



NORMATIVA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE
TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

Versión 01

Junio 2025

Elaborado por:

Unidad de Igualdad de Género Institucional (UIG)

TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO GENERAL.....	03
ALCANCE.....	03
MARCO LEGAL.....	04
TÍTULO I DE LAS GENERALIDADES.....	05
ARTÍCULO 1. Creación.	
ARTÍCULO 2. Denominación.	
ARTÍCULO 3. Fines.	
ARTÍCULO 4. Principios.	
TÍTULO II DE LA ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ.....	10
ARTÍCULO 6. Designación del Comité	
ARTÍCULO 7. Áreas del Comité	
ARTÍCULO 8. Duración.	
ARTÍCULO 9. Cese de membresía por vacancia.	
ARTÍCULO 10. Cese de membresía por comisión de faltas disciplinarias.	
ARTÍCULO 11 Cese de membresía por sanciones disciplinarias	

TÍTULO III DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ.....13

ARTÍCULO 12. Cualidades de los miembros

ARTÍCULO 13. Equipo Directivo.

ARTÍCULO 14. Responsabilidades del Equipo Directivo.

TÍTULO IV DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ.....15

ARTÍCULO 15. Funciones.

TÍTULO V DE LA PLANIFICACIÓN Y METODOLOGÍA PARA LA CONVOCATORIA Y DESARROLLO DE LAS REUNIONES..... 16

Artículo 16. Reuniones.

Artículo 17. Convocatorias.

Artículo 18. Acuerdos.

Artículo 19. Duración y desarrollo de las reuniones

TÍTULO VI DE LA VIGENCIA Y LA MODIFICACIÓN.....18

Artículo 20. Vigencia y modificación

NORMATIVA DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

OBJETIVO GENERAL

Esta Normativa tiene por objetivo general regular el funcionamiento y organización del Comité Institucional de Transversalización de Género (CITG), responsable de coordinar, desarrollar y monitorear las acciones a lo interno de la Superintendencia de Seguros que aseguren la incorporación del enfoque de igualdad de género en los planes, programas, proyectos y sistemas de gestión institucionales en cumplimiento a la Política Nacional Transversal del Enfoque de Género, a fin de contribuir a disminuir las inequidades y promover el cierre de brechas de género, así como la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito de la misión institucional.

ALCANCE

Lo establecido en esta Normativa será aplicado por el CITG y el cumplimiento de sus normas y decisiones incluye a todo el personal de la Superintendencia de Seguros.

MARCO LEGAL

- Constitución de la República Dominicana, proclamada el 27 de octubre de 2024.
- Ley 247-12 Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012 (y su Reglamento General de la Administración Pública —Decreto 252-15, del 13 de agosto de 2015).
- Ley 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012 y su Reglamento de Aplicación, Decreto 134-14, del del 9 de abril de 2014.
- Ley 41-08 de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, del 16 de enero de 2008.
- Ley 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración Pública y de Procedimiento Administrativo, del 6 de agosto de 2013.
- Ley 86-99, que crea la Secretaría de Estado de la Mujer, del 11 de agosto de 1999.
- Resolución Conjunta entre el Ministerio de Administración Pública y el Ministerio de la Mujer, que dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el Sector Público, del 11 de septiembre de 2019.
- Resolución núm. 01/2025, que crea la Unidad de Igualdad de Género en la Superintendencia de Seguros, del doce (12) de marzo de 2025.
- Resolución No. 03/2025, que crea el Comité de Transversalización de Género de la Superintendencia de Seguros, del 22 de abril de 2025.

- Lineamientos para la Transversalidad del Enfoque de la Igualdad de Género en la Implementación de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, de agosto de 2016.
- Guía de autoevaluación organizacional en el modelo CAF 2020, Criterios 1, 3, 7, 8, relacionados a la Igualdad de Género y Salud en el Trabajo.

TÍTULO I

DE LAS GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. Creación. El Comité Institucional de Transversalización de Género de la Superintendencia de Seguros fue creado de acuerdo con lo estipulado por el Ministerio de la Mujer, mediante Resolución núm. 03/2025, del veintidós (22) de abril de 2025, de acuerdo a una propuesta emitida por la Unidad de Igualdad de Género, del dieciocho (18) de abril de 2025, dirigida a Julio César Valentín Jiminián, quien dio su visto bueno a la solicitud en fecha Veinticuatro (24) de abril de 2025, mediante Oficio 1104.

ARTÍCULO 2. Denominación. El Comité es la instancia de coordinación interdepartamental conformada para facilitar los procesos dirigidos a la transversalidad y toma de decisiones para la creación de políticas y procedimientos institucionales asociados a este tema en la Superintendencia de Seguros.

ARTÍCULO 3. Fines. El Comité tiene la facultad de asegurar que se creen las condiciones políticas y administrativas en la Superintendencia de Seguros para lograr una completa integración del enfoque de igualdad de género tanto en la gestión interna de la institución como en su actividad misional, a fin de reducir las brechas de género entre hombres y mujeres, así como de generar valor público en sus acciones.

ARTÍCULO 4. Principios.

Igualdad. Se refiere al derecho de todas las personas a recibir igual respeto, trato y protección de los derechos y garantías consagrados en la Constitución, así como en el marco legal nacional e internacional vinculante, para lograr la plena realización de la igualdad real, por medio de la adopción de planes, programas, proyectos, políticas, protocolos y acciones en la Superintendencia de Seguros, que permitan ir cerrando las brechas que separan a hombres y mujeres en las distintas áreas de sus vidas, dentro de la actividad misional y de los servicios que la entidad presta tanto a los ciudadanos, como a sus grupos de interés, contratistas, consultores, y a otras personas, ya sean jurídicas o físicas con las que la Superintendencia de Seguros tiene o tendrá relación de algún tipo.

Equidad. Son acciones que conducen a la igualdad; por lo cual, la institución deberá implementar mecanismos que eliminen la discriminación y cualquier expresión de desigualdad por razones de género o por cualquier otra condición de vulnerabilidad.

No Discriminación. Prohibir la exclusión, restricción o invisibilización, sea directa o indirecta, basada en el sexo o en cualquier otra diferencia, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el ejercicio de los derechos humanos o las libertades fundamentales.

Transversalidad. Es el enfoque de igualdad y no discriminación en la planificación estratégica y operativa, así como en la gestión interna, en toda la normativa interna, en los actos administrativos y en el accionar de la institución.

Inclusión. Define el acto de integrar a todos los hombres y mujeres en las acciones derivadas del quehacer institucional, en un marco de igualdad y no discriminación, sin atender a sus diferencias ideológicas, étnicas, culturales, de género, de adscripción política, religiosa o sindical, derivadas de sus necesidades e intereses específicos.

Confidencialidad. Proteger la información privada en poder de la institución, de las personas involucradas en los procedimientos administrativos que la institución tramite en casos de discriminación, acoso laboral y sexual, y cualquier otro tipo de violencia contra las personas, incluyendo a las mujeres o personas en situación de vulnerabilidad.

Imparcialidad. Proceder con objetividad en el ejercicio de la función pública.

Transparencia. Actuar de manera accesible para toda persona física o jurídica que tenga interés legítimo, para que pueda conocer si las actuaciones del sector público son apegadas a la ley, a la eficiencia, a la eficacia, al debido proceso y a la debida diligencia, así como a la responsabilidad.

Legalidad. Actuar con apego a la Constitución y las leyes dentro del marco de sus atribuciones.

Respeto. Guardar las reglas de ética, integridad, respeto y calidez en el trato en el ejercicio de la función pública.

Rendición de cuentas. Rendir cuentas de la gestión pública a la autoridad competente y al público.

ARTÍCULO 5. Para efectos del presente Reglamento se entenderá por:

Acciones afirmativas: Al conjunto de medidas especiales de carácter temporal, correctivo, compensatorio y de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Acciones positivas: Aquellas relativas a priorizar la participación de las mujeres, compromiso de contratación o líneas asistenciales solo para mujeres.

Acoso sexual: A la forma de violencia de naturaleza sexual, en la que existe una subordinación de género en el ámbito laboral que deriva en un ejercicio abusivo de poder de una persona contra otra, que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Lenguaje no sexista: Aquel que evita estereotipos, usos y expresiones que refuercen actitudes de desigualdad entre mujeres y hombres.

Medidas de sensibilización: A las acciones a lo interno de la institución para la formación del personal en temas relativos a la igualdad de género y a los derechos humanos.

Transversalización: Al proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el quehacer institucional, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas, actividades administrativas, económicas y culturales.

Violencia en el lugar de trabajo: A la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, ya sea como parte de una relación institucional o como parte de la prestación de un servicio público, independientemente de la relación jerárquica, integridad, libertad y seguridad de la víctima, y le impida el libre desarrollo de la personalidad atentando contra sus derechos.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el hostigamiento o el acoso sexual.

Asimismo, la negativa a contratar o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de embarazo, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género y edad en ciertos cargos, etc.

TÍTULO II

DE LA ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ

ARTÍCULO 6. Los miembros del Comité serán designados mediante Circular Interna emitida a todo el personal de la institución por la máxima autoridad, no pudiendo ser menos de ocho (8) ni más de trece (13) miembros designados, asegurando la representación paritaria entre hombres y mujeres.

Párrafo. Cuando no sea posible alcanzar la paridad, la máxima autoridad designará a otras personas de posiciones gerenciales, con voz y voto, hasta alcanzar un mínimo de 40 % de mujeres.

ARTÍCULO 7. En el Comité participarán las siguientes áreas:

Área	Cargos y Departamentos	Calidad
Alta Dirección	Despacho Superintendente de Seguros	Presidente
Consultiva o asesora	Unidad de Igualdad de Género (UIG) Encargada/o	Coordinación
Consultiva o asesora	Dirección Jurídica Director/a	Miembro
Consultiva o asesora	Dirección de Comunicaciones Diseñador/a Gráfico/a	Miembro
Consultiva o asesora	Dirección Jurídica Abogado/a	Miembro
Sustantiva u operativa	Dirección de Control y Supervisión Director/a	Miembro
Consultiva o asesora	Dirección de Comunicaciones Director/a	Miembro

Consultiva o asesora	Dirección de Comunicaciones Gestor/a de Protocolo	Miembro
Consultiva o asesora	Dirección de Recursos Humanos Director/a	Miembro
Consultiva o asesora	Despacho Asesor/a Técnica del Superintendente	Miembro
Consultiva o asesora	Dirección de Planificación y Desarrollo Director/a	Miembro
De Apoyo	Dirección Administrativa Director/a	Miembro
Sustantiva u operativa	Dirección de la Escuela de Formación de la SIS (ESFOSIS) Director/a	Miembro

ARTÍCULO 8. Duración. El Comité tendrá una duración indefinida. Sus miembros serán designados por cuatro (4) años, pudiendo serlo para períodos posteriores.

ARTÍCULO 9. Cese de membresía por vacancia. Cuando un miembro deje de ser parte de la institución, la máxima autoridad designará a la persona que lo sustituya en el cargo.

ARTÍCULO 10. Cese de membresía por comisión de faltas disciplinarias. Cuando un miembro sea sancionado por faltas disciplinarias acorde a lo establecido por la Ley 41-08 de Función Pública u otra normativa vigente, será sustituido por otra persona de la misma área.

ARTÍCULO 11. No podrán ser miembros del Comité quienes hayan sido sancionados por faltas disciplinarias en los últimos dos (2) años acorde a lo establecido por la Ley 41-08 de Función Pública u otra normativa vigente.

TÍTULO III

DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ

ARTÍCULO 12. Los miembros del Comité deben ser personas con autoridad propia o delegada para aprobar decisiones con respecto a los ámbitos de sus áreas que tengan relación con las tareas del Comité. Su tarea es indelegable.

ARTÍCULO 13. Equipo Directivo. El Comité contará con un Equipo Directivo, que será designado por la máxima autoridad en el mismo acto administrativo en el que se designe al resto de los miembros del Comité.

El Equipo Directivo estará conformado por un/a Presidente y un/a Coordinador (a).

ARTÍCULO 14. Responsabilidades del Equipo Directivo.

Responsabilidades de la/del Presidenta/e

- Representa al Comité en las instancias de coordinación interdepartamental.
- Refrenda y valida institucionalmente las decisiones que se tomen en el Comité.
- Se asegura de que se creen las condiciones políticas y administrativas para que se logren los objetivos y acciones del Comité, y para que se cumplan las decisiones que de este emanen.

Responsabilidades del/la Coordinador/a

- Asegura el cumplimiento del Plan de Trabajo del Comité.
- Planifica las reuniones del Plan de Trabajo del Comité.
- Prepara la agenda de las reuniones en coordinación con el/la presidente/a.
- Convoca a las reuniones junto con la agenda a seguir y la remite a los miembros del Comité, con al menos tres (3) días de antelación.
- Se encarga de coordinar la logística de las reuniones del Comité (espacio físico y facilidades necesarias).
- Convoca a las reuniones y modera el desarrollo de estas.
- Redacta las minutas y memorias de las reuniones y las hace llegar a los miembros del Comité.
- Elabora y custodia las actas de las reuniones del Comité.

- Gestiona las informaciones requeridas para el trabajo del Comité.
- Presenta los resultados de los Planes de Trabajo, de Acción o de Mejora institucionales ante las instancias superiores de la organización.

TÍTULO IV

DE LAS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ

ARTÍCULO 15. Funciones. El Comité tiene las siguientes funciones:

- Aprobar la Política Institucional de Igualdad de Género y cualesquiera otras políticas, normas y protocolos institucionales relacionados a la igualdad de género.
- Conocer las problemáticas relacionadas con género para proponer soluciones sostenibles a las mismas.
- Dar seguimiento al cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género, así como a otras políticas, normas y protocolos institucionales relacionados al tema.
- Coordinar y verificar la ejecución de las actividades para el cumplimiento de los objetivos de los distintos Planes de Trabajo, de Mejora o de Acción institucionales relacionados a la igualdad de género.
- Monitorear el cumplimiento de los indicadores del PLANEG en los que su institución está involucrada.
- Administrar y aprobar en última instancia los documentos oficiales relacionados con la igualdad de género, tales como manuales, normas, protocolos, procedimientos, etc.

- Apoyar a la institución para la postulación a premios nacionales e internacionales sobre igualdad de género o transversalidad del enfoque de género.
- Promover a lo interno de la institución las buenas prácticas para la igualdad de género.

Párrafo. Estas funciones no sustituyen a las de las Unidades de Igualdad de Género, sino que las complementan y facilitan su ejecución.

TÍTULO V

DE LA PLANIFICACIÓN Y METODOLOGÍA PARA LA CONVOCATORIA Y DESARROLLO DE LAS REUNIONES

Artículo 16. Reuniones. El Comité se reunirá ordinariamente cada cuatro meses y extraordinariamente, las veces que sea necesario.

Párrafo 1. Modalidad de las reuniones. Las reuniones se llevarán a cabo en modalidad presencial, o virtual sincrónica, a través de las plataformas que a tal fin disponga la institución.

Párrafo 2. El quorum necesario para la realización de una sesión será un mínimo de sesenta por ciento (60 %). De no integrarse el quórum, se convocará a una segunda reunión de manera extraordinaria.

Artículo 17. Convocatorias. Las convocatorias a las reuniones ordinarias del Comité serán realizadas por el/la Coordinador/a, así como a las reuniones extraordinarias.

Artículo 18. Acuerdos. Los acuerdos del Comité serán adoptados por consenso, por mayoría de votos de quienes se encuentren presentes. En caso de empate la Presidencia tendrá el voto de calidad.

Artículo 19. Duración y desarrollo de las reuniones. La duración de las reuniones dependerá de los puntos a tratar.

La/el Coordinadora/or moderará la sesión controlando el tiempo de estas, dando la palabra a quien la solicite, cerrando un tema cuando se haya tratado lo suficiente. De no disponer de tiempo suficiente, uno o más temas podrán quedar postergados para la siguiente sesión a solicitud de cualquier miembro y con la aprobación de la/el Presidenta/e. En el caso de las sesiones virtuales dejarán constancia de sus comentarios o preguntas, así como de su aprobación también mediante los medios telemáticos utilizados en la institución.

TÍTULO VI

DE LA VIGENCIA Y LA MODIFICACIÓN

Artículo 20. Vigencia y modificación. Esta Normativa entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación por parte del superintendente de Seguros, Julio César Valentín Jiminián.

La Normativa deberá ser revisado con una periodicidad de al menos una vez cada dos años y podrá ser modificado a propuesta del Comité.

DADO en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los cinco (05) días del mes de junio del año 2025.

Aprobado por:




Julio César Valentín Jiminián.

Superintendente de Seguros