

RESOLUCIÓN NÚM. 22-2024

RESOLUCIÓN QUE APRUEBA LAS NORMAS PARA EL FUNCIONAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO DEL MINISTERIO DE CULTURA

CONSIDERANDO: que la Constitución Política de la República Dominicana, en su artículo 39 consagra el «Derecho a la igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal».

CONSIDERANDO: que, en la Ley núm. 1-12, sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, estipula en su artículo 12 la política transversal del enfoque de género: todas las políticas públicas, planes, programas y proyectos deben asegurar el enfoque de género en sus campos de actuación, con el objetivo de identificar situaciones de discriminación entre hombres y mujeres, y adoptar medidas para garantizar la igualdad y equidad de género.

CONSIDERANDO: que, mediante la Resolución Conjunta entre el Ministerio de la Administración Pública (MAP) y el Ministerio de la Mujer, del once (11) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), se dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género en el sector público.

CONSIDERANDO: que, por otra parte, la citada Constitución en su artículo 134 dispone que «para el despacho de los asuntos de gobierno habrá los ministerios que sean creados por ley. Cada ministerio estará a cargo de un ministro y contará con los viceministros que se consideren necesarios para el despacho de sus asuntos».

CONSIDERANDO: que, por su parte, el artículo 12 de la Ley núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, establece que «La Administración Pública actúa sometida al ordenamiento jurídico del Estado y se organiza y desarrolla su actividad de acuerdo con los siguientes principios: [...] 4. Principios de coordinación y colaboración [...] y 14. Principio de competencia [...]».

CONSIDERANDO: que, en ese sentido, la citada Ley núm. 247-12, en su artículo 24, expone que «los ministerios son los órganos de planificación, dirección, coordinación y ejecución de la función administrativa del Estado, encargados en especial de la formulación, adopción, seguimiento, evaluación y control de las políticas, estrategias, planes generales, programas, proyectos y servicios en las materias de su competencia y sobre las cuales ejercen su rectoría [...]».

CONSIDERANDO: que en fecha veintiocho (28) de junio de dos mil (2000), se promulgó la Ley núm. 41-00, que crea la Secretaría de Estado de Cultura (hoy Ministerio de Cultura).



CONSIDERANDO: que el artículo 3 de la referida Ley núm. 41-00, establece que el Ministerio de Cultura es la «instancia de nivel superior, encargada de coordinar el Sistema Nacional de Cultura de la República Dominicana, y que será la responsable de la ejecución y puesta en marcha de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo cultural [...]».

CONSIDERANDO: que, la indicada Ley núm. 247-12 establece al ministro o ministra como autoridad superior de la Administración Pública en un ámbito determinado del Estado, como lo es el sector cultural.

CONSIDERANDO: que, a razón de lo anterior, mediante la Resolución núm. 19-2023, de fecha veinte (20) de octubre de dos mil veintitrés (2023), se crea el Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura.

CONSIDERANDO: que el Ministerio de la Mujer ha socializado con las instituciones del Estado las pautas para el funcionamiento y organización de los comités institucional de transversalización de género, que incluyen la creación de normas internas para esos fines.

CONSIDERANDO: que, en ese marco, la Máxima Autoridad Ejecutiva del Ministerio de Cultura aprueba las normas de funcionamiento y organización del Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura, bajo el lineamiento propuesto por el Ministerio de la Mujer.

VISTA: la Constitución Política de la República Dominicana, proclamada en fecha trece (13) de junio de dos mil quince (2015).

VISTA: la Ley núm. 86-99, que crea la Secretaría de Estado de la Mujer (hoy Ministerio de la Mujer), de fecha once (11) de agosto de mil novecientos noventa y nueve (1999).

VISTA: la Ley núm. 41-00, que crea la Secretaría de Estado de Cultura (hoy Ministerio de Cultura), de fecha veintiocho (28) de junio de dos mil (2000).

VISTA: la Ley núm. 41-08, de Función Pública, que crea la Secretaría de Estado Administración Pública (hoy Ministerio de Administración Pública), de fecha dieciséis (16) de enero de dos mil ocho (2008).

VISTA: la Ley núm. 1-12, de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, de fecha veinticinco (25) de enero de dos mil doce (2012).

VISTA: la Ley núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, de fecha nueve (9) de agosto de dos mil doce (2012).

VISTA: la Ley núm. 107-13 sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, de fecha seis (6) de agosto de dos mil trece (2013).



VISTO: el Decreto núm. 134-14, de fecha quince (15) de abril de dos mil catorce (2014), que aprueba el Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 1-12.

VISTO: el Decreto núm. 353-24, de fecha veinticinco (25) de junio de dos mil veinticuatro (2024), contentivo del Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 247-12.

VISTA: la Resolución Conjunta entre el Ministerio de Administración Pública (MAP) y el Ministerio de la Mujer, del once (11) de septiembre de dos mil diecinueve (2019), que dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG) en el sector público.

VISTA: la Resolución núm. 19-2023, que crea el Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura, de fecha veinte (20) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

VISTA: Las Pautas para el funcionamiento de los comités de transversalización del enfoque de género elaboradas por el Ministerio de la Mujer en julio 2023.

Por los motivos antes expuestos y vistas las normativas citadas,

RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, mediante la presente resolución, las Normas para el Funcionamiento y Organización del Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura, anexas a la presente Resolución.

SEGUNDO: La presente Resolución entrará en vigencia a partir de su firma y publicación, en consecuencia, las Normas para el Funcionamiento y Organización del Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura entrarán en vigor a partir de su publicación.

TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a la Dirección de Planificación y Desarrollo y a la División Igualdad de Género, para que estos implementen su correcta ejecución de difusión y seguimiento ante el Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura, así como al personal del ministerio que estimen conveniente notificar para garantizar el amplio conocimiento de la misma.

CUARTO: PUBLICAR la presente resolución en el Portal de Transparencia Institucional de este Ministerio de Cultura, así como en los medios o canales digitales disponibles del ministerio.

Dada en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintisiete (27) días del mes de agosto de dos mil veinticuatro (2024).


MILAGROS CONSUELO GERMÁN OLALLA
Ministra de Cultura



**Normas para el funcionamiento y organización del Comité Institucional de
Transversalización de Género del Ministerio de Cultura**

Objetivo General

Este documento 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 del Ministerio de Cultura 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 con el fin de promover el cierre de brechas de género y la igualdad entre hombres y mujeres, en el ámbito de la misión institucional.

Alcance

Lo establecido en este documento será aplicado por el CITG y el cumplimiento de sus normas y decisiones incluye a todo el personal del Ministerio de Cultura.

Marco legal

- Constitución Política de la República Dominicana, proclamada el 15 de junio de 2015.
- Ley núm. 1-12, que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012.
- Ley núm. 86-99, que crea la Secretaría de Estado de la Mujer, del 11 de agosto de 1999.
- Ley núm. 247-12 Orgánica de la Administración Pública, del 9 de agosto de 2012.
- Ley núm. 41-08 de Función Pública y crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, del 16 de enero de 2008.
- Ley núm. 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.
- Decreto núm. 353-24, del 25 de junio de 2024, contentivo del Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 247-12.
- Decreto núm. 134-14, del 9 de abril de 2014, contentivo del Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 1-12.
- 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.
- 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.
- Resolución núm. 19-2023, que crea el Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura, del 20 de octubre de 2023.
- Política Institucional de Igualdad de Género del Ministerio de Cultura.

TÍTULO I

DE LAS GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. Creación. El Comité Institucional de Transversalización de Género del Ministerio de Cultura, en adelante el Comité, fue creado de acuerdo con lo estipulado en los lineamientos

fijados al respecto por el Ministerio de la Mujer, mediante Resolución núm. 19-2023 del 20 de octubre 2023, de acuerdo a una propuesta emitida por la Unidad de Igualdad de Género, mediante comunicación núm. DPYD/080/2023, del 9 de agosto 2023, dirigido a Milagros Germán Olalla, Ministra de Cultura, quien dio su visto bueno a la solicitud en fecha 10 de agosto 2023, mediante comunicación núm. MINC/315/2023.

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 el Ministerio de Cultura.

ARTÍCULO 3. Fines. El Comité tiene la facultad de asegurar que se creen las condiciones políticas y administrativas en el Ministerio de Cultura 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 el Ministerio de Cultura, 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 el Ministerio de Cultura 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 oportuna 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 documento 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, entre otros.

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 diez (10) 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:

Dirección de Recursos Humanos, Dirección de Planificación y Desarrollo, Dirección Administrativa, Dirección Financiera, Dirección Jurídica, Dirección de Comunicaciones, Dirección de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Unidad de Estadísticas y Unidad de Igualdad de Género.

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 núm. 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 núm. 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 Coordinadora.

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, entre otros.
- 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 Cinco (5) 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. Este documento entrará en vigor a partir de la fecha de aprobación por parte del/la Ministra. El documento deberá ser revisado con una periodicidad de al menos una vez cada dos años y podrá ser modificado a propuesta del Comité.

