

ESTUDIO SOBRE EL PERFIL,  
SITUACIÓN ACTUAL Y  
ASPIRACIONES DE LAS

# MUJERES

EN PUERTO RICO,  
2022

*Informe final*

## CONTENIDO

<b>Trasfondo .....</b>	<b>7</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>10</b>
Preguntas de investigación.....	10
acercamiento metodológico.....	10
organización de la investigación .....	11
Fase I: Exploración y organización .....	11
Fase II: Recopilación de datos.....	12
Fase III. Interrelación de hallazgos.....	15
Definiciones de conceptos y constructos de investigación .....	15
Limitaciones .....	17
<b>Análisis socioeconómico de la condición de la mujer en Puerto Rico.....</b>	<b>19</b>
Población de mujeres en Puerto Rico .....	19
Población actual e histórico .....	19
Perfil demográfico de las mujeres en Puerto Rico.....	19
Composición por edad.....	19
Estado civil.....	20
Hogares y composición familiar .....	21
Nivel educativo.....	23
Vivienda .....	24
Condición laboral.....	25
Tasa de participación laboral.....	25
Empleo.....	28
Ingresos .....	29
Brecha salarial .....	30
Condiciones de vulnerabilidad .....	31
Nivel de ingreso en hogares con menores .....	31

Nivel de pobreza.....	32
Salud .....	34
Acceso a Internet .....	36
<b>Entrevistas a profundidad con lideresas de opinión .....</b>	<b>38</b>
Características más relevantes de la Población de Mujeres en Contextos de Vulnerabilidad.....	39
Composición Familiar .....	39
Nivel Educativo y Preparación.....	40
Destrezas de Trabajo .....	41
Manejo de Idioma .....	41
Capacidad de Aculturación y Adaptación.....	42
Redes de Apoyo .....	42
Cambios Positivos en la Calidad de Vida con respecto a los Pasados Cinco Años .....	43
Cambios Negativos en la Calidad de Vida con respecto a los Pasados Cinco Años.....	44
Necesidades de las Mujeres en Contextos de Vulnerabilidad.....	46
Fortalezas principales con las que cuentan las mujeres en contextos de vulnerabilidad	49
Políticas públicas que inciden en el desarrollo y bienestar de las mujeres .....	50
Medidas principales para el mejoramiento de la calidad dde vida de las mujeres .....	51
<b>Entrevistas etnográficas a la población de mujeres .....</b>	<b>55</b>
Características generales de la población participante .....	55
Cotidianidad de las mujeres .....	62
Historia de educación formal .....	65
Historia y situación laboral.....	68
Situación económica.....	71
Proceso de ser madres .....	74
Aspiraciones .....	77
<b>Inventario de políticas públicas.....</b>	<b>80</b>
<b>Interrelación de hallazgos .....</b>	<b>84</b>
.....	<b>89</b>

<b>Anejo: Inventario de política públicas relacionadas con la mujer en Puerto Rico.....</b>	<b>89</b>
<b>Gobierno de Puerto Rico .....</b>	<b>89</b>
Constitución de Puerto Rico .....	90
Leyes .....	91
Reglamentos .....	149
Órdenes Ejecutivas .....	160
Policía de Puerto Rico – Órdenes Generales, Manuales Operacionales y Protocolos....	170
Órdenes Administrativas .....	174
Cartas Circulares .....	181
Guías y Protocolos .....	183

### **Lista de tablas**

Tabla 1: Distribución de la muestra.....	14
Tabla 2: Edades de participantes del estudio .....	55
Tabla 3: Edades en intervalos por grupo muestral .....	56
Tabla 4: Número de personas en el hogar incluyendo a las participantes de las entrevistas .....	57
Tabla 5: Raza.....	58
Tabla 6: Ingresos mensuales del hogar por categoría muestral .....	61
Tabla 7: Estrategias para obtener bienes y servicios ante situación económica .....	72
Tabla 8: Edad en años en la que tuvieron su primer hijo o hija.....	74

### **Lista de gráficas:**

Gráfica 1: Relación población mujeres - población total .....	19
Gráfica 2: Cambio porcentual de mujeres por edad - 2010 al 2020 .....	20
Gráfica 3: Estado civil para las mujeres de 15 años o más.....	21
Gráfica 4: Tipo de hogares .....	22

Gráfica 5: Promedio tamaño del hogar por tipo de hogar .....	22
Gráfica 6: Composición familiar en hogares de mujeres jefas .....	23
Gráfica 7: Nivel educativo población 25 años o más - Mujeres y jefas de hogar .....	24
Gráfica 8: Cambio en la tenencia de la vivienda por tipo de hogar de 2010 a 2020.....	25
Gráfica 9: Tasa de participación laboral por sexo - 1970 a 2019 .....	26
Gráfica 10: Mujeres fuera del grupo trabajador - 1970 a 2019 .....	27
Gráfica 11: Hombres fuera del grupo trabajador - 1970 a 2019 .....	27
Gráfica 12: Mujeres empleadas por sector industrial .....	28
Gráfica 13: Cambio en los grupos ocupacionales 1970-2019.....	29
Gráfica 14: Mediana de ingresos por género por nivel educativo - 2020.....	31
Gráfica 15: Mediana de ingresos por tipo de hogar - 2020.....	32
Gráfica 16: Porcentaje bajo nivel de pobreza por nivel educativo y tipo de familia - 2020..	33
Gráfica 17: Mujeres con algún impedimento o condición de salud .....	35
Gráfica 18: Incidencia de uso de Internet, mujeres 12+ .....	36
Gráfica 19: Tipo de vivienda en la que vive .....	56
Gráfica 20: Número de hijo(as) de 18 años o menos en el hogar.....	57
Gráfica 21: Estatus civil .....	58
Gráfica 22: Condición en el empleo.....	59
Gráfica 23: Último grado académico completado .....	59
Gráfica 24: Cantidad de fuentes de ingresos con las que cuenta.....	60
Gráfica 25: Concepto de ingreso por cantidad de fuentes de ingresos con las que cuenta .....	60

## Lista de ilustraciones

Ilustración 1: Organización del Estudio .....	8
Ilustración 2: Fases de investigación.....	11
Ilustración 3: Mediana de nivel de ingreso familiar de las mujeres en Puerto Rico.....	30

Ilustración 4: Por ciento de familias de madres solteras con menores de 5 años bajo el nivel de pobreza.....	33
Ilustración 5: Por ciento de mujeres jefas de hogar bajo el nivel de pobreza.....	34
Ilustración 6: Mujeres con seguro de salud.....	35
Ilustración 7: Composición familiar más común de las poblaciones que atienden las lideresas .....	39
Ilustración 8: Cambios positivos en la calidad de vida de las mujeres en Puerto Rico .....	43
Ilustración 9: Necesidades principales que afectan a las mujeres en contextos de vulnerabilidad .....	46
Ilustración 10: Fortalezas principales de las mujeres en Puerto Rico, desde la perspectiva de las lideresas entrevistadas .....	49
Ilustración 11: Piezas de política pública consideradas para efectos del inventario.....	81
Ilustración 12: Piezas de política pública identificadas por tipo .....	82
Ilustración 13: Distribución de piezas de política pública por tema.....	82

## TRASFONDO

United Way de Puerto Rico (UWPR) contrató los servicios de Estudios Técnicos, Inc. para llevar a cabo un estudio sobre el perfil, situación y aspiraciones de la mujer en Puerto Rico. UWPR es una organización sin fines de lucro, fundada hace más de cincuenta (50) años con la misión de ser líderes de cambio social, integrando a la comunidad en el logro del bienestar común, al crear oportunidades de una mejor vida para todas las personas. Esto, a través del trabajo en equipo junto a voluntarios/as/es, inversionistas sociales, entidades benéficas y colaboradores/as de distintos sectores. Sus áreas de enfoque y trabajo incluyen la educación, la estabilidad financiera y la salud.

El Estudio sobre el perfil, situación y aspiraciones de la Mujer en Puerto Rico, se realiza en el marco del Proyecto de Equidad, Diversidad e Inclusión, que actualmente implementa UWPR. A través de la investigación se buscaba recopilar información en torno a cinco áreas específicas:

- Datos Sociodemográficos
- Perfil de la población
- Experiencias de Inequidad
- Aspiraciones Colectivas
- Fortalezas y Áreas de Oportunidad para su pleno desarrollo.

Como meta final United Way busca diseminar los resultados y proveer las bases para propuestas de políticas públicas y medidas que permitan abordar las barreras que impiden que las mujeres en Puerto Rico tengan acceso, en equidad, a oportunidades para su pleno desarrollo y disfrute de una buena calidad de vida.

Para lograr este propósito Estudios Técnicos, Inc. recomendó trabajar a base de un acercamiento multi-método que permitiera abordar estos temas desde diversas perspectivas y darle visibilidad a las miles de mujeres que – ante toda adversidad – luchan por superar las barreras sistémicas, sociales, económicas y de políticas públicas que les limitan. En ese marco, el estudio se organiza en seis secciones principales:

## Ilustración 1: Organización del Estudio



- Una primera sección que presenta la metodología de investigación, incluyendo las preguntas de investigación, acercamiento metodológico, organización de las tareas y limitaciones.
- Una segunda sección que provee un perfil sociodemográfico de la mujer en Puerto Rico de acuerdo a fuentes secundarias.
- Una tercera sección que plantea un trasfondo de la situación de la mujer en Puerto Rico, de acuerdo con la perspectiva de mujeres lideresas de diversos ámbitos de acción.
- Una cuarta sección que recoge los resultados más sobresalientes e historias de vida de mujeres representativas de distintos segmentos de la población.
- Una quinta parte que busca levantar un inventario de políticas públicas existentes relacionadas a la mujer, para de esa forma sentar las bases para recomendaciones dirigidas a atender las barreras identificadas en este estudio.
- Una sexta sección que interrelaciona los hallazgos de las diversas tareas y sugiere una serie de áreas de acción.



# METODOLOGÍA



## METODOLOGÍA

### PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con los objetivos trazados por UWPR, se desarrollaron las siguientes preguntas que guiaron la investigación:

1. ¿Cuál es el perfil sociodemográfico de la población de mujeres en Puerto Rico?
2. ¿Qué segmentos de la población de mujeres presentan niveles más altos de vulnerabilidad o una condición de mayor desventaja?
3. ¿A qué condiciones se debe que enfrenten niveles más altos de vulnerabilidad?
4. ¿Cuáles son las barreras y limitaciones principales que enfrenta la población de mujeres para su desarrollo?
5. ¿En qué áreas enfrenta la población de mujeres experiencias de inequidad?
6. ¿A qué se deben que experimenten inequidad en esas áreas?
7. ¿Cuáles son las aspiraciones colectivas de la población de mujeres en Puerto Rico?
8. ¿Con qué fortalezas y áreas de oportunidad cuentan las mujeres en Puerto Rico para alcanzar esa aspiración?
9. ¿Qué medidas de política pública son necesarias para contribuir a que las Mujeres pueden alcanzar su aspiración como colectivo?
10. ¿Cómo los diversos sectores que componen la Sociedad deben contribuir para que las Mujeres cuenten con oportunidades para su desarrollo pleno y equitativo?

### ACERCAMIENTO METODOLÓGICO

Para abordar las preguntas de investigación se entendió que necesario trabajar a base de un acercamiento multi-método. Es decir que combinara diversos métodos y fuentes de recopilación de información. Específicamente, se recomendó utilizar la técnica de investigación conocida como triangulación. Este es un concepto acuñado por Campbell y Fiske en el 1959. En el 1970, Denzin plantea una nueva definición que gozó de gran

aceptación en el campo de las ciencias sociales. Hoy día, es una técnica importante utilizada en proyectos de investigación en las ciencias sociales. La misma se basa en la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, así como en la utilización de información proveniente de fuentes primarias y secundarias con el objetivo de poder contrastar y validar los hallazgos.

## ORGANIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

A base del acercamiento de investigación, la investigación se organizó en tres fases: una primera fase de exploración y organización; una segunda fase de recopilación de datos; y una tercera fase de interrelación de hallazgos.

**Ilustración 2: Fases de investigación**



### *Fase I: Exploración y organización*

Durante esta primera fase se desarrolló el plan de trabajo y el diseño final de la metodología, lo cual incluyó el diseño muestral, el desarrollo de los protocolos de recopilación y manejo de la información, y los instrumentos de investigación (guías y hojas de observación). Los instrumentos de recopilación de datos se desarrollaron a base de la literatura sobre el tema y el insumo de las personas que componen el Comité de Sembrando Futuro encargado de este tema en UWPR.

## *Fase II: Recopilación de datos*

Como parte de esta fase se llevaron a cabo cuatro tareas principales de investigación primaria y secundaria las cuales se describen a continuación.

### *Análisis de Fuentes Secundarias*

Como parte de esta tarea se examinaron diversas fuentes secundarias para levantar un perfil de la población objeto de estudio a base de las definiciones operacionales de los constructos y conceptos de investigación. Las fuentes analizadas incluyeron:

- Encuesta de la Comunidad, de la Oficina del Negociado del Censo de los Estados Unidos y Micro data o PUMS;
- Censo de Población y Vivienda 2020, de la Oficina del Negociado del Censo de los Estados Unidos.
- Estadísticas que genera el Departamento de la Familia;
- Estadísticas que genera el Departamento del Trabajo;
- Conteo de Personas sin Hogar que se lleva a cabo como requisito del Departamento de la Vivienda Federal;
- Estudio sobre el tema; y
- Otros bancos de datos con los que cuenta Estudios Técnicos.

En los casos en lo que la información estuvo disponible por municipio, la misma se analiza y presenta desde una perspectiva geográfica a través de la utilización de sistemas de información geo-referenciada (GIS, por sus siglas en inglés).

### *Entrevistas a líderes de opinión*

Las entrevistas a fondo, particularmente aquellas conocidas como entrevistas a informantes clave o líderes de opinión, constituyen una técnica cualitativa de investigación muy útil en proyectos de este tipo. Estas son entrevistas a profundidad que permiten recoger información de personas cuya experiencia y preparación les capacita para brindar una opinión informada sobre el tema bajo estudio.

En el caso de este proyecto, se trabajó con una muestra no probabilística por juicio y cuota compuesta por 18 mujeres, con 19 años en promedio de experiencia, provenientes de diversos campos desde los cuales sirven a la población bajo estudio, incluyendo:

- Servicios de apoyo social y emocional
- Orientación y representación legal
- Albergues de emergencia y vivienda transitoria
- Desarrollo económico y autogestión
- Activismo y defensoría de derechos humanos
- Educación comunitaria.

Las entrevistas se llevaron a cabo durante los meses de abril a mayo de 2022, utilizando una guía semi-estructurada de preguntas. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 45 minutos y fueron grabadas en audio con previo consentimiento de quienes participaron del estudio. Antes de llevar a cabo las entrevistas, quienes participaron del estudio fueron citadas en un horario de su conveniencia y fueron notificadas del propósito del estudio, sus derechos como participantes y criterios de confidencialidad.

La información obtenida a través de las entrevistas se transcribió y se analizó utilizando la técnica de análisis de contenido.

#### *Etnografías a población de interés*

Como parte de esta tarea se llevaron a cabo entrevistas y observación etnográfica para recopilar información sobre las historias de vida, perfil, experiencias de inequidad, aspiraciones, fortalezas y áreas de oportunidad de 50 mujeres representativas de diversas subpoblaciones y trasfondos.

La investigación etnográfica es una técnica de investigación cualitativa que combina acercamientos fenomenológicos con el estudio de la vida cotidiana (Gubriun, J. & Holstein, J. 2000). La misma busca analizar y entender el comportamiento y modo de vida de un grupo de individuos, mediante la observación y descripción de su entorno y comportamiento. Este tipo de acercamiento tiene sus raíces en la antropología y permite entender a profundidad las perspectivas, actitudes, valores y motivaciones de las personas y cómo estos aspectos pueden variar en función del contexto y circunstancias por las que atraviesan los individuos.

Para efectos de esta investigación se utilizó la técnica de la observación en el entorno natural y las entrevistas a profundidad. Debido a las medidas de seguridad por COVID-19,

algunas de las entrevistas tuvieron que conducirse virtualmente. En esas instancias, se incorporaron recorridos virtuales que las participantes hacían a través de sus móviles, para que el/la entrevistadora pudiera conocer el entorno comunitario y los hogares donde viven las participantes e interactuar con otras personas que componen sus hogares, incluyendo niños/as. El tipo de muestra utilizado fue no probabilístico, por propósito y cuota, para asegurar contar con representación de mujeres por área geográfica y subpoblaciones de interés. Las personas que participaron del estudio fueron identificadas por referencia y técnica de bola de nieve. Una vez identificadas, las personas fueron contactadas para ser entrevistadas por cita. Las entrevistas se realizaron de acuerdo con la disponibilidad de quienes participaron del estudio. Antes de proceder con el estudio, quienes participaron fueron informadas de los objetivos, para quién se realizaba el estudio, sus derechos como participantes, y criterios de confidencialidad. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 60 minutos, más el tiempo que tomaron los recorridos e interacción con otros miembros del hogar. Las 50 entrevistas realizadas por subpoblaciones, se presentan a continuación:

**Tabla 1: Distribución de la muestra**

	Frec.	%
Madres adolescentes	2	4.0%
Mujeres en hogares con presencia de adultos mayores	12	24.0%
Mujeres en hogares biparentales, con menores de ocho años	9	18.0%
Madres solteras jefas del hogar, con menores de ocho años	13	26.0%
Mujeres en hogares con presencia de un menor con diversidad funcional	10	20.0%
Mujeres solteras sin hijos	4	8.0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

Para el análisis de los datos se utilizó la técnica de análisis de contenido. Este, aunque parte de un análisis preliminar basado en la frecuencia de las respuestas, permite organizar el discurso de los entrevistados y entrevistadas en categorías de discusión, que son sostenidas por las citas directas de los(as) participantes. El análisis se realizó utilizando la plataforma InVivo.

## *Análisis del marco legal*

A base del insumo de las tareas previas, se realizó un análisis del marco legal y de política pública relacionado a las mujeres en Puerto Rico. A esos efectos, se buscó identificar la totalidad de piezas de política pública sobre el tema, para desarrollar un inventario que provea las bases al Comité de Política de UWPR, para desarrollar recomendaciones dirigidas a atender las barreras y áreas de necesidad identificadas en el Estudio. El análisis se realizó a través de la búsqueda de información en bases secundarias que incluyen la Constitución de los Estados Unidos y de Puerto Rico, leyes, reglamentos y órdenes ejecutivas, entre otros instrumentos de política pública.

## *Fase III. Interrelación de hallazgos*

Durante esta fase se trabajó con el análisis de información que se derivó de cada una de las tareas llevadas a cabo y la interrelación de los hallazgos. Como producto final, se identifican unas áreas que se recomiendan trabajar con prioridad.

## **DEFINICIONES DE CONCEPTOS Y CONSTRUCTOS DE INVESTIGACIÓN**

Para efectos de la investigación los conceptos y constructos principales de investigación se definieron de la manera que sigue.

**Desarrollo** - Capacidad para mejorar condición actual y futura de los/as/es individuos y sus familias. Proceso en el que se busca un incremento en la prosperidad económica y bienestar individual a través de la adquisición de destrezas que permiten movilidad social, incidiendo la sociedad en general con sus diversos sectores y su infraestructura<sup>1</sup>.

**Calidad de Vida** - Conjunto de condiciones sociales, económicas y ambientales y el modo en que estas contribuyen positivamente al bienestar físico y emocional de los individuos y sus familias, y su desarrollo pleno.

**Equidad** - El grado de justicia e imparcialidad en el acceso a las oportunidades y condiciones que contribuyen a una calidad de vida óptima. Supone reconocer y reducir

---

<sup>1</sup> Little, D. (2008). Development. En Darity, W. A. (Ed.). Encyclopedia of the Social Sciences, 2nd edition. USA, Macmillan; Bates, R. H. (2008). Development and Ethnic Diversity. En Darity, W. A. (Ed.). Encyclopedia of the Social Sciences, 2nd edition. USA, Macmillan.

las disparidades basadas en el género, la pobreza, el lugar de residencia, etnia, raza, el lenguaje, entre otras características<sup>2</sup>.

**Perfil Sociodemográfico** - Incluye una combinación de atributos sociales y demográficos que caracterizan las condiciones existenciales de las personas o grupos a los que se alude<sup>3</sup>. En el caso de la presente investigación, se incluyeron las variables siguientes:



**Aspectos básicos**



**Vivienda**



**Ingresos**



**Educación**



**Salud**



**Otros**

### **Aspectos básicos**

- Proporción de la población
- Proporción de la población por subgrupos
- Composición de los hogares
- Distribución geográfica
- Cambio poblacional

### **Vivienda**

- Tenencia
- Condiciones
- Carga económica

### **Ingresos**

- Empleo
  - Lugar de trabajo
  - Movilidad de trabajo
- Asistencia pública
- Condición de pobreza

- Por ciento de personas en posiciones gerenciales
- Fuera de la fuerza laboral (desalentados)

### **Educación**

- Escolaridad
- Idioma
- Proeficiencia en el inglés

### **Salud**

- Seguro médico
- Condiciones de salud adultos
- Condiciones salud menores

### **Otros**

- Acceso a Internet
  - Banda ancha
- Equipos con los que cuentan en el hogar (teléfono, computadora)

<sup>2</sup> UNESCO (2017), Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación; Richardt, N., & Shank, T. (2008) Equal Opportunity International. En Darity, W. A. (Ed.). Encyclopedia of the Social Sciences, 2nd edition. USA, Macmillan; Haubrich, D. (2008) Equality. En Darity, W. A. (Ed.). Encyclopedia of the Social Sciences, 2nd edition. USA, Macmillan.

<sup>3</sup> Hogg, M. A. (2006). Intergroup Relations. En Delamater, J. (Ed.). Handbook of Social Psychology. Madison, WI. Springer.



## Limitaciones

---

Debido a las circunstancias del COVID-19, se tuvieron que realizar ajustes al modo de implementar las entrevistas etnográficas, según se describió en una sección previa. Por otro lado, en el caso de las tareas relacionadas a los métodos cualitativos (entrevistas a lideresas y entrevistas etnográficas), se trabajó a base de muestra no probabilísticas, por lo que sus resultados presentan tendencias, pero no pueden generalizarse. Es decir, que no se pueden extrapolar a la población de mujeres en Puerto Rico.

# ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO

The image shows a cover page with a teal background. A white wavy line separates the teal top from an orange bottom. The text 'ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO' is written in white, bold, uppercase letters on the teal background.

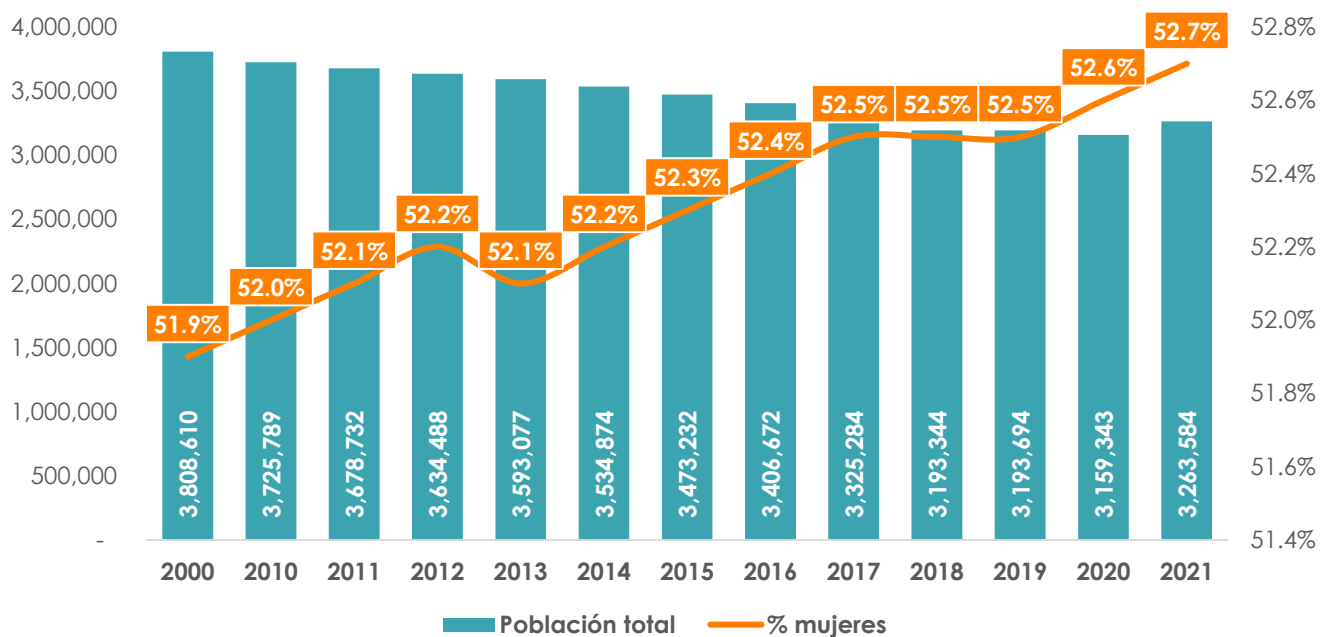
## Análisis socioeconómico de la condición de la mujer en Puerto Rico

### Población de mujeres en Puerto Rico

#### Población actual e histórico

Del 2000 al 2021, la población total en Puerto Rico ha tenido un continuo decrecimiento. En 21 años, disminuyó en un 14.3%, de 3,808,610 a 3,263,584. La cantidad de hombres se redujo en un 15.7% (de 1,833,577 a 1,543,991). Si bien para el mismo periodo la cantidad de mujeres también se redujo en un 12.9% (de 1,975,033 a 1,719,593), esta ha ido a un menor ritmo que la de los hombres y la población total. Por esto, se observa en la Gráfica 1 que mientras la población total decreció, la representación de las mujeres incrementó 0.8 puntos porcentuales (de 51.9% a 52.7%).

**Gráfica 1: Relación población mujeres - población total**



Fuente: American Community Survey.

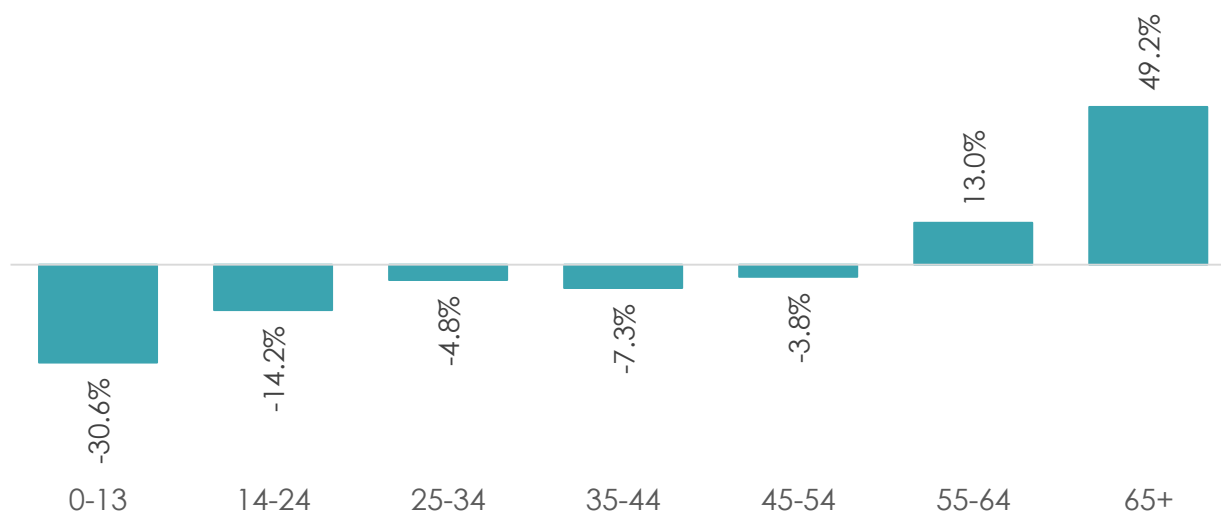
### Perfil demográfico de las mujeres en Puerto Rico

#### Composición por edad

El descenso de la población ha impactado las edades predominantes de las mujeres en la isla. Para el 2010, el grupo de 0 a 13 años era el de mayor representación (16.9%), seguido por 65+ (15.9%) y 14 a 24 (15.3%). Este combinado en los extremos de la escala de edad

suma 48.1%, mientras que las mujeres de 25 a 64 años totalizan el 51.9%. Para el 2020, se observa un aumento en la población de mayor edad, liderando las mujeres 65+ (23.7%) y 55 a 64 (14.0%). Los estimados anuales del Negociado del Censo de los Estados Unidos revelan un crecimiento invertido en la edad de las mujeres en Puerto Rico, como se observa en la Gráfica 2. Del 2010 al 2020, el grupo de edad 65+ aumentó en un 49.2%, mientras que 0 a 13 años disminuyó en un 30.6%. Se reduce el grupo de mujeres en edad productiva y reproductiva, mientras aumenta la población de mayor edad.

**Gráfica 2: Cambio porcentual de mujeres por edad - 2010 al 2020**



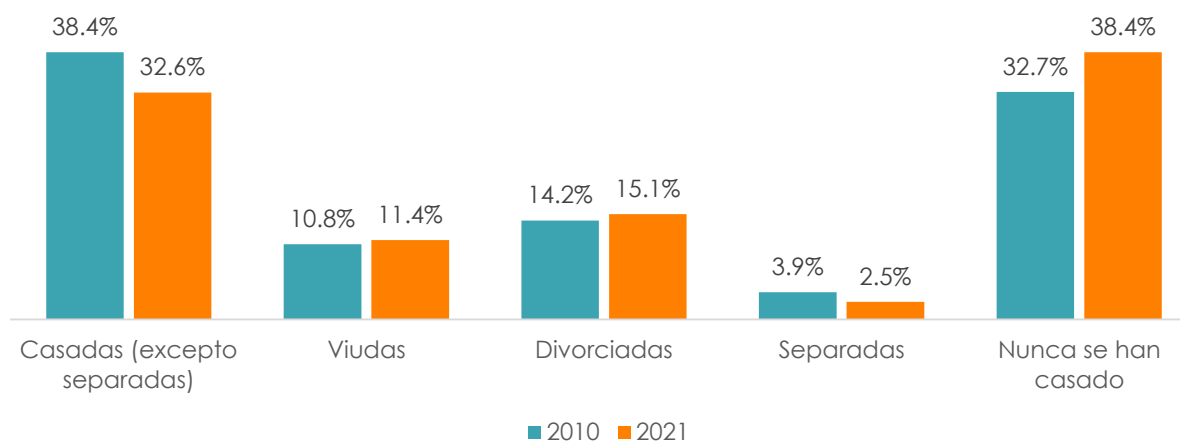
Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

### Estado civil

Las mujeres casadas (excepto separadas) de 15 años o más es el estado civil que predominó en el 2010. A este le siguen las que nunca se han casado (32.7%), divorciadas (14.2%), viudas (10.8%) y separadas (3.9%). Para el 2021, hubo una reducción de 5.8 puntos porcentuales en las mujeres casadas (excepto separadas) de 15 años o más, ubicándose en un segundo lugar, mientras que las que nunca se han casado se posicionaron en el primer puesto con un incremento de 5.7 puntos porcentuales, como se observa en la Gráfica 3. El grupo de mujeres divorciadas y viudas tuvieron un leve incremento de 0.9 y 0.6 puntos porcentuales respectivamente. No obstante, hubo una reducción de 1.4 puntos porcentuales en el grupo de mujeres separadas. En un periodo de 11 años se observa que

la tendencia es a un mayor número de mujeres solas (no casadas, divorciadas o viudas), al incrementar de 57.7% a 64.9% del 2010 al 2021.

**Gráfica 3: Estado civil para las mujeres de 15 años o más, 2010 vs 2021**



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

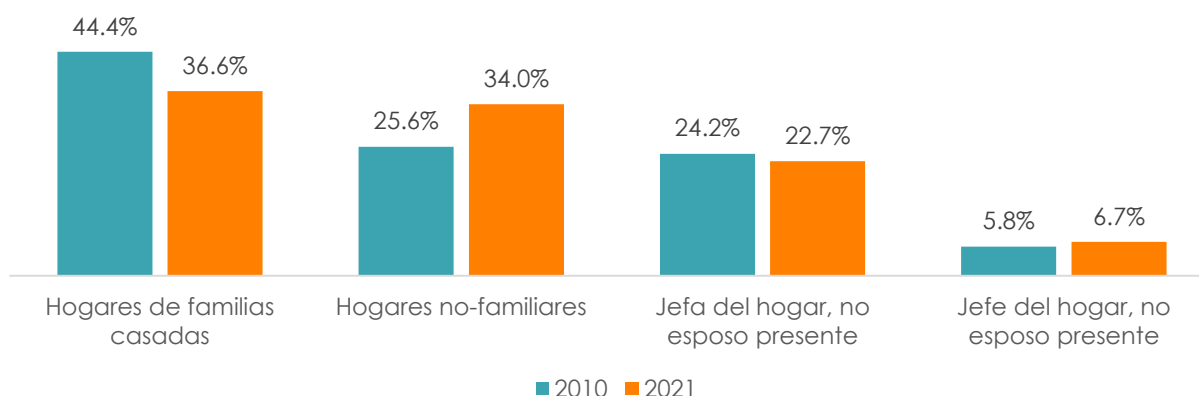
### Hogares y composición familiar

Para el 2021, Puerto Rico contaba con 1,196,790 hogares, 30,249 (2.5%) menos en comparación con el 2010. Del total de hogares, los no familiares<sup>4</sup> representan el 34.0%, un incremento de 8.4 puntos porcentuales en comparación con el 2010. Por el contrario, el 66.0%, con 8.4 puntos porcentuales menos que en el 2010, es de hogares familiares<sup>5</sup>. Según se destaca en la Gráfica 4, los hogares en donde la mujer es la jefa, sin un esposo presente, tuvo una reducción de 1.5 puntos porcentuales del 2010 al 2021 (296,830 a 272,233), mientras que para el mismo periodo, en donde el hombre es el jefe, sin una esposa presente, aumentó 1 punto porcentual.

<sup>4</sup> Un hogar no familiar consiste en un jefe de hogar que vive solo (un hogar de una sola persona) o donde el jefe de hogar comparte el hogar exclusivamente con personas con las que no está relacionado.

<sup>5</sup> Incluye familias casadas, jefa del hogar, no esposo presente y jefe del hogar, no esposa presente.

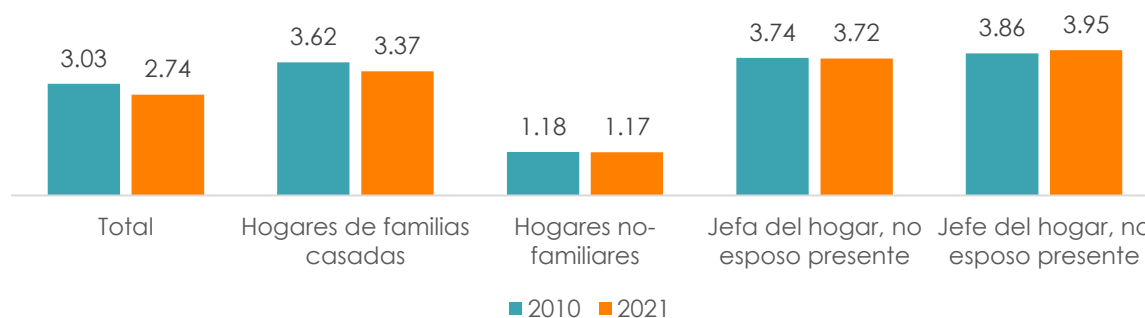
**Gráfica 4: Tipo de hogares, 2010 vs 2021**



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

El promedio de personas en la totalidad de hogares también se redujo para el mismo periodo, de 3.03 a 2.74. Se observa en la Gráfica 5 que en tres de los cuatro tipos de hogares experimentaron una reducción en el promedio de personas. La mayor reducción se identifica en los hogares de familias casadas (-0.25), seguido por jefa del hogar, no esposo presente (-0.02), no familiares (-0.01) y jefe del hogar, no esposa presente tuvo un aumento (0.09). Estas reducciones son cónsonas con la baja poblacional experimentada en la isla entre el 2010 y el 2020.

**Gráfica 5: Promedio tamaño del hogar por tipo de hogar, 2010 vs 2021**



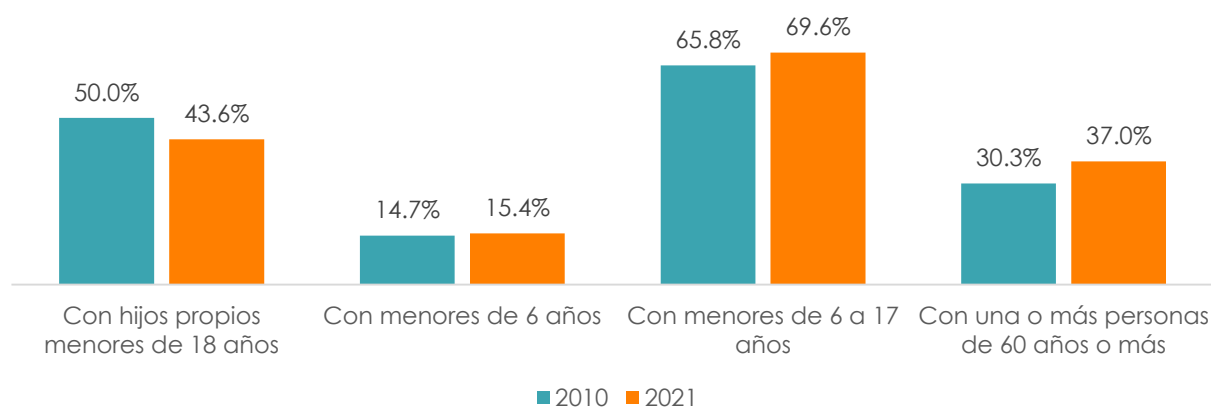
Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

Para el 2021, el 43.6% de los hogares en donde la mujer es la jefa contaba con hijos propios menores de 18 años. Si se compara con el 2010, hubo una reducción de 6.4 puntos porcentuales. Como se observa en la Gráfica 6, el porcentaje mayor es el de hogares con menores de 6 a 17 años, el cual incrementó de 65.8% en el 2010 a 69.6% en el 2021. Para el

mismo rango de años aumentó en puntos porcentuales la composición con menores de 6 años (0.7). El incremento, tanto de los menores de 6 años como los de 6 a 17 años impacta grandemente a las mujeres jefas de hogar, si se toma en cuenta que del 2010 al 2021 tanto la población de menores de 6 años, como la de 6 a 17 años disminuyó. En el caso de los menores de 6 años la reducción fue de un 50% (271,486 a 135,291) y en el de 6 a 17 años de un 35%, (631,809 a 410,790)<sup>6</sup>. El resultado esperado sería el contrario dado que hay menos cantidad de menores en la isla.

Es importante destacar el incremento de 6.7 puntos porcentuales en hogares de mujeres jefas con una o más personas de 60 años o más. Este comportamiento es el reflejo del crecimiento de la población que va envejeciendo, específicamente la de 60 años o más que de 2010 a 2020 incrementó en un 19.3% (760,077 a 906,957). De igual forma, añade una carga a las mujeres jefas, que además de velar por sus menores, también se responsabilizan de sus adultos mayores.

**Gráfica 6: Composición familiar en hogares de mujeres jefas, 2010 vs 2021**



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

## Nivel educativo

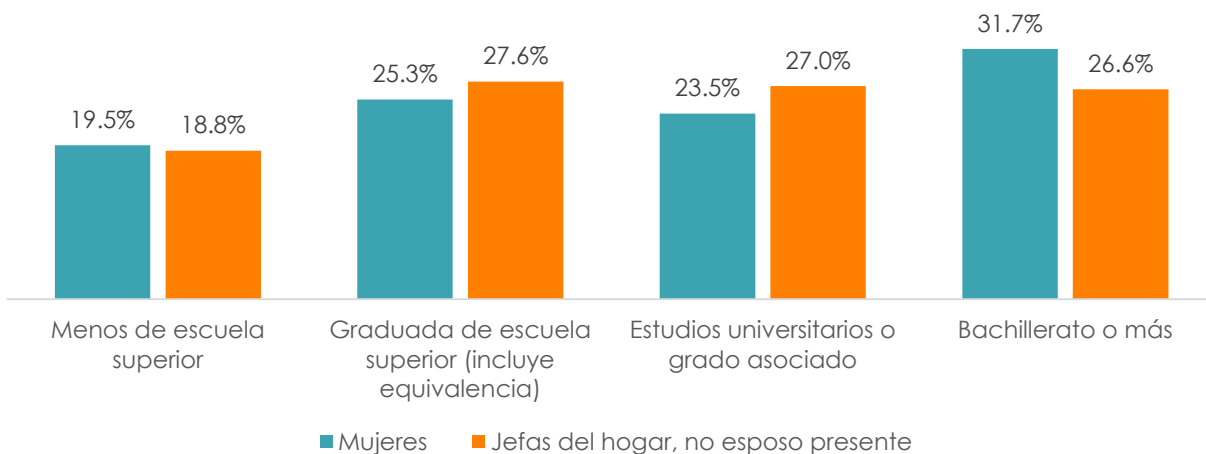
Para el 2021, el 25.3% de las mujeres de 25 años o más en Puerto Rico contaba con un diploma de escuela secundaria, 5.9 puntos porcentuales menos que los hombres. Por el

<sup>6</sup> Annual Estimates of the Resident Population by Single Year of Age and Sex for the Puerto Rico Commonwealth: April 1, 2010 to July 1, 2019; April 1, 2020; and July 1, 2020 (PRC-EST2020-SYASEX)

contrario, el 31.7% había completado un diploma universitario de bachillerato, escuela graduada o más, mientras que los hombres solo el 22.4%. A pesar de que más hombres completan la escuela secundaria, son menos los que obtienen grados superiores. De igual forma son más los hombres con menos de 9 años de educación o que no culminaron la escuela superior (24.2%) que las mujeres (19.5%).

El nivel educativo de las mujeres jefas de hogar es superior al de toda la población femenina en los renglones de culminación del grado de escuela superior y estudios universitarios o grado asociado. De igual forma, como ilustra la Gráfica 7, son menos las jefas de hogar que no completan la escuela superior en comparación con la población de mujeres. Sin embargo, el porcentaje de jefas de hogar que cuenta con un grado de bachillerato o estudios posteriores es menor que el de la población de mujeres. Estos datos indican que las jefas de hogar están más educadas que la población total de mujeres, pero están más limitadas para completar un grado universitario.

**Gráfica 7: Nivel educativo población 25 años o más - Mujeres y jefas de hogar, 2021**



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

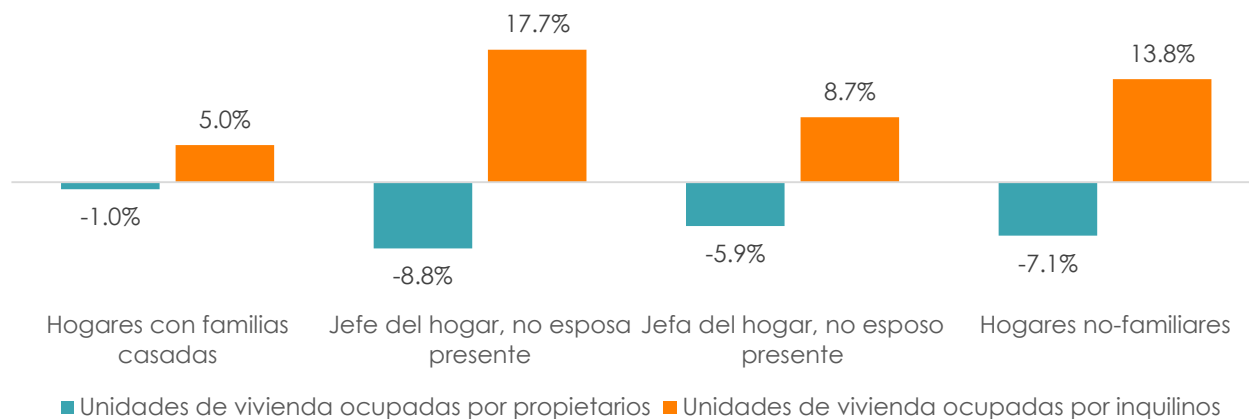
## Vivienda

De los datos de la Encuesta de la Comunidad del 2010 y 2021 se desprende que predominan las unidades de vivienda ocupadas por propietarios sobre las ocupadas por inquilinos. No obstante, del 2010 al 2021 el porcentaje de viviendas ocupadas por propietarios se redujo de 72.4% a 68.0%, mientras que las unidades ocupadas por inquilinos aumentaron



de 27.6% a 32.0%. La reducción de propietarios y el incremento de inquilinos está reflejado en los cuatro tipos de hogares, como demuestra la Gráfica 8.

**Gráfica 8: Cambio en la tenencia de la vivienda por tipo de hogar de 2010 a 2021**



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

Con respecto al tema de la vivienda, según los datos más recientes del Censo de Personas sin hogar el censo de personas sin hogar 2022, que se lleva a cabo por los sistemas de Cuidado Continuo para el Departamento Federal de la Vivienda y Desarrollo Urbano (HUD, por sus siglas en inglés), en Puerto Rico se identificaron un total de 2,115 personas sin hogar de las cuales el 22% son mujeres. Es decir, sobre 480 mujeres que estaban en la calle o en albergues de emergencia temporeros. De hecho, 9.5% de la población de personas sin hogar identificada son personas que estaban huyendo de violencia, siendo la mayoría de estas mujeres.

## Condición laboral

### Tasa de participación laboral

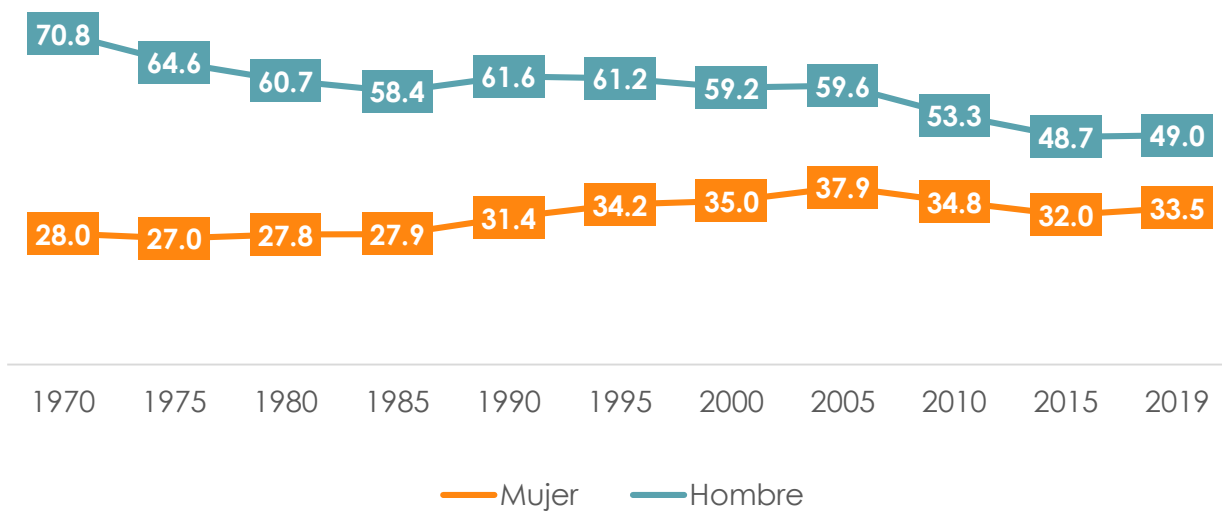
La tasa de participación laboral representa el porcentaje de las personas con edad para trabajar (16 años o más) que están insertadas en el mundo laboral. Según el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico (DTRH, 2020), la tasa de participación laboral de las mujeres en la isla ha tenido un aumento de 5.5 puntos porcentuales (28.0% a 33.5%) del 1970 al 2019<sup>7</sup>. Esto representa 215,000 en el 1970 versus 437,000 en el 2019. Quiere

7

<http://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2019/PARTICIPACION%20DE%20LA%20MUJER%20EN%20LA%20FUERZA%20LABORAL.pdf>

decir que más mujeres se están insertando en el mundo laboral. Para el mismo periodo, la tasa de participación laboral de los hombres ha descendido 30.8 puntos porcentuales (70.8% a 49.0%). Contrario a las mujeres, los hombres están se están desafiando de la fuerza laboral. Entre el 1970 al 2019 se ha cerrado la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres a favor de estas últimas, de 42.8 a 15.5, como se observa en la Gráfica 9.

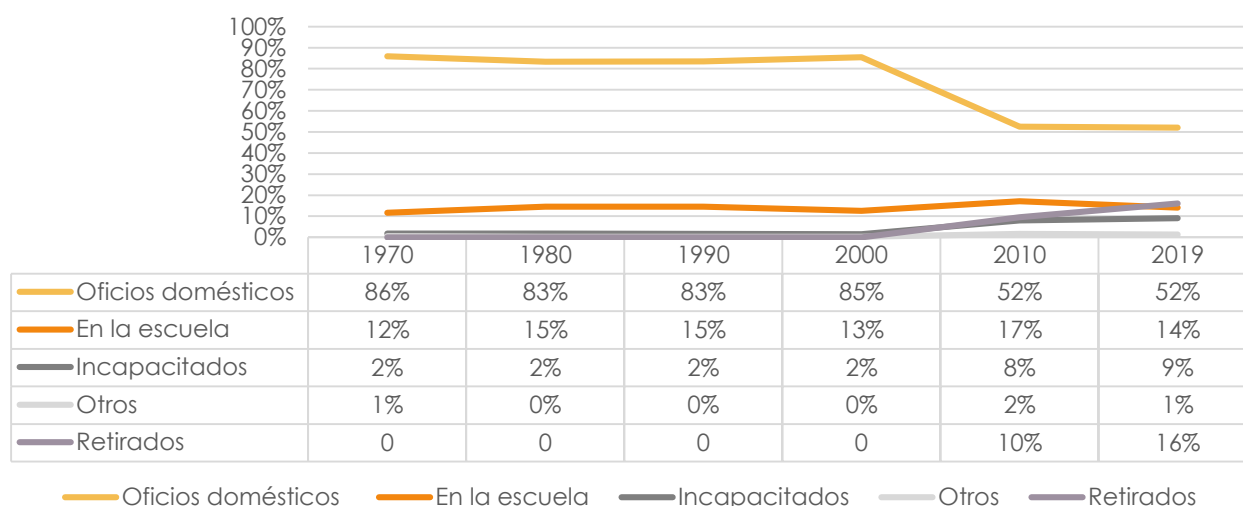
**Gráfica 9: Tasa de participación laboral por sexo - 1970 a 2019**



Fuente: Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral 2019, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Si bien es cierto que se está cerrando la brecha en la participación laboral entre mujeres y hombres, aún hay una gran cantidad de mujeres que se encuentran fuera del grupo trabajador. El DTRH (2020) destaca que del 1970 al 2019 hubo un aumento de 322,000 mujeres fuera del grupo trabajador (de 616,000 a 938,000). En la Gráfica 10 se destacan las principales razones para mantenerse fuera del grupo trabajador. Mientras que en el 1970, la razón principal para mantenerse fuera del grupo trabajador era por su gestión como amas de casa (86%), para el 2019 se redujo al 52%. El retiro como razón para no trabajar comenzó a clasificarse en el 2000, con menos de 1% y para el 2019 incrementó a 16%. Mientras que estar en la escuela, incapacitada y otras se han mantenido como razones para mantenerse fuera del grupo trabajador de forma consistente por los pasados 50 años.

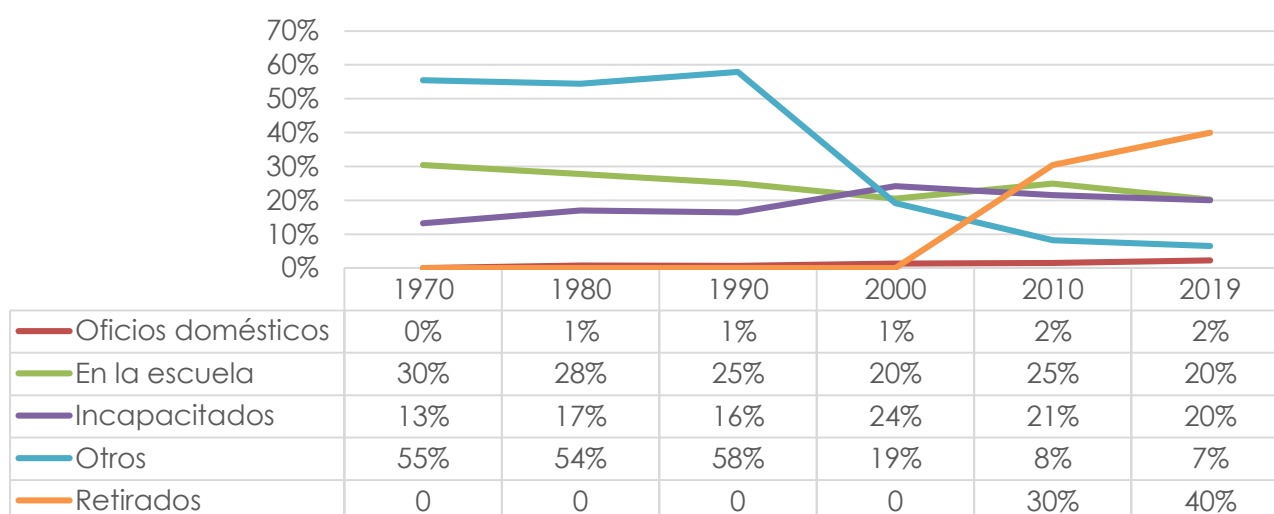
**Gráfica 10: Mujeres fuera del grupo trabajador - 1970 a 2019**



Fuente: Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral 2019, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

En el caso de los hombres fuera del grupo trabajador, la razón “otros” era la que predominaba en el 1970, reduciéndose a 7% en el 2019 (ver Gráfica 11). El retiro es la razón principal en el 2019, la cual incrementó de 0% en el 2010 a 40%. Ciertamente, la dominancia de los hombres en la fuerza trabajadora tiene como resultado una alta tasa de retiros como demuestran los datos presentados.

**Gráfica 11: Hombres fuera del grupo trabajador - 1970 a 2019**



Fuente: Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral 2019, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

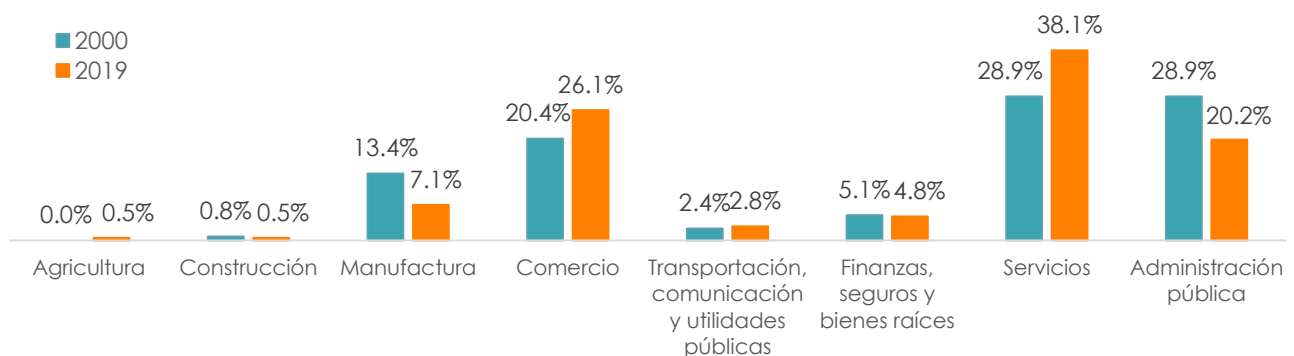
## Empleo

Para el 2019, la mujer en la fuerza trabajadora representaba el 43.9%, a diferencia del 31% para el 1970. Desde el 1970, las mujeres de 25 a 54 años se han mantenido como el principal grupo de empleadas, con un 67.4%, el cual incrementó a 76.1% en el 2019 (DTRH, 2020). El estado civil de las mujeres empleadas se distribuye de la siguiente forma: casadas (50%), solteras (36%), viudas o divorciadas (9%) y en unión consensual (5%). En cuanto al nivel educativo, 47% tiene bachillerato o estudios graduados, 28% diploma de escuela superior, 18% grado asociado, 5% estudios post secundarios sin grado y 2% menos de escuela superior o no informó (DTRH, 2020).

El 52.3% de las mujeres trabaja fuera del municipio donde reside, en comparación con el 54.1% de los hombres (Encuesta de la Comunidad, 2020). Los medios de transporte principales de las mujeres para llegar al lugar de trabajo es carro propio (82.6%), carro compartido (8.9%) y caminando (2.3%). Esto es similar para los hombres, quienes utilizan como medio principal el carro propio (84.1%), seguido del carro compartido (7.7%) y el caminar (2.6%).

El sector industrial de mayor presencia de la mujer es el de servicios. Este incrementó de 28.9% a 38.1% del 2000 al 2019. En el 2000, el empleo en la administración pública ocupaba el segundo lugar con un 28.9%, pero este se redujo en el 2019 a 20.2% ocupando el tercer lugar. Como se observa en la Gráfica 12, la industria del comercio sustituyó a la administración pública en el segundo puesto, incrementando 5.7 puntos porcentuales del 2000 al 2019.

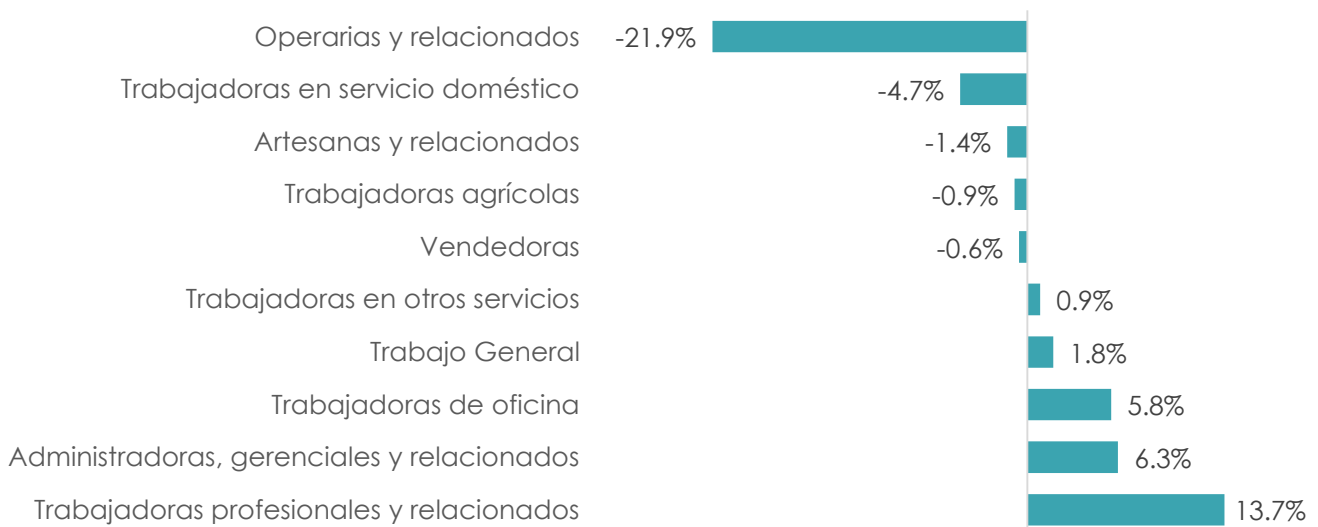
**Gráfica 12: Mujeres empleadas por sector industrial**



Fuente: Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral 2019, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Del 1970 al 2019 ha habido cambios en los grupos ocupacionales en donde laboran las mujeres (ver Gráfica 13). Mientras se redujeron las operarias y relacionados (21.9%) y las trabajadoras en servicio doméstico (4.7%), incrementaron las trabajadoras profesionales y relacionados<sup>8</sup> (13.7%), las administradoras, gerenciales y relacionados (6.3%) y las trabajadoras de oficina (5.8%)<sup>9</sup>. Este comportamiento responde a los cambios en las industrias y a la mayor profesionalización de la mujer en los pasados 50 años.

**Gráfica 13: Cambio en los grupos ocupacionales 1970-2019**



### Ingresos

La mediana de ingreso (ajustado según la inflación) en 12 meses anteriores a la Encuesta de la Comunidad del 2021 para la población de 25 años o más (indistintamente del nivel educativo), fue mayor para la mujer (\$19,668) que para el hombre (\$19,585) por \$83. Este mismo indicador en la Encuesta de la Comunidad del 2010, era dominado por el hombre (\$17,026), quien superaba por \$33 a la mujer (\$16,993). En un periodo de 11 años, la mujer está posicionándose con una mejor mediana de ingreso que el hombre.

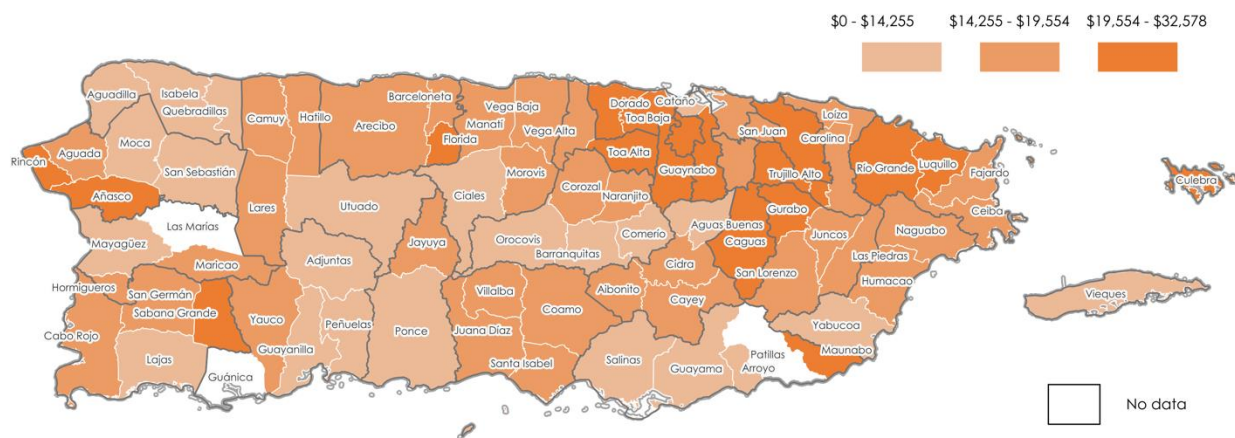
<sup>8</sup> Incluye profesionales, maestros, semi-profesionales y técnicos de salud

<sup>9</sup> Incluye secretarías, oficinistas, apoyo administrativo y relacionados

## Diferencias geográficas

La mediana de nivel de ingreso de las mujeres jefas del hogar, no esposo presente varía según la ubicación geográfica. Como se observa en la Ilustración 3, los municipios más cercanos a la zona metropolitana (Carolina, Trujillo Alto, Gurabo, Caguas, Guaynabo y Dorado), Río Grande, Maunabo y Culebra, tienen una mediana de ingreso mayor. Los municipios del centro y noroeste de la isla cuentan con medianas de ingreso más bajas.

**Ilustración 3: Mediana de nivel de ingreso familiar de las mujeres en Puerto Rico, 2021**

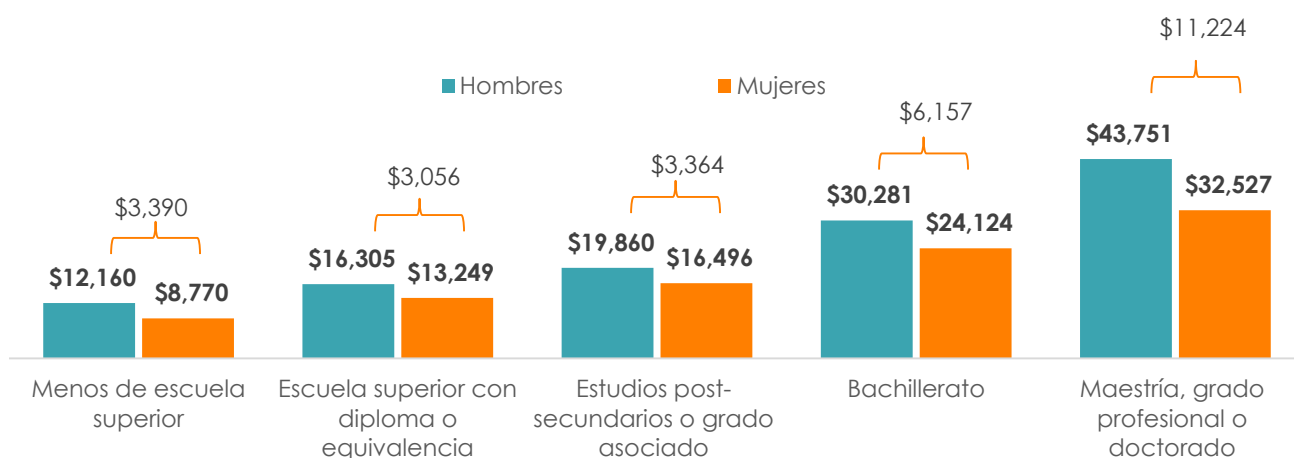


Fuente: U.S. Census Bureau, 2017-2021 American Community Survey 5-Year Estimates.

## Brecha salarial

A pesar de una mediana de ingreso histórica que favorece a la mujer en el 2021, hay una brecha salarial real. Según presenta la Gráfica 12, parecería que la mediana de ingreso entre mujeres y hombres amplía su brecha según incrementa el nivel educativo. No obstante, si se calcula el porcentaje de estas brechas se identifica que la mayor es entre las personas que no tienen diploma de escuela superior (27.9%), seguido de los que poseen maestría, grado profesional o más (25.7%), bachillerato (20.3%), diploma de escuela superior (18.7%) y estudios universitarios o grado asociado (16.9%). No hay un patrón claro sobre la relación de estudios y la brecha salarial, solo que la mujer tiene una mediana de ingreso menor en todos los niveles educativos.

**Gráfica 14: Mediana de ingresos por género por nivel educativo – 2021**



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

Las ocupaciones principales con mayor proporción de mujeres son aquellas en apoyo a la salud y apoyo administrativo y de oficina. Para estas, la brecha salarial promedio fue \$5,688 a favor del hombre.

## Condiciones de vulnerabilidad

### Nivel de ingreso en hogares con menores

Según se observa en Gráfica 15 en la medida que una mujer jefa de familia tiene hijos menores de 18 años, la mediana de ingreso disminuye. Esta reducción es de 40.3% en comparación con la merma de 21.5% del hombre jefe de familia con hijos menores de 18 años. Por el contrario, las parejas casadas con hijos menores de 18 años tienen un 25.5% de incremento en estas mismas condiciones.

**Gráfica 15: Mediana de ingresos por tipo de hogar - 2021**



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

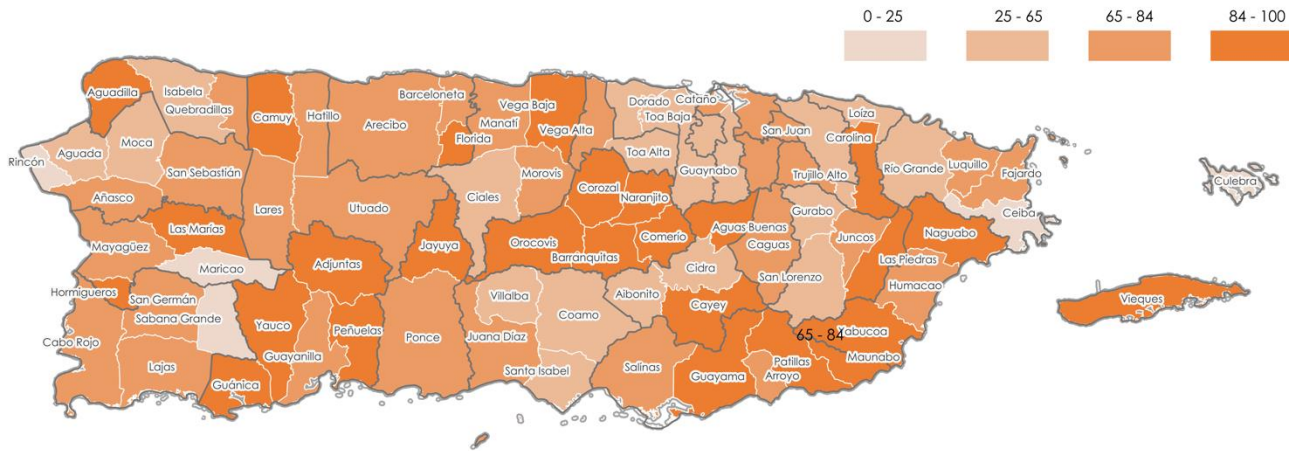
### Nivel de pobreza

La pobreza es otro factor de vulnerabilidad para la mujer. Para el 2021, el 44.4% de las mujeres y el 40.8% de los hombres vivían bajo el nivel de pobreza. El nivel de pobreza de las familias en Puerto Rico para el mismo año era de 39.2%. El nivel de pobreza en los hogares de la mujer jefa, sin un esposo presente, era mayor (56.8%) que en el de las parejas casadas (26.7%). El mayor porcentaje de pobreza, con un 64.9%, se identifica en hogares con menores de 5 años y de 5 a 17 años, seguido por hogares con niños menores de 5 años (53.4%). Si se analiza el nivel de pobreza en donde la mujer es la jefa del hogar, sin un esposo presente, predomina con menores de 18 años (70.5%), siendo el porcentaje mayor (83.7%) cuando cuentan con menores de 5 años y de 5 a 17 años.

La Ilustración 4 presenta el nivel de pobreza en de madres solteras con menores de 5 años por municipio. Más de la mitad de los municipios tienen un nivel de pobreza de 74% en adelante. Los municipios con los más bajos niveles de pobreza de madres solteras con menores de 5 años son Rincón, Sabana Grande, Río Grande y Aguada. Sabana Grande tiene un bajo porcentaje de niños/as menores de 5 años (1.7%), al igual que Rincón (3.1%). No obstante, este factor no es conclusivo, ya que municipios con un por ciento bajo de menores de 5 años, como Naranjito (2.8%) sí tiene un alto nivel de pobreza.



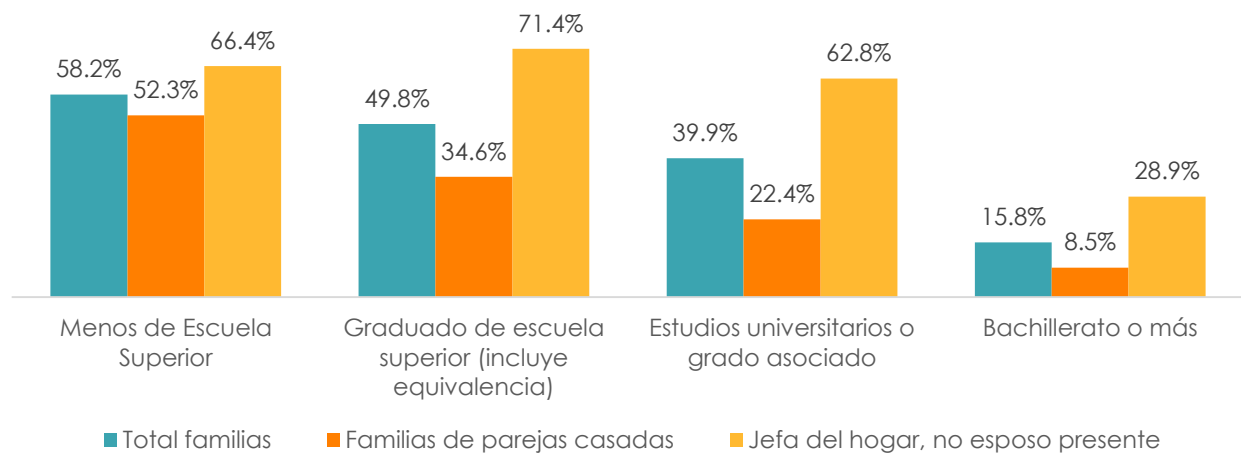
### Ilustración 4: Por ciento de familias de madres solteras con menores de 5 años bajo el nivel de pobreza, 2021



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

La Gráfica 16 relaciona el nivel de pobreza con el ingreso, el nivel educativo y el tipo de familia. Sin distinción del nivel de educación, el mayor nivel de pobreza se identifica en la familia donde la mujer es la jefa del hogar, sin un esposo presente. Al añadir el nivel educativo, hay mayor pobreza cuando la jefa del hogar cuenta con solo un grado de escuela superior (71.4%), menos de escuela superior (66.4%) y estudios universitarios o grado asociado (62.8%). Hay una merma en el nivel de pobreza cuando la jefa del hogar cuenta con un bachillerato o más (28.9%).

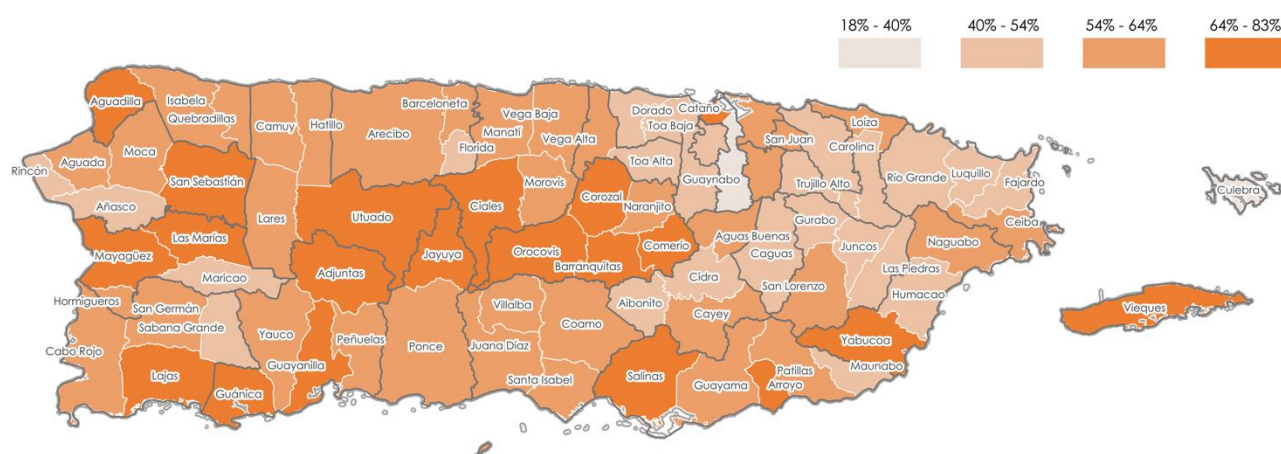
### Gráfica 16: Por ciento bajo nivel de pobreza por nivel educativo y tipo de familia – 2021



Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

Cónsono con la mayor mediana de ingreso en los municipios cercanos a la zona metropolitana, la Ilustración 5 refleja el menor por ciento de mujeres jefas de hogar bajo el nivel de pobreza en esa misma zona y se añade a Luquillo. Municipios como Caguas, Trujillo Alto y Río Grande, que eran parte del grupo de mayor mediana de ingreso, se posicionan entre un 18% a 54% bajo el nivel de pobreza. En los pueblos del centro de la isla y en otros costeros se observan las tasas más altas de mujeres jefas de hogar que viven bajo el nivel de pobreza.

**Ilustración 5: Por ciento de mujeres jefas de hogar bajo el nivel de pobreza, 2021**

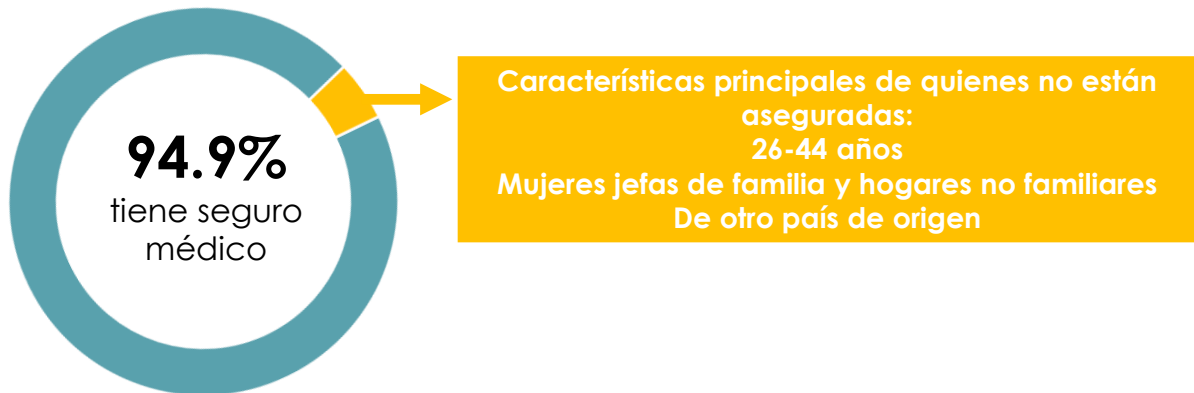


Fuente: U.S. Census Bureau, American Community Survey 5-Year Estimates.

## Salud

El 93.2% de la población en Puerto Rico cuenta con un seguro de salud. Una proporción mayor de mujeres cuenta con seguro de salud (94.9%), al compararse con los hombres (91.3%) (American Community Survey, 2021). El 92.9% de los hogares de jefa sin esposo presente cuenta con seguro de salud, en contraste con el 91.2% de los hogares de jefe sin esposa presente. Estos datos reflejan que las mujeres están más protegidas para atender la prevención y la atención de enfermedades. El grupo poblacional con mayor cantidad de personas con seguro de salud es el de 75 años o más (99.4%). Mientras que el grupo poblacional con la menor cantidad de personas con seguro de salud es el de 26 a 34 años (14.7% sin seguro médico).

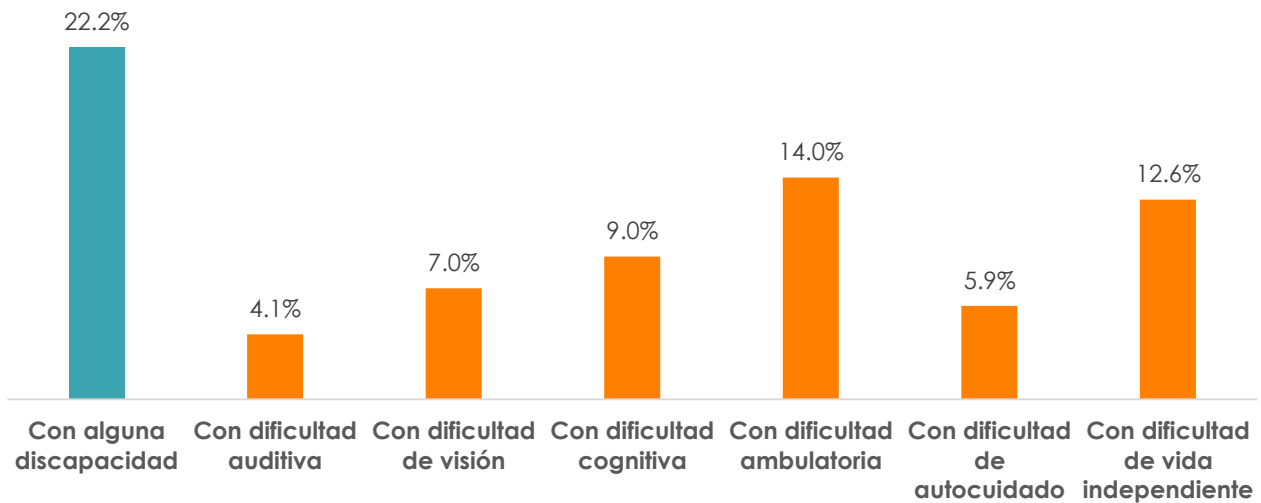
### Ilustración 6: Mujeres con seguro de salud, 2020



Fuente: U.S. Census Bureau, 2016-2020 American Community Survey 5-Year Estimates

Por otro lado, para el 2021, el 22.2% de las mujeres tenía alguna condición de salud o impedimento, predominando la dificultad ambulatoria (14.0%), de vida independiente (12.9%), cognitiva (9.6%), de visión (7.0%), de autocuidado (5.9%) y auditiva (4.1%).

### Gráfica 17: Mujeres con algún impedimento o condición de salud



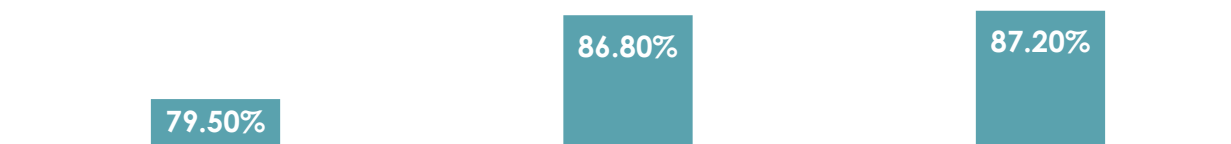
Fuente: U.S. Census Bureau, 2017-2021 American Community Survey 5-Year Estimates

## Acceso a Internet

En el contexto del COVID-19, el acceso a Internet se ha convertido en esencial para el acceso a determinados servicios, como - por ejemplo- servicios educativos y de salud. Además, los cambios en las modalidades de trabajo también le convierten en una herramienta importante en el escenario de empleo.

De acuerdo con el estudio de *Digital Trends 2022* que publica el Sales and Marketing Association, la incidencia del uso del Internet en mujeres de 12 años o más en Puerto Rico ha incrementado durante los pasados años, de 79.5% a 87.2% del 2019 al 2022. Por su parte, la incidencia por parte de los hombres era de 88.1% en 2022. Si bien, cerca de nueve de cada diez mujeres de 12 años o más tiene acceso al Internet, no necesariamente esto implica que es una conexión de calidad o de alta velocidad, como en ocasiones se requiere para acceder servicios o plataformas de trabajo. La mayoría accede la Internet a través del Móvil. Por otro lado, al examinar las brechas en acceso a Internet de la población general, se observa que el por ciento mayor de personas que no están conectadas responde a mujeres, de 65 años o más, en promedio, casadas, retiradas, con diploma de escuela superior y con un ingreso menor de \$10,000.

**Gráfica 18: Incidencia de uso de Internet, mujeres 12+**



Fuente: SME Digital Trends Study (2022).

The background is split into two main color sections: a teal upper section and an orange lower section. A white wavy line separates the two, curving from the left side down towards the center and then up towards the right side. The text is centered in the teal section.

# **ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD CON LIDERESAS**

## ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD CON LIDERESAS DE OPINIÓN

Según se explicó en la sección de metodología, para efectos del Estudio se realizaron 18 entrevistas semiestructuradas a lideresas en el trabajo con mujeres. Las participantes describieron la población de mujeres a la que sirven en sus respectivas áreas de desempeño, e identificaron cambios - tanto positivos como negativos - en la calidad de vida de las mujeres con respecto a los pasados cinco años. Principalmente, abundaron en los siguientes temas durante las entrevistas:

- Principales necesidades que aquejan a las mujeres.
- Fortalezas de dicha población.
- Identificación de políticas públicas que promueven o limitan el desarrollo sostenible de las mujeres.
- Recomendaciones para el mejoramiento de su calidad de vida.

En promedio, las lideresas participantes cuentan con diecinueve años de servicio en diversos campos laborales, los cuales incluyen:

- Apoyo emocional y social.
- Orientación y representación legal.
- Albergue de emergencia y vivienda transitoria.
- Desarrollo económico y autogestión.
- Activismo y defensoría de derechos humanos.
- Educación comunitaria.
- Investigación en derechos humanos.

La población de mujeres a quienes sirven las participantes desde sus respectivas áreas de desempeño incluye mujeres con jefatura de familia, de escasos recursos económicos o que viven en la pobreza, en riesgo de desplazamiento

### POBLACIÓN DE MUJERES CON LAS QUE TRABAJAN LAS LIDERESAS ENTREVISTADAS

- Sobrevivientes de violencia de género
- Víctimas del crimen
- Comunidad LGBTQ+
- Inmigrantes
- Jóvenes en riesgo de abandonar sus estudios
- Mujeres con jefatura de familia
- En riesgo de desplazamiento (pérdida de vivienda) o sin hogar
- De escasos recursos económicos o que viven en la pobreza
- Jóvenes privadas de su libertad
- Edad Avanzada



o sin hogar, que se identifican como pertenecientes a la comunidad LGBTQ+, inmigrantes, víctimas del crimen, jóvenes en riesgo de abandonar sus estudios, jóvenes privadas de su libertad, mujeres de edad avanzada, víctimas de crimen, y sobrevivientes de violencia de género en sus diversas modalidades – entiéndase violencia doméstica, agresión sexual, violencia en cita, hostigamiento sexual, discrimen laboral, trata humana, y acecho.

### Características más relevantes de la Población de Mujeres en Contextos de Vulnerabilidad

Según las lideresas entrevistadas, las características más relevantes de la población de mujeres en contextos de vulnerabilidad abarcan aspectos de composición familiar, nivel educativo y preparación, destrezas de trabajo, manejo de idioma, capacidad de aculturación y adaptación, y redes de apoyo disponibles. A continuación, se detallan las características identificadas por las participantes entrevistadas.

#### Composición Familiar

La composición familiar predominante en la población de mujeres en contextos de vulnerabilidad son las mujeres con jefatura de familia entre las edades de 20 a 60 años, con uno a cinco hijos/as.

#### Ilustración 7: Composición familiar más común de las poblaciones que atienden las lideresas



Se reporta que predominan las mujeres con jefatura de familia entre las edades de 20-60 años de edad, con 1 a 5 hijo/as.



También se identifican jóvenes universitarias solteras sin hijos/as.



Se señala incremento en mujeres mayores de 60 años de edad que retornan para su retiro y son víctimas de violencia doméstica

Las entrevistadas también indican que, durante los pasados cinco años, han observado un aumento en la cantidad de jóvenes universitarias solteras sin hijos/as y mujeres mayores de 60 años que se encuentran en condiciones vulnerables. En el caso de las jóvenes, un subgrupo poblacional en riesgo significativo identificado son las

pertenecientes a la comunidad LGBTQ+ debido al discrimen que experimentan, tanto en la comunidad en general como en sus propias familias. Estas dinámicas, sostienen, las pone en riesgo de perder su vivienda o estar sin hogar. También, se reporta un aumento en la incidencia de violencia doméstica en familias de mujeres de 60 años que retorna a Puerto Rico durante el periodo de su retiro de la fuerza laboral.

*“En el caso de las personas de tercera edad, lo más agudo es que a veces deciden no hacer nada. O que viven en una situación tan temerosa, pero a quién único tienen es a esa personal [refiriéndose a la parte agresora]. Porque los hijos están en Estados Unidos, porque no tienen apoyo de otros recursos.”*

*“Jóvenes que son botados de sus hogares por su orientación sexual o su identidad de género.”*

#### *Nivel Educativo y Preparación*

Aunque las entrevistadas reconocen la diversidad en el nivel educativo y preparación académica de las mujeres a las que proveen servicios, señalan que la mayoría de las mujeres atendidas no han completado su cuarto año de escuela superior y/o presentan rezago académico. Sin embargo, identifican una minoría de mujeres con cursos técnicos, grados asociados, bachilleratos y estudios graduados. Aún cuando los niveles de preparación académica reportados son diversos, las entrevistadas enfatizan que en la población de mujeres en contextos de vulnerabilidad prevalece el desconocimiento acerca de los derechos humanos, estrategias de reclamo y defensoría, y manejo de los sistemas de ayuda gubernamental.

*“No saben navegar el entramado del gobierno. Se les hace bien difícil. Tienen como miedo de, por ejemplo, si es una persona que va a buscar algún recurso, pues, tienen miedo. Necesitan que alguien les acompañe y le explique cómo es... Aquí, en el país, las cosas las hacen sumamente difícil para la gente. Le piden una serie de documentos. Ahora mismo todo tiene que ser electrónico y si tú ni siquiera sabes leer, ¿cómo diantres vas a entrar a una computadora? Y eso no lo ven.”*



## Destrezas de Trabajo

Consistentemente las entrevistadas resaltan la “disponibilidad”, “voluntad” y “deseo” de laborar de las mujeres. Reconocen que una cantidad significativa de mujeres permanecen fuera de la fuerza laboral y se mantienen en la esfera doméstica debido a la falta de acceso al trabajo formal e informal, sobre todo en mujeres que no han completado el cuarto año de escuela superior. También, las participantes señalan que muchas mujeres trabajan en condiciones de precariedad. Esta precariedad se caracteriza por pago ínfimo, sin protecciones y beneficios, e incapaces de satisfacer sus necesidades y las de sus familias - sobre todo en el caso de las mujeres inmigrantes. Por otra parte, indican que las mujeres con grados técnicos o universitarios muestran destrezas laborales congruentes con su preparación académica.

*“Muchas no trabajan, obviamente no tienen primero el apoyo. A veces no tienen ni las ganas de buscar un empleo debido a las necesidades, porque tenemos que partir de una realidad personal.”*

*“...no tenían necesariamente acceso al trabajo formal o informal. Hay una carencia de cuidado de niños y niñas... no hay capacidad de tener trabajo tampoco y, por consiguiente, los recursos son excesivamente limitados. Eso se exagera si la mujer es inmigrante y si es inmigrante sin estatus regularizado.”*

## Manejo de Idioma

Las lideresas explicaron que en la población que atienden predominan las mujeres hispanoparlantes, incluyendo la población de mujeres inmigrantes. Aun así, reportan una incidencia ocasional de mujeres que no hablan español (e. g. angloparlantes) o que el español no es su primer idioma (e. g. criadas en los Estados Unidos que emigran a la Isla), lo que implica una barrera de accesibilidad a los servicios. Las entidades gubernamentales ni las organizaciones sin fines de lucro no cuentan necesariamente con personal con dominio de un segundo idioma.

## Capacidad de Aculturación y Adaptación

La población de mujeres inmigrantes, independientemente de su estatus migratorio, es descrita como una “valiente”, “resilientes” y con la capacidad de adaptarse a “situaciones difíciles de sobrevivencia”.

## Redes de Apoyo

Las entrevistadas reportan escasez o carencia de recursos económicos debido a la falta de empleo, apoyo para la manutención de sus hijos e hijas (e. g. pensión alimentaria), e impacto de la multiplicidad de roles que ejercen como cuidadoras de sus menores y familiares, entre otras personas. Asimismo, se resalta la carencia de redes de apoyo familiar y social. En los casos que se identifica una red de apoyo suelen ser de corta duración, lo cual es muy común para las mujeres inmigrantes y/o sobrevivientes de violencia de género. Por otra parte, en los casos de las sobrevivientes de violencia de género que han recibido servicios de apoyo, las lideresas identifican el establecimiento de vínculos duraderos con los proyectos e iniciativas de servicios. Además, en los casos de mujeres inmigrantes participantes de proyectos e iniciativas de servicio, las lideresas observan el desarrollo de redes apoyo intracomunitarias.

*“No hay redes de apoyo. Primero, que parte del proceso, sea porque sea por violencia de género, relaciones de pareja, por agresión sexual, por acecho u otras manifestaciones de violencia de género, la persona se ha ido aislando o no se atreve.”*

*“Las redes de apoyo que pueden conseguir son de corta duración porque, además de las complejidades de las relaciones violentas en las que puedan estar quienes están en casos de violencia doméstica, al tener muchos hijos las personas no desean involucrarse en estas situaciones visualizándolas como difíciles y trabajosas.”*

## Cambios Positivos en la Calidad de Vida con respecto a los Pasados Cinco Años

Como parte de las entrevistas, las lideresas conversaron sobre cambios positivos en la calidad de vida de las mujeres en Puerto Rico, con respecto a los pasados cinco años.

### Ilustración 8: Cambios positivos en la calidad de vida de las mujeres en Puerto Rico



Estas manifestaron que durante los pasados cinco años se han visibilizado las problemáticas sociales de las mujeres pasando a ser eje de la discusión pública y haciendo evidente los contextos de vulnerabilidad en que se encuentran. Igualmente plantearon que las redes sociales y la tecnología han permitido que la información sobre proyectos, iniciativas, servicios y ayuda estén más accesibles a las mujeres y la comunidad en general. Asimismo, refieren un incremento en las legislaciones y recursos legales en beneficio de las mujeres y la comunidad LGBTQ+. De igual forma se observa una mayor participación de mujeres en manifestaciones de activismo y defensoría de los derechos humanos, lo que evidencia un mayor nivel de empoderamiento.

*“...ver mujeres como se apoderan de sus vidas. Y se apoderan de sus hijos e hijas. Que participan en los grupos de cultura y de solidaridad. Como empiezan a estar alerta de la situación. Y cómo empiezan a tener relaciones interpersonales diferentes sin el uso de violencia.”*

*“...cambios concretos en las leyes de Puerto Rico que afectaban de forma positiva lo que era el derecho al matrimonio de las personas de las*

*comunidades LGBTQ+. Leyes que, de alguna manera, detenían el discrimen contra estas comunidades, ya fuera en los ámbitos privados o en los ámbitos públicos.”*

### **Cambios Negativos en la Calidad de Vida con respecto a los Pasados Cinco Años**

Aún cuando las entrevistadas han observado los avances antes mencionados en la calidad de vida de las mujeres, simultáneamente identificaron cambios negativos que recrudescen las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran. La reducción consistente de recursos económicos y subvenciones para las organizaciones no gubernamentales han provocado, a su vez, una reducción en la disponibilidad y accesibilidad a programas y servicios de apoyo. Sobre este particular destacaron los siguientes factores.

- El aumento en el costo de vida (entiéndase: costos de transportación y reducción en transportación pública, alimento, cuidado de menores y personas de edad avanzada, y reducción en viviendas asequibles y seguras, entre otros), han agudizado la pobreza en que viven las mujeres.
- Las secuelas de los huracanes, los terremotos y el aislamiento social provocado por la pandemia han tenido como resultado un aumento en los incidentes de violencia doméstica y maltrato a menores.
- El aumento en la tasa de desempleo, la criminalidad, la pobre accesibilidad a servicios de salud física y mental, y el deterioro de la salud mental de la comunidad en general contribuyen al deterioro social que, a su vez, agrava las condiciones que enfrentan las mujeres.
- La falta de sensibilidad y empatía por parte de los medios de comunicación en la cobertura de incidentes de violencia provoca que se repliquen y se promuevan discursos sesgados y discriminatorios contra la mujer.
- La revictimización de las sobrevivientes de violencia en las agencias gubernamentales a consecuencia de protocolos, procedimientos, normas o regulaciones incongruentes con las mejores prácticas y/o el desconocimiento por

parte del personal de servicio acerca de las legislaciones y protecciones vigentes, genera entornos poco aptos para la provisión de servicios de apoyo efectivos.

Las entrevistadas, además, indican que el gobierno ha promulgado políticas públicas no centradas en el bienestar integral de las mujeres que no responden a sus necesidades, ni toman en consideración las voces de las sobrevivientes.

*“Los jueces que estaban en aquel momento ya no están. Han nombrado jueces que realmente no tienen ningún tipo de sensibilidad, de entendimiento. Una juez que le dijo a una estudiante los otros días: 'tu te estás quejando de tu mamá', porque es una situación de violencia de género, una violencia intrafamiliar. Ella dice: 'suerte que ella es tu mamá, porque si hubiera sido yo, ya te hubiera dado una pela y te hubiera puesto en tu sitio.'”*

*“Tenemos situaciones que las han privado de custodia. La custodia se la entregan a ese padre agresor, convirtiendo esa relación de ese padre en síndrome de alienación parental. Llevarle información a los nenes de lo mal que ella está [refiriéndose a la sobreviviente de violencia doméstica], que ella no está capacitada para tenerlos...”*

*“Estoy recordando una [refiriéndose a una sobreviviente de violencia doméstica] que me llamó en estos y días y me dice: “hace seis meses que no veo a mis hijos.”*

*“... prefieren ver al agresor como este hombre tan bueno, como él dice también que está, como él se ocupa de los niños... Entonces, es un sistema y yo lo he hablado con la administración de Tribunales. ...mira, hay que adiestrar a estas colegas. Tienen prejuicios contra las mujeres. Ven a los hombres como que estos son los que deben estar a cargo de sus hijos.”*

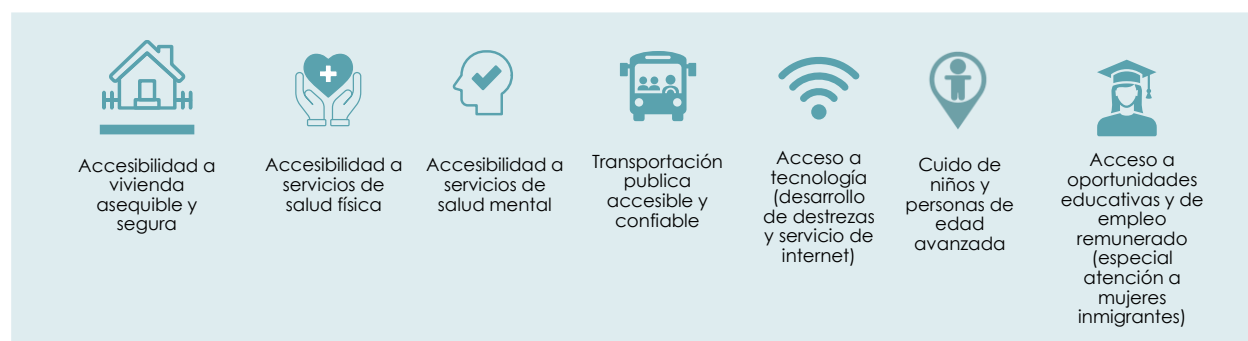
*“Las mujeres van a la Policía y encuentran actitudes negativas: “pero eso que me está diciendo no es una violación a la orden de protección”. No hay sensibilidad hacia la situación. ...lo que se necesita es adiestramiento.”*

*“...Policía, Fiscalía, Tribunales, las agencias como el Departamento de la Familia, porque hay prejuicio ... Hay una visión de que estas mujeres se están buscando esto porque quieren.”*

## Necesidades de las Mujeres en Contextos de Vulnerabilidad

Las entrevistadas identificaron siete necesidades principales que aquejan a las mujeres en contextos de vulnerabilidad, estas son: vivienda asequible y segura, accesibilidad a servicios de salud física, accesibilidad a servicios de salud mental, transportación pública accesible y confiable, acceso a tecnología -incluyendo el desarrollo de destrezas para el uso de la tecnología y el acceso a Internet de banda ancha-, servicio de cuidado para menores y personas de edad avanzada, y acceso a oportunidades educativas y de empleo remunerado.

### Ilustración 9: Necesidades principales que afectan a las mujeres en contextos de vulnerabilidad



Sobre el acceso a oportunidades educativas y de empleo remunerado, se resalta la necesidad particular que presentan las mujeres inmigrantes para obtener una visa de trabajo que les permitan formar parte de la fuerza laboral legalizada. Esto le permitiría tener acceso a beneficios marginales tales como pago por enfermedad y vacaciones, entre otros. Por otra parte, en el caso de las mujeres de la comunidad trans se enfatiza la necesidad de acceso a servicios de salud de modo “consistente y solidaria”.

Las citas siguientes ejemplifican estas necesidades de las cuales conversaron las lideresas entrevistadas.

*“...no tener escuela y no tener cuidado de niños y niñas indica que probablemente no hay capacidad para tener trabajo y, por consiguiente, los recursos son excesivamente limitados. Eso se exagera si la mujer es inmigrante y si es inmigrante sin estatus regularizado.”*

*“¿Usted sabe lo que es cargar con varios muchachitos en transportación pública pa’ [sic.] salir de tu casa, pa’ [sic.] llegar al cuidado, dejar al muchachito, montarte en una guagua que no sabemos cuán rápido va a llegar?”*

*“Es [no] poder trabajar porque el nene está enfermo... y no puedes dejarlo ni en el cuidado ni en la escuela.”*

*“Es estar encerrada en una pandemia cuando tú limpias casas para vivir”.*

*“Es ver todo el montón de incentivos económicos que llegaron federales, pero no te aplican a ti porque no tienes estatus migratorio y de todas formas ...siguen los gastos”.*

*“La mayoría de las participantes tienen teléfonos bajo el programa de Obama. Así que, el uso de data es mínimo, casi ninguna tiene computadora...”*

*“...con las clases en línea mamá no necesariamente tenía las competencias para poderlos ayudar.”*

*“...hubo cambios tecnológicos y exigencias tecnológicas en este periodo [refiriéndose a la pandemia] ...no tenían: computadora, el teléfono inteligente, la data suficiente, el internet suficiente.”*

*“[Refiriéndose a las mujeres de la comunidad trans] ...en las agencias la gente no respeta su nombre elegido o su nombre actual.”*

*“...en este país no hay capital semilla. En este país hay préstamos, hay que endeudarse...”*

*“Mira, los servicios de salud mental, una vez las mujeres terminan en el programa, que son generalmente períodos de año y medio a dos años de 18 a 24 meses, después de eso, no tienen servicios psicológicos. O sea, que se supone que todo el trauma tienen que solucionarlo en un máximo de dos años.”*

*“ASSMCA [no puede ofrecer] salud mental de calidad porque eso es un rancho ahora mismo: los pocos psicólogos y psicólogas que hay ahora mismo están explotados, con casos excesivos. No necesariamente la gente recibe el tiempo ni la atención ni la calidad que necesita. En términos de medicación eso es un candy store. “¿Qué te sientes? ¿Qué tienes?” Un, dos, tres check mark toma métete estas pastillas.”*

*“...los trabajos que suelen conseguir, en términos de los ingresos que pueden generar, no se equiparan con las pérdidas en servicios que pueden encontrarse.”*

*“No solamente continuar garantizando el acceso a aborto libre, seguros y accesibles en Puerto Rico, sino para las personas LGBT garantizarles salud de calidad –particularmente personas trans, que puedan recibir todo lo que necesitan para tener transiciones si así lo desearan y poder llevar una vida digna.”*

*“...que haya todos unos cambios y adiestramientos especializados para que las personas puedan aprender más sobre lo que es identidad de género y separar eso sobre el tema de orientación sexual.”*

*“En Puerto Rico hay una crisis de vivienda segura; personas que no pueden permanecer mucho tiempo en sus lugares. Hay una situación que se está viviendo de gentrificación como resultado de las compras que se están llevando a cabo por inversionistas que están llegando a Puerto Rico, apoyados por el gobierno.”*



*“Imagínate, aquí no hay un sistema público de transportación en el que se pueda confiar. Nadie puede llegar a un trabajo. No siempre los trabajos están a distancias accesible desde los hogares”.*

## FORTALEZAS PRINCIPALES CON LAS QUE CUENTAN LAS MUJERES EN CONTEXTOS DE VULNERABILIDAD

Las fortalezas principales con las que cuentan las mujeres en contextos de vulnerabilidad de acuerdo con las lideresas entrevistadas son la “valentía”, la “solidaridad”, el “activismo” y la “resiliencia”.

**Ilustración 10: Fortalezas principales de las mujeres en Puerto Rico, desde la perspectiva de las lideresas entrevistadas**



*“Se apoyan unas a otras en términos de búsqueda de empleo, en iniciativas que pueden mejorar sus vidas.”*

*“...todavía no he conocido una participante que no le guste trabajar o que le guste realizar algún tipo de actividad ya sea confección de pasteles o trabajar ya sea en algún restaurante.”*

## POLÍTICAS PÚBLICAS que inciden en el desarrollo y bienestar de las mujeres

Las lideresas entrevistadas conversaron también sobre políticas públicas de beneficio para el bienestar de las mujeres, así como otras que limitan su desarrollo.

Con respecto a aquellas que inciden de manera positiva, quienes participaron del estudio identificaron tres políticas públicas que sirven como pilares en la promoción del desarrollo integral de las mujeres, estas son:

- La Ley Federal *Violence Against Women Act*, (VAWA) de 1994 y reatorizada por última vez en 2005. La misma fue promulgada con el propósito de mejorar las respuestas de la justicia penal a la violencia doméstica, la agresión sexual y el acoso, y aumentar la disponibilidad de servicios para las víctimas de estos delitos.
- Ley Núm. 54-1989, según enmendada, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, la cual establece un conjunto de medidas dirigidas a prevenir y combatir la violencia doméstica en Puerto Rico
- las leyes locales y federales antidiscriminatorias. Es decir, leyes dirigidas a prohibir el discrimen contra la mujer en el empleo, en el acceso a servicios, entre otros escenarios.

Por otro lado, las políticas públicas que las lideresas consideran limitan el desarrollo de las mujeres incluyen: la reforma laboral, las medidas de control fiscal y el desconocimiento e inconsistencia en la implementación de programas y reglamentos. La reforma laboral, en su opinión, provocó la eliminación de beneficios y protecciones obreras que acortaban la brecha salarial y de acceso laboral que experimentan las mujeres. Por otra parte, las medidas de control fiscal redundan en la reducción de programas, servicios y beneficios aumentando la inaccesibilidad a ayudas y las condiciones de pobreza en que se encuentran las mujeres.

*“Yo creo que en este momento estamos peor en términos de recursos. Hace 10 años atrás, o 15 años atrás, teníamos más recursos interagenciales. Más recursos de parte del Estado. Más recursos que tenían las organizaciones*

*no gubernamentales. En este momento estamos en una época de muy limitados recursos.”*

*“Hay organizaciones que han tenido que cerrar sus programas porque no hay fondos disponibles.”*

## **MEDIDAS PRINCIPALES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES**

Las participantes entrevistadas recomendaron una serie de medidas para el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres en Puerto Rico. Estas recomendaciones se relacionan con cuatro áreas principales:

- Educación
- Servicios a través del Sector sin fines de lucro
- Fortalecimiento de programas gubernamentales
- Enfoque en atender la pobreza

Con respecto a las recomendaciones en el área de educación, las entrevistadas mencionaron la necesidad implementar la educación con perspectiva de género y en derechos humanos en el sistema de educación. Además, mencionaron la importancia de implementar otros esfuerzos de educación dirigidos a la población general, a través de campañas que orienten sobre los derechos de la mujer y motiven la movilización y el apoderamiento ciudadano.

*“...en la medida en que las personas sigan conociendo cuáles son sus derechos, las personas van a continuar haciendo un esfuerzo y accionando para defender esos derechos.”*

*“...campañas a nivel Isla que también sean educativas. Que permita a la gente, que movilicen a la gente a interesarse en aprender más sobre sus derechos. Así que, sí, vamos a poner que sí, campañas educativas también sobre derechos humanos. Y todo esto también enmarcarlo dentro de lo que es un currículo escolar.”*

*“Todavía no tenemos un sistema educativo que lleve toda esa perspectiva de género para que, tanto desde niveles elementales hasta el sistema*

*universitario, que se tome en consideración esta situación de la violencia por razón de género.”*

Las participantes reconocieron, por otro lado, la importancia de los servicios que se proveen a la mujer desde el Sector sin fines de lucro. En esa dirección recomendaron orientar los recursos económicos hacia organizaciones con programas probados en las áreas de necesidad que enfrentan las mujeres.

*“La asignación realmente de fondos para ese tipo de organizaciones no gubernamentales. Que se asignen. Que se aumenten los dineros para organizaciones no gubernamentales. Que, si el Estado no puede asumirlo, entonces que haya programas especializados no gubernamentales como existen en otros lugares del mundo...”*

Con respecto al fortalecimiento de programas gubernamentales, las participantes proveyeron recomendaciones en dos direcciones. Por un lado, el fortalecer programas a nivel gubernamental, considerando la voz de las comunidades y recomendaciones de la ciudadanía y, por otro, a través de políticas públicas para atender áreas lagunas o áreas de necesidad.

*“...políticas públicas mucho más efectivas, dirigidas hacia lo que es el bienestar, escuchando la voz de las sobrevivientes.”*

*“... poner el oído en tierra y escuchar lo que están hablando las comunidades. Muchas veces el Estado, como gobierno, trata de conseguir esta respuesta dentro del mismo monstruo del gobierno. Pero, realmente hay que poner el oído en tierra, escuchar a las personas activistas cuando hay denuncias, cuando hay protestas. Ellos son los que tienen las respuestas para cada una de sus comunidades.”*

*“Definitivamente, tenemos que tener [sic.] políticas públicas relacionadas al tema del derecho sexual y reproductivo.”*

*“...tenemos que seguir reforzando todo lo que es el trabajo anti discrimin y que se pueda implantar de manera concreta en las esferas privadas.”*

Finalmente, un tema común que surge de la mayoría de las entrevistas llevadas a cabo es la necesidad de enfocar estos esfuerzos en atender la situación de pobreza que enfrenta la mujer en Puerto Rico. Para un grupo amplio de las lideresas la implementación de medidas para la mitigación de la pobreza e incremento de oportunidades de desarrollo económico (e. g. desarrollo de destrezas, capital semilla, etc.), debe ser una prioridad.

# ETNOGRAFÍAS

## ENTREVISTAS ETNOGRÁFICAS A LA POBLACIÓN DE MUJERES

### Características generales de la población participante

Una de las partes más importantes de la investigación consistió de las entrevistas etnográficas llevadas a cabo a cincuenta (50) mujeres alrededor de la Isla. Las mismas permiten darle un rostro a los datos numéricos previamente expuestos y entender la compleja situación en la que se encuentra la mujer en Puerto Rico, desde quienes en el día a día enfrentan barreras que limitan su pleno desarrollo.

En términos del perfil demográfico de las entrevistas, se observaron edades entre los 18 a 66 años con un promedio de 35 años y una mediana de 34, siendo 25 años la edad más frecuente. Las mujeres más jóvenes estuvieron en las categorías de madres adolescentes, solteras jefas de familia, y seguidas por las mujeres en hogares biparentales donde al menos el 90% de sus integrantes tenían menos de 40 años. La mayoría de las mujeres con más edad se encontraron en hogares con presencia de adultos mayores.

**Tabla 2: Edades de participantes del estudio**

<b>Promedio</b>	<b>35</b>
<b>Mediana</b>	<b>34</b>
<b>Mínimo</b>	<b>18</b>
<b>Máximo</b>	<b>66</b>

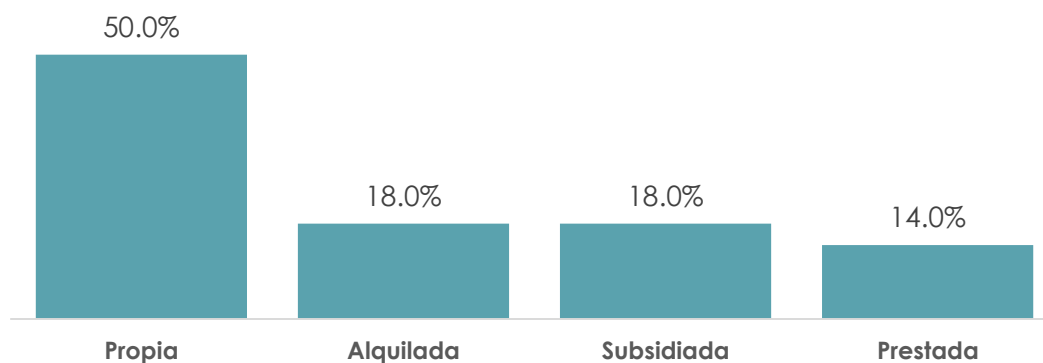
Nota: La base numérica de esta tabla son las 48 mujeres que participaron en el estudio y contestaron esta pregunta. Dos participantes no indicaron.

**Tabla 3: Edades en intervalos por grupo muestral**

Grupos de edad	Madres adolescentes		Mujeres en hogares con presencia de adultos mayores		Mujeres en hogares biparentales, con menores de 8 años		Madres solteras jefas del hogar, con menores de 8 años		Mujeres en hogares con presencia de menor con diversidad funcional		Mujeres solteras sin hijos		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
18-24	2	100.0%	0	0.0%	3	33.3%	2	15.4%	1	10.0%	1	25.0%	9	18.0%
25-39	0	0.0%	2	16.7%	6	66.7%	10	76.9%	7	70.0%	2	50.0%	27	54.0%
40-54	0	0.0%	6	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	7	14.0%
55-64	0	0.0%	2	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	10.0%	0	0.0%	3	6.0%
65 o más	0	0.0%	2	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	4.0%
No indica	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	1	10.0%	0	0.0%	2	4.0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100.0%</b>	<b>12</b>	<b>100.0%</b>	<b>9</b>	<b>100.0%</b>	<b>13</b>	<b>100.0%</b>	<b>10</b>	<b>100.0%</b>	<b>4</b>	<b>100.0%</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

La mayoría de las participantes, cinco de cada diez, viven en hogares de su propiedad o de un familiar. El resto de las mujeres indicaron vivir en hogares alquilados, subsidiados o prestados distribuidas en cantidades similares de siete a nueve mujeres entre las categorías. En promedio, sus hogares están compuestos por tres personas, con hogares de hasta cinco personas. Quienes tienen hijos y/o hijas, en su mayor parte indicaron tener de uno a dos hijos(as) menores de 18 años.

**Gráfica 19: Tipo de vivienda en la que vive**



Nota: La base numérica de esta ilustración son las 50 mujeres que participaron en el estudio.

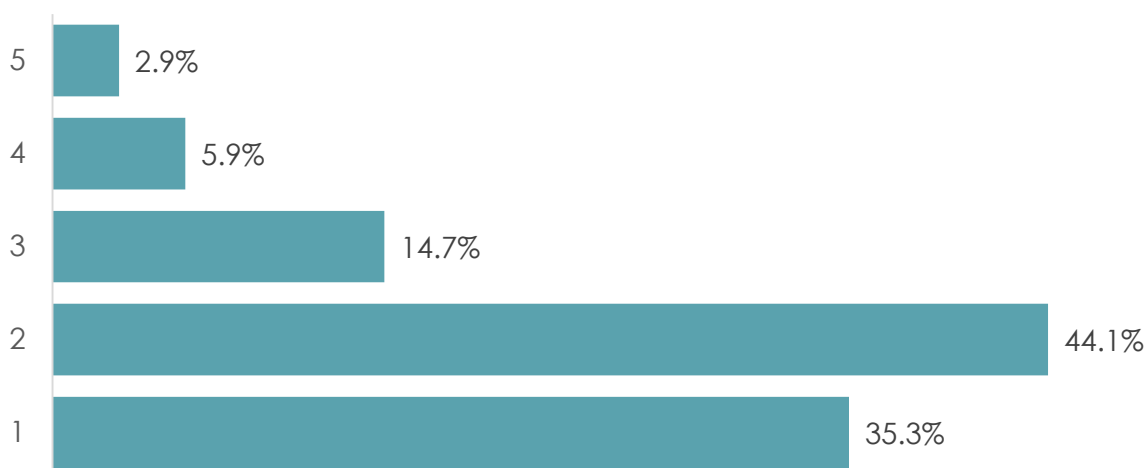


**Tabla 4: Número de personas en el hogar incluyendo a las participantes de las entrevistas**

<b>Promedio</b>	<b>3</b>
<b>Mediana</b>	<b>3</b>
<b>Mínimo</b>	<b>1</b>
<b>Máximo</b>	<b>5</b>

Nota: La base numérica de esta tabla son las 50 mujeres que participaron del estudio.

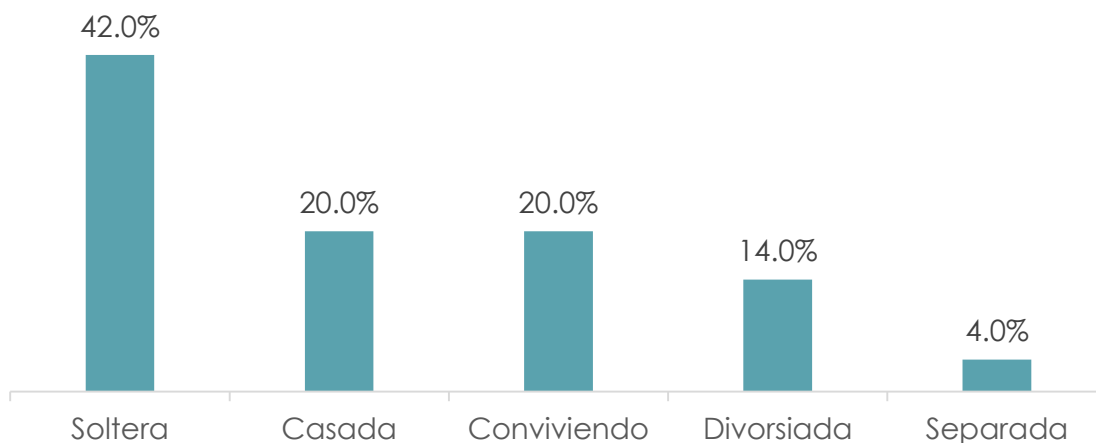
**Gráfica 20: Número de hijo(as) de 18 años o menos en el hogar**



Nota: La base numérica de esta tabla está compuesta por las 34 mujeres que indicaron tener hijos menores de 18 años.

Seis de cada diez mujeres indicaron encontrarse solas ya fuera por estar solteras, divorciadas o separadas. El restante 40% indicó estar con una pareja, ya sea casada o por unión consensuada. La mayoría, cinco de cada diez, se identifica con la raza blanca, seguido por 34% que se describe como multirracial y una de cada diez como negra o afroamericana.

**Gráfica 21: Estatus civil**



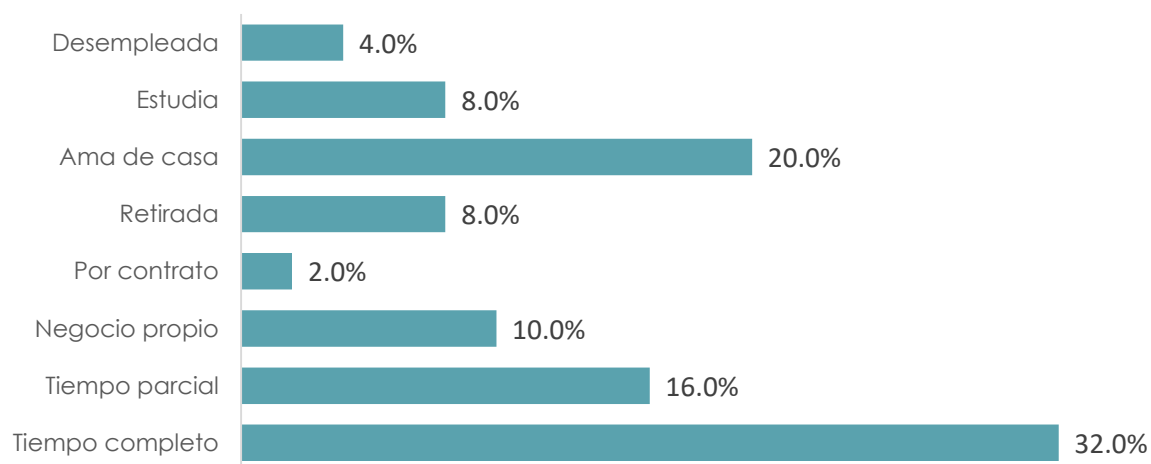
Nota: La base numérica de esta tabla son las 50 mujeres que participaron del estudio.

**Tabla 5: Raza**

	Frec.	%
Blanca	25	50.0%
Hispana o latina	17	34.0%
Negra o afroamericana	6	12.0%
Puertorriqueña	1	2.0%
No indica	1	2.0%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>

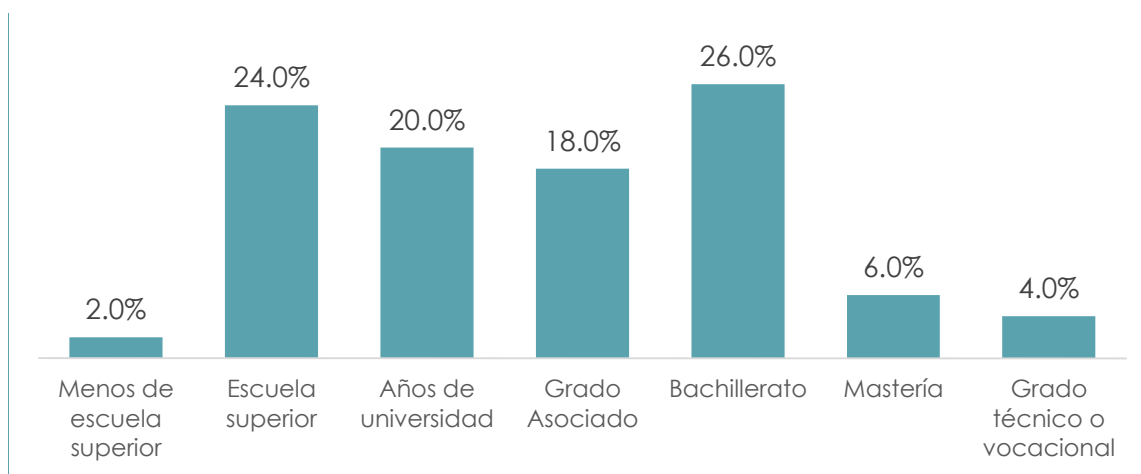
La mayoría de las mujeres que participaron del estudio, seis de cada diez, trabajan ya sea a tiempo completo, parcial o por su cuenta. Además, dos de cada diez indicaron ser amas de casa, mientras que casi una de cada diez estudia a tiempo completo. Tres cuartas partes de estas mujeres poseen estudios postsecundarios o vocacionales, mientras que solamente una de ellas indicó no haber terminado la escuela superior.

**Gráfica 22: Condición en el empleo**



Nota: La base numérica de esta ilustración son las 50 mujeres que participaron en el estudio.

**Gráfica 23: Último grado académico completado**



Nota: La base numérica de esta ilustración son las 50 mujeres que participaron en el estudio.

Con respecto a los beneficios e ingresos que reciben en su hogar, mayormente suelen contar con tres a cuatro fuentes de ingresos, entre ellas: ingresos por trabajo, PAN, Tarjeta de salud, WIC y Seguro Social.

**Gráfica 24: Cantidad de fuentes de ingresos con las que cuenta**

	Frec.	%	
1	9	18.0%	
2	5	10.0%	
3	10	20.0%	
<b>4</b>	<b>9</b>	<b>18.0%</b>	<b>Mediana</b>
5	9	18.0%	
6	4	8.0%	
7	3	6.0%	
8	1	2.0%	
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0%</b>	

**Gráfica 25: Concepto de ingreso por cantidad de fuentes de ingresos con las que cuenta**

Concepto del ingreso	Cantidad de fuentes de ingresos								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Ingresos por ocupación	9	2	7	6	8	2	2	0	<b>36</b>
Seguro Social	0	4	4	2	2	1	1	0	<b>14</b>
Veterano	0	0	0	1	1	0	0	0	<b>2</b>
Pensión por trabajo	0	0	0	0	0	1	0	0	<b>1</b>
Pensión alimentaria	0	1	1	3	4	1	3	1	<b>14</b>
PAN	0	2	9	7	8	4	3	1	<b>34</b>
WIC	0	0	1	6	4	0	3	1	<b>15</b>
Tarjeta de la salud	0	0	7	7	9	4	3	1	<b>31</b>
Medicare	0	0	0	0	1	3	0	0	<b>4</b>
Beca para estudios	0	0	1	0	2	0	0	0	<b>3</b>
Subsidio de vivienda	0	0	0	0	3	1	1	1	<b>6</b>
Subsidio de Internet	0	1	0	1	2	2	1	1	<b>8</b>
Subsidio de teléfono	0	0	0	1	1	1	0	0	<b>3</b>
Subsidio de electricidad	0	0	0	2	0	4	3	1	<b>10</b>
Subsidio de agua	0	0	0	0	0	0	1	1	<b>2</b>

Nota: La base numérica de esta tabla son las 50 mujeres que participaron del estudio. La suma de frecuencias es mayor a 50 debido a que una persona podía escoger más de una fuente de ingreso y se realiza un conteo independiente para cada caso.

La mediana de ingresos de las mujeres se encuentra en menos de \$1,649.00 al mes, aunque es más frecuente ver mujeres con ingresos menores a \$1,000.00 mensuales, reportado por una cuarta parte de las participantes.

**Tabla 6: Ingresos mensuales del hogar por categoría muestral**

	Menos de \$1,000		De \$1,00 a \$1,249		De \$1,250 a \$1,649		De \$1,650 a \$1,999		De \$2,000 a \$2,449		De \$2,500 a \$3,249		No indica	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Madres adolescentes	1	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%
Mujeres en hogares con presencia de adultos mayores	3	6.0%	1	2.0%	3	6.0%	0	0.0%	3	6.0%	1	2.0%	1	2.0%
Mujeres en hogares biparentales, con menores de ocho años	2	4.0%	1	2.0%	2	4.0%	2	4.0%	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%
Madres solteras jefas del hogar, con menores de ocho años	4	8.0%	1	2.0%	1	2.0%	2	4.0%	2	4.0%	1	2.0%	2	4.0%
Mujeres en hogares con presencia de un menor con diversidad funcional	3	6.0%	1	2.0%	1	2.0%	1	2.0%	1	2.0%	0	0.0%	3	6.0%
Mujeres solteras sin hijos	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%	0	0.0%
<b>Total por intervalo de ingreso</b>	<b>13</b>	<b>26.0%</b>	<b>5</b>	<b>10.0%</b>	<b>8</b>	<b>16.0%</b>	<b>5</b>	<b>10.0%</b>	<b>7</b>	<b>14.0%</b>	<b>4</b>	<b>8.0%</b>	<b>8</b>	<b>16.0%</b>
					<b>Mediana</b>									

Nota: La base numérica de esta tabla son las 50 mujeres que participaron del estudio.

## Cotidianidad de las mujeres

---

Las madres adolescentes suelen describir sus días atendiendo a sus bebés, organizándose para estudiar, quienes continúan sus estudios y llevando las tareas domésticas.

*“Me levanto a las 7:00 am, hago el desayuno, atiendo mi bebé y me pongo a estudiar.”*

Los fines de semana suelen encargarse de las tareas domésticas de mayor profundidad o realizar actividades recreativas para sus hijos/as que conlleven salir de los hogares.

Para esta población se observa que sus actividades pueden cambiar de acuerdo con el nivel de apoyo que reciben de sus familiares, o el nivel de compromiso que pueda asumir el padre del/la bebé en el sistema familiar. Una de las madres que no cuenta con un apoyo constante de sus familiares y el padre del bebé tiene una presencia intermitente describió su organización alrededor de tres áreas.

- Cuido de su bebé, incluyendo recreación.
- Tareas domésticas.
- Búsqueda de recursos para solventar necesidades básicas.

En el caso de la otra madre que cuenta con un apoyo más constante de sus familiares, aunque no cuenta con el apoyo del padre, la responsabilidad de estas tres áreas es una menor dejando mayores espacios de tiempo para otras actividades. Estos espacios, en el caso de la participante del estudio, se lo dedica a estudiar y tener tiempo de descanso.

La vida cotidiana de la población de mujeres con presencia de adultos mayores en su hogar es una variable cuyas circunstancias se afectan con factores como:

- Nivel de gravedad de la persona a la que cuida.
- Nivel de apoyo que recibe, ya sea de otros familiares, amistades, comunidad o pagando servicios.
- Etapa de vida en la que se encuentra la cuidadora.
  - Condición laboral.
  - Características familiares.

Para las mujeres que cuidan personas con condiciones severas, ya sean adultas o sus menores, sus esfuerzos cotidianos giran alrededor del cuidado de salud de quienes estén cuidando. En algunos casos esto implica cuidar a más de una persona y gira en torno de los cuidados de aseo, alimentos y vigilancia de dosis. Algunas de estas mujeres han tomado la decisión de dedicarse por completo al cuidado de las personas mayores o de sus hijos y/o hijas.

La mayoría de las mujeres que participaron del estudio que se encuentran cuidando personas mayores son mujeres adultas y solas. Al ser mujeres adultas, en algunos casos también se encuentran en el inicio de presentar sus propias condiciones de salud. En algunos casos las gestiones de sus días involucran realizar gestiones con sus familiares como parte de las actividades de cuidado. Quienes indicaron contar con ese apoyo familiar u otros tipos de apoyo, en la mayoría de los casos sostuvieron tener tiempo para descansar o dedicarlo a otros asuntos. Quienes no cuentan con ese apoyo describen poder llevar a cabo las tareas, pero reportan una mayor carga emocional con relación a la responsabilidad que asumen.

*“Vengo a mi casa, me cambio, me voy con mi papá y estoy por lo menos hasta las 8:00 o 9:00 pm con él. Aprovecho porque su cáncer está muy avanzado y aprovecho a estar con él. ...Algunas veces [estoy] un poco agotada, aunque sea por la mañana, porque yo tengo mis condiciones y padezco de muchas condiciones [sic] y a veces no amanezco bien.”*

Otras mujeres indicaron cuidar de personas mayores mientras corren con sus vidas de familia de la que asumen jefatura. Estas mujeres dividen su día para organizarlo con relación a sus hijos e hijas y esposos, cuando aplica, y las personas a las que cuidan. La mayoría de estas mujeres sostuvieron contar con algún tipo de ayuda

Las vidas cotidianas narradas por estas participantes en términos generales implican levantarse temprano para organizar las actividades necesarias para mantener sus días de acuerdo con lo que entienden se debe hacer tanto para la familia de la que asumen jefatura como para quienes cuidan. En la mayoría de los casos esto implica trabajar con

aspectos del mantenimiento diario del hogar, cumplir con los compromisos de sus hijos y/o hijas, el cuidado de las personas mayores, y los requisitos labores en el caso de que trabaje.

*“...vengo a la casa, me pongo hacer comida, después de ahí depende porque hay práctica dos veces en semana... tengo que llevar al nene a las prácticas, tengo que llevar la nena al trabajo, por ahí por ahí corriendo el diario vivir la semana es corriendo.”*

Aunque la mayoría de estas mujeres indicaron contar con algún tipo de apoyo, debido a la cantidad de actividades que atienden, no suelen tener tiempo de descanso.

El patrón de agendas apretadas también se observó en las mujeres solteras con menores y en los hogares biparentales. En el caso de los hogares biparentales las mujeres narraron mayor presencia de sus parejas con relación a los aspectos labores y tareas que pueden realizar en conjunto. Sin embargo, casi todas las mujeres indicaron tener agendas apretadas durante los días de la semana con muy poco tiempo de descanso o para ellas. Sus días comienzan muy temprano para dedicarlo a la preparación de sus hijos e hijas, tareas domésticas o espacios laborales. Para la mayoría de las mujeres los fines de semana suelen tener menos tareas y, en muchos casos, logran sacar tiempo de ocio para sus hijos e hijas. Muchas suelen reunirse con familiares que no viven en su hogar. Mayormente no se congregan con ningún grupo y aquellos que lo hacen suelen hacerlo con grupos religiosos.

*“Realmente casi nunca tengo tiempo libre. Es bastante agotador la limpieza como ama de casa. También, terapias del habla, terapia psicológica. ...Estoy en todo ese proceso en lo que ha sido inscribirle en educación especial y todas esas cosas y todo eso lo hace un poquito agotador.”*

En el caso de las mujeres solteras sin hijos o hijas se observaron dos patrones vinculados con la edad de las participantes y su nivel educativo. Las participantes que con mayor edad y mayor nivel educativo suelen estar dedicadas a sus carreras profesionales, pero con un fuerte vínculo hacia sus familias asumiendo responsabilidades. En el caso de las mujeres más jóvenes, suelen describir sus días con actividades vinculadas a sus trabajos laborales y/o



carreras educativas. En ambos casos parecen contar con mayor tiempo libre o de descanso.

*“En mi tiempo libre voy a la playa y comparto con mi familia. En un día de semana voy al trabajo a las 8:00 am y salgo entre 5:00 a 6:00 pm y después me voy a mi casa...”*

### Historia de educación formal

Con la excepción de seis mujeres, el resto de las consultadas cursó estudios en escuelas públicas. En un caso, la participante señaló haber estudiado algunos años en escuela privada y otros en sistema público. En su mayor parte, quienes estudiaron en escuelas privadas poseen estudios postsecundarios y sus ingresos se encuentran por encima de la mediana reportadas por la muestra en este estudio. Se pueden observar participantes estudiantes de escuelas privadas en las categorías de mujeres solteras sin hijos, mujeres solteras jefas de hogar con menores de ocho años, y mujeres en hogares con presencia de adultos mayores.

Las madres adolescentes consultadas estudiaron en el sistema público y tenían aspiraciones de estudiar medicina o pedagogía. Una de estas participantes no pudo culminar la escuela superior, mientras que la otra, contando con ayuda familiar, cursa estudios en línea. La participante que cuenta con la ayuda familiar, para poder proseguir con sus estudios requiere de ayuda económica a través de becas y cuenta con un plan de vida para terminar su carrera vinculada a la medicina. Quien no cuenta con la ayuda familiar no ha podido culminar sus estudios para dedicarse a su menor. Como parte de su plan, una vez sus menores estén más grandes y puedan estar en cuidado piensa retomar sus estudios para terminar escuela superior, luego tomar cursos cortos que le permitan vivir y pagar estudio en una carrera vinculada a la pedagogía.

*“Para estudiar me hace falta tener un cuidado. Estoy esperando que mis hijos crezcan un poquito más para seguir estudiando...”*

Todas las madres con menores de ocho años indicaron haber estudiado en el sistema público de Puerto Rico. En este grupo, las mujeres indicaron tener aspiraciones sobre

puestos vocacionales, por ejemplo, ser masajista, hasta profesiones de largo proceso educativo, por ejemplo, dentista o abogada. En uno de estos casos, la carrera a la que se aspiraba vino motivada por tradiciones familiares. Dos de estas madres intentaron proseguir con su aspiración, pero cambiaron sus derroteros al tener a sus menores. Para quienes tenían aspiraciones a carreras largas, esto ha implicado pensar en carreras más cortas.

*“...estaba estudiando, pero me conflagró porque me iba de práctica y [en ese tiempo] parí.”*

De todas las madres consultadas en este grupo de mujeres con menores de ocho años, solamente una ha podido terminar un grado en una carrera corta. El resto de las mujeres tuvo que interrumpir su proceso educativo para cuidar de sus menores. Cabe destacar que algunas de estas mujeres dejaron de estudiar para cuidar de sus menores por su preferencia, aun cuando contaban con apoyo familiar que les ayudara para estos fines. Todas estas mujeres mantienen el deseo de retomar sus estudios. Para ello, indican esperan que sus menores se encuentren más grandes para que puedan estar en un cuidado, poder conseguir los fondos para costear sus estudios, y prefieren conseguir una educación que sea en línea. Algunas de estas mujeres indican que en la actualidad tienen menores y se encuentran a la espera de que los acepten en programas como Head Start para tener tiempo de seguir estudiando – usualmente en una carrera corta que le permita montar su propio negocio.

*“Pero no estudio actualmente, porque otra vez no me siento preparada como para dejar a mi bebé en todo el proceso que está pasando, porque yo sé que es difícil para ella.”*

Las mujeres en hogares biparentales mostraron aspiraciones hacia carreras como la abogacía, el magisterio, el comercio, la medicina y la policía, entre otras. Con la excepción de una de estas mujeres que estudió en el sistema privado de educación, el resto cursó estudios en el sistema público, y todas entraron al sistema postsecundario de educación. Dos de estas mujeres lograron terminar sus grados de bachillerato, e indican no tener intenciones de continuar estudios posteriores. El resto de estas mujeres dejó de estudiar cuando comenzaron en su proceso de ser madres. Algunas de estas mujeres intentaron

retomar sus estudios, pero la actividad de cuidar de sus menores y buscar ingresos económicos las ha llevado a desistir de los estudios. En otros casos esperan a que sus menores estén más grandes para retomar sus carreras. Algunas de estas mujeres entienden que no fueron bien orientadas con relación al modo en que podían llevar sus vidas y carreras, mientras que, en menor medida, otras indicaron verse afectadas emocionalmente con los fenómenos naturales en Puerto Rico como para poder continuar con sus estudios.

*“Mi meta siempre fue estudiar más allá de 4to año. Pero me casé, me fui a los 16 años. Entonces, quedé embarazada de 17 años y se me hicieron muchos problemas para seguir los estudios, pero con todo y eso pude hacerlo. ...Para mí, más orientación a la juventud en ese tiempo. Porque para mí la escuela era importante, pero nunca nos hablaban por lo menos de sexo y cosas así.”*

Con excepción de una de las mujeres en hogares con presencia de adultos mayores que estudió en el sistema privado de educación, el resto indicó haber pasado por el sistema público. Estas mujeres indicaron tener aspiraciones hacia carreras relacionadas con medicina, leyes, magisterio y azafatas, entre otras. Tres de estas mujeres no cursaron estudios postsecundarios. La mayoría de estas mujeres no tienen la intención de continuar sus estudios. En algunos de los casos estas mujeres dejaron de estudiar cuando comenzaron en sus procesos de ser madres o cuando entraron en nupcias.

Todas las mujeres con presencia de menores con diversidad funcional en sus hogares estudiaron el sistema público de educación y también estudiaron en el sistema postsecundario de educación. Muchas de estas mujeres indicaron contar con apoyo familiar o de algún grupo y han logrado terminar sus estudios o pudieron moverse a estudiar algún curso vocacional. Aunque la mayoría cuenta con apoyo familiar, indican que el cuidado de los menores y la búsqueda de ingresos y servicios implican sacrificios que no las lleva a pensar en la continuidad de sus estudios. En uno de los casos, una de las participantes señaló continuar sus estudios como enfermera para poder cuidar de sus menores.

*“...yo tengo una amiga que tiene tres hijos y veía que ella estudiaba. Yo me preguntaba, ‘¿cómo ella lo hace?’ ...Ella me comentó que estudiaba en línea y así es como pude retomar los estudios para poder ayudar a mis hijos...”*

Las mujeres solteras sin hijos indicaron tener aspiraciones en el magisterio y la veterinaria. Todas lograron entrar al sistema postsecundario de educación y obtener un grado académico. La mitad de estas mujeres cuentan con grados de maestría y tienen planes de continuar estudiando, o se encuentran estudiando. En la persecución de sus estudios estas mujeres indican encontrar barreras relacionados con los costos de los estudios, particularmente quienes ya han terminado su bachillerato, pues han agotado los fondos de beca que les permitieron terminar su grado.

### Historia y situación laboral

La historia de la situación laboral para una de las mujeres madres adolescentes es inexistente. Esta madre menciona haber quedado embarazada antes de terminar la escuela superior, por lo que pasó de ser estudiante a ser madre. En la actualidad esta madre cuida de sus hijos y espera que estén más grandes para retomar sus estudios. En el caso de la otra participante destaca que ha tenido diversos trabajos en establecimientos de comidas, pero que su prioridad es poder estudiar. A diferencia de la participante anterior que no cuenta con redes de apoyo, esta participante cuenta con apoyo familiar que le permite planificar continuar con sus estudios en vez de buscar una fuente de ingresos.

*“Cómo le digo... no tengo así cuidado como para trabajar. Pero, ahora que el nene va a entrar a la escuela, ya ahí puedo aprovechar de que van a estar los dos en la escuela a la vez.”*

Tanto para las mujeres jefas de familia con menores de ocho años, las mujeres en hogares biparentales y con presencia de un menor con diversidad funcional en muy pocos casos no cuentan con experiencia de trabajo. Para la mayoría su historia laboral comenzó a temprana edad ejerciendo actividades en sectores de servicio de alimentos, de salud, belleza, seguridad, y comercio, entre otros. Algunas de estas madres indicaron comenzar a trabajar desde jóvenes en distintas tareas relacionadas con múltiples oficios.

*“A los 10 años limpiaba casas. Hasta los 13 años limpiaba casas y lavaba carros. A los 15 años empecé a trabajar en un car wash lavando carros hasta los 19 años. A los 19 años fue que estudié, lavaba carros y estudiaba.”*

En estos tres grupos por lo menos una de las participantes destacó sentir que se discriminó con ellas en algún espacio de trabajo por ser madres. De acuerdo con estas participantes, las áreas de discrimen se relacionaron mayormente con los arreglos en los horarios que podían confligir en el cuidado de sus menores, y en arreglos para situaciones especiales que puedan enfrentar sus menores. En algunos de los casos se plantaron percepción de situaciones de discrimen con la cual pudiera haber dudas si se vinculaba con su condición de madres o si estaba vinculada a otras razones. Estas situaciones se relacionaron con oportunidades de ascenso por desempeño, asignación de tareas, o por ser religiosa. En pocos casos también se plantearon situaciones que les ponían en desventaja laboral, aunque no necesariamente se consideren discrimen, por ejemplo, no contar con el tiempo para estudiar para tomar certificaciones que les permitieran ascenso.

*“...aunque los jefes tienen hijos, [mi jefa] es una mujer que es madre, es separada, ella tiene sus hijos adultos, pero parece como si nunca hubiese sido madre porque no entiende ni comprende cuando una madre tiene una necesidad de una cita para los niños.”*

En los tres grupos, en cambio, lo común fue encontrar historias en las que las participantes no percibieron ser discriminadas por su condición de ser madres. En muchas ocasiones estas madres destacaron sentirse satisfechas con su historia laboral, aunque no necesariamente conformes. En la mayoría de los casos esta inconformidad se sostiene en la percepción de no poder aspirar a otras condiciones. Entre las aspiraciones que mencionaron se encuentran:

- Empezar sus propios negocios.
- Ascender en sus puestos.
- Recibir aumentos de sueldo, aunque no asciendan.
- Moverse a otros espacios de trabajo.

Muchas de estas madres, en los tres grupos muestrales, destacaron requerir contar con mayor tiempo para dedicarlo a sus funciones labores para poder obtener una mejor remuneración. También se observó con frecuencia, particularmente en el grupo de hogares con menores con diversidad funcional, la búsqueda de tener sus propias empresas y no estar en un empleo asalariado. Las mujeres que buscan montar sus propias empresas persiguen dos objetivos principales. El primer objetivo es poder tener un espacio de trabajo que le permita vivir económicamente manteniendo autonomía en la distribución de su tiempo. La disposición del tiempo que buscan tener, en la mayoría de los casos, lo utilizarían en los asuntos de sus menores. El segundo objetivo que buscan es obtener mejores ingresos de los que tienen en la actualidad. Para lograr alcanzar estas metas la mayoría de estas mujeres sostuvieron requerir:

- Cuido de menores.
- Fondos de capital para sus empresas.
- En menor medida, algún tipo de adiestramiento que les permita ser más eficientes con empresa y tiempo.

También se observó en estos grupos historias en las que las mujeres tienen o tuvieron planes de hacerse con una carrera o montar su negocio, mas optaron por tomar una carrera corta para poder generar ingresos. En algunos casos esta carrera corta se vinculó con oficios que les permitiera establecer dicho negocio, particularmente las relacionadas con la belleza y la limpieza.

Las historias de las mujeres en cuyos hogares hay presencia de adultos mayores las historias no suelen ser tan distintas a las anteriores. Las diferencias que se observan, por un lado, se encuentran en aquellas mujeres que cuidan a la persona mayor pero que ya ha realizado la mayoría de su vida adulta. Estas mujeres suelen trabajar parte de su tiempo o se encuentran retiradas, pero no buscan satisfacer mayores necesidades adicionales o sus proyectos de vidas se encuentran casi recorridos. Por otra parte, se encuentran las mujeres que confrontan los mismos problemas de tiempo y manejo de tareas que las madres de menores. En estos casos, estas mujeres, en vez de buscar cuidados de menores, buscan amas de llave para satisfacer sus necesidades.

*“...pudiera estar en otro lugar, pero no lo puedo hacer porque me limitan. Recuerda que tengo una situación que tengo que estar pendiente a [personas mayores] y eso para mí es mi prioridad. Si yo tuviese que dejar mi trabajo, pues lo dejo por ellos.”*

Las mujeres solteras sin hijos en su mayor parte han tenido historias de trabajo sin mayores inconvenientes y de acuerdo con lo que han planificado. En uno de estos casos se destaca una participante que, a pesar de contar con un trabajo que entiende es adecuado con relación a sus estudios y capacidades, entiende que puede conseguir mejores oportunidades fuera de Puerto Rico. Ninguna de estas mujeres manifestó sentirse discriminada o haber recibido un trato distinto por ser mujeres.

### Situación económica

La mayoría de las mujeres que participaron del estudio, sin importar la categoría muestral, indicó encontrar su situación económica más difícil en comparación con tiempos atrás. Para dos mujeres con personas mayores en su hogar, la situación económica, aunque peor que antes, no parece ser muy distintas, y solamente dos mujeres solteras sin hijos indicaron encontrarse mejor que antes. Para la gran mayoría de las mujeres que indicaron encontrarse peor la razón principal de esta condición se le adjudicó a la inflación de precios en los artículos básicos para sus necesidades diarias, y, en menor medida, los ajustes por desastres naturales. Además, muchas sostuvieron que el aumento de precios en los distintos artículos y servicios no han venido acompañados de aumentos en los ingresos que generan por concepto de trabajo, ni en otras ayudas.

*“...es que todo ha subido y los sueldos se han quedado igual...”*

En el futuro cercano la mayoría de estas mujeres perciben que la situación económica estará igual o más difícil, aunque entienden que realizando los ajustes que actualmente hacen tienen la posibilidad de llevar la carga. Para llevar esta carga algunas de las mujeres, sobre todo aquellas que tiene menores o cuidan de personas mayores, entienden requerir de servicios de cuidado para generar mayores ingresos por concepto de trabajo. Otros servicios que estas mujeres indicaron necesitar para trabajar con la situación económica actual fueron los siguientes.

- Contar con transporte adecuado.
- Contar con ayudas gubernamental (PAN, Sección 8, entre otros).
- Child Care o Head Start.
- Acceso a un fondo de capital para que sus negocios sean más prósperos.

Cabe destacar que en algunos de los casos de estas dos poblaciones se menciona una mayor intensidad en las presiones económicas producto de cambios en las situaciones familiares, como dejar de contar con el apoyo de parejas o familiares, o cambios en las condiciones de salud de sus mayores.

*“Bueno, yo no sé qué va a pasar. Gracias a Dios la renta sigue siendo la misma. En esa parte no es problema, después que saques para la casa, ya tu tienes tu techo. Pero en cuestión de agua, luz, comida entiendo que si las cosas siguen como van, va a ser peor.”*

Los ajustes para paliar los problemas económicos a los que aludieron estas mujeres se traducen en cambios en sus patrones de consumo relacionados con necesidades básicas y en dificultades para el manejo de gastos del hogar.

**Tabla 7: Estrategias para obtener bienes y servicios ante situación económica**

Bienes y servicios	Estrategias para lidiar con situación económica
<b>Compra de alimentos</b>	Aunque muchas cuentan con el PAN, algunos hogares han tenido que hacer ajustes – p.e. dejar de comprar carnes.
<b>Renta / hipoteca</b>	Confrontan retos quienes no cuentan con Sección 8, quienes Sección 8 no le cubre el pago total de vivienda, o vivienda pública. Quienes viven con familiares también tienen que hacer ajustes para ayudar a familiares. Lleva a quienes buscan un hogar propio a postergar su plan.
<b>Luz</b>	Casi todas confrontan retos con este pago. Como estrategia algunas incurren en impagos alternando la morosidad con otras responsabilidades.
<b>Agua</b>	Muchas confrontan retos con este pago. Como estrategia algunas incurren en impagos alternando la morosidad con otras responsabilidades.
<b>Cable (TV)</b>	Casi ninguna cuenta con este servicio. Algunas mujeres incurren en este gasto como uno de entretenimiento para sus menores.



Bienes y servicios	Estrategias para lidiar con situación económica
<b>Celular</b>	Algunas confrontan retos con este pago.
<b>Carro</b>	Algunas confrontan retos con pago de combustible o mantenimiento. Casi todas las que tienen vehículos, indican que ya están pagos.
<b>Entretenimiento</b>	Muchas han cambiado patrones de entretenimiento por unos sin costo y que no queden lejos – p.e. cambiar un espectáculo por ir a la playa, dejar de consumir comida fuera del hogar.
<b>Compra de ropa</b>	Algunas confrontan retos, particularmente con ropa de menores y uniformes para la escuela de menores.
<b>Compra de artículos del hogar</b>	Algunas confrontan retos
<b>Educación</b>	Algunas confrontan retos en materiales y uniformes. Casi todas tienen menores en sistema público de educación.
<b>Gastos médicos</b>	Algunas confrontan retos con medicinas y tratamientos no cubiertos por Vital o Reforma.
<b>Internet</b>	Algunas confrontan retos, pero lo mantienen para la educación de menores.

En todas las características del hogar auscultadas en el estudio, las necesidades actuales que mostraron las mujeres mayormente se centraron en su situación económica, en situaciones médicas, en proyectos académicos, o laborales. De los anteriores, la situación económica fue la principal siendo su capacidad para cubrir los gastos cotidianos de sus necesidades básicas su preocupación mayor. Cabe destacar que las otras situaciones, de modo indirecto, también se encuentran relacionados con la situación económica. Por ejemplo, una de las mujeres que cuida a un familiar de mayor edad indicó como su necesidad principal actual poder cubrir los gastos de servicios médicos, otra mujer que busca ganar independencia laboral a través de la creación de su empresa indicó como su necesidad contar con capital para montar su negocio.

*“Ahora mismo [mi necesidad es conseguir] una persona... para que esté al pendiente de ellos, por lo menos durante el día. Que esté pendiente de sus medicamentos, de sus necesidades diarias. De su aseo, de todas esas cositas.”*

Otras necesidades identificadas por las mujeres que participaron del estudio fueron:

- Contar con mejor sistema de transporte.
- Buscar una mejor educación para sus menores.
- Conseguir cuidado para sus menores.
- Lidar con problemas familiares relacionados con salud mental.
- Búsqueda de empleo para hijos(as) o pareja.

Cabe destacar que para la mayoría de las mujeres que participaron del estudio el impacto que pudo haber tenido los distintos fenómenos naturales sobre sus situaciones económicas ha sido superado. En menor medida algunas participantes destacaron que los fondos obtenidos a través de los alivios por COVID-19 le permitieron solventar algunas situaciones económicas. En muy pocos casos algunas participantes señalaron que estos fenómenos significaron en su momento un gran problema por coincidir en momentos particulares -p. e. embarazo, transición académica o laboral – pero, entienden han podido ajustarse. En un caso una de las participantes destacó verse afectada emocionalmente con estos fenómenos y entiende que no ha superado la situación.

### Proceso de ser madres

Dentro de las categorías que se trabajaron en el estudio que implicaban la posibilidad de ser madres, el promedio de edad en el cual indicaron fueron madres por vez primera fue a los 20 años, con mujeres que fueron madres a los 15 años y tan adultas como a los 29 años.

**Tabla 8: Edad en años en la que tuvieron su primer hijo o hija**

<b>Promedio</b>	<b>20</b>
<b>Mediana</b>	<b>19</b>
<b>Mínimo</b>	<b>15</b>
<b>Máximo</b>	<b>29</b>

Nota: La base numérica de esta tabla son las 42 mujeres que son madres y contestaron en esta pregunta. Cuatro mujeres no tuvieron hijos y cuatro no indicaron la edad en la quedaron embarazadas.

Como se destacó anteriormente, en las madres adolescentes, una de ellas cuenta con el apoyo de su familia, aunque no del padre de su menor, mientras que la otra no cuenta con el apoyo familiar y el padre de la menor aporta en la pensión alimentaria. En ninguno de estos casos las madres indicaron haber confrontado problemas de salud mientras, durante

o luego del embarazo. Para la participante que cuenta con el apoyo familiar este apoyo le ha ayudado a poder continuar con sus estudios y manejar sus necesidades cotidianas básica para ella y su menor. En el caso de la participante que no cuenta con el apoyo familiar ha tenido que dejar sus estudios antes de graduarse de escuela superior, es dependiente de las ayudas gubernamentales con relación a vivienda, alimentos y otros servicios para satisfacer sus necesidades básicas y la de su menor. Para esta participante uno de los mayores retos que ha enfrentado fue poder solicitar los distintos servicios que requería mientras se procesaba su estatus de emancipación.

En las madres solteras jefas de familia con menores de ocho se observaron mujeres que fueron madres por vez primera tan temprano como a los 16 años y en adultas de 29 años. Una de estas madres indicó que buscaba quedar embarazada, aunque contaba con 17 años y vivía en un residencial de vivienda subsidiada con su madre. Esta participante no contó con la ayuda de del padre de su menor, quien tenía 19 años al momento, y aunque contó con apoyo familiar señaló confrontar complicaciones para conseguir las ayudas que entiende requiere para cubrir sus necesidades básicas y la de su menor.

Para las demás participantes solteras jefas de familia su primer embarazo no fue planificado y este evento tuvo repercusiones importantes en el desarrollo de sus aspiraciones educativas y/o laborales. En casi todos los casos estas áreas se vieron afectadas adversamente ya fuera por tener que retrasar sus aspiraciones, llevarlas a trabajar con mayor intensidad en sacrificio de su tiempo de ocio y descanso. El impacto en estas áreas fue descrito tanto por quienes recibieron apoyo de su familiares o padre de sus menores. En la gran mayoría de estos casos, estas mujeres contaron y continúan contando con apoyo familiar. En algunos casos la figura del padre de los menores tuvo un rol de apoyo distinto al pago de pensión, en algunos casos esto tampoco figuró como apoyo. Por otra parte, en los casos en que el padre se encontró presente, mayormente la relación se deterioró en el transcurso de los primeros años, fueron muy pocas las mujeres que indicaron mantener una relación estable con ese padre. Algunas indicaron haber rehecho sus vidas en otras relaciones con cierto nivel de apoyo aun cuando se encuentran solteras.

*“...El papá del mayor está en la cárcel y la de la menor está en Estados Unidos. Ese me pasa la pensión y si tengo problemas lo llamo y me suele responder...”*

En las mujeres en hogares biparentales se mencionó haber sido madres por vez primera desde los 15 años, hasta los 26 años. La mayoría de estas mujeres, aunque no necesariamente planificaron su embarazo, se encontraban en relaciones estables con apoyo familiar y de sus parejas. En uno de los casos se indicó que el padre del menor no ha sido muy participativo, pero ha podido rehacer su vida en otra relación en la que cuenta con el apoyo del padre de otro de sus menores. Aunque estas mujeres indicaron contar con el apoyo de sus parejas y familiares, la mayoría también sostuvo tener que hacer arreglos para poder lidiar con la situación económica, afectando sus aspiraciones laborales y/o académicas. Muchas de estas mujeres indicaron que en sus hogares utilizan ayudas para cubrir sus necesidades básicas sin las cuales se encontrarían en una situación de precariedad.

Las mujeres con presencia de menores con diversidad funcional se reportaron edades desde los 16 a los 26 años en su primer embarazo. Al igual que en las otras categorías trabajadas en este estudio, no fueron frecuentes la mención de mayores problemas en el embarazo. En este grupo se reportó un caso de parto prematuro y otro de preclamsia. La mayoría de estas mujeres cuenta con ayuda de sus familiares, muy pocas cuentan con otras fuentes de apoyo, mencionándose una institución religiosa y un grupo de apoyo con ayudas intermitentes. En este grupo de mujeres los relatos con relación al abandono de planes educativos y/o laborales también fueron frecuentes y sus historias muestran centralidad la condición de sus menores. En esta dirección, anteriormente se destacó los planes de una madre que hace grandes sacrificios para retomar sus estudios, pero en una carrera de enfermería que le permita ayudar en el cuidado de su menor. En los hogares de estas mujeres también las ayudas con relación a la situación económica en alimentos, seguro de salud y distintos subsidios tienen un rol importante en poder cubrir sus necesidades básicas.

*“...al principio el papá me ayudaba, pero luego se descarriló. La situación económica ha sido difícil... pude conseguir un part time y mi hermana me ayudaba...:”*

En las madres en hogares con presencia de adultos mayores se reportaron primeros embarazos desde los 16 hasta los 27 años. Muchas de estas mujeres indicaron haber planificado su embarazo y casi todas contaron con apoyo de su familia. En el caso de la participación de los padres fue variada la respuesta con padres que aun se encuentran presentes, algunos con participación intermitente, y en pocos casos donde no hubo apoyo de esta parte. La mayoría de estas mujeres cuentan con estudios postsecundarios y cuentan con trabajos a tiempo completo, se han retirado o han decidido dejar de trabajar para el cuidado de sus mayores. Por otra parte, muchas también muestran la necesidad de ayudas gubernamentales para cubrir sus necesidades básicas.

En los distintos grupos mujeres con posibilidad de que fueran madres se encontraron mujeres que fueron madres desde temprana edad. Con independencia de los grupos en que se encontraban estas madres jóvenes en algunos casos se indicó que el proceso de ser madres, aunque sacrificado, a algunas le ha aportado en las siguientes áreas:

- Las ha llevado a tener una vida más significativa.
- Trajo cohesión en las relaciones familiares.
- A algunas las llevó a centrarse en su forma de vida (propósito).

## Aspiraciones

---

Las aspiraciones de las participantes del estudio sin distinción de las características para agruparlas en los distintos grupos fueron muy similares en ajustarse a las circunstancias que experimentaban al momento de ser entrevistadas. En casi todos los casos estas aspiraciones buscan mejorar las condiciones existenciales de ellas y sus familias. En muy pocos casos se reportaron aspiraciones de esperar que su futuro las encontrar viviendo de modo similar a la forma en que se encontraban viviendo al presente.

Las aspiraciones a las que aludieron quienes participaron del estudio fueron:

- Tener mejores trabajos, mejor remunerados o montar su negocio propio.

- Terminar estudios para competir por un mejor trabajo.
- Que sus hijos e hijas culminen sus estudios o tengan un buen desempeño escolar.
- Contar con su vivienda propia para que sirva de legado a su familia.
- Poder cubrir los gastos cotidianos para que no le falte nada a su familia.
- Que sus familiares se encuentren bien de salud.

*“De aquí a cinco años ya con mi propio trabajo. O sea, mi propio estudio. En mi casa con mi nene. Una familia.”*

La mayoría de las mujeres que participaron del estudio señalan estar haciendo las gestiones que entienden son necesarias para lograr estas aspiraciones. Para estos fines, algunas señalaron necesitar ayudas relacionadas con el cuidado de sus menores, seguir contando con ayudas como las del PAN, WIC, y Vital entre otras. Otras ayudas menos comunes señaladas como de posible beneficio para cumplir sus aspiraciones fueron las capital y cursos empresariales para quienes esperan tener su propio negocio. En la búsqueda de una mejor calidad de vida algunas de las mujeres señalaron considerar o haber intentado salir de Puerto Rico hacia Estados Unidos, particularmente -en un caso se mencionó salir a República Dominicana con fines religiosos. Las opiniones con relación a la posibilidad de salir de la Isla fueron:

- Quienes ha vivido o salido a Estados Unidos y han regresado – La mayoría no considera regresar entendiendo que no obtuvieron lo que esperaban con relación a mejorar su calidad de vida. Una menor parte regresó por no acostumbrarse al clima. Otra parte se mostró abierta a salir si sus condiciones no cambian en la Isla.
- Quienes están considerando salir a Estados Unidos – Todas estas mujeres entienden que pueden tener menores posibilidades de tener mejor calidad de vida e ingresos con mejor remuneración. Algunas no esperan ver si las condiciones en la Isla cambian, otras esperan terminar procesos educativos para considerar el traslado.
- Quienes no lo consideran – En su mayor parte indican que pueden vivir con las condiciones actuales, creen que condición puede mejorar, y, además, tienen vínculos familiares que les apega a la Isla.

# INVENTARIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

## INVENTARIO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Una de las metas de la presente investigación es servir de base para el desarrollo de recomendaciones de políticas públicas para atender las barreras que limitan a la mujer en la actualidad y promover una mejor calidad de vida para ellas y sus familias. A esos efectos, en esta sección se presentan los resultados de un inventario de políticas públicas desarrollado como parte del Estudio, que se espera sea de herramienta para los trabajos del Comité de Política Pública de UWPR.

Para efectos de la investigación “política pública” se definió en términos amplios. De acuerdo con el documento de presupuesto del Gobierno de Puerto Rico, “política pública”, se define como esa posición básica o curso de acción seleccionado por el gobierno para orientar las decisiones respecto a una necesidad o situación de interés público. Las principales fuentes de expresión de política pública, de acuerdo con esta definición, son la Constitución, el Código Político, las leyes, el Programa de Gobierno y los pronunciamientos oficiales del gobierno.

Por otro lado, Spink (2009)<sup>10</sup>, plantea que las políticas públicas definen un orden de prioridad y el ámbito de acción del gobierno en el tratamiento de los problemas o necesidades, según su naturaleza y urgencia. Según explica Spink, “puede ser una declaración explícita, o un supuesto implícito, puede ser un conjunto de normas o decisiones, o un programa de acciones, pero de alguna manera se refiere a lo que los gobiernos eligen hacer; donde colocan sus prioridades y sus recursos”.

Flores (2009)<sup>11</sup>, por otra parte, define la política pública como “la acción o a la no-acción gubernamental, generada en respuesta a un determinado asunto o problema público y en torno a la que además del gobierno, participan muchos otros actores que influyen o

---

<sup>10</sup> Spink, P. (2009). Los psicólogos y las políticas públicas en América Latina. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 12-34. Recuperado el [día] de [mes] de [año] desde <http://www.psicoperspectivas.cl>

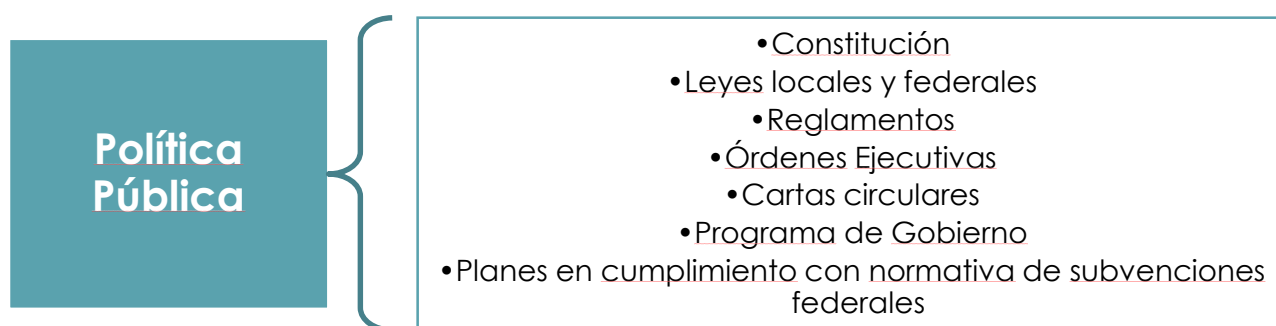
<sup>11</sup> Flores, T. (2009): “Cambio en la Formulación de las Políticas Públicas: Chile 1938-2008”. Tesis para Optar al grado académico de Doctor en Gobierno y Administración Pública. Universidad Complutense de Madrid-Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset, Madrid, España.



intentan influir sobre las decisiones gubernamentales". Así, de acuerdo a dicho autor, puede tomar formas diversas incluyendo: leyes, órdenes locales, decretos ejecutivos, decisiones administrativas y hasta acuerdos no escritos acerca de lo que se debe hacer.

Partiendo de estas definiciones, en el inventario desarrollado para efectos de esta investigación se consideraron las siguientes piezas o instrumentos de políticas públicas, en el ámbito de Puerto Rico.

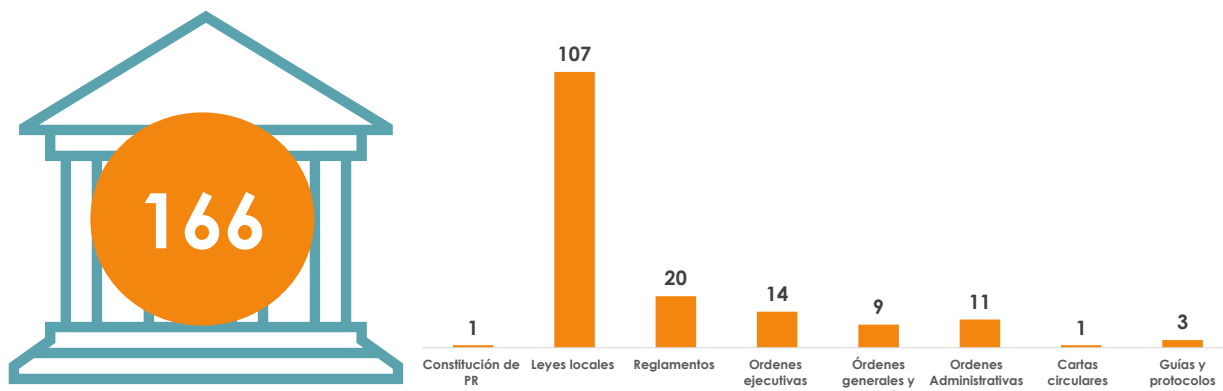
### Ilustración 11: Piezas de política pública consideradas para efectos del inventario



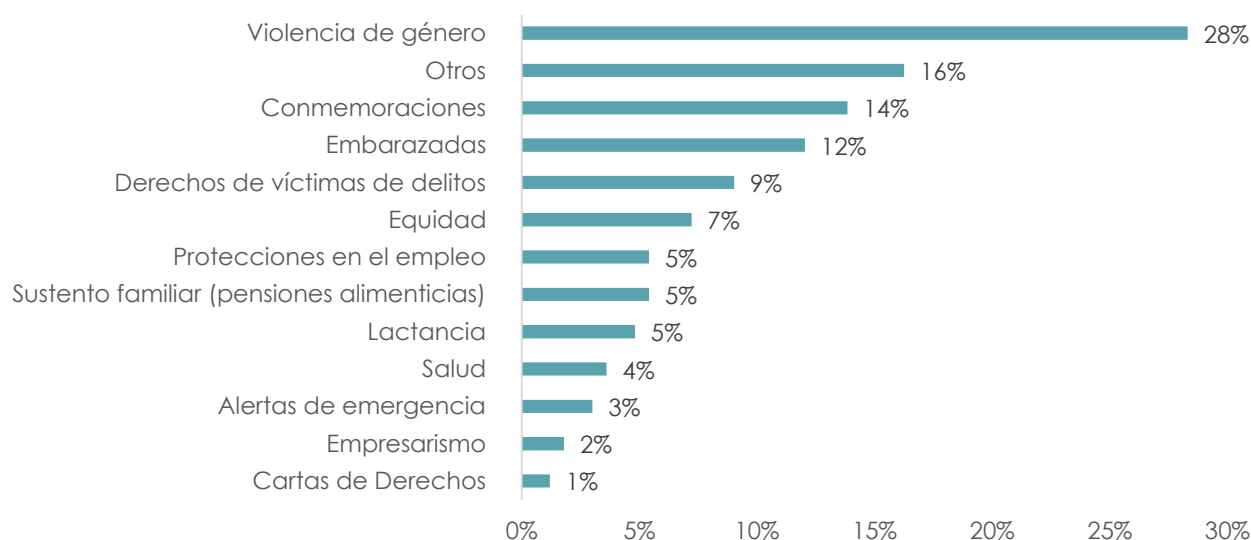
Como resultado del ejercicio se identificaron un total de 166 piezas legislativas, siendo la mayoría de estas leyes (107). A estas le siguen los reglamentos desarrollados por la Rama Ejecutiva en el marco de leyes en las cuales la Legislatura le da la facultad de reglamentar a las agencias gubernamentales. De hecho, las agencias que han sido facultadas por la Legislatura para reglamentar aspectos de leyes relacionadas con la mujer, incluyen:

- Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción
- Administración para el Sustento de Menores Departamento de Educación
- Departamento de la Familia
- Departamento de Justicia
- Departamento de Salud
- Departamento del Trabajo
- Oficina de la Procuradora de Asuntos de la Mujer.

### Ilustración 12: Piezas de política pública identificadas por tipo



### Ilustración 13: Distribución de piezas de política pública por tema



Nota: el porcentaje excede el 100% ya que una pieza de política pública puede abordar más de un tema.

Como anejo a este documento se incluye el inventario realizado. Para cada pieza de política pública se incluye los siguientes campos de información:

- Título
- Fecha de aprobación
- Fecha de vigencia
- Agencia(s) concernida(s)
- Relación con la mujer
- Propósito(s)
- Alcance.

# INTERRELACIÓN DE HALLAZGOS

## INTERRELACIÓN DE HALLAZGOS

El Estudio sobre el perfil, situación actual y aspiraciones de las mujeres en Puerto Rico, 2022 busca darle visibilidad a las necesidades y las barreras que experimenta la mujer, para adelantar políticas dirigidas a atenderlas. Igualmente, busca identificar esas aspiraciones que tienen las mujeres en el colectivo y desarrollar medidas que contribuyan a crear las condiciones para viabilizarlas.

Los datos del perfil demográfico, así como las fuentes primarias consultadas para efectos del Estudio reflejan que la mujer, en comparación con otros grupos de la población, presenta altos niveles de vulnerabilidad que limitan sus oportunidades de movilidad social. Estos niveles de vulnerabilidad son aún mayores por subpoblación de mujeres. Así, la pobreza y la inequidad afectan en mayor medida a algunas mujeres en relación con el área geográfica en la cual residen, su composición familiar, la condición de salud de los miembros del hogar, incluida la mujer, y su nivel educativo.

Las necesidades y problemas principales que enfrentan las mujeres en Puerto Rico, de acuerdo con las fuentes consultadas están relacionadas con seis áreas principales: (1) condición socioeconómica y costo de vida,

(2) oportunidades para integrarse o mantenerse en el mercado laboral,

(3) sistemas de apoyo para aquellas que tienen a su cargo niños/as, adultos mayores o personas con impedimentos,

(4) vivienda asequible y digna,

(5) salud física y emocional y

(6) violencia.

En el aspecto de empleo, aun cuando se ha avanzado en la participación laboral de la mujer y su movilidad y desarrollo profesional se ven limitados por la condición de género y los múltiples papeles que ejercen. Estos papeles están relacionados muchas veces con la expectativa que la sociedad tiene sobre las funciones que debe desempeñar la mujer y, en otros, debido a la escasez de redes de apoyo.

Aunque en general las mujeres participantes del estudio se sienten satisfechas con sus vidas, aspiran a tener una mejor preparación educativa, un mejor empleo o a emprender. Muchas tienen sueños que no llegaron a concretarse debido a la carga asociada a responsabilidades en el entorno familiar, dificultades relacionadas con el contexto económico y la falta o continuidad de los sistemas de apoyo.

Para lograr sus aspiraciones los activos principales con los que cuentan, de acuerdo con las lideresas entrevistadas, están vinculados a un creciente nivel de apoderamiento, su capacidad adaptativa y de resiliencia y la solidaridad entre pares. Opera en su contra, sin embargo, un marco legal y de política pública que desconocen y que no se implementa a capacidad y un sistema de servicios fragmentado que en muchas ocasiones se les hace difícil navegar y acceder.

Ante el panorama social y económico y la condición actual de la mujer, los grupos consultados coinciden en que resulta imperante la implementación y fortalecimiento de medidas para la mitigación de la pobreza e incremento de oportunidades de desarrollo económico. Esto se haría a través del fortalecimiento de programas y políticas públicas a nivel gubernamental y proyectos de carácter multisectorial.

Partiendo de esto y de acuerdo con los resultados generales del estudio, se entiende que las áreas prioritarias de acción deberían enfocarse en:

- (1) visibilidad del tema;
- (2) educación y abogacía comunitaria;
- (3) sistemas de apoyo;
- (4) incentivos y programas para el empresariado y la inserción en el mercado laboral;
- (5) políticas públicas para atender barreras sistémicas

En el caso particular de la política pública sobre el tema, de los datos recopilados en el estudio se infiere que es necesario trabajar con medidas dirigidas a la implementación de las medidas existentes. Además, es importante educar a la población acerca de la política

pública, particularmente a las mujeres, para que conozcan mejor sus derechos y los distintos programas de los cuales se pueden beneficiar.

Con relación a áreas específicas donde sería importante desarrollar nueva política pública, al examinar las entrevistas etnográficas, las entrevistas a lideresas de opinión y el inventario de políticas públicas, se pueden identificar las siguientes:

- Necesidades y sistemas de apoyo a las madres solteras;
- Incentivos a la mujer para el empleo y empresarismo;
- Normas laborales (ej. horarios de jornadas);
- Políticas para la adquisición y contratación de bienes y servicios gubernamentales que promuevan el que las agencias realicen los esfuerzos razonables para proveer a empresas de mujeres la oportunidad de competir.
- Fortalecimiento de marco institucional y los mecanismos de implementación de programas gubernamentales y servicios de entidades sin fines de lucro afectados por medidas de austeridad.

A modo de ejemplo, para atender las áreas prioritarias mencionadas previamente, se recomienda explorar la posibilidad de implementar o escalar los siguientes tipos de proyectos:

1. Proyectos educativos y de apoderamiento dirigido a mujeres lideresas, para fortalecer sus destrezas y capacidad para la abogacía.
2. Campañas de comunicaciones integradas, dirigidas a educar a la mujer sobre sus derechos y servicios disponibles.
3. Proyectos de capacitación y sensibilización a funcionarios/as y empleados/as gubernamentales para educar sobre la política pública vigente, protocolos y la implementación adecuada de los programas y servicios dirigidos a mujeres.
4. Campañas de concienciación social dirigidas a educar a la población general sobre las barreras que limitan el desarrollo de la mujer y la responsabilidad de todos de aportar a atenderlas.
5. Proyectos de educación dirigidos a padres no custodios sobre responsabilidades compartidas en la crianza.

6. Proyectos de empresariado que combinen aspectos de educación empresarial, gerencia y capital semilla.
7. Proyectos dirigidos a aumentar las oportunidades de empleo de la mujer (ej. proyectos de educación no tradicional en carreras cortas, incentivos para la adquisición de tecnología que facilite el trabajo a distancia y desde el hogar, vales para cuidado de los menores, entre otros).
8. Proyectos de incentivos a organizaciones que proveen programas vinculados a servicios de apoyo (centros de cuidado en horario extendido, programas de respiro para la mujer cuidadora de adultos mayores, programas basados en acercamientos de dos generaciones, entre otros).
9. Desarrollo de políticas y procedimientos modelo dirigidos a promover la equidad e inclusión de la mujer, de aplicabilidad a la empresa privada y entidades sin fines de lucro.
10. Proyectos educativos dirigidos a fomentar el autocuidado, bienestar y salud de la mujer.



**ANEJOS**



## ANEJO: INVENTARIO DE POLÍTICA PÚBLICAS RELACIONADAS CON LA MUJER EN PUERTO RICO

Para acceder las distintas piezas de política pública en Puerto Rico existen herramientas digitales<sup>12</sup> tanto gratuitas como con costo. En cuanto a portales gratuitos, incluimos varios ejemplos de páginas web que se pueden utilizar:

- Leyes - la Biblioteca Virtual de OGP ([https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/Pages/main\\_view.aspx](https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/Pages/main_view.aspx)) y Lexjuris (<https://www.lexjuris.com/lexleyes.htm>);
- Reglamentos - Registro de Reglamentos del Departamento de Estado (<http://app.estado.gobierno.pr/ReglamentosOnLine/ReglOnLine.aspx>);
- Órdenes Ejecutivas - Página web del Departamento de Estado (<https://www.estado.pr.gov/ordenes-ejecutivas>) y página web de La Fortaleza (<https://www.fortaleza.pr.gov/ordenes-ejecutivas>);
- Órdenes Administrativas, Cartas Circulares, Manuales, Reglamentos Internos y otros documentos de las agencias - Página web de la agencia que las haya emitido; y
- Medidas Legislativas - Sistema Único de Trámite Legislativo (<https://sutra.oslpr.org/osl/esutra/>).

Con relación a herramientas para búsquedas legales con costo, algunas opciones son Microjuris (<https://pr.microjuris.com/>), LexisNexis (<https://www.lexisnexis.com/en-us/home.page>) y Westlaw (<https://legal.thomsonreuters.com/en/westlaw>).

---

<sup>12</sup> Nota: Los enlaces de páginas web para acceder piezas de política que se incluyen, solo se presentan a modo de ejemplo. Al momento de elaborar el presente informe los enlaces funcionan. Sin embargo, no podemos asegurar que continuarán siendo funcionales en un futuro. Siempre debe verificar la vigencia de los documentos que acceda en estos portales.

## Gobierno de Puerto Rico

### Constitución de Puerto Rico

	Constitución	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
1.	Constitución de Puerto Rico de 1952	Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1952	6 de febrero de 1952 (ratificada en referéndum el 6 de marzo de 1952)	25 de julio de 1952	Gobierno de Puerto Rico (las tres ramas)	Prohibición de discrimen por razón de sexo	Proteger la dignidad del ser humano y prohibir el discrimen, incluyendo el discrimen por razón de sexo.	En su Artículo II, Sección 1 establece que “la dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, <u>sexo</u> , nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.”

## Leyes

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
1.	Ley Núm. 20-2001, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 519-2004 Ley Núm. 173-2008 Ley Núm. 102-2009 Ley Núm. 124-2010	Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	11 de abril de 2001	11 de abril de 2001	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Organismo gubernamental a cargo de la protección de los derechos de la mujer	Crear el organismo gubernamental que velará por la protección de los derechos de las mujeres	Declara la política pública de respeto a los derechos de las mujeres y crea el organismo gubernamental que velará por su cumplimiento bajo la dirección de la Procuradora de las Mujeres. Establece la estructura de dicho organismo, así como sus funciones y deberes. Deroga la Ley 57-1973 (Ley que había creado la Comisión para los Asuntos de la Mujer).
2.	Ley Núm. 9-2020	Carta de Derechos de la Mujer Trabajadora	3 de enero de 2020	3 de enero de 2020	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, con la colaboración del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y otras agencias de la Rama Ejecutiva	Compilación de los derechos y protecciones reconocidas a la mujer en su lugar de trabajo	Proveer una herramienta educativa que ayude a erradicar el discrimen en contra de la mujer (No crea derechos sustantivos. Es una compilación general no exhaustiva que facilita el que se conozcan todas las protecciones en ley)	Toda oficina de gobierno y patrono privado con dos (2) empleados o más, tiene la obligación de exhibir los Derechos de la Mujer Trabajadora (Art. 3 de la Ley) en un lugar visible a todo empleado y visitante.
3.	Ley Núm. 100-1959, según enmendada	Ley Anti discrimen de Puerto Rico	30 de junio 1959	30 de junio 1959	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Protección laboral contra discrimen por razón de sexo, identidad de género o por ser	Proveer protección laboral contra el discrimen en sus distintas manifestaciones	Prohíbe a todo patrono (no hace distinción público/privado) que despidiera, suspenda o discrimine contra un

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	<p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 84-1960  Ley Núm. 50-1972  Ley Núm. 58-1975  Ley Núm. 37-1977  Ley Núm. 67-1983  Ley Núm. 32-1990  Ley Núm. 10-1991  Ley Núm. 116-1991  Ley Núm. 121-1997  Ley Núm. 331-2000  Ley Núm. 271-2006  Ley Núm. 250-2008  Ley Núm. 232-2012  Ley Núm. 22-2013  Ley Núm. 104-2014  Ley Núm. 4-2017</p>					víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso (entre otras)		<p>empleado suyo en relación a su sueldo o compensación, términos o condiciones de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear a una persona, o limite a sus empleados en cualquier forma que tienda a privar sus oportunidades de empleo o que afecte su status de empleado, por razón de edad, raza, color, <u>sexo</u>, orientación sexual, identidad de género, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, o por ser <u>víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso</u>, entre otras. Todo patrono u organización obrera tiene la obligación de tener visible un compendio de la ley, la cual también dispone para sanciones penales en caso de incumplimiento.</p>
4.	Ley Núm. 69-1985	Ley para Garantizar la Igualdad de	6 de julio de 1985	6 de julio de 1985	Departamento del Trabajo y	Garantiza la igualdad de derecho al empleo	Velar por el estricto cumplimiento de la garantía constitucional	Prohíbe a todo patrono (sin distinción público/privado) a que discrimine contra una

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Derecho al Empleo			Recursos Humanos	(énfasis en la mujer)	contra el discrimen por razón de sexo en el campo laboral, haciendo énfasis en la mujer	persona por razón de su sexo para compensar o establecer términos o condiciones de empleo. Establece distinción cuando el sexo sea requisito ocupacional bona fide. Todo patrono, organización obrera o comité obrero-patronal debe tener visible un compendio de la ley, la cual también dispone para sanciones civiles y penales.
5.	Ley Núm. 17-1988, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 196-2002 Ley Núm. 252-2006 Ley Núm. 146-2019 Ley Núm. 37-2021	Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en el Empleo	22 de abril de 1988	Sesenta (60) días después de su aprobación	Tribunal General de Justicia  (Tribunal tiene jurisdicción inmediata)	Protección contra hostigamiento sexual en el lugar de empleo	Prohibir el hostigamiento sexual en el empleo, imponer responsabilidad y fijar penalidades	Declara como política pública que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y lo prohíbe. Hace responsable al patrono (sin distinción público/privado) de los actos de hostigamiento sexual entre empleados en el lugar de trabajo si el patrono sabía o debía estar enterado de dicha conducta e impone sanciones civiles a toda persona responsable de hostigamiento sexual en el empleo. Establece que el Tribunal tiene jurisdicción inmediata sobre estos casos sin necesidad de que se

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								agoten los remedios administrativos.
6.	Ley Núm. 212-1999	Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidades en el Empleo por Género	3 de agosto de 1999	3 de agosto de 1999	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Protección laboral contra el discrimen por razón de género (énfasis en la mujer)	Imponer la obligación de desarrollar y establecer planes de acción afirmativa para garantizar que no se discrimine contra ningún empleado o aspirante por razón de su género	Patronos públicos (voluntario para patronos privados) tienen la obligación de establecer un plan que garantice la igualdad de oportunidades en el empleo y que asegure no se discrimine contra aspirante o empleado por razón de su género eliminando barreras arbitrarias en los procesos de reclutamiento, traslados, ascensos, etc. La Oficina de la Procuradora de las Mujeres deberá ofrecer asistencia a las agencias en el desarrollo e implementación de sus respectivos planes. Ley provee para sanciones en caso de incumplimiento.
7.	Ley Núm. 11-2009, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 230-2014	Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo	11 de marzo de 2009	11 de marzo de 2009	Departamento de Educación, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Programas encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo (énfasis en la mujer)	Establecer requisito de que toda entidad gubernamental implemente un programa encaminado a garantizar igual paga por igual trabajo	Establece el deber de todo patrono gubernamental de implementar un programa de educación y adiestramiento encaminado a garantizar igual paga por igual trabajo y a que anualmente presenten un informe al Departamento del

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres sobre sus gestiones de cumplimiento para establecer dichos programas.
8.	<p>Ley Núm. 8-2017, según enmendada</p> <p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 26-2017 Ley Núm. 32-2018 Ley Núm. 125-2018 Ley Núm. 166-2018 Ley Núm. 230-2018 Ley Núm. 176-2019 Ley Núm. 36-2020</p>	Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico	4 de febrero de 2017	4 de febrero de 2017	Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Oficina de Gerencia y Presupuesto	Prohibición de discrimen por razón de sexo, identidad de género o por ser víctima de violencia doméstica (entre otras)	Crear la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico	Crea la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico y establecer su política pública, estructura, facultades y deberes. En su Artículo 2, Sección 2.1(5) establece que todo empleado dentro Sistema de Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico será seleccionado, adiestrado, ascendido y retenido en su empleo en consideración al mérito, conocimiento y capacidad sin discrimen por razón de sexo, identidad de género o por ser víctima o percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o asecho (entre otras categorías de discrimen prohibidas). También

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								incluye las disposiciones relacionadas con la licencia de maternidad y sobre la licencia especial con paga para la lactancia (Artículo 9).
9.	<p>Ley Núm. 54-1989, según enmendada</p> <p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 1-1995  Ley Núm. 159-1995  Ley Núm. 46-1998  Ley Núm. 122-2003  Ley Núm. 96-2004  Ley Núm. 222-2004  Ley Núm. 480-2004  Ley Núm. 485-2004  Ley Núm. 490-2004  Ley Núm. 525-2004  Ley Núm. 538-2004  Ley Núm. 542-2004  Ley Núm. 30-2005  Ley Núm. 91-2005  Ley Núm. 165-2005  Ley Núm. 221-2008  Ley Núm. 225-2008  Ley Núm. 14-2010  Ley Núm. 217-2010  Ley Núm. 193-2011</p>	Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica	15 de agosto de 1989	Noventa (90) días después de su aprobación	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Tribunal General de Justicia, Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico, entre otras	Prevención e Intervención con la violencia domestica	Establecer conjunto de medidas dirigidas a prevenir y combatir la violencia doméstica	<p>Establece política pública de repudio contra la violencia doméstica y de compromiso para establecer remedios eficaces de prevención y protección a las víctimas; tipifica delitos dentro de dicho contexto (Maltrato, Maltrato Agravado, Maltrato Mediante Amenaza, Maltrato Mediante Restricción de Libertad y Agresión Sexual Conyugal) y faculta a los tribunales a expedir órdenes de protección para las víctimas mediante un procedimiento expedito. Además, establece medidas dirigidas a la prevención de la violencia doméstica a través de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.</p> <p>Contiene disposiciones importantes sobre los siguientes asuntos:</p>



	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 156-2012 Ley Núm. 185-2012 Ley Núm. 305-2012 Ley Núm. 23-2013 Ley Núm. 166-2014 Ley Núm. 229-2014 Ley Núm. 44-2016 Ley Núm. 18-2017 Ley Núm. 60-2017 Ley Núm. 26-2018 Ley Núm. 136-2018 Ley Núm. 11-2020 Ley Núm. 25-2020 Ley Núm. 32-2021							<ul style="list-style-type: none"> <li>• Órdenes de Protección</li> <li>• Medidas de Seguridad</li> <li>• Intercesores e Intercesoras Legales</li> <li>• Programa de Desvío</li> </ul>
10.	Ley Núm. 102-1976, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 165-1997 Ley Núm. 166-2002	Ley del Día Internacional de la Mujer	2 de junio de 1976	2 de junio de 1976	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Oficina del Gobernador(a)	Día oficial en reconocimiento a la lucha por los derechos de las mujeres	Declarar que el 8 de marzo de cada año sea observado como el Día Internacional de la Mujer	Declara oficialmente en Puerto Rico la observación del 8 de marzo de cada año como el Día Internacional de la Mujer, el cual será proclamado por el Gobernador o Gobernadora. Ordena a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a que en coordinación con otras agencias gubernamentales y entidades no gubernamentales concernidas difunda el significado de dicho día mediante actividades que reconozcan las aportaciones de la mujer puertorriqueña.

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
11.	Ley Núm. 3-1942, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 398-1947 Ley Núm. 39-1969 Ley Núm. 20-1975 Ley Núm. 7-1982 Ley Núm. 39-1991 Ley Núm. 188-1997 Ley Núm. 54-2000 Ley Núm. 425-2000 Ley Núm. 148-2018 Ley Núm. 95-2020	Ley de Protección de Madres Obreras	13 de marzo de 1942	13 de marzo de 1942	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Protección laboral para las madres trabajadoras (Licencia de maternidad)	Proteger a las madres trabajadoras estableciendo el derecho a descanso antes y después del alumbramiento (Licencia de maternidad)	Establece el derecho a un descanso durante las cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después (Se pueden combinar, sujeto a autorización médica). También se le reconoce esta licencia en casos de adopción (Tiempo de la licencia dependerá de la edad del menor). El patrono tendrá la obligación de pagar la totalidad del salario durante este periodo de licencia y reservar el empleo de la madre. No se puede despedir sin justa causa a una mujer embarazada (No se entenderá como justa causa la reducción en el rendimiento por razón del embarazo). Aplica a mujeres trabajando en oficinas, comercio, industria y en empresa de servicio público.
12.	Ley Núm. 427-2000, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:	Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o de Extracción de Leche Materna	16 de diciembre de 2000	Noventa (90) días después de su aprobación	Rama Ejecutiva, Rama judicial, Corporaciones Públicas, Municipios y Patronos Privados	Protección laboral para las madres trabajadoras (Periodo de lactancia o de extracción de leche materna)	Promover la lactancia al proveer a la madre trabajadora un periodo de lactancia o de extracción de leche materna	Concede media (1/2) hora o dos (2) períodos de quince (15) minutos dentro de cada jornada de trabajo a las madres trabajadoras que laboren a tiempo completo para lactar o extraerse la

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 239-2006 Ley Núm. 4-2017							leche materna por un periodo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.
13.	Ley Núm. 234-2018	Ley para el Bienestar y Apoyo a la Mujer Veterana en Puerto Rico	23 de octubre de 2018	23 de octubre de 2018	Oficina del Procurador del Veterano	Bienestar y salud mental de las mujeres veteranas residentes de Puerto Rico	Proveer mecanismos de apoyo a la mujer veterana en Puerto Rico en las áreas de salud, vivienda, recursos económicos y seguridad (sin limitarse a estos)	Crea la Junta Asesora de Asuntos de la Mujer Veterana (adscrita a la Oficina del Procurador del Veterano), establece la política pública para atender las necesidades de las mujeres veteranas de Puerto Rico en áreas de salud, vivienda, recursos económicos y seguridad (entre otros), promueve acuerdos colaborativos (intergubernamentales) para promover la política pública establecida, y provee para el desarrollo de alianzas que atiendan asuntos de salud mental y prevención de suicidio.
14.	Ley Núm. 47-2018	Ley del Programa de Protección y Prevención de Violencia Doméstica para Mujeres de Nacionalidad Extranjera	22 de enero de 2018	22 de enero de 2018	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Departamento de Estado de Puerto Rico	Protección y prevención de violencia contra mujeres extranjeras	Establecer y desarrollar Programa de protección y prevención de violencia doméstica para mujeres de nacionalidad extranjera residentes en Puerto Rico	Ordena a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres para que en coordinación con el Departamento de Estado de Puerto Rico establezca el Programa de protección y prevención de violencia doméstica para mujeres de nacionalidad

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Residentes en Puerto Rico						extranjera residentes en Puerto Rico a través de la implementación de campañas educativas a esos fines.
15.	Ley Núm. 5-1986, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por Ley hasta el 5 de septiembre de 2020	Ley Orgánica de la Administración para el Sustento de Menores (ASUME)	30 de diciembre de 1986	30 de diciembre de 1986	ASUME y Tribunales	Madres con custodia de menores (derecho a recibir sustento)	Decretar la política pública de Puerto Rico para que los padres o las personas legalmente obligadas asuman la responsabilidad que tienen para con sus hijos o dependientes	Se crea ASUME bajo la sombrilla del Departamento de la Familia, para administrar el sistema de pensiones alimenticias para menores. Así, debe velar por el mejor interés de los menores al establecer o fijar, modificar, revisar y hacer cumplir la obligación de prestar alimentos de cualquier persona a quien se le requiera por ley. También ofrecerá "los servicios necesarios para cobrar, recaudar, distribuir y recobrar las pensiones alimentarias.  ASUME tendrá jurisdicción concurrente con los tribunales para tramitar los casos de pensión alimenticia de menores.
16.	Ley Núm. 284-1999, según enmendada	Ley Contra el Asecho en Puerto Rico	21 de agosto de 1999	Noventa (90) días después de su aprobación	Departamento de Justicia, Oficina de Administración	Protección contra el asecho (Independiente al género)	Tipificar como delito la conducta constitutiva de asecho y establecer	Tipifica como delito la conducta que induzca temor en el ánimo de una persona prudente y razonable de

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	<p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 394-2000 Ley Núm. 376-2004 Ley Núm. 542-2004 Ley Núm. 23-2013 Ley Núm. 44-2016 Ley Núm. 99-2016</p>				de los Tribunales, Policía de Puerto Rico		procedimientos para la expedición de órdenes de protección	sufrir algún daño físico en su persona, sus bienes o en la persona de un miembro de su familia; establece las penalidades; establece los procedimientos para la expedición de órdenes de protección; y reafirma la política pública de lucha contra cualquier tipo de manifestación de violencia.
17.	Ley Núm. 83-2019	Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo, Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Asecho en su Modalidad Grave	29 de julio de 2019	29 de julio de 2019	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Protección a empleados (Independiente al género) en distintas situaciones de violencia	Proveer a empleados una licencia especial para atender distintas situaciones de violencia	Requiere que todo patrono (público o privado) conceda licencia de quince (15) días sin sueldo (anuales) a empleados que tengan la necesidad de atender alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de asecho en su modalidad grave; establece los criterios de elegibilidad; y provee para acomodo razonable o condiciones flexibles de trabajo. Patrono está obligado a reservar empleo y los días utilizados no podrán ser considerados para emitir evaluación

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								desfavorable. Patrono queda sujeto a multas administrativas por incumplimiento.
18.	Ley Núm. 217-2006	Ley del Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en Lugares de Trabajo o Empleo	29 de septiembre de 2006	29 de septiembre de 2006	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Manejo de situaciones de violencia doméstica (independiente al género) en el lugar de trabajo	Requerir Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo	Requiere que todo patrono (público o privado) establezca e implemente un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el trabajo que incluya declaración de política pública, base legal, aplicabilidad, responsabilidad del personal, y procedimiento y medidas uniformes a seguir en el manejo de casos.
19.	Ley Núm. 81-2018	Ley del Maletín Empresarial para la Mujer	8 de marzo de 2018	8 de marzo de 2018* *Concede ciento veinte (120) días adicionales para promulgar reglamento para y otros asuntos	Departamento de Desarrollo Económico y Comercio	Incentivo a la autogestión empresarial de las mujeres	Establecer el Programa del Maletín Empresarial para la Mujer, adscrito al DDEC, para incentivar la autogestión empresarial de las mujeres	Dispone para un concepto integrado que provea a las mujeres con las herramientas necesarias durante el proceso de la formación de su empresa. Programa está enfocado al desarrollo de empresas en las áreas de tecnologías e innovación. Mediante este programa, la mujer podrá recibir en un solo lugar la orientación, asistencia técnica y apoyo. Para ello, el DDEC desarrollará plataforma cibernética.

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
20.	Ley Núm. 98-1999	Ley del Día Mundial de la Mujer Rural en Puerto Rico	20 de marzo de 1999	20 de marzo de 1999	Departamento de Agricultura y Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Oficina del Gobernador(a)	Homenaje a las mujeres rurales de Puerto Rico y del mundo	Declara el "Día Mundial de la Mujer Rural"	Dispone para que el 15 de octubre de cada año se conmemore el "Día Mundial de la Mujer Rural" y para que en esa fecha el Gobernador, mediante proclama, exhorte al pueblo puertorriqueño a rendirles homenaje.
21.	Ley Núm. 58-2017	Ley del Programa Mujeres Agricultoras	1 de agosto de 2017	1 de agosto de 2017	Departamento de Agricultura	Apoyo a las mujeres agricultoras	Crear el Programa Mujeres Agricultoras para ayudar, orientar y proveer servicios esenciales	Establece el Programa Mujeres Agricultoras, adscrito al Departamento de Agricultura, con el fin de proveer ayuda, orientación y servicios esenciales a las mujeres agricultoras "bona fide". Estos incluyen seminarios, financiamiento, servicios, ayudas, entre otros. Departamento de Agricultura tiene la obligación de rendir informe anual sobre el Programa a la Asamblea Legislativa.
22.	Ley Núm. 97-1999	Ley de la Semana de la Mujer de Negocios y Profesionales de Puerto Rico	20 de marzo de 1999	20 de marzo de 1999	Entidades Públicas y Privadas (Exhortación) y Oficina del Gobernador(a)	Reconoce la aportación de la mujer a la sociedad puertorriqueña	Declarar la "Semana de la Mujer de Negocios y Profesionales de Puerto Rico"	Dispone para que la tercera semana del mes de octubre de cada año sea reconocida como la "Semana de la Mujer de Negocios y Profesionales de Puerto Rico" y establece que el Gobernador, mediante

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								proclama, exhortará a su celebración.
23.	Ley Núm. 93-2003	Ley de la Semana de la Protección y Amparo del Proceso de Gestación Seguro y Saludable en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico	25 de marzo de 2003	25 de marzo de 2003	Departamento de Salud, Departamento de la Familia, Departamento de Educación y Oficina del Gobernador(a)	Educa a la población sobre la importancia de los cuidados médicos en la futura madre	Declara la "Semana de la Protección y Amparo del Proceso de Gestación Seguro y Saludable en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico"	Dispone para que la primera semana del mes de agosto de cada año sea reconocida como la "Semana de la Protección y Amparo del Proceso de Gestación Seguro y Saludable en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico" y ordena al (la) Gobernador(a) a expedir y publicar proclama. Ley dispone para que las agencias concernidas adopten política pública agresiva sobre los beneficios del cuidado prenatal.
24.	Ley Núm. 89-2015	Ley de Declaración del Mes de la Prevención y Alerta de la Violencia en el Noviazgo	19 de junio de 2015	19 de junio de 2015	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Educación y Oficina de Asuntos de la Juventud	Alerta y educa para prevenir violencia en el noviazgo (independiente al género)	Declara el "Mes de la Prevención y Alerta de la Violencia en el Noviazgo"	Dispone para que el mes de febrero de cada año sea reconocido como el "Mes de la Prevención y Alerta de la Violencia en el Noviazgo" y promueve propagandas educativa en las escuelas y universidades para concientizar y educar a jóvenes y adolescentes sobre la violencia en el noviazgo.



	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
25.	Ley Núm. 87-2008	Ley del Foro Anual de las Mujeres	12 de junio de 2008	12 de junio de 2008	Asamblea Legislativa de Puerto Rico	Discusión de legislación en asuntos de interés para la mujer	Instituir la celebración del "Foro Anual de las Mujeres"	Dispone para que la Asamblea Legislativa celebre el "Foro Anual de las Mujeres", en conmemoración del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), a los fines de discutir legislación y asuntos de interés para la mujer entre la Rama Legislativa, la Rama Ejecutiva, la Rama Judicial y el movimiento feminista puertorriqueño.
26.	Ley Núm. 149-2019	Ley Habilitadora para Establecer el Plan ROSA	2 de octubre de 2019	2 de octubre de 2019	Negociado de la Policía, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Policías Municipales y Departamento de Transportación y Obras Públicas	Protección a mujeres desaparecidas o secuestradas	Establecer un "Plan ROSA" que active los protocolos de seguridad ante la desaparición o secuestro de una mujer de dieciocho (18) años o más	Protocolo a ser establecido por el Negociado de la Policía y el cual deberán seguir las agencias de seguridad y entidades públicas ante la posible desaparición o secuestro de una mujer de dieciocho (18) años o más. El mismo será activado por el Negociado de la Policía, en conjunto con la Oficina de la Procuradora de la Mujer.
27.	Ley Núm. 3-1998, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:	Ley para Prohibir el Hostigamiento Sexual en las Instituciones de Enseñanza de Puerto Rico	4 de enero de 1998	Sesenta (60) días después de su aprobación	Departamento de Educación	Protección a estudiantes contra el hostigamiento sexual en las instituciones de enseñanza	Prohibir el hostigamiento sexual contra estudiantes en las instituciones de enseñanza	Prohíbe el hostigamiento sexual contra los estudiantes en las instituciones de enseñanza (públicas o privadas) y establece política pública sobre derecho a realizar

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 274-1999 Ley Núm. 38-2006					(independiente al género)		estudios libres de la presión que constituye el hostigamiento sexual. Responsabiliza a la institución de enseñanza por las actuaciones de sus empleados que incurran en hostigamiento sexual. También responsabiliza a la institución de enseñanza por las actuaciones de estudiante que incurran en hostigamiento sexual si no logran probar que tomaron acción inmediata y apropiada.
28.	Ley Núm. 59-2020	Ley para la Educación, Prevención y Manejo de la Violencia Doméstica para los Municipios de Puerto Rico	25 de junio de 2020	25 de junio de 2020*  *Concede noventa (90) días para implementar	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Policías Municipales	Educación en prevención y manejo de violencia doméstica (independiente al género)	Establecer programas de educación dirigidos a policías municipales sobre prevención y manejo de la violencia doméstica	Ordena a la Procuradora de las Mujeres a establecer un programa educativo (currículo académico) dirigido a los policías municipales enfocado en los procesos de prevención e intervención en los casos de violencia doméstica, incluyendo (sin limitarse) estrategias de investigación, entrevista a víctimas y testigos y manejo de escenas de delito.
29.	Ley Núm. 152-1997	Ley del Premio por Promover la Igualdad de	18 de diciembre de 1997	18 de diciembre de 1997	Asamblea Legislativa	Promueve las oportunidades de	Reconocer a empresas o negocios que promuevan	Instituye un galardón denominado "Premio por Promover la Igualdad de

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Oportunidades para la Mujer en el Empleo				la mujer en el empleo	sustancialmente las oportunidades laborales de las mujeres	Oportunidades para la Mujer en el Empleo”, cuyo propósito es reconocer a empresas o negocios que hayan realizado un esfuerzo sustancial para promover y afirmar la igualdad de oportunidades y para que las mujeres ocupen puestos de administración y toma de decisiones. La actividad ceremonial se celebrará anualmente en la Asamblea Legislativa durante la sesión inmediatamente antes del Día del Trabajo.
30.	Ley Núm. 16-2017	Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico	8 de marzo de 2017	8 de marzo de 2017*  *Concede un (1) año para que patronos implementen	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Protección contra discrimen salarial por razón de sexo	Prohibir el discrimen salarial por razón de sexo	Prohíbe a patronos (públicos/privados) el discrimen salarial por razón de sexo contra empleados que realizan trabajo comparable, tengan igual funciones, requiera igual destreza, esfuerzo y responsabilidades bajo condiciones de trabajo similares; establece el derecho a compensación civil y penalidades en caso de discrimen y ordena al Secretario del Trabajo a realizar estudio sobre la

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								desigualdad salarial entre hombres y mujeres.
31.	Ley Núm. 327-2004	Ley de la Semana de la Mujer en Puerto Rico	16 de septiembre de 2004	16 de septiembre de 2004	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Educación, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Oficina para el Financiamiento Socio-económico y la Autogestión de Comunidades Especiales de Puerto Rico y Oficina del Gobernador(a)	Reconocimiento a la mujer en su aportación al bienestar colectivo puertorriqueño	Destacar la aportación de la mujer puertorriqueña a la sociedad mediante la conmemoración anual de la "Semana de la Mujer en Puerto Rico"	Declara la segunda semana de marzo de cada año como la "Semana de la Mujer en Puerto Rico. También dispone para que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, el Departamento de Educación, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina para el Financiamiento Socioeconómico y la Autogestión de Comunidades Especiales de Puerto Rico difundan el significado de dicha semana mediante la celebración de actividades especiales, y para que el (la) Gobernador(a), mediante proclama, exhorte al pueblo a unirse a dichas actividades.
32.	Ley Núm. 160-2001	Ley de Declaración Previa de Voluntad sobre Tratamiento Médico en Caso de Sufrir una	17 de noviembre de 2001	17 de noviembre de 2001	Departamento de Estado y Oficina para los Asuntos de la Vejez	Limita el derecho en madres embarazadas	Reconocer legalmente el derecho de toda persona mayor de edad, en pleno uso de sus facultades mentales, a declarar previamente su	Reconoce el derecho de toda persona mayor de edad, en pleno uso de sus facultades mentales, a declarar previamente su voluntad sobre lo referente a tratamiento médico en caso

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Condición de Salud Terminal o de Estado Vegetativo Persistente					voluntad sobre lo referente a tratamiento médico en caso de sufrir una condición de salud terminal y de estado vegetativo persistente.	de sufrir una condición de salud terminal y de estado vegetativo persistente. A tales efectos, establece los requisitos, efectos y condiciones. En su Artículo 9 dispone que en caso de que la declarante sea una mujer embarazada y en dicho estado sufriera la condición de salud terminal, la declaración quedaría inoperante hasta terminado el estado de embarazo.
33.	Ley Núm. 18-1987, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 158-2002	Ley del Día de No Más Violencia Contra la Mujer en Puerto Rico	18 de mayo de 1987	18 de mayo de 1987	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Oficina del Gobernador(a)	Crea conciencia para prevenir la violencia en contra de la mujer	Declarar el “Día de No Más Violencia Contra la Mujer” para exhortar y propagar la eliminación de toda violencia que atente en su contra	Declara el 25 de noviembre de cada año como el “Día de No más Violencia Contra la Mujer”, dispone para que el/la Gobernador(a) exhorte a su celebración mediante proclama y para que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (y entidades concernidas) difundan el significado de dicho día mediante la celebración de actividades especiales.
34.	Ley Núm. 189-2010	Ley del Día de la Mujer Veterana en Puerto Rico	8 de diciembre de 2010	8 de diciembre de 2010	Oficina del Procurador del Veterano y	Destaca la aportación de la mujer veterana	Declarar el “Día de la Mujer Veterana” para rendir homenaje a su	Declara el 9 de marzo de cada año como el “Día de la Mujer Veterana”, dispone para que el Gobernador

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
					Oficina del Gobernador(a)		aportación, esfuerzo y sacrificio	recuerde su importancia mediante proclama y para que la Oficina del Procurador del Veterano (y entidades relacionadas) desarrollen campañas con dicho propósito.
35.	Ley Núm. 186-2016	Ley del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Mortalidad Materna (SiVEMMa)	8 de diciembre de 2016	Ciento veinte (120) días después de su aprobación	Departamento de Salud	Promueve la salud de las mujeres en edad reproductiva	Crear el “Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Mortalidad Materna” para llevar a cabo la vigilancia y el análisis de la mortalidad materna en Puerto Rico	Crea el “Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Mortalidad Materna” (SiVEMMa); dispone para el nombramiento de un “Comité de Vigilancia de Mortalidad Materna” para que estudie, analice y genere recomendaciones de salud pública; y establece la obligatoriedad de reportar de todo evento de mortalidad maternal.
36.	Ley Núm. 27-1992	Ley de los Derechos y Servicios Médicos para la Mujer Embarazada	22 de julio de 1992	22 de julio de 1992*  *Ciertas disposiciones entrarán en vigor sesenta (60) días después	Departamento de Salud	Protección a la salud de las mujeres embarazadas	Reconocer el derecho de la mujer embarazada sin importar su edad a recibir servicios médicos pre y postnatales	Declara el alto interés público de asegurar que toda mujer embarazada, sin importar su edad, tenga acceso a los cuidados y servicios pre y post natales sin que tenga que cumplir con el requisito del previo consentimiento de las personas llamadas legalmente a consentir cuando se trate de una

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								menor de edad no emancipada o mentalmente incapacitada.
37.	Ley Núm. 156-2006, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 200-2016	Ley de Acompañamiento durante el Trabajo de Parto, Nacimiento y Post-parto	10 de agosto de 2006	Seis (6) meses después de su aprobación	Departamento de Salud y Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Establece derechos de la mujer embarazada antes, durante y después del parto	Reconocer los derechos de la madre y su criatura antes, durante y después del parto	Establece los derechos de toda mujer durante su embarazo y al momento del trabajo de parto, el parto y post-parto (conforme a sus necesidades físicas y emocionales), al igual que los derechos de toda persona recién nacida. Estos incluyen el derecho a ser informada, estar acompañada y a que se facilite el proceso de lactancia (entre otros). También dispone para que hospitales y salas de parto publiquen los derechos en un lugar visible.
38.	Ley Núm. 95-2004, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 121-2007	Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Madres que Lactan a sus Niños o Niñas	23 de abril de 2004	23 de abril de 2004	Tribunal General de Justicia	Prohíbe el discrimen contra madres que lactan	Prohibir el discrimen contra las madres que lactan, garantizar el derecho de la lactancia y establecer que la lactancia no es una violación de ley	Establece el derecho a lactar, prohíbe que se discrimine contra una madre que esté lactando y establece que lactar no es una violación de ley. Dispone para que dichas prácticas discriminatorias constituyan un delito menos grave y establece las multas correspondientes. Crea además una causa de

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								acción civil por daños y perjuicios (por interferir con el ejercicio de dichos derechos).
39.	Ley Núm. 329-2000	Ley para Establecer el Comité Interagencial para el Estudio de la Violencia Doméstica en Puerto Rico	2 de septiembre de 2000	2 de septiembre de 2000	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico, Departamento de Salud, Departamento de la Familia, y Asamblea Legislativa, entre otras	Educación y prevención de violencia doméstica	Crear el “Comité Interagencial para el Estudio de la Violencia Doméstica en Puerto Rico”	Crea el “Comité Interagencial para el Estudio de la Violencia Doméstica en Puerto Rico”, el cual deberá realizar aportaciones intelectuales para contribuir a la efectividad del mensaje de no más violencia doméstica.
40.	Ley. Núm. 6-1977	Ley del Monumento a la Mujer Puertorriqueña	4 de abril de 1977	1 de julio de 1977	Instituto de Cultura Puertorriqueña	Homenaje a la mujer Puertorriqueña	Disponer para la construcción y dedicación del “Monumento a la Mujer Puertorriqueña”	Dispone para la construcción y dedicación del “Monumento a la Mujer Puertorriqueña”, provee especificaciones para el mismo y autoriza al Instituto de Cultura Puertorriqueño a celebrar certamen para la selección del diseño.
41.	Ley Núm. 176-2001, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:	Ley del Mes Contra la Violencia Doméstica	21 de diciembre de 2001	21 de diciembre de 2001	Oficina de la Procuradora de las Mujeres (Con la colaboración de otras entidades del	Educación y conciencia contra la violencia doméstica	Declarar el “Mes Contra la Violencia Doméstica” para crear conciencia y erradicar la violencia doméstica en Puerto Rico	Designa el mes de noviembre de cada año como “Mes Contra la Violencia Doméstica”. Además, dispone para la celebración de actividades



	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 10-2003				gobierno) y Oficina del Gobernador(a)			con el fin de crear conciencia y para la exhortación del Gobernador mediante proclama.
42.	Ley. Núm. 82-2021	Ley para Declarar el 10 de Marzo de Cada Año Como Día de la Mujer con Diversidad Funcional	30 de diciembre de 2021	30 de diciembre de 2021	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Defensoría de las Personas con Impedimentos, Departamento de la Familia y Oficina del Gobernador(a)	Reconocimiento a la mujer con diversidad funcional	Declarar el “Día de la Mujer con Diversidad Funcional” para reconocer la labor y lucha de dichas mujeres	Designa el 10 de marzo de cada año como el “Día de la Mujer con Diversidad Funcional”. Además, dispone para la celebración de actividades y para la exhortación del Gobernador(a) mediante proclama.
43.	Ley Núm. 75-2006	Ley del Día para Garantizar Igual Paga en Puerto Rico	6 de abril de 2006	6 de abril de 2006	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Oficina del Gobernador(a)	Educación y conciencia contra la desigualdad salarial	Declarar el “Día para Garantizar Igual Paga” para crear conciencia contra la desigualdad salarial	Designa el 16 de abril de cada año como el “Día para Garantizar Igual Paga”. Además, dispone para la celebración de actividades especiales y para la exhortación del Gobernador(a) mediante proclama.
44.	Ley Núm. 228-2006, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 51-2007 Ley Núm. 42-2020 Ley Núm. 50-2021	Ley del Mes de la Prevención de Cáncer de Seno en Puerto Rico, el Día de Concientización del Cáncer de Seno y el Día de la Concientización	13 de octubre de 2006	13 de octubre de 2006	Departamento de la Familia, Oficina de la Procurador(a) de Personas de Edad Avanzada, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de	Educación y conciencia sobre el cáncer de seno	Declarar el “Mes de la Prevención de Cáncer de Seno en Puerto Rico”, el “Día de Concientización del Cáncer de Seno” y el “Día de la Concientización sobre el Cáncer de Mama Masculino” con el fin	Designa el mes de octubre de cada año como el “Mes de la Prevención de Cáncer de Seno en Puerto Rico”; el 19 de octubre como el “Día de Concientización del Cáncer de Seno”, y el segundo viernes del mes de octubre como el “Día de la Concientización sobre el

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		sobre el Cáncer de Mama Masculino			Educación y Oficina del Gobernador(a)		de crear conciencia, educar y prevenir	Cáncer de Mama Masculino". Además, dispone para la celebración de actividades especiales y para la exhortación del Gobernador mediante proclama.
45.	Ley Núm. 10-2020	Ley del Derecho a la Detección Efectiva del Cáncer de Seno	10 de enero de 2020	10 de enero de 2020*  *Concede ciento veinte (120) días para reglamento	Oficina del Comisionado de Seguros, Administración de Seguros de Salud, Procurador del Paciente y Dpto. de Salud	Protege salud de la mujer haciendo accesible las pruebas de detección de cáncer de seno	Establecer las pruebas de diagnóstico y detección de cáncer de seno que tienen que estar incluidas en todo plan de seguro	Establecer las pruebas de diagnóstico y detección de cáncer de seno que tienen que estar incluidas en todo plan de seguro y dispone para enmendar las leyes correspondientes: Ley Núm. 77-1957 ("Código de Seguros de Puerto Rico") y Ley Núm. 72-1993 ("Ley de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico") y los reglamentos relacionados.
46.	Ley Núm. 72-1993, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por Ley hasta el 30 de diciembre de 2021.	Ley de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico (ASES)	7 de septiembre de 1993	7 de septiembre de 1993	Departamento de Salud y Oficina del Comisionado de Seguros	Incluye cubierta de salud para mujeres y mujeres embarazadas	Crear la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico y bajo la misma, se contemplan las cubiertas a mujeres y mujeres embarazadas	Concede beneficios del plan de salud a mujeres embarazadas y médico indigentes en Puerto Rico, sin considerar su estatus migratorio (de conformidad con la disponibilidad de fondos, exclusivamente estatales, que se asignen para dichos servicios de salud) y establece los servicios de salud que serán

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								ofrecidos por ley bajo dicha cubierta.
47.	Ley Núm. 35-1994	Ley de los Derechos y Garantías de Asistencia en Hospitales en Caso de Emergencias Médicas	28 de junio de 1994	Sesenta (60) días después de su aprobación	Departamento de Salud, Tribunal General de Justicia y Departamento de Justicia	Protege salud de mujer embarazada durante el parto	Disponer para la atención médica en hospitales ante toda situación de emergencia, incluyendo a toda mujer que esté de parto	Establece que todo hospital, público o privado, donde haya una sala de emergencia, tiene la obligación de prestar atención médica a toda persona que esté sufriendo condición de emergencia, incluyendo a toda mujer que esté de parto. Esto independiente a que dichas personas puedan pagar por los servicios. La ley tipifica como delito menos grave su incumplimiento y establece las multas correspondientes.
48.	Ley Núm. 248-1999	Ley para Garantizar un Cuidado Adecuado para las Madres y sus Recién Nacidos Durante el Periodo Post-Parto	15 de agosto de 1999	15 de agosto de 1999	Oficina del Comisionado de Seguros	Protección y cuidado de la salud de mujeres embarazadas	Establecer los derechos de las madres aseguradas con planes médicos	Establece los beneficios mínimos por maternidad requeridos en toda cubierta de salud, en particular sobre el tiempo de hospitalización cubierto (para la madre y recién nacido) y prohíbe a la aseguradora que solicite certificación para cubrir un periodo de hospitalización mayor.
49.	Ley Núm. 129-2019	Ley para Incluir en los Planes o Seguros Básicos de Salud la	1 de agosto de 2019	1 de agosto de 2019	Negociado de Transporte y Otros Servicios Públicos y	Protege salud de mujer embarazada durante el parto	Establece obligación de todo seguro médico a incluir en su plan básico la cubierta de	Establece que todo asegurador tiene la obligación de incluir en su plan básico la cubierta de

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Cubierta de Transporte Terrestre de Ambulancia para Emergencias Médicas			Oficina del Comisionado de Seguros		transporte terrestre de ambulancia para emergencias medicas (Incluye mujeres embarazadas en ciertas circunstancias)	transporte terrestre de ambulancia para emergencias medicas . El término “emergencias médicas” incluye a mujeres embarazadas que estén sufriendo contracciones y que no haya suficiente tiempo para trasladarla a otras instalaciones antes del parto, o que trasladarla representaría una amenaza a su salud o a la de la criatura por nacer. Ley también dispone par alas multas correspondientes en caso de incumplimiento.
50.	Ley Núm. 117-1965, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 99-1974 Ley Núm. 33-1979 Ley Núm. 48-1980 Ley Núm. 120-2000	Ley del Descanso para Maestras Embarazadas	30 de junio de 1965	1 de julio de 1965	Departamento de Educación	Protección a maestras embarazadas o que hayan adoptado	Establecer el derecho a un periodo de descanso (licencia por maternidad) para maestras embarazadas o que hayan adoptado	Establecer el derecho a un periodo de descanso (Licencia por maternidad) para maestras embarazadas o que hayan adoptado a un(a) menor de cinco (5) años y dispone para que reciban la totalidad de su sueldo durante el mismo.
51.	Ley Núm. 139-1968, según enmendada	Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal	26 de junio de 1968	26 de junio de 1968	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Incluye beneficios para mujeres embarazadas	Indemnizar a los trabajadores por la pérdida de salarios que resulte de una	Dispone para que los patronos provean indemnización a sus empleados por la pérdida de

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Contiene enmiendas incorporadas por Ley hasta el 26 de enero de 2017	(SINOT)					enfermedad o accidente no relacionado con el empleo	salarios que resulte de una enfermedad o accidente no relacionado con el empleo. Mediante enmienda (Ley Núm. 262-1995), establece que el embarazo será considerado como una incapacidad para desempeñar lo deberes en un empleo a los efectos de cualificar a la mujer embarazada para recibir los beneficios por incapacidad temporal y establece los beneficios por embarazo.
52.	Ley Núm. 129-1998  Enmienda al Código de Comercio de Puerto Rico	Ley para Eliminar Disposiciones Sexistas y Discriminatorias Contra la Mujer en el Código de Comercio de Puerto Rico	17 de julio de 1998	17 de julio de 1998	Departamento de Estado	Elimina lenguaje que discrimina contra la mujer	Eliminar disposiciones sexistas y discriminatorias contra la mujer	Deroga y enmienda artículos del Código de Comercio de Puerto Rico que contienen lenguaje sexista y discriminatorio contra la mujer.
53.	Ley Núm. 319-1998*  *Enmienda a la Ley Núm. 2-1961, conocida como la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales	Enmienda a la Ley de Procedimiento Sumario de Reclamaciones Laborales	24 de diciembre de 1998	24 de diciembre de 1998	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Elimina disposiciones sexistas y discriminatorias contra la mujer	Enmendar Ley para eliminar requerimientos de índole sexista y discriminatorios contra la mujer	Elimina porción que requiere a la mujer querellante que comparezca asistida por su esposo en cualquier reclamación judicial de índole laboral.

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
54.	Ley Núm. 220-2004, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 178-2016	Ley de la Carta de Derechos de la Estudiante Embarazada	21 de agosto de 2004	Treinta (30) días después de su aprobación	Departamento de Educación	Protección contra el discrimen hacia estudiantes embarazadas	Establecer política pública de no discrimen contra estudiantes embarazadas y asegurar que estas reciban todos los servicios que necesitan	Recoge las medidas específicas que se deberán tomar para garantizar la permanencia de estudiantes embarazadas dentro del currículo escolar. Aplica al sistema de educación pública.
55.	Ley Núm. 155-2002, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 455-2004 Ley Núm. 64-2005	Ley para Designar Espacios para la Lactancia en las Entidades Públicas del Gobierno de Puerto Rico	10 de agosto de 2002	10 de agosto de 2002*  *Concede un (1) año para tener espacios disponibles	Todo Departamento, Agencia Corporación Pública o entidad gubernamental	Reconoce y protege el derecho de las madres a la lactancia	Proveer espacios adecuados para que toda madre pueda ejercer su derecho a la lactancia	Establece el deber de toda entidad gubernamental a designar espacios adecuados para que toda madre pueda ejercer su derecho a la lactancia. Dichos espacios no podrán coincidir con las áreas destinadas para los servicios sanitarios (baños).
56.	Ley Núm. 200-2003	Ley del Mes de la Concienciación Sobre la Lactancia en Puerto Rico	21 de agosto de 2003	21 de agosto de 2003	Departamento de Salud, Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Oficina del Gobernador(a)	Educación y conciencia sobre la lactancia	Declarar el "Mes de la Concienciación sobre la Lactancia" y la "Semana Mundial de la Lactancia" para educar sobre los beneficios de la práctica de la lactancia	Designa el mes de agosto de cada año como el "Mes de la Concienciación sobre la Lactancia" y la primera semana de agosto como la "Semana Mundial de la Lactancia". Además, dispone para la celebración de actividades educativas y para la exhortación del Gobernador(a) mediante proclama.

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
57.	Ley Núm. 79-2004	Ley sobre el Suministro de Sucedáneos de la Leche Materna a los Recién Nacidos	13 de marzo de 2004	13 de marzo de 2004	Departamento de Salud	Promueve el derecho a la lactancia	Prohibir el suministro de sustitutos a la leche materna sin autorización médica o el consentimiento escrito de madre, padre o tutor	Prohíbe el suministro de sustitutos a la leche materna sin autorización médica o el consentimiento escrito de madre, padre o tutor. También dispone para que se advierta e ilustre sobre dicha prohibición y establece las penalidades por incumplimiento.
58.	Ley Núm. 168-1949, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 10-1975 Ley Núm. 2-1978 Ley Núm. 192-1979 Ley Núm. 32-1999 Ley Núm. 21-2002 Ley Núm. 456-2004 Ley Núm. 17-2005 Ley Núm. 186-2011 Ley Núm. 115-2019	Ley para Ordenar la Adopción de un Código de Edificación de Puerto Rico	4 de mayo de 1949	Noventa (90) días después de su aprobación	Oficina de Gerencia de Permisos (OGPe)	Protege el derecho de las madres a la lactancia	Código de Edificación- Contiene requisito de áreas designadas para lactancia y establece expresamente que las mismas deberán garantizar privacidad, seguridad e higiene*  *Ley Núm. 456-2004 *Ley Núm. 32-1999	Requiere que los centros comerciales, centros gubernamentales, puertos y aeropuertos establezcan áreas diseñadas para la lactancia y cambio de pañales para infantes. Mediante enmienda, también dispone para que las áreas requeridas para la lactancia garanticen a la madre privacidad, seguridad e higiene y que las mismas no podrán coincidir con los servicios sanitarios (baños).
59.	Reglas de Evidencia de Puerto Rico, según enmendadas  Contiene enmiendas	Reglas de Evidencia de Puerto Rico (2009)	9 de febrero de 2009	1 de enero de 2010	Tribunal General de Justicia	Protección contra discriminación en casos de agresión y hostigamiento sexual	Proteger contra discriminación a las víctimas de agresión y hostigamiento sexual	Hace inadmisibles en los tribunales la evidencia que se ofrece para probar la propensión sexual, conducta sexual o participación en otra conducta sexual de cualquier alegada víctima en

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 174-2018							casos de agresión y hostigamiento sexual (Reglas 412 y 413).
60.	Ley Núm. 85-2018, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 144-2018 Ley Núm. 1-2019 Ley Núm. 33-2019 Ley Núm. 113-2019 Ley Núm. 63-2020 Ley Núm. 98-2020 Ley Núm. 124-2020 Ley Núm. 160-2020 Ley Núm. 26-2021	Ley de Reforma Educativa de Puerto Rico	29 de marzo de 2018	29 de marzo de 2018	Departamento de Educación y Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Educación en prevención de la violencia doméstica	Disposición para la incorporación de programas que promuevan la prevención de violencia doméstica en el sistema de educación pública	Entre los deberes y responsabilidades del Secretario de Educación dispone que este deberá establecer, en coordinación con la Oficina de la Procuradora de la Mujer, un programa de enseñanza dirigido a promover la igualdad entre los seres humanos, el manejo de conflicto o control de ira y la prevención de violencia doméstica (Artículo 2.04 (b) 35).
61.	Ley Núm. 168-2019, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 65-2021	Ley de Armas de Puerto Rico de 2020	11 de diciembre de 2019	1 de enero de 2020*  *Algunas disposiciones tendrán vigencia inmediata	Negociado de la Policía de Puerto Rico	Protección contra la violencia doméstica	Ley de Armas considera el precedente en violencia doméstica como fundamento para rehusar la expedición de licencia de armas e incorpora procedimiento expedito de licencia y portación	Ley de Armas considera el precedente en violencia doméstica, tanto en Puerto Rico como en otra jurisdicción de Estados Unidos, un fundamento para denegar la expedición de licencias de armas. Por otro lado, también dispone para que las víctimas de violencia doméstica y acecho puedan obtener licencia de armas y



	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							para las víctimas de violencia doméstica y acoso	autorización para portar armas mediante un procedimiento expedito.
62.	Ley Núm. 420-2000	Ley de Archivo Electrónico de Órdenes de Protección	16 de octubre de 2000	Noventa (90) días después de su aprobación	Policía de Puerto Rico	Protección a las víctimas de acoso o violencia doméstica	Crear un archivo electrónico para incluir todas las ordenes de protección (incluyendo las emitidas por tribunales de un estado, tribu o territorio de los Estados Unidos)	Dispone para que la Policía de Puerto Rico establezca el "Archivo Electrónico de Ordenes de Protección de Violencia Doméstica y Asecho". El mismo incluirá toda orden de protección y dispone para dar validez e incluir ordenes emitidas por los tribunales de los estados, tribus o territorios de los Estados Unidos. El Archivo deberá estar disponible para que jueces, funcionarios del ministerio público y agentes del orden público tengan acceso en todo momento.
63.	Ley Núm. 88-2005, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 29-2006	Ley del Protocolo Interagencial de Intervención con Víctimas/ Sobrevivientes de Violencia Doméstica	26 de agosto de 2005	26 de agosto de 2005	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y toda agencia de la Rama Ejecutiva que interviene con víctimas/ sobrevivientes de violencia doméstica	Protección a víctimas/ sobrevivientes de violencia doméstica	Requerir a toda agencia de la Rama Ejecutiva que interviene con víctimas/ sobrevivientes de violencia doméstica que promulguen e implementen protocolo de intervención	Dispone para que toda agencia de la Rama Ejecutiva que interviene con víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica promulgue e implemente un protocolo de intervención que incorpore procedimientos uniformes de colaboración interagencial. También eleva a rango de Ley la OE-

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								2003-40, la cual crea la "Comisión Interagencial para una Política Integrada sobre Violencia Doméstica".
64.	Ley Núm. 66-2019	Ley del Día de la Niña en Puerto Rico	19 de julio de 2019	19 de julio de 2019	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Educación, Departamento de la Familia y Departamento de Estado	Día oficial en reconocimiento a los derechos de las niñas	Declarar el "Día de la Niña" para reconocer sus derechos, los problemas extraordinarios que enfrentan y promover la igualdad de género	Designa el 11 de octubre de cada año como el "Día de la Niña" y dispone para que el Secretario de Estado exhorte mediante proclama a la celebración de actividades y a la participación en las mismas.
65.	Ley. Núm. 6-2022	Ley del Día de la Concienciación sobre la Salud Mental Perinatal	7 de marzo de 2022	7 de marzo de 2022	Departamento de Salud, Departamento de Educación, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Oficina del Gobernador(a)	Educación sobre salud mental materna	Declarar el "Día de la Concienciación sobre la Salud Mental Perinatal" para educar y sensibilizar a la población sobre los trastornos de salud mental asociados al parto	Designa el primer miércoles de mayo de cada año como el "Día de la Concienciación sobre la Salud Mental Perinatal" y dispone para que el Gobernador, mediante proclama, exhorte a la celebración de actividades educativas.
66.	Ley. Núm. 36-2017	Ley del Mes y el Día de la Prevención del Cáncer Cervical	20 de junio de 2017	20 de junio de 2017	Departamento de Salud y Oficina del Gobernador(a)	Educación y prevención de cáncer cervical	Declarar el "Mes de la Prevención de Cáncer Cervical" y el "Día Símbolo de Prevención de Cáncer Cervical" para educar	Reconoce el mes de enero como el "Mes de la Prevención de Cáncer Cervical" y oficializa el 27 de enero como el "Día Símbolo de Prevención de Cáncer

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							sobre el cáncer cervical, prevenirlo y promover la vacunación contra el Virus de Papiloma Humano (VPH)	Cervical”. También dispone para que el Gobernador, mediante proclama, exhorte a la celebración de dicho día y a que se lleven a cabo actividades educativas.
67.	Ley. Núm. 157-2020, según enmendada*  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 40-2021  *También enmienda la Ley Núm. 146-2012, según enmendada, conocida como “Código Penal de Puerto Rico”	Ley del Protocolo para Casos de Femicidio y la Compilación y Manejo de Estadísticas	28 de diciembre de 2020	28 de diciembre de 2020*  *Concede ciento veinte (120) días para que protocolo esté disponible y ciento ochenta (180) para el sistema de estadísticas	Departamento de Justicia, Negociado de la Policía, Instituto de Ciencias Forenses y el Instituto de Estadísticas	Protege a la mujer de crímenes violentos y añade eficiencia a la investigación penal cuando la víctima de un asesinato es mujer	Adoptar protocolo de investigación para las muertes violentas de mujeres que aporten al desarrollo de una investigación penal eficaz y para enmendar el Código Penal de Puerto Rico	Dispone para que las entidades gubernamentales concernidas desarrollen un protocolo de investigación para los casos de femicidio y transfemicidio; para que se establezca un sistema de compilación y manejo de datos estadísticos sobre los casos de femicidio y transfemicidio; y para enmendar el Artículo 93 del Código Penal de Puerto Rico (Ley Núm. 146-2012, según enmendada) a los efectos de incluir circunstancias adicionales bajo las cuales se entenderá cometido un asesinato en primer grado cuando la víctima es mujer.
68.	Ley. Núm. 61-2011	Ley del Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales	13 de abril de 2011	Noventa (90) días después de su aprobación	Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico y Policía Municipal	Protege a mujeres víctimas de acoso sexual y de acoso por razón de género	Establecer el “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales	Dispone para que se establezca el “Protocolo de Investigación y Radicación de Acciones Criminales Frente al Acoso Sexual y al

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Género en el Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal					Frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Género” en el Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal, a los fines de sensibilizar y agilizar dichos procesos.	Acoso por Razón de Género” en el Departamento de Justicia, la Policía de Puerto Rico y la Policía Municipal.
69.	Ley Núm. 162-2010	Ley de Protocolos de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual	2 de noviembre de 2010	2 de noviembre de 2010	Instituto de Ciencias Forenses, Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico, Oficina de la Procuradora de las Mujeres y otras	Protege a víctimas y sobrevivientes de agresión sexual	Requerir la promulgación e implantación de Protocolos de Intervención con Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual en todas la agencias de la Rama Ejecutiva que intervengan con dichas víctimas	Dispone para que las agencias de la Rama Ejecutiva que intervengan con víctimas y sobrevivientes de agresión sexual promulguen e implementen protocolos de intervención para atender adecuadamente las necesidades de apoyo y servicio de dichas víctimas. El protocolo debe incorporar procedimiento uniforme de colaboración interagencial con un enfoque multidisciplinario y especial consideración a los aspectos particulares en el manejo de casos.
70.	Ley. Núm. 21-2021	Ley Contra la Venganza Pornográfica de Puerto Rico	5 de agosto de 2021	5 de agosto de 2021		Protección a la intimidad y contra ataques abusivos a la honra	Prevenir y erradicar la divulgación o publicación sin autorización de	Establece política pública de condenar cualquier tipo de divulgación o publicación sin autorización de material

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							material explícito de carácter íntimo	explícito de carácter íntimo y tipifica como delito grave dicha conducta.
71.	Ley. Núm. 449-2000, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 240-2003 Ley Núm. 270-2008	Ley para Crear la Junta Reguladora de los Programas de Reeducción y Readiestramient o para Personas Agresoras	28 de diciembre de 2000	28 de diciembre de 2000	Departamento de Corrección y Rehabilitación	Educación y prevención de la violencia doméstica	Crear la “Junta Reguladora de los Programas de Reeducción y Readiestramiento para Personas Agresoras” para la evaluación de programas de rehabilitación para las personas maltratantes	Establece la “Junta Reguladora de los Programas de Reeducción y Readiestramiento para Personas Agresoras”, la cual estará adscrita al Departamento de Corrección y Rehabilitación y dispone para su composición, administración, deberes y funcionamiento.
72.	Resolución Conjunta Núm. 183-2010	Resolución Conjunta para Preparar e Implantar un Modelo de Programa de Atención Integrada para Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual	30 de diciembre de 2010	30 de diciembre de 2010	Instituto de Ciencias Forenses y Departamento de Salud	Protección y servicios a víctimas de agresión sexual	Implantar un modelo de programa que ofrezca atención integrada a víctimas de agresión sexual	Ordena al Instituto de Ciencias Forenses y al Departamento de Salud a preparar e implantar un modelo de Programa de Atención Integrada para Víctimas y Sobrevivientes de Agresión Sexual y autoriza a dichas entidades a entrar en convenios y acuerdos de colaboración para establecer y proveer

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								los servicios adecuados al Programa.
73.	Ley. Núm. 148-2015	Ley para la Protección de Víctimas de Violencia Sexual en Puerto Rico	15 de septiembre de 2015	15 de septiembre de 2015	Tribunal General de Justicia	Protección a víctimas de violencia sexual	Establecer órdenes de protección para víctimas de agresión sexual, actos lascivos, acoso sexual e incesto	Afirma la política pública de lucha contra la violencia sexual y dispone para que la víctima pueda obtener un orden de protección sin que sea necesaria la presentación previa de una denuncia o acusación. Además, establece los procedimientos para la expedición de dichas órdenes, así como su contenido y dispone para que las violaciones a estas órdenes de protección sean castigadas como delito menos grave.
74.	Ley. Núm. 194-2011, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 203-2012 Ley Núm. 290-2012 Ley Núm. 55-2013 Ley Núm. 69-2013 Ley Núm. 5-2014	Código de Seguros de Salud de Puerto Rico	29 de agosto de 2011	Ciento ochenta (180) días después de su aprobación	Oficina del Comisionado de Seguros	Protección contra discrimen para víctimas de maltrato	Regular los seguros de salud. Contiene capítulo para proteger de discrimen a las víctimas de maltrato	Contiene capítulo (Capítulo 72- Discrimen Indebido Contra Víctimas de Maltrato) para prohibir que las organizaciones de seguros de salud, aseguradores o profesionales de seguros discriminen indebidamente contra las víctimas de maltrato. Considera condiciones de salud relacionadas con el maltrato, y la información

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 90-2014 Ley Núm. 43-2018 Ley Núm. 294-2018 Ley Núm. 134-2020 Ley Núm. 142-2020							confidencial relacionada, entre otras disposiciones.
75.	Ley Núm. 79-2008	Ley de Advertencia Sobre los Efectos del Alcohol en Mujeres Embarazadas	2 de junio de 2008	Noventa (90) días después de su aprobación	Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la Adicción (ASSMCA), Departamento de Salud	Protección a la salud de mujeres embarazadas	Disponer que todo negocio que venda bebidas alcohólicas tenga que advertir sobre los efectos nocivos de que mujeres embarazadas ingieran alcohol, con el propósito de prevenir el alcoholismo fetal	Dispone que todo negocio que expendia, venda o donde se consuma bebidas alcohólicas, deberá ubicar, en lugares visiblemente prominentes, carteles que adviertan sobre los efectos nocivos de ingerir alcohol en mujeres en edad reproductiva que planifiquen quedar embarazadas o estén embarazadas y las consecuencias de que su bebé pueda adquirir el Síndrome de Alcoholismo Fetal.
76.	Ley. Núm. 184-2018	Ley para la Prevención de Nacimientos de Bebés Prematuros y Orientación a las Familias	5 de agosto de 2018	Ciento veinte (120) días después de su aprobación	Departamento de Salud	Educación y prevención de nacimientos prematuros	Prevención de nacimientos prematuros al requerirle a todo hospital que ofrezca servicio de parto el que ofrezca material educativo	Requiere que todo hospital que ofrezca servicio de parto provea por escrito material educativo que contenga información sobre posibles complicaciones, cuidado adecuado y apoyo relacionado con el nacimiento de bebés prematuros. Dispone para que material sea revisado cada dos (2) años.

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
77.	Ley. Núm. 184-2016	Ley para el Establecimiento y la Elaboración del Protocolo Uniforme a Ser Implementado en las Instituciones Hospitalarias y de Salud para el Manejo de la Pérdida de un Embarazo en Etapa Temprana y, de una Muerte Fetal o Neonatal	8 de diciembre de 2016	8 de diciembre de 2016*  *Concede sesenta (60) días para la elaboración del Protocolo	Departamento de Salud	Protección a la salud de mujeres embarazadas	Disponer para la creación de un protocolo uniforme para manejar la pérdida de un embarazo en etapa temprana, de una Muerte Fetal o Neonatal	Establece política pública de promover la implementación de guías y protocolos uniformes para manejar la pérdida de un embarazo en etapa temprana, de una muerte fetal o neonatal y dispone para la creación de un comité interdisciplinario el cual tendrá dicha encomienda.
78.	Ley. Núm. 62-2017*  *Proyecto piloto con vigencia de dos (2) años, sujeto a evaluación	Ley para Disponer el Desarrollo de un Proyecto Piloto de Escuelas Coeducativas Dirigido a Promover la Equidad de Género	3 de agosto de 2017	3 de agosto de 2017*  *Concede treinta (30) días para constituir el grupo, ciento veinte (120) días para desarrollar las estrategias y sesenta (60) días para aprobar la reglamentación necesaria	Departamento de Educación, Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Asamblea Legislativa	Educa y promueve la equidad de género para prevenir discriminación	Disponer para el desarrollo de un proyecto piloto dirigido a promover la equidad de género	Dispone para la creación de un grupo el cual estará a cargo de diseñar las estrategias a llevarse a cabo en el sistema escolar para evitar el discriminación por género; y establece la composición del grupo y su funcionamiento.  Es un proyecto piloto con vigencia de dos (2) años. La Ley dispone para que completado dicho término, el Departamento de Educación evalúe su efectividad y presente a la Asamblea Legislativa sus



	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								hallazgos y recomendaciones.
79.	Ley. Núm. 9-2010, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 255-2012	Ley para Incluir en los Planes de Seguro de Salud la Vacuna Contra el Cáncer Cervical; Virus de Papiloma Humano (VPH) para Varones y Fémimas	20 de enero de 2010	1 de enero de 2010*  *Aplicará a cada plan según su venta y/o renovación	Oficina del Comisionado de Seguros y Administración de Seguros de Salud	Protección a la salud de la mujer	Requerir a todo plan de servicios de salud que incluya en sus cubiertas la vacuna contra en virus de papiloma humano (VPH), el cual provoca el cáncer cervical	Ordena a todo asegurador/ plan de servicio de salud a que incluya en sus cubiertas (para varones y fémimas) la vacuna contra el virus de papiloma humano (VPH), conforme a las dosis requeridas por la "Food and Drugs Administration" (FDA).
80.	Ley. Núm. 82-2006, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 179-2008	Ley del Mes de la Concientización Sobre la Endometriosis	5 de mayo de 2006	5 de mayo de 2006	Departamento de Salud y Oficina del Gobernador(a)	Educación en la salud de la mujer	Declarar el "Mes de la Endometriosis en Puerto Rico"	Declara el mes de marzo de cada año como el "Mes de la Endometriosis en Puerto Rico" y dispone para que el Gobernador, mediante proclama, recuerde la importancia de la campaña que se llevará a cabo durante dicho mes para orientar sobre la prevención de la endometriosis.
81.	Ley Núm. 243-2014	Ley para el Desarrollo y Difusión de una Campaña Continua de Educación y Prevención en	23 de diciembre de 2014	23 de diciembre de 2014	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Departamento de Educación	Educación y prevención de violencia	Desarrollar y difundir campaña educativa de prevención de violencia en el noviazgo	Desarrollar campaña educativa de prevención de violencia en el noviazgo a ser difundida en las escuelas del sistema de educación pública (contempla acuerdos con

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Atención a la Violencia en el Noviazgo						instituciones privadas) y dispone para que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y el Departamento de Educación sean los encargados de la misma.
82.	Ley Núm. 3-2022	Ley del Programa de Prevención y Seguridad para las Víctimas de Violencia de Género	18 de enero de 2022	Ciento veinte (120) días después de su aprobación	Policía de Puerto Rico, Policías Municipales y Tribunal General de Justicia	Protección a víctimas de violencia de género	Integrar esfuerzos en una red de cooperación entre la Policía de Puerto Rico y las Policías Municipales para la seguridad de las víctimas de violencia de género	Dispone para la integración de esfuerzos en una red de cooperación entre la Policía de Puerto Rico y las Policías Municipales para que las personas víctimas con órdenes de protección expedidas a su favor reciban vigilancia diaria en su residencia o lugar de trabajo mediante rondas preventivas.
83.	Ley. Núm. 146-2012, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguiente leyes:  Ley Núm. 10-2013 Ley Núm. 124-2013 Ley Núm. 27-2014 Ley Núm. 68-2014 Ley Núm. 138-2014 Ley Núm. 246-2014 Ley Núm. 8-2016	Código Penal de Puerto Rico (2012)	30 de julio de 2012	1 de septiembre de 2012	Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico y Tribunal General de Justicia	Disposiciones en consideración particular hacia la mujer	Código Penal de Puerto Rico – Contiene consideraciones particulares hacia la mujer	Consideraciones hacia la mujer (particularmente hacia mujeres embarazada): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 66 (Circunstancias Agravantes) – Cuando víctima es mujer embarazada, se considera un factor agravante</li> <li>• Artículo 70 (Diferimiento de Ejecución de Sentencia) – Tribunal puede</li> </ul>

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 27-2017 Ley Núm. 113-2017 Ley Núm. 34-2018 Ley Núm. 92-2018 Ley Núm. 53-2019 Ley Núm. 67-2019 Ley Núm. 65-2020 Ley Núm. 89-2020 Ley Núm. 157-2020 Ley Núm. 159-2020 Ley Núm. 34-2021 Ley Núm. 40-2021 Ley Núm. 30-2022							<p>diferir sentencia si se trata de mujer embarazada</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 93 (Grados del Asesinato) – Cuando víctima es mujer y concurren ciertas circunstancias, se considera feminicidio (Enmienda según Ley Núm. 157-2020)</li> <li>• Artículo 98, 99 y 100 (Aborto) – Tipifican como delito el aborto, salvo si media una indicación terapéutica hecha por un médico debidamente autorizado, con vista a la conservación de la salud o vida de la madre</li> <li>• Artículo 136 (Exposiciones Obscenas) – Aclara que dicha conducta no</li> </ul>

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								<p>incluye el acto de lactancia a un infante</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 130 (Agresión Sexual) – Circunstancias agravantes a la pena cuando el acto resulte en embarazo, contagio de alguna enfermedad venérea (siendo esto conocido por el autor), y otras consideraciones</li> <li>• Artículo 131 (Incesto) - Circunstancias agravantes a la pena cuando el acto resulte en embarazo o en el contagio de alguna enfermedad venérea (siendo esto conocido por el autor)</li> <li>• Artículo 160 (Trata Humana con fines de explotación sexual) – Considera el</li> </ul>

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								<p>embarazo forzado como una actividad sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 300 (Crímenes de lesa humanidad) - Considera el embarazo forzado como un crimen de lesa humanidad (cuando se comete como parte de un ataque sistemático)</li> <li>• Artículo 117 (Incumplimiento de la obligación alimentaria) – Padre o madre que sin justificación legal deje de cumplir con la obligación de proveer alimentos, incurre en delito menos grave</li> </ul>
84.	<p>Ley Núm. 131-1943, según enmendada</p> <p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 125-1960</p>	Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico	13 de mayo de 1943	13 de mayo de 1943	Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico, Tribunal General de Justicia y Comisión de Servicio Público	Prohibición de discrimen por razón de sexo	Prohibir discrimen en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en viviendas	Prohíbe el discrimen en lugares públicos, en los negocios, en los medios de transporte y en viviendas por cuestiones políticas, religiosas, de raza, color, <u>sexo</u> , o por cualquier otra razón no aplicable a todas

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 75-1998							las personas en general. Establece penalidades por violación y dispone para que se pueda iniciar acción civil por los daños y perjuicios ocasionados.
85.	Ley Núm. 99-2009, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 48-2019	Ley del Programa de Vigilancia, Protección y Prevención para Atender los Casos de Violencia Doméstica Agravada	18 de septiembre de 2009	18 de septiembre de 2009	Departamento de Justicia, Programa de Servicios con Antelación al Juicio, Oficina de la Administración de los Tribunales y Oficina de la Procuradora de la Mujeres		Crear el “Programa de Vigilancia, Protección y Prevención para Atender los Casos de Violencia Doméstica Agravada”	Crea el “Programa de Vigilancia, Protección y Prevención para Atender los Casos de Violencia Doméstica Agravada” y establece política pública de recomendar la utilización de supervisión electrónica de manera obligatoria para los imputados o imputadas de dichos delitos. A tales efectos, dispone para que el Programa de Servicios con Antelación al Juicio (PSAJ) imponga la supervisión electrónica como condición adicional y obligatoria al momento de conceder una fianza en estos casos.
86.	Ley Núm. 105-2020	Ley para Establecer el Derecho al Cuidado Prenatal, Parto y Postparto para Embarazadas	13 de agosto de 2020	13 de agosto de 2020	Departamento de Salud y Administración de Seguros de Salud (ASES)	Cuidado de salud y Servicios médicos para mujeres embarazadas	Establecer como política pública del Gobierno del Puerto Rico el cuidado prenatal, durante el parto y postparto de toda mujer embarazada médico	Crea la “Ley para Establecer el Derecho al Cuidado Prenatal, Parto y Postparto para Embarazadas Médico Indigente en Puerto Rico”, a los fines de proveerles servicios médicos adecuados y accesibles a

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Médico Indigente en Puerto Rico					indigente en Puerto Rico	las mujeres embarazadas médico-indigentes en Puerto Rico, sin tomar en consideración el estatus migratorio de estas.
87.	Ley Núm. 26-2017, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguiente leyes:  Ley Núm. 130-2017 Ley Núm. 118-2017 Ley Núm. 125-2018 Ley Núm. 130-2018 Ley Núm. 152-2018 Ley Núm. 166-2018 Ley Núm. 20-2019 Ley Núm. 156-2019 Ley Núm. 167-2019 Ley Núm. 176-2019 Ley Núm. 32-2020 Ley Núm. 82-2020 Ley Núm. 95-2020 Ley Núm. 8-2021 Ley Núm. 9-2022	Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal	29 de abril de 2018	29 de abril de 2018  Contiene disposiciones con vigencia temporera	Gobierno de Puerto Rico (Aplicación general)	Beneficios marginales de la mujer  Promueve la igualdad de la mujer	Tomar las medidas necesarias para atemperar el marco legal y jurídico existente para cumplir con el Plan Fiscal aprobado por la Junta de Control Fiscal, creada al amparo de la Ley Federal PROMESA	Contiene disposiciones de duración temporera que inciden en los beneficios marginales de los empleados públicos los cuales incluyen la licencia de maternidad y la licencia especial con paga para la lactancia.  Ley Núm. 152-2018 enmendó el Artículo 2.05 (Días Feriados), para renombrar el “Día de Hombres Próceres y Mujeres Ilustres de Puerto Rico” como “Día de las Mujeres y Hombres Próceres de Puerto Rico”, para atemperar la desigualdad entre hombres y mujeres. Este se celebrará el tercer lunes de febrero de cada año.
88.	Ley Núm. 59-2017	Ley del Registro de Personas Convictas por Violaciones a la	1 de agosto de 2017	1 de julio de 2018	Tribunal General de Justicia, Departamento de Justicia, Oficina	Protección contra la Violencia Doméstica	Crear el “Registro de Personas Convictas por Violaciones a la Ley de Prevención e	Crea el “Registro de Personas Convictas por Violaciones a la Ley de Prevención e Intervención

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica			de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Corrección y Rehabilitación y Negociado de la Policía		Intervención con la Violencia Doméstica”	con la Violencia Doméstica”, establece quiénes serán registrados y las obligaciones de las organismos gubernamentales concernidos. También establece penalidades y provee sobre la disponibilidad de la información, entre otras disposiciones.
89.	Ley Núm. 61-2018, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 156-2020 Ley Núm. 35-2022	Ley de Adopción de Puerto Rico	27 de enero de 2018	Sesenta (60) días después de su aprobación	Departamento de la Familia, Departamento de Salud	Procedimiento de adopción (mujeres que deseen adoptar)	Regular la adopción en una sola ley modernizando los procesos	Codifica en una sola ley los aspectos sustantivos y procesales que regulan la adopción. Pretende modernizar, agilizar y uniformar el proceso de adopción en Puerto Rico y viabilizar un procedimiento diligente y expedito de adopción, que proveerá a las madres con embarazos viables no deseados, la opción de continuar con los mismos. Establece la política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre el establecimiento de un sistema de Refugio Seguro. Crea un “task force” de adopción. El Departamento de la Familia establecerá el



	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								Registro Estatal Voluntario de Adopción de Puerto Rico en el referido Departamento. Regula la entrega voluntaria de menores y el procedimiento de adopción en menores liberados de patria potestad y el procedimiento de colocación de menores con los padres adoptantes.
90.	Ley Núm. 281-2003, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 82-2004 Ley Núm. 300-2006	Ley para la Administración del Servicio de Jurado de Puerto Rico	27 de septiembre de 2003	Ciento ochenta (180) días después de su aprobación	Oficina de Administración de Tribunales	Consideración especial para madres lactantes	Establecer el Negociado para la Administración del Servicio de Jurado	Crea el Negociado para la Administración del Servicio de Jurado y establece los procedimientos de selección de jurado para los casos criminales a celebrarse en nuestra jurisdicción. En el Artículo 10 dispone para que toda mujer que lacte a su hijo o hija menor de edad y que presente evidencia médica de ese hecho, esté exenta de servir como parte de un jurado.
91.	Ley Núm. 117-2018	Ley para el Adiestramiento y Capacitación contra la Violencia Doméstica	20 de junio de 2018	20 de junio de 2018	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Departamento de Educación	Educación para el manejo de situaciones de violencia doméstica	Crear un programa de educación y adiestramiento contra la violencia doméstica para trabajadores sociales, psicólogos y orientadores del	Dispone para el establecimiento de un programa de educación y adiestramiento contra la violencia doméstica para trabajadores sociales, psicólogos y orientadores del Departamento de

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							Departamento de Educación	Educación, el cual estará adscrito a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.
92.	Ley Núm. 49-2020	Ley para Establecer la Línea de Emergencia para Casos de Violencia Doméstica 0-0-0	29 de abril de 2020	29 de abril de 2020	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Negociado de la Policía, Cuerpo de Emergencias Médicas, Negociado del Cuerpo de Bomberos y otras	Protección contra la violencia doméstica	Establecer una línea de emergencias para casos de violencia doméstica (0-0-0)	Establece la línea de emergencias para casos de violencia doméstica (0-0-0), la cual está adscrita a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres; establece las agencias de seguridad pública que estarán vinculadas al servicio; y dispone para la grabación de llamadas, reglamentación y presupuesto para su implementación.
93.	Ley Núm. 90-2020	Ley para Prohibir y Prevenir el Acoso Laboral en Puerto Rico	7 de agosto de 2020	7 de agosto de 2020	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos, Rama Legislativa y Rama Judicial	Protección contra el acoso laboral	Establecer política pública contra el acoso en el entorno laboral	Establece política pública contra el acoso en el entorno laboral, define el ámbito de su aplicación y los procedimientos, prohibiciones y sanciones aplicables. También faculta al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos para que promulguen la reglamentación para administrar y poner en

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								función las disposiciones de la Ley.
94.	Ley Núm. 107-2020, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguiente leyes:  Ley Núm. 170-2020 Ley Núm. 5-2021 Ley Núm. 44-2021 Ley Núm. 53-2021 Ley Núm. 24-2022 Ley Núm. 27-2022	Código Municipal de Puerto Rico	14 de agosto de 2020	14 de agosto de 2020	Gobiernos Municipales	Protecciones laborales a mujeres (empleadas municipales) y protección contra violencia doméstica (jurisdicción municipal)	Crear el Código Municipal de Puerto Rico	Crea el Código Municipal de Puerto Rico - Integra organiza y actualiza las leyes que disponen sobre la organización, administración y funcionamiento de los Municipios y añade nuevos modelos procesales para conceder a estos mayor autonomía. Entre sus disposiciones, provee para la licencia por maternidad para empleadas municipales (Artículo 2.058 (d)), y hace énfasis en que la reducción en el rendimiento de mujeres embarazadas no se considerará justa causa para despido; para la licencia especial con paga para la lactancia (Artículo 2.058 (g)); y para la licencia a víctimas de violencia doméstica (Artículo 2.058 (c) . También dispone para que la Policía Municipal participe en la prevención e investigación de delitos por violencia doméstica.

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
95.	Ley Núm. 158-2020*  *Es una enmienda a la Ley Núm. 147-1980, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto	Enmienda a la Ley Núm. 147-1980, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto	28 de diciembre de 2020	28 de diciembre de 2020	Oficina de Gerencia y Presupuesto y	Fomenta la política pública contra la violencia hacia la mujer	Enmendar el Artículo 3 de la Ley Núm. 147-1980, según enmendada, conocida como la Ley Orgánica de la Oficina de Gerencia y Presupuesto	Enmienda dispone para que en la OGP requiera y exija a las distintas entidades gubernamentales la identificación en las peticiones presupuestarias de una partida para el cumplimiento con la política pública contra la violencia a las mujeres que incluya programas de prevención, orientación, protección y seguridad. También dispone para que las agencias que reciban fondos federales dirigidos al manejo de situaciones de violencia contra las mujeres tengan la obligación de anunciar la disponibilidad de dichos fondos.
96.	Reglas de Procedimiento Criminal, según enmendadas  Contiene enmiendas incorporadas por Ley hasta el 27 de mayo de 2022	Reglas de Procedimiento Criminal (1963)	5 de febrero de 1963	30 de julio de 1963	Departamento de Justicia y Tribunal General de Justicia	Protección a víctimas de delito sexual o de violencia doméstica	Establecer las reglas que regirán el procedimiento en el Tribunal General de Justicia en todos los procesos de naturaleza penal	Establece las reglas que regirán los procedimientos en todos los casos de naturaleza penal. Contiene disposiciones en consideración a las víctimas de delito sexual o de violencia doméstica: <ul style="list-style-type: none"> <li>Regla 131.1 – En determinadas</li> </ul>

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								<p>condiciones y circunstancias, el testimonio de una víctima de delito sexual o de violencia doméstica en un procedimiento criminal podrá llevarse a cabo excluyendo al público de la sala o mediante circuito cerrado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regla 154 – Establece casos bajo los cuales la sola declaración de la mujer agraviada no será suficiente (sin ser corroborada) para lograr una convicción. Entre estos, promover o ayudar en la perpetración de un aborto, y la seducción o engaño para prostituir o tener acceso carnal bajo</li> </ul>

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								<p>promesa de matrimonio.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Regla 154.1 – En los procedimientos por el delito de violación estará prohibida la evidencia de conducta previa, historial sexual o de la reputación de la perjudicada para atacar su credibilidad o para establecer consentimiento (a menos que se establezca que dicha evidencia es relevante).</li> </ul>
97.	<p>Ley Núm. 81-1983, según enmendada</p> <p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 50-1985 Ley Núm. 129-1988 Ley Núm. 31-1993 Ley Núm. 235-1999 Ley Núm. 36-2008</p>	Ley para la Prevención y Tratamiento de Enfermedades de Transmisión Sexual	4 de junio de 1983	4 de junio de 1983	Departamento de Salud	Protección a víctimas de violación y otros delitos sexuales	Establecer todo lo relacionado con la prevención y tratamiento de las enfermedades de transmisión sexual. Incluye consideraciones en protección a víctimas de violación y otros delitos sexuales	Establece todo lo relacionado con la prevención y tratamiento de las enfermedades de transmisión sexual en Puerto Rico. Entre sus disposiciones, establece que se le podrá requerir a todo convicto de violación, agresión sexual conyugal, incesto, sodomía o actos lascivos o impúdicos que se

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								someta a la prueba para la detección de VIH y provee para la notificación del resultado a la víctima.
98.	Ley Núm. 77-1986, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 28-1987 Ley Núm. 184-1998 Ley Núm. 87-2009	Ley para la Protección de Víctimas y Testigos	9 de julio de 1986	9 de julio de 1986	Departamento de Justicia y Policía de Puerto Rico	Protección y apoyo a víctimas y testigos de delitos	Establecer las acciones y medidas protectoras para combatir efectivamente la intimidación contra víctimas de delitos, testigos, testigos potenciales, familiares y otros	Establece política pública de protección a víctimas y testigos en los procesos judiciales y dispone las acciones y medidas protectoras para combatir efectivamente la intimidación contra víctimas de delitos, testigos, testigos potenciales, familiares y otros allegados que sufran el riesgo de ser atacados a fin de evitar su participación en el proceso judicial. También concede al Secretario de Justicia la autoridad para implementar las acciones y medidas protectoras, le requiere la coordinación necesaria con el Departamento de Justicia Federal, y la formulación de reglamentos para la protección de víctimas y testigos.
99.	Ley Núm. 22-1988, según enmendada	Ley de la "Carta de Derechos de las Víctimas y	22 de abril de 1988	22 de abril de 1988	Departamento de Seguridad	Protección de víctimas y testigos de delito	Proveer protección y asistencia a las víctimas y testigos en	Establece la política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de proveer

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	<p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 184-1998 Ley Núm. 307-1998 Ley Núm. 163-2000 Ley Núm. 14-2011 Ley Núm. 33-2021</p>	Testigos de Delito"			Pública, Tribunales		los procesos judiciales y en las investigaciones sin importar origen nacional, ciudadanía o estatus migratorio (entre otros)	protección y asistencia a todas las víctimas y testigos de delito, sin importar su edad, raza, color, sexo, condición física o mental, afiliación política, o ideas políticas o religiosas, orientación sexual, identidad de género, real o percibida, condición social, origen social, origen nacional, ciudadanía o estatus migratorio. Igualmente, dispone que los funcionarios del orden público no podrán indagar sobre la nacionalidad o estatus migratorio de las víctimas y testigos de delito.
100.	<p>Ley Núm. 183-1998, según enmendada</p> <p>Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:</p> <p>Ley Núm. 171-1999 Ley Núm. 195-2000 Ley Núm. 196-2003 Ley Núm. 3-2006 Ley Núm. 58-2010 Plan Núm. 5-2011</p>	Ley de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito	29 de julio de 1998	Sesenta (60) días después de su aprobación	Departamento de Justicia	Apoyo y asistencia a víctimas y testigos de delito	Establecer la Oficina de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito con el propósito de proveerles la asistencia necesaria para que su participación en el proceso judicial no constituya un trauma adicional	Crea la Oficina de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito para proveer beneficios y servicios a las víctimas de ciertos delitos y a sus familiares. Entre los delitos que pueden dar lugar a compensación se encuentra la violencia doméstica, agresión sexual, agresión agravada y actos lascivos, entre otros. La Ley establece los requisitos de



	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
	Ley Núm. 157-2012 Ley Núm. 249-2012 Ley Núm. 43-2013							elegibilidad, procedimientos y beneficios, entre otras disposiciones.
101.	Ley Núm. 140-1974, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:  Ley Núm. 111-1977 Ley Núm. 42-1979 Ley Núm. 91-1980 Ley Núm. 92-1991 Ley Núm. 263-1999 Ley Núm. 402-2000 Ley Núm. 243-2003 Ley Núm. 70-2004 Ley Núm. 78-2007	Ley Sobre Controversias y Estados Provisionales de Derecho	23 de julio de 1974	Noventa (90) días después de su aprobación (para Jueces de Distrito)*  *Para Jueces Municipales, al momento de juramentar y ocupar su cargo	Tribunal General de Justicia	Procedimiento expedito para la adjudicación provisional de ciertas controversias entre cónyuges (o que conviven) y sobre custodia de menores	Establecer procedimiento de ley rápido, económico y eficiente para la adjudicación provisional de controversias	Establece un procedimiento rápido, económico y eficiente para la adjudicación provisional de ciertas controversias concediendo facultad a los Jueces Municipales y Jueces de Distrito para atender las mismas. Entre ellas se incluyen controversias en casos de custodia de menores y medidas provisionales respecto a la posesión y uso de residencia y otros bienes en casos de separación de cónyuges o personas que conviven.
102.	Ley Núm. 206-2016	“Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico”	28 de diciembre de 2016	Ciento veinte (120) días después de su aprobación	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Derechos de personas empleadas en el servicio doméstico	Establecer un marco que rijan las relaciones patrono-empleado dentro del servicio doméstico, así como los derechos que les corresponderán a estos trabajadores y trabajadoras	En la Exposición de Motivos se menciona que gran parte de las personas que se dedican al servicio doméstico son mujeres e inmigrantes. Se señala la problemática de que son discriminados y explotados por su estatus migratorio. Con esta Carta se busca mejorar sus condiciones laborales al regular los

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								siguientes aspectos: compensación, jornadas de trabajo, periodos de descanso, horas extra, frecuencia de pago, licencia de vacaciones, licencia por enfermedad, entre otros.
103.	Ley Núm. 103-2015	Ley Uniforme Interestatal sobre Alimentos para la Familia o "Uniform Interstate Family Support Act"	2 de julio de 2015	2 de julio de 2015	ASUME, Tribunales	Madres con custodia de menores (filiación y derecho a recibir sustento)	Tramitar asuntos de filiación y pensión alimentaria de menores con padres que no residen en Puerto Rico	Adopta en Puerto Rico el modelo de ley conocido como "Uniform Interstate Family Support Act" para poder tramitar los asuntos de filiación y pensión alimentaria de menores con padres que no residen en Puerto Rico.
104.	Ley Núm. 297-2018, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por la siguiente ley:  Ley Núm. 163-2019	Ley Uniforme Sobre Filas de Servicio Expreso y Cesión de Turnos de Prioridad	29 de diciembre de 2018	29 de diciembre de 2018	Defensoría de Personas con Impedimentos, Oficina del Procurador del Veterano, Oficina del Procurador de las Personas de Edad Avanzada y Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Protección a mujeres embarazadas	Establecer el requisito de turnos prioritarios para personas con impedimentos, mujeres embarazadas y personas mayores de sesenta (60) años y el que deba retornar a las islas de Puerto Rico, Vieques o Culebra	Dispone para que las personas con impedimentos (incluyendo acompañante), mujeres embarazadas y personas mayores de sesenta (60) años y otros, reciban turnos de prioridad y/o servicio expedito en las agencias, instrumentalidades del gobierno o en entidades privadas que reciban fondos públicos; para que se de aviso de dicha prioridad mediante un cartel visible y también establece las

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								penalidades por incumplimiento.
105.	Ley Núm. 22-2000, según enmendada  Contiene enmiendas incorporadas por Ley hasta el 17 de junio de 2022	Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico	7 de enero de 2000	7 de enero de 2000	Departamento de Transportación y Obras Públicas	Consideración en protección a mujeres embarazadas	Reglamentar de manera ordenada y eficiente todo lo relacionado a vehículos y tránsito con el fin de fortalecer la seguridad pública	Establece la base legal y reglamentación de seguridad pública relacionada a vehículos y tránsito. Las penalidades por violación contienen consideración (agravante) como medida de protección a mujeres embarazadas: El Artículo 7.04 (c) considera penalidades particulares para toda persona que fuere convicta por conducir vehículo de motor bajo efectos de bebidas embriagantes, drogas o sustancias controladas y además estuviere en compañía de un menor de quince (15) años o mujer en estado de gestación.
106.	Resol Conjunta 54-1976	Resolución Conjunta para Crear un Centro de Ayuda a las Víctimas de Violación	30 de mayo de 1976	1 de julio de 1976	Universidad de Puerto Rico	Protección y ayuda a víctimas de violación	Crear un centro de ayuda que provea servicios de prevención, tratamiento y rehabilitación a las víctimas de violación	En la Exposición de motivos establece que la violación es uno de los crímenes más crueles que se cometen contra la mujer. Mediante la misma, se crea el Centro de Ayuda a las Víctimas de Violación (CAVV), para proveer servicios médicos y psicológicos a las víctimas y

	Ley	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								asigna fondos al Departamento de Ginecología, Obstetricia y de Psiquiatría de la Escuela de Medicina de la Universidad de Puerto Rico para que lo tenga a su cargo.
107.	Resol. Conjunta 184-2010	Resolución Conjunta para Establecer un Protocolo Procesal que Permita Recopilar y Custodiar la Evidencia en los Casos de Agresión Sexual	30 de diciembre de 2010	30 de diciembre de 2010	Instituto de Ciencias Forenses y Departamento de Justicia	Documentar y esclarecer casos de agresión sexual	Establecer un protocolo procesal que permita, mediando el consentimiento de la víctima, el recopilar y custodiar la evidencia en los "rape kits"	Ordena al Instituto de Ciencias Forenses para que en conjunto con el Departamento de Justicia, redacte, promulgue e implante la reglamentación necesaria para establecer un protocolo procesal que permita, mediando el consentimiento de la víctima, el recopilar y custodiar la evidencia requerida en los "rape kits" y realizar el análisis forense.

## Reglamentos

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
1.	Núm. 6900-2004	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Reglamento para la Imposición de Sanciones a través de Multas Administrativas por Incumplimiento de la Ley 212, Ley para Garantizar la Igualdad de Oportunidad el Empleo por Género	16 de noviembre de 2004	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 16 de noviembre de 2004	Protección laboral contra el discrimen por razón de género (énfasis en la mujer)	Establecer un procedimiento de multas administrativas por irregularidades y/o violaciones a la Ley Núm. 212-1999 (Igualdad de Oportunidades en el Empleo)	Establece los procedimientos para iniciar acción legal por incumplimiento de la Ley Núm. 212-1999 (Igualdad de Oportunidades en el Empleo), la celebración de vistas, presentación de evidencia y los criterios para fijar el monto de las multas administrativas.
2.	Núm. 8357-2013	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Reglamento para el Otorgamiento de Fondos y Donativos de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	10 de mayo de 2013	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 13 de mayo de 2013	Procedimiento para recibir fondos o donativos para intervenir en asuntos relacionados a las mujeres	Establecer un procedimiento uniforme para el otorgamiento de fondos y donativos a personas y a entidades para la prevención e intervención con la violencia doméstica y la agresión sexual,	Establece los procedimientos, criterios de evaluación y determinación de prioridades, entre otros asuntos, para el otorgamiento de fondos y donativos a personas y a entidades para la prevención e intervención con la violencia doméstica y la agresión sexual, entre otras manifestaciones de violencia o discrimen hacia las

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							entre otras manifestaciones de violencia o discriminación hacia las mujeres y para otras actividades en beneficio de las mujeres	mujeres y para otras actividades en beneficio de las mujeres.
3.	Núm. 8368-2013	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Reglamento para la Revisión y Coordinación de Talleres Educativos al Amparo de la Ley 156-2012	13 de marzo de 2013	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 28 de mayo de 2013	Taller educativo de prevención de violencia doméstica (independiente al género)	Establecer los procedimientos para requerir participación compulsoria en taller educativo dirigido a crear conciencia sobre los efectos nocivos de la violencia doméstica en la familia (cuando se emite orden de protección al amparo de la Ley Núm. 54-1989)	Establece los procedimientos para que se imponga al peticionado (cuando se emite orden de protección al amparo de la Ley Núm. 54-1989) el requisito de participar en taller educativo dirigido a crear conciencia sobre los efectos nocivos de la violencia doméstica en la familia; los requisitos del programa o taller que podrá ofrecerlos, duración, responsabilidad de los costos, entre otros asuntos.
4.	Núm. 8454-2014	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Reglamento Sobre Procedimientos Investigativos y Adjudicativos de la Oficina	6 de marzo de 2014	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*	Procedimiento para reclamar algún derecho ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Establecer los procedimientos para los trámites investigativos, adjudicativos, correctivos o de imposición de multas	Establece los procedimientos para llevar a cabo una investigación o trámite adjudicativo ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, incluyendo la celebración de vistas administrativas, los procedimientos posteriores al adjudicativo y la

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			de la Procuradora de las Mujeres		*Presentado en el Departamento de Estado el 10 de marzo de 2014		que se lleven a cabo ante la Oficina de la Procuradora de las Mujeres	publicación de opiniones y decisiones.
5.	Núm. 8675-2015	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Reglamento para la Imposición de Sanciones y Multas Administrativas por el Incumplimiento de la Ley Núm. 11-2009, Según Enmendada, a los Fines de Promover una Política Pública Uniforme de Igual Paga por Igual Trabajo Sin Discriminación de Género y para Otros Fines	17 de diciembre de 2015	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 18 de diciembre de 2015	Programas encaminados a garantizar igual paga por igual trabajo (énfasis en la mujer)	Evaluar cumplimiento y establecer las sanciones y multas correspondientes a departamentos, agencias y municipios que incumplan con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada (Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo)	Establece los procedimientos para que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres fiscalice y evalúe a lo departamentos, agencias y municipios para asegurar el cumplimiento con la Ley Núm. 11-2009, según enmendada (Ley de los Programas de Adiestramiento y Educación Encaminados a Garantizar Igual Paga por Igual Trabajo). Incluye procedimientos investigativos, adjudicativos, celebración de vistas e imposición de multas, entre otros.

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
6.	Núm. 9256-2021	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Reglamento para la Certificación y Autorización de los/las Intercesores/as Legales	28 de enero de 2021	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 28 de enero de 2021	Apoyo a la víctima en incidentes de violencia doméstica (independiente al género – énfasis en la mujer)	Reglamentar la certificación de intercesores e intercesoras legales (Personal de apoyo a la víctima durante los procedimientos en incidentes de violencia doméstica)	Establece las funciones de los intercesores e intercesoras legales (Personal de apoyo a la víctima durante los procedimientos en incidentes de violencia doméstica), según contemplados por la Ley Núm. 18-2017, la cual enmienda la Ley Núm. 54-1989 sobre violencia doméstica; los requisitos para su certificación, así como el ofrecimiento del curso y los requisitos de educación continua.
7.	Reglamento Conjunto para Regir la Ley Núm. 83-2019*  *Es un borrador disponible para revisión. Aún no ha sido aprobado	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Reglamento Conjunto para Regir la Ley 83-2019, "Ley de Licencia Especial para Empleados con Situaciones de Violencia Doméstica o de Género, Maltrato de Menores, Hostigamiento Sexual en el Empleo,	Borrador*	Borrador*	Protección a empleados (Independiente al género) en distintas situaciones de violencia	Proveer a empleados una licencia especial para atender distintas situaciones de violencia	Establece las disposiciones generales para la administración de la licencia especial creada al amparo de la Ley Núm. 83-2019, la cual requiere que todo patrono (público o privado) conceda licencia de quince (15) días sin sueldo (anuales) a empleados que tengan la necesidad de atender alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de asecho en su modalidad grave.



	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			Agresión Sexual, Actos Lascivos o de Asecho en su Modalidad Grave”					
8.	Núm. 9162-2020	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Reglamento para Administrar el Programa de Equidad Salarial	13 de febrero de 2020	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 13 de febrero de 2020	Protección contra el discrimen salarial por razón de género	Establecer la organización y el funcionamiento del Programa de Equidad Salarial para fomentar la erradicación de la brecha salarial por razón de género	Establece la organización y el funcionamiento del Programa de Equidad Salarial para fomentar la erradicación de la brecha salarial por razón de género; establece y dispone para la composición y funciones de un Comité de Equidad Salarial; y establece los elementos para emitir la Certificación de Cumplimiento con la Equidad Salarial y los procedimientos para que los patronos se puedan beneficiar de la obtención de la misma.
9.	Núm. 7317-2007	Departamento de la Familia	Reglamento para Establecer las Normas que Salvaguarden el Derecho de toda Madre Trabajadora	7 de marzo de 2007	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*	Reconoce y protege el derecho de las madres a la lactancia	Disponer las normas para el establecimiento de un espacio de lactancia o extracción de leche materna en las facilidades del	Un oficial coordinador del Departamento proveerá información al personal sobre los espacios de lactancia y verificará que todos sus componentes tengan el espacio designado. Cada componente tendrá un funcionario designado que custodiar las llaves

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			del Departamento de la Familia a un Área o Espacio Físico Designado y Apropiado para la Lactancia o extracción de Leche Materna		*Presentado en el Departamento de Estado el 9 de marzo de 2007		Departamento de la Familia	del espacio que podrá ser utilizado de 8 a.m. a 4:30 p.m. Las visitantes también podrán utilizar el espacio.
10.	Núm. 8529-2014	Departamento de la Familia/ Administración para el Sustento de Menores (ASUME)	Guías Mandatorias para Computar las Pensiones Alimentarias en Puerto Rico	30 de octubre de 2014	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 30 de octubre de 2014	Madres con custodia de menores (derecho a recibir sustento)	Establecer las guías para determinar las pensiones alimentarias de los menores de edad en PR	Decreta cuándo aplicarán las guías, cómo determinar ingresos de los alimentantes, cómo establecer la cantidad que requiere cada alimentista para cubrir sus necesidades básicas, cómo establecer la pensión y los ajustes de pensión.
11.	Núm. 8267-2012	Departamento de Salud	Reglamento para Detallar el Proceso y los Criterios que Permiten Elegibilidad y Ofrecer	11 de octubre de 2012	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*	Protege la salud de mujeres embarazadas y su infantes	Reglamentar los servicios a ser ofrecidos mediante este programa preventivo a mujeres embarazadas que cualifiquen como	Establece los requisitos y procedimientos de elegibilidad para solicitar y cualificar al Programa Servicios Prenatales, Parto y Post Parto para toda embarazada residente en Puerto Rico que no pueda sufragar dichos cuidados y

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			Servicios Prenatales, Parto y Post Parto para toda Embarazada Residente en Puerto Rico y que no Pueda Sufragar estos Cuidados de Salud		*Presentado en el Departamento de Estado el 16 de octubre de 2012		medico indigentes y establecer los requisitos de elegibilidad	detalla los servicios cubiertos, red de proveedores, y dispone para otros asuntos.
12.	Núm. 7654-2008	Departamento de Salud	Reglamento de Centros de Terminación de Embarazos	23 de diciembre de 2008	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 29 de diciembre de 2008	Protección a la salud de mujeres embarazadas	Establecer las normas y parámetros que regirán en los centros de terminación de embarazos para asegurar el ofrecimiento de servicios de salud seguros y de calidad	Se detallan los procesos reglamentarios de los centros para terminar embarazos, incluyendo: licenciamiento, inspecciones, requisitos de servicios, personal y planta física, y confidencialidad de la información.
13.	Núm. 8267-2012	Departamento de Salud	Reglamento para detallar el proceso y los Criterios que permiten	11 de octubre de 2012	Treinta (30) días después de su presentación en el	Protección a la salud de mujeres embarazadas	Permitir acceso a servicios de salud a mujeres embarazadas que no pueden sufragarlos	Establece los requisitos de elegibilidad para acceder a los servicios del programa (mujer embarazada, cualificar como médico-indigentes y residir en

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			Elegibilidad y ofrecer Servicios Prenatales, Parto y Postparto para Toda Embarazada Residente en Puerto Rico y que no pueden Sufragar estos Cuidados de Salud		Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 16 de octubre de 2012			Puerto Rico). Reglamento detalla los procedimientos para solicitar, lo servicios cubiertos y la red de proveedores del Programa.
14.	Núm. 5037-1994	Departamento de Salud	Para Proveer Servicios Médicos Pre y Postnatales a Menores de Edad No Emancipadas e Incapacitadas Mentalmente	23 de febrero de 1994	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 1 de marzo de 1994	Protección a la salud de mujeres embarazadas	Garantizar servicios médicos pre y postnatales a menores de edad no emancipadas e incapacitadas mentalmente	Se prestarán los servicios convenientes y necesarios para el cuidado de la madre, el feto y/o el recién nacido sin limitar el número de visitas médicas. Estos servicios se prestarán independientemente del consentimiento de sus padres, tutores o guardianes legales. En el caso de incapacitadas mentales, el fiscal de distrito debe prestar consentimiento.
15.	Núm. 9148-2020	Administración de Servicios de Salud Mental y Contra la	Reglamento para la Implementación de la Ley	25 de septiembre de 2019	Treinta (30) días después de su presentación	Protección a la salud de mujeres embarazadas	Prevenir el consumo de alcohol de mujeres que	Aplica a todo establecimiento donde se expendan o vendan bebidas alcohólicas. Estos deberán colocar rótulos, en al menos 3

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Adicción (ASSMCA)	Núm. 79-2008 relacionada a la Prevención del Consumo de Bebidas Alcohólicas por Parte de Mujeres en Edad Reproductiva que Planifiquen Quedar o Estén Embarazadas		en el Departamento de Estado		planifiquen quedar o estén embarazadas	lugares visibles, donde adviertan sobre los efectos nocivos de ingerir alcohol en mujeres que planifiquen quedar o estén embarazadas y las consecuencias de exponer al infante al Síndrome de Alcoholismo Fetal. Se detalla el tamaño y contenido que deben tener los rótulos, las multas que se pueden emitir por incumplir y los derechos de los multados.
16.	Núm. 8728-2016	Negociado de la Policía de Puerto Rico	Reglamento para el Establecimiento de Prácticas Policiacas Libres de Discrimen, Conducta Sexual Impropia y Represalias de la Policía de Puerto Rico	12 de abril de 2016	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 13 de abril de 2016	Protección contra el discrimen y conducta sexual impropia	Proveer al empleado de la Policía de Puerto Rico las guías para que puedan proveer servicios policiacos e imparciales respetuosos y de manera profesional, justa y libre de discrimen	Establece las guías para garantizar que los servicios ofrecidos por la policía estén libres de discrimen, hostigamiento, conducta sexual impropia o represalia; define las conductas prohibidas, establece la responsabilidad de los supervisores y detalla los procedimientos para presentar querellas.

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
17.	Núm. 6742-2003	Departamento de Educación	Reglamento par la Presentación y Adjudicación de Querellas de Hostigamiento Sexual del Departamento de Educación en las Instituciones de Enseñanza	8 de diciembre de 2003	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 23 de diciembre de 2003	Protección contra el hostigamiento sexual	Prevenir el hostigamiento sexual hacia los estudiantes en las instituciones de enseñanza y establecer los procedimientos disciplinarios por comisión	Establece los procedimientos disciplinarios ante situaciones de hostigamiento sexual hacia estudiantes en las instituciones de enseñanza. Provee remedio rápido y adecuado para atender las querellas y establece un procedimiento administrativo para los casos en que se presenten planteamientos frívolos.
18.	Núm. 7483-2008	Departamento de Educación	Reglamento para la Prevención y Sanción Disciplinaria por Hostigamiento Sexual del Departamento de Educación	27 de febrero de 2008	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 24 de marzo de 2008	Protección contra el hostigamiento sexual	Establecer reglamentación para proteger a empleados y visitantes contra el hostigamiento sexual en el empleo	Reglamento aplica a todos los funcionarios, supervisores, empleados, contratistas, visitantes y personal por contrato del Departamento de Educación. El mismo define la conducta prohibida y establece los procedimientos para la presentación de quejas y querellas de hostigamiento sexual, así como el procedimiento de investigación y las medidas disciplinarias, entre otras disposiciones.
19.	Núm. 7346-2007	Departamento de Justicia	Reglamento para Reclamar	9 de abril de 2007	Treinta (30) días después	Derechos y beneficios	Operacionalizar la Carta de Derechos	Establecer el procedimiento que deberá seguir la División de

	Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			Derechos o Beneficios Reconocidos por la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito		de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 27 de abril de 2007	reconocidos a víctimas y testigos de delitos	de las Víctimas y Testigos de Delito	Asistencia a Víctimas y Testigos en aquellos casos en que una agencia, funcionario o empleado público no cumpla con las disposiciones de la Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito. Igualmente, busca asegurar la solución justa, rápida y económica de las quejas y querellas presentadas ante la División de Asistencia a Víctimas y Testigos mediante un procedimiento informal uniforme para su adjudicación.
20.	Núm. 8845-2016	Departamento de Justicia	Reglamento de la Oficina de Compensación y Servicios a las Víctimas y Testigos de Delito	26 de octubre de 2016	Treinta (30) días después de su presentación en el Departamento de Estado*  *Presentado en el Departamento de Estado el 4 de noviembre de 2016	Compensación a víctimas de delito	Establecer los procedimientos para otorgar compensaciones a las víctimas de delito	Por medio de la Ley 183-1998, según enmendada, se les extiende un derecho adicional a las víctimas de ciertos delitos a recibir una compensación monetaria. Los delitos o sus tentativas son: asesinato, asesinato atenuado, homicidio negligente, agresión sexual, secuestro, secuestro agravado, secuestro de menores, violencia doméstica, maltrato de menores, agresión agravada, actos lascivos, robo cuando se inflige daño físico a la víctima, incendio agravado y apropiación ilegal

Reglamento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							cuando la víctima tiene 65 años o más. Las víctimas deben haber sufrido daño corporal, enfermedad o muerte como consecuencia del delito. Las compensaciones no excederán de \$6,000 por persona o \$15,000 por familia, excepto en caso de daños permanentes de carácter catastrófico que podrán ser de hasta \$25,000.

### Órdenes Ejecutivas

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
1.	OE-1999-011	Orden Ejecutiva para Crear el Comité para el Estudio del Fenómeno de "Glass Ceiling", Adscrito a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador, con Relación al Discrimen por	9 de marzo de 1999	9 de marzo de 1999*  *Queda sin vigor una vez el Comité presente su informe	Comisión para los Asuntos de la Mujer (Ahora Oficina de la Procuradora de las Mujeres)	Estudio sobre el discrimen en el empleo por razón de género	Crear un Comité para el estudio del "Glass Ceiling" con relación al discrimen por razón de género en el empleo	Dispone para la creación y composición del Comité para el Estudio sobre Fenómeno del "Glass Ceiling", el cual estará adscrito a la Comisión para los Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador. El mismo tendrá la función de estudiar el discrimen por razón de género en el empleo, con énfasis en las barreras invisibles que se le presentan a las mujeres en su ascenso profesional ("Glass Ceiling").



	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Razón de Género en el Empleo						
2.	OE-2003-040	Orden Ejecutiva para Establecer como Política Pública la Integración de los Esfuerzos Gubernamentales en Atención a la Violencia Doméstica y para Crear una Comisión Integral	25 de junio de 2003	25 de junio de 2003	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico y otras	Atención coordinada e integrada de la violencia doméstica	Establecer como política pública la integración de los esfuerzos gubernamentales en atención a la violencia doméstica y para crear una Comisión Interagencial que examine su implantación.	Establece como política pública la integración de los esfuerzos gubernamentales en atención a la violencia doméstica, crea la Comisión Interagencial para una Política Pública Integrada sobre Violencia Doméstica, y establece su composición, funciones y la obligación de presentar informes.
3.	OE-2005-017	Orden Ejecutiva para Establecer como Política Pública el Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo	9 de marzo de 2005	9 de marzo de 2005	Oficina de la Procuradora de las Mujeres y todo departamento, agencia o entidad gubernamental de la Rama Ejecutiva	Manejo de situaciones de violencia doméstica	Adoptar como política pública el "Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica el Lugar de Trabajo"	Adopta como política pública el "Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica el Lugar de Trabajo", preparado por la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, para que rija el manejo de dichas situaciones entre empleados de toda la Rama Ejecutiva.
4.	OE-2005-018	Orden Ejecutiva para Establecer como Política	9 de marzo de 2005	9 de marzo de 2005	Instituto de Estadísticas y todo	Visibiliza la situación de la mujer en los	Adoptar como política pública el desglose por sexo	Adopta como política pública el requisito de que toda entidad gubernamental tenga que hacer

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Pública el Desglose por Sexo en la Tabulación y Divulgación de las Cifras y Datos Estadísticos de las Entidades Gubernamentales			departamento, agencia o entidad gubernamental	distintos ámbitos sociales y económicos	en la tabulación y divulgación de los datos estadísticos que acopian y divulgan las entidades gubernamentales	un desglose por sexo en la tabulación y divulgación de los datos estadísticos que acopien y divulguen con el propósito de hacer visible la realidad de la mujer en los distintos ámbitos de la vida.
5.	OE-2007-017	Orden Ejecutiva para Establecer como Política Pública la Integración de los Esfuerzos Gubernamentales para Atender la Problemática de la Violencia Sexual; y para Delegar en la Comisión para una Política Pública Integrada sobre Violencia Doméstica los Trabajos	7 de junio de 2007	7 de junio de 2007	Oficina de la Procuradora de las Mujeres	Prevención y protección a los grupos más afectados por la violencia sexual y doméstica (Incluye mujeres)	Adoptar como política pública la atención diligente sensible y coordinada a la violencia sexual	Adopta como política pública la atención diligente sensible y coordinada a la violencia sexual y delega su implementación a la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y en la Comisión Interagencial para una Política Pública sobre Violencia Doméstica (Creada por OE-2003-040).

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Destinados al Cumplimiento de la Política Pública aquí Establecida						
6.	OE-2007-057	Orden Ejecutiva para Crear el Comité que Recomendará la Implantación de una Política Pública Dirigida a Fomentar el Desarrollo Económico y Empresarial de las Mujeres en Puerto Rico	28 de noviembre de 2007	28 de noviembre de 2007	Oficina de la Procuradora de las Mujeres, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (entre otras agencias de la Rama Ejecutiva)	Apoya y promueve el desarrollo económico y empresarial de las mujeres	Crear un Comité que proponga una política pública de desarrollo económico para impulsar la integración de la mujer mediante su desarrollo personal, económico y social	Ordena la creación y establece la composición de un Comité que proponga una política pública de desarrollo económico la cual impulse la integración de la mujer mediante su desarrollo personal, económico y social; y establece sus funciones, entre otros asuntos.
7.	OE-2008-048	Orden Ejecutiva para Establecer como Política Pública que en Ciertos Casos de Violación a las Leyes de Violencia Doméstica de Recomiende y	14 de octubre de 2008	14 de octubre de 2008	Departamento de Justicia, Oficina de Servicios con Antelación al Juicio, Policía de Puerto Rico, Departamento de Corrección y Rehabilitación,	Protección a víctimas de violencia doméstica	Establecer política pública para que en ciertos casos de violación a las leyes de violencia doméstica se recomiende la utilización de grilletes electrónicos para los agresores	Establece que en ciertos casos de violación a las leyes de violencia doméstica, la Oficina de Servicios con Antelación al Juicio deberá recomendar la utilización de grilletes electrónicos para los agresores como condición al momento de conceder la fianza.

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Fomente la Utilización de Grilletes Electrónicos para los Agresores			Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Oficina de Administración de Tribunales			
8.	OE-2008-057	Orden Ejecutiva para Establecer como Política Pública la Prohibición del Discrimen en el Servicio Público; y para Ordenar a las Agencias e Instrumentalidades del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la adopción de esta Política Pública Mediante Reglamento o Enmienda de la Reglamentación Vigente	14 de noviembre de 2008	14 de noviembre de 2008	Toda Agencia o Instrumentalidad de la Rama Ejecutiva	Protección contra el discrimen	Establecer como política pública la prohibición del discrimen en el servicio público	Establece política pública de que todo servidor público o candidato a empleo sea reclutado, seleccionado, adiestrado, ascendido, retenido y tratado en todo lo referente a su empleo en consideración al mérito y capacidad sin que se discrimine de forma alguna, incluyendo, pero sin limitarse, a discrimen por razón de raza, color, género o identidad de género, sexo, estado de embarazo, orientación sexual real o percibida, nacimiento, edad, origen o condición social, estatus civil, ideas o creencias políticas o religiosas, limitación i impedimento físico o mental, estatus serológico, condición de veterano o por ser víctima o percibirse como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o asecho. La misma prohibición aplicará a la

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								prestación de servicios públicos. También dispone para que cada agencia o instrumentalidad incorpore esta política pública mediante reglamento.
9.	OE-2012-053	Orden Ejecutiva para Ordenar al Secretario del Departamento de Salud a Establecer un Mecanismo para Prestar Servicios de Cuidado Prenatal, Parto y Postparto a Aquellas Mujeres en Estado de Embarazo Residentes en Puerto Rico que no Pueden Sufragar Estos Cuidados de Salud	11 de octubre de 2012	11 de octubre de 2012	Departamento de Salud	Protege la salud de mujeres embarazadas y su infantes	Establecer los mecanismos para prestar servicios de salud a mujeres embarazadas que no cuenten con los recursos para sufragarlos	Ordena al Secretario del Departamento de Salud a identificar los fondos necesarios para establecer un sistema que provea servicios de cuidado prenatal, parto y postparto a toda mujer embarazada que no pueda sufragar estos cuidados y dispone para que establezca, mediante reglamento, los procedimientos para solicitar y cualificar.
10.	OE-2014-062	Orden Ejecutiva para Establecer el Comité Multisectorial	23 de noviembre de 2014	23 de noviembre de 2014	Varias de la Rama Ejecutiva, conforme a su	Prevención y atención a la violencia de género	Crear un Comité Multisectorial para evaluar la normativa existente,	Dispone para la creación y composición de un Comité Multisectorial el cual tendrá a cargo el evaluar la normativa

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		para la Prevención y Atención de la Violencia de Género que Evaluará la Política Pública Relacionada con la Violencia de Género y su Implementación			representación en el Comité Multisectorial (Justicia, Familia, Salud, Educación, Procuradora de las Mujeres, entre otras)		implementar plan de acción, base de datos, integración de estadísticas y monitoreo, entre otros	existente relacionada con la equidad de género y la violencia hacia las mujeres, implementar plan de acción para su prevención, crear base de datos, integrar y sistematizar las estadísticas relacionadas, entre otras; y deroga cualquier otra Orden Ejecutiva que resulte incompatible.
11.	OE-2016-016	Orden Ejecutiva para Ordenar a las Agencias Administrativas que Aclaren que una Víctima de Violencia de Género Puede Peticionar las Protecciones de la Ley Núm. 54 sin Tener que Divulgar su Vida Sexual y para Ordenar el Establecimiento de un Protocolo Interagencial para Proveer	4 de mayo de 2016	4 de mayo de 2016	Departamento de Justicia, Departamento de la Familia, Policía de Puerto Rico, Departamento de Educación, Oficina de la Procuradora de las Mujeres y otras agencias de la Rama Ejecutiva	Prevención de violencia en parejas adolescentes	Ordenar a que se tomen las medidas para que en la intervención con casos de violencia de género no se pregunte sobre intimidad sexual y a que se establezca protocolo para asegurar cumplimiento	Ordena a que las agencias concernidas tomen las medidas para que en la intervención con casos de violencia de género no se pregunte sobre intimidad sexual (particularmente en casos con adolescentes) y para que se aclare que solicitar ayuda al amparo de la Ley Núm. 54 no implica la divulgación de detalles sobre la vida sexual de la víctima. También dispone para que se establezca protocolo interagencial que asegure el cumplimiento con la Orden.

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Orientación y Servicios a Víctimas de Violencia entre Parejas de Adolescentes y Coordinar Intercambio de Información y Otros Fines Relacionados						
12.	OE-2017-013	Orden Ejecutiva para Establecer el Concilio de Mujeres	19 de enero de 2017	19 de enero de 2017	Oficina de la Primera Dama	Promueve el desarrollo de la mujer	Establecer el Concilio de Mujeres para apoyar las gestiones de administración pública dirigidas a alcanzar el desarrollo pleno de la mujer	Establece el Concilio de Mujeres, organismo de representación gubernamental y multisectorial en apoyo a las gestiones de administración pública dirigidas a alcanzar el desarrollo pleno de la mujer y dispone para sus funciones y composición (mujeres ocupando posiciones de liderazgo en las distintas ramas de gobierno); entre otras consideraciones.
13.	OE-2019-010	Orden Ejecutiva para Establecer un Plan de Acciones Integradas para Prevenir la	8 de marzo de 2019	8 de marzo de 2019	Departamento de Seguridad Pública, Negociado de la Policía, Oficina de la Procuradora de	Prevención de violencia doméstica contra las mujeres	Reiterar la política pública de repudio hacia toda manifestación de violencia contra las mujeres y tomar	Reitera la política pública de repudio hacia toda manifestación de violencia contra las mujeres y tomar medidas para garantizarla. Entre ellas, dispone para la creación de una división especializada para la intervención

	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
		Violencia Contra las Mujeres			las Mujeres, entre otras agencias de la Rama Ejecutiva		medidas para garantizarla	de casos de violencia de género (Adscrito al Negociado de la Policía, el establecimiento de protocolos para la expedición de órdenes de protección, y para campañas de concientización, entre otras.
14.	OE-2022-035	Orden Ejecutiva a los Fines de Extender el Estado de Emergencia Declarado por el Aumento de Casos de Violencia de Género en Puerto Rico, para Derogar los Boletines Administrativos Núms. OE-2020-078 y OE-2021-013 y para Establecer Medidas de Seguimiento y Monitoreo para Atender la Emergencia	23 de junio de 2022	1 de julio de 2022 – 30 de junio de 2023	Oficina de Gerencia y Presupuesto, Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal, Negociado de la Policía y otras agencias de la Rama Ejecutiva	Prevención y protección contra la violencia de género	Reiterar la política pública articulada en OE-2021-013 y extender el estado de emergencia decretado en la misma*  *Contiene resumen de logros bajo OE-2021-13	Reitera la política pública articulada en OE-2021-013 y extiende el estado de emergencia desde el 1 de julio de 2022 hasta el 30 de junio de 2023; establece que Comité P.A.R.E cumplió con su propósito (resta ejecutar e implementar) y dispone para que concluya labores (concede sesenta (60) días para presentar informe), y ordena a las agencias a dar continuidad y seguimiento a las iniciativas y proyectos implementados bajo OE-2021-013; y deroga OE-2020-078 y OE-2021-013, pero mantiene en vigor sus iniciativas.  <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>OE-2020-078</u>: Declara como deberes prioritarios del gobierno el que se establezcan programas de prevención y de</li> </ul>



	Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
								<p>acceso a la vivienda, a los servicios de salud, educación y trabajo para mujeres como alternativa para salir de patrones y ciclos de violencia; y dispone para la creación y composición de la Comisión Multisectorial contra la Violencia a la Mujer (C.O.M.U.V.I.) para implementar el “Protocolo de Acción para Combatir la Violencia Hacia las Mujeres en Puerto Rico”, entre otras consideraciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>OE-2021-013</u>: Decreta Estado de Emergencia por el alza en casos de violencia de género; designa un oficial de cumplimiento y dispone para la creación, composición y facultades del Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género</li> </ul>

Orden Ejecutiva	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Agencia(s) concernida(s)	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							(Comité P.A.R.E.), el cual sustituirá y dará continuidad a los trabajos comenzados por COMUVI (Creado por OE-2020-078). Ordena a dicho Comité a revisar el procedimiento para la expedición de órdenes de protección, a colaborar en iniciativas para atender problemas legales que enfrentan las mujeres y para evaluar alternativas tecnológicas para la protección de víctimas, entre otras.

**Policía de Puerto Rico – Órdenes Generales, Manuales Operacionales y Protocolos**

Documento	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
1. Orden General Núm. 600-627	Investigación de Incidentes de Violencia Doméstica	30 de julio de 2018	30 de julio de 2018	Protección a víctimas de violencia doméstica	Establecer las normas para la investigación de incidentes de violencia doméstica	Establece las normas para investigar incidentes de violencia doméstica y establece medidas para que los miembros de Negociado de la Policía de Puerto Rico puedan brindar protección y apoyo a todas las personas perjudicadas por violencia doméstica. Incorpora principios de respeto y sensibilidad y

	Documento	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							establece procedimientos para el manejo de dichos incidentes.
2.	Orden General Núm. 100-118	División de Violencia Doméstica	16 de julio de 2018	16 de julio de 2018	Protección a víctimas de violencia doméstica	Establecer las funciones y responsabilidades de la División de Violencia Doméstica del Negociado de la Policía (DVD)	Establece la estructura organizacional (organigrama) y las funciones y responsabilidades de la División de Violencia Doméstica del Negociado de la Policía (DVD), al amparo de las normas y procedimientos establecidos en la Orden General Núm. 600-627.
3.	Orden General Núm. 600-622	Investigación de Incidentes de Delitos Sexuales	7 de mayo de 2019	7 de mayo de 2019	Protección a víctimas de delitos sexuales	Establecer guías para atender los reportes de delitos sexuales y establecer procedimientos de colaboración interagencial para ofrecer apoyo a las víctimas y a sus familiares	Establece en el Negociado de la Policía de Puerto Rico las guías para atender los reportes de los delitos sexuales en todas sus modalidades. Además, establece procesos de colaboración interagencial que brinden servicios de apoyo a las víctimas y familiares e incorpora protocolos de respuesta inicial ante el reporte de algún delito sexual, mecanismos de investigación, incluyendo la interacción con las víctimas, la entrevista y la recopilación de evidencia.
4.	Orden General Núm. 100-115	División de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores	7 de mayo de 2019	7 de mayo de 2019	Protección a víctimas de delitos sexuales	Establecer la estructura organizacional de la División de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores	Establecer la estructura organizacional de la División de Delitos Sexuales y Maltrato a Menores, división a cargo de las de la investigación de querrelas de delitos sexuales (agresión sexual, incesto, actos lascivos, acoso sexual, trata humana y otros); establecer los deber y responsabilidades del personal adscrito; y dispone para el manejo de la

	Documento	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							Línea de Orientación a Víctimas de Delitos Sexuales.
5.	Manual Operacional	Manual de Procedimientos Operativos Estándar (SOP) División de Violencia Doméstica	26 de julio de 2018	26 de julio de 2018	Protección a víctimas de violencia doméstica	Ofrecer protección diligente a toda víctima de violencia doméstica mediante una guía uniforme que defina los deberes y responsabilidades de los miembros de la División de Violencia Doméstica	Guía para que los miembros del Negociado de la Policía que son investigadores en la División de Violencia Doméstica realicen sus deberes y responsabilidades de manera uniforme y organizada. También dispone para la documentación de toda actividad administrativa y operacional que se realice con las personas involucradas en incidentes de violencia doméstica.
6.	Protocolo	Protocolo Interagencial para Proveer Orientación a Víctimas de Violencia Doméstica y Coordinar Intercambio de Información	6 de noviembre de 2013	6 de noviembre de 2013	Orientación y protección a víctimas de violencia doméstica	Establecer un protocolo entre entidades gubernamentales para coordinar los servicios a ser ofrecidos a víctimas de violencia doméstica y para compartir	Establece principios y procedimientos que regirán a las entidades signatarias (Departamento de Justicia, Policía de Puerto Rico, Departamento de Salud, entre otras) en todo lo referente a la orientación a víctimas de violencia doméstica, así como lo relacionado a la coordinación interagencial para compartir información sobre la víctima y la persona ofensora.

	Documento	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
						información relacionada	
7.	Protocolo	Protocolo para la Investigación de Muertes Violentas de Mujeres y personas Trans por Razones de Género (Feminicidios y Transfeminicidios)	19 de enero de 2022	19 de enero de 2022	Investigación, esclarecimiento y justicia en casos de feminicidio y transfeminicidio	Establecer guías y procedimientos para la investigación de casos de feminicidio y transfeminicidio	Guías, normas y procedimientos para la investigación de muertes violentas contra la mujer y personas trans por razón de género las cuales incorporan las guías del Modelo de Protocolo Latinoamericano de la investigación de las Muertes Violentas de Mujeres por Razones de Género, elaborado por la Oficina Regional para América Central del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH).
8.	Protocolo	Protocolo para Notificar a Víctimas Sobrevivientes el Estatus del "Kit" de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual	30 de marzo de 2022	30 de marzo de 2022	Protección a víctimas de violencia sexual	Establecer procedimientos uniformes para la notificación a víctimas sobre la evaluación forense de la evidencia recolectada	Establece procedimientos uniformes y estándares fijos para notificar sobre el estatus del "kit" a las víctimas sobrevivientes de violencia sexual que hayan recibido una evaluación médico-forense en las que se haya utilizado un "kit" para la recolección de evidencia con el propósito de que estas puedan tomar decisiones informadas sobre sus casos y para ayudar a aumentar el entendimiento y confianza en el sistema judicial criminal.
9.	Protocolo	Protocolo para Activar el Plan Alerta Rosa	29 de septiembre de 2020	29 de septiembre de 2020	Protección a mujeres desaparecidas o secuestradas	Establecer procedimientos para el manejo de secuestros o	Establece los procedimientos para implementar el Plan Rosa, el cual protege a mujeres de dieciocho (18) años o más desaparecidas o secuestradas. El mismo incluye los criterios de activación y los procedimientos para atender querrela de mujer

Documento	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
					desaparición de mujeres	secuestrada o desaparecida e información requerida, entre otros.

### Órdenes Administrativas

	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
1.	Orden Administrativa Núm. 2009-16	Departamento de Justicia	Creación de Grupo de Trabajo para Prevenir el Discrimen Ilegal Y Promover el Trato Justo e Igualdad de Todo Ciudadano	26 de agosto de 2009	Prevención de discrimen	Crear un grupo de trabajo permanente para identificar cualquier problemática existente en cuanto a discrimen y promover el trato justo y equitativo de todo ciudadano con independencia de su estatus migratorio, origen, nacionalidad, entre otras	Dispone para la creación de un grupo de trabajo compuesto por funcionarios del Departamento de Justicia y entidades y representantes de diversos sectores de la sociedad con el fin de identificar y estudiar cualquier indicio de discrimen por motivo de estatus migratorio, raza, color, género, identidad de género, estado civil, impedimento físico o mental, edad, nacimiento, origen, nacionalidad, condición social, orientación sexual real o percibida, ideas religiosas o políticas. Debe reunirse mínimo 2 veces al año. A las reuniones podrá invitarse a las siguientes entidades: Comisión de Derechos Civiles; Policía de Puerto Rico; Oficina del Procurador del Ciudadano, Oficina de la Procuradora de las Mujeres y a toda entidad o

	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							persona jurídica o natural que presente intereses similares y que manifieste su disposición para colaborar en este fin común.
2.	Orden Administrativa Núm. 2007-02	Departamento de Justicia	Protocolo de Intervención con Víctimas o Sobrevivientes de Violencia Doméstica	1 de marzo de 2007	Protección a víctimas de violencia doméstica	Establecer procedimiento uniforme para el manejo de casos de violencia doméstica	Establece una procedimiento uniforme y los principios que regirán en el manejo de casos de violencia doméstica. El mismo aplica a todo el personal de Departamento de Justicia y sus dependencias que intervenga con las víctimas de violencia doméstica brindado servicios directos a estos.
3.	Orden Administrativa Núm. 2019-04	Departamento de Justicia	Protocolo para la Atención de los Asuntos bajo la Competencia de la División de Coordinación de las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y Maltrato a Menores	13 de junio de 2019	Protección a víctimas de violencia doméstica y delitos sexuales	Integrar todas las normas y directrices aplicables al manejo de casos de violencia doméstica, delitos sexuales y maltrato a menores con el fin de que estos se atiendan de manera efectiva, ágil, uniforme y consistente	Crea la División de Coordinación de las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y Maltrato a Menores y esboza sus funciones y deberes. También detalla los deberes del fiscal al investigar, manejar y procesar estos casos. Como norma general, no se archivarán casos de violencia doméstica, delitos sexuales ni maltrato a menores. Antes de llegar a un preacuerdo, debe tomar en cuenta a las víctimas y testigos.

	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
4.	DCR-2012-16*  *Enmendada por DCR-2012-22	Departamento de Corrección y Rehabilitación	Notificación a las Víctimas de la Ley Núm. 54	2 de octubre de 2012*  *Fecha de la enmienda	Protección a víctimas de violencia doméstica	Establecer procedimiento para la notificación a víctimas de violencia doméstica cuando se disponga a excarcelar a confinado	Dispone el procedimiento para que el Departamento de Corrección y Rehabilitación les notifique a las víctimas de la Ley Núm. 54 cuando se disponga a excarcelar a un confinado bajo su custodia o cuando este se haya evadido de alguna institución (aplica de igual forma a sumariados).
5.	Orden Administrativa Núm. 246-2008	Departamento de Salud	Para Establecer la Política Pública sobre Protocolo de Profilaxis Post Exposición Percutánea al VIH de Niños/as y Protocolo Post Exposición al VIH No Ocupacional para Adultos	23 de diciembre de 2008	Prevención del VIH ante eventos de riesgo (Incluye víctimas de abuso sexual)	Prevenir las infecciones con VIH estableciendo los parámetros para implementar el Protocolo de Profilaxis Post Exposición Percutánea al VIH de Niños/as y Protocolo Post Exposición al VIH No Ocupacional para Adultos	Todas las salas de emergencias de hospitales y centros de salud en Puerto Rico están obligadas a cumplir con estos protocolos.  El cuidado médico para pacientes que hayan tenido un evento de riesgo incluye vacunas e inmunoglobulina contra hepatitis B y tétano, pruebas de laboratorio y terapia antirretroviral. Además, la sala de emergencias referirá a los pacientes a su médico primario o al Centro de Prevención y Tratamiento de Enfermedades Transmisibles Regional (adscritos a la División de Prevención de ETS/VIH del Departamento de Salud). Estos serán responsables de continuar el tratamiento y monitoreo del paciente



	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
							según los protocolos de esta Orden Administrativa.
6.	Orden Administrativa Núm. 307-2013	Departamento de Salud	Para Ordenar el Ofrecimiento de la Prueba de VIH a toda Embarazada en el Primer y Tercer Trimestre de Embarazo	14 de agosto de 2013	Protección a mujeres embarazadas	Incorporar las recomendaciones del CDC (" <i>Centers for Disease Control and Prevention</i> "), las cuales indican que se deben ofrecer dos (2) pruebas de VIH a toda mujer embarazada durante el cuidado prenatal con el propósito de evitar la transmisión perinatal del VIH.	Establece que todo proveedor de servicios médicos, institución y organización que ofrece servicios de salud deberá ofrecer a toda mujer embarazada dos (2) pruebas de VIH dentro de la orden de pruebas prenatales. La primera prueba durante el primer trimestre o en la primera visita prenatal y la segunda durante el tercer trimestre (entre las 28 y 34 semanas de embarazo). Dispone que toda mujer embarazada con diagnóstico positivo de VIH será sometidas a tratamiento para reducir la transmisión perinatal durante el parto y al infante una vez nacido.
7.	Orden Administrativa Núm. 336-2015	Departamento de Salud	Para Ordenar a Toda Institución Hospitalaria en Puerto Rico a establecer un Programa de Lactancia y Acompañamiento durante el Trabajo de Parto, Nacimiento y Postparto según la Política de los Diez Pasos hacia una Feliz	9 de marzo de 2015	Protección a mujeres embarazadas	Lograr que las instituciones hospitalarias establezcan programa de lactancia y atender las necesidades de la madre en el proceso de parto y postparto	Las instituciones hospitalarias deben establecer por escrito sus políticas de lactancia, capacitar a su personal y educar a las madres. Asimismo, prohibirán el suministro de sucedáneos de la leche materna a recién nacidos sin consentimiento expreso escrito de la madre, padre o tutor. Además, garantizará que los bebés permanezcan con su madre durante su estancia postparto en el hospital, no proveerán chupetes para

	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			Lactancia Natural Promovida por la Organización Mundial de la Salud y la Ley para prohibir el Suministro de los Sucedáneos de la Leche Materna a los Recién Nacidos y la Ley de Acompañamiento durante el Trabajo de Parto, Nacimiento y Postparto				los bebés, apoyar contacto efectivo con grupos que promuevan la lactancia natural y no proveerles fórmula maternizada.
8.	Orden Administrativa Núm. 366-2017	Departamento de Salud	Para Ordenar a Toda Institución Hospitalaria que Preste Servicios Obstétricos en Puerto Rico a Establecer una Política "Hard Stop" Dirigida al Desarrollo de Mecanismos para Reducir los Partos Electivos antes de las 39 Semanas de Gestación, Cónsona con las Recomendaciones del Colegio Americano de Obstetras y	8 de junio de 2017	Protección a mujeres embarazadas	Prevenir la mortalidad infantil como resultado de las inducciones de parto y cesáreas electivas	Ordena a toda institución hospitalaria que preste servicios obstétricos en Puerto Rico a que establezca los mecanismos necesarios para garantizar la implantación de un programa dirigido hacia la prevención de la mortalidad infantil y prematuridad como resultado de la tasa de inducciones de parto y cesáreas electivas.

	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			Ginecólogos por la Evidencia Acumulada del Efecto en Disminuir la Tasa de Cesáreas, y Prematuros Tardíos Luego de su Implementación y por Consecuencia una Disminución en la Mortalidad Infantil				
9.	Orden Administrativa Núm. 426-2020	Departamento de Salud	Para Establecer la Normativa Sobre el Reporte Suplementario del Resultado de las Prueba para el Coronavirus (COVID-19) en Mujeres Embarazadas al Sistema de Vigilancia de Amenazas Emergentes para Madres y Bebés del Departamento de Salud	18 de marzo de 2020	Protección a mujeres embarazadas	Incluir el resultado de la prueba de COVID-19 entre aquellos que tiene que ser reportados al Sistema de Vigilancia de Amenazas Emergentes para Madres y Bebés del Departamento de Salud	Dispone para que todo médico que evalúe a una mujer embarazada que presente síntomas asociados a la infección por el COVID-19 y le ordene la prueba, vendrá obligado a reportar el resultado al Sistema de Vigilancia de Amenazas Emergentes para Madres y Bebés del Departamento de Salud. De igual forma, todo laboratorio privado vendrá obligado a cumplir con dicho requisito.
10.	Orden Administrativa Núm. 429-2020	Departamento de Salud	Para Derogar la Orden Administrativa Núm. 388 de 4 de mayo de 2018; y establecer las Normativas sobre las Pruebas a realizarse	26 de marzo de 2020	Protección a mujeres embarazadas	Prevenir el Zika en mujeres embarazadas y evitar que lo transmitan a sus bebés	Dispone para que todo médico que evalúe a una mujer embarazada con síntomas de Zika, le ordenará la prueba de sangre para detectarla lo antes posible y no menos de 12 semanas después de los síntomas.

	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			<p>en Mujeres Embarazadas con Evidencia de Laboratorio de Posible Infección por Zika; la Evaluación y Manejo de Todo Recién Nacido de una Madre con Evidencia de Laboratorio de Posible Infección del Virus del Zika durante el Embarazo y de Todo Recién Nacido de estas Madres o con Hallazgos Clínicos y/o Neuroimágenes Sugestivas de Infección Congénita por el Virus del Zika; y Ordenar al Plan de Salud del Gobierno de Puerto Rico y a las Aseguradoras Privadas la Cobertura de la Pruebas, Estudios y Evaluaciones para el Manejo de Estas Poblaciones según</p>				<p>Toda muestra de pruebas será cubierta por las aseguradoras de privadas y ASES y enviadas al Departamento para su análisis. El cuidado prenatal para la mujer embarazada evidencia de infección por Zika será en base a las guías del Departamento, al igual que el de sus recién nacidos. Aunque la madre no tenga evidencia de infección por Zika, si el recién nacido sí la tiene se manejará con las guías del Departamento. Todas las pruebas y procedimientos incluidos en las guías serán cubiertos por las aseguradoras de privadas y ASES.</p>

	Orden Administrativa	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación y vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
			Establecido en las Reglas Vigentes del Departamento de Salud				
11.	Documento de Política Pública	Departamento de Salud	Política Pública del Departamento de Salud Sobre la Administración de Pruebas Rápidas de VIH en las Salas de Parto de Puerto Rico	20 de febrero de 2008	Protección a mujeres embarazadas	Establecer como política pública que todos los hospitales con salas de parto en Puerto Rico ofrezcan la prueba rápida de VIH en sus laboratorios.	<p>Ordena que se ofrezca la prueba rápida a mujeres que lleguen a la sala de parto y no haya evidencia de haberse realizado la prueba de VIH durante el primer y el tercer trimestre de embarazo.</p> <p>Toda instalación hospitalaria debe brindar tratamiento a las personas con resultados positivos de VIH.</p>

### Cartas Circulares

	Carta Circular	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Relación con inmigración	Propósito(s)	Alcance
1.	Carta Circular Núm. 2009-02	Departamento de Justicia	Normas sobre la Compensación a Víctimas de Agresión Sexual por los Gastos de los Exámenes Médico Forense por la Oficina de	19 de marzo de 2009	19 de marzo de 2009	Protección a víctimas de agresión sexual	Que Puerto Rico reciba fondos de programas federales dirigidos a combatir la violencia contra de la mujer.	Establece que los exámenes médico forense forman parte de lo que es el tratamiento médico de la víctima de abuso sexual a los fines de la Ley Núm. 183 (Ley para la Compensación de Víctimas de Delito). Los requisitos para poder recibir la compensación son: la víctima

	Carta Circular	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de promulgación	Fecha de vigencia	Relación con inmigración	Propósito(s)	Alcance
			Compensación a Víctimas de Delito					deberá presentar la factura del hospital; el hospital establecerá claramente que la razón del examen fue por abuso sexual; la víctima presentará copia de su identificación con foto, copia de su tarjeta de seguro social y copia de su certificado de nacimiento (si es inmigrante presentará evidencia de su residencia legal o de su protección por VAWA); y evidencia de otros gastos cubiertos como servicios psicológicos y pérdida de ingresos.

## Guías y Protocolos

	Documento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
1.	Guía	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Guías Uniformes para el Autoestudio de Igualdad Salarial en el Lugar de Empleo	10 de agosto de 2017	10 de agosto de 2017	Protección contra el discrimen salarial por razón de género	Dirigir el establecimiento de los programas de autoevaluación que los patronos deseen desarrollar para garantizar la igual paga por igual trabajo, en cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017	Provee una guía uniforme para que los patronos puedan llevar a cabo una evaluación interna que determine si están en cumplimiento con la Ley Núm. 16-2017 (Ley de Igualdad Salarial de Puerto Rico).
2.	Protocolo	Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Protocolo para la Prevención y el Manejo del Hostigamiento Sexual en el Empleo	4 de septiembre de 2020	4 de septiembre de 2020	Protección contra el hostigamiento sexual en el empleo	Establecer procedimientos para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos	Establece medidas de prevención y procedimientos para el manejo de casos de hostigamiento sexual en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El mismo aplica a empleados del Departamento, así como a cualquier otra persona que no sea empleada, pero cuya conducta constituya un acto de hostigamiento sexual hacia alguna de las personas que prestan servicios y a visitantes del Departamento.

	Documento	Agencia(s) concernida(s)	Título	Fecha de aprobación	Fecha de vigencia	Relación con la mujer	Propósito(s)	Alcance
3.	Protocolo	Departamento de Salud / Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (CAVV)	Protocolo de Intervención con Víctimas de Agresión Sexual para Facilidades de Salud (5ta Edición)	28 de febrero de 2019	28 de febrero 2019	Protección a víctimas de agresión sexual	Proveer una guía para orientar al personal en salas de emergencia facilidades de salud sobre los estándares y pasos a seguir en la intervención con las víctimas de agresión sexual	Establece las consideraciones y procedimientos a seguir en la intervención con víctimas de agresión sexual. El cumplimiento con el protocolo es mandatorio para toda facilidad de salud, por lo que todo el personal que labora en salas de emergencia y centros de salud está obligado a cumplir con el mismo.