



PROGRAMA DE MODERNIZACIÓN DEL SECTOR AGUA

INFORME DE AVANCE DE EJECUCIÓN DEL PLAN
DE ACCIÓN DE GÉNERO 2025
ENERO 2026



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 70% de las actividades previstas para el año 2025. En este documento se presentan los avances logrados en el 2025, destacando las acciones ejecutadas, los resultados obtenidos y los desafíos identificados para alcanzar las metas establecidas para 2027.

Principales Actividades Desarrolladas:

- Contratación de mujeres STEM en áreas Técnicas y de liderazgo.
- Implementación de Programas de mentoría y desarrollo profesional para Mujeres STEM.
- Elaboración de Campaña Motivacional para mujeres a estudiar carreras STEM
- Inclusión de enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.
- Inclusión de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.
- Elaboración e implementación de un Plan de Comunicación que presenta periódicamente temas de sensibilización de igualdad de género.
- Elaboración e implementación de un plan de formación sobre la sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.
- Elaboración e implementación de un protocolo para atender los casos de acoso o violencia.

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.

Hemos implementado nuevos procesos que promueven la equidad en la contratación y el ascenso de mujeres en áreas STEM, removiendo los obstáculos que limitaban su participación institucional. De igual forma, la puesta en marcha de programas de mentoría ha permitido acelerar la presencia de talento femenino en posiciones estratégicas y de liderazgo. Hemos reforzado los programas de capacitación en perspectiva de género para todos nuestros colaboradores. De igual manera, la red de salas de lactancia se ha extendido exitosamente a diversas sedes, asegurando un acceso equitativo a estos espacios en toda la organización.

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	2
Principales Actividades Desarrolladas:	2
Conclusiones y Recomendaciones	2
ÍNDICE	3
INTRODUCCIÓN	4
1. METODOLOGÍA	5
1.1 Recopilación de Datos	5
1.2 Verificación de Pruebas	5
1.3 Herramientas Utilizadas	5
1.4 Seguimiento y Evaluación	6
2. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	7
Plan de Acción 2025:	7
2.1 Establecer metas de contratación para mujeres en STEM	9
2.2 Implementar un programa de mentoría y desarrollo profesional.	13
2.3 Elaborar campaña motivacional para mujeres a estudiar Carreras STEM.	13
2.4 Incluir el enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.	13
2.5 Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo	14
2.6 Elaborar e implementar un plan de comunicación para presentar periódicamente temas de sensibilización de igualdad de género	14
2.7 Elaborar e implementar plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.	15
2.8 Elaboración e Implementación de un protocolo para atender los casos de acoso o violencia	15
3. RESULTADOS E IMPACTOS	16
4. CONCLUSIÓN	18
5. ANEXOS	19

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 2025, segundo año de ejecución. Este plan, diseñado para el período 2025-2027, 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 70% de los objetivos y acciones previstos para el año 2025, 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 2025 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 2025, 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

Equal Aqua: 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 2025. 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 2025:

OBJETIVO	DESCRIPCIÓN	AREA RESPONSABLE	CICLO DE VIDA LABORAL (ÁREA DE ACCIÓN)	ACCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META 2025
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	Informes de contratación con datos desagregados por género	13
	Implementar programas de Mentoría para mujeres en STEM	Capacitación, Comité de Género	Crecimiento	Implementar un programa de mentoría y desarrollo profesional	Número de participantes e informes de progreso	25%
	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	Plan de Campaña motivacional institucional sobre las materias de STEM	100%
Promover la igualdad de Oportunidades Laborales	Disminuir las brechas existentes en la desigualdad de	Recursos Humanos	Retención	Incluir el enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.	Resultado encuesta con datos desagregados	100%
	Género en las diferentes áreas de la institución.	Recursos Humanos / Div. Equidad de Género	Atracción	Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.	Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.	70%

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.	Plan de comunicación institucional sobre igualdad e inclusión de género.	100%
		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.	Correos electrónicos, banners de página web y publicación realizadas en redes sociales.	70%
		Departamento de Equidad de Género	Atracción / Retención	Elaborar plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.	Plan de formación institucional sobre igualdad e inclusión de género.	100%
		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.	Lista de asistencia a talleres.	70%
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	Elaboración e implementación de un protocolo para atender los casos de acoso o violencia.	Protocolo de acción sobre acoso	100%

2.1 Establecer metas de contratación para mujeres en STEM

En el período de enero a octubre de 2025, 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, y matemáticas (STEM), 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 STEM, 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.

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
YILDA SAMMIELY PADILLA CARMONA	1/9/2025	70,000.00	ANALISTA DE SISTEMAS INFORMÁTICOS	DEPTO. DE DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS	DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
DINELYS VIRGINIA MENDEZ MOQUETE	3/11/2025	49,000.00	AUXILIAR DE INGENIERIA	DIRECCION DE INGENIERIA	DIRECCION DE INGENIERIA
KIMBERLY ROSALIA TAVAREZ HERRERA	1/9/2025	44,000.00	AUXILIAR DE INGENIERIA	DIRECCION DE INGENIERIA	DIRECCION DE INGENIERIA
AISHA ELILIANA CABRERA ROSARIO	3/3/2025	49,000.00	AUXILIAR DE LABORATORIO	LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA CALIDAD DE AGUA ING. MARCO RODRIGUEZ	DIRECCIÓN DE LA CALIDAD DEL AGUA
BRAIAN MARTE	12/5/2025	15,000.00	AYUDANTE DE OPERACIONES Y MANTENIMIENTO	ZONA V SANTIAGO	PROV. SANTIAGO
ADAMILK A CABRERA RODRIGUEZ	1/9/2025	40,000.00	COORDINADOR DE ZONA	DEPARTAMENTO PROVINCIAL SAN JOSE DE OCOA	DEPARTAMENTO PROVINCIAL SAN JOSE DE OCOA
MARIA FABIOLA JAVIER GONZALEZ	3/3/2025	120,000.00	ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO PROVINCIAL	DEPARTAMENTO PROVINCIAL HERMANAS MIRABAL	DEPARTAMENTO PROVINCIAL HERMANAS MIRABAL
MIRIAN CRESCENCIO DE LA ROSA	3/11/2025	29,400.00	INGENIERO RESIDENTE	DEPARTAMENTO PROVINCIAL SAN CRISTOBAL	DEPARTAMENTO PROVINCIAL SAN CRISTOBAL
PAOLA LOPEZ ZORRILLA	1/9/2025	26,250.00	LABORATORISTA DE CALIDAD DEL AGUA	DEPARTAMENTO PROVINCIAL HERMANAS MIRABAL	DEPARTAMENTO PROVINCIAL HERMANAS MIRABAL
TEANNY DOMINICK ARAUJO SIME	3/11/2025	40,000.00	LABORATORISTA DE CALIDAD DEL AGUA	ZONA V SANTIAGO	PROV. SANTIAGO
ROSA ILLONES BAEZ AMARO	3/11/2025	40,000.00	LABORATORISTA DE CALIDAD DEL AGUA	ZONA V SANTIAGO	PROV. SANTIAGO

SHEYLA ELISA VASQUEZ VARGAS	3/11/2025	45,000.00	LABORATORIST A DE CALIDAD DEL AGUA	DEPARTAMENTO REGIONAL DE ALINO	DEPARTAMENTO REGIONAL DE ALINO
ANGEL ROBERT ESTEVEZ VELEZ	3/3/2025	15,000.00	OPERADOR DE SISTEMA APS	DEPARTAMENTO REGIONAL DE ALINO	DEPARTAMENTO REGIONAL DE ALINO

2.2 Implementar un programa de mentoría y desarrollo profesional.

Se ha implementado un programa de mentoría y desarrollo profesional que tiene como objetivo Promover el desarrollo profesional del personal técnico y administrativo de INAPA, mediante un sistema de mentoría institucional que fomente la participación activa de las mujeres en procesos de formación y liderazgo, contribuyendo al cierre de brechas de género en las áreas técnicas, administrativas y de gestión.

El programa de mentoría y desarrollo profesional se implementa en cumplimiento del Plan de Acción de Género de INAPA 2025-2027, orientado a fortalecer las competencias del personal, promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y reducir las brechas en el acceso a formación, liderazgo y desarrollo profesional.



 Programa_Mentoria_y_Desarrollo_INAPA_2024_2027.pdf

2.3 Elaborar campaña motivacional para mujeres a estudiar Carreras STEM.

Se ha implementado una campaña motivacional para mujeres a estudiar Carreras STEM que tiene como objetivo promover el interés y la participación de mujeres en carreras STEM, mediante una campaña motivacional institucional que fomente la igualdad de oportunidades en el ámbito técnico, científico y de ingeniería vinculados a la gestión del agua y el saneamiento.

El Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), en el marco del Plan de Acción de Género 2025-2027 y en cumplimiento de su compromiso con la igualdad de oportunidades, desarrollará una campaña motivacional institucional para promover la participación de mujeres en carreras STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas). Esta iniciativa busca inspirar a las jóvenes y colaboradoras del sector agua a interesarse por áreas tradicionalmente masculinizadas, visibilizando el liderazgo femenino y fomentando la equidad en la formación técnica y profesional.



 Plan_Campaña_Mujeres_en_STEM_INAPA_2026_2027.pdf

2.4 Incluir el enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.

La Dirección de Recursos Humanos de INAPA ha integrado el **enfoque de género** en su Encuesta de Satisfacción de Servicios 2025 como parte de su compromiso con la equidad y la mejora continua. Esta iniciativa busca identificar necesidades específicas y posibles brechas para garantizar que todos los colaboradores y colaboradoras reciban un trato justo y oportunidades equitativas, permitiendo que la gestión humana sea más inclusiva y alineada con los valores institucionales.

Se invita a todo el personal a participar activamente, resaltando que la encuesta es **anónima y confidencial**. Los datos recopilados serán fundamentales para diseñar políticas internas que promuevan un entorno laboral diverso y respetuoso, donde la voz de cada integrante sea el motor para transformar la cultura organizacional de la institución.

En el 2025 se realizaron 333 encuestas de Satisfacción de los servicios de Recursos humanos siendo 178 de mujeres, y 144 de hombres, y 11 que no lo especificaron.

Del cual podemos obtener que el 96.7% de las encuestas tienen enfoque de género satisfactorio.



Encuesta de Satisfacción de los servicios que ofrece la Dirección de Recursos Humanos 2025

Como parte del proceso de evaluación interna y de mejora continua en la institución, la Dirección de Recursos Humanos anualmente evalúa los servicios que ofrece a sus colaboradores con el fin de identificar las oportunidades de mejora en el área y realizar un plan de acción a fin de fortalecer las debilidades presentadas en esta encuesta.

La encuesta es confidencial y abierta a la opinión de nuestros empleados con el objetivo de que ustedes sean parte de la transformación y de nuestro plan de mejora.

Lea atentamente el contenido de la misma, no le llevará más de cinco (5) minutos respondiendo de acuerdo a como se siente respecto a los distintos aspectos encuestados.

Hay 34 preguntas en la encuesta.

[Esta encuesta es anónima.](#)

El registro de su respuesta en la encuesta no contiene ninguna información de identificación sobre usted, a no ser que una pregunta específica de la encuesta lo requiera.

Si ha accedido a esta encuesta mediante un código de acceso, por favor, no se preocupe porque ese código de acceso no se guardará con sus respuestas. Se guarda en una base de datos distinta y sólo será utilizado para indicar si ha completado, (o no ha completado) la encuesta. No existe ninguna forma de identificar las respuestas de la encuesta a partir de ese código.

Sección 1: DATOS GENERALES

1. ¿Qué tiempo tienes laborando para la institución?

Seleccione una de las siguientes opciones

☐ Un año o menos

☐ De 1 a 5 años

☐ De 5 a 10 años

☐ Más de 10 años

2. Unidad o departamento al que pertenece (opcional)

3. Por favor indicar el sexo

☒ Femenino

☐ Masculino

☐ Sin respuesta

2.5 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 empleo Durante el 2025

2.6 Elaborar e implementar un plan de comunicación para presentar periódicamente temas de sensibilización de igualdad de género

El Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), como entidad vital para el desarrollo y el bienestar de la República Dominicana, reconoce que su compromiso trasciende la provisión de servicios esenciales. En la actualidad, la comunicación eficaz y con propósito es un pilar fundamental para la gobernanza moderna y la legitimidad institucional. Se implementó un plan de comunicaciones cuyo objetivo primordial de este documento es servir como hoja de ruta para todas las acciones de comunicación institucional que aborden las temáticas de género e inclusión a lo largo del año. Este Plan de Comunicación se cimienta en la necesidad estratégica de visibilizar y reforzar el compromiso de INAPA con valores esenciales como la equidad, la inclusión, la no discriminación y el respeto a los derechos humanos, temas que son centrales en la agenda global y nacional.



PLAN DE COMUNICACIONES ..pdf

2.7 Elaborar e implementar plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.

El presente plan de formación tiene como objetivo capacitar empleados del INAPA en temas de equidad de género, diversidad e inclusión, alineándose al Plan de Acción de Género 2025-2027. A través de sesiones informativas y talleres, se busca sensibilizar al personal y fortalecer una cultura organizacional inclusiva

El Plan de Formación en Equidad de Género, Diversidad e Inclusión para INAPA tiene como propósito fundamental promover la equidad de género y la no discriminación en el entorno laboral, para lo cual se propone sensibilizar a los empleados sobre la importancia del lenguaje inclusivo y la igualdad de oportunidades. Asimismo, el plan busca capacitar al personal en la prevención y denuncia de acoso laboral, fomentar de manera activa la participación de mujeres en áreas STEM dentro de la institución, y crear conciencia sobre el valor de la diversidad en el ambiente de trabajo.

Finalmente, se enfoca en brindar una orientación detallada sobre la Política Institucional de Género y la Política de Prevención de Acoso Laboral vigentes en INAPA. Este programa se implementará mediante una combinación de sesiones informativas en el nivel central y talleres presenciales a nivel provincial, asegurando

la participación de todo el personal del INAPA.



PDF Plan de formación de Equidad de género_250702_215523 (1) (1).pdf

2.8 Elaboración e Implementación de un protocolo para atender los casos de acoso o violencia

Se elaboró e implementó una política de acoso que tiene como objetivo principal establecer y formalizar las pautas, acciones y mecanismos necesarios para prevenir, abordar y sancionar cualquier manifestación de acoso laboral, acoso sexual o discriminación en el entorno de trabajo. Con esto, la institución busca garantizar un ambiente laboral seguro, digno, equitativo y respetuoso, donde se proteja la integridad física y psicológica de todos sus colaboradores.

Esta política tiene un alcance integral dentro de la organización, aplicando a:

- Todo el personal: Es de cumplimiento obligatorio para todos los colaboradores de INAPA, sin importar su nivel jerárquico, tipo de contratación o ubicación geográfica.
- Espacios de trabajo: Aplica tanto en las instalaciones físicas de la sede central como en todas las oficinas provinciales y regionales.
- Contexto laboral: Cubre situaciones que ocurran durante el horario de trabajo, así como en eventos, traslados o actividades oficiales relacionadas con las funciones institucionales.



PDF PO-DYC-007- V1- POLÍTICA INSTITUCIONAL DE PREVENCIÓN DE ACOSO S...

3. RESULTADOS E IMPACTOS

ACCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	META (2025)	CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
Establecer metas de contratación para mujeres en	Informes de contratación con datos desagregados por género	13	28	100%
Implementar un programa de mentoría y desarrollo profesional	Número de participantes e informes de progreso	25%	25%	100%
Elaborar campaña motivacional para mujeres a estudiar Carreras STEM	Plan de Campaña motivacional institucional sobre las materias de STEM	100%	100%	100%

Incluir el enfoque de género en las encuestas de Satisfacción de Servicios de RRHH.	Resultado encuesta con datos desagregados	100%	100%	100%
Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.	Promover que las ofertas de empleos estén escritas en lenguaje inclusivo.	70%	70%	100%
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.	Plan de comunicación institucional sobre igualdad e inclusión de género.	100%	100%	100%
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.	Correos electrónicos, banners de página web y publicación realizadas en redes sociales.	70%	70%	100%
Elaborar plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación, diversidad e inclusión.	Plan de formación institucional sobre igualdad e inclusión de género.	100%	100%	100%
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.	Lista de asistencia a talleres.	70%	70%	100%
Elaboración e implementación de un protocolo para atender los casos de acoso o violencia.	Protocolo de acción sobre acoso	100%	100%	100%

Total de cumplimiento del Plan de Acción de Género (PAG): 100%

4. CONCLUSIÓN

El INAPA logró un 111.5% de cumplimiento en la implementación del Plan de Acción de Género en 2025, superando ampliamente la meta del 70% establecida para el año. Este avance refleja un compromiso con la equidad de género y la inclusión laboral. Entre los principales logros destacan la contratación de 28 mujeres en áreas STEM, 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 STEM, 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



 SOCIALIZACION; REUNION DEL COMITÉ DE GENERO			
Proyecto:	Presentación del Plan de Acción Institucional de género	Fecha:	19/02/2025
Responsable:	Uc. Libertad Santana	Sala o lugar:	TITO CAIRO

Nombre y apellido	Area	Teléfono	ext	Correo electrónico	sexo	Firma
Esther Reyes	Programa INAPA/BID	809-704-3565		esther.reyes@inapa.gov.do	F	Esther Reyes
Arabel Bolívar	Reunión Juvenil	809-269438		Arabel.bolivar@inapa.gov.do	F	Arabel Bolívar
Dorelia Valentin	Planificación	809-344-3700		Dorelia.valentin@inapa.gov.do	F	Dorelia Valentin
Ernesta Rolón	Equidad Género	809-293-7467		Ernesta.rolon@inapa.gov.do	F	Ernesta Rolón
Yolanda Rodríguez	Equidad Género	809-488-7948		Yolanda.rodriguez@inapa.gov.do	F	Yolanda Rodríguez
Libertad Santana	Equidad Género	809-713-7082		Libertad.santana@inapa.gov.do	F	Libertad Santana
Seleny Rodríguez	Equidad Género	809-275-3136		Seleny.rodriguez@inapa.gov.do	F	Seleny Rodríguez
Alfredo Valdez	Compras y Contratación	809-410-5311	1107	Alfredo.valdez@inapa.gov.do	F	Alfredo Valdez
Andrés Martínez	Comunicaciones	809-441-5929		Andres.martinez@inapa.gov.do	F	Andrés Martínez
Nancy J. Argüello	Comunicaciones	809-546-4488		Nancy.arguello@inapa.gov.do	F	Nancy Argüello
Laura Mota	Dir. Administrativa	809-118-5519	1008	Laura.mota@inapa.gov.do	F	Laura Mota



FORMULARIO DE MINUTA DE REUNIÓN		
	Proceso: Mejora Continua	Código: FR-MCO-012
	Versión: 01	Página: Fecha emisión: 10/08/2021

Fecha: 19 de Febrero 2025			
Hora de inicio: 2:00 PM	Hora de finalización: 3:00 PM	Coordinador/a: Liberta Santana, Enc. Div. Equidad de Género	Lugar: Salón de Reuniones Tito Cairo, INAPA
Objetivo de la reunión: Formulación del Proyecto de Formación técnico profesional en agua y saneamiento (INFOTEP-AECID) y visita a la escuela de Fontanería de INAPA (cerrada actualmente)			
PRESENTES			
No.	Nombres y apellidos	Área/Institución	
1	Liberta Santana	División Equidad de Género/INAPA	
2	Esther Reyes	Especialista Social y Género/ Programa INAPA-BID	
3	Arabel D Oleo	Dirección Jurídica/INAPA	
4	Daveira Valerio	Planificación/INAPA	
5	Esmeralda Andújar	División Equidad de Género /INAPA	
6	Eydl Ortiz	División Equidad de Género/INAPA	
7	Solenny Rodriguez	División Equidad de Género	
8	Mercedes Valadez	Dep. De Compras y Contrataciones	
9	Laura Mateo	Dirección Administrativa	
10	Anibelca Martinez	Comunicaciones	
11	Niufani Familia	Comunicaciones	
TEMAS TRATADOS			
Orden del Día:			
1. Presentación del Plan de Acción de Género: Objetivos y estrategias principales. 2. Presentación de las Política Institucional de Género, en su segunda versión 3. Presentación de la Política Institucional sobre Acoso Sexual, Laboral y Discriminación. 4. Discusión y aportes de los miembros del comité. 5. Definición de acciones de seguimiento.			
Desarrollo de la Reunión			
1. Socialización del Plan de Acción de Género 2025-2027			
La Licda. Daveira Valerio, Analista de la Dirección de Planificación y Desarrollo, presentó la importancia de la equidad de género en INAPA, resaltando los beneficios en el ambiente laboral, la toma de decisiones, fortalecimiento organizacional y el cumplimiento de normativas nacionales e internacionales.			
Acciones a implementar en 2025:			



FORMULARIO DE MINUTA DE REUNIÓN		
	Proceso: Mejora Continua	Código: FR-MCO-012
	Versión: 01	Página: Fecha emisión: 10/08/2021

● Establecer metas para la contratación de mujeres en STEM. ● Implementar un programa de mentoría y desarrollo profesional. ● Elaborar una campaña motivacional para mujeres en carreras STEM. ● Incluir el enfoque de género en encuestas de satisfacción de RRHH. ● Promover ofertas de empleo con lenguaje inclusivo. ● Desarrollar un plan de comunicación para sensibilización en igualdad de género. ● Elaborar un plan de formación sobre sensibilización de género, antidiscriminación y diversidad. ● Implementar un protocolo para atender casos de acoso y violencia. Líneas de acción clave: ● Incorporación de especialistas en género en proyectos. ● Inclusión de género en la planificación de programas y políticas. ● Participación del Departamento de Equidad de Género en instancias clave. ● Fortalecimiento del rol del Departamento de Equidad de Género en la institución. ● Capacitación para la identificación y prevención del acoso laboral y sexual. 2. Política Institucional de Equidad de Género Objetivo: Establecer medidas de equidad de género para colaboradores, socios de negocios y visitantes de INAPA, promoviendo un ambiente inclusivo y libre de discriminación. Funciones del Comité de Género: • Prevención de la violencia de género y discriminación. • Formación y sensibilización continua. • Promoción de un entorno inclusivo y respetuoso. • Fomento de la lactancia materna. Acciones preventivas:	
--	--

FORMULARIO DE MINUTA DE REUNIÓN		
	Proceso: Mejora Continua	Código: FR-MCO-012
	Versión: 01	Página: Fecha emisión: 10/08/2021

- Sensibilización y educación sobre igualdad de género.
- Implementación de políticas de cero tolerancia al acoso y discriminación.
- Creación de canales de denuncia confidenciales.
- Desarrollo de programas de apoyo psicológico y legal para víctimas.



Mecanismos de Apoyo:

- Canales de denuncia confidenciales.
- Red de apoyo psicológico, legal y social para las víctimas.

3. Política Institucional sobre Acoso Sexual, Laboral y Discriminación

Objetivos: Prevenir, denunciar y erradicar conductas de acoso sexual, laboral y discriminación en el entorno laboral, estableciendo procedimientos formales de investigación y resolución de casos.

Alcance: Aplica a todos los empleados de INAPA, consultores, pasantes y visitantes.

- ✓ Prohibición del acoso sexual y discriminación por género

Acciones clave:

- Políticas claras y estrictas contra el acoso sexual y la discriminación de género.
- Canales de denuncia confidenciales y accesibles para las víctimas.
- Capacitación continua sobre conductas apropiadas y la importancia de la igualdad de género

- ✓ Mecanismos de Denuncia y Garantías de Confidencialidad

Objetivo: Asegurar que las víctimas de acoso, discriminación u otras violaciones puedan reportar sin miedo a represalias, con protección de su identidad.

Acciones:

- Canales de denuncia accesibles:
- Crear mecanismos confidenciales, como líneas telefónicas, formularios en línea o buzones físicos.
- Protección de la identidad:
- Garantizar que la identidad de la persona denunciante se mantenga en secreto durante todo el proceso.

4. Discusión y aportes de los miembros del comité.

3

FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA					
Dep.Div:	Div. Equidad de Género	Fecha:	07/03/2025	Hora:	2:00 pm
Encargada:	Lk. Libertad Santiana	Salon:	TITO CASRO		
Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	SEXO	Firma
Yolanda Flores P.	Comercial	829-620 6321	Yolanda.Flores@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Montes	Investigación	829-888-1335	Yolanda.Montes@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	Administración	829-879-5231	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	PAI	829-888-4149	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	RRHH	829-888-1846	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	829-842 3060	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	11113	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	# 1193	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	11259	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	19589	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	11242	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	11234	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	11270	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]
Yolanda Rojas	maestría	11222	Yolanda.Rojas@inapa.cu	F	[Firma]



FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA

Dep.Div: Div. Equidad de Género
Encargada: Lic. Libertá Santana

Fecha: 07/03/2025 Hora: 2:00 pm
Salon: TITO CAIRO

Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	sexo	Firma
Anna del Pelayo	Comunicación	809-978-4844	anna.del.pelayo@inapa.gov.do	F	[Firma]
Alonso Colla	Comunicación	809-816-0218	Alonso.Colla@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]
Aracelis Pineda	Comunicación	809-819-0149	Aracelis.Pineda@inapa.gov.do	F	[Firma]

[Firma] [Sello]



FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA

Dep.Div: Div. Equidad de Género
Encargada: Lic. Libertá Santana

Fecha: 07/03/2025 Hora: 2:00 pm
Salon: TITO CAIRO

Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	sexo	Firma
Luzmila Torres Andino		809-753-5417		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]
Luzmila Gil		809-980-0894		F	[Firma]

[Firma] [Sello]



FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA

Dep.Div: Div. Equidad de Genero
Encargada: Lic. Libertá Santana

Fecha: 07/03/2025 Hora: 2:00 pm
Salon: TITO CAIRO

Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	sexo	Firma
Yander Pimentel	Comercial	809-704-3219	Yander.Pimentel@inapa.gob.do	F	YAS.
Suzmaria Rafael	Administrativa	809-8616076		F	Suzmaria Rafael
Francisca Rosario	RecC	809-860-5920	Francisca.Rosario@inapa.gob.do	F	Francisca R.
Alma S. Ruiz	Administrativa	809-752-3034		F	Alma Ruiz
Angela María Rodríguez	Administrativa	809-832-9742		F	Angela Rodríguez
Edith Dagoberto	Administrativa	809-266-2377	edith.edith@inapa.gob.do	F	Edith Dagoberto
Vanessa Pérez	Administrativa	11212	Vanessa.Perez@inapa.gob.do	F	Vanessa Pérez
Benavente Briceño	Administrativa	11213	Benavente.Briceño@inapa.gob.do	F	Benavente Briceño
Yareli Cabral T.	Administrativa	809-914-3439	yareli.cabral@inapa.gob.do	F	Yareli Cabral
Juliana Ramírez	Administrativa	809-962-5977	Juliana.Ramirez@inapa.gob.do	F	Juliana Ramírez
Silvia Purbat	Administrativa	823-571-6676	Silvia.Purbat@inapa.gob.do	F	Silvia P.

Lic. Libertá Santana



FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA

Dep.Div: Div. Equidad de Genero
Encargada: Lic. Libertá Santana

Fecha: 07/03/2025 Hora: 2:00 pm
Salon: TITO CAIRO

Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	sexo	Firma
Guilherme Afonso	Administrativa	11113	Guilherme.Afonso@inapa.gob.do	F	Guilherme Afonso
Paula E. Osello	Administrativa	11046	Paula.E.Osello@inapa.gob.do	F	Paula Osello
Benilda Ruizgarcía	Administrativa	11113		F	Benilda Ruizgarcía
Valeria E. Martínez	Administrativa	12048	Valeria.E.Martinez@inapa.gob.do	F	Valeria E. Martínez
Ada Pérez	Administrativa	12042	Ada.Perez@inapa.gob.do	F	Ada Pérez
Alma Nery	Administrativa	12041	Alma.Nery@inapa.gob.do	F	Alma Nery
Dionicio da Silva	Administrativa	11-1103		F	Dionicio da Silva
Isabella Rodríguez	Administrativa	11113		F	Isabella Rodríguez
Christa María Lora	Administrativa	11854	Christa.Maria.Lora@inapa.gob.do	F	Christa María Lora
Paula Pérez	Administrativa	11453	Paula.Perez@inapa.gob.do	F	Paula Pérez
Paulina Rodríguez	Administrativa	11029	Paulina.Rodriguez@inapa.gob.do	F	Paulina Rodríguez
María Victoria Pérez	Administrativa	2057	María.Victoria.Perez@inapa.gob.do	F	María Victoria Pérez
María del Mar	Administrativa	2027	María.del.Mar@inapa.gob.do	F	María del Mar
Alexandra Macías	Administrativa	12003	Alexandra.Macias@inapa.gob.do	F	Alexandra Macías
Paula Saizman	Administrativa	11002	Paula.Saizman@inapa.gob.do	F	Paula Saizman

Lic. Libertá Santana



FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA

Dep.Div:	Div. Equidad de Genero	Fecha:	07/03/2025	Hora:	2:00 pm
Encargada:	Lic. Libertá Santana	Salon:	TITO CAIRO		

Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	sexo	Firma
Jorge Montecinos	Atenciones	807-821-6234	Jorge.Montecinos@inapa.gub.ec	F	Jorge Montecinos
Yessela Olivera	Seguridad civil	809-996-9372	Yessela205@Gmail.com	F	Yessela Olivera
Samuel Barrios W	Comunicación	809-242-4904	Samuel1974@Gmail.com	F	Samuel Barrios
Jaime Aguayo	Confidencialidad	809-906-3097	jaimeaguayo@inapa.gub.ec	F	Jaime Aguayo
Claretta Vaz	Confidencialidad	809-638-5547	ClarettaVaz@inapa.gub.ec	F	Claretta Vaz
Juliana Mata	Enfermería	809-286-0607	Juliana.Mata@inapa.gub.ec	F	Juliana Mata
Adriana Cabrera	Dir. DSHH	809-285-0486	Adriana.Cabrera@inapa.gub.ec	F	Adriana Cabrera
Rafaela Bujalevi	Dir. Atención	809-204-9006	Rafaela.Bujalevi	F	Rafaela Bujalevi
Alondra M. Rocio	Dir. Ejecución	824-2911-5866	Alondra.mro	F	Alondra Rocio
Agustina Rivas de Vique	Comp. Salud	824-453-7654	agustina.rivas@inapa.gub.ec	F	Agustina Rivas
María K. Poma	Atención	824-453-9572	María.K.Poma@inapa.gub.ec	F	María K. Poma
Willy M. Martínez	Comunicación	804-105-7601	Willy.Martinez@inapa.gub.ec	F	Willy M. Martínez
Willy Blas Colla	Atención	824-571-9040	Willy.BlasColla@inapa.gub.ec	M	Willy Blas Colla
Enrique M. Jaramila	Comunicación	824-536-3469	enrique.jaramila@inapa.gub.ec	F	Enrique M. Jaramila
Carla M. Soriano P	Comunicación	824-541-6485	Carla.M.SorianoP	F	Carla M. Soriano P






FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA

Dep.Div:	Div. Equidad de Genero	Fecha:	07/03/2025	Hora:	2:00 pm
Encargada:	Lic. Libertá Santana	Salon:	TITO CAIRO		

Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	sexo	Firma
Adelina Franco	Costo	8292628601		F	Adelina Franco
Yanet Chalos	Ingeniería	809-856-2768		F	Yanet Chalos
Aracelis Arce	Atención	805-448-804	Aracelis.Arce@inapa.gub.ec	F	Aracelis Arce
Leticia Matos	"	809-705-5245	Leticia.Matos@inapa.gub.ec	F	Leticia Matos
Daniela Segura	Comunicación	809-903-2535	Daniela.Segura@inapa.gub.ec	F	Daniela Segura
Mayra Roldán	Comunicación	11078	Mayra.Roldan@inapa.gub.ec	F	Mayra Roldán
María Rivas Ullón	Atención	807-287811	María.RivasUllon@inapa.gub.ec	F	María Rivas Ullón
Enrique Espinoza	Planificación	849-531-5331	Enrique.Espinoza@inapa.gub.ec	F	Enrique Espinoza
Aracelis de la Cruz	Atención	11113	Aracelis.de.la.Cruz	F	Aracelis de la Cruz
María Urdaneta	Planificación	849-358-5131	María.Urdaneta@inapa.gub.ec	F	María Urdaneta
Trinidad Velasco	Comunicación	849-333-3034	Trinidad.Velasco@inapa.gub.ec	F	Trinidad Velasco
Miguel Sánchez	Atención	829-263-4149	Miguel.Sanchez@inapa.gub.ec	M	Miguel Sánchez
María Espinoza	Atención	829-938-0449	María.Espinoza@inapa.gub.ec	F	María Espinoza
Enrique de la Cruz	Atención	11848	Enrique.de.la.Cruz	F	Enrique de la Cruz
María Morillo	Atención	824-304-5905	María.Morillo@inapa.gub.ec	F	María Morillo




FORO; ROMPIENDO BARRERAS DESDE LA EXPERIENCIA DE MUJERES EN INGENIERIA Y ARQUITECTURA DE INAPA

Dep.Div: Div. Equidad de Genero Fecha: 07/03/2025 Hora: 2:00 pm

Encargada: Lic. Libertá Santana Salon: TITO CAIRO

Nombre y apellido	Area	Telefono/celular	Correo electrónico	sexo	Firma
María Guadalupe Pizarro	360A	(09) 860-3020		F	[Firma]
Alfonso Rodríguez	360A	(809) 5949824		M	[Firma]
Zulema Segura	360A	(809) 403-6855		F	[Firma]
Sandra Melillo	360A	(809) 513-9772		F	[Firma]
Marcela Segura	360A	(809) 442-7810		F	[Firma]
Christina Victoria Salazar	360A	(809) 507-2732		F	[Firma]
Wanda Pizarro	360A	3109497432		F	[Firma]



Resumen para G02Q32

3. Por favor indicar el sexo

Opción	Cuenta	Porcentaje
Femenino (F)	178	53.45%
Masculino (M)	144	43.24%
Sin respuesta	11	3.30%
No mostrada	0	0.00%

Resumen para G02Q32

3. Por favor indicar el sexo

