

PLAN DE ACCION POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO - UMAPS

Objetivo general: Establecer una visión clara y asumir compromisos de estricto cumplimiento, que orienten el proceso de transversalización de género en la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento – UMAPS, para incidir en políticas, procedimientos y prácticas institucionales que aceleren el logro de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral en el Municipio del Distrito Central, en los próximos diez años.

Lineamientos Estratégicos/Acciones	Meta Período	Indicador	Medios de Verificación/Entregables	Recursos	Responsable
Generar un proceso de apropiación de la Política de Igualdad de Género entre el personal de la UMAPS (institucionalización).	Al final del quinquenio (2025) más del 80% del personal de UMAPS realiza al menos dos o más buenas prácticas para reducir la desigualdad de género: evitan bromas sexistas, evita afirmaciones de estereotipos de género, comunican riesgos de hostigamiento sexual laboral o de violencia de género de sus colegas, movilizan red de apoyo para dar soporte, alientan a las mujeres a tener voz y toman en cuenta su opinión, denuncian hostigamiento sexual.	1.1 80% de personal que de UMAPS realiza buenas prácticas de igualdad de género Línea Base: 0	Encuesta de autoaplicación de buenas prácticas diseñada y validada. Informe de resultados de encuesta de buenas prácticas de igualdad de género.	Equipo técnico de Unidad de Igualdad de Género	Unidad de Igualdad de Género / Subgerencia Recursos Humanos
Creación de la estructura orgánica de la Unidad de Igualdad de Género en el Reglamento de Organización y Funciones de la UMAPS (equipo técnico, funciones).	A inicios del primer semestre del 2021, UMAPS cuenta con estructura orgánica que contiene a la Unidad de Igualdad de Género.	1.2 UIG creada y aprobada dentro de estructura/ organigrama de UMAPS.	Documento de organización y funciones UMAPS.	Equipo técnico Recursos Humanos	Subgerencia Administrativa Financiera y Unidad de Asesoría Legal
Creación y aprobación de la partida presupuestaria para la operación de la Unidad de Igualdad de Género.	A inicios del primer semestre del año 2021, el plan presupuestal de UMAPS crea la partida presupuestaria para el funcionamiento de la Unidad de Igualdad de Género.	1.3 El plan presupuestal aprobado	Documento del plan presupuestal aprobado.	Equipo técnico UMAPS	Subgerencia Administrativa Financiera
Socialización permanente de la política de igualdad de género y sobre los instrumentos de su aplicación en la gestión de los Recursos Humanos.	A partir del 2021 todo el personal contratado por UMAPS recibe la inducción sobre la política de género.	1.4 Personas contratadas que recibieron el proceso de inducción Línea Base: 0	Relación de personas que asistieron a sesiones de inducción.	Equipo técnico UMAPS	Subgerencia de Recursos Humanos
Diseñar, aprobar y ejecutar un plan de capacitación para aplicar la política de género, incorporado al Plan General de Formación y Capacitación de la Subgerencia de Recursos Humanos de UMAPS.	Al primer semestre de 2025 las/los trabajadoras de la UMAPS culminan todos los módulos de capacitación según brechas identificadas para aplicar la política de igualdad de género.	1.6 Número de trabajadoras/es que culminan las cuatro sesiones del plan de capacitación sobre la política de igualdad de género	Relación de personas que culminaron capacitación según sexo, área y cargo.	Equipo de Subgerencia de Recursos Humanos / Equipo de Igualdad de Género	Unidad de Igualdad de Género
Elaboración de un plan de capacitación en base a un diagnóstico de conocimiento, actitudes y prácticas sobre la política de igualdad de género con el objetivo de desmontar las concepciones patriarcales y heteronormativas que sustentan la desigualdad de género.	Al al inicio del 2022 se cuenta con un plan de capacitación 2022-2025 dirigida al personal de UMAPS para fortalecer la aplicación de la política de género.	1.7 Un Plan de capacitación aprobado según diagnóstico de necesidades Línea Base: 0	Diagnóstico rápido de necesidades de capacitación. Documento del plan de capacitación.	Consultoría especializada por cuatro (4) meses para diseñar el plan de capacitación	Unidad de Igualdad de Género

PLAN DE ACCION POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO - UMAPS

Objetivo general: Establecer una visión clara y asumir compromisos de estricto cumplimiento, que orienten el proceso de transversalización de género en la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento – UMAPS, para incidir en políticas, procedimientos y prácticas institucionales que aceleren el logro de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral en el Municipio del Distrito Central, en los próximos diez años.

Lineamientos Estratégicos/Acciones	Meta Período	Indicador	Medios de Verificación/Entregables	Recursos	Responsable
Ejecución del proceso de capacitación mediante talleres presenciales o virtuales sobre la política de igualdad de género con énfasis en el ejercicio de las relaciones de poder que sustentan la desigualdad de género.	A partir del primer semestre 2022 se desarrollan 4 talleres/sesiones de capacitación modulares: política de género y principios, lineamientos estratégicos de la política, buenas prácticas de la igualdad de género y compromisos para aplicar la igualdad de género. 25 trabajadoras/es de la UMAPS participan de manera gradual en los procesos de capacitación según necesidades para aplicar la política de igualdad de género. Los talleres/sesiones tienen una duración de 45 minutos.	1.8 % de trabajadoras/es que participan anualmente en las talleres/seiones presenciales o virtuales de capacitación sobre aplicación de la política de género, según convocatoria Línea Base: 0	Relación de personal que participan según módulos.	Equipo de Igualdad de Género y Equipo de Subgerencia de Recursos Humanos	Unidad de Igualdad de Género y Recursos Humanos
Crear, aprobar y ejecutar un Programa de Mentoría de carrera para las mujeres trabajadoras de UMAPS (actividad de alto impacto).	En el segundo semestre del 2023 crear y aprobar el programa de mentoría de carrera para las mujeres en alianza con otras organizaciones.	1.9 Programa de mentoría aprobado	Documento sobre el programa de mentoría.	Consultoría especializada dos (2) meses	Unidad de Igualdad de Género/Subgerencia de Recursos Humanos
	En el primer semestre del 2024 se implementa el programa de mentoría de manera gradual con la participación de al menos 10% de mujeres seleccionadas.	1.10 Número de mujeres que participan en el programa de mentoría y mejoran habilidades técnicas	Relación de mujeres que participan del programa.	Equipo técnico Unidad de Igualdad de Género/ Subgerencia de Recursos Humanos	Unidad de Igualdad de Género/Subgerencia de Recursos Humanos
Desarrollo del plan de inversión y asignación de los recursos para la construcción de la infraestructura y equipamiento, con el objetivo de asegurar instalaciones adecuadas y convenientes en el marco de la aplicación de la Política de Igualdad de Género.	Al finalizar el 2025, la UMAPS cuenta con ambientes seguros y cómodos según necesidad de género.	1.11 Número de servicios esenciales para mujeres y hombres funcionando con criterios de género según plan de inversión Línea Base: 0	Informe técnico sobre el funcionamiento de los servicios esenciales.	Asignación de presupuesto para construcción o adecuación de servicios básicos para las mujeres y hombres según expediente técnico	Subgerencia Administrativa Financiera
Elaborar el plan de desarrollo quinquenal que incorpore la realización de servicios esenciales que necesitan las/os trabajadoras/es con el objetivo de asegurar condiciones laborales dignas según criterios de género (instalaciones sanitarias seguras e iluminadas, guarderías infantiles, salas de lactancia materna u otros) en coordinación con el Reglamento de Higiene y Seguridad de la UMAPS.	Al finalizar el 2021, se cuenta con un plan de desarrollo quinquenal.	1.12 Plan de desarrollo quinquenal aprobado y con presupuesto para ejecución.	Documento del plan quinquenal	Equipo técnico de la Unidad de Género y de la Subgerencia administrativa/Financiera	Subgerencia Administrativa Financiera y Unidad de Igualdad de Género

PLAN DE ACCION POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO - UMAPS

Objetivo general: Establecer una visión clara y asumir compromisos de estricto cumplimiento, que orienten el proceso de transversalización de género en la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento – UMAPS, para incidir en políticas, procedimientos y prácticas institucionales que aceleren el logro de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral en el Municipio del Distrito Central, en los próximos diez años.

Lineamientos Estratégicos/Acciones	Meta Período	Indicador	Medios de Verificación/Entregables	Recursos	Responsable
Adecuación de servicios para mujeres y hombres y de salas de lactancia teniendo en cuenta las necesidades diferenciada (instalaciones sanitarias, salas de lactancia materna, guarderías).	A partir del 2022, se inicia mejoras/ajustes de los servicios para mujeres y hombres teniendo en cuenta los criterios de género en el marco del plan de desarrollo de infraestructura.	1.13 Número de servicios esenciales que se remodelan anualmente según necesidades de género (servicios higiénicos, sala de lactancia, guarderías) Línea Base: 0	Informe técnico de servicios esenciales concluidos.	Asignación de presupuesto para adecuación de servicios diferenciados según expediente técnico	Subgerencia Administrativa Financiera
Comunicación estratégica de la Política de Igualdad de Género al interno y externo de la UMAPS.	Al finalizar el 2025 más del 80% de trabajadoras/es participan de los encuentros convocados para el diálogo de la implementación de la política de igualdad de género.	1.14 % de las/os trabajadoras/es que participan de los encuentros para dialogar sobre la implementación de la Política de Igualdad de Género	Un boletín anual virtual sobre los resultados de los encuentros participativos que incluye sugerencias para implementar la política de igualdad de género desde las voces de las/os trabajadoras/es.	Equipo de Igualdad de Género y Equipo de Comunicación	Unidad de Igualdad de Género
Crear, aprobar y ejecutar los "Encuentros anuales participativos" para dialogar sobre los avances, dificultades y desafíos en la implementación de la política de igualdad de género, asimismo para recoger sugerencias desde las voces de las y los trabajadoras/es.	A partir del 2022, se realiza anualmente un encuentro (virtual o presencial) entre las/os trabajadoras/es por cada área para dialogar sobre los avances, dificultades y desafíos sobre la política de género. La participación de las/os trabajadoras/es puede ser alternada, según área. En el 2022 un 50% de cada área, al siguiente año el otro 50%.	1.15 Número de trabajadoras/es asistentes a los encuentros para el diálogo sobre la implementación de la política de igualdad de género ejecutados que recoge sugerencias desde las voces de hombres y mujeres para fortalecer la política de igualdad de género Línea Base: 0	Reporte de participantes en el encuentro anual por área.	Equipo Unidad de Igualdad de Género	Unidad de Igualdad de Género
Construcción de alianzas estratégicas con diversos sectores del Estado y la sociedad, tales como la academia, Organizaciones no gubernamentales, universidades, cooperación internacional y principalmente con el ente rector en materia de género.	A partir del 2022 UMAPS realiza al menos un convenio de cooperación para fortalecer la implementación de la política de género.	1.16 Número de convenios firmados o renovados para fortalecer la implementación de la política de género Línea Base: 0	Documento del convenio	Unidad de Asesoría Legal	Unidad de Igualdad de Género
Lineamiento estratégico 2: Alcanzar de manera progresiva a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres trabajadoras de UMAPS, reduciendo la brecha de género en la participación laboral					
El sistema de gestión de los recursos humanos incorpora el enfoque de género para incrementar a las mujeres con competencias en los espacios de toma de decisión y en niveles técnicos de mando medio, con un incremento del 5% anual.	Al finalizar el 2025 al menos el 25% de cargos gerenciales y de mando medio son ocupados por mujeres en la UMAPS. 5% de incremento anual.	2.1 % de cargos gerenciales y cargos técnicos de mando medio ocupados por mujeres se incrementa en un 25% Línea Base: 15.2% (LB: 0)	Directorio de mujeres que ejercen cargos gerenciales y de mando medio técnico.	Equipo técnico de Subgerencia de Recursos Humanos	Subgerencia de Recursos Humanos / Unidad de Igualdad de Género

PLAN DE ACCION POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO - UMAPS

Objetivo general: Establecer una visión clara y asumir compromisos de estricto cumplimiento, que orienten el proceso de transversalización de género en la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento – UMAPS, para incidir en políticas, procedimientos y prácticas institucionales que aceleren el logro de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral en el Municipio del Distrito Central, en los próximos diez años.					
Lineamientos Estratégicos/Acciones	Meta Período	Indicador	Medios de Verificación/Entregables	Recursos	Responsable
Elaboración o adecuación de instrumentos que incorporen criterios de género para incrementar mayor participación de mujeres con competencias en cargos gerenciales y operativos en la UMAPS. Instrumentos: Reclutamiento, selección, contratación, evaluación, reconocimiento y flexibilidad laboral.	Al finalizar el 2024, UMAPS cuenta con al menos seis instrumentos de gestión de recursos humanos (reclutamiento, selección, contratación, evaluación, reconocimiento, flexibilidad laboral) que incorporan criterios de género.	2.2 Número de instrumentos de gestión de Recursos Humanos en ejecución que incorporan criterios de igualdad de género (reclutamiento, selección, contratación, evaluación, reconocimiento, flexibilidad laboral) Línea Base: 0	Relación de instrumentos de gestión de RRHH que incorporan criterios género.	Unidad de Igualdad de Género	Subgerencia de Recursos Humanos / Unidad de Igualdad de Género
Conformar comité Ad Hoc de selección y evaluación del desempeño del personal con integrantes que tengan solvencia en el manejo del enfoque de género teniendo en cuenta criterios de paridad.	Al finalizar el primer semestre del 2021 UMAPS cuenta con un equipo Ad Hoc con solvencia en el manejo del enfoque de género en los instrumentos de gestión de selección, evaluación y línea de carrera.	2.3 Un equipo Ad Hoc conformado y funcionando con criterios de paridad Línea Base: 0	Acta de creación del equipo Ad Hoc	Unidad de igualdad de género y Subgerencia de recursos humanos	Subgerencia de recursos humanos / Unidad de Igualdad de Género
Diseñar, aprobar y ejecutar un Plan de Empoderamiento de las mujeres para fortalecer las competencias de liderazgo, negociación y manejo de habilidades gerenciales según brechas identificadas, que tenga en cuenta la transformación de las relaciones de poder asimétricas entre géneros.	A partir del primer semestre de 2022 se diseña y aprueba un plan de fortalecimiento de liderazgo y habilidades gerenciales con perspectiva de género.	2.4 Plan aprobado de fortalecimiento de liderazgo y habilidades gerenciales Línea Base: 0	Plan de capacitación sobre liderazgo.	Consultoría especializada por 2 meses	Unidad de Igualdad de Género Subgerencia de Recursos Humanos
	A partir del segundo semestre de 2022 se fortalecen al menos 30 mujeres en competencias de liderazgo y habilidades gerenciales con perspectiva de género.	2.5 Número de mujeres que fortalecen sus habilidades de liderazgo, gerenciales y su capacidad de agencia para una relación igualitaria Línea Base: 1	Relación de mujeres participantes de la capacitación de liderazgo.	Consultoría especializada por 1 mes	Unidad de Igualdad de Género Subgerencia de Recursos Humanos
Lineamiento estratégico 3: Contribuir a la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral de UMAPS					
Instalar mecanismos para prevenir la violencia de género en UMAPS	Al 2025 en la UMAPS se reduce el ausentismo laboral por razones de violencia de género	3.1 Se reduce ausentismo laboral de trabajadoras por razones de violencia de género Línea Base: 0	Reporte de ausentismo de mujeres por razones de violencia.	Equipo de la Unidad de Igualdad de Género	Subgerencia de Recursos Humanos/Unidad de Igualdad de Género
Diseñar y ejecutar un plan de capacitación sobre prevención de la violencia de género con grupos diferenciados de hombres y mujeres de la UMAPS.	A partir del segundo semestre del 2021 al menos se desarrollan dos talleres de prevención de la violencia de género con grupos prioritarios.	3.2 Número de participantes capacitados en prevención de la VBG diferenciados por sexo Línea Base: 0	Relación de participantes de talleres de prevención de VBG.	Equipo UIG	Unidad de Igualdad de Género
Diseñar y ejecutar un plan de sensibilización/capacitación en nuevas masculinidades dirigido a los hombres trabajadores de UMAPS, según prioridades.	A partir del segundo semestre de 2023 al menos 25 trabajadores participan de talleres sobre nuevas masculinidades	3.3 Número de trabajadores sensibilizados/capacitados en nuevas masculinidades Línea Base: 0	Relación de participantes varones en talleres de nuevas masculinidades.	Consultoría especializada por 45 días	Unidad de Igualdad de Género

PLAN DE ACCION POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO - UMAPS

Objetivo general: Establecer una visión clara y asumir compromisos de estricto cumplimiento, que orienten el proceso de transversalización de género en la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento – UMAPS, para incidir en políticas, procedimientos y prácticas institucionales que aceleren el logro de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral en el Municipio del Distrito Central, en los próximos diez años.

Lineamientos Estratégicos/Acciones	Meta Período	Indicador	Medios de Verificación/Entregables	Recursos	Responsable
Elaborar ruta para activar mecanismos de protección interinstitucional ante casos de riesgo o situación de VBG.	En el primer semestre del 2021, UMAPS cuenta con una ruta para activar los mecanismos de protección a las mujeres en riesgo o sobreviviente de la VBG.	3.4 Una ruta de activación para atender y proteger a la sobreviviente de VBG Línea Base: 0	Un flujograma de la ruta de atención de protección interinstitucional.	Consultoría especializada por tres meses	Unidad de Igualdad de Género
Generar marcos normativos institucionales para prevenir y denunciar el hostigamiento sexual en el espacio laboral.	A partir del segundo semestre del 2021 se toman acuerdos de "cero al acoso sexual" en la UMAPS.	3.5 Se reduce número de quejas/denuncias por hostigamiento sexual en el espacio laboral Línea Base: 0	Reporte de quejas/denuncias sobre hostigamiento.	Equipo técnico de Género	Unidad de Igualdad de Género
Elaborar y aprobar Protocolo Especial sobre prevención y actuación frente a casos de Hostigamiento sexual en el espacio laboral.	Al primer semestre de 2021, la UMAPS cuenta con un protocolo para prevenir y denunciar el hostigamiento sexual.	3.6 Un protocolo aprobado para prevenir y denunciar el hostigamiento sexual en el espacio laboral aprobado y en ejecución Línea Base: 0	Un documento del protocolo de hostigamiento sexual laboral.	Asesoría consultoría BID	Unidad de Igualdad de Género
Difusión y capacitación al personal gerencial y operativo de la UMAPS sobre el protocolo de hostigamiento sexual en el espacio laboral	A partir de primer semestre del 2021 se capacita anualmente a todo el personal sobre los alcances del Protocolo para prevenir y denunciar el acoso sexual.	3.7 Número de personal capacitado sobre los alcances del protocolo de prevención y denuncia del hostigamiento sexual en el espacio laboral Línea Base: 0	Relación de personas capacitados sobre protocolo de hostigamiento sexual laboral.	Equipo técnico de Unidad de Igualdad de Género	Unidad de género
Campaña comunicacional interna para prevenir el hostigamiento sexual laboral.	A partir del primer semestre de 2022 se desarrolla campaña comunicacional en UMAPS para difundir mensajes claves de prevención del hostigamiento sexual.	3.8 Número de campañas de comunicación ejecutadas Línea Base: 0	Un documento de la campaña comunicacional.	Equipo técnico de la Igualdad de Género	Unidad de Igualdad de Género - Subgerencia Administrativa
Diseñar, diagramar y difundir los materiales comunicacionales en lugares visibles de alto tránsito sobre el derecho a vivir una libre de violencia de género y a trabajar en un espacio seguro sin hostigamiento sexual.	Anualmente el 100% del personal UMAPS recibe comunicación por vía escrita o audiovisual sobre prevención de la VBG y el hostigamiento sexual.	3.9 Número de piezas comunicacionales con mensajes de prevención de la VBG/Hostigamiento Sexual son difundidos anualmente Línea Base: 0	Afiches o flyers	Equipo técnico de la Igualdad de Género.	Unidad de Igualdad de Género - Subgerencia Administrativa
Monitoreo y evaluación de la implementación de la Política de Igualdad de Género					
Cada dos años se realiza una participativa intermedia interna de la implementación de la política de género.	Bianualmente se realiza una evaluación participativa intermedia sobre la implementación de la política de igualdad de género	Una evaluación intermedia bianual y participativa sobre la implementación de la política de género ejecutada.	Informe de evaluación intermedia	Equipo técnico de igualdad de Género y equipo técnico de monitoreo de la Unidad de Planificación y Evaluación.	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión - Unidad de Igualdad de Género
Realizar evaluación final externa de la implementación de la política de género cada quinquenio.	Cada quinquenio se evalúa los efectos/impactos de la implementación de la política de género.	Una evaluación externa sobre el impacto de la implementación de la política de género.	Informe de evaluación externa	Consultoría especializada en evaluación de política de género. Tiempo 3 meses.	Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión - Unidad de Igualdad de Género

PLAN DE ACCION POLITICA DE IGUALDAD DE GENERO - UMAPS

Objetivo general: Establecer una visión clara y asumir compromisos de estricto cumplimiento, que orienten el proceso de transversalización de género en la Unidad Municipal de Agua Potable y Saneamiento – UMAPS, para incidir en políticas, procedimientos y prácticas institucionales que aceleren el logro de la igualdad de género y la no discriminación en el ámbito laboral en el Municipio del Distrito Central, en los próximos diez años.

Lineamientos Estratégicos/Acciones	Meta Período	Indicador	Medios de Verificación/Entregables	Recursos	Responsable
Elaboración de Plan de Control y seguimiento para verificar el avance del cumplimiento de la política y su Plan de Acción. (monitoreo).	Anualmente se cuenta con tablero de control sobre los indicadores de avances de la implementación de la política.	Un informe semestral de los avances de los indicadores de la política.	Reporte de nivel de avance de indicadores semestral en la tabla de monitoreo.	Equipo técnico de igualdad de Género y equipo técnico de monitoreo de la Unidad de Planificación y Evaluación.	Unidad de Planificación y la Unidad de Planificación y Evaluación de la Gestión.

Nota:

La meta período está sujeta a la línea de tiempo del proceso de traspaso, siendo la alta gerencia quien determinará las fechas reales; la UMAPS en los procesos de selección y contratación del personal ya está incorporando en su accionar la Política de Género