



PLAN DE ACCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

PERIODO 2024 - 2027



Contenido

INTRODUCCION	3
I. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL.....	5
1. Resultados.....	6
2. Formación, Políticas y Ambiente Laboral según Género	8
3. Análisis FODA.....	10
a) Fortalezas	10
1. Departamento de Equidad de Género	10
2. Cultura de Aprendizaje	11
3. Política institucional de género	11
b) Oportunidades	11
c) Debilidades	12
d) Amenazas	14
II. ANTECEDENTES.....	15
a) Marco legal.....	15
b) Contexto nacional de la inclusión de género.	19
c) Políticas, iniciativas y acciones relevantes de equidad de género en el INAPA.	21
d) Datos desagregados por sexo	23
III. OBJETIVOS PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	25
a) Objetivos Estratégicos	25
b) Objetivos concretos	25
IV. ACCIONES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS	26
V. PLAN DE ACCION ANUALIZADO.....	28

INTRODUCCION

A nivel mundial, la inclusión de género ha sido un tema central en las agendas sociales, económicas y políticas, con un creciente reconocimiento de la importancia de garantizar la equidad y la participación plena de la mujer en todos los aspectos de la vida.

La igualdad entre géneros no es solo un derecho fundamental para lograr el desarrollo sostenible de una sociedad, sino la base necesaria para construir un mundo pacífico, próspero y equitativo, meta establecida en los instrumentos institucionales de planificación como son: la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente con el objetivo **No.5: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”** y la Estrategia Nacional de Desarrollo en su objetivo específico **2.3.1: “Construir una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres”**.

En la actualidad, la mitad de la población mundial está representada por mujeres y niñas; sin embargo, existen múltiples factores que afectan al desarrollo de una nación, los cuales en muchos casos tienen como principal problemática la exclusión de género y las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres, desprendiéndose de antiguas formas de pensar que suelen estar profundamente arraigadas en la cultura, y que hoy en todo el mundo provocando el estancamiento del progreso social. Un concepto analizado frecuentemente sobre esto, que ha generado fuertes controversias, es que para las mujeres es mucho más difícil equilibrar y conciliar las esferas familiar y profesional.

Si bien es cierto, la participación de las mujeres en el ámbito laboral ha mejorado, sin embargo, aún se enfrentan a las limitadas oportunidades. A pesar de haberse creado un marco jurídico e institucional para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia y discriminación, sigue habiendo desigualdad de oportunidades. La mayoría de los trabajos realizados requieren el mínimo de habilidades y carecen de pocas oportunidades para desarrollarse y aprender nuevas habilidades que les permita lograr un crecimiento profesional. Organismos internacionales exponen que para un crecimiento económico de los países es necesario un empoderamiento económico de la mujer.

En la República Dominicana, la equidad de género ha ganado importancia, reflejando cambios significativos en las dinámicas

Fomentar una cultura organizacional innovadora en la empresa, aumentar la confianza y la seguridad de los trabajadores, establecer medidas para combatir la discriminación por razón de género o prevenir el acoso sexual, mejorar la imagen de la empresa y obtener ventajas competitivas.

de género en varios aspectos.

Aunque se han logrado avances, persisten desafíos que demandan atención continua. Las mujeres han experimentado un aumento en su participación laboral y han alcanzado hitos significativos en

términos de acceso a la educación. No obstante, subsisten brechas salariales y ocupacionales, y la representación femenina en roles de liderazgo, tanto en el ámbito político como empresarial, sigue siendo un área pendiente de mejora.

Igualdad de género es el derecho que poseen los hombres y mujeres de recibir un trato justo, más allá del género, garantizando el acceso de todos a oportunidades en el ámbito social, económico, político y doméstico.

El gobierno dominicano ha implementado políticas y planes para promover la equidad de género, como el Plan Nacional de Igualdad de Género 2017-2030, que establece estrategias para abordar la igualdad de género en diferentes áreas de la sociedad.

Apostar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa es un síntoma estratégico de calidad y de mejora de vida de las personas trabajadoras. En este sentido, el Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA) respondiendo a la necesidad de generar acciones concretas, y construir las bases para la implementación de acciones que permitan lograr la transversalización del enfoque de género institucional, se ha embarcado en el desarrollo de un Plan de Acción de Equidad de Género para abordar la temática, que abarcará el período comprendido entre 2024 y 2027.

Este plan es el resultado de un proceso de evaluación e identificación de desafíos, y el mismo representa nuestro firme compromiso de promover un ambiente de trabajo donde impere la igualdad de oportunidades, garantizando un acceso justo y equitativo.

I. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

Existen diversas herramientas para el diagnóstico de la equidad de género en las instituciones del Sector Agua Potable y Saneamiento. Para el diagnóstico del presente Plan se implementó la herramienta EqualAqua¹, que es una plataforma colaborativa que ayuda a las instituciones a profundizar el diálogo sobre la diversidad y la inclusión de género en los trabajos del sector agua. EqualAqua es una herramienta adecuada para iniciar el proceso de Equidad y paridad de género en las instituciones de agua potable y saneamiento, cuando no se dispone de mucha información.

Este diagnóstico nos permitirá identificar las brechas de género existentes en la institución y proponer un enfoque estructurado para abordar la baja participación de mujeres en la fuerza laboral.

Metodología

La Unidad de Género del INAPA ha implementado el formulario EqualAqua, que consta de cinco secciones: la primera recoge datos sobre el número total de empleados fijos, ingenieros y gerentes, desagregados por sexo; la segunda proporciona información sobre los distintos grados y departamentos, así como las capacitaciones a empleados, también desagregadas por sexo; la tercera detalla las políticas de equidad de género que la institución implementa; la cuarta analiza las condiciones y el ambiente de trabajo; y la quinta presenta datos sobre la representación en la institución, desagregados por sexo. Este formulario busca evaluar y mejorar la equidad de género dentro de la organización.

El formulario se completó con la información recopilada el 2 octubre 2024, desde las diversas direcciones y departamentos de la institución que se encargan de la gestión de recursos humanos, la formación del personal y otras áreas relacionadas.

¹ La Plataforma Equal Aqua apoya la diversidad de género en los empleos del sector del agua. La Plataforma, establecida en 2019, ofrece herramientas, recursos y servicios para apoyar los esfuerzos de igualdad de género entre las instituciones de agua de todo el mundo. [Equal Aqua: Fostering Gender Diversity in Water Sector Jobs \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/en/programs/equal-aqua)

1. Resultados

1.1 Personal

Información general de RRHH	Número total de empleados		Ingenieros licenciados/registrados		Otra ocupación relacionada con STEM ²		Gerentes ³	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
1. Número total de empleados ⁴ (que trabaja actualmente)	4,706	1,533	121	34	106	63	72	26
2. Reclutado del exterior de la institución (en los últimos 12 meses)	403	129	8	2	2	1	1	1
3. Promovido dentro de la institución (en los últimos 12 meses)	41	40	5	6	4	1	0	0
4. Salió de la institución (en los últimos 12 meses)	617	177	11	7	6	1	11	4
5.								

² Las ocupaciones relacionadas con STEM, más allá de los ingenieros con licencia, incluyen, entre otras, posiciones como: hidrólogo, geólogo, geohidrólogo, científico ambiental, científico de la calidad del agua, microbiólogo, químico, meteorólogo, muestreador ambiental, especialista en cuencas hidrográficas/recursos hídricos, analista de modelado de riesgo de desastres, arquitecto, etc. Enumere solo a los empleados que trabajan en dichos puestos relacionados con STEM en su institución (no incluya a los empleados que tienen títulos en estas áreas pero que actualmente no trabajan en este campo).

³ Los gerentes son empleados en posiciones de liderazgo y roles de toma de decisiones, y pueden comprender mandos inferiores, medios y altos. Esto puede incluir, entre otros, directores ejecutivos, directores de operaciones, directores de tecnología, jefes de departamento, directores, supervisores jefes, subgerentes y jefes de sección.

⁴ Los empleados incluyen a los empleados asalariados a tiempo completo y a tiempo parcial. No incluye a los contratistas temporales.

El total de empleados en la institución es de 6,239, con una clara predominancia masculina (4,706 hombres frente a 1,533 mujeres). Esta diferencia del 75% en hombres y 25% en mujeres indica una notable desigualdad de género, lo que sugiere que las políticas de contratación y promoción podrían necesitar una revisión para fomentar una mayor equidad.

En el área de ingeniería, los hombres también superan a las mujeres en número (121 hombres frente a 34 mujeres). Esto refleja no solo una baja representación femenina en posiciones técnicas, sino que también pone de manifiesto una posible falta de incentivos o barreras estructurales que impiden la entrada y permanencia de mujeres en campos relacionados con STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Los datos muestran una tendencia similar en otras ocupaciones relacionadas con STEM, donde hay 106 hombres y 63 mujeres. Aunque la proporción es un poco más favorable para las mujeres en esta categoría, la diferencia sigue siendo significativa. Esto resalta la necesidad de promover iniciativas que alienten a las mujeres a explorar y avanzar en carreras STEM.

En el nivel gerencial, la disparidad es aún más pronunciada, con 72 hombres en comparación con 26 mujeres. La representación femenina en puestos de liderazgo es crítica para la diversidad y la toma de decisiones inclusiva, y este desbalance sugiere que las mujeres enfrentan obstáculos adicionales para alcanzar roles gerenciales.

En los últimos 12 meses, la institución ha reclutado 403 hombres y 129 mujeres. Aunque se observa un esfuerzo por incorporar personal femenino, la proporción sigue siendo desventajosa. En los puestos de ingeniería, solo 8 hombres y 2 mujeres fueron reclutados, lo que indica que la entrada de mujeres en estos campos es muy limitada.

En términos de deserción, 617 hombres y 177 mujeres salieron de la institución en el último año. La alta tasa de salida, especialmente entre los hombres, puede reflejar insatisfacción laboral o falta de oportunidades de desarrollo profesional. Sin

embargo, la cantidad de mujeres que dejan la institución también es significativa, lo que podría indicar problemas en la retención de talento femenino.

2. Formación, Políticas y Ambiente Laboral según Género

2.1 Formación

- 81 hombres y 60 mujeres participaron en la formación técnica, lo que refleja un enfoque relativamente inclusivo, aunque los hombres siguen liderando en número.
- Solo 3 hombres y 9 mujeres recibieron capacitación en liderazgo, lo que indica un potencial subutilizado entre hombres en este tipo de formación, y una mejor representación femenina, aunque la cifra total es baja.
- 33 hombres y 110 mujeres participaron, lo que muestra una alta participación femenina en este ámbito. Sin embargo, esto podría reflejar un enfoque en habilidades consideradas "blandas" que a menudo se asocian más con el género femenino.
- 103 hombres y 191 mujeres participaron en otras capacitaciones, nuevamente evidenciando que las mujeres están más representadas en este tipo de programas.

2.2 Políticas

- La institución ofrece diversas opciones de trabajo flexible, pero se observa que solo las personas con discapacidad pueden acceder a empleo de tiempo parcial. Esto sugiere que no se está aprovechando adecuadamente el potencial de flexibilidad laboral para todos los empleados.
- La institución proporciona licencia de maternidad de 98 días, en línea con la legislación nacional. Sin embargo, es esencial monitorear cómo estas políticas son percibidas y utilizadas por las empleadas.

- Se ofrecen 15 días hábiles, contrastando con solo 2 días estipulados por la ley nacional. Esto puede ser un incentivo positivo para los padres, aunque sigue siendo insuficiente en comparación con la licencia de maternidad.
- 594 mujeres y 766 hombres tomaron este tipo de licencia en los últimos 12 meses. La mayor cantidad de hombres que optaron por licencia sugiere que las políticas están siendo bien recibidas, pero también podría indicar que los hombres están asumiendo roles más activos en el cuidado familiar.
- La institución tiene políticas para prevenir el acoso sexual, lo que es fundamental para un entorno de trabajo seguro y equitativo.
- Existe una política de género aprobada en 2022, lo que indica un compromiso institucional hacia la equidad de género.

2.3 Ambiente laboral

- La institución cuenta con baños para mujeres y hombres, lo que es esencial para la comodidad y seguridad de todos los empleados. Sin embargo, los aseos de género neutro son limitados. Se confirma que los baños para mujeres permiten el manejo seguro de la menstruación, como un ambiente seguro para la salud y el bienestar.
- La institución dispone con una guardería en el nivel central, para mujeres lactantes que trabajan en la institución. Las trabajadoras de la institución en las provincias actualmente no cuentan con este servicio.

2.4 Liderazgo

- La estructura de liderazgo muestra que hay un Directo Ejecutivo masculino y un número desproporcionado de hombres en roles gerenciales (65 hombres frente a 14 mujeres). La representación en la Junta Directiva también es limitada, con 14 hombres y 4 mujeres. Esto subraya la necesidad de políticas activas para fomentar la inclusión de mujeres en roles de liderazgo.

El análisis revela una clara desigualdad de género en diversas áreas, desde la participación en capacitaciones hasta la representación en liderazgo. A pesar de algunos avances, como la existencia de políticas de género y la alta participación femenina en ciertas capacitaciones, es fundamental implementar estrategias efectivas para cerrar las brechas existentes, especialmente en áreas clave como la contratación, promoción y desarrollo de carrera de las mujeres. Esto no solo beneficiará a las empleadas, sino que también fortalecerá la diversidad y la efectividad organizacional en su conjunto.

3. Análisis FODA

Se empleó el análisis FODA para identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que enfrenta la institución en relación con la equidad de género. Esto permitió planificar estratégicamente las acciones a implementar.

a) Fortalezas

1. Departamento de Equidad de Género

Más allá de simplemente cumplir con las normativas de género, la creación de un Departamento de Equidad de Género en nuestra institución refleja nuestro compromiso con el avance social. Este departamento impulsa una cultura organizacional que fomenta un desarrollo profesional equitativo, previniendo la discriminación entre hombres y mujeres, y generando un impacto positivo en la productividad al establecer un entorno laboral respetuoso e igualitario.

Es fundamental resaltar que a través de este departamento promovemos la formación, concienciación y sensibilización en materia de género. Nuestro objetivo es incorporar la perspectiva de igualdad y equidad en el diseño y ejecución de políticas que incentiven la participación ciudadana de las mujeres, garantizando un enfoque integral de derechos que les permita influir en diversas estructuras sociales.

2. Cultura de Aprendizaje

En su compromiso con la mejora continua, el INAPA ha centrado sus esfuerzos en fomentar una cultura de aprendizaje que potencia el conocimiento, afina las habilidades competitivas y promueve el desarrollo constante de todos sus colaboradores.

Entendemos que el aprendizaje continuo no solo actualiza el capital humano, sino que también mejora significativamente el desempeño institucional. Al adoptar esta cultura, creamos un ambiente de trabajo más positivo y satisfactorio, lo que se traduce en un aumento de la productividad y en la eficiencia de nuestros procesos diarios.

3. Política institucional de género

Con la Política Institucional de Equidad de Género se establecen las estrategias con las cuales se van a reforzar las medidas institucionales que impulsan el desarrollo de mujeres y hombres, en un ambiente de respeto donde no exista discriminación por Género.

Establecer las medidas de Equidad de Género a seguir por los colaboradores, socios de negocios y visitantes del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA) con la finalidad de sensibilizar, concientizar, prevenir, denunciar y erradicar las conductas inapropiadas relativas al género, durante el desarrollo de cualquier actividad que vincule directa o indirectamente la institución.

b) Oportunidades

Como institución comprometida con la equidad entre nuestros colaboradores, en 2021, nos unimos al Programa de Liderazgo Ejecutivo de Equidad de Género, dirigido por la Escuela de Negocios McDonough de la Universidad de Georgetown, en colaboración con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Este programa tiene como objetivo fundamental aumentar la igualdad de género en industrias predominantemente masculinas a nivel global, desarrollando políticas que respalden esta causa.

Gracias a esta iniciativa, el INAPA se encamina hacia una nueva visión que nos brinda la oportunidad de implementar prácticas relacionadas con la equidad de género. Entre estas prácticas se incluyen:

- **Creación de un Plan de Acción de Género.**
- **Talleres con las áreas de Recursos Humanos y Equidad de Género,** para introducir conceptos básicos sobre equidad de género.
- **Grupos focales por género con colaboradores del INAPA,** con el fin de identificar oportunidades de mejora y crear un ambiente laboral más acogedor para todos.

Además, el gobierno dominicano cuenta con instituciones dedicadas al desarrollo de capacidades en los servidores públicos, contribuyendo a la mejora del servicio y la eficiencia interna. La colaboración estratégica con estas instituciones puede fomentar la participación de las mujeres en áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) mediante programas de capacitación específicos que aborden las necesidades y desafíos actuales, y que proporcionen herramientas para superar las barreras existentes. Esto también incluye ofrecer oportunidades de networking y crear conciencia sobre la importancia de la diversidad de género en estas disciplinas.

Por último, el Ministerio de la Mujer puede ser un socio estratégico en el avance de las políticas de equidad de género en el INAPA, aportando su experiencia en la formación del personal sobre los sesgos de género, así como en la prevención del acoso sexual y la violencia de género.

c) Debilidades

- Actualmente en el INAPA, persiste con una desigualdad significativa de género en los niveles de liderazgo. La predominancia en los hombres es una clara evidencia de la importancia de implementar estrategias que promuevan la igualdad de género en los niveles de mandos medios.

Solo en los niveles administrativos, existe igualdad de género, limitando las oportunidades para las mujeres en áreas técnicas o de campo. Esta concentración puede deberse a una serie de hechos históricos, culturales, y sociales, así como estereotipos de género arraigados.

El INAPA carece de un enfoque más estratégico para mejorar el talento vinculado a un sólido plan de desarrollo del talento y el liderazgo de las mujeres.

- La institución no cuenta con planes de formación estructurados sobre las herramientas existentes para interponer denuncias sobre acoso sexual.
- El bajo número de mujeres en ciertos roles, especialmente en posiciones técnicas, resulta en una carencia de modelos a seguir para otras mujeres que podrían estar interesadas en estas funciones. Esta falta de representación limita las oportunidades para que más mujeres se sientan motivadas y apoyadas para aspirar a estos puestos.
- La ausencia de políticas y estructuras diseñadas para incentivar a los altos cargos a utilizar lenguaje inclusivo y a demostrar de manera constante su compromiso con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Esta falta de directrices y prácticas visibles dificulta la promoción de una cultura organizacional que valore y apoye estos principios de manera efectiva.
- Carencia de comprensión o conocimiento adecuado sobre temas de igualdad de género y las brechas asociadas. Esta falta de entendimiento limita la capacidad de la institución para abordar y cerrar las desigualdades de género de manera efectiva
- Aunque el liderazgo de INAPA está comprometido con la mejora de la igualdad de género, no comunica proactivamente las metas sobre igualdad de género para fomentar una cultura organizacional inclusiva, donde se asegure la participación de todo el personal.

- La cultura local restringe a las mujeres a roles que no incluyen trabajos técnicos de campo, lo que resulta en una baja representación femenina en puestos técnicos. Esta limitación cultural impide que más mujeres accedan y se establezcan en estas funciones, perpetuando la brecha de género en el ámbito laboral.
- En ciertos departamentos, existe una preferencia por que los hombres asuman trabajos de técnicos de campo, marcada por preferencias culturales y tradicionales de la institución; además de la falta de actualización de los puestos de trabajo que están diseñados para realizar trabajos físicos que pueden ser realizados por personas de diferente género, por los avances tecnológicos.

d) Amenazas

Existen múltiples factores que ponen en riesgo la equidad de género a nivel institucional, entre los cuales destacan:

- **Estereotipos de género:** Las percepciones sobre ciertos trabajos pueden limitar la diversidad de género en el INAPA. Estos paradigmas disuaden tanto a mujeres como a hombres de postularse a determinadas vacantes, restringiendo así la diversidad de roles dentro de la organización.
- **Falta de mentoras y modelos a seguir:** La ausencia de figuras femeninas en posiciones de liderazgo, junto con los prejuicios de género en el entorno laboral, contribuye a la desigualdad salarial y a la falta de oportunidades de crecimiento profesional para las mujeres en comparación con sus colegas masculinos.
- **Baja representación en STEM:** La proporción de mujeres que estudian carreras en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) sigue siendo muy baja. Aquellas que trabajan en sectores como el agua potable y saneamiento enfrentan un entorno dominado por hombres y barreras para su desarrollo profesional desde el inicio de sus carreras.

- **Riesgos de acoso y discriminación:** Los casos de acoso sexual y discriminación de género en industrias como la tecnología y la ingeniería subrayan los peligros generalizados que enfrentan las mujeres en estos sectores.
- **Prejuicios sobre la maternidad:** La creencia errónea de que las mujeres de cierta edad priorizan la vida familiar sobre su carrera laboral perpetúa culturas organizacionales discriminatorias.
- **Resistencia al cambio cultural:** A nivel societal, existe una resistencia general al cambio hacia una cultura con perspectiva de género, lo que dificulta la implementación de prácticas equitativas en las organizaciones.

II. ANTECEDENTES

a) Marco legal

El Plan de Acción de Género (PAG) ha sido elaborado en consideración con el marco legal aplicable tanto a nivel nacional como internacional, con el cual el INAPA se compromete a cumplir en materia de igualdad y equidad de género a través del PAG.

Los marcos de referencia para la elaboración de este PAG fueron los siguientes:

- **Constitución de la República Dominicana, julio 2015** establece un marco legal que apoya la igualdad de género y la no discriminación. Asegura que las políticas públicas, leyes y prácticas del Estado deben alinearse con estos principios, promoviendo un entorno donde tanto hombres como mujeres puedan disfrutar de igualdad de derechos y oportunidades.
- **La Ley núm. 1-12 de Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030)**, establece el enfoque de género como política transversal de todos los planes, programas, proyectos y políticas públicas, con la finalidad de identificar barreras de desigualdad y adoptar medidas para garantizar la equidad.

El Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 1-12 define la transversalidad de género como el proceso dirigido a valorar las implicaciones que tienen las acciones públicas para hombres y mujeres, en todas sus fases, por lo que instruye a elaborar una Política Transversal para la Igualdad de Género, (PTIG) con estos fines se creó una comisión mixta para garantizar la coordinación de todas las acciones necesarias, mediante **Decreto 134- 14, END 2030.**

- **Ley 86-99 creación de la Secretaría de Estado de la Mujer**, como un organismo responsable de establecer las normas y coordinar la ejecución de políticas, planes y programas a nivel sectorial, interministerial y con la sociedad civil, dirigidos a lograr la equidad de género y el pleno ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres.
- **Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género PLANEG III 2020-2030, del Ministerio de la Mujer:** este plan establece una estrategia integral para abordar la equidad de género en diferentes áreas, incluyendo la educación, la economía, la salud y la participación política.
- **Ley 41-08 de Función Pública**, establece en su artículo 3 la igualdad de acceso a la función pública: Derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole.
- **Decreto Núm. 974-01** crea las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo, con el propósito de incorporar en las políticas, planes, acciones, programas y proyectos de cada Ministerio el enfoque de perspectiva de género a nivel nacional para la integración de la mujer en el desarrollo.

- **Política institucional de Equidad de Género PO-DYC-001 del INAPA**, de fecha 22/08/2022. Establece el marco general para promover la igualdad de género dentro de institución, proporcionando los principios rectores y objetivos que deben guiar las acciones y programas relacionados con género y agua.
- **Guía para la Transversalización del Enfoque de Género**, Dirección General de Contrataciones Publicas 2023, establece las pautas necesarias para implementar un enfoque de género en las instituciones públicas.
- **Comité de Género del INAPA formado desde el 06/07/2023**. Cuyo objetivo principal es promover la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de trabajo de la institución. Así como, ser el responsable de formular recomendaciones y supervisar la implementación de políticas y programas relacionados con género y agua.
- **Código de Ética Institucional (CEI)**. Define los valores y principios éticos que deben guiar el comportamiento de todos los empleados de INAPA, incluyendo el respeto a la igualdad de género y la no discriminación.
- **Ley-24-97 sobre Violencia Intrafamiliar y contra la mujer**, que introduce modificaciones al código penal, al código de procedimiento criminal y al código para la protección de niños, niñas y adolescentes, definiendo los tipos de violencia y sus respectivas sanciones.
- **Ley 88-03 sobre casas de acogida interior**, que instituye en todo el territorio nacional las Casas de Acogida o Refugios que servirán de albergue seguro, de manera temporal, a las mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia intrafamiliar o doméstica.

Respecto al ámbito internacional, el país ha firmado importantes acuerdos y convenios que buscan impulsar el proceso de igualdad y equidad, entre los que se

destacan:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que en su artículo 21 establece que toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, del 16 de diciembre de 1966, ratificado por la República Dominicana el 14 de noviembre de 1977.
- **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)** del 18 de diciembre de 1979, ratificada por la República Dominicana el 2 de septiembre de 1982.
- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará)**, adoptada el 9 de junio de 1994, aprobada por el Congreso Nacional, el 07 de marzo de 1996.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto San José, del 22 de noviembre de 1969**, aprobada por nuestro país el 19 de abril de 1978.
- **IV Conferencia Mundial de la Mujer**. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.
- **Convenio 183** que establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral.
- **La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS)** aprobados en septiembre de 2015, en la Asamblea General de las Naciones Unidas.

b) Contexto nacional de la inclusión de género.

Actualmente la población de la República Dominicana es de aproximadamente de 10.7 millones de habitantes, con una distribución cercana al 50% de hombres y 50% de mujeres. A pesar de la paridad de género en la población, la representación de mujeres ha sido históricamente baja en la República Dominicana.

En la República Dominicana, existen numerosas organizaciones de la sociedad civil dedicadas a la promoción de la equidad de género, la prevención de la violencia de género y la defensa de los derechos de las mujeres. El gobierno dominicano ha implementado políticas y planes para promover la equidad de género, promulgado leyes para abordar estas desigualdades y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Los esfuerzos encaminados en este sentido tienen una larga trayectoria y se derivan de la normativa que crea el Ministerio de la Mujer (Ley 86-99) que establece la responsabilidad de diseñar y monitorear un Plan Nacional de Equidad de Género.

Obedeciendo al cumplimiento de la Ley 86-99, en el periodo 2000-2004, es Estado dominicano, desarrollo el primer Plan de Acción de Género (PLANEG I). El mismo se basó en un análisis de tipo sectorial y contó con la interlocución de otras entidades estatales y de la sociedad civil. Este plan representaba el primer esfuerzo por diseñar las estrategias que abordan las principales problemáticas de las mujeres y plantea respuestas a estas desde el Estado.

En 2007, se desarrolló el segundo plan de género (PLANEG II) diseñado por la Secretaría de Estado de la Mujer, enfatizando los derechos de las mujeres a nivel nacional e internacional, con miras a contribuir a la superación de la discriminación y desigualdad de género que confrontan las mujeres dominicanas.

El actual Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2018-2030 (PLANEG III), se elabora como instrumento de La Política Nacional de Igualdad, con el propósito que sirva de referencia y vinculación con las acciones destinadas a alcanzar la igualdad plena y real entre hombres y mujeres implementadas por las entidades gubernamentales ejecutoras de las políticas públicas, además de promover los cambios socioculturales necesarios para el logro de la igualdad y equidad entre los

géneros mediante una estrategia de acciones articuladas con y entre las instituciones del Estado Dominicano.

El (PLANEG III) tiene como antecedentes y referencias políticas la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) que incluye en uno de sus ejes transversales la igualdad de género, y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), de los cuales no solo se asume un objetivo específico para el logro de la igualdad de género, sino que plantea la transversalidad de sus 16 objetivos restantes.

República Dominicana ha tenido varios logros normativos en igualdad de género en los últimos años. Se puede destacar algunos, que han contribuido a profundizar y acelerar el empoderamiento y adelanto de las mujeres, entre ellos:

1. La creación de la Secretaria de Estado de la Mujer, mediante ley 86-99, posteriormente convertida en **Ministerio de la Mujer**, elevando así al más alto rango institucional el mecanismo rector para propiciar el adelanto de las mujeres.
2. La aprobación de la **Constitución Política de la República**, en enero del año 2010, siendo este el texto constitucional más inclusivo de los derechos y de los intereses de las mujeres, en forma explícita e implícita, de toda la historia de la República Dominicana.
3. La aprobación de la primera política pública para la prevención y sanción a la violencia contra las mujeres, mediante la **ley 24-97** que modificó el Código Penal e instituyó como **delito la violencia intrafamiliar y contra las mujeres**, dentro y fuera del hogar, incluyendo por primera vez la violación sexual entre parejas.
4. El establecimiento de la **cuota de un 25% de representación electoral para las mujeres**, incluida por primera vez en la ley electoral 275-97 y posteriormente la aprobación de las leyes de cuota 12-000 de un **33% a nivel municipal y congresual** y la 13-000, para la alternancia en las candidaturas a los cargos de alcaldías y vicealcaldías.
5. El reconocimiento y protección de los **derechos laborales** de las mujeres en la Constitución y el Código de trabajo. Ratificación por parte del Estado Dominicano

de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que protegen los derechos laborales de las mujeres.

6. La aprobación de la ley **General de Salud 42-01** y la aprobación de una de las políticas públicas más importantes de los últimos 20 años, la ley de Seguridad Social 87-01. La incorporación del principio de igualdad de género y de no discriminación.

7. La aprobación de la **ley General de Educación 66-97** y el diseño y aplicación del Plan Decenal de Educación con la inclusión de la perspectiva de derechos humanos permanente e irrenunciable, y del principio de no discriminación por razón de raza, de sexo, de credo, de posición económica y social o de cualquiera otra naturaleza, así como su carácter de gratuidad en sus niveles inicial, básico y medio.

8. La promulgación del **Decreto 164-13** sobre compras a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), que dispuso la actualización del Registro de Proveedores del Estado priorizando las empresas de propiedad femenina o con participación accionaria femenina superior al 50%.

9. Promulgación de la **ley 488-08** que establece que el 5% de las compras anuales de MIPyMES deben destinarse a empresas lideradas por mujeres.

10. Lineamiento dentro del **Plan de Gobierno del Cambio** del presidente Luis Rodolfo Abinader Corona en el Eje 5.1 Género: hombres y mujeres en igualdad de condiciones y derechos.

c) Políticas, iniciativas y acciones relevantes de equidad de género en el INAPA.

La institución ha venido implementando acciones con miras a lograr avances en materia de género, entre las que podemos citar:

- **Creación de unidad de género**, creada el 11 de septiembre del año 2019, a raíz de la resolución conjunta entre el Ministerio de la Mujer y el MAP que crea las Unidades de Igualdad Género, dentro de las instituciones públicas. Su objetivo es promover la igualdad de género y abordar las desigualdades de

género en diversos ámbitos, así como, desempeñar la promoción de políticas públicas y prácticas de igualdad.

- **Conformación del Comité de Género del INAPA**, aprobado por la máxima autoridad el 17 de julio del año 2022-2023, conformado por personal de diversas áreas de la Institución, como la Dirección Ejecutiva, Dirección Financiera, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Desarrollo Provincial, Dirección Administrativa, así como los departamentos de Comunicación, Prensa y Publicidad, Jurídico y Compras. Entre sus funciones claves se incluyen la promoción de políticas inclusivas, la capacitación en temas de género, la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo y la evaluación continua del impacto de las políticas implementadas. Así, se busca crear un ambiente laboral equitativo que asegure que todas las decisiones institucionales consideren las necesidades y perspectivas de todos los géneros. Para garantizar la adecuada integración de la perspectiva de género en todas las políticas, programas y proyectos de la organización, la Unidad de Equidad de Género debe asumir su rol de liderar, coordinar y supervisar los esfuerzos hacia la igualdad de género.
- **Sala de Lactancia**, inaugurada 07 de agosto 2024, como parte del compromiso de la institución de fomentar buenas prácticas en materia de género y proveer facilidades a las trabajadoras para que puedan cumplir con su rol de madre, sin comprometer sus competencias laborales. Además, proporcionar un entorno cómodo y adecuado para que las madres lactantes de la institución puedan extraer su leche de manera eficiente y segura.
- **Actividades de intercambio sobre liderazgo Ejecutivo de Equidad de Género**, se han implementado iniciativas para fortalecer las capacidades de los colaboradores, entre las cuales sé que incluyen:

- Creación de un Plan de Acción de Género, esta iniciativa se desarrolló con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo, 2023.
- Talleres con las áreas de Recursos Humanos y Equidad de Género para la implementación de conceptos básicos de equidad de género.
- Talleres de inducción, impartidos por la Unidad de Género, para todo el personal, para facilitar en uso de la sala de lactancia del nivel central.

d) Datos desagregados por sexo

De acuerdo con la CEPAL, la República Dominicana ha logrado avances importantes en la reducción de la pobreza en los últimos 20 años. La pobreza se redujo del 32.5% de la población en 2000 al 22.0 % en 2018. Sin embargo, pese a los avances significativos del país en cuanto a la reducción de la pobreza y la pobreza extrema, la desigualdad sigue siendo importante. Las desigualdades de género, territoriales, de ingreso y aquellas relacionadas con las oportunidades y las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas constituyen ejes estructurantes de las disparidades en la República Dominicana, situándose en el año 2023 en el puesto 81 del ranking de brecha de género y un índice de brecha de género del 70.4%.

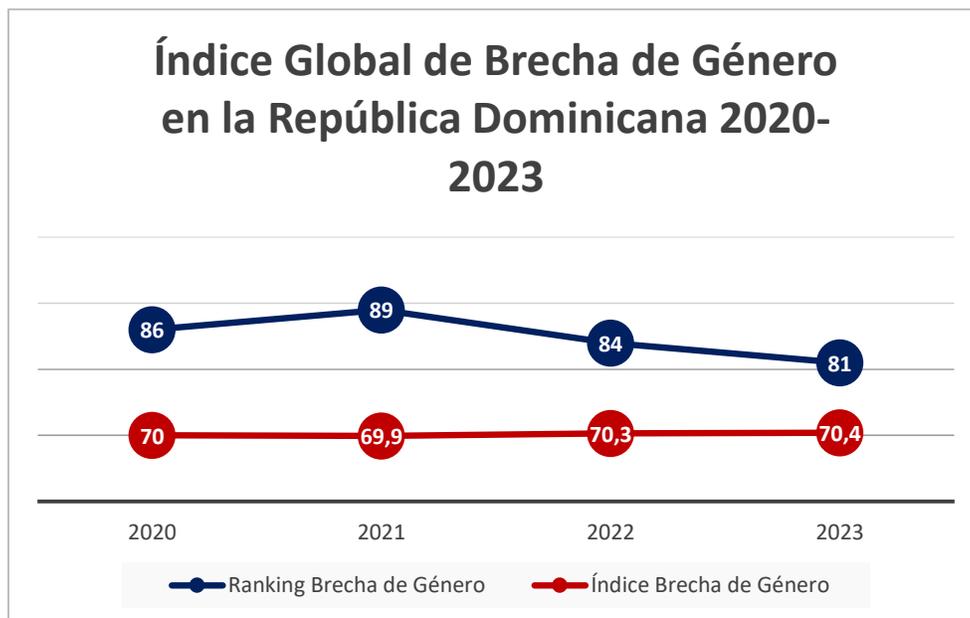
Estos datos evidencian que la República Dominicana es uno de los países de Latinoamérica con mayor brecha de género a nivel de pobreza, educación, salud, en mercado laboral y en emprendimientos; sin dejar a un lado el tema de violencia contra la mujer, donde, según datos del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL del 2020, es el segundo país de la región con la tasa más alta de feminicidios.

En la República Dominicana se observan avances importantes en materia de reducción de brechas estructurales. La igualdad de género en la educación es una prioridad para el país, el acceso a la educación para niñas y mujeres se ha mejorado significativamente en las últimas décadas, y la tasa de alfabetización es alta en ambos géneros. El país experimentó un crecimiento de su PIB muy por encima del promedio regional, sin embargo, aún existen muchas oportunidades para reducir las

desigualdades de género lo que se traduciría en un crecimiento económico sustentable del país para su desarrollo.

Índice Global de Brecha de Género⁵ en la República Dominicana 2020-2023

Fecha	Ranking Brecha de Género	Índice Brecha de Género
2023	81%	70.4%
2022	84%	70.3%
2021	89%	69.9%
2020	86%	70.0%



En 2019, aproximadamente 50.1%, es decir, 5,183,997 personas eran mujeres, según datos de la Oficina Nacional de Estadísticas, lo que quiere decir que probablemente gran parte de los dominicanos ha sufrido alguna forma de discriminación, injusticia,

⁵https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/documentos/PDF/buenas_practicas/DBP_Desigualdades_de_genero_en_Republica_Dominicana_2018_2020_es_es.pdf
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-genero-global/republica-dominicana>

invisibilidad; han sido víctima del techo de cristal, desigualdad, precariedad y falta de oportunidades a lo largo de su vida.

La crisis económica desencadenada por la pandemia del COVID-19 tuvo impactos económicos negativos desproporcionados en las mujeres; y esto amplió algunas de las brechas más importantes existentes en materia de género. Las mujeres sufrieron la mayor parte de las pérdidas en empleo durante la pandemia, lo que resultó en un aumento de la brecha de la tasa de pobreza entre mujeres y hombres.

III. OBJETIVOS PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

a) Objetivos Estratégicos

Promover una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres en INAPA para contribuir con un ambiente de trabajo más justo e inclusivo; y mejorar el desempeño organizacional al aprovechar el potencial de todos los empleados.

b) Objetivos concretos

1. Aumentar la participación femenina en áreas STEM y puestos de liderazgo
2. Promover la igualdad de oportunidades laborales.
3. Fomentar la equidad de género.
4. Promover la participación de la mujer en las carreras STEM.
5. Establecer una sala de lactancia en la institución para garantizar condiciones adecuadas para las madres trabajadoras
6. Fortalecer políticas institucionales con enfoque de género.

IV. ACCIONES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Para lograr los objetivos antes planteados, se han establecido acciones específicas que se enmarcan en las áreas de acción: Atracción, Selección, Retención y Avance; como se muestra a continuación.

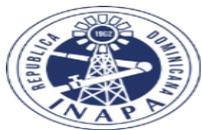
Descripción	Ciclo de vida laboral (área de acción)	Acción
Incrementar la representación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo	Atracción / Crecimiento	Establecer metas de contratación para mujeres en STEM
Implementar programas de Mentoría para mujeres en STEM	Crecimiento	Implementar un programa de mentoría y desarrollo profesional
Fomentar la participación de las mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) con el objetivo fundamental de lograr una representación equitativa.	Retención / Crecimiento	Elaborar campaña motivacional para mujeres a estudiar Carreras STEM
	Atracción / Retención	Implementar una campaña motivacional para mujeres a estudiar Carrera STEM
Disminuir las brechas existentes en la desigualdad de género en las diferentes áreas de la institución.	Retención	Incluir el enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.
	Atracción	Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.
Promover una cultura de integración y sensibilización en igualdad de género.	Retención	Desarrollar un plan de comunicación para presentar periódicamente temas de sensibilización de igualdad de género, en correos institucionales, en la página web de INAPA, y en las redes sociales.

Descripción	Ciclo de vida laboral (área de acción)	Acción
	Atracción / Retención	Implementar plan de comunicación para presentar periódicamente temas de sensibilización de igualdad de género, en correos institucionales, en la página web de INAPA, y en las redes sociales.
	Atracción / Retención	Elaborar plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.
	Atracción / Retención	Implementar plan de formación en diversidad e inclusión para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.
Garantizar condiciones adecuadas y contribuir con un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.	Atracción/ Retención	Proporcionar a las mujeres trabajadoras de la institución un espacio seguro y adecuadamente acondicionado para que las madres puedan amamantar a sus bebés cómodamente.
Creación de una política de apoyo y fomento a la lactancia materna	Atracción/ Retención	Contar con una herramienta que respalde la lactancia materna entre las empleadas que son madres.
Mejorar la política institucional de equidad de género es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la institución.	Atracción / Retención	Revisar y actualizar la política Institucional de Género.
	Atracción / Retención	Desarrollar una política de prevención y denuncia de acoso laboral del INAPA
	Atracción / Retención	Elaboración e implementación de un protocolo para atender los casos de acoso o violencia.

V. PLAN DE ACCION ANUALIZADO

El Plan de Acción Anualizado, establece una guía clara para alcanzar los objetivos propuestos, especificando las acciones necesarias y los indicadores que permitirán evaluar el progreso y el presupuesto. El objetivo del plan es facilitar el seguimiento y evaluación de las actividades y metas planteadas. La medición del cumplimiento de realizará a través de indicadores cuidadosamente seleccionados para alinearse con cada objetivo.

El plan también identifica áreas clave para incrementar la participación de las mujeres en la fuerza laboral del sector agua potable y saneamiento; se prevé que las actividades propuestas abarquen áreas de acción como: la atracción, la atracción, selección, retención y el avance; para potenciar el desarrollo profesional de mujeres en la institución.



INSTITUTO NACIONAL DE AGUAS POTABLES Y ALCANTARILLADOS (INAPA)
DIRECCIÓN EJECUTIVA
PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2024-2027
 ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 21.10.2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS CONCRETOS	DESCRIPCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	LINEA BASE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO REQUERIDO RD\$	METAS				INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	
									2024	2025	2026	2027			
PROMOVER UNA CULTURA DE IGUALDAD Y EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN INAPA PARA CONTRIBUIR CON UN AMBIENTE DE TRABAJO MÁS JUSTO E INCLUSIVO; Y MEJORAR EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL AL APROVECHAR EL POTENCIAL DE TODOS LOS EMPLEADOS.	Aumentar la participación femenina en áreas STEM y puestos de liderazgo	Incrementar la representación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo	RRHH, Comité de Género	Atracción / Crecimiento	Establecer metas de contratación para mujeres en STEM	N/A	Informes de contratación con datos desagregados por genero	\$1,438,205.98	4	13	5	11	% de mujeres contratadas en STEAM	Trimestral	
		Implementar programas de Mentoría para mujeres en STEM	Capacitación, Comité de Género	Crecimiento	Implementar un programa de mentoría y desarrollo profesional	N/A	Número de participantes e informes de progreso	\$500,000		25%	40%	60%	% de mujeres que participan en los programas de mentoría	Anual	
		Fomentar la participación de las mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas) con el objetivo fundamental de lograr una representación equitativa.	Recursos Humanos	Retención / Crecimiento	Elaborar campaña motivacional para mujeres a estudiar Carreras STEM	N/A	Plan de Campaña motivacional institucional sobre las materias de STEM	\$200,000.00		100%				% de avance de elaboración de campaña motivacional institucional sobre las materias de STEM.	Anual
			Recursos Humanos	Atracción / Retención	Implementar una campaña motivacional para mujeres a estudiar Carrera STEM		Correos electrónicos, banners de página web y publicación realizadas en redes sociales y listas de asistencias	\$250,000				25%	40%	% de mujeres alcanzadas por la implementación de la campaña motivacional.	Anual
	Promover la igualdad de Oportunidades Laborales	Disminuir las brechas existentes en la desigualdad de género en las	Recursos Humanos	Retención	Incluir el enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.	N/A	Resultado encuesta con datos desagregados	\$0.00		100%	100%	100%	Índice de satisfacción Servicios de	Anual	



INSTITUTO NACIONAL DE AGUAS POTABLES Y ALCANTARILLADOS (INAPA)
DIRECCIÓN EJECUTIVA
PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2024-2027
 ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 21.10.2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS CONCRETOS	DESCRIPCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	LINEA BASE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO REQUERIDO RD\$	METAS				INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
									2024	2025	2026	2027		
		diferentes áreas de la institución.											RRHH hombres y mujeres.	
			Recursos Humanos / Div. Equidad de Género	Atracción	Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.	N/A	Publicación de las ofertas de empleo institucional	\$0.00	65%	70%	80%	90%	% de ofertas de empleos escritas en lenguaje inclusivo	Anual
	Fomentar la equidad de género		Departamento de Comunicación	Retención	Desarrollar un plan de comunicación para presentar periódicamente temas de sensibilización de igualdad de género, en correos institucionales, en la página web de INAPA, y en las redes sociales.	N/A	Plan de comunicación institucional sobre igualdad e inclusión de género.	\$0.00		100%			% de avance de elaboración del plan de comunicación institucional de igualdad e inclusión de género.	Anual
		Promover una cultura de integración y sensibilización en igualdad de género.	Departamento de Comunicación	Atracción / Retención	Implementar plan de comunicación para presentar periódicamente temas de sensibilización de igualdad de género, en correos institucionales, en la página web de INAPA, y en las redes sociales.	N/A	Correos electrónicos, banners de página web y publicación realizadas en redes sociales.	\$100,000.00		70%	85%	100%	% de avance de implementación del plan de comunicación institucional de igualdad e inclusión de género.	Anual



INSTITUTO NACIONAL DE AGUAS POTABLES Y ALCANTARILLADOS (INAPA)
DIRECCIÓN EJECUTIVA
PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2024-2027
 ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 21.10.2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS CONCRETOS	DESCRIPCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	LINEA BASE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO REQUERIDO RD\$	METAS				INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
									2024	2025	2026	2027		
			Departamento de Equidad de Género	Atracción / Retención	Elaborar plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.	N/A	Plan de formación institucional sobre igualdad e inclusión de género.			100%			% de avance de elaboración del plan de formación institucional sobre igualdad e inclusión de género.	Anual
			Departamento de Equidad de Género	Atracción / Retención	Implementar plan de formación en diversidad e inclusión para sensibilizar a los empleados sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	N/A	Lista de asistencia a talleres.	\$1,000,000.00		70%	85%	100%	% de avance de implementación del plan de formación institucional de igualdad e inclusión de género.	Anual
	Establecer una sala de lactancia en la institución para garantizar condiciones adecuadas para las madres trabajadoras	Garantizar condiciones adecuadas y contribuir con un entorno de trabajo inclusivo y equitativo.	Dirección Ejecutiva, Dirección de Planificación. RRHH.	Atracción/ Retención	Proporcionar a las mujeres trabajadoras de la institución un espacio seguro y adecuadamente acondicionado para que las madres puedan amamantar a sus bebés cómodamente.	N/A	Registro de uso y Encuestas de satisfacción	\$0.00	100%				5 de uso de la sala por número de trabajadoras lactantes.	Semestral
		Creación de una política de apoyo y fomento a la lactancia materna	Departamento de Desarrollo Institucional	Atracción/ Retención	Contar con una herramienta que respalde la lactancia materna entre las empleadas que son madres.	N/A	Política de Apoyo y Fomento de la Lactancia Materna	\$0.00	%100				Política de Apoyo y Fomento de la Lactancia Materna aprobada	Anual



INSTITUTO NACIONAL DE AGUAS POTABLES Y ALCANTARILLADOS (INAPA)
DIRECCIÓN EJECUTIVA
PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2024-2027
 ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 21.10.2024

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS CONCRETOS	DESCRIPCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	LINEA BASE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO REQUERIDO RD\$	METAS				INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
									2024	2025	2026	2027		
	Fortalecer políticas institucionales con enfoque de género	Mejorar la política institucional de equidad de género es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la institución.	Dpto. de Equidad de Género	Atracción / Retención	Revisar y actualizar la política Institucional de Género.	N/A	Política Institucional de Género	\$0.00			100%		% de avance de actualización a política Institucional de Género	Anual
			Dpto. de Equidad de Género	Atracción / Retención	Desarrollar una política de prevención y denuncia de acoso laboral del INAPA	N/A	Política de prevención y denuncia de acoso laboral	\$0.00	100%				% de avance de elaboración política de acoso institucional.	Anual
			Dpto. de Equidad de Género	Atracción / Retención	Elaboración e implementación de un protocolo para atender los casos de acoso o violencia.	N/A	Protocolo de acción sobre acoso	\$0.00		100%			% de avance de elaboración protocolo de acción que proteja de acoso institucional.	Anual

Aprobado por:

Wellington Arnaud B.
 Director Ejecutivo