

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA INTERNA NÚM. 010-2025, QUE CREA EL COMITÉ INSTITUCIONAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SALUD Y RIESGOS LABORALES (SISALRIL).

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República Dominicana, en su artículo 39 establece 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”*. Asimismo, el numeral 4 del mencionado artículo, señala que: *“4) La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres. Se promoverán las medidas necesarias para garantizar la erradicación de las desigualdades y la discriminación de género”*.

CONSIDERANDO: Que, en virtud de lo establecido por los Artículos 32 y 175 de la Ley núm. 87-01 del 9 de mayo del año 2001, fue creada la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), como una entidad autónoma del Estado, con personería jurídica y patrimonio propio.

CONSIDERANDO: Que, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), tiene como objetivo velar por el estricto cumplimiento de la Ley 87-01 y sus normas complementarias, de proteger los intereses de los afiliados, vigilar la solvencia financiera del Seguro Nacional de Salud y de las Administradoras de Riesgos Laborales, entre otras funciones.

CONSIDERANDO: Que la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), entidad estatal, autónoma, con personería jurídica y patrimonio propio, dotada de un personal técnico y administrativo altamente calificado, cuya misión es la de garantizar a la población la protección del aseguramiento en salud y riesgos laborales en condiciones de calidad, equidad y sostenibilidad, actuando en representación del Estado Dominicano en la regulación, supervisión, conciliación y arbitraje, así como en la formulación de propuestas técnicas.

Man



CONSIDERANDO: Que la Ley Orgánica de la Administración Pública, núm. 247-12, del 9 de agosto del 2012, establece los principios que fundamentan el análisis y diseño organizacional en la administración pública.

CONSIDERANDO: Que toda estructura debe cumplir con el Principio de Racionalidad, establecido mediante el Artículo 12 de la Ley núm. 247-12, Orgánica de Administración Pública, *“el tamaño y la estructura organizativa interna de los entes y órganos de la Administración Pública serán proporcionales y consistentes con los fines y propósitos que les han sido atribuidos. Las formas organizativas que adopte la Administración Pública serán las necesarias para el cumplimiento de sus metas y objetivos y propenderán a la utilización racional de los recursos del Estado”*.

CONSIDERANDO: Que la Ley núm. 41-08 de Función Pública, del 16 de enero de 2008, en su artículo 8, numerales 12 y , faculta al Ministro de Administración Pública a evaluar y proponer las reformas de las estructuras orgánica y funcional de la administración pública, así como revisar y aprobar los manuales de procedimientos y de organización y organigramas que eleven para su consideración los órganos y entidades de la Administración Pública; diseñar, programar e impulsar actividades permanentes de simplificación de trámites, de flexibilización organizativa, de eliminación de duplicación de funciones y de promoción de coordinación Inter orgánica e interadministrativa.

CONSIDERANDO: Que una adecuada estructura organizativa representa un instrumento clave para establecer una adecuada política retributiva que incluya la eficiente y justa valoración de los puestos y asegure un alto grado de eficiencia y calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía.

CONSIDERANDO: Que, dentro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, aprobados en septiembre de 2015 en el marco de las Naciones Unidas, se encuentra establecido en el número 5: *“Igualdad de Género: alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”*, entre cuyas metas se destaca que los Estados deben velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

CONSIDERANDO: Que, en la Ley Orgánica núm. 1-12, sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012, se establece 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 11 de septiembre de 2019, se dispone la creación de las Unidades de Igualdad de Género en el sector público.

CONSIDERANDO: Que, el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 (PLANEG III), aprobado por el Ministerio de la Mujer, debe ser asumido como el mecanismo que orienta la equidad de género en la estructura del Estado y de la sociedad dominicana, con el propósito de promover un cambio de cultura que contribuya al logro de la igualdad y equidad entre los géneros.

VISTA: La Constitución de la República Dominicana, proclamada el 27 de octubre del 2024.

VISTA: La Ley núm. 87-01, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, de fecha 9 de mayo del 2001 y que crea la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales como una entidad autónoma con personalidad jurídica y dotada de personal técnico altamente calificado responsable de la supervisión del ramo de salud y riesgos laborales.

VISTA: La Ley núm. 41-08, de Función Pública, del 16 de enero de 2008, que crea la Secretaría de Estado de Administración Pública, hoy Ministerio de Administración Pública.

VISTA: La Ley núm. 200-04, del 28 de julio del 2004, General de Libre Acceso a la Información Pública, y su reglamento de aplicación establecido mediante el Decreto núm. 130-05 del 25 de febrero del 2005

VISTA: La Ley núm. 1-12, de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, del 25 de enero de 2012.

VISTA: La Ley núm. 247-12, del 09 de agosto del 2012, Orgánica de Administración Pública.

VISTA: La Ley núm. 107-13, del 08 de agosto de 2013, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo.

VISTO: El Decreto núm. 134-14, del 15 de abril de 2014, que aprueba el Reglamento de Aplicación de la Ley núm. 1-12.

13
mcy



VISTO: El Decreto núm. 974-01, que crea con asiento en cada Secretaría de Estado la Oficina de Equidad de Género y Desarrollo bajo la articulación de la Secretaría de Estado de la Mujer del 26 de septiembre de 2001.

VISTO: El Decreto Núm. 163-04, que aprueba el Reglamento de las Oficinas de Equidad de Género y Desarrollo del 3 de marzo de 2004.

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

VISTA: Las Pautas para la Creación y Confirmación del Comité de Transversalización del Enfoque de Género elaboradas por el Ministerio de la Mujer en mayo 2023.

VISTO: El Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2020-2030 (PLANEG III), aprobado por el Ministerio de la Mujer.

POR TALES MOTIVOS y vista la Ley núm. 87-01, de fecha 9 de mayo del 2001, que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, el Reglamento Operativo de la SISALRIL, y el Manual de Organización y Funciones de la SISALRIL, esta Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales emite la siguiente:

RESOLUCIÓN:

ARTÍCULO PRIMERO. Creación y Objetivo del Comité. Se crea el **Comité Institucional de Transversalización de Género**, con el objetivo de coordinar, desarrollar y monitorear las acciones a lo interno de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL), 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 del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO. De la conformación del Comité. Se designan como miembros del Comité Institucional de Transversalización de Género, a los siguientes servidores:

Áreas	Calidad
Director (a) de Planificación y Desarrollo Institucional	Presidente
Analista de Planificación (Equidad de género)	Coordinador(a)
Director (a) de Aseguramiento en Riesgos Laborales	Miembro





Director (a) de Aseguramiento en Salud y Régimen Contributivo y Planes	Miembro
Director (a) de Aseguramiento en Salud del Régimen Subsidiado	Miembro
Director (a) de Interacción y Asistencia al Usuario	Miembro
Director (a) de Comunicaciones	Miembro
Director (a) de Control de Subsidios	Miembro
Director (a) Administrativo (a) y Financiero (a)	Miembro
Director (a) de Recursos Humanos	Miembro
Encargado (a) del Departamento de Estadísticas	Miembro
Encargado (a) del Departamento de Formulación, Monitoreo y Evaluación de Planes, Programas y Proyectos	Miembro
Coordinador (a) de Relaciones Institucionales y Cooperación Institucional	Miembro

Párrafo I. Si un miembro del Comité deja de pertenecer a la institución, será sustituido por la persona designada en su cargo, quien deberá asumir el rol correspondiente.

Párrafo II. Los miembros del Comité deben observar una conducta y ética intachables. No podrán ser miembros del Comité quienes hayan sido sancionados por faltas disciplinarias en los últimos dos (2) años, contempladas en la Ley 41-08 de Función Pública o en cualquier política o normativa de ética emitida y vigente por la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, en caso de presentarse esta situación, la Máxima Autoridad Ejecutiva, deberá designar un sustituto.

mcu

ARTÍCULO TERCERO. De las funciones del Comité. Las responsabilidades conjuntas del Comité Institucional de Transversalización de Género serán las siguientes:

1. Someter para fines de aprobación la Política Institucional de Igualdad de Género y cualesquiera otras políticas, normas y protocolos institucionales relacionados con la igualdad de género.
2. Conocer las problemáticas relacionadas con el género para proponer soluciones sostenibles a estas.
3. Coordinar y acompañar a la instancia responsable de los aspectos de igualdad de género en la implementación periódica de un diagnóstico institucional y participativo de género, con el fin de conocer la situación de hombres y mujeres al interior de la institución.



4. Dar seguimiento al cumplimiento de la Política Institucional de Igualdad de Género, así como a otras políticas, normas y protocolos institucionales relacionados con el tema.
5. 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 con la igualdad de género.
6. Monitorear el cumplimiento de los indicadores del Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG) en los que su institución está involucrada.
7. Administrar y aprobar en última instancia los documentos oficiales relacionados con la igualdad de género, tales como manuales, normas, protocolos, procedimientos, etc.
8. Apoyar a la institución para la postulación a premios nacionales e internacionales sobre igualdad de género o transversalidad del enfoque de género.
9. Promover a lo interno de la institución las buenas prácticas para la igualdad de género.

Párrafo. El Comité Institucional de Transversalización de Género responderá a la Máxima Autoridad Ejecutiva, quien tendrá la aprobación definitiva de las políticas, normas y protocolos que se deriven del trabajo del Comité.

ARTÍCULO CUARTO. De las funciones de los miembros. Del/la presidente/a del Comité. En adición a cualquier actividad que realice en su rol, el/la presidente/a del Comité Institucional de Transversalización de Género tendrá las funciones siguientes:

- a. Representar al Comité en las instancias de coordinación interdepartamental.
- b. Refrendar y validar institucionalmente las decisiones que se tomen en el Comité.
- c. Asegurar que se creen las condiciones políticas y administrativas para que se logren los objetivos y acciones del Comité y se cumplan las decisiones que de este emanen.

ARTÍCULO QUINTO. De las funciones de los miembros. Del/la coordinador/a del Comité. Este rol estará ocupado por la persona que tenga a su cargo las funciones vinculadas a los aspectos de igualdad de género dentro de la institución. En adición a cualquier actividad que realice en su rol habitual, el/la coordinador/a del Comité tendrá las siguientes funciones:

- a. Convocar las reuniones del Comité y encargarse de la logística de estas. Remitir la agenda a seguir a los miembros del Comité con al menos tres (3) días de antelación.
- b. Preparar la agenda de las reuniones en coordinación con el/la presente/a.
- c. Servir de moderador/a de las reuniones.
- d. Asegurar el cumplimiento del Plan de Trabajo del Comité.
- e. Redactar y custodiar las minutas y memorias de las reuniones y hacerlas llegar a los miembros del Comité.
- f. Rendir un informe de las decisiones tomadas en el Comité y remitirlo tanto a la máxima autoridad como al resto de miembros del Comité.
- g. Encargarse de que las decisiones que se tomen en el Comité se operativicen en la institución y dar seguimiento a los avances respectivos.
- h. Gestionar las informaciones requeridas para el trabajo del Comité.
- i. Presentar los resultados de los planes de trabajo, de acción o de mejora institucionales ante las instancias superiores de la organización.

ARTÍCULO SEXTO. De la presentación de informes. El Comité presentará a la Máxima Autoridad Ejecutiva, un informe semestral en el marco de las actividades planificadas y desarrolladas, los avances en los indicadores de los Planes de Trabajo, de Acción o de Mejora Institucionales, así como los resultados de la implementación de la Política Institucional de Igualdad de Género que refleje la articulación con el Plan Estratégico de Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales, (SISALRIL), y el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PLANEG).

ARTÍCULO SÉPTIMO. Del Plan de Trabajo. Se instruye a este Comité a diseñar un Plan de Trabajo anual en un plazo de dos (2) meses a partir de la fecha de aprobación de esta Resolución.

ARTÍCULO OCTAVO. Se instruye a este Comité a establecer el proceso de toma de decisiones, cese de funciones, periodicidad de reuniones ordinarias y otras reglas de funcionamiento interno en consonancia con las pautas establecidas por el Ministerio de la Mujer en reglamento que deberá remitirse a la Máxima Autoridad Ejecutiva, para su aprobación en un plazo de un (1) mes a partir de la firma de esta Resolución.

ARTÍCULO NOVENO. Inclusión. Se instruye a la Dirección de Planificación y Desarrollo, asegurar la inclusión en el Plan Operativo Anual de cada departamento involucrado, las acciones establecidas en el plan de trabajo de este Comité, así como garantizar los recursos financieros para dar cumplimiento a este.

ARTÍCULO DÉCIMO. Publicación. Se ordena la publicación de la presente Resolución Administrativa Interna en el portal web de la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales y se remite a la Dirección de Planificación y Desarrollo, y la Dirección de Comunicaciones para fines de su implementación y difusión correspondientes.

Dada en la ciudad de Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana, a los tres (3) días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco (2025).



MIGUEL CEARA HATTON
Superintendente

