2	50%	2	50%	4	1%
TOTAL	**133**	**37%**	**227**	**63%**	**360**	**100%**

Fuente: URH. Información al 22/05/2025 *PAC: Personal Altamente Calificado

En el Cuadro N° 02 se muestra la distribución del personal según nivel ocupacional y género del OTASS, en cual se resalta que la mayor cantidad de personal femenino está concentrado en el nivel de: i) Especialista con 43 plazas cubiertas, lo cual representa un 42% del total ocupado; ii) Gerente con 25 plazas cubiertas, lo cual representa un 24% del total ocupado; iii) Subgerente con 13 plazas cubiertas, lo cual representa el 32%; Analista con 12 plazas cubiertas, lo cual representa un 50% del total ocupado; y iv) Asistente con 11 plazas cubiertas, lo cual representa un 69% del total ocupado.

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Cuadro N° 02: UE001 Distribución del personal según nivel ocupacional y género, 2025

Nivel	F Personal	%	M Personal	%	Total Personal
OTASS - UE 001	**88**	**45%**	**107**	**55%**	**195**
ABOGADO	0	0%	2	100%	2
ANALISTA	12	50%	12	50%	24
APOYO	1	100%	0	0%	1
ASESOR	2	67%	1	33%	3
ASISTENTE	11	69%	5	31%	16
AUXILIAR	0	0%	2	100%	2
CHOFER	0	0%	2	100%	2
COORDINADOR	3	30%	7	70%	10
DESARROLLADOR	0	0%	1	100%	1
DIRECTOR	1	25%	3	75%	4
ESPECIALISTA	43	42%	59	58%	102
EXPERTO	2	100%	0	0%	2
GENERALISTA	1	100%	0	0%	1
GERENTE GENERAL	1	100%	0	0%	1
GESTOR DE BASE DE DATOS	0	0%	1	100%	1
INGENIERO	0	0%	1	100%	1
JEFE	6	55%	5	45%	11
SECRETARIA	4	100%	0	0%	4
SUBDIRECTOR	1	14%	6	86%	7
EPS en RAT	**38**	**26%**	**106**	**74%**	**144**
Gerente	25	24%	78	76%	103
Subgerente	13	32%	28	68%	41
PAC	**0**	**0%**	**1**	**100%**	**1**
OTASS - UE 001	0	0%	1	100%	1
Practicante	**2**	**50%**	**2**	**50%**	**4**
OTAS -UE 001	2	50%	2	50%	4
TOTAL	**128**	**37%**	**216**	**63%**	**344**

Fuente: URH. Información al 22/05/2025

En el siguiente Cuadro N° 03 se muestra la distribución del personal de la UE 001 OTASS por grupo ocupacional y género, en el cual se verifica que la menor brecha ocupacional se da en el grupo ocupacional “Administrativo”, siendo la diferencia entre hombres y mujeres de 8% a favor del personal masculino; y la mayor brecha ocupacional se da en el grupo “Gerente (a) de EPS”, con una diferencia significativa de 51%, por lo que el personal en cargos de toma de decisiones en las EPS predomina el personal masculino en un 76%.

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Cuadro N° 03: UE 001 OTASS Distribución del personal por grupo ocupacional y género, 2025

GRUPO OCUPACIONAL	PERSONAL FEMENINO	%	PERSONAL MASCULINO	%	TOTAL PROFESIONAL
ADMINISTRATIVO	79	46%	93	54%	172
FUNCIONARIO	4	44%	5	56%	9
FUNCIONARIO DE CONFIANZA	5	36%	9	64%	14
FUNCIONARIO PAC	0	0%	1	100%	1
GERENTE DE EPS	25	24%	78	76%	103
SUBGERENTE EPS	13	32%	28	68%	41
PRACTICANTES	2	50%	2	50%	4
TOTAL GENERAL	**128**	**37%**	**216**	**63%**	**344**

Fuente: URH. Información al 22/05/2025

b) Unidad Ejecutora 002: Servicio de Saneamiento Tumbes

En el Cuadro N° 04, se presenta la situación del personal en cargos de toma de decisiones en la UE 002 Servicio de Saneamiento Tumbes (SST) en el cual se puede apreciar que predomina el personal masculino con el 88% del total. Por otro lado, también se puede apreciar que en el grupo ocupacional de profesionales resalta la presencia de mayor personal femenino con el 53% (16 mujeres), y entre el grupo técnicos predomina el personal masculino con el 97% (37 hombres).

Cuadro N° 04: UE 002 Distribución del personal por grupo ocupacional y género, 2025

GRUPO OCUPACIONAL	PERSONAL FEMENINO	%	PERSONAL MASCULINO	%	TOTAL PROFESIONAL
PROFESIONALES	16	53%	14	47%	30
TÉCNICOS	1	3%	37	97%	38
FUNCIONARIOS	3	21%	11	79%	14
FUNCIONARIOS DE CONFIANZA	2	22%	7	78%	9
AUXILIARES	5	4%	121	96%	126
TOTAL GENERAL	**27**	**12%**	**190**	**88%**	**217**

Fuente: UE 002. Información al 19.05.2025

c) Unidad Ejecutora 003 Programa de Modernización de la Prestación de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento de las EPSS.

En el Cuadro N° 05 se muestra la distribución del personal de la UE 003 Programa de Modernización de la Prestación de los Servicios de Agua Potable y Saneamiento de las EPSS, por género y nivel ocupacional, en el cual se puede apreciar que el personal femenino representa el 44% del total. Sin embargo, la

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

menor diferencia de brecha ocupacional se da a nivel de "Especialista Administrativo" con 20% a favor del personal masculino, y en el cargo de "Jefe/a de área" con 34% a favor del personal masculino. Caso contrario se presenta en el cargo de "Especialista Técnico" con a mayor presencia masculina (79%) significando una brecha de 38% entre varones y mujeres.

Cuadro N° 05: UE 003 Distribución del personal por nivel ocupacional y género, 2025

GRUPO OCUPACIONAL	PERSONAL FEMENINO	%	PERSONAL MASCULINO	%	TOTAL PROFESIONAL
DIRECTOR	0	0%	1	100%	1
COORDINADOR/A	2	50%	2	50%	4
JEFE/A DE ÁREA	2	33%	4	67%	6
ESPECIALISTA TÉCNICO	3	21%	11	79%	14
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	2	40%	3	60%	5
PROFESIONAL	6	75%	2	25%	8
SECRETARIA	2	100%	0	0%	2
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2	67%	1	33%	3
TOTAL GENERAL	**19**	**44%**	**24**	**56%**	**43**

Fuente: UE 003. Información al 19.05.2025

4.3 Encuesta de Estereotipos

Para el diagnóstico en el OTASS, se utilizaron los resultados de la "Encuesta de Estereotipos de Género", aplicada en el año 2024, herramienta brindada por la Dirección General de Transversalización del Enfoque de Género del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), cuyo objetivo es identificar las percepciones sobre los estereotipos que predominan en el personal de la entidad y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral, teniendo como objetivos específicos:

1. Identificar roles y estereotipos de género en relación al ámbito privado y social.
2. Identificar las percepciones de la violencia basada en género.
3. Identificar estereotipos de género en relación al ámbito laboral.
4. Identificar situaciones o actitudes de hostigamiento sexual en el trabajo.
5. Identificar conocimiento y posición del personal acerca de conceptos de género.

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

La “Encuesta de Estereotipos de Género” (EEG) está compuesta por 47 preguntas distribuidas en cinco (5) grupos, el alcance de la aplicación de la encuesta se centró en los colaboradores (Personal CAS; Órdenes de Servicios y Formación Laboral) de la Unidad Ejecutora 001: OTASS.

La participación de los colaboradores del OTASS, en la aplicación de la EEG, permitió conocer la percepción sobres los estereotipos de género que predominan en la institución y sus principales manifestaciones en el ámbito laboral; información que servirá como base para la implementación de estrategias y/o acciones de gestión institucional que genere, de manera eficaz, valor público en las prestaciones sociales relacionado a la construcción de relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, democracias, derechos, equidad e igualdad de oportunidades en ciudadanos y ciudadanas.

Los resultados de la encuesta fueron agrupados de acuerdo con los cinco (05) indicadores de reducción[7], establecidos para cada uno de los grupos que la EEG ha predefinido; determinándose para cada indicador la variación en relación a los resultados del año anterior; en función a ello, podemos observar que los indicadores de “Servidores con estereotipos de género” y “Servidores sin conocimiento de algunos conceptos sobre género” han registrado una variación positiva de 1.9 para ambos indicadores, lo cual evidencia la existencia de un mayor número de colaboradores en la entidad que presentan estereotipos de género, y un incremento de colaboradores sin conocimiento de conceptos sobre género (Ver Tabla N° 01).

Tabla N° 01: Cuadro Comparativo de los Resultados de la Encuesta de Estereotipos de Genero (EEG) 2023-2024

Grupo	2022	2023	2024	Var. 2023-2024
Servidores con estereotipos de género	6.6	10.7	10.9	1.9
Servidores con estereotipos de género en relación con la violencia basada en género	5.5	18.2	15.0	-17.6
Servidores con estereotipos de género en relación con el ámbito laboral	5.5	6.3	2.7	-57.1
Servidores que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral	34.1	32.9	28.8	-12.5
Servidores sin conocimiento de algunos conceptos sobre género	27.5	26.2	26.7	1.9

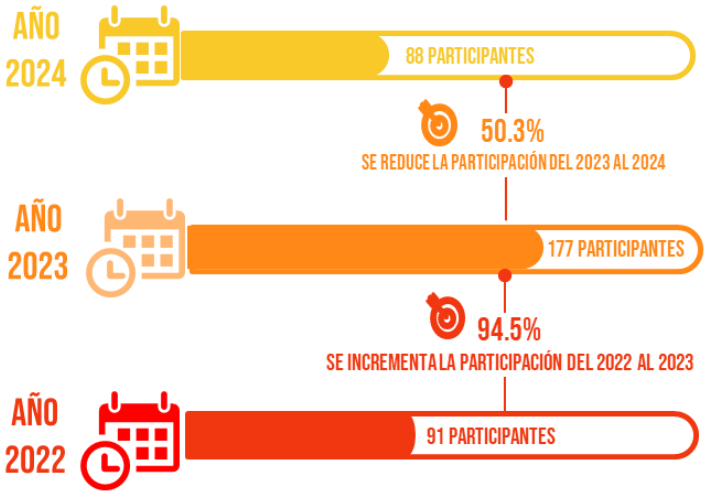
Fuente: Encuesta de Estereotipos de Genero
Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización - OTASS

[7] Los indicadores de reducción son métricas utilizadas para medir la disminución de ciertos valores dentro de un proceso, sistema o actividad; estos indicadores reflejan mejoras en eficiencia, reducción de costos, disminución de riesgos o avances en objetivos estratégicos.

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Se debe tener presente, que la aplicación de la EEG para el año 2024 evidencias una menor participación de los colaboradores del OTASS en comparación al año 2023; situación que puede afectar la comparabilidad de los resultados alcanzados.

Gráfico 1. Participación del personal en la EEG del OTASS, 2022-2024 (Cantidad y variación %)



Fuente: Encuesta de Estereotipos de Genero
Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización - OTASS

A continuación, se presentarán los resultados alcanzados en la EEG por cada grupo:

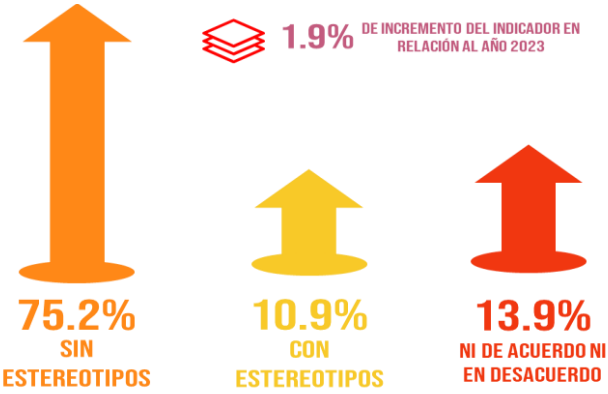
a. Grupo 1: Servidoras(es) con estereotipos de género

Según el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) se definen los estereotipos de género como ideas preconcebidas que asignan roles, características y comportamientos específicos a hombres y mujeres, basándose en normas sociales y culturales en lugar de en diferencias biológicas; al respecto, se precisa que los estereotipos pueden influir en la educación, el acceso al empleo, la participación política y la distribución de responsabilidades en el hogar.

Considerando lo señalado, los resultados de la EEG en este grupo nos muestran que el 10.9% de los colaboradores entrevistados presentan estereotipos de género; en tanto que el 75.2% no presentan dicha característica (estereotipos); cabe precisar que del total de personas entrevistadas el 13.9% mantiene una postura ambigua sobre el tema. Asimismo, este indicar refleja un incremento del 1.9% (Ver Tabla N° 01) en relación a las cifras del año 2023.

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Gráfico N° 2. Personal del OTASS con estereotipos de género (Participación porcentual)

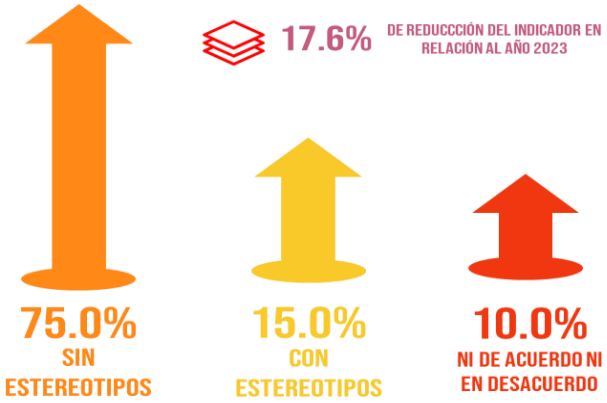


Fuente: Encuesta de Estereotipos de Genero
Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización-OTASS

b. Grupo 2: Servidoras(es) con estereotipos de género en relación con la violencia basada en género.

Según el MIMP, la violencia de género se define como cualquier acción o conducta basada en el género que cause daño físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como privado; lo cual puede tener elementos agravantes por la discriminación y puede manifestarse de diversas formas, como violencia física, psicológica, económica, sexual y simbólica. Considerando lo señalado, los resultados de la EEG en este grupo nos muestran que el 15.0% de los colaboradores entrevistados presentan estereotipos de género en relación con la violencia basada en género; en tanto que el 75.0% no presentan dicha característica (estereotipos); cabe precisar que del total de personas entrevistadas el 10.0% mantiene una postura ambigua sobre el tema. Asimismo, este indicar refleja una disminución del 17.6% (Ver Tabla N° 01) en relación a las cifras del año 2023.

Gráfico N° 3. Personal del OTASS con estereotipos de género en relación con la violencia basada en género (%)



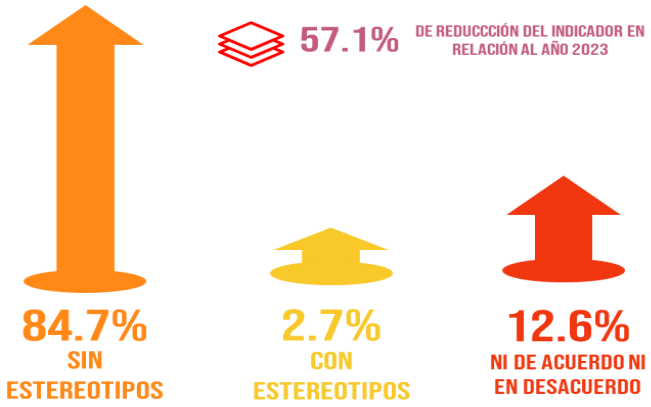
Fuente: Encuesta de Estereotipos de Genero
Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización-OTASS

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

c. Grupo 3: Servidoras(es) con estereotipos de género en relación con el ámbito laboral

Según el MIMP, los estereotipos de género en el ámbito laboral son ideas preconcebidas sobre las capacidades, comportamientos y roles de hombres y mujeres en el trabajo. Estos estereotipos pueden limitar el acceso de las mujeres a ciertos puestos, afectar su desarrollo profesional y perpetuar desigualdades en el mercado laboral. Considerando lo señalado, los resultados de la EEG en este grupo nos muestran que el 2.7% de los colaboradores entrevistados presentan estereotipos de género dentro del ámbito laboral; en tanto que el 84.7% no presentan dicha característica (estereotipos); cabe precisar que del total de personas entrevistadas el 12.6% mantiene una postura ambigua sobre el tema. Asimismo, este indicar refleja una disminución del 57.1% (Ver Tabla N° 01) en relación a las cifras del año 2023.

Gráfico N° 4. Personal del OTASS con estereotipos de género en relación con el ámbito laboral (%)



Fuente: Encuesta de Estereotipos de Genero
Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización-OTASS

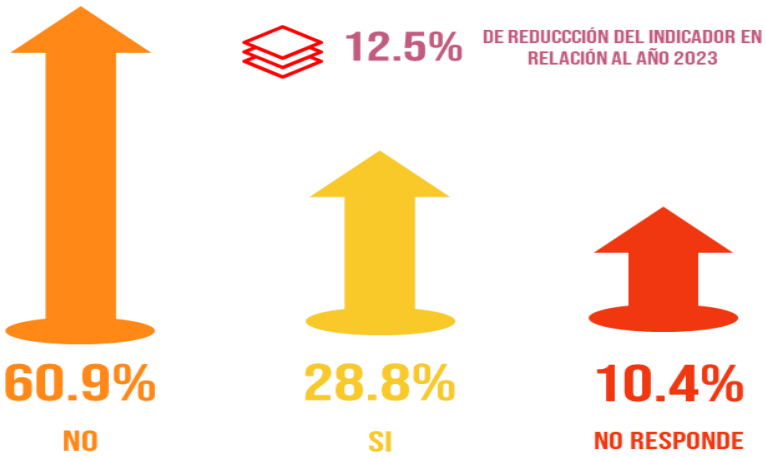
d. Grupo 4: Servidoras(es) que identifican situaciones de hostigamiento sexual y discriminación en el ámbito laboral.

El MIMP define el hostigamiento sexual como una forma de violencia que se manifiesta a través de conductas de connotación sexual o sexista no deseadas; estas pueden generar un ambiente intimidatorio, hostil o humillante, afectando la actividad laboral, educativa o formativa de la persona afectada. No es necesario que la conducta sea reiterada ni que la víctima demuestre rechazo para que se configure el hostigamiento sexual. Considerando lo señalado, los resultados de la EEG en este grupo nos muestran que el 28.8% de los colaboradores entrevistados han señalado que identifican situaciones de hostigamiento sexual; en tanto que el 60.9% no identifican dichas situaciones; cabe precisar que del total de personas entrevistadas el 10.4% mantiene una postura ambigua sobre

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

el tema. Asimismo, este indicar refleja una disminución del 12.5% (Ver Tabla N° 01) en relación a las cifras del año 2023.

Gráfico N° 5. Personal del OTASS que identifica situaciones de hostigamiento sexual (HS) y discriminación en el ámbito laboral (%)

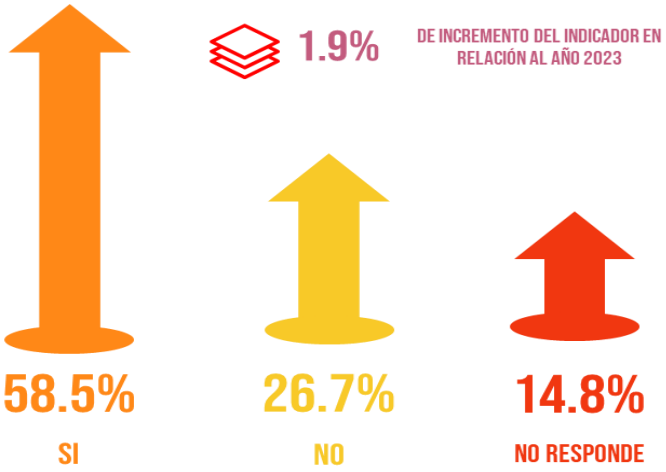


Fuente: Encuesta de Estereotipos de Genero
Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización-OTASS

e. Grupo 5: Servidoras(es) con conocimiento de algunos conceptos sobre género.

Los resultados de la EEG en este grupo nos muestran que el 26.7% de los colaboradores entrevistados presentan desconocimiento de los conceptos de género; en tanto que el 58.5% mantiene algún tipo de conocimiento; cabe precisar que del total de personas entrevistadas el 14.8% mantiene una postura neutral sobre el tema. Asimismo, este indicar refleja un incremento del 1.9% (Ver Tabla N° 01) en relación a las cifras del año 2023.

Gráfico N° 6. Personal del OTASS con conocimiento de algunos conceptos sobre género (%l)



Fuente: Encuesta de Estereotipos de Genero
Elaboración: Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización-OTASS

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

V. OBJETIVOS Y METAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

5.1 Objetivo General

Fortalecer la Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en la gestión interna y de los servicios del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS).

5.2 Objetivos Específicos

a) **O.E.1:** Promover la identificación de estereotipos de género entre los colaboradores del OTASS.

b) **O.E.2:** Incorporar el enfoque de género en los instrumentos normativos y de planificación del OTASS.

c) **O.E.3:** Fortalecer capacidades en equidad de género del personal del OTASS.

d) **O.E.4:** Promover el enfoque de género en la prestación de servicios de saneamiento.

5.3 Alcance

El Plan para la Transversalización del Enfoque de Género 2025-2026 del OTASS es de cumplimiento para todas las unidades de organización de la institución.

5.4 Metas de los Objetivos

Considerando los objetivos señalados se ha procedido con la determinación de las metas, indicadores y responsables, lo cual responde al siguiente detalle:

OBJETIVO DE POLITICA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	INDICADOR DE DESEMPEÑO	FUENTE	LÍNEA BASE 2024	META 2025	META 2026	RESP. DEL INDICADOR
OP5: Reducir las barreras institucionales que obstaculizan la igualdad en los ámbitos público y privado entre hombres y mujeres	**OG:** Fortalecer la Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en la gestión interna y de los servicios del Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento (OTASS)	**O.E.1** Promover la identificación de estereotipos de género entre los colaboradores del OTASS.	N° de colaboradores que participan en el diligenciamiento de la EEG	Informe	88	100	120	URH - DSME UE002-URH UE003-URH
		O.E.2: Incorporar el enfoque de género en los instrumentos normativos y de planificación del OTASS.	N° de instrumentos normativos y de planificación que cuentan con actividades de igualdad de género	Instrumento	2	5	5	UPM/URH
		O.E.3: Fortalecer capacidades en equidad de género del personal del OTASS.	N° de colaboradores que han fortalecido sus capacidades de	Personas	0	50	70	URH/OGA

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

OBJETIVO DE POLITICA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	INDICADOR DE DESEMPEÑO	FUENTE	LÍNEA BASE 2024	META 2025	META 2026	RESP. DEL INDICADOR
			equidad de género					
		O.E. 4 Promover el enfoque de género en la prestación de servicios de saneamiento.	N° de acciones de enfoque de género vinculados a los servicios	Servicios	0	6	6	DFP

VI. PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL AÑO 2025-2026

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género del OTASS, a cargo del Jefe de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, solicitó a las Unidades Ejecutoras del Pliego la determinación de las actividades de su competencia a ser incluidas en el Plan de Igualdad de Género 2025.

Luego de la recepción de las propuestas, estas fueron puestas a consideración del Grupo de Trabajo, instancia que realizó la validación de las actividades, metas, cronograma, indicadores, etc., el cual se plasma en el PIG 2025, determinándose las actividades que se prevé ejecutar para dicho año, las cuales se detallan a continuación:

a) O.E.1: Promover la identificación de estereotipos de género entre los colaboradores del OTASS.

El objetivo específico tiene un enfoque clave en el reconocimiento y análisis de cómo las ideas preconcebidas sobre género pueden influir en el entorno laboral y en las relaciones dentro de la organización. Este objetivo no solo permitirá diagnosticar la presencia de estereotipos en la organización, sino que será el primer paso para modificar percepciones, fomentar la igualdad y fortalecer una cultura organizacional más inclusiva y equitativa, en razón a ello, se han planificado las siguientes actividades:

Cod	Actividad	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Meta total 2026	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
O.E.1	**Promover la identificación de estereotipos de género entre los colaboradores del OTASS**							
A.1.1	Aplicación de la "Encuesta de Estereotipo de Género en Servidores y Servidoras en la Gestión Institucional del OTASS"	N° de Encuestas de estereotipos Aplicadas	Encuesta	Documento emitido por la URH	**3**	**2**	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH - DSME UE002-URH
A.1.2	Elaboración del Informe con los resultados de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional	N° de Informes con resultados	Informe	Documento emitido por la DSME	**1**	**1**	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH - DSME

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Cod	Actividad	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Meta total 2026	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
	interna" para la formulación del informe del diagnóstico.							
A.1.3	Difusión de los resultados de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	N° de Flyer	Flyer	Correo Electrónico	**1**	**1**	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH

b) O.E.2: Incorporar el enfoque de género en los instrumentos normativos y de planificación del OTASS.

Mediante este objetivo específico se busca asegurar que la igualdad de género no sea solo un principio general, sino una realidad aplicada en la gestión institucional; esto implica una transformación en la estructura normativa, operativa y de planificación de la entidad; este objetivo no solo fortalece la institucionalidad del enfoque de género en el OTASS, sino que garantiza que los cambios sean sostenibles a largo plazo; en razón a ello, se han planificado las siguientes actividades:

Cod	Actividad	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Meta total 2026	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
O.E.2	**Incorporar el enfoque de género en los instrumentos normativos y de planificación del OTASS**							
A:2.1	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el Plan Operativo Institucional (POI)	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el POI modificado	2	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	UPM/OPPM
A:2.2	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP)	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el PDP aprobado	**1**	**1**	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A:2.3	Actualización de los Lineamientos para la promoción y el uso del lenguaje inclusivo en el OTASS.	N° de lineamientos actualizados	Lineamientos	Resolución que aprueba los Lineamientos	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A:2.4	Actualización del Reglamento Interno de Servidores incorporando medidas de conciliación personal, familiar y laboral	N° de Reglamentos actualizados	Reglamento	Resolución que aprueba el Reglamento	1	1	AOI00171100032 Realizar los Procedimientos de Recursos Humanos de la UE002SST	UE002-URH
A:2.5	Aprobación del Plan de Igualdad de Género (IG) en el OTASS.	N° de Planes IG aprobados	Plan	Resolución que aprueba el Plan	1	0	AOI00158900015.-Gestión del planeamiento institucional	UPM/OPPM
A:2.6	Elaboración del Informe seguimiento del Plan de Igualdad de Género 2025 del OTASS.	Nº de Informes de Seguimiento y Evaluación.	Informe	Informe de seguimiento	1	2	AOI00158900015.-Gestión del planeamiento institucional	UPM/OPPM

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Cod	Actividad	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Meta total 2026	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
A:2.7	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el plan de comunicación interna	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el Plan de Comunicación Interna	**1**	**1**	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA

c) O.E.3: Fortalecer capacidades en equidad de género del personal del OTASS.

Este objetivo específico se constituye en clave para la construcción de una cultura organizacional donde la igualdad de género sea comprendida, valorada y aplicada en el entorno laboral, promoviendo las acciones de capacitación, sensibilización, difusión, entre otros, que promuevan la internalización del enfoque de género como parte fundamental de la gestión institucional; es por ello, que este objetivo es clave para consolidar un ambiente de trabajo inclusivo, equitativo y con oportunidades para todos, en razón a ello, se han planificado las siguientes actividades:

Cod	Actividad	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Meta total 2026	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
O.E.3	**Fortalecer capacidades en equidad de género del personal del OTASS**							
A.3.1	Desarrollo de acciones informativas sobre derechos en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; así como goce de derechos por lactancia, maternidad y paternidad.	Nº de acciones informativas.	Acción de Difusión	Acción	4	4	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.2	Capacitación a funcionarios y directivos sobre gestión pública con enfoque de género.	Nº de charlas sobre gestión pública con TEG.	Charla	Registro de Asistencia	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	UE003-URH
A.3.3	Realización de acciones de sensibilización sobre la prevención de la discriminación, los estereotipos de género, el acoso sexual laboral, el hostigamiento laboral.	N° de Acciones de sensibilización realizadas.	Acción de sensibilización	Acción	3	3	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.4	Difusión de las normas sobre prevención, atención y sanción del acoso sexual	Nº de acciones de difusión (Flyer) desarrolladas	Acción de difusión	Acción	8	4	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA UE003-URH
A.3.5	Difusión de la información sobre el uso de las licencias de paternidad y maternidad a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros	N° de difusiones/Flyer de licencias de paternidad y maternidad	Acción de difusión	Acción	3	3	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.6	Implementación del curso virtual "Agentes de Igualdad" para el personal del OTASS	N° de capacitaciones	Capacitación	Registro de Asistencia	3	3	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

Cod	Actividad	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Meta total 2026	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
A.3.7	Capacitación sobre normas y procedimiento en relación a la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral	N° de capacitaciones	Capacitación	Registro de Asistencia	2	2	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA

d) O.E.4: Promover el enfoque de género en la prestación de servicios de saneamiento.

A través d este objetivo específico se busca garantizar que las empresas prestadoras de agua potable y saneamiento integren la equidad de género en su gestión y prestación de servicios, favoreciendo un acceso igualitario y sin discriminación. Este objetivo es clave para mejorar la calidad de vida y reducir desigualdades en el acceso a servicios esenciales, en razón a ello, se han planificado las siguientes actividades:

Cod	Actividad	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Meta total 2026	Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
O.E.4	**Promover el enfoque de género en la prestación de servicios de saneamiento**							
A.4.1	Incorporación del enfoque de género en el marco de la asistencia técnica que brinda a las EPS	N° de Asistencia Técnicas con enfoque de Género	Asistencia técnica	Informe	6	6	AOI00158900090 Asistencia técnica en la formulación y evaluación de proyectos - IOARR en EPS en RAT Y No RAT	DFP
A.4.2	Desarrollo de campaña de comunicación para la reducción de estereotipos de género en la entidad	N° de campañas desarrolladas	Campaña	Informe	1	1	AOI00171100032 Realizar los Procedimientos de Recursos Humanos de la UE002SST	UE002-URH

VII. PRESUPUESTO

El Plan de Igualdad de Género 2025-2026, se financia con el presupuesto institucional del OTASS, por lo que no requiere demanda adicional. Asimismo, las acciones se encuentran vinculadas transversalmente a las actividades del Plan Operativo Institucional 2025 de la institución, mediante las acciones programadas por las unidades responsables de su implementación.

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Secretaría Técnica del Grupo de Trabajo para la Igualdad de Género a cargo de la Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización, realizará el seguimiento periódico del Plan de Igualdad de Género 2025-2026 del OTASS; para lo cual se elaborará un informe semestral a fin de dar a conocer los avances, dificultades y

Firmado digitalmente por MORI ISUISA Wilians FAU 20565423372 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2025/05/22 18:05:30-0500

acciones adoptadas para el cumplimiento del mencionado Plan. Asimismo, se elaborará un informe de evaluación anual para la consideración de la Alta Dirección y su posterior remisión a la OGPP del MVCS para conocimiento de la Comisión Sectorial para la Igualdad de Género.

IX. ANEXOS

- Anexo 01: Programación de actividades 2025
- Anexo 02: Programación de actividades 2026

Anexo 01: Programación de actividades 2025

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Programación Meta Física 2025												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
O.E.1	**Promover la identificación de estereotipos de género entre los colaboradores del OTASS**																				
A.1.1	Aplicación de la "Encuesta de Estereotipo de Género en Servidores y Servidoras en la Gestión Institucional del OTASS"	7. Herramienta de autodiagnóstico/ Diagnóstico	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Encuestas de estereotipos Aplicadas	Encuesta	Documento emitido por la URH	**3**	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH - DSME UE002-URH UE003-URH
A.1.2	Elaboración del Informe con los resultados de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna" para la formulación del informe del diagnóstico.	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Informes con resultados	Informe	Documento emitido por la DSME	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH - DSME
A.1.3	Difusión de los resultados de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Flyer	Flyer	Correo Electrónico	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH
O.E.2	**Incorporar el enfoque de género en los instrumentos normativos y de planificación del OTASS**																				
A:2.1	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el Plan	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el POI modificado	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	UPM/OPPM

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Programación Meta Física 2025												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
	Operativo Institucional (POI)																				
A:2.2	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP)	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el PDP aprobado	**1**	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A:2.3	Actualización de los Lineamientos para la promoción y el uso del lenguaje inclusivo en el OTASS.	2. Norma	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de lineamientos actualizados	Lineamientos	Resolución que aprueba los Lineamientos	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A:2.4	Actualización del Reglamento Interno de Servidores incorporando medidas de conciliación personal, familiar y laboral	2. Norma	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Reglamentos actualizados	Reglamento	Resolución que aprueba el Reglamento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	AOI00171100032 Realizar los Procedimientos de Recursos Humanos de la UE002SST	UE002-URH
A:2.5	Aprobación del Plan de Igualdad de Género (IG) en el OTASS.	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Planes IG aprobados	Plan	Resolución que aprueba el Plan	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900015.- Gestión del planeamiento institucional	UPM/OPPM
A:2.6	Elaboración del Informe seguimiento del Plan de Igualdad de Género 2025 del OTASS.	10. Seguimiento y evaluación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de Informes de Seguimiento y Evaluación.	Informe	Informe de seguimiento	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	AOI00158900015.- Gestión del planeamiento institucional	UPM/OPPM
A:2.7	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el Plan de Comunicación Interna	**1**	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Programación Meta Física 2025												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
	(TEG) en el plan de comunicación interna																				
O.E.3	**Fortalecer capacidades en equidad de género del personal del OTASS**																				
A.3.1	Desarrollo de acciones informativas sobre derechos en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; así como goce de derechos por lactancia, maternidad y paternidad.	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de acciones informativas.	Acción de Difusión	Acción	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.2	Capacitación a funcionarios y directivos sobre gestión pública con enfoque de género.	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de charlas sobre gestión pública con TEG.	Charla	Registro de Asistencia	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	UE003-URH
A.3.3	Realización de acciones de sensibilización sobre la prevención de la discriminación, los estereotipos de género, el acoso sexual laboral, el hostigamiento laboral.	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Acciones de sensibilización realizadas.	Acción de sensibilización	Acción	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.4	Difusión de las normas sobre prevención, atención y sanción del acoso sexual	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de acciones de difusión (Flyer) desarrolladas	Acción de difusión	Acción	8	0	0	0	0	1	2	1	2	0	1	0	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA UE003-URH

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Programación Meta Física 2025												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A.3.5	Difusión de la información sobre el uso de las licencias de paternidad y maternidad a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de difusiones/Flyer de licencias de paternidad y maternidad	Acción de difusión	Acción	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.6	Implementación del curso virtual "Agentes de Igualdad" para el personal del OTASS	3. Proceso de capacitación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de capacitaciones	Capacitación	Registro de Asistencia	3	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.7	Capacitación sobre normas y procedimiento en relación a la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral	3. Proceso de capacitación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de capacitaciones	Capacitación	Registro de Asistencia	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
O.E.4	**Promover el enfoque de género en la prestación de servicios de saneamiento**																				
A.4.1	Incorporación del enfoque de género en el marco de la asistencia técnica que brinda a las EPS	6. Servicio externo	L3: Incorporación del enfoque de género en la Provisión de Bienes y Servicios	N° de Asistencia Técnicas con enfoque de Género	Asistencia técnica	Informe	6	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	AOI00158900090 Asistencia técnica en la formulación y evaluación de proyectos - IOARR en EPS en RAT Y No RAT	DFP

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2025	Programación Meta Física 2025												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A.4.2	Desarrollo de campaña de comunicación para la reducción de estereotipos de género en la entidad	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de campañas desarrolladas	Campaña	Informe	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	AOI00171100032 Realizar los Procedimientos de Recursos Humanos de la UE002SST	UE002-URH

Anexo 02: Programación de actividades 2026

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2026	Programación Meta Física 2026												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
O.E.1	**Promover la identificación de estereotipos de género entre los colaboradores del OTASS**																				
A.1.1	Aplicación de la "Encuesta de Estereotipo de Género en Servidores y Servidoras en la Gestión Institucional del OTASS"	7. Herramienta de autodiagnóstico/ Diagnóstico	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Encuestas de estereotipos Aplicadas	Encuesta	Documento emitido por la URH	**2**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH - DSME UE002-URH
A.1.2	Elaboración del Informe con los resultados de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna" para la formulación del informe del diagnóstico.	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Informes con resultados	Informe	Documento emitido por la DSME	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH - DSME
A.1.3	Difusión de los resultados de la "Encuesta de estereotipos de género en la gestión institucional interna"	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Flyer	Flyer	Correo Electrónico	**1**	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH
O.E.2	**Incorporar el enfoque de género en los instrumentos normativos y de planificación del OTASS**																				

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2026	Programación Meta Física 2026												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A:2.1	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el Plan Operativo Institucional (POI)	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el POI modificado	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	UPM/OPPM
A:2.2	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el Plan de Desarrollo de Personas (PDP)	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el PDP aprobado	**1**	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A:2.3	Actualización de los Lineamientos para la promoción y el uso del lenguaje inclusivo en el OTASS.	2. Norma	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de lineamientos actualizados	Lineamientos	Resolución que aprueba los Lineamientos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A:2.4	Actualización del Reglamento Interno de Servidores incorporando medidas de conciliación personal, familiar y laboral	2. Norma	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Reglamentos actualizados	Reglamento	Resolución que aprueba el Reglamento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	AOI00171100032 Realizar los Procedimientos de Recursos Humanos de la UE002SST	UE002-URH
A:2.5	Aprobación del Plan de Igualdad de Género (IG) en el OTASS.	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Planes IG aprobados	Plan	Resolución que aprueba el Plan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900015.- Gestión del planeamiento institucional	UPM/OPPM

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2026	Programación Meta Física 2026												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A:2.6	Elaboración del Informe seguimiento del Plan de Igualdad de Género 2025 del OTASS.	10. Seguimiento y evaluación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de Informes de Seguimiento y Evaluación.	Informe	Informe de seguimiento	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	AOI00158900015.- Gestión del planeamiento institucional	UPM/OPPM
A:2.7	Incorporación de actividades de Transversalización del Enfoque de Género (TEG) en el plan de comunicación interna	1. Documento de gestión	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de actividades incorporadas	Plan	Resolución que aprueba el Plan de Comunicación Interna	**1**	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
O.E.3	**Fortalecer capacidades en equidad de género del personal del OTASS**																				
A.3.1	Desarrollo de acciones informativas sobre derechos en relación a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; así como goce de derechos por lactancia, maternidad y paternidad.	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de acciones informativas.	Acción de Difusión	Acción	4	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.2	Capacitación a funcionarios y directivos sobre gestión pública con enfoque de género.	5. Servicio interno	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de charlas sobre gestión pública con TEG.	Charla	Registro de Asistencia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	UE003-URH

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2026	Programación Meta Física 2026												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A.3.3	Realización de acciones de sensibilización sobre la prevención de la discriminación, los estereotipos de género, el acoso sexual laboral, el hostigamiento laboral.	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de Acciones de sensibilización realizadas.	Acción de sensibilización	Acción	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.4	Difusión de las normas sobre prevención, atención y sanción del acoso sexual	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	Nº de acciones de difusión (Flyer) desarrolladas	Acción de difusión	Acción	4	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA UE003-URH
A.3.5	Difusión de la información sobre el uso de las licencias de paternidad y maternidad a través del proceso de inducción en la incorporación de personal, entre otros	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de difusiones/Flyer de licencias de paternidad y maternidad	Acción de difusión	Acción	3	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
A.3.6	Implementación del curso virtual "Agentes de Igualdad" para el personal del OTASS	3. Proceso de capacitación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de capacitaciones	Capacitación	Registro de Asistencia	3	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA

Cod	Actividad	Eje temático	Lineamiento	Indicador	Unidad Medida	Evidencia	Meta total 2026	Programación Meta Física 2026												Código y denominación de la Actividad Operativa del POI 2025 con la cual se encuentra vinculada la actividad**	Unidad Orgánica responsable
								Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov	Dic		
A.3.7	Capacitación sobre normas y procedimiento en relación a la prevención, atención y sanción del acoso sexual y laboral	3. Proceso de capacitación	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de capacitaciones	Capacitación	Registro de Asistencia	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	AOI00158900210 Ejecución de acciones que promueven la igualdad de genero	URH/OGA
O.E.4	**Promover el enfoque de género en la prestación de servicios de saneamiento**																				
A.4.1	Incorporación del enfoque de género en el marco de la asistencia técnica que brinda a las EPS	6. Servicio externo	L3: Incorporación del enfoque de género en la Provisión de Bienes y Servicios	N° de Asistencia Técnicas con enfoque de Género	Asistencia técnica	Informe	6	0	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	0	AOI00158900090 Asistencia técnica en la formulación y evaluación de proyectos - IOARR en EPS en RAT Y No RAT	DFP
A.4.2	Desarrollo de campaña de comunicación para la reducción de estereotipos de género en la entidad	4. Comunicación interna y externa	L4: Incorporación del enfoque de género en la Organización Institucional	N° de campañas desarrolladas	Campaña	Informe	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	AOI00171100032 Realizar los Procedimientos de Recursos Humanos de la UE002SST	UE002-URH