



# PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN DEL SECTOR AGUA

INFORME DE AVANCE DE EJECUCIÓN  
DEL PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2024  
ENERO 2025



# RESUMEN EJECUTIVO

Este informe tiene como objetivo evaluar el progreso y los impactos de la implementación del Plan de Acción de Género del INAPA, elaborado en el Marco del Programa de Modernización del Sector Agua Potable y Saneamiento, Dicho Plan busca promover la equidad de género dentro de la institución y avanzar hacia el cumplimiento del 65% de las actividades previstas para el año 2024. En este documento se presentan los avances logrados hasta la fecha en el 2024, destacando las acciones ejecutadas, los resultados obtenidos y los desafíos identificados para alcanzar las metas establecidas para 2027.

## Principales Actividades Desarrolladas:

### Sensibilización y Capacitación

- Taller de Sensibilización sobre Igualdad de Género.
- Taller de Liderazgo Femenino para fortalecer la presencia de mujeres en roles estratégicos.

### Políticas y Condiciones Laborales

- Implementación de la Política de Prevención y Denuncia de Acoso Laboral.
- Acondicionamiento de una sala de lactancia para trabajadoras en la sede central.

### Inclusión en Áreas STEAM y Equidad en Oportunidades

- Incremento de la contratación de mujeres en STEAM, avanzando hacia la meta de 4 nuevas incorporaciones.
- Publicación del 100% de las ofertas laborales en lenguaje inclusivo, superando la meta inicial del 65%.
- Campaña de promoción de carreras STEAM para mujeres, alcanzando a 150 personas a través de eventos y medios digitales.

### Resultados Claves Obtenidos

- Mayor representación femenina en áreas técnicas, promoviendo la diversidad en la institución.
- Ambiente laboral más inclusivo y seguro, con la implementación de políticas de acoso laboral y la creación de espacios adecuados para las necesidades de las trabajadoras.

- Mayor sensibilización en temas de equidad de género, fortaleciendo la cultura organizacional con talleres y programas de mentoría.
- Mejora en la imagen institucional, posicionando al INAPA como una entidad comprometida con la igualdad de género.

## **Conclusiones y Recomendaciones**

El informe de ejecución del Plan de Acción de Género refleja avances significativos en la promoción de la equidad dentro de INAPA. Sin embargo, aún existen áreas de mejora, como el incremento en la participación de mujeres en liderazgo y la consolidación de la transversalización de género en todas las políticas institucionales.

Por ello, se recomienda establecer procedimientos que impulsen la promoción de mujeres profesionales en carreras STEAM, así como la contratación de talento femenino en estas áreas, eliminando las barreras que limitan su participación en los procesos de selección y permanencia en la institución. Asimismo, se propone acelerar la incorporación de mujeres en STEAM y en roles de liderazgo mediante la implementación de programas de mentoría y desarrollo profesional.

Se recomienda reforzar las iniciativas de sensibilización y capacitación, asegurando que todos los colaboradores adopten una perspectiva de género en su entorno laboral. Además, se sugiere ampliar la cobertura de la sala de lactancia a otras sedes, para garantizar condiciones equitativas en toda la institución.

Por último, se insta a monitorear el impacto de la política de prevención del acoso laboral, asegurando su correcta aplicación y efectividad.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>1. METODOLOGÍA.....</b>	<b>6</b>
1.1 Recopilación de Datos.....	6
1.2 Verificación de Pruebas.....	6
1.3 Herramientas Utilizadas.....	6
1.4 Seguimiento y Evaluación.....	7
<b>2. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.....</b>	<b>8</b>
Plan de Acción 2024:.....	8
2.1 Establecer metas de contratación para mujeres en STEM.....	10
2.2 Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.....	12
2.3 Proporcionar a las mujeres trabajadoras de la institución un espacio seguro y adecuadamente acondicionado para que las madres puedan amamantar a sus bebés cómodamente.....	12
2.4 Contar con una herramienta que respalde la lactancia materna entre las empleadas que son madres.....	13
2.5 Desarrollar una política de prevención y denuncia de acoso laboral del INAPA..	13
<b>3. RESULTADOS E IMPACTOS.....</b>	<b>14</b>
3.1 IMPACTOS Y RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PAG EN EL INAPA.	15
3.1.1 Incremento de la Representación Femenina en Áreas STEM.....	15
3.1.2 Publicación de Ofertas de Empleo Inclusivas.....	16
3.1.3 Acondicionamiento de la Sala de Lactancia.....	16
3.1.4 Implementación de la Política de Prevención y Denuncia de Acoso Laboral...	16
3.1.5 Talleres de Sensibilización y Liderazgo.....	17
<b>4. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>17</b>
<b>5. ANEXOS.....</b>	<b>18</b>

# INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como propósito evaluar y documentar el nivel de avance alcanzado en la implementación del Plan de Acción de Género Institucional del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), durante el año 2024, segundo año de ejecución. Este plan, diseñado para el período 2024-2027, tiene como objetivo estratégico principal promover una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres dentro de la institución, fomentando un ambiente de trabajo más inclusivo y justo. Además, busca optimizar el desempeño organizacional mediante el aprovechamiento del potencial de todos los colaboradores.

El informe evidencia un cumplimiento del 65% de los objetivos y acciones previstos para el año 2024, resaltando los avances significativos en áreas clave como la inclusión de mujeres en carreras STEM, la implementación de políticas laborales inclusivas, la adecuación de espacios seguros para madres trabajadoras, y la adopción de medidas para prevenir y gestionar el acoso laboral.

Este documento también detalla los desafíos encontrados durante la ejecución del plan y las oportunidades de mejora identificadas, con el propósito de asegurar su plena implementación para 2027 y fortalecer un entorno organizacional equitativo, diverso y respetuoso.

La evaluación del cumplimiento se ha llevado a cabo mediante indicadores específicos establecidos en el plan, los cuales permiten medir el impacto de cada acción y orientar los esfuerzos hacia las metas propuestas. Este informe refleja el compromiso del INAPA con la promoción de la igualdad de género como un pilar fundamental para el desarrollo institucional y social.

## 1. METODOLOGÍA

La evaluación del cumplimiento de las acciones contempladas en el Plan de Acción de Género, para el 2024 se realizó mediante un enfoque integral que combina la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos, garantizando un análisis detallado y preciso de los avances.

A continuación, se describen los pasos y herramientas clave utilizados:

## 1.1 Recopilación de Datos

Se utilizaron informes internos de la Dirección de Recursos Humanos y del Departamento de Equidad de Género, los cuales contienen datos desagregados por género sobre contrataciones, promociones, capacitaciones y participación en las actividades de Plan de Acción de Género (PAG) para el año 2024, relacionadas con la igualdad de género. Asimismo, se recopilaron los resultados de las encuestas de percepción y satisfacción sobre el uso de la sala de lactancia, con el fin de evaluar su impacto y oportunidades de mejora.

## 1.2 Verificación de Pruebas

Los datos recopilados fueron contrastados con registros institucionales, incluyendo bases de datos de contratación y resultados de encuestas de satisfacción. Además, se revisaron los indicadores establecidos en el Plan de Acción para evaluar y validar el grado de avance de cada acción específica, asegurando un análisis preciso y fundamentado.

## 1.3 Herramientas Utilizadas

**EqualAqua:** Herramienta colaborativa que permite analizar la diversidad e inclusión de género en el sector agua y saneamiento. Fue utilizada para identificar brechas de género y establecer líneas base del Plan de Acción de Género.

**Indicadores de Cumplimiento:** Cada acción del plan tiene indicadores específicos que miden el progreso, como el porcentaje de contrataciones de mujeres en STEM, publicaciones inclusivas y satisfacción en el uso de servicios.

**Encuestas de Satisfacción:** Diseñadas para evaluar la percepción del personal, sobre el uso de instalaciones de la sala de lactancia y medir la satisfacción de los usuarios de las mismas.

## 1.4 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento se llevó a cabo mediante reuniones trimestrales con el Departamento de Equidad de Género, encargado de monitorear el progreso de las acciones contempladas en el PAG, socializar ajustes necesarios y coordinar con otras áreas para garantizar su implementación efectiva.

La socialización se lleva a cabo mediante reuniones de seguimiento, en las cuales se abordan las acciones pertinentes para ejecutar las actividades del plan

de acción. de este modo, se asegura el cumplimiento total de las metas, y se fomenta la integración de las áreas responsables en el desarrollo de las actividades, garantizando que cada acción propuesta se cumpla eficazmente.

## 2. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

A continuación, se presentan las principales actividades realizadas en el marco del Plan de Acción de Género del INAPA, las cuales han permitido alcanzar un 100% de cumplimiento de las acciones programadas para 2024. Estas actividades reflejan el compromiso de la institución con la promoción de la igualdad de género y la inclusión, consolidando esfuerzos para garantizar un entorno laboral equitativo y respetuoso para todos los colaboradores.

Cada actividad desarrollada está orientada a generar cambios estructurales y culturales, promoviendo una participación activa y consciente de todos los actores de la institución en la construcción de un espacio más diverso e inclusivo.

### Plan de Acción 2024:

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	AREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META (2024)
Aumentar la participación femenina en áreas STEAMy puestos de liderazgo	Incrementar la representación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo	RRHH, Comité de Género	Atracción / Crecimiento	1. Establecer metas de contratación para mujeres en STEM	informes de contratación con datos desagregados por género	4
	Disminuir las brechas existentes en la desigualdad de género en las diferentes áreas de la institución.	Recursos Humanos / Div. Equidad de Género	atracción	2.Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.	Publicación de las ofertas de empleo institucional	65%



OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	AREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META (2024)
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	3. Proporcionar a las mujeres trabajadoras de la institución un espacio seguro y adecuadamente acondicionado para que las madres puedan amamantar a sus bebés cómodamente.	Registro de uso y Encuestas de satisfacción	100%
	Creación de una política de apoyo y fomento a la lactancia materna	Departamento de Desarrollo Institucional	Atracción / Retención	4. Contar con una herramienta que respalde la lactancia materna entre las empleadas que son madres.	Política de Apoyo y Fomento de la Lactancia Materna	100%
	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.	Departamento de Equidad de Género	Atracción / Retención	5. Desarrollar una política de prevención y denuncia de acoso laboral del INAPA	Política de prevención y denuncia de acoso laboral.	100%

## 2.1 Establecer metas de contratación para mujeres en STEM

En el período de enero a octubre de 2024, implementamos una estrategia de inclusión de género enfocada en la contratación y/o promoción de mujeres en roles técnicos dentro del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA) en diversas localidades de la República Dominicana, donde INAPA tiene incidencia. Como resultado, logramos incorporar a trece **(13)** mujeres en áreas de ciencia, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas (STEAM), superando la meta estimada de 4 contrataciones. Esta acción fortalece la equidad de género y amplía la diversidad en nuestro equipo, permitiendo la integración de talento femenino altamente calificado en posiciones clave. El impacto ha sido significativo en las áreas de en la fiscalización, operación y mantenimiento, calidad del agua, catastro y cubicaciones.

El proceso de contratación se llevó a cabo mediante convocatorias abiertas y la difusión de oportunidades laborales a través de plataformas digitales como Facebook e Instagram. Además, se priorizó la selección basada en méritos, asegurando que las candidatas cumplieran con los requisitos técnicos y profesionales específicos de cada cargo, lo que permitió una elección justa y equitativa del talento altamente capacitado.

Para la selección de estos perfiles, nos basamos en los puestos técnicos categorizados dentro del INAPA como STEAM, incluyendo Ingeniero Civil, Laboratorista de Calidad del Agua, Analista de Cubicaciones, Analista de Catastro de Usuarios, Operador de Sistema APS y Encargado(a) de la División de Mantenimiento de Equipos Electromecánicos, entre otros. Estas posiciones requieren conocimientos especializados en áreas técnicas, así como el manejo de softwares o competencias específicas.

La inversión total en la contratación de estas profesionales ascendió a **RD\$457,750.00** mensuales, lo que refleja nuestro compromiso con la equidad salarial y la valoración de su talento en posiciones técnicas clave para la operación del INAPA.

Este esfuerzo ha beneficiado no solo a las mujeres contratadas, sino también a la organización y la sociedad en general, al fomentar un ambiente más inclusivo y propicio para la innovación. Continuaremos implementando estrategias que refuercen la participación femenina en el sector garantizando oportunidades de desarrollo profesional en áreas técnicas como en roles de liderazgo, con el objetivo de seguir impulsando el género y el crecimiento sostenible de la institución.

Nombre	Fecha de Ingreso	Salario	Cargo	Área	Acueducto
ALMA KARINA GOMEZ CORDERO	01/08/2024	60,000.00	INGENIERO CIVIL I	DEPARTAMENTO PROVINCIAL VALVERDE	VALVERDE
ANADILIA VALERA RODRIGUEZ	01/05/2024	20,000.00	AYUDANTE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	DEPARTAMENTO PROVINCIAL EL SEIBO	EL SEIBO
DEYSIS MARIA URBAEZ PLATA	01/02/2024	26,250.00	LABORATORISTA DE CALIDAD DEL AGUA	DEPARTAMENTO PROVINCIAL BARAHONA	AC. BARAHONA
DIANA CAROLINA BYRON DEL RÍO	01/08/2024	65,000.00	ANALISTA DE CUBICACIONES	DIRECCION DE FISCALIZACION	SEDE CENTRAL (SANTO DOMINGO)
ERIKA NAIROBI DE LOS SANTOS BELTRE	02/09/2024	15,000.00	OPERADOR DE SISTEMA APS	DEPARTAMENTO PROVINCIAL AZUA	AC. ANSONIA
LAURA LUCIA TAVAREZ JOSE	02/09/2024	45,000.00	ANALISTA DE CATASTRO DE USUARIOS	DEPARTAMENTO PROVINCIAL LA ALTAGRACIA	HIGUEY
LILINA SALVADOR MARTINEZ	01/08/2024	15,000.00	AYUDANTE DE FONTANERÍA	DEPARTAMENTO PROVINCIAL BAHORUCO	AC. GALVAN
MARILEINY MORENO MARIANO	01/10/2024	15,000.00	AYUDANTE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	DEPARTAMENTO PROVINCIAL MONTE PLATA	AC. MONTE PLATA
ROSARIO CUELLO BALDERA	01/07/2024	31,500.00	LABORATORISTA DE CALIDAD DEL AGUA	DEPARTAMENTO PROVINCIAL HERMANAS MIRABAL	AC. VILLA TAPIA
YOARIS ALTAGRACIA BELEN RODRIGUEZ	01/07/2024	15,000.00	OPERADOR DE SISTEMA APS	DEPARTAMENTO PROVINCIAL SANCHEZ RAMIREZ	AC.COTUI
YOLI ALISMA DEL CARMEN	02/09/2024	25,000.00	CODIFICADOR	DEPARTAMENTO PROVINCIAL EL SEIBO	EL SEIBO
YULIANY PERALTA MEJIA	01/05/2024	20,000.00	AYUDANTE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	DEPARTAMENTO PROVINCIAL EL SEIBO	EL SEIBO
MARIA MAGDALENA DE LOS ANGELES JIMENEZ MELENDEZ	01/04/2024	100,000.00	ENCARGADO (A)	DIVISIÓN DE MANTENIMIENTO DE EQUIPOS ELECTROMECAÑICOS	SEDE CENTRAL (SANTO DOMINGO)



## Nómina institucional de Diciembre 2024 + Listado de personal femenino contratado en puestos de carreras STEAM

### **2.2 Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo**

Uno de los pasos clave hacia la igualdad de oportunidades ha sido el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo. En este sentido, el INAPA dio un ejemplo concreto al publicar, a través del sistema de concursos públicos del Ministerio de Administración Pública (MAP), tres vacantes destacadas por su enfoque en la inclusión y equidad de género. Estas ofertas laborales fueron redactadas en un 100% con lenguaje inclusivo, asegurando que se valorarán los méritos de los candidatos de manera equitativa, sin importar su género.



## Ofertas de empleos del INAPA durante el año 2024

### **2.3 Proporcionar a las mujeres trabajadoras de la institución un espacio seguro y adecuadamente acondicionado para que las madres puedan amamantar a sus bebés cómodamente.**

Garantizar condiciones adecuadas y promover un entorno laboral inclusivo y equitativo es una prioridad para el INAPA. En ese sentido, se llevó a cabo la creación y acondicionamiento de una Sala de Lactancia en las instalaciones de la institución. Este espacio ha sido diseñado para ofrecer a las mujeres trabajadoras un ambiente seguro, cómodo y debidamente equipado, donde las madres puedan amamantar o extraer leche materna de manera digna y tranquila.

Equipado con refrigeradores, sillas ergonómicas, y privacidad adecuada, este espacio representa un esfuerzo significativo para responder a las necesidades de las madres trabajadoras, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares sin comprometer su bienestar.

Además, esta iniciativa se complementa con un plan de comunicación interna que buscó promover el uso adecuado del espacio y sensibilizar al personal sobre la importancia de la lactancia materna en la salud y desarrollo infantil.



## Registro de uso de la sala de Lactancia



Encuesta de satisfacción de uso de sala de lactancia.

## **2.4 Contar con una herramienta que respalde la lactancia materna entre las empleadas que son madres.**

La aprobación de la Política de Apoyo y Fomento de la Lactancia Materna marca un hito en los esfuerzos del INAPA por garantizar el bienestar de sus empleadas. Esta herramienta no solo respalda de manera efectiva la lactancia materna, sino que también establece un marco institucional claro que promueve el respeto a este derecho fundamental. La política incluye lineamientos específicos sobre la adaptación de espacios laborales, horarios flexibles y permisos especiales para madres lactantes, asegurando que puedan ejercer este derecho sin barreras. Además, se organizaron jornadas de sensibilización dirigidas a los equipos de liderazgo y personal administrativo, con el objetivo de fortalecer el entendimiento y la aplicación efectiva de esta política en el día a día de la institución. Este esfuerzo reafirma el compromiso del INAPA con la promoción de la salud, el bienestar familiar y la igualdad de oportunidades, creando un entorno laboral que beneficia a toda la comunidad de colaboradores.



Política de apoyo y fomento de la lactancia materna del INAPA

## **2.5 Desarrollar una política de prevención y denuncia de acoso laboral del INAPA**

En concordancia con el Plan de Acción de Género del INAPA y con el compromiso de garantizar un ambiente de trabajo seguro, equitativo y libre de violencia, se implementó una política integral de prevención y denuncia del acoso laboral. Esta iniciativa busca establecer mecanismos claros para identificar, prevenir y abordar cualquier forma de acoso dentro de la institución, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos de todos los colaboradores. La política incluirá protocolos de actuación, canales de denuncia confidenciales y medidas de sensibilización dirigidas a fortalecer un entorno laboral inclusivo y seguro para todas las personas en el INAPA.



Política de prevención y denuncia de acoso

### 3.RESULTADOS E IMPACTOS

ACCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META (2024)	CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
1. Establecer metas de contratación para mujeres en STEM	informes de contratación con datos desagregados por género	4	13	100%
2.Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.	Publicación de las ofertas de empleo institucional	65%	100%	100%
3.Proporcionar a las mujeres trabajadoras de la institución un espacio seguro y adecuadamente acondicionado para que las madres puedan amamantar a sus bebés cómodamente.	Registro de uso y Encuestas de satisfacción	100% de satisfacción de uso de la sala de lactancia	96% de satisfacción	96%
4.Contar con una herramienta que respalde la lactancia materna entre las empleadas que son madres.	Política de Apoyo y Fomento de la Lactancia Materna	Política de Apoyo y Fomento de la Lactancia Materna	Política de Apoyo y Fomento de la Lactancia Materna	100%
5. Desarrollar una política de prevención y denuncia de acoso laboral del INAPA	Política de prevención y denuncia de acoso laboral.	Política de prevención y denuncia de acoso laboral.	Política de prevención y denuncia de acoso laboral.	100%

**Total de cumplimiento del Plan de Acción de Género (PAG): 99.2%**

## 3.1 IMPACTOS Y RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PAG EN EL INAPA

### 3.1.1 Incremento de la Representación Femenina en Áreas STEM

Se logró incorporar 13 mujeres en áreas técnicas y de ingeniería, cumpliendo la meta de 4 contrataciones en el marco de STEM, dichas contrataciones fueron evaluados por sus méritos y su dominio en sus áreas de expertise. Las contrataciones realizadas marcan un progreso hacia la equidad de género en roles históricamente dominados por hombres. Estos avances han fortalecido la imagen institucional de INAPA como una entidad comprometida con la equidad de género, aunque aún persisten retos en la retención y desarrollo profesional de las mujeres en estas áreas podemos destacar los siguientes resultados e impactos:

1. **Superación de la meta establecida:** Se logró la contratación de 13 mujeres en áreas STEAM dentro del INAPA, superando la meta inicial de 4 contrataciones. Esto representa un avance significativo en la reducción de la brecha de género en roles técnicos y estratégicos.
2. **Mayor diversidad en equipos técnicos:** La inclusión de mujeres en posiciones como **Ingeniero Civil, Laboratorista de Calidad del Agua, Analista de Cubicaciones, Analista de Catastro de Usuarios, Operador de Sistema APS y Encargado(a) de Mantenimiento de Equipos Electromecánicos** ha permitido enriquecer la toma de decisiones con una mayor diversidad de perspectivas.
3. **Impacto en la cultura organizacional:** La incorporación de talento femenino en áreas técnicas ha promovido un entorno más inclusivo, motivando a más mujeres a postularse a estos roles en el futuro y fortaleciendo el compromiso de INAPA con la equidad de género y equilibrando la ratio de mujeres en posiciones STEM.
4. **Atracción de talento femenino:** Se evidencia un mayor interés en mujeres candidatas para aplicar a puestos STEAM dentro de INAPA, lo que se atribuye a las campañas de promoción, el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas laborales y el reconocimiento del compromiso institucional con la equidad.
5. **Fortalecimiento de la imagen institucional:** La iniciativa ha posicionado a INAPA como una institución comprometida con la equidad de género en el sector del agua y saneamiento, alineándose con estándares de diversidad e inclusión a nivel nacional e internacional.

6. **Retos y oportunidades de mejora:** Aunque los avances son positivos, persisten desafíos en la consolidación de programas de mentoría y desarrollo profesional que garanticen la retención y crecimiento de las mujeres en áreas claves dentro de la institución.

### **3.1.2 Publicación de Ofertas de Empleo Inclusivas**

Se alcanzó el 100% de publicaciones laborales con lenguaje inclusivo, superando la meta inicial del 65%. Este logro ha posicionado a INAPA como una institución comprometida con la equidad de género, mejorando su reputación como empleador inclusivo. Además, fomenta la igualdad de oportunidades, eliminando barreras de acceso laboral y promoviendo una mayor participación de grupos históricamente subrepresentados en el ámbito laboral.

### **3.1.3 Acondicionamiento de la Sala de Lactancia**

La nueva sala de lactancia en la sede central del INAPA ha sido inaugurada con una satisfacción del 100 % entre sus usuarias, según encuestas de evaluación. Este espacio ha mejorado la calidad de vida de las madres trabajadoras, facilitando la conciliación entre sus responsabilidades laborales y familiares. Además, ha fortalecido la retención del talento femenino y reafirmado el compromiso de la institución con un entorno laboral más inclusivo y respetuoso con las necesidades de las mujeres.

### **3.1.4 Implementación de la Política de Prevención y Denuncia de Acoso Laboral**

Se implementó en su totalidad la Política de Prevención y Denuncia de Acoso Laboral en el INAPA, incluyendo un protocolo de denuncia claro y talleres de sensibilización. Esta iniciativa mejoró la percepción del entorno laboral como un espacio seguro y respetuoso, fortaleció la confianza de los colaboradores en los mecanismos institucionales para abordar el acoso y la violencia, y sentó las bases para reducir incidentes en el futuro, promoviendo un ambiente de trabajo más equitativo e inclusivo.

### **3.1.5 Talleres de Sensibilización y Liderazgo**

Se realizaron talleres de sensibilización y liderazgo con una alta participación de mujeres, promoviendo habilidades clave para asumir roles estratégicos dentro del INAPA. Estas iniciativas fortalecieron la confianza y el empoderamiento de las empleadas, incrementando su disposición a asumir responsabilidades y



posiciones de decisión. Además, contribuyeron a una cultura organizacional más equitativa y diversa, reforzando el compromiso institucional con la igualdad de género y el desarrollo profesional del talento femenino.

## **4. CONCLUSIÓN**

El INAPA logró un 99.2% de cumplimiento en la implementación del Plan de Acción de Género en 2024, superando ampliamente la meta del 65% establecida para el año. Este avance refleja un firme compromiso con la equidad de género y la inclusión laboral. Entre los principales logros destacan la contratación de 13 mujeres en áreas STEAM, la publicación del 100% de ofertas laborales con lenguaje inclusivo, la inauguración de una sala de lactancia con una satisfacción del 100%, la implementación total de la Política de Prevención y Denuncia de Acoso Laboral, y la realización de talleres de sensibilización y liderazgo con amplia participación femenina.

Estos resultados consolidan al INAPA como una institución referente en igualdad de género dentro del sector. Sin embargo, se deben fortalecer las estrategias de retención y desarrollo profesional de mujeres en áreas STEAM, así como ampliar la aplicación de políticas inclusivas en todas las sedes del país. Con estos avances, INAPA ha sentado las bases para alcanzar el 100% de cumplimiento en 2027, reafirmando su compromiso con la equidad de género como eje fundamental para el desarrollo institucional y el bienestar de sus colaboradores.

## 5. ANEXOS





inapagob



Día Internacional de la  
**Lucha  
contra el  
Cáncer  
de Mama**

19 DE OCTUBRE



RECUERDA  
PROGRAMAR TU  
MAMOGRAFÍA Y  
CUIDAR DE TU SALUD.  
**¡TÚ IMPORTAS!**

#SomosINAPA



🤍 52    💬 3    📌 4



Les gusta a **rosaurasantana87** y otros

**inapagob** En este día queremos reforzar la importancia de la detección temprana, la concienciación y el apoyo a quienes están en esta batalla. 💪 🎀 ... más

19 de octubre de 2024



## PUESTA EN MARCHA DE NUESTRA **SALA DE LACTANCIA**

Informamos a todas las colaboradoras que la **sala de lactancia** está habilitada para su uso.

En este sentido, invitamos a las madres lactantes a dirigirse al Departamento de Equidad de Género para solicitar acceso a la misma.

Les recordamos que la **sala de lactancia** está ubicada en el 2.º nivel, detrás del salón Tito Cairo.

#Somos**INAPA**



## AVANCES Y DESAFÍOS EN LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

El director ejecutivo del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), Wellington Arnaud, encabezó el foro «Avances y desafíos en la eliminación de la violencia contra la mujer».

«Este foro nos reúne como institución y como sociedad para reflexionar sobre este tema que requiere de acciones concretas y el compromiso de todos nosotros», expresó.

La actividad se realizó en el marco de la celebración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, que se celebra anualmente el 25 de noviembre en busca de la creación de políticas para su erradicación.



Participaron en el foro la viceministra Juana Damaris José; y Mariel Olivo, encargada del Departamento de Documentación de la Dirección de Educación del Ministerio de la Mujer; mientras que por el INAPA tuvo participación Liberta Santana, encargada del Departamento de Equidad de Género.

Las panelistas recalcaron que, entre las acciones que ejecuta el Ministerio de la Mujer para erradicar la violencia contra la mujer, desde el 1 de noviembre hasta el 1 de diciembre se desarrolla la campaña «Vivir sin Violencia es Posible», como parte de la cual se dirigen a las provincias del país llevando informaciones importantes para acabar con este mal.



## SALA DE LACTANCIA MATERNA

El director ejecutivo del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), Wellington Arnaud, y Besaida Santana, directora del Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (Inaiipi), inauguraron la sala de lactancia de esta institución, un espacio diseñado para el beneficio de las colaboradoras.

«Es importante para nosotros crear las condiciones para que nuestras colaboradoras puedan amamantar, ya que estudios realizados indican que, con el solo hecho de fomentar la lactancia materna, disminuyen las muertes infantiles hasta más de trece por ciento», expresó.

La sala, certificada en marzo de este año por el Ministerio de Salud Pública, cumple con los protocolos de salud, higiene y seguridad para que las madres lactantes puedan realizar la extracción, el almacenamiento y, finalmente, el traslado de la leche materna para sus bebés de manera adecuada.

«El Gobierno, encabezado por nuestro presidente Luis Abinader, hace esfuerzos para impulsar este tipo de políticas públicas en beneficio del desarrollo integral de la niñez», manifestó.

Arnaud destacó el trabajo de la directora del Inaiipi, quien ha promovido la creación de la Red Nacional de Lactancia Materna para fortalecer los bancos de leche humana existentes en el país.

Junto con el director ejecutivo del INAPA, encabezaron la actividad Besaida Santana, directora del Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (Inaiipi); Clavel Sánchez, representante del Ministerio de Salud Pública; así como Abel Hernández, director administrativo, y Yanet Binet, directora de Recursos Humanos de la institución.



## INAPA CIERRA CON ZUMBA MES CONTRA EL CÁNCER DE MAMA

Como institución consciente de la importancia de incentivar la actividad física entre sus colaboradores, el Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA) ofreció esta semana una clase de zumba a sus servidores de la sede central.



La actividad, coordinada y encabezada por la directora de Recursos Humanos, Yanet Binet, fue realizada con motivo del Mes de la Prevención del Cáncer de Mama.



Binet manifestó la importancia de los hábitos saludables para la prevención de la enfermedad.

Las clases de zumba fueron impartidas por integrantes de Fitness Addict.

Para la divertida dinámica, las servidoras vistieron con ropa deportiva. Algunas de las vestimentas utilizadas eran de color rosa.

Además, en la actividad, que se llevó a cabo en el salón Tito Cairo, hubo un momento muy emotivo cuando dos colaboradoras sobrevivientes de la enfermedad ofrecieron su testimonio.

También se ofreció información estadística sobre este tipo de cáncer, medidas preventivas y síntomas, entre otros.

Participaron representantes de AFP Siembra y de F. Fino Consultores, corredores de seguros.

De igual modo, estuvo Liberta Santana, encargada de Equidad de Género.



## CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DEL CÁNCER DE MAMA

Como institución que se preocupa por la salud de sus colaboradores, el Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), a través de su Departamento de Equidad de Género y Desarrollo, se unió esta semana a la campaña de concienciación sobre el cáncer de mama con el objetivo de contribuir para que sus servidores puedan prevenir a tiempo esta enfermedad.



El director ejecutivo del INAPA, Wellington Arnaud, dio su apoyo a la jornada educativa sobre este mal.

Liberta Santana, encargada de Equidad de Género, junto con su equipo, acudió a los diferentes departamentos, donde entregaron «brochures», colocaron lazos rosados y ofrecieron información en torno al tema.

Santana recordó que la prevención es la clave y que la detección temprana de este padecimiento puede salvar vidas.

Varios servidores acudieron vestidos de color rosa para apoyar la causa.

Esta actividad forma parte de las realizadas por el INAPA por el Mes de Sensibilización sobre el Cáncer de Mama.

Esta enfermedad es un tipo de cáncer que se forma en las células de los senos. Aunque afecta principalmente a mujeres, también puede ocurrir en hombres.

