

# PLAN DE ACCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO

PERIODO 2024 - 2027



## Índice de Contenidos

### PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

I.	Prólogo.....	3
II.	Diagnóstico Institucional.....	5
	a) Diagnóstico por método cuantitativo.....	6
	b) Diagnóstico por método cualitativo.....	9
III.	Antecedentes.....	15
	a) Marco jurídico-normativo.....	15
	b) Acciones relevantes de equidad de género implementadas en el INAPA.....	16
	c) Datos Generales de la República Dominicana en términos de Género.....	17
IV.	Objetivos Plan de Acción de Equidad de Género.....	21
	a) Plan de Acción de Género 2024-2027.....	22

## I. Prólogo

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 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. 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.

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.

---

**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.**

---

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.

## II. Diagnóstico Institucional

La equidad de género se ha convertido en un eje central de nuestra estructura y operación, respaldado por un marco legal y normativo, así como políticas internas que refuerzan este compromiso, las cuales incluyen la Política Institucional de Equidad de Género PO-DYC-001, establecida en agosto de 2022, y el Código de Ética Institucional (CEI), que define los valores éticos que deben guiar el comportamiento de todo el personal, subrayando el respeto a la igualdad de género y la no discriminación.

El Instituto Nacional de Aguas y Alcantarillados (INAPA) en su firme compromiso de alcanzar las metas establecidas en los instrumentos institucionales de planificación; así como la continuidad de seguir siendo una institución abanderada de la equidad entre sus colaboradores, ha enfocado su compromiso en la realización de actividades que han desarrollado políticas independientes en apoyo a la igualdad, destacando la realización de un diagnóstico sobre equidad de género en todos los niveles de la institución.

El objetivo fundamental de este diagnóstico es obtener los insumos adecuados para el diseño e implementación de estrategias que permitan contribuir a la incorporación de la igualdad de género en las dependencias del INAPA, así como disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar el ejercicio de derechos, los niveles de igualdad y equidad. El mismo representa el camino hacia la elaboración del Plan de Acción de Equidad de Género y constituye la base para el diseño del mismo.

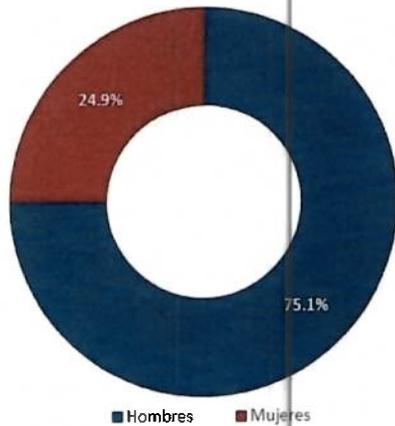
## Metodología del diagnóstico

El INAPA realizó un diagnóstico institucional basado en método cuantitativo y cualitativo, que permitiera retratar la situación actual de la transversalización del enfoque de equidad de género en todos los ámbitos de laborales e identificar los principales retos y desafíos que afronta la institución.

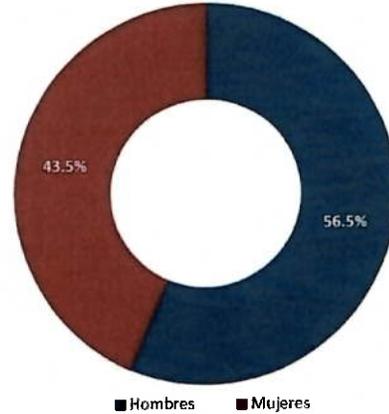
### a) Diagnóstico por método cuantitativo

Este diagnóstico fue realizado en base a 6,551 colaboradores a nivel general del INAPA en el año 2022 con el fin de medir la representación de hombres y mujeres dentro de la institución, arrojando los resultados siguientes.

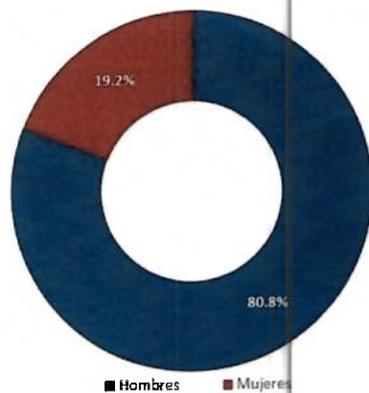
 BRECHA DE GÉNERO INAPA 2022  
35.64%



 BRECHA DE GÉNERO INAPA CENTRAL 2022  
13%



 BRECHA DE GÉNERO INAPA NIVEL PROVINCIAL 2022  
61.6%

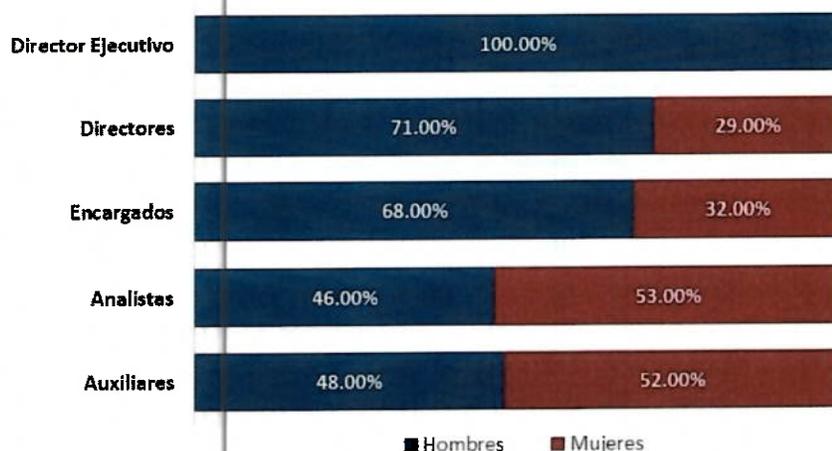


En el contexto del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), la participación femenina en el 2022 representa el 25% de la fuerza laboral.

Los resultados de este análisis cuantitativo muestran que, si bien se han logrado avances en la inclusión de mujeres en la fuerza laboral del INAPA, persisten brechas de género significativas, especialmente a nivel provincial. Estas brechas subrayan la importancia de implementar estrategias concretas que promuevan la igualdad de género en todos los niveles y divisiones del INAPA.

La representación de género varía notablemente en diferentes niveles jerárquicos de la institución, siendo más desigual en puestos de toma de decisiones y de mayor liderazgo. Durante los 62 años de funcionamiento de la institución, el INAPA nunca ha tenido una mujer ocupando el cargo de Directora Ejecutiva, lo que subraya la importancia de fomentar la igualdad de oportunidades de liderazgo.

 REPRESENTACIÓN DE GÉNERO POR NIVEL JERÁRQUICO



En el INAPA, el 29% de los puestos directivos, son ocupados por mujeres. A nivel jerárquico en las posiciones directivas, la desigualdad de género es más notoria, con una clara preponderancia masculina del 71%, este alto porcentaje de hombres en puesto directivos puede tener implicaciones en términos de toma de decisiones, representación y dinámicas dentro de la organización. Esto sugiere la necesidad de promover la inclusión de más mujeres en roles de liderazgo, fomentando la inclusión.

A nivel de encargados departamentales, aunque la brecha es menor que en las posiciones directivas, todavía existe una presencia masculina dominante del 68%, observándose lo contrario en la posición de analistas donde la proporción de mujeres es ligeramente superior al 53%. Lo que indica un mejor equilibrio de género en roles intermedios. Esto podría reflejar un avance en términos de inclusión de género en tareas técnicas y analíticas.

A nivel de los Auxiliares, la distribución de género es más equitativa un 48% hombres y 52% mujeres, lo que sugiere una mayor igualdad en roles de apoyo.

A nivel de posiciones administrativas, el INAPA ha realizado todos los esfuerzos necesarios para lograr una igualdad de género, logrando un equilibrio en la cantidad de colaboradores en hombres y mujeres, demostrando así su compromiso con la equidad de género, promoviendo una cultura laboral que con igualdad de oportunidades dentro de la organización.

 POSICIONES NO TÉCNICAS



TOTAL EMPLEADOS 2,308

Sin embargo, en las posiciones técnicas y de ingeniería, la composición de género mantiene una brecha de desigualdad muy marcada.

 POSICIONES DE INGENIERÍA



TOTAL EMPLEADOS 421

 POSICIONES DE TÉCNICAS



TOTAL EMPLEADOS 2,744

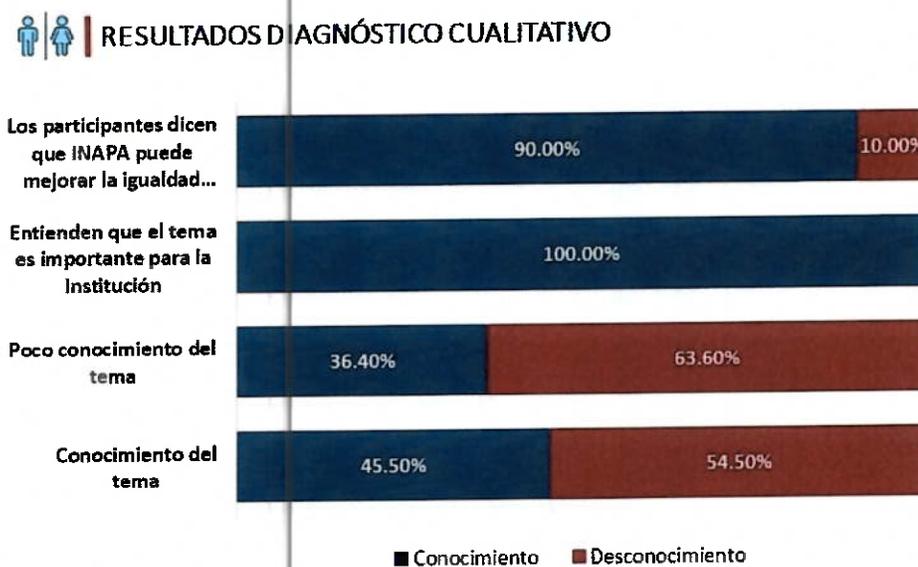
La composición de género específicamente en estas áreas, muestra una clara desigualdad de género. Estas diferencias, evidencian la necesidad de abordar el tema de igualdad de género dentro de la institución.

Para avanzar hacia una mayor igualdad de género en la organización, es esencial implementar estrategias que abran paso a la participación de mujeres en posiciones técnicas, aportando en su desarrollo profesional y promoviendo la inclusión de más mujeres en roles de toma de decisión; así como seguir fomentando un ambiente de trabajo con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en todos los niveles, lo que contribuirá a una institución más representativa en términos de género.

### b) Diagnóstico por método cualitativo.

Se formaron 3 grupos focales con 14 mujeres y 8 hombres de diferentes niveles y áreas dentro de la institución, entre los que podemos mencionar los siguientes departamentos:

- Equidad de Género
- Recursos Humanos
- Dirección Comercial
- Calidad en la Gestión
- Planificación y Desarrollo
- Ingeniería
- Jurídico
- Operaciones
- Compras
- Calidad del Agua



Basado en los resultados del análisis realizado, se han identificado varios hallazgos claves:

**Desigualdad en departamentos y posiciones:** disparidad significativa en términos de género en la distribución de los empleados, destacado que persisten departamentos y posiciones donde un género prevalece sobre el otro. Esto sugiere que la organización enfrenta desafíos en términos de igualdad de género.

**Percepciones de trabajos de género:** existe la percepción de que ciertos trabajos son exclusivos para un género en particular. Esta percepción podría estar influyendo en la elección de carreras, oportunidades laborales y en el avance profesional de los empleados.

**Nivel de conocimiento:** el 45.5% de los participantes tiene un conocimiento promedio del tema, mientras que el 36.4% tiene un conocimiento limitado. Esto sugiere que hay margen para mejorar realizando jornadas de sensibilización dentro de la organización.

**Importancia reconocida:** El 100% de los participantes entiende que la igualdad de género es importante para la institución. Esta alta conciencia de la importancia del tema indica un compromiso potencial por parte del personal y la organización para abordar estas cuestiones.

**Necesidad de mejora:** El 90% de los participantes cree que el INAPA puede mejorar la igualdad de género ofreciendo más oportunidades a las mujeres. Esto sugiere un reconocimiento generalizado de la necesidad de promover la igualdad de género en la organización.

## **Análisis cualitativo mediante método FODA**

### **Fortalezas:**

#### **1. Departamento de Equidad de Género:**

Más allá de cumplir con normativas establecidas en género, contar con un departamento de equidad de género en la institución, muestra nuestra responsabilidad para lograr un avance en la sociedad, impulsando una cultura organizacional que promueve el desarrollo profesional equitativo, evitando situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, y generando un impacto positivo en la productividad al crear un entorno laboral respetuoso e igualitario.

Es importante destacar, que a través del departamento se promueve la formación, concienciación y sensibilización en la materia, a fin de incorporar la perspectiva de igualdad y equidad de género en el diseño y ejecución de políticas dirigidas a fomentar la participación ciudadana de las mujeres con un enfoque integral de derechos que les permitan incidir en las diferentes estructuras.

#### **2. Cultura de Aprendizaje**

El INAPA en el proceso de mejora continua, ha enfocado sus esfuerzos en la promover una cultura de aprendizaje que busca potencializar el conocimiento, perfeccionar las habilidades competitivas y el desarrollo continuo de las capacitaciones de todos sus colaboradores.

Como institución entendemos que el aprendizaje constante, puede llegar a tener un impacto significativo en la mejora del desempeño institucional, no solo en la actualización de su capital humano, también en el mejoramiento de los procesos que se realizan diariamente. La adopción de una cultura de aprendizaje contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y satisfactorio, lo se traduce en incremento de la productividad.

#### **3. Departamento de Capacitación:**

Para el INAPA, contar con un departamento de capacitación es una parte fundamental de la gestión de Recursos Humanos, jugando un papel crucial en el desarrollo de las capacidades y formación del capital humano, para que puedan alinearse con las estrategias de la organización.

A través de las acciones implementadas dentro de la institución, no solo hemos buscado brindar al nuevo personal los conocimientos que necesita para el desempeño de sus funciones, también llevamos un proceso de capacitación permanente, contribuyendo a un ambiente de trabajo enriquecedor al brindar a los empleados oportunidades para crecer y avanzar en sus carreras.

## Debilidades:

### 1. Brecha de igualdad de género:

- 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 tiene un fuerte enfoque de cultura de aprendizaje y ofrece formación al personal de todos los niveles, sin embargo, carece de un enfoque más estratégico para mejorar el talento vinculado a un sólido plan de desarrollo del talento y el liderazgo.

- Aunque existen funciones y responsabilidades en torno a la denuncia del acoso sexual, actualmente no se ofrece formación al personal ni a los gerentes sobre las diferentes herramientas y enfoques existentes.
- El reducido número de mujeres en determinados puestos, como los de campo, crea una falta de modelos de rol para otras mujeres que podrían estar interesadas en estas funciones.
- Falta de políticas y estructuras implementadas para animar a los altos cargos a modelar el lenguaje inclusivo y comunicar o demostrar su compromiso con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión de forma regular.
- Falta de comprensión o conocimiento de los temas de igualdad de género y de las brechas relacionadas.
- El liderazgo de INAPA está comprometido con la mejora de la igualdad de género; sin embargo, no comunica activamente estos objetivos ni interna ni externamente. Una mayor comunicación activa sobre los objetivos de género podría ayudar a fomentar una cultura más inclusiva y a garantizar la participación de todo el personal.
- La cultura local limita a las mujeres a realizar trabajos de campo, lo que genera una falta de mujeres en estos puestos.
- En algunos departamentos, se prefiere que los hombres realicen trabajos de campo. Esto puede estar basado en normas culturales y en la tradición de la compañía. También puede basarse en la idea obsoleta de que el trabajo requiere hombres y fuerza física, a pesar de que la tecnología moderna permite ahora que cualquiera realice estas tareas

## Oportunidades:

### 1. Alianza para capacitaciones

Como institución abanderada de la equidad entre sus colaboradores, nos unimos al Programa de Liderazgo Ejecutivo de Equidad de Género dirigido por la Escuela de Negocios McDonough de la Universidad de Georgetown a partir de julio de 2021 con la cooperación de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), con el objetivo fundamental aumentar la igualdad de género en industrias dominadas por hombres en todo el mundo, desarrollando políticas independientes apoyando la igualdad de género. Gracias a este programa, el INAPA va encaminado a una nueva visión que nos ofrece la oportunidad de implementar nuevas prácticas relacionadas con la equidad de género, entre las que podemos citar:

- Creación de un Plan de Acción de Género.
- Talleres con las áreas de Recursos Humanos y Equidad de Género para la implementación de conceptos básicos de equidad de género.
- Grupos focales por género con colaboradores del INAPA, identificando oportunidades de mejora para tener un ambiente de trabajo más acogedor para todos.
  
- El gobierno dominicano cuenta con instituciones orientadas desarrollar capacidades en los servidores públicos, contribuyendo con los organismos públicos para brindar un mejor servicio y funcionamiento a lo interno y hacia nuestra ciudadanía, a través de programas de adiestramiento y formación. 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, desafíos y proporcionen herramientas para superar las barreras que enfrentan hoy en día. Así como, proveer oportunidades de networking y crear conciencia sobre la importancia de la diversidad de género en estas disciplinas.
  
- El Ministerio de la Mujer podría ser un socio estratégico para apoyar el avance de las políticas de equidad de género en INAPA, así como para aportar su experiencia en la formación del personal en torno a los sesgos de género y la prevención del acoso sexual y la violencia de género.

## Amenazas:

Existen múltiples factores que ponen en riesgo el tema de la equidad de género a nivel institucional, entre las que podemos mencionar:

- Los estereotipos de género que influyen en la percepción de ciertos trabajos pueden representar una amenaza para la diversidad de género en el INAPA. Estos paradigmas pueden disuadir a

mujeres y hombres de aplicar a ciertas vacantes, limitando así la diversidad de roles dentro de la organización.

- La falta de mentoras, de modelos femeninos, los prejuicios de género en el lugar de trabajo, la desigualdad salarial para las mismas competencias y la desigualdad de oportunidades de crecimiento en comparación con los hombres.
- La proporción de mujeres estudiando carreras de STEM (Ciencia (Science), Tecnología (Technology), Ingeniería (Engineering) y Matemáticas (Mathematics) sigue siendo mínima. Las mujeres empleadas en estos sectores, se enfrentan a un lugar de trabajo dominado por hombres, así como a barreras para su desarrollo profesional desde el principio.
- Los casos destacados de acoso sexual y discriminación de género en empresas relacionadas a los sectores de tecnología e ingeniería ponen de relieve los riesgos generalizados para las mujeres en el sector.
- Los prejuicios inherentes de que las mujeres de una determinada edad desean iniciar una vida familiar, y descuidan su vida laboral, impulsan culturas organizacionales discriminatorias.
- Resistencia al cambio cultural con perspectiva de género a nivel de la sociedad en general.

En conclusión, el análisis a través de grupos focales arroja luz sobre la percepción y el conocimiento de la igualdad de género en el INAPA. Se destacan desafíos relacionados con la distribución desigual en los departamentos y roles, así como la persistencia de estereotipos de género. Sin embargo, existe un alto grado de conciencia sobre la importancia del tema y un claro deseo de mejorar la igualdad de género en la organización. Estos resultados pueden servir como base para implementar estrategias y políticas que fomenten un entorno laboral más inclusivo y equitativo.

### III. Antecedentes

#### a) Marco jurídico-normativo

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.** En su artículo 39 “**Derecho a la igualdad**”, expresa que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades.
- **Ley 86-99 creación de la Secretaría de Estado de la Mujer.** Creada 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 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 la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo, con asiento en cada Ministerio
- **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.
- **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.
- **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.

## b) Acciones relevantes de equidad de género implementadas 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** cuyo 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** para asegurar que la perspectiva de género se integre adecuadamente en todas las políticas, programas y proyectos de la organización. De igual forma desempeñar un papel central en este proceso al liderar, coordinar y supervisar los esfuerzos para garantizar que la igualdad de género sea una parte integral de todas las actividades y políticas institucionales.

Conformado con personal de las siguientes áreas:

- Unidad de Equidad de Género
  - Dirección Ejecutiva
  - Dirección Financiera
  - Dirección de Planificación y Desarrollo
  - Dirección de Recursos Humanos
  - Dirección de Desarrollo Provincial
  - Dirección Administrativa
  - Departamento de Comunicación
  - Departamento de Prensa y Publicidad
  - Departamento Jurídico
  - Departamento de Compras
- **Actividades de intercambio sobre liderazgo Ejecutivo de Equidad de Género**, buscando a través de estas la implementación estar acorde con la nueva visión en enfoque de género que incluyen:
    - Creación de un Plan de Acción de Género.
    - Talleres con las áreas de Recursos Humanos y Equidad de Género para la implementación de conceptos básicos de equidad de género.
    - Grupos focales por género con colaboradores del INAPA, identificando oportunidades de mejora para tener un ambiente de trabajo más acogedor para todos.

### c) Datos Generales de la República Dominicana en términos 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 y en coordinación con el Estado para el Desarrollo de la Mujer 2000-2004, la República Dominicana diseñó 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 las demás 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. El segundo plan 2007-2017 (PLANEG II) fue diseñado en el 2007 por la Secretaría de Estado de la Mujer, enfatizando los derechos de las mujeres tanto nacionales como internacionales, con miras a contribuir a la superación de la discriminación y desigualdad de género que confrontan las mujeres dominicanas.

El tercer y presente Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2018-2030 (PLANEG III), se elabora como instrumento de 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:

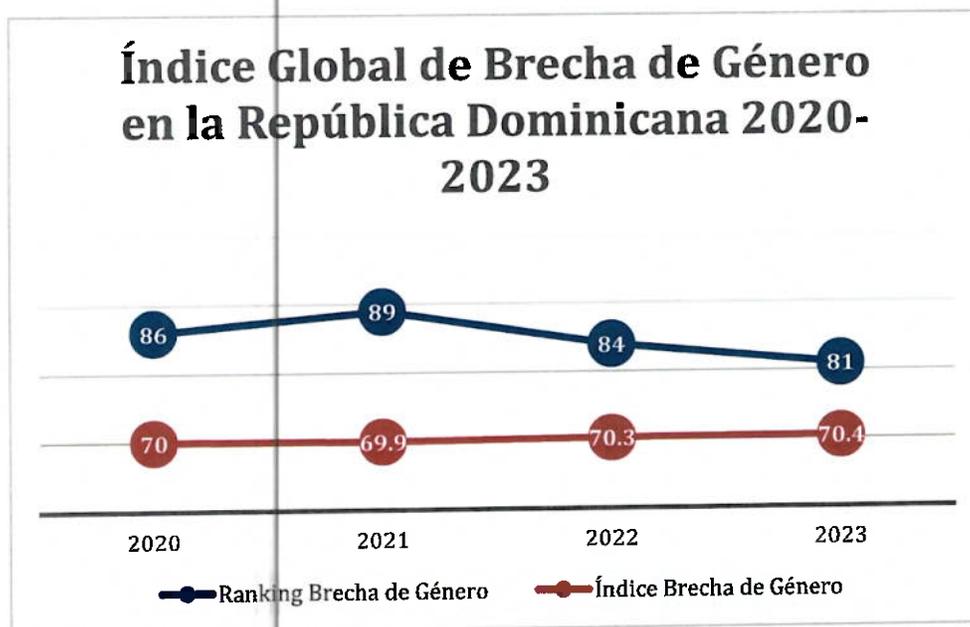
1. La creación de la Secretaría de Estado de la Mujer, mediante ley 86-99, posteriormente convertida en **Ministerio de la Mujer**, elevando así al más alto rango institucional el mecanismo rector para propiciar el adelanto de las mujeres.

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 congresional** 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.

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%.

### Índice Global de Brecha de Género 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, 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.

[https://observatoriojusticiaygenero.poderjudicial.gob.do/documentos/PDF/buenas\\_practicas/DBP\\_Desigualdades\\_de\\_genero\\_en\\_Republica\\_Dominicana\\_2018\\_2020\\_es\\_es.pdf](https://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/república-dominicana>

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 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.

## IV. **Objetivos Plan de Acción de Equidad de Género**

### **Objetivo general**

Determinan las pautas necesarias para guiar el accionar del INAPA en los próximos cuatro años en materia de equidad de género, buscando transformar las situaciones relacionadas a las desiguales entre hombres y mujeres.

### **Objetivo estratégico**

Promover una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

### **Objetivos concretos**

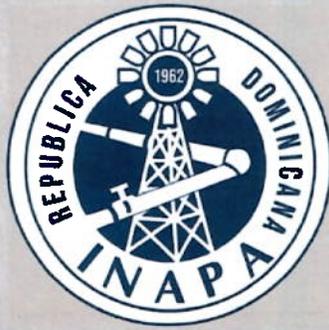
- Promover la igualdad de oportunidades laborales.
- Fomentar la equidad de género.
- Promover la participación de la mujer en las carreras STEM.
- Fortalecer políticas institucionales con enfoque de género.

a) Plan de Acción de Género 2024-2027

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS CONCRETOS	ÁREA RESPONSABLE	ACCIÓN	METAS				INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
				2024	2025	2026	2027		
Promover una cultura de igualdad y equidad entre hombres y mujeres.	Promover la igualdad de Oportunidades Laborales	Recursos Humanos	Incluir el enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.		100%			Índice de satisfacción Servicios de RRHH hombres y mujeres.	Anual
		Recursos Humanos / Div. Equidad de Género	Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo	65%	70%	80%	90%	% de ofertas de empleos escritas en lenguaje inclusivo	Anual
	Fomentar la equidad de género	Departamento de Comunicación	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.	100%				% de avance de elaboración del plan de comunicación institucional de igualdad e inclusión de género.	Anual
		Departamento de Comunicación	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.		70%	85%	100%	% de avance de implementación del plan de comunicación institucional de igualdad e inclusión de género.	Anual
		Departamento de Equidad de Género	Elaborar plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.		100%			% de avance de elaboración del plan de formación institucional sobre igualdad e inclusión de género.	Anual
		Departamento de Equidad de Género	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.		70%	85%	100%	% de avance de implementación del plan de formación institucional de igualdad e inclusión de género.	Anual
	Promover la participación de la mujer en las carreras STEM	Recursos Humanos	Elaborar campaña motivacional para mujeres a estudiar materias STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)		100%			% de avance de elaboración de campaña motivacional institucional sobre las materias de STEM.	Anual
	Fortalecer políticas Institucionales con enfoque de género	Dpto. de Equidad de Género	Revisar y actualizar la política Institucional de Género	100%				% de avance de actualización a política Institucional de Género	Anual
		Dpto. de Equidad de Género	Elaborar una política de acoso del INAPA	100%				% de avance de elaboración política de acoso institucional.	Anual
		Dpto. de Equidad de Género	Elaborar protocolo de acción que proteja de acoso al personal del INAPA		100%			% de avance de elaboración protocolo de acción que proteja de acoso institucional.	Anual

Aprobado por:  
Wellington Arnaud B.  
Director Ejecutivo







**INSTITUTO NACIONAL DE AGUAS POTABLES Y ALCANTARILLADOS  
INAPA**

**DIRECCIÓN EJECUTIVA  
PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2024-2027  
ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 20.12.2023**

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.	Promover la igualdad de Oportunidades Laborales	Disminuir las brechas existentes en la desigualdad de género en las diferentes áreas de la institución.	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%			Índice de satisfacción Servicios de RRHH hombres y mujeres.	Anual
			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	Promover una cultura de integración y sensibilización en igualdad 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
			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
			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 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



**INSTITUTO NACIONAL DE AGUAS POTABLES Y ALCANTARILLADOS  
INAPA**

**DIRECCIÓN EJECUTIVA  
PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO 2024-2027  
ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN 20.12.2023**

OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVOS CONCRETOS	DESCRIPCIÓN	ÁREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	LINEA BASE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PRESUPUESTO REQUERIDO RDS	METAS				INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
									2024	2025	2026	2027		
	<b>Promover la participación de la mujer en las carreras STEM</b>	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 materias STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas)	N/A	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
	<b>Fortalecer políticas institucionales con enfoque de género</b>	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	Elaborar una política de acoso del INAPA	N/A	Política contra acoso institucional	\$0.00	100%				% de avance de elaboración política de acoso institucional.	Anual
			Dpto. de Equidad de Género	Atracción / Retención	Elaborar protocolo de acción que proteja de acoso al personal del INAPA	N/A	Protocolo de acción sobre acoso	\$0.00		100%			% de avance de elaboración protocolo de acción que proteja de acoso institucional.	Anual

  
 Wellington Arnaud B.  
 Director Ejecutivo

