



CORPORACIÓN DEL ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE SANTIAGO
(CORAASAN)

Dirección de Planificación y Desarrollo

Unidad de Igualdad de Género

Plan de Acción de Género

2024

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 2 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	--

Contenido

INTRODUCCION.....	3
1 Diagnóstico.....	5
1.1 Fortalezas.....	5
1.2 Debilidades	5
1.3 Amenazas	5
• POLÍTICAS PARA LA MUJER	6
2 Antecedentes.....	7
2.1 Resumen del marco legal.....	7
2.2 Contexto nacional de la inclusión de genero	9
2.3 Políticas, iniciativas y acciones en progreso	10
2.4 Datos desagregados por sexo	11
Distribución de género por Grupo Ocupacional:	13
Antigüedad y género por Grupo Ocupacional:	13
3 Objetivos estratégicos.....	16
3.1 Objetivos concretos	16
4 Alcance	16
5 Responsables	16
6 Acciones para lograr los objetivos.....	17
7 Plan de acción y monitoreo anualizado	19
8 Revisiones	27

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 3 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	--

INTRODUCCION

La República Dominicana ha realizado avances significativos en la promoción de la igualdad y equidad de género a través de la creación y fortalecimiento de un marco jurídico nacional. La Constitución Dominicana reconoce la igualdad de género como un derecho fundamental, estableciendo una base sólida para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este compromiso constitucional ha sido respaldado por un marco legislativo que incluye diversas leyes y políticas orientadas a garantizar la equidad de género en todos los aspectos de la vida pública y privada.

En el ámbito de la Administración Pública, la implementación de medidas concretas ha sido un paso crucial. En 2019, el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer firmaron una Resolución Conjunta para establecer Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el sector público. Esta iniciativa busca asegurar que las políticas y prácticas gubernamentales se diseñen e implementen con una perspectiva de género integral, promoviendo un entorno más inclusivo y equitativo en el ámbito administrativo.

Además, la República Dominicana ha contado con el apoyo de organismos internacionales que han proporcionado asistencia técnica y financiera para transversalizar el enfoque de género en la ejecución de la Estrategia Nacional de Desarrollo (END) 2030. Este apoyo ha sido fundamental para avanzar en la formulación de políticas y presupuestos que consideren las desigualdades de género y promuevan una distribución equitativa de los recursos.

El país ha adoptado una serie de políticas y enfoques para avanzar en la igualdad de género, que incluyen directrices nacionales y guías específicas. Estas medidas han sido diseñadas para integrar la perspectiva de género en diversos ámbitos, desde el diseño de políticas públicas hasta la implementación de programas y proyectos.

Este Plan de Acción de Género se enmarca en estos esfuerzos y busca consolidar y expandir los avances realizados. Con base en los compromisos y logros alcanzados hasta la fecha, este plan se propone abordar las brechas persistentes y promover una verdadera igualdad de género en todos los sectores. A través de un enfoque estratégico y coordinado, este plan pretende avanzar hacia un entorno en el que la igualdad de género sea una realidad tangible y efectiva para todas las colaboradoras de CORAASAN.



PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

CÓDIGO: PAG-UIG-02

PÁGINA: 4 de 27

DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo

DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional

FECHA EMISIÓN: 10/01/2025

REVISIÓN: 02

FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024

Plan de Acción de Género (PAG)

CORPORACION DEL ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO SANTIAGO (CORAASAN)

La Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago (CORAASAN) se creó mediante la Ley No. 582 del año 1977 y modificada por la Ley No. 328-98 del 11 de agosto de 1998, como una institución de servicio público, autónoma con personalidad jurídica, patrimonio propio e independiente y duración ilimitada, con plena capacidad para contratar, adquirir, contraer obligaciones y actuar en justicia. Está dedicada a la administración, operación y mantenimiento de los acueductos y los alcantarillados de todos los municipios que integran la provincia de Santiago. La gestión de la Institución está orientada por la responsabilidad social, la auto sostenibilidad financiera y el respeto al medio ambiente, condiciones que consolidan su liderazgo dentro del sector a nivel nacional.

La Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago (CORAASAN), como entidad autónoma dedicada a la gestión del agua y alcantarillado en la provincia de Santiago, ha integrado un enfoque de género en sus políticas y prácticas para promover la igualdad y la equidad dentro de su estructura y en sus operaciones. Este Plan de Género busca garantizar que las prácticas de la corporación reflejen los principios de igualdad de género y que se aborden las necesidades y desafíos específicos de mujeres y hombres en el ámbito laboral y comunitario.

El Plan de Género de CORAASAN está diseñado para alinear la gestión de la corporación con los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género. Su enfoque incluye la integración de la perspectiva de género en todas las áreas operativas y administrativas de la institución, con el objetivo de promover un entorno inclusivo y equitativo para todos los empleados y las comunidades a las que sirve.

El Plan de Género de CORAASAN refleja un compromiso sólido con la igualdad de género y la inclusión en todas las facetas de su operación. Al integrar la perspectiva de género en su gestión y al llevar a cabo diversas acciones y programas, la CORAASAN está avanzando hacia un entorno más equitativo y justo tanto para sus empleados como para las comunidades a las que sirve.



	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 5 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	--

1 Diagnóstico

La encuesta del clima organizacional laboral institucional arrojó que el 68.08% considera como positivo la equidad e igualdad de género, mientras un 31.92% consideró como negativa esta parte. Se revisó la nómina institucional, se realizó un grupo focal en la reunión del 28 de octubre de 2023 del Comité de Género y se circuló una encuesta sobre el tema de género durante el mes de diciembre de 2023, los resultados muestran lo siguiente:

1.1 Fortalezas

- CORAASAN tiene un Comité de Transversalización de Género para implementar los planes de género.
- La Unidad de Igualdad de Género y el equipo que le apoya ha recibido capacitación específica para ejercer sus funciones
- El personal de CORAASAN tiene vocación de servicio
- La institución es flexible con los permisos requeridos por los colaboradores, se cuenta con un horario de lactancia materna y una buena reputación laboral.
- Como oportunidad se identificó que el liderazgo de la institución tiene puerta abierta para crear y aprobar la política de igualdad de género, detección, prevención y atención al acoso laboral.

1.2 Debilidades

- El espacio físico de la oficina de género no es adecuado.
- No contamos con servicio de guardería, ni sala de lactancia para los hijos de los colaboradores.
- No existen políticas de género, ni sanciones para personas que ejerzan acoso laboral o sexual en el trabajo.
- No está identificado el personal que tenga alguna discapacidad
- La cafetería no es apta para el uso del personal
- No esquema un esquema de áreas relevantes para la aplicación de medidas de género.

1.3 Amenazas

- Nuestra institución no está totalmente alineada a los parámetros de género y los cambios políticos.
- Las condiciones de salud específicas de mujeres o que afectan la familia que reciben permisos especiales, como: Enfermedades autoinmunes, Endometriosis (Salud menstrual), Madres o padres con hijos con discapacidad, Lupus. No hay políticas para enfrentar una situación de acoso laboral y acoso sexual laboral.

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 6 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	--

• POLÍTICAS PARA LA MUJER

- No hay sala de lactancia y deberíamos tener una estancia infantil, debido a que hay muchas colaboradoras de bajos recursos.
- La falta de políticas documentadas y canales de denuncia anónimos para los casos de acoso sexual.

• SENSIBILIZACIÓN DE EMPLEADOS

- La tolerancia para saber que hay personas que no cumplen con sus funciones asignadas y tienen un salario mayor a otro compañero de puesto equivalente dentro de la misma área.
- Deben dar los cargos de acuerdo con el conocimiento y capacidad de cada individuo.
- De modo general: Igualdad de salarios, de beneficios y de oportunidad.
- Todavía no hemos encontrado el punto de equilibrio en cuanto a la cantidad de colaboradoras y colaboradores. Elaborar charlas, para concientizar al personal y hablar ciertos temas.

• SENSIBILIZACIÓN GENERAL

- Que todavía existe mucho machismo a nivel general en los dominicanos.
- Identificar los clientes por sexo.
- Mas integración y promociones de las consecuencias de un acto violento.

• FORTALECIMIENTO UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO

- No se menciona tanto ese departamento La falta de recursos para lograr los objetivos que se tienen planeado. Explotar el potencial de la Unidad Equidad de Género y orientar en fomentar el crecimiento y valor en la mujer sino también en romper paradigmas de machismo en los hombres.
- El desconocimiento por la igualdad de género. Divulgar los beneficios que tiene la mujer en la institución

POLÍTICAS RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE GÉNERO SUGERIDAS QUE PODRÍAN SER IMPLEMENTADAS EN LA CORAASAN.

- Política para impulsar la presencia de mujeres y de hombres en puestos en los que no suele haberlos.
- Inclusión en la ciencia y tecnología: Promover la participación de mujeres en campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) a través de políticas que aborden la brecha de género en estas áreas.
- Que los padres obtengan más días para asistir en casa ante el nacimiento de nuevo hijo.
- Representación equilibrada en cada departamento (Paridad)
- Primero que inicie con lo básico.

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 7 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	--

2 Antecedentes

2.1 Resumen del marco legal

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

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

- **Ley 86-99 que crea la Secretaría de Estado de la Mujer (actual Ministerio de la Mujer)**, como 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.
- **Decreto 974-01 que crea Oficinas de Equidad y Género**, con el propósito de incorporar en las políticas, planes, acciones, programas y proyectos de cada Secretaría de Estado (actualmente Ministerio) el enfoque de perspectiva de género a nivel nacional para la integración de la mujer en el desarrollo.
- **Guía para la Transversalización del Enfoque de Género**, Dirección General de Contrataciones Públicas 2023, establece las pautas necesarias para implementar un enfoque de género en las instituciones públicas.
- Los principios y derechos establecidos en los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- **Ley-24-97 sobre Violencia Intrafamiliar y contra la mujer**, que introduce modificaciones al código penal, al código de procedimiento criminal y al código para la protección de niños, niñas y adolescentes, definiendo los tipos de violencia y sus respectivas sanciones.



PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

CÓDIGO: PAG-UIG-02

PÁGINA: 8 de 27

DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo

DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional

FECHA EMISIÓN: 10/01/2025

REVISIÓN: 02

FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024

- **Ley 88-03 sobre casas de acogida interior**, que instituye en todo el territorio nacional las Casas de Acogida o Refugios que servirán de albergue seguro, de manera temporal, a las mujeres, niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia intrafamiliar o doméstica.
- **Plan Nacional de igualdad y equidad de Género 2020-2030. PLANEG III.** Política nacional de igualdad elaborada en correspondencia al art. 39 de la Constitución de la República, la END, los ODS y otros acuerdos internacionales.
- **Ley No. 582** del año 1977 que crea la CORAASAN, y la Ley No. 328-98 de 11 de agosto 1998, que la modifica.

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

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, que en su artículo 21 establece que toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, del 16 de diciembre de 1966, ratificado por la República Dominicana el 14 de noviembre de 1977.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) del 18 de diciembre de 1979, ratificada por la República Dominicana el 2 de septiembre de 1982.

- **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará)**, adoptada el 9 de junio de 1994, aprobada por el Congreso Nacional, el 07 de marzo de 1996.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto San José, del 22 de noviembre de 1969**, aprobada por nuestro país el 19 de abril de 1978.
- **IV Conferencia Mundial de la Mujer**. Celebrada en Beijing, del 4 al 15 de septiembre de 1995.
- **Convenio 183** que establece que los países miembros deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación; e incluir medidas que promuevan el acceso al mercado laboral.
- **La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) aprobados en septiembre de 2015, en la Asamblea General de las Naciones Unidas.**



	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 9 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	--	--

2.2 Contexto nacional de la inclusión de genero

La inclusión de género en la República Dominicana ha sido un tema de creciente interés y debate en los últimos años. El contexto nacional sobre este tema puede entenderse a través de varios aspectos clave:

1. **Marco Legal y Político:** La República Dominicana ha hecho algunos avances en términos de legislación para promover la igualdad de género. En 2012, el país adoptó la Ley 12-91 sobre la igualdad de oportunidades y la Ley 61-32 sobre el Código Penal, que penaliza la violencia de género. Sin embargo, la implementación y el cumplimiento de estas leyes siguen siendo un desafío. Las reformas legales y políticas están en marcha, pero a menudo enfrentan barreras culturales y sociales.
2. **Educación y Sensibilización:** Existen esfuerzos por parte de organizaciones no gubernamentales y grupos activistas para aumentar la conciencia sobre la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Programas educativos y campañas de sensibilización buscan desafiar estereotipos de género y promover una cultura de respeto y equidad.
3. **Participación Política y Económica:** Aunque ha habido una creciente presencia de mujeres en la política y en posiciones de liderazgo, la representación femenina sigue siendo limitada. En el ámbito económico, las mujeres enfrentan desafíos significativos, como brechas salariales y dificultades para acceder a oportunidades de empleo y desarrollo profesional.
4. **Violencia de Género:** La violencia de género sigue siendo un problema grave en la República Dominicana. Aunque se han implementado medidas para combatir la violencia doméstica y de género, la eficacia de estas medidas varía y la violencia sigue siendo un problema persistente que afecta a muchas mujeres y personas de género diverso.
5. **Sociedad Civil y Activismo:** Hay una activa participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad de género. Las organizaciones de la sociedad civil y los grupos feministas desempeñan un papel crucial en la presión por cambios legislativos y en la oferta de apoyo a las víctimas de violencia de género.

En resumen, la inclusión de género en la República Dominicana está en un proceso de evolución, con avances y retrocesos. La ley y las políticas están en desarrollo, pero la implementación efectiva y el cambio cultural son necesarios para lograr una verdadera igualdad de género en el país. En la Corporación del Acueducto y Alcantarillado de Santiago, se hace necesario hacer esfuerzos que incluyan más mujeres en puestos técnicos haciendo que la brecha en los mismos se reduzca en la actualidad. A nivel general el 77.86% de los empleados es del sexo masculino y el 22.14%

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 10 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	---

de sexo femenino.

2.3 Políticas, iniciativas y acciones en progreso

En noviembre de 2013, la CORAASAN firmó un convenio con el Ministerio de la Mujer por tiempo indefinido, en el que se comprometía a lo siguiente:

- Crear una Oficina de equidad de Género y Desarrollo a lo interno de la institución para diseñar e impulsar políticas de género necesarias para que los colaboradores respeten los derechos humanos de las mujeres en igualdad y sin discriminación.
- Diseñar un proceso de sensibilización y capacitación de los recursos humanos de CORAASAN que trabajan a favor de los derechos de las mujeres.
- Realizar procesos de capacitación a nivel municipal y provincial exclusivamente con los colaboradores de CORAASAN, donde se informe, oriente y eduque en equidad e igualdad de género, prevención de la violencia de género e intrafamiliar, derechos humanos, derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como vincular a la institución en otras actividades auspiciadas por el MINISTERIO DE LA MUJER, a través del acuerdo.
- Elaborar e implementar procesos de sensibilización, información y capacitación sobre el uso sostenible del recurso agua, y el vínculo entre la perspectiva de género y el medio ambiente, la equidad social, la economía, la toma de decisiones para inversión pública, escogencia de tecnología, entre otros. Además de difundir información acerca del agua como derecho humano, consagrado en la Constitución de la República.

Posteriormente, dando cumplimiento a la **Resolución Conjunta del MAP y el Ministerio de la Mujer**, se insertó la Unidad de Igualdad de Género en la Dirección de Planificación y Desarrollo, específicamente en el Departamento de Cooperación Institucional, con un cargo de Coordinador/a de Igualdad de Género. Actualmente, la CORAASAN se está programando para cumplir con los requisitos de implementación de la **nueva metodología del Sistema de Evaluación del Desempeño Institucional (EDI)**.

- En el año 2021 se **conformó y juramentó el Comité de Transversalización de la Igualdad de Género** y se desarrolló un plan de acción acorde a los lineamientos del Ministerio de la Mujer; y se inicia el proceso de remisión de informes acciones relevantes, periódicamente
- Las actividades de Género están incorporadas en el Plan Operativo Anual (POA) institucional y cuenta con su asignación presupuestaria.



PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

CÓDIGO: PAG-UIG-02

PÁGINA: 11 de 27

DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo

DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional

FECHA EMISIÓN: 10/01/2025

REVISIÓN: 02

FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024

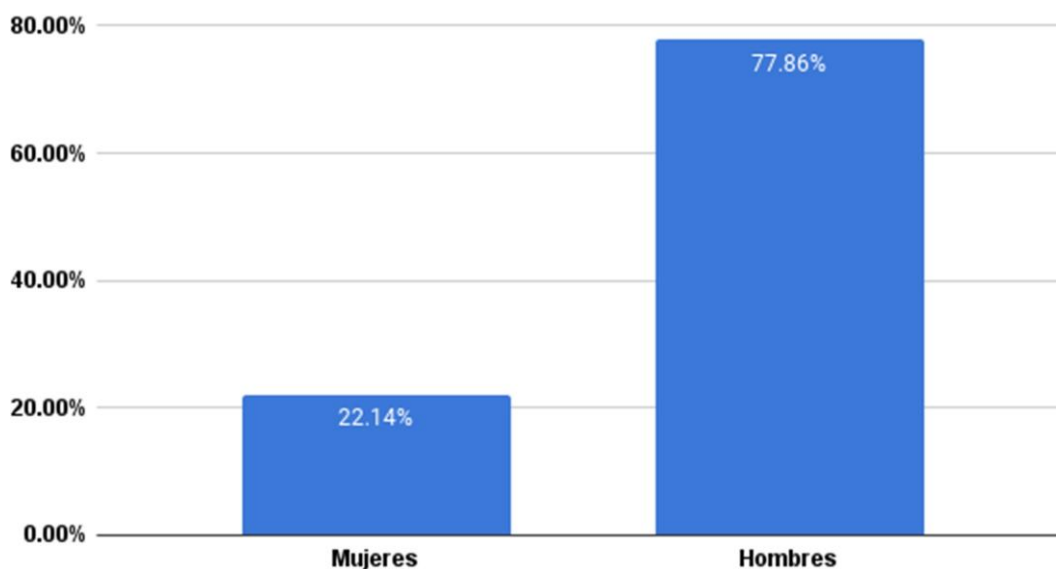
- Se oficializó la descripción del perfil del puesto de Coordinadora de Igualdad de Género. Y se designó a la Lic. Karina Núñez como coordinadora, cumpliendo ésta con el perfil requerido, al igual que el personal a su cargo.

2.4 Datos desagregados por sexo

Distribución de Género:

Hombres	Mujeres	Total
2,099	597	2,696

Distribución de Género



Salarios medios por género:

Grupo Ocupacional	Mujeres	Sueldo Prom	Hombres	Sueldo Prom	Diferencia
1	148	\$26,742.70	947	26,878.12	135.42
2	197	\$32,325.37	554	30,951.32	-1,374.05
3	15	\$45,143.53	343	31,811.56	-13,331.97
4	159	\$47,345.98	139	47,709.10	363.12
5	78	\$80,649.44	116	86,163.61	5,514.17
Total	597		2,099		
Promedio de sueldo		\$46,441.40		44,702.74	



	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 12 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	---

Se puede observar en la tabla anterior que el promedio del salario de las mujeres es mayor en los grupos ocupacionales 2,3. A pesar de que existe diferencia de salario a favor de los hombres en los grupos ocupacionales 1,4 y 5 esta no es muy marcada o representativa. También es importante destacar, que por la naturaleza de la institución laboran más hombres que mujeres.

Definición de Grupos Ocupacionales:

I	II	III	IV	V
Ayudantes	Archivista	Albañil	Analistas	Coordinador
Agente	Auxiliares	Coordinador Deportivo	Asistente II	Director
Chofer vehículo liviano	Asistente I	Dibujante	Abogado	Encargado
Chofer vehículo pesado	Cajera	Desabollador	Auditor	
Codificador	Fiscalizador	Ebanista	Agrimensor	
Colector Regador	Inspector	Electricista	Agente III	
Colector de muestra	Instructor	Electromecánico	Administradores	
Conserje	Recepcionista	Fotógrafo	Especialista Financiero	
Despachador	Secretaria	Instrumentista	Laboratorista	
Digitador	Secretaria Ejecutiva	Mecánico Industrial	Inspector Pitometría	
Engrasador	Supervisores	Mecánico Automotriz	Periodista	
Gestor		Operador Computación	Topógrafo	
Inspector		Plomero		
Lector		Portaprisma		
Lavador		Programador		
Jardinero		Soldador		
Mensajero		Soporte Informático		

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 13 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---------------------------------	--

I	II	III	IV	V
Nivelador		Supervisor		
Notificador al cliente		Tec. Vidrio y Aluminio		
Operadores				
Pintor				
Reparador de Medidores				
Recolector de Muestra				
Reparador de Neumático				
Responsable de Combustible				
Vendedor de Agua a Camiones				
Vigilante				

Distribución de género por Grupo Ocupacional:

Grupo Ocupacional	Mujeres	Hombres	Diferencia
1	148	947	-799
2	197	554	-357
3	15	343	-328
4	159	139	20
5	78	116	-38
Total	597	2,099	

Antigüedad y género por Grupo Ocupacional:

Mujeres		
Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
I	1-5 años	93.33%
	6-10 años	0.95%
	11-15 años	2.86%
	16-20 años	2.86%
	21 años o más	0%
	Total	100.00%
Mujeres		
Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje



	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 14 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---------------------------------	--

II	1-5 años	58.54%
	6-10 años	7.32%
	11-15 años	9.76%
	16-20 años	12.20%
	21 años o más	12.20%
	Total	100.00%

Mujeres		
Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
III	1-5 años	59.32%
	6-10 años	16.95%
	11-15 años	8.47%
	16-20 años	8.47%
	21 años o más	6.78%
	Total	100.00%

Mujeres		
Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
IV	1-5 años	51.16%
	6-10 años	11.63%
	11-15 años	4.65%
	16-20 años	18.60%
	21 años o más	13.95%
	Total	100.00%

Mujeres		
Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
V	1-5 años	46.15%
	6-10 años	9.62%
	11-15 años	9.62%
	16-20 años	5.77%
	21 años o más	28.85%
	Total	100.00%

Masculino		
Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
I	1-5 años	55%
	6-10 años	6%
	11-15 años	8%
	16-20 años	16%
	21 o más	14%
	Total	100%





PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO

CÓDIGO: PAG-UIG-02

PÁGINA: 15 de 27

DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo

DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional

FECHA EMISIÓN: 10/01/2025

REVISIÓN: 02

FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024

Masculino

Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
II	1-5 años	63%
	6-10 años	7%
	11-15 años	7%
	16-20 años	10%
	21 o más	14%
	Total	100%

Masculino

Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
III	1-5 años	47%
	6-10 años	5%
	11-15 años	9%
	16-20 años	17%
	21 años o más	22%
	Total	100%

Masculino

Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
IV	1-5 años	62%
	6-10 Años	9%
	11-15 Años	6%
	16-20 años	16%
	21 años o más	7%
	Total	100%

Masculino

Grupo ocupacional	Rango	Porcentaje
V	1-5 años	57%
	6-10 Años	6%
	11-15 Años	5%
	16-20 años	14%
	21 años o más	18%
	Total	100%

Total, de Ingenieros en CORAASAN

Hombres	105	77%
Mujeres	32	23%
Total, de Ingenieros contratados los últimos 4 años		
Hombres	58	75%
Mujeres	19	25%

Total, de colaboradores en el Laboratorio de Agua Potable

Hombres	6	33%
Mujeres	12	67%
Total, de colaboradores en el Laboratorio de Aguas Residuales		
Hombres	5	42%



	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 16 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---------------------------------	--

Mujeres	7	58%
---------	---	-----

3 Objetivos estratégicos

El Plan de Acción de Género pretende establecer una base para aplicar la perspectiva de género, además de asegurar que se convierta en parte integral y operativa en todos los niveles de la institución.

3.1 Objetivos concretos

1. Diseñar e implementar programas de capacitación periódicos sobre igualdad de género y sensibilización para todo el personal, incluyendo directivos, administrativos y operativos.
2. Formulación y aprobación de políticas institucionales que incorporen la perspectiva de género en todas las áreas operativas; estableciendo un marco normativo que guíe la integración de la perspectiva de género en políticas y procedimientos institucionales.
3. Cerrar las brechas de género en la fuerza laboral, usando el indicador de género en el marco de resultados (o sea, el porcentaje de personal femenino en los puestos de ingeniería y en puestos técnicos), poniendo una meta igual o mayor que la meta establecida en el marco de resultados para cada prestador.
4. Incorporar objetivos y metas de igualdad de género en los planes estratégicos y operativos de la institución.
5. Difundir información sobre las iniciativas de género y los avances logrados a través de canales internos y externos.
6. Promover las carreras STEM entre niñas y mujeres jóvenes.

4 Alcance

El plan de acción aplica a todo el personal de las áreas claves de la institución y sus relaciones externas, que aseguren que la implementación del plan se realice de manera efectiva y que se promueva la igualdad de género en todos los aspectos de la operación institucional.

5 Responsables

Unidad de Igualdad Género, Departamento de Cooperación Institucional, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección de Recursos Humanos, Departamento de Comunicaciones, todos y cada uno de los empleados y colaboradores de la CORAASAN.

En el plan de acción y monitoreo anualizado, se desglosa de forma más clara y precisa los objetivos, las actividades que se contemplan realizar para su cumplimiento, los indicadores propuestos para medir la efectividad de las actividades, las metas propuestas que se

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 17 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---------------------------------	--

buscan alcanzar, las fuentes de datos que se proponen utilizar para comprobar el cumplimiento de cada objetivo, la frecuencia de la medida, el área responsable del desarrollo de las actividades y cumplimiento de las metas e indicadores y los informes de cumplimiento para el monitoreo del Plan.

6 Acciones para lograr los objetivos

Para lograr los objetivos antes planteados, es necesario la implementación de acciones específicas internas y externas que se enmarcan en las áreas de acción: Atracción, Selección, Retención y crecimiento de mujeres en la fuerza laboral.

No.	Descripción	área de acción	Acción / Actividad
1	Sensibilización y formación en igualdad de género	Crecimiento / Retención	Capacitaciones con enfoque de género.
2	Fortalecer las habilidades de liderazgo en mujeres dentro de la organización.	Crecimiento	Capacitaciones en habilidades personales
3	Promover valores como la cooperación y el respeto en las familias de la CORAASAN.	Retención	Actividades familiares: Campamento hijos de colaboradores
4	Sensibilizar y capacitar al personal sobre la prevención de la violencia de género dentro y fuera del entorno laboral.	Retención	Programa prevención de violencia de genero
5	Promover la equidad en la distribución de responsabilidades laborales y familiares, sensibilizando sobre la importancia de compartir tareas del hogar y el cuidado de hijos / as.	Crecimiento / Retención	Formación en corresponsabilidad, curso Ministerio de la Mujer
6	Fomentar el bienestar integral del personal mediante iniciativas que promuevan la salud física y mental.	Retención	Actividades de prevención y preservación de la salud.
7	Definir lineamientos internos que aseguren la equidad de género en los procesos y niveles organizativos. Políticas de UIG.	Retención	Borrador Política de Genero
8		Retención / Atracción	Política de genero aprobada
9	Establecer protocolos claros para la prevención, atención y sanción de casos de acoso laboral y sexual dentro de la institución.	Retención	Política de acoso, versión borrador
10		Retención	Política de acoso, versión final

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 18 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---------------------------------	--

No.	Descripción	área de acción	Acción / Actividad
11	Supervisar la correcta integración de la perspectiva de género en las decisiones estratégicas y operativas de la institución.	Retención	Conformación del Comité de Transversalización de género
12	Generar alianzas con entidades clave para fortalecer la implementación de políticas de equidad de género en el ámbito institucional y comunitario.	Atracción / Crecimiento	Alianzas institucionales: relaciones con instituciones que trabajen temas de equidad de género.
13	Incrementar la representación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo	Atracción / Selección	Meta de contratación de mujeres en carreras STEM
14	Promover la inclusión de mujeres en áreas técnicas tradicionalmente ocupadas por hombres, facilitando su acceso a nuevas oportunidades laborales.	Atracción / Crecimiento	Plomería básica para mujeres: Presentación de la propuesta de programa y curso piloto
15	Garantizar espacios adecuados y seguros para mujeres dentro de la institución, promoviendo condiciones de trabajo dignas.	Retención	Propuesta adecuación de baños
16		Retención	Reparación y adecuación de baños
17	Promoción de la lactancia materna en el lugar de trabajo, mejorando la conciliación familiar y la salud de madres e hijos / as.	Retención	Presentación proyecto para la sala de Lactancia
18		Retención	Sala de Lactancia puesta en funcionamiento
19		Retención	Promoción de lactancia
20	Evaluar y mejorar las opciones actuales y potenciales de cuidado infantil proporcionadas por su empleador.	Retención	Cuidado Infantil: Grupo Focal para el estudio, sobre Cuidados Infantiles
21		Retención	Cuidado Infantil: Análisis de resultados
22	Acciones de Igualdad de Género en el POA Institucional	Retención	Detallar las acciones y subir evidencias a SYPLANS
23	Evaluar avances y actualizar estrategias de igualdad	Retención / Crecimiento	Revisar el Plan de Acción de Género
24	Visibilizar los logros y desafíos de las mujeres en la sociedad y dentro de la organización, promoviendo espacios de reflexión y reconocimiento.	Atracción / Retención	Conmemoración del día de La Mujer



	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 19 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---------------------------------	--

No.	Descripción	área de acción	Acción / Actividad
25	Fomentar la equidad de género y la reflexión sobre el papel de los hombres en la promoción de la igualdad dentro de la sociedad y el ámbito laboral.	Retención	Conmemoración del día del Hombre
26	Crear conciencia sobre la importancia de la prevención y detección temprana del cáncer de mama, involucrando a toda la comunidad organizacional.	Retención	Programa sensibilización cáncer de mama.
27	Remitir informes de igualdad de género al Ministerio de la Mujer	Retención / Posicionamiento	Remisión informes Ministerio de la Mujer
28	Implementar programas de apoyo a la educación en STEM para mujeres jóvenes	Atracción / Selección	Becas en Carreras STEM
29	Ejecución anual de actividades educativas y participativas orientadas a promover el uso responsable del agua, integrando enfoques de sostenibilidad, equidad de género e inclusión.	Atracción / Crecimiento	Ejecución Programa Cultura del Agua

7 Plan de acción y monitoreo anualizado

El Plan de Acción Anualizado constituye el instrumento operativo para la implementación de la estrategia de igualdad de género, estableciendo de manera estructurada las acciones, metas, indicadores de desempeño y recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos definidos. Este plan permite orientar la gestión institucional hacia resultados medibles, facilitando el seguimiento sistemático y la evaluación periódica del avance.

El monitoreo del cumplimiento se realizará mediante un conjunto de indicadores estratégicamente definidos, alineados con cada objetivo específico, lo que garantizará la trazabilidad de las acciones y la toma de decisiones basada en evidencia.

Asimismo, el plan prioriza áreas clave para promover una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral del sector agua potable y saneamiento. En este marco, las intervenciones se estructuran a lo largo del ciclo de vida del talento humano —atracción, selección, desarrollo y retención— con el propósito de generar condiciones equitativas, fortalecer las capacidades institucionales y potenciar el desarrollo profesional de las mujeres dentro de la organización.

CORAASAN - PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO ANUALIZADO 2024-2027

Última actualización 15.12.2024

Objetivos concretos	Descripción	Area Responsable	Ciclo de vida	Acción / Actividad	Línea base	Medio de verificación	Presupuesto o requerido RDS	Metas				Indicador	Frecuencia
								2024	2025	2026	2027		
1. Diseñar e implementar programas de capacitación periódicos sobre igualdad de género y sensibilización para todo el personal	Sensibilización y formación en igualdad de género	RRHH, Unidad de Genero	Crecimiento / Retención	Capacitaciones con enfoque de género.	N/A	Listas de participación, Publicación de las actividades	150,000	1	1	1	1	# de jornadas de capacitación en igualdad de género realizadas al año	Anual
	Fortalecer las habilidades de liderazgo en mujeres dentro de la organización.	RRHH	Crecimiento	Capacitaciones en habilidades personales	N/A	Listas de participación, registro fotográfico.	300,000	2	2	2	2	# de capacitaciones realizadas	Anual
	Promover valores como la cooperación y el respeto en las familias de la CORAASAN.	Dirección de Gestión Ambiental y La Unidad de Genero	Retención	Actividades familiares: Campamento hijos de colaboradores	N/A	Registro fotográfico de la actividad y Publicación en medios institucionales	100,000	1	1	1	1	# de actividades realizadas	Anual
	Sensibilizar y capacitar al personal sobre la prevención de la violencia de género dentro y fuera del entorno laboral.	UIG	Retención	Programa prevención de violencia de genero	N/A	Formulario de inscripción a las actividades, registro fotográfico y publicación en medios institucionales	250,000	1	1	1	1	# de jornadas de sensibilización	Anual

Objetivos concretos	Descripción	Area Responsable	Ciclo de vida	Acción / Actividad	Línea base	Medio de verificación	Presupuesto o requerido RDS	Metas				Indicador	Frecuencia
								2024	2025	2026	2027		
	Promover la equidad en la distribución de responsabilidades laborales y familiares, sensibilizando sobre la importancia de compartir tareas del hogar y el cuidado de hijos / as.	UIG	Crecimiento / Retención	Formación en corresponsabilidad, curso Ministerio de la Mujer	N/A	Listas de participación	100,000	1	1	1	1	% personal que completa formación en corresponsabilidad	Anual
	Fomentar el bienestar integral del personal mediante iniciativas que promuevan la salud física y mental.	RRHH	Retención	Actividades de prevención y preservación de la salud.	N/A	Registros de asistencia, fotos de las actividades	180,000	1	1	1	1	# actividades de bienestar ejecutadas	anual
2. Formulación y aprobación de políticas institucionales que incorporen la perspectiva de género en todas las áreas operativas	Definir lineamientos internos que aseguren la equidad de género en los procesos y niveles organizativos. Políticas de UIG.	UIG	Retención	Borrador Política de Genero	N/A	Borrador de la política	80,000	100 %				% de avance en la elaboración del borrador	Anual
		Comité de Género, Planificación, Dirección General	Retención / Atracción	Política de genero aprobada	N/A	Política aprobada y divulgada	20,000			100 %		Política de género institucional aprobada y difundida (Sí/No)	Anual
	Establecer protocolos claros para la prevención, atención y sanción de casos de acoso laboral y sexual dentro de la institución.	UIG	Retención	Política de acoso, versión borrador	N/A	Borrador de la política	70,000	100 %				% de avance en la elaboración del borrador	Anual

Objetivos concretos	Descripción	Area Responsable	Ciclo de vida	Acción / Actividad	Línea base	Medio de verificación	Presupuesto o requerido RDS	Metas				Indicador	Frecuencia
								2024	2025	2026	2027		
		RRHH	Retención	Política de acoso, versión final	N/A	Política aprobada y Divulgada	20,000			100 %		% personal informado sobre la política de acoso laboral y sexual	Anual
	Supervisar la correcta integración de la perspectiva de género en las decisiones estratégicas y operativas de la institución.	Comité de Genero	Retención	Conformación del Comité de Transversalización de género	N/A	Actas de conformación, listados de participación	50,000	1	1			# de reuniones realizadas	Anual
	Generar alianzas con entidades clave para fortalecer la implementación de políticas de equidad de género en el ámbito institucional y comunitario.	Comité de Genero, Dirección General	Atracción / Crecimiento	Alianzas institucionales: relaciones con instituciones que trabajen temas de equidad de género.	N/A	Actas de reuniones, correos y registros fotográficos de las actividades.	90,000	1	1			# de actividades de colaboración	Anual
3. Incrementar la representación femenina en roles técnicos	Incrementar la representación de mujeres en áreas técnicas y de liderazgo	RRHH, Comité de Genero	Atracción / Selección	Meta de contratación de mujeres en carreras STEM	N/A	Matriz del Indicador de Mujeres en Puestos Técnicos y de Ingeniería	300,000				1%	% de mujeres en puestos técnicos y de ingeniería	Anual

Objetivos concretos	Descripción	Area Responsable	Ciclo de vida	Acción / Actividad	Línea base	Medio de verificación	Presupuesto o requerido RDS	Metas				Indicador	Frecuencia
								2024	2025	2026	2027		
	Promover la inclusión de mujeres en áreas técnicas tradicionalmente ocupadas por hombres, facilitando su acceso a nuevas oportunidades laborales.	RRHH, Capacitación	Atracción / Crecimiento	Plomería básica para mujeres: Presentación de la propuesta de programa y curso piloto	N/A	Listas de participación, Registro fotográfico o reportes de formación	100,000	1			1	# de programas piloto de capacitación técnica dirigidos a mujeres implementados	Anual
	Garantizar espacios adecuados y seguros para mujeres dentro de la institución, promoviendo condiciones de trabajo dignas.	Administrativa	Retención	Propuesta adecuación de baños	N/A	Planos propuestos	20,000	100%				% avance en la elaboración del plan de adecuación	
		Administrativa	Retención	Reparación y adecuación de baños	N/A	Registro fotográfico	1000,000		100%			% porcentaje de espacios sanitarios adecuados	anual
	Promoción de la lactancia materna en el lugar de trabajo, mejorando la conciliación familiar y la salud de madres e hijos / as.	UIG, Dirección General, RRHH	Retención	Presentación proyecto para la sala de Lactancia	N/A	Propuesta del proyecto	200,000	1				# propuestas técnicas para implementación de sala de lactancia elaboradas	Anual
		UIG, Dirección General,	Retención	Sala de Lactancia puesta en funcionamiento	N/A	Registro fotográfico	2,000,000				1	Sala de lactancia habilitada y en	

Objetivos concretos	Descripción	Area Responsable	Ciclo de vida	Acción / Actividad	Línea base	Medio de verificación	Presupuesto o requerido RDS	Metas				Indicador	Frecuencia
								2024	2025	2026	2027		
		RRHH										funcionamiento (Si/No)	
		UIG, Dirección General, RRHH	Retención	Promoción de lactancia	N/A	Flayer de la actividad, invitación y registro fotográfico.	100,000		1			# actividades de promoción de lactancia materna realizadas	
	Evaluar y mejorar las opciones actuales y potenciales de cuidado infantil proporcionadas por su empleador.	UIG, Dirección General, RRHH	Retención	Cuidado Infantil: Grupo Focal para el estudio, sobre Cuidados Infantiles	N/A	Invitación a grupo focal	150,000	100 %	1			# de estudios o diagnósticos realizados sobre necesidades de cuidado infantil	Anual
		UIG, Dirección General, RRHH	Retención	Cuidado Infantil: Análisis de resultados	N/A	Informe evaluación	30,000			1		# de informes de análisis de cuidado infantil elaborados	
4. Incorporar objetivos y metas de igualdad de género en los planes estratégicos y operativos de la	Acciones de Igualdad de Género en el POA Institucional	UIG, Planificación	Retención	Detallar las acciones y subir evidencias a SYPLANS	N/A	Evidencias cargadas al SYPLANS	10,000	65%	75%	85%	90%	% de acciones de género ejecutadas y registradas en el sistema SYPLANS	Anual

Objetivos concretos	Descripción	Area Responsable	Ciclo de vida	Acción / Actividad	Línea base	Medio de verificación	Presupuesto o requerido RDS	Metas				Indicador	Frecuencia
								2024	2025	2026	2027		
institución.	Evaluar avances y actualizar estrategias de igualdad	Dirección General, Comité de Genero	Retención / Crecimiento	Revisar el Plan de Acción de Género	N/A	Plan de acción revisado y publicado	50,000	100 %				% de cumplimiento de metas del PAG	Anual
5. Difundir información sobre las iniciativas de género y los avances logrados a través de canales internos y externos.	Visibilizar los logros y desafíos de las mujeres en la sociedad y dentro de la organización, promoviendo espacios de reflexión y reconocimiento.	RRHH, Comunicaciones, Comité de Genero	Atracción / Retención	Conmemoración del día de La Mujer	N/A	Registro fotográfico, Listas de participación, Publicación en medios institucionales	100,000	100 %	100%	100 %	100 %	# de participantes y alcance en medios de las actividades conmemorativas del Día de la Mujer	Anual
	Fomentar la equidad de género y la reflexión sobre el papel de los hombres en la promoción de la igualdad dentro de la sociedad y el ámbito laboral.	UIG, RRHH	Retención	Conmemoración del día del Hombre	N/A	Registro fotográfico, Listas de participación, Publicación en medios institucionales	80,000	100 %	100%	100 %	100 %	# de participantes en actividades de sensibilización sobre masculinidades positivas.	Anual
	Crear conciencia sobre la importancia de la prevención y detección temprana del cáncer de mama, involucrando a toda la comunidad organizacional.	UIG, Comunicaciones	Retención	Programa sensibilización cáncer de mama.	N/A	Publicaciones en medios institucionales, registros fotográficos	120,000	100 %	100%	100 %	100 %	% de personal alcanzado por campañas de sensibilización sobre cáncer de mama	Anual

Objetivos concretos	Descripción	Area Responsable	Ciclo de vida	Acción / Actividad	Línea base	Medio de verificación	Presupuesto o requerido RDS	Metas				Indicador	Frecuencia
								2024	2025	2026	2027		
	Remitir informes de igualdad de género el Ministerio de la Mujer	Unidad de Genero	Retención / Posicionamiento	Remisión informes Ministerio de la Mujer	N/A	Informes aprobados y cargados	50,000	100 %	100%	100 %	100 %	# de informes de género remitidos en el período establecido	Trimestral
6. Promover las carreras STEM entre niñas y mujeres.	Implementar programas de apoyo a la educación en STEM para mujeres jóvenes	RRHH, Educación, Comité de Genero	Atracción / Selección	Becas en Carreras STEM	N/A	Relación de becarias	2,000,000	5	5			# de becas otorgadas	Anual
	Ejecución anual de actividades educativas y participativas orientadas a promover el uso responsable del agua, integrando enfoques de sostenibilidad, equidad de género e inclusión.	Cultura del Agua	Atracción / Crecimiento	Ejecución Programa Cultura del Agua	N/A	Listados de participación y registro fotográfico	100,000	1	1	1	1	# de programas educativos ejecutados	Anual

	PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO	CÓDIGO: PAG-UIG-02 PÁGINA: 27 de 27 DIRECCIÓN: Planificación y Desarrollo DEPARTAMENTO: Cooperación Institucional FECHA EMISIÓN: 10/01/2025 REVISIÓN: 02 FECHA REVISIÓN: 15 de diciembre 2024
---	---	---

8 Revisiones

	Nombre Cargo	Firma	Fecha
Revisión	Lic. Klarina Nunnez Coordinadora Unidad de Igualdad de genero		15/12/2024
Revisión	Lic. Rossina Abreu Enc. Cooperativo Institucional		15/12/2024
Revisión	Lic. Marcos Rodríguez Director de Planificación y Desarrollo		15/12/2024
Aprobado por	Ing. Andrés Burgos Director General		15/12/2024