



Superintendencia del Mercado de Valores  
de la República Dominicana

Informe y evidencias

# Plan de Mejoras Institucional año 2023

Enero – junio 2023

La Superintendencia del Mercado de Valores, tiene por objeto regular, supervisar, desarrollar y promover un mercado de valores ordenado, eficiente y transparente, con la finalidad de proteger los derechos e intereses del público inversionista, minimizar el riesgo sistémico, fomentar una sana competencia y preservar la confianza en el mercado de valores, estableciendo las condiciones para que la información sea veraz, suficiente y oportuna, con la finalidad de contribuir con el desarrollo económico y social del país.

Como institución estamos comprometidos con el fortalecimiento de nuestros procesos a través de la evaluación continua de los servicios que ofrecemos. En ese sentido, diseñamos el Plan de Mejora Institucional 2023, teniendo como base los puntos de mejoras identificados en el autodiagnóstico del año 2022 con la metodología CAF, realizada por el Comité de Calidad de la institución.

A continuación, presentamos los avances del plan correspondiente al año primer semestre 2023, especificando las acciones de mejora, el nivel de logro y las evidencias a la fecha.

El porcentaje de avance del Plan de Mejora Institucional a la fecha, es de un 55%.

## **Avance Plan de Mejora Institucional**

Acorde a lo planificado en el Plan de Mejora Institucional para el año 2023, se detalla a continuación los avances logrados en cada actividad:

➤ **Actividad 1: Establecer datos estadísticos por sexo, para identificar las necesidades diferenciadas de hombre y mujer.**

Con el objetivo de garantizar la equidad de género, la Dirección de Recursos Humanos creó la Política de **Equidad de Género** e inclusión laboral para iniciar con la implementación de la misma. Asimismo, se establecieron datos estadísticos por sexo, “tasa de ocupación por grupo ocupacional” en un inicio. Posteriormente, se agregarán indicadores adicionales para ir identificando necesidades diferenciadas de hombre y mujer.

Esta actividad se cumplió en un 100%.

➤ **Actividad 1: Establecer datos estadísticos por sexo, para identificar las necesidades diferenciadas de hombre y mujer**



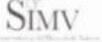
Evidencias: 1) Estadísticas.

 Superintendencia del Mercado de Valores de la República Dominicana		División de Calidad en la Gestión					
		Medición de los indicadores de desempeño y riesgo de los macroprocesos - 2023					
		Fecha de Vigencia SC: 02/04/2020					
Macro Proceso	Indicador o Ítems de control	Valor de referencia	Fecha de medición	Valor obtenido	Valor Promedio del Año	Medio de Verificación	Observaciones
FC-06-01 - Gestión Recursos Humanos.	Tasa de ocupación por grupo ocupacional por sexo (cantidad de mujeres del grupo ocupacional I / total de colaboradores en el grupo ocupacional I) * 100	≥30%	31/03/2023	37%	37%	Reporte de Genero por GO	
			30/06/2023	37%			
			30/09/2023				
			31/12/2023				
FC-06-01 - Gestión Recursos Humanos.	Tasa de ocupación por grupo ocupacional por sexo (cantidad de mujeres del grupo ocupacional II / total de colaboradores en el grupo ocupacional II) * 100	≥50%	31/03/2023	67%	70%	Reporte de Genero por GO	
			30/06/2023	73%			
			30/09/2023				
			31/12/2023				
FC-06-01 - Gestión Recursos Humanos.	Tasa de ocupación por grupo ocupacional por sexo (cantidad de mujeres del grupo ocupacional III / total de colaboradores en el grupo ocupacional III) * 100	≥50%	31/03/2023	60%	62%	Reporte de Genero por GO	
			30/06/2023	63%			
			30/09/2023				
			31/12/2023				
FC-06-01 - Gestión Recursos Humanos.	Tasa de ocupación por grupo ocupacional por sexo (cantidad de mujeres del grupo ocupacional IV / total de colaboradores en el grupo ocupacional IV) * 100	≥50%	31/03/2023	51%	53%	Reporte de Genero por GO	
			30/06/2023	54%			
			30/09/2023				
			31/12/2023				
FC-06-01 - Gestión Recursos Humanos.	Tasa de ocupación por grupo ocupacional por sexo (cantidad de mujeres del grupo ocupacional V / total de colaboradores en el grupo ocupacional V) * 100	≥50%	31/03/2023	66%	67%	Reporte de Genero por GO	
			30/06/2023	68%			
			30/09/2023				
			31/12/2023				

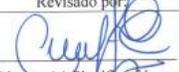
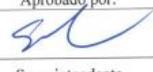
➤ **Actividad 1: Establecer datos estadísticos por sexo, para identificar las necesidades diferenciadas de hombre y mujer**



Evidencias: 2) Política de **Equidad de Género e Inclusión Laboral**.

	DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	
	POLÍTICA DE EQUIDAD GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL	
	CÓDIGO: IC-06-01-50	EDICIÓN: 3
	<b>VIGENTE</b> 30/06/2023	
<b>OBJETIVO</b> Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, inclusión, igualdad laboral y no discriminación, garantizando ambientes laborales integradores y no discriminatorios en nuestros procesos internos, para asegurar que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo.		
<b>ALCANCE</b> Todos los colaboradores de la Superintendencia del Mercado de Valores.		
<b>TÉRMINOS Y DEFINICIONES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Discriminación:</b> trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.</li> <li>- <b>Inclusión:</b> principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas, indistintamente del género, ideología política, etnia, condición física o religión, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente y disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.</li> <li>- <b>Igualdad:</b> principio que reconoce la equiparación de la ciudadanía en derechos y obligaciones.</li> <li>- <b>Equidad:</b> cualidad que consiste en dar a cada persona lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.</li> <li>- <b>Prejuicio:</b> opinión preconcebida, generalmente negativa, hacia algo o alguien.</li> <li>- <b>Estereotipos:</b> imagen, idea o noción inmutable que tiene un grupo social sobre otro, al que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos.</li> <li>- <b>Género:</b> grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.</li> <li>- <b>Equidad de género:</b> permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, el control y uso de los bienes y servicios de la sociedad y al desarrollo de las capacidades básicas.</li> <li>- <b>Acciones positivas:</b> compone las medidas específicas para reequilibrar situaciones objetivas de desigualdad entre hombres y mujeres.</li> <li>- <b>Discriminación directa por razón de género:</b> se refiere al trato desventajoso contemplado en la norma, criterio, práctica o situación de hecho o derecho, salvo que el mismo pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios sean necesarios y adecuados.</li> <li>- <b>Discriminación indirecta por razón de género:</b> cualquier norma, práctica o situación de hecho o derecho, aparentemente neutra, que objetivamente produzca efectos discriminatorios sobre uno de los géneros.</li> <li>- <b>Igualdad de género:</b> se refiere a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.</li> <li>- <b>Igualdad de oportunidades:</b> toda acción dirigida a eliminar obstáculos, de forma que hombres y mujeres se sitúen en una posición equivalente frente al acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.</li> </ul>		

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover el uso de lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio y libre de prejuicios, para favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros.</li> <li>- Promover el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos en las comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral.</li> <li>- Promover campañas institucionales que no incluyan contenido discriminatorio.</li> <li>- Se prohíbe toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva ni racional y tenga por objeto o resultado obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de las autoridades de la institución hacia el resto del personal y entre los miembros de la institución.</li> </ul>
<b>MEDIOS DE VERIFICACION</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expediente de empleados.</li> <li>- Campañas institucionales de comunicación interna.</li> <li>- SC-06-01-02 - Formulario Entrevista de Recursos Humanos</li> <li>- SC-06-01-03 - Formulario Entrevista del Supervisor.</li> <li>- SC-06-01-07 - Solicitud de Empleo.</li> </ul>
<b>BASE LEGAL (si aplica)</b>
Ley núm. 41-08 de Función Pública. Constitución de la República Dominicana. Ley núm. 390-40 Derechos Civiles a la Mujer Dominicana. Ley núm.1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo 2030. Ley núm. 16-92, Código de Trabajo de la República Dominicana. Ley 26.378 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ley 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
		
Director(a) o encargado (a) del área responsable	Director(a) Planificación y Desarrollo	Superintendente

➤ **Actividad 2: Desarrollar la plataforma de “Ventanilla Express de Oferta Pública 1ra. Etapa” para las autorizaciones de Ofertas Públicas**

Con la finalidad de gestionar cambios innovadores para los ciudadanos / clientes. Se desarrolló la primera etapa de la plataforma digital (ventanilla exprés) para las autorizaciones de Oferta Pública.

Esta actividad se cumplió en un 100%.

## ➤ Actividad 2: Desarrollar la plataforma de “Ventanilla Express de Oferta Pública 1ra. Etapa” para las autorizaciones de Ofertas Públicas

Evidencias: 1) Pantallas de la plataforma.

**PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

**1. ¿Cómo acceder a la plataforma?**

Para ingresar a la plataforma lo puede realizar en la página <https://ventanillaexpres.gob.do> o través de la Oficina Virtual de la SIMV <https://oficinavirtual.simv.gob.do>.



\* El Solicitante podrá de manera concomitante remitir sus solicitudes de autorización de ofertas públicas a la Superintendencia del Mercado de Valores y a una o más de las Superintendencias que integran la ventanilla.

**2. ¿Cómo iniciar sesión?**

Para acceder a los servicios se debe contar con un usuario registrado en la plataforma o en su defecto registrarse.

4 | SIMV SSB CCRyLI <https://ventanillaexpres.gob.do>

**3. ¿Cómo acceder al servicio?**



**4. Llenar el formulario de inscripción**

Al acceder al servicio el usuario deberá completar un breve formulario y adjuntar los documentos que están definidos como requisitos en el formulario de solicitud de inscripción de la oferta pública seleccionada.

El formulario debe incluir la firma digital del representante legal de la entidad o apoderado.



- **Actividad 3: Monitorear y evaluar sistemáticamente la rentabilidad (costo-efectividad) de las tecnologías usadas y su impacto.**

No iniciada.

- **Actividad 4: Implementar Infraestructura de Big Data para el proyecto de Supervisión Basada en Riesgos**

Estas iniciativas no cuentan con presupuesto para este año, por lo que fueron removidas del PACC.

➤ **Actividad 5: Buscar alternativas para obtener más parqueos para los colaboradores que no tienen este beneficio**

Con el propósito de garantizar la adecuada accesibilidad física, con acceso a estacionamientos para los vehículos de los colaboradores, se evidenció que se gestionaron diferentes alternativas desde las Direcciones Jurídica y Administrativa y Financiera respectivamente, con la finalidad de que los colaboradores de la institución que no tengan el beneficio de parqueos, puedan tener un lugar seguro donde estacionarse.

En este sentido, fue realizada una reunión el 29 de junio del presente año, en la cual UNIBE y la SIMV suscribieron un acuerdo que estipula el derecho al uso de los parqueos de UNIBE.

Esta actividad se cumplió en un 100%.

➤ **Actividad 5: Buscar alternativas para obtener más parqueos para los colaboradores que no tienen este beneficio**

Evidencias: 1) Acuerdo suscrito entre UNIBE y Superintendencia del Mercado de Valores (SIMV).

**DECLARACION DE COMPROMISO PARA USO DE ESPACIOS DE PARQUEOS**

La **Universidad Iberoamericana (UNIBE)**, institución de educación superior incorporada mediante Decreto No. 3371 de fecha 12 de julio de 1982 del Poder Ejecutivo de la República Dominicana y adecuada conforme a la Ley 122-05 de Asociaciones sin fines de lucro, con domicilio social principal en la Avenida Francia No. 129, Sector Gazcue, de esta ciudad, titular del Registro Nacional de Contribuyentes (RNC) No. 401052326, debidamente representada por su Rectora, la **Dra. Odile Camilo Vincent**, designada en su cargo el 27 de septiembre del año 2021, como consta en el acta no. 01-2021-09 del libro de actas del Consejo Regente de la Universidad Iberoamericana, de nacionalidad dominicana, mayor de edad, casada, cédula de identidad y electoral No. 001-1442277-7, residente en Santo Domingo, República Dominicana, por medio de la presente, tiene a bien declarar, reconocer y dejar constancia de lo siguiente:

**Primero:** En el marco de la ejecución del Acuerdo marco de colaboración, suscrito en fecha 29 de junio de 2023, entre la Superintendencia del Mercado de Valores (SIMV) y la Universidad Iberoamericana (UNIBE) mediante el cual dichas entidades se comprometan a colaborar mutuamente en los objetivos y propósitos de cada institución (el "Acuerdo"), la SIMV ha solicitado a UNIBE otorgarle el derecho al uso de sus espacios de parqueos para los vehículos de motor de los colaboradores de dicha institución.

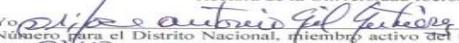
**Segundo:** Tras una verificación interna de la disponibilidad de sus espacios de parqueos, UNIBE ha identificado que actualmente cuenta con veinticinco (25) espacios de parqueos de vehículos de motor, los cuales se encuentra en disposición de ser utilizados por los colaboradores de la SIMV.

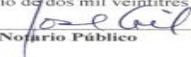
**Tercero:** En tal virtud, mediante el presente acto, UNIBE declara libre y voluntariamente que se compromete a permitir que los colaboradores de la SIMV utilicen veinticinco (25) espacios de parqueos ubicados dentro de las instalaciones físicas de UNIBE específicamente en el lugar que designarían las autoridades de UNIBE, para estacionar sus vehículos de motor, de lunes a viernes desde las siete de la mañana (7h00), hasta las seis de la tarde (18h00).

**Cuarto:** Los espacios de parqueos antes descritos serán utilizados por los colaboradores de la SIMV a título gratuito, por un periodo de tres (3) años a contar del presente documento. El compromiso expresado en el presente acto se removerá automáticamente y sin necesidad de que UNIBE suscriba una nueva declaración. Vencido el plazo antes descrito, UNIBE podrá dejar sin efectos la presente declaración de compromiso previa notificación a la SIMV, con al menos ~~sesenta~~ <sup>treinta</sup> (30) días antes de la fecha efectiva del cese del uso de los parqueos.

Hecho y firmado en tres (3) originales, de un mismo tenor y efecto, uno para cada una de las partes y uno para el notario público. En Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los veintinueve (29) días del mes de junio del año dos mil veintitres (2023).

  
**Odile Camilo Vincent**  
Rectora de la Universidad Iberoamericana (UNIBE)

Yo, , Abogado Notario Público de los del Número para el Distrito Nacional, miembro activo del Colegio Dominicano de Notarios, matrícula núm. 2142, con estudio profesional abierto en esta ciudad, **certifico y doy fe** que la firma que antecede fue puesta en mi presencia, libre y voluntariamente, por la señora **Odile Camilo Vincent**, quien manifestó bajo la fe del juramento, que es la firma que acostumbra usar en todos sus actos tanto públicos como privados. En la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, República Dominicana, a los veintinueve (29) días del mes de junio de dos mil veintitres (2023).

  
**Notario Público**

## ➤ Actividad 5: Buscar alternativas de más parqueos para los colaboradores que no tienen este beneficio

Evidencias: 2) Correos en búsqueda de alternativas de arrendamiento de parqueos.


 lunes 27/03/2023 03:21 p.m.  
**Alejandro Torres Roques**  
 Solicitud espacio parqueos SIMV

Para  mreyes@adm.unapec.edu.do  
 CC  Claudia Venecia Padilla Peña

 Haga clic aquí para descargar imágenes. Para ayudarle a proteger su confidencialidad, Outlook ha impedido la descarga automática de algunas imágenes en este mensaje.

Muy buenas tardes señores UNAPEC

Luego de saludarles, queremos ver la posibilidad de poder arrendar un espacio para estacionamiento de vehículos para parte de nuestros colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores.

La necesidad, por el momento, sería de 20 a 30 estacionamientos, con un horario comprendido de 8:00 am a 5:00 pm

Mucho agradecemos cualquier información puedan tener al respecto , quedando atentos a cualquier inquietud,

Se despide, muy att

 Haga clic aquí con el botón secundario o mantenga pulsado para descargar imágenes. Para ayudar a proteger la confidencialidad, Outlook evitó la descarga automática de esta imagen de Internet...

**Alejandro Torres Roques**  
**Encargado**  
 Departamento Administrativo  
 Tel.809-221-4433 Ext.  
 www.simv.gob.do


 lunes 27/03/2023 02:40 p.m.  
**Alejandro Torres Roques**  
 Solicitud espacio parqueos SIMV

Para  aaquino@inmobiliariozama.com;  ipichardo@inmobiliariozama.com  
 CC  Claudia Venecia Padilla Peña

 Respondió a este mensaje el 27/03/2023 02:45 p.m..  
 Haga clic aquí para descargar imágenes. Para ayudarle a proteger su confidencialidad, Outlook ha impedido la descarga automática de algunas imágenes en este mensaj

Muy buenas tardes

Luego de saludarles, queremos ver la posibilidad de poder arrendar un espacio para estacionamiento de vehículos para parte de nuestros colaboradores de la Superintendencia de Mercado de Valores.

La necesidad, por el momento, sería de 20 a 30 estacionamientos, con un horario comprendido de 8:00 am a 5:00 pm

Mucho agradecemos cualquier información puedan tener al respecto , quedando atentos a cualquier inquietud,

Se despide, muy att

 Haga clic aquí con el botón secundario o mantenga pulsado para descargar imágenes. Para ayudar a proteger la confidencialidad, Outlook evitó la descarga automática de esta imagen de Internet...

**Alejandro Torres Roques**  
**Encargado**  
 Departamento Administrativo  
 Tel.809-221-4433 Ext.  
 www.simv.gob.do

- **Actividad 6: Desarrollar procedimientos y/o Políticas con proveedores de información. (Ejemplo Banco Central, CEVALDOM, entre otros)**

No iniciada.

- **Actividad 7: Gestionar firma de Memorándum de Entendimiento**

Con el objetivo de promover la integración de los mercados, se gestionaron las firmas del Memorándum de Entendimiento. En este sentido, se realizó el primer Diálogo de Convergencia Regulatoria y Operativa de los Mercados de Capitales de Centroamérica.

Cabe destacar, que los países que integran el Comité Regional para la Convergencia Regulatoria y Operativa son: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, República Dominicana y Panamá.

Esta actividad se cumplió en un 100%.

## ➤ Actividad 7: Gestionar firma de Memorándum de Entendimiento

### Evidencias: 1) Hoja de Ruta.

“Primer Diálogo de Convergencia Regulatoria y Operativa  
de los Mercados de Capitales de Centroamérica”

Hoja de Ruta  
22 de junio de 2022

Los países que integran el Comité Regional para la Convergencia Regulatoria y Operativa en su Mesa de Trabajo acordaron lo siguiente:

- 1) IOSCO:
  - a. Asegurar que todos los países formen parte de la Lista A de IOSCO para facilitar los acuerdos de reconocimiento de jurisdicción.
  - b. Enviar una comunicación firmada por todos los reguladores del DICOMA para apoyar la entrada de Honduras y Guatemala a IOSCO.
- 2) Creación de la Secretaría.  
La Secretaría se encargará de dar seguimiento a los compromisos asumidos por los países miembros del DICOMA y canalizará de forma ordenada la información, cuya periodicidad de reunión sea trimestral. Siendo RD encargada de la Secretaría del Comité Regional por el Primer Año.  
Dentro de sus funciones se encuentran:
  - Recopilar y disseminar la información de los miembros
  - Crear una guía o lineamientos para su funcionamiento.
  - Consolidar la matriz de regulación de los países y compromisos de cada país para la modificación
  - Dar seguimiento a los compromisos para rendir informe periódico (semestral)
  - Dar seguimiento al equipo técnico que se conformará
  - Elaboración de una guía o lineamiento para regir su funcionamiento (*debiendo remitir en un plazo 45 días el borrador del reglamento para discusión de los miembros, teniendo estos un plazo de hasta 30 días para su revisión*)
  - Habilitación legal para la firma de Acuerdos y Compromisos Institucionales.
  - Hacer un levantamiento de los mercados que tienen en marcha operador remoto con otra jurisdicción y/o corresponsalías.
  - Obtener información estadística de los países firmantes del acuerdo conforme determine el comité técnico y su periodicidad.
- 3) Comité técnico.  
Se designará un miembro por cada país como contacto y con sesión trimestral. Debiendo de notificar en un plazo 07 días hábiles al representante de la Superintendencia del Mercado de Valores.
- 4) Elaboración de Matriz Regulatoria con el objetivo de identificar las capacidades legales presentes para tratar temas:
  - a. Definición de Valores conforme a cada jurisdicción firmante del acuerdo.
  - b. Tipo de instrumento a ser objeto de negociación.
  - c. Jurisdicción Reconocida.
  - d. Disposiciones sobre Operador Remoto.
  - e. Disposiciones sobre Corresponsalías.
  - f. Tratamiento para la negociación de valores extranjeros de oferta pública de los países firmantes del acuerdo
  - g. Ser parte del Anexo A de IOSCO.

“Primer Diálogo de Convergencia Regulatoria y Operativa  
de los Mercados de Capitales de Centroamérica”

Hoja de Ruta  
22 de junio de 2022

- h. Compensación y Liquidación de los valores.
- i. Operatividad y facultades de supervisión de la Bolsa de Valores.

*La matriz debe ser remitida en un plazo de 30 días hábiles a la Secretaría del Comité Regional al contacto notificado por la Superintendencia del Mercado de Valores de la República Dominicana.*

- 5) A partir de la Matriz, el comité técnico identificará los países que ya tienen la habilitación legal para avanzar en la armonización reglamentaria, respetando las disposiciones regulatorias y los compromisos al alcance de cada jurisdicción para avanzar en aspectos a armonizar, indicando plazos estimados.
- 6) Identificar mecanismos de cooperación, incluyendo tanto el apoyo de consultores como las experiencias de demás países miembros que han tenido procesos de reforma o revisión normativa. Se propuso incorporar la experiencia de otros mercados, como el chileno para guiar el proceso de integración (Ej. *Larrain caso de Milaf*. RD puede canalizar esto y aprovechar la oportunidad de Chile como accionista de la BVRD.

➤ **Actividad 7: Gestionar firma de Memorándum de Entendimiento**

Evidencias: 1) Firmas Memorándum de Entendimiento.



ADENDA AL MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO MULTILATERAL ENTRE COSTA RICA, EL SALVADOR, GUATEMALA, HONDURAS, NICARAGUA, REPÚBLICA DOMINICANA Y PANAMÁ.

Es prueba de conformidad, las Entidades Supervisoras y/o Regulatoras suscriben la presente adenda, en el Distrito Nacional República Dominicana, a los veintitrés (23) días de junio de dos mil veintidós (2022), en los ejemplares de igual contenido suscrito por las partes.

María Lucía Fernández

Superintendencia General de Valores de Costa Rica

Gabriel Castro

Superintendencia del Mercado de Valores de la República Dominicana



Marcio Sierra Discua

Comisión Nacional de Bancos y Seguros de Honduras

Luis Angel Montenegro E.

Superintendencia de Bancos y de Otras Instituciones Financieras de Nicaragua

Raúl Enriquez De León

Registro del Mercado de Valores y Mercancías de Guatemala

Julio Javier Justiniani

Superintendencia del Mercado de Valores de Panamá

Mario Ernesto Menéndez Alvarado

Superintendencia del Sistema Financiero El Salvador

➤ **Actividad 8: Emplear personas de minorías étnicas o personal desfavorecido**

Con el fin de gestionar una política de inclusión para apoyar a las minorías étnicas o personas desfavorecidas, la Dirección de Recursos Humanos realizó la política de equidad de género e **inclusión laboral**, para garantizar el empleo a los más desafortunados.

Esta actividad se cumplió en un 100%.

## ➤ Actividad 8: Emplear personas de minorías étnicas o personal desfavorecido



### Evidencias: 1) Política de Equidad de Género e Inclusión Laboral.

	DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS	
	POLÍTICA DE EQUIDAD GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL	
	Código: IC-06-01-50	Edición: 1
<b>VIGENTE</b> 30/06/2023		
<b>OBJETIVO</b> Establecer los lineamientos que promuevan una cultura de respeto a la diversidad, inclusión, igualdad laboral y no discriminación, garantizando ambientes laborales integradores y no discriminatorios en nuestros procesos internos, para asegurar que todos los colaboradores tengan las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo.		
<b>ALCANCE</b> Todos los colaboradores de la Superintendencia del Mercado de Valores.		
<b>TÉRMINOS Y DEFINICIONES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Discriminación:</b> trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, sexo, ideas políticas, religión, etc.</li> <li>- <b>Inclusión:</b> principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y a la cohesión social, permitiendo que todas las personas, indistintamente del género, identidad política, etnia, condición física o religión, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente y disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con los demás.</li> <li>- <b>Igualdad:</b> principio que reconoce la equiparación de la ciudadanía en derechos y obligaciones.</li> <li>- <b>Equidad:</b> cualidad que consiste en dar a cada persona lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.</li> <li>- <b>Prejuicio:</b> opinión preconcebida, generalmente negativa, hacia algo o alguien.</li> <li>- <b>Esteriotipos:</b> imagen, idea o acción inmutable que tiene un grupo social sobre otro, al que le son atribuidos de forma generalizada conductas, cualidades, habilidades o rasgos distintivos.</li> <li>- <b>Género:</b> grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico.</li> <li>- <b>Equidad de género:</b> permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, el control y uso de los bienes y servicios de la sociedad y al desarrollo de las capacidades básicas.</li> <li>- <b>Acciones positivas:</b> compone las medidas específicas para reequilibrar situaciones objetivas de desigualdad entre hombres y mujeres.</li> <li>- <b>Discriminación directa por razón de género:</b> se refiere al trato desventajoso contemplado en la norma, criterio, práctica o situación de hecho o derecho, salvo que el mismo pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios sean necesarios y adecuados.</li> <li>- <b>Discriminación indirecta por razón de género:</b> cualquier norma, práctica o situación de hecho o derecho, aparentemente neutra, que objetivamente produzca efectos discriminatorios sobre uno de los géneros.</li> <li>- <b>Igualdad de género:</b> se refiere a la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres.</li> <li>- <b>Igualdad de oportunidades:</b> toda acción dirigida a eliminar obstáculos, de forma que hombres y mujeres se sitúen en una posición equivalente frente al acceso a los recursos económicos, sociales y culturales.</li> </ul>		

IC-06-01-50

Edición 1

Página 1 de 3

- Promover el uso de lenguaje incluyente, no sexista, no discriminatorio y libre de prejuicios, para favorecer relaciones de respeto e igualdad entre géneros.
- Promover el uso de un lenguaje incluyente, libre de prejuicios y estereotipos en las comunicaciones orales y escritas, tanto internas como externas, al igual que en toda información que se difunda de manera impresa, visual, auditiva, digital u oral.
- Promover campañas institucionales que no incluyan contenido discriminatorio.
- Se prohíbe toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva ni racional y tenga por objeto o resultado obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, de las autoridades de la institución hacia el resto del personal y entre los miembros de la institución.

#### MEDIOS DE VERIFICACION

- Expediente de empleados.
- Campañas institucionales de comunicación interna.
- SC-06-01-02 - Formulario Entrevista de Recursos Humanos.
- SC-06-01-03 - Formulario Entrevista del Supervisor.
- SC-06-01-07 - Solicitud de Empleo.

#### BASE LEGAL (si aplica)

Ley núm. 41-08 de Función Pública.  
 Constitución de la República Dominicana.  
 Ley núm. 390-40 Derechos Civiles a la Mujer Dominicana.  
 Ley núm. 1-12 Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.  
 Ley núm. 16-92, Código de Trabajo de la República Dominicana.  
 Ley 26.378 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.  
 Ley 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad.

Realizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<i>No Aplica</i>	<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>
Director(a) o encargado (a) del área responsable	Director(a) Planificación y Desarrollo	Superintendente

➤ **Actividad 9: Establecer Indicadores de cumplimiento de Alianzas y Convenios**

No iniciada.

➤ **Actividad 10: Poner en funcionamiento el IC-05-02-05 - Política Costo Beneficio junto con el SC-05-02-11- Formulario Análisis Costo Beneficio.**

Con el objetivo de gestionar las finanzas con decisiones en el análisis costo beneficio, se cuenta con un borrador de la revisión de la política y con un nuevo formulario para el análisis costo beneficio, el cual se pondrá en ejecución a partir del 2do semestre.

Esta actividad se encuentra realizada en un 50%.

➤ **Actividad 10: Poner en funcionamiento el IC-05-02-05 - Política Costo Beneficio junto con el SC-05-02-11- Formulario Análisis Costo Beneficio.**

Evidencias: 1) Borrador de la nueva edición del IC-05-02-05



Miércoles 21 de Junio del año 2023 Hola, Ligia Fondeur

**intranet**  
**SIMV**

**Concursos Internos**

INICIO NOSOTROS AREAS DIRECTORIO DOCUMENTOS PRENSA AULA VIRTUAL

**SGC - ISO 9001**  
Documentos SIMV

Inicio | Explorar Documentos

IC-05-02-05

- Área	Documento
1 Departamento Financiero	IC-05-02-05 - Política Act. Control Costo Beneficio <b>EDZ</b>

 Superintendencia del Mercado de Valores de la República Dominicana	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
	DEPARTAMENTO FINANCIERO	
	POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO	
CODIGO: IC-05-02-05	<b>EDICIÓN: 3</b>	FECHA VIGENCIA:
<b>OBJETIVO</b>		
Establecer la normativa para los casos en que sea necesario determinar la conveniencia de una adquisición de importancia en la SIMV, mediante la comparación entre su costo y los beneficios tangibles e intangibles que representa.		
<b>ALCANCE</b>		
Las inversiones de la institución que sobrepasen los RD\$XXXXXXXX (XXX pesos con 00/100) o a cuando la inversión es menor, pero la unidad interesada considera que conviene el análisis.		
<b>POLITICA</b>		
<b>MEDIOS DE VERIFICACION</b>		
Formulario SC-02-02-11 – Formulario Análisis Costo Beneficio, debidamente completado.		
<b>RESPONSABLES</b>		
Dirección Administrativa y Financiera, Departamento Financiero y Dirección o Departamento correspondiente.		
<b>BASE LEGAL (si aplica)</b>		
Ley 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno, en su reglamento de aplicación en el Capítulo II De los Componentes del Proceso de Control Interno Art. 47, punto 3, inciso b).		

Realizado por :	Revisado por:	Aprobado por :
Director(a) o Encargado(a) de Área	Director(a) Planificación y Desarrollo	Superintendente

➤ **Actividad 10: Poner en funcionamiento el IC-05-02-05 - Política Costo Beneficio junto con el SC-05-02-11- Formulario Análisis Costo Beneficio**

Evidencias: 2) Borrador del nuevo SC-05-02-11

	<b>Dirección Administrativa y Financiera</b> <b>Departamento Financiero</b> <b>Formulario Análisis Costo Beneficio</b>	
	Fecha de Vigencia: xx/xx/xxxxx	
	<b>Fecha Medición</b>	
<b>Área Solicitante</b>		
<b>Equipo Evaluador</b>		
<b>TANGIBLE (Fórmula)</b>		
<b>Resultado calculo C/B</b>		
<b>INTANGIBLE</b>		
<b>Preguntas</b>		
<b>Propósito de la Inversión</b>		
<b>Porqué es necesario</b>		
<b>Proceso que será reemplazado</b>		
<b>Riesgos de seguir proceso actual</b>		
<b>Descripción del funcionamiento del</b>		
<b>Posibles problemas del nuevo proceso</b>		
<b>Costos si el nuevo proceso falla</b>		
<b>Comparación de costos operativos de</b>		
<b>Sustentabilidad del nuevo proceso</b>		
<b>Indicar ciclo estimado de vida útil del nuevo</b>		
<b>Factor externo necesario para nuevo</b>		
<b>Preguntas abiertas</b>		
<b>(insertar pregunta)</b>		

<b>Indicar ciclo estimado de vida útil del nuevo</b>	
<b>Factor externo necesario para nuevo</b>	
<b>Preguntas abiertas</b>	
<b>(insertar pregunta)</b>	
<b>CONCLUSION</b>	
<b>DECISION FINAL</b>	
<b>INSTRUCCIONES DE LLENADO</b>	
<b>Fecha Medición</b>	Se pondrá la fecha que corresponda a la medición.
<b>Área Solicitante</b>	Se pondrá el área que solicita el acompañamiento del costo beneficio.
<b>Equipo Evaluador</b>	Se pondrán los nombre del equipo evaluador.
<b>Tangible Formula</b>	
<b>Resultado calculo C/B</b>	Se pondrá el resultado del calculo costo entre beneficio (C/B).
<b>Intangible</b>	
<b>Preguntas</b>	Se pondrán las respuestas a las preguntas especificadas en el formulario.
<b>Preguntas abiertas</b>	Se pondrán preguntas puntuales y se responderán.
<b>Conclusión</b>	
<b>Decisión Final</b>	Se pondrá la decisión final.