



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

## **REGLAMENTO DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO**

### **Objeto:**

El presente Reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento y organización del Comité Institucional de Transversalización de Género (CITG), a los fines de garantizar el estricto cumplimiento de las normas y procedimientos que garanticen la transversalización del enfoque de género en los planes, programas, proyectos y sistemas de gestión de la Dirección de Desarrollo Social Supérate; contribuyendo al cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito de la misión institucional.

### **Alcance:**

Las disposiciones establecidas en este Reglamento son de aplicación obligatoria por parte Comité Institucional de Transversalización de Género, así cómo se hace extensivas a todo el personal de la Dirección de Desarrollo Social Supérate.

### **Marco legal:**

- La Constitución de la República Dominicana, proclamada el veintisiete (27) de octubre del año dos mil veinticuatro (2024).
- Ley No. 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 del 2014).
- Ley No. 86-99, que crea el Ministerio de la Mujer, del 11 de agosto del 1999.
- Ley No. 41-08 sobre Función Pública y crea el Ministerio de Administración Pública, del 16 de enero del 2008.
- Ley No. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012 (y su Reglamento General de la Administración Pública Decreto No. 252-15, del 13 de agosto del 2015).
- Ley No. 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.
- El Decreto Núm. 160-25, de fecha veinticinco (25) del mes de marzo del año 2025, que crea la Dirección de Desarrollo Social Supérate.



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

- El Decreto Núm. 356-25, de fecha tres (3) del mes de julio del año 2025, que establece los componentes y programas de la Dirección de Desarrollo Social Supérate.
- 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 del 2019.
- Lineamientos para la Transversalidad del Enfoque de la Igualdad de Género en la Implementación de la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, de agosto del 2016.
- Resolución No. DG-027-2026, que crea el Comité de Transversalización de Género de la Dirección de Desarrollo Social Supérate, de fecha 22 de abril del 2026.
- Política de paternidad PL-DIG-01, Política de Sala de Lactancia PL-DIG-02, Política de igualdad de género PL-DIG-03, Política de Igualdad de género Política de permisos PL-RRHH-06.
- Manual de seguridad laboral MA-SORL-01, Procedimiento para el tratamiento para accidentes laborales PR-SORL-01, Programa de Salud Integral Supérate MA-SORL-02 V00.
- La Resolución Núm. 002-2025, que aprueba la Estructura Organizativa de la Dirección de Desarrollo Social Supérate, del 29 de agosto del 2025.
- El Manual de Organización y Funciones de la Dirección de Desarrollo Social Supérate, aprobado en fecha treinta (30) de marzo del año dos mil veintiséis (2026).
- Las Pautas para Creación y Confirmación del Comité de Transversalización del Enfoque de Género elaboradas por el Ministerio de la Mujer, del año 2026.

## **TÍTULO I**

### **DE LAS GENERALIDADES**

**ARTÍCULO 1. Creación.** El Comité Institucional de Transversalización de Género de la Dirección de Desarrollo Social Supérate, en lo adelante el Comité, fue creado mediante la Resolución No. DG-027-2026, del veintidós (22) de abril del año dos mil veintiséis (2026), de acuerdo con lo estipulado en los lineamientos fijados por el Ministerio de la Mujer para la transversalización del enfoque de género en las entidades públicas.

**ARTÍCULO 2. Denominación.** El Comité es la instancia de coordinación interdepartamental conformada para facilitar los procesos dirigidos a la transversalidad y



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

toma de decisiones para la creación de planes, programas, políticas y procedimientos institucionales en la Dirección de Desarrollo Social Supérate.

**ARTÍCULO 3. Finalidad.** El Comité tiene la finalidad de asegurar que se creen las condiciones políticas y administrativas en la Dirección de Desarrollo Social Supérate, para lograr la completa integración del enfoque de igualdad de género, tanto en la gestión interna de la institución como en su actividad misional, a los fines de reducir las brechas de género entre hombres y mujeres, así como de generar valor público en sus acciones.

**ARTÍCULO 4. Principios.**

**Transversalidad de la igualdad de género.** Es la incorporación estratégica de procesos de análisis y acciones que permitan avanzar hacia la 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.

**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 sustantiva.

**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.

**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.



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

**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.

**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.

**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, y que evita la invisibilización de las mujeres.

**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 igualdad 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.



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

**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.** Las personas integrantes del Comité serán designadas mediante circular interna emitida por la máxima autoridad institucional, no pudiendo ser menos de ocho (8) ni más de diez (10) integrantes designados.

**ARTÍCULO 7.** En el Comité participarán las siguientes áreas:

| Área                                      | Calidad         |
|---|-----------------|
| Subdirección de Desarrollo Inclusivo      | Presidenta/e    |
| División de Igualdad de Género            | Coordinadora/or |
| Dirección de Planificación y Desarrollo   | Integrante      |
| Dirección de Acompañamiento Sociofamiliar | Integrante      |
| Dirección de Recursos Humanos             | Integrante      |
| Dirección Jurídica                        | Integrante      |
| Dirección de Comunicaciones               | Integrante      |
| Dirección Financiera                      | Integrante      |

**ARTÍCULO 8. Duración.** El Comité tendrá una duración indefinida. Sus integrantes serán designados por dos (2) años, pudiendo serlo para períodos posteriores.



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

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

**ARTÍCULO 10. Cese de membresía por comisión de faltas disciplinarias.** Cuando un integrante sea sancionado por faltas disciplinarias acorde a lo establecido por la Ley No. 41-08 sobre Función Pública u otra normativa vigente, será sustituido por otra persona de la misma área.

**ARTÍCULO 11.** No podrán ser integrantes 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 Y LAS INTEGRANTES DEL COMITÉ**

**ARTÍCULO 12.** Quienes integren el 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. Sus responsabilidades son indelegables.

**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 y las integrantes del Comité.

El equipo directivo estará conformado por una presidencia y una coordinación.

**ARTÍCULO 14. Responsabilidades del Equipo Directivo.**

**Responsabilidades de la presidencia**

- Representa al Comité en las instancias de coordinación interdepartamental.
- Refrenda y valida institucionalmente las decisiones que se tomen en el Comité.
- Asegurara 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.
- Coordina y da seguimiento a la gestión operativa del Comité, según los planes y políticas institucionales.



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

**Responsabilidades de la coordinación**

- 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 la presidencia.
- Convoca a las reuniones junto con la agenda a seguir y la remite a integrantes del Comité, con al menos tres (3) días de antelación.
- Realiza la moderación de las reuniones.
- Se encarga de coordinar la logística de las reuniones del Comité (espacio físico y facilidades necesarias).
- Redacta las minutas y memorias de las reuniones y las hace llegar los integrantes del Comité.
- Elabora y custodia las actas de las reuniones del Comité.
- Gestiona las informaciones requeridas para el trabajo del Comité.
- Rinde un informe de las decisiones tomadas en el Comité y remitirlo tanto a la máxima autoridad como al resto de integrantes del Comité.
- Viabiliza las decisiones que se tomen en el Comité, para su operativización en la institución, y dar seguimiento a los avances respectivos.
- 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.



**DIRECCIÓN DE DESARROLLO  
SOCIAL SUPÉRATE**

- 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 dos 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 setenta por ciento (70 %). 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 la coordinación, 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.

**TÍTULO VI**  
**DE LA VIGENCIA Y LA MODIFICACIÓN**

**Artículo 19. Vigencia y modificación.** El presente Reglamento entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación por parte de la máxima autoridad institucional. Deberá ser revisado con una periodicidad de al menos una vez cada dos años, pudiendo ser modificado a solicitud de partes interesadas.

Dada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinticuatro (24) días del mes de abril del año dos mil veintiséis (2026).

  
\_\_\_\_\_  
**Mayra Jiménez**  
Directora General de la  
Dirección de Desarrollo Social Supérate

