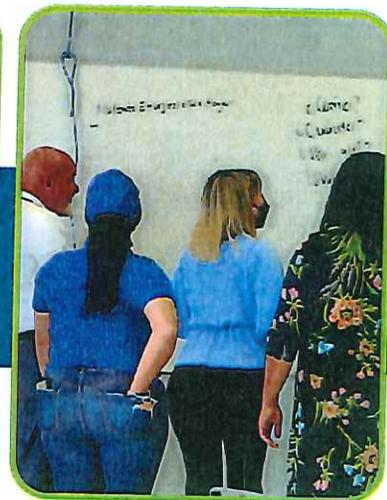
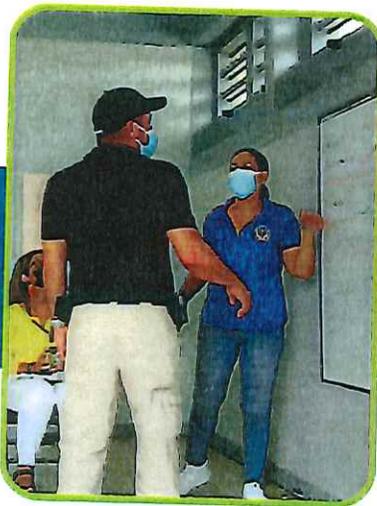


# Proyecto Componente de Capacitación de Equidad y Género PARE

## Evaluación de Proceso

Implementado por la  
Universidad Carlos Albizu



**-Marzo a Junio 2022-**

## Tabla de Contenido

<i>Resumen</i> .....	4
<i>Preámbulo</i> .....	5
<i>Contexto</i> .....	9
Metodología .....	11
<i>Insumos</i> .....	13
Participantes .....	13
Currículo .....	16
Intervención Educativa Presencial y Virtual .....	19
Presencial.....	19
Virtual.....	20
Materiales de Instrucción .....	22
Instructoras(es) .....	23
<i>Procesos</i> .....	24
Planificación .....	24
Reclutamiento .....	25
Ejecución y Asistencia .....	26
Ejecución .....	26
Asistencia.....	27
Agencias enlace .....	29
<i>Producto</i> .....	31
Módulo Educativo en Modalidad Presencial .....	31
Módulo Educativo en Modalidad Virtual .....	32
Resultados de la Evaluación .....	34

Cumplimiento con Objetivos.....	34
Evaluación de Aprendizaje Significativo .....	34
Evaluación Programática.....	46
Evaluación de Recursos .....	46
Evaluación de Satisfacción .....	48
Evaluación de Comentarios de Participantes .....	49
<b>Recomendaciones basadas en Resultados .....</b>	<b>53</b>
Recomendaciones generales: .....	53
Recomendaciones didácticas: .....	54
Recomendaciones programáticas: .....	55
Recomendaciones específicas: .....	56
<b><i>Referencias</i>.....</b>	<b>58</b>

## **Tabla de Ilustraciones**

Ilustración 1 Modelo de evaluación Stufflebeam .....	12
Ilustración 2 Género de participantes .....	13
Ilustración 3 Datos por rango de edad .....	14
Ilustración 4 Gráfico de rango de edad de los participantes .....	14
Ilustración 5 Mapa de localidades - Agencias Gubernamentales .....	15
Ilustración 6 Participantes por módulo y agencia.....	18
Ilustración 7 Módulos virtuales .....	21
Ilustración 8 Muestra material educativo .....	22
Ilustración 9 Asistencia por Agencia.....	27
Ilustración 10 Asistencia, Género y Rango de Edad .....	28
Ilustración 11 Evaluación facilitadores en visitas presenciales .....	45
Ilustración 12 Evaluación de recursos .....	47
Ilustración 13 Gráfico Emociones – Comentarios de la Audiencia.....	49
Ilustración 14 Gráfico Opinión-Comentarios de la Audiencia .....	50
Ilustración 15 Tabla de codificadores de comentarios .....	52

## Resumen

La presente evaluación ha sido llevada a cabo como parte de los requisitos del proyecto de capacitación de Equidad y Género PARE que tuvo como encomienda implementar un circuito educativo de diez módulos para impactar 500 servidores públicos de cinco agencias gubernamentales en función de la Orden Ejecutiva 2021-013 (OE 2021-013) decretada por el honorable gobernador de Puerto Rico. Este proceso evaluativo aplicó el modelo de evaluación C.I.P.P. de Stufflebeam para emitir una opinión informada sobre el desarrollo de este proyecto en sus componentes didácticos y programáticos. La muestra de servidores públicos estuvo conformada por agencias de gobierno: Departamento de Salud, Familia, Corrección y Rehabilitación, Tribunales y Seguridad Pública.

Las técnicas de recolección de información fueron: instrumentos de evaluación designados como preprueba y post prueba, hoja de evaluación del recurso, notas estructuradas de los capacitadores, informe de la coordinación, muestra etnográfica de comentarios de parte de los participantes, dos sondeos de satisfacción dirigidos a: los capacitadores y, a los equipos enlace en las agencias. Los resultados de esta evaluación permitieron determinar el impacto positivo de la capacitación de Equidad y Género PARE. Entre las recomendaciones se sugiere ampliar la muestra de servidores públicos para lograr impactar educativamente a una audiencia mayor en vista de la realidad del estado de emergencia por violencia de género que se experimenta en Puerto Rico

**Palabras clave:** evaluación de impacto, violencia de género, servidores públicos, educación para adultos, módulos educativos presenciales y virtuales, equidad, género.

## **Preámbulo**

Este informe tiene el propósito de analizar y evaluar la implementación de la encomienda a través del proyecto educativo titulado Capacitación a Personal de Agencias Recomendadas por el Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación (PARE). La encomienda ha sido revisada e implementada por la Universidad Carlos Albizu (UCA), en coordinación con las cinco agencias públicas identificadas en la Orden Ejecutiva 2021-013 (OE 2021-013). Una ordenanza decretada por el gobernador Honorable Pedro Pierluisi Urrutia para reconocer el estado de emergencia en Puerto Rico (PR) a tenor con la violencia de género. Asimismo, este proyecto educativo es la ampliación de los esfuerzos de acción del proyecto conocido como Equidad de Género: Para la Prevención y Atención de la Violencia de Género, previa iniciativa liderada por la entidad Coordinadora Paz para la Mujer con la publicación de resultados en el 2016, y que nutre significativamente a escala educativa las acciones colectivas del comité PARE quien ha capitalizado en esfuerzos realizado por organizaciones y movimientos sociales comprometidos con la erradicación de la violencia de género. En ese sentido, la página web <http://parelaviolencia.pr.gov> expone en su informe publicado en abril del 2022, el comienzo de las capacitaciones para servidores públicos, contempladas como parte del plan de acción de PARE.

El estudio del plan de acción, las visitas, reuniones y recopilación y análisis de datos, constituyen las actividades para el desarrollo de esta evaluación. Por ende, se emite una opinión informada acerca de los resultados alcanzados. Para esto se utilizarán como referencia: elementos del Modelo CIPP (Contexto, Insumo, Proceso y Producto), la presentación de la propuesta de la UCA, el plan de acción programático, los diez módulos curriculares, los instrumentos de evaluación y métricas, el sondeo de satisfacción y el análisis etnográfico de comentarios y frases clave comunicadas por la audiencia capacitada. Este grupo fue impactado a través de diez semanas de inmersión a una experiencia educativa profesional. Por consiguiente, esta evaluación tiene como fin medir el proceso accionado desde la coordinación hasta las capacitaciones ofrecidas.

## Introducción

PR experimenta una continua violencia de género sistemática que se asemeja a las tendencias reportadas en otros países. La cobertura mediática global ante las denuncias realizadas por víctimas, familias devastadas por la muerte de su ser querida y organizaciones civiles plantean que es una crisis que requiere urgente atención y acción por parte de los gobiernos y los constituyentes de la sociedad. Un proyecto de investigación regional en curso titulado Mujeres, Género y Filantropía en América Latina y el Caribe desarrollado por ELLAS-Mujeres y Filantropía en alianza con WINGS (Worldwide Initiative for Grantmakers Support), Comunalía y la Fundación Inter Americana (IAF) revela circunstancias sistémicas acerca de la violencia de género que indican que la problemática ocupa el lugar número entre los países participantes de este estudio, como se ilustra en el caso del Caribe. El trabajo es meritorio desde varios niveles y esfuerzos, comenzando por la educación intra generacional.

El pasado 7 de julio de 2022 la jueza presidenta del Tribunal Supremo de PR rindió cuentas sobre el manejo de los casos de violencia de género en los tribunales. Según el periódico digital Todas en colaboración con el Centro de Periodismo Investigativo, la entrevista revela respuestas acerca del reto que enfrenta la Rama Judicial ante los reclamos de transparencia y rendición de cuentas sobre los casos de feminicidio, así como, el tratamiento que reciben las sobrevivientes de violencia. La jueza Maité Oronoz Rodríguez concluye en la entrevista “Y nos enfocamos en la víctima y nunca en el agresor, que es el único que puede parar el patrón de abuso de violencia. Y no lo hay. Y las entidades gubernamentales no se enfocan en eso. Las entidades no gubernamentales no se enfocan en eso. El periodismo no se enfoca en eso. La televisión, los medios. Nadie se enfoca en lo que realmente puede cambiar hacia el futuro esto de manera positiva, que es que trabajemos en que no haya agresores” (del Mar Quiles, 2022). Estas declaraciones se suman a la información y declaraciones públicas que han emitido varios componentes de la sociedad como: entes gubernamentales, los medios de comunicación, expertas académicas, profesionales de la conducta, familias de las víctimas y ciudadanía, activistas. Hay diversidad de formas de plantear el problema, puesto que expertas académicas apuntan hacia la necesidad de que las personas que trabajan directamente en

áreas correlacionadas al tema de los casos y situaciones de violencia de género sean continuamente adiestradas para que se logre combatir esta violencia desde sus raíces.

Desde todas las formas que este vulnerable tema se presenta el argumento sobre la importancia de la educación es uno indiscutible. Es el pilar de acción transformativa que valida la movilización para: establecer y actuar sobre el estado de emergencia con el objetivo de cerrar la perpetua brecha de la violencia. Para los efectos, al 8 de agosto de 2022 la estadística de feminicidios apunta a diez muertes clasificadas como feminicidios íntimos de un total de 43 casos en lo que respecta al año 2022 en comparación con el año 2021, que cerró significativamente con 45. No obstante, este actual año y en menos tiempo ya se sobrepasó la tragedia.

La creación en Puerto Rico del comité PARE constituido el 21 de febrero de 2021 nace del marco jurídico que el gobernador de Puerto Rico Pedro Pierluisi Urrutia introduce ante la firma de la Orden Ejecutiva 2021-013 (OE 2021-013), decretando un estado de emergencia por violencia de género. Por consiguiente, se posibilitó la creación del comité PARE. La OE 2021-013 reconoce que la violencia de género es un mal que ha afectado a nuestra sociedad por demasiado tiempo, especialmente a las mujeres y a la comunidad LGBTTTQI+. Para propósitos de este análisis se define la violencia de género como “conductas que causan daño físico, sexual o psicológico a otra persona motivado por los estereotipos de género creados por los hombres y las mujeres”. Además, se evidencia tras el aumento en los casos de violencia de género reportados y el impacto nefasto que tienen estos casos en las personas, las familias, las instituciones y la sociedad.

Como respuesta a la problemática planteada el gobierno de Puerto Rico a través de la política pública alude a “darle prioridad a la prevención y atención de la violencia de género en todas las manifestaciones, tales como la violencia física, así como, el maltrato emocional y psicológico, el acecho, el acoso y el hostigamiento sexual en cualquier escenario incluyendo el empleo”.

De esta forma el Estado se comprometió a priorizar el establecimiento y ejecución de programas de protección, prevención y orientación y a destinar los recursos que sean necesarios para esto. A tenor con esto el componente de capacitación a servidores públicos es una estrategia atinada y justificable ante la experimentación de la crisis de

violencia en el país y ejemplifica un esfuerzo pionero de poner en marcha tácticas contra la violencia de género a petición de organizaciones y colectivos dispuestos a generar grupos de trabajo para conducir encomiendas diversas para el detente. La educación acerca de equidad y género como puente para discutir la violencia de género es entre otras encomiendas, una de las acciones educativas en función de ofrecer capacitaciones a una muestra de servidoras y servidores públicos que para propósitos de este esfuerzo tendría un alcance de 500 servidores públicos. Las agencias públicas seleccionadas en función de la OE2021-013, para este ciclo de capacitaciones son: los departamentos de la Familia, Corrección y Rehabilitación, Justicia, Salud y Seguridad Pública. Las capacitaciones se han planificado en diferentes puntos geográficos de la isla operacionalizando una logística de trabajo en conjunto con funcionarios enlace en cada agencia pública para el uso de salones de conferencia según sean adaptables en localización al reclutamiento de los empleados. La OE2021-013 ha sido extendida hasta el 30 de junio del 2023 a tenor con la situación del estado de emergencia por violencia de género palpable en las estadísticas. Según cifras de la policía, 25 mujeres han sido asesinadas en lo que va de año, una de ellas menor de edad (El Nuevo Día, 2022). Por consiguiente, la acción programática por parte del Comité PARE para afianzar estrategias educativas, revisión de protocolos y abogacía, queda vigente.

## **Contexto**

De acuerdo con la información pública que presenta el más reciente informe del Observatorio de Equidad de Género de Puerto Rico, titulado Feminicidios, Desapariciones y Violencia de Género 2022 -proyecto que busca monitorear y analizar la situación de violencia de género en Puerto Rico, como parte de un encomienda de organizaciones feministas y de derechos humanos- son relevantes los resultados que posicionan la tendencia en continuos feminicidios en alza especialmente durante el año en que se impuso el período más restrictivo del aislamiento a raíz de la pandemia. Los casos han continuado ocurriendo subsiguientemente hasta la fecha de este informe.

A tenor con la orden ejecutiva OE 2021-13, Secc. 6 del gobernador de Puerto Rico, se establecen los mecanismos de capacitación para todos los agentes del orden público y personal de las siguientes agencias dirigidos a manejar de forma más efectiva los casos de violencia de género. Las agencias públicas que tienen roles para atender la justicia, la familia, la salud, los aspectos correccionales y de rehabilitación y aquellas líderes en la seguridad pública son las seleccionadas las capacitaciones a personal clave gubernamental. A través del comité PARE se establecen las diversas líneas de acción, entre ellas, actividades educativas dirigidas a diversas audiencias que amplíen la discusión y el entendimiento acerca de la violencia de género. Una de las líneas de acción formuladas fue la creación de un módulo educativo dirigido a una muestra representativa de servidores públicos a través de todo Puerto Rico. Las premisas se basaron en un modelo de creencias en salud organizado bajo los siguientes fundamentos:

- La creencia -o percepción- de que un determinado problema es importante o suficientemente grave como tenerlo en consideración.
- La creencia – percepción- de que uno es vulnerable a ese problema.
- La creencia – percepción- de que la acción a tomar producirá un beneficio a un costo personal aceptable.

La educación para adultos acerca de la violencia de género se convierte en un norte con potencial de alcance a todas y todos aquellos servidores públicos que interactúan con la ciudadanía a través de distintos servicios en los que se interconectan las relaciones interpersonales. Los servicios que ofrecen inciden en diversos aspectos

críticos acerca de las necesidades de las víctimas de violencia de género, por ejemplo: intersecciones en los tribunales, orientación sobre los procesos, protocolo y pasos a seguir a tenor con servicios que puedan recibir desde los diversos departamentos; Familia, Salud y Justicia. Asimismo, adquirir conocimiento con los procesos que se articulan desde las dependencias de la Seguridad Pública y Corrección y Rehabilitación. En muchas ocasiones, su trabajo está enfocado en la solución de problemas que le aquejan a esta población afectada. Tradicionalmente, las capacitaciones que se ofrecen a una persona que ejerce el servicio público contemplan componentes sobre las relaciones laborales anclados en marcos jurídicos sobre reglamentaciones, temáticas acerca de cumplimiento, ética, transparencia, consideraciones sobre recursos humanos y desarrollo ocupacional. Sin embargo, temáticas como las trabajadas a través de las capacitaciones resultan necesarias para incidir en cerrar las brechas de la ausencia de educación en adultos relacionadas a modelos de salud que incidan en el comportamiento de los seres humanos.

El plan de acción presentado por el subcomité de Educación, Prevención y Capacitación propuso diseñar un programa educativo sobre equidad de géneros. Por un lado, un subcomité ad hoc se enfocaría en impactar el sistema de educación. Un segundo comité se enfocaría en el desarrollo y ejecución de los planes de prevención. No obstante, un tercer subcomité concentraría los esfuerzos en integrar un conocimiento general sobre el protocolo para la atención de la violencia de género enfocado en las agencias gubernamentales, comenzando con un grupo de 500 servidores públicos que ejercen labores en cinco agencias. La responsabilidad mayor del subcomité que atiende esta tercera encomienda a través del proceso de las capacitaciones ha sido: establecer un plan de capacitación para las agencias públicas, priorizando en aquellas mencionadas en la sección sexta del subcomponente de educación en referencia a la orden ejecutiva OE 2021-13.

Partiendo de la identificación de esta población, la intención ha sido promover los procesos de crecimiento personal de las(os) participantes en el marco que les rodea. Para lograrlo la capacitación ha contado con talleristas que tienen la capacidad de ser mediadores o facilitadores/as pedagógicos que guían explícita y deliberadamente el proceso de transmisión de conocimientos y aprendizaje, dentro de la información

contenida en los módulos. La capacitación en este piloto ha incluido adiestramientos basado en un diseño instruccional que atiende temas acerca de la perspectiva de género, la diversidad y multiculturalidad en el trabajo, participación masculina en los procesos de equidad de género, violencia doméstica y acoso, prevención de la violencia, intervención con víctimas de violencia de género, servicios de acompañamiento, herramientas legales, políticas públicas y programas de servicio para la prevención y manejo de la violencia de género en escenarios de agencias públicas.

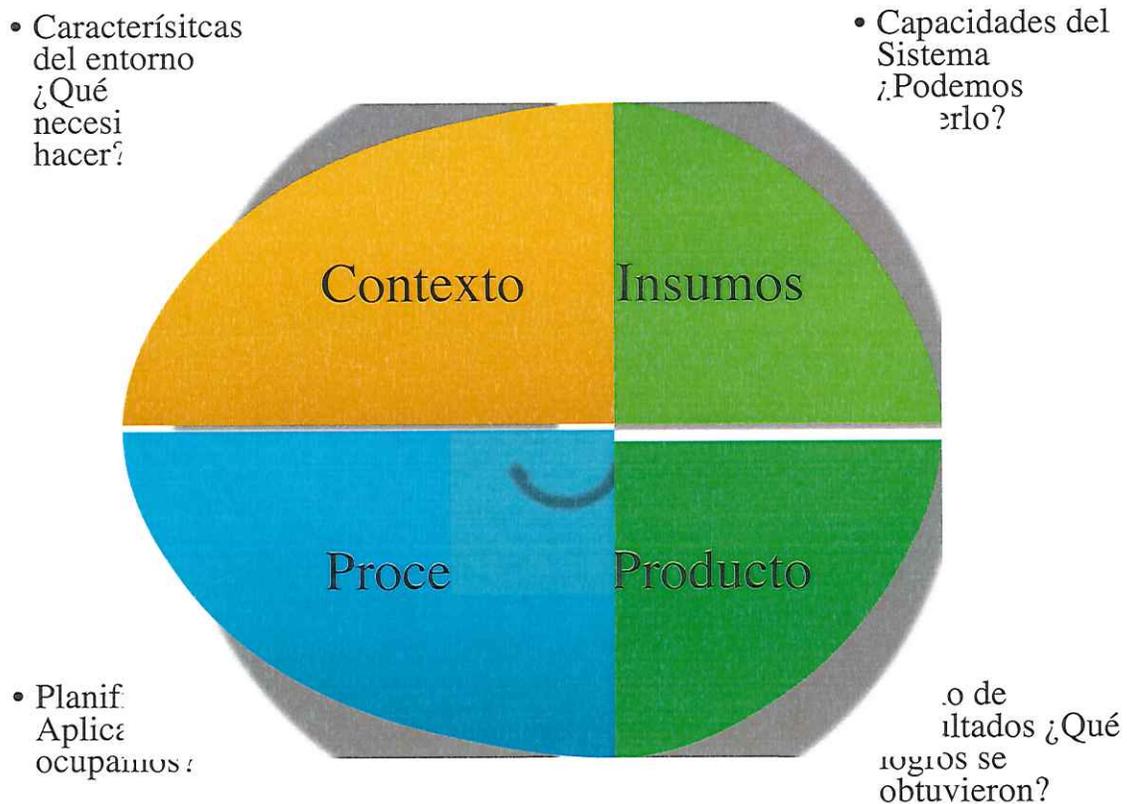
Este proyecto identificó doce recursos con preparación profesional en disciplinas como: psicología clínica, trabajo social clínico, consejería profesional y rehabilitación, mediación de conflictos, sistemas de justicia, educación para adultos y derechos humanos. Cada recurso tendría a cargo uno o dos grupos pertenecientes a diversas agencias designadas y entre recurso y participantes establecerían un circuito educativo semanal durante los meses de marzo a junio de 2022. Hubo recursos alternos que sustituyeron una intervención por motivos especiales, sin embargo, el circuito en más de un 80% se ofreció con los mismos doce recursos originales. El proceso de capacitación y enseñanza estaría mediado por mediciones a través de diversos instrumentos como: preprueba, post prueba, evaluación del recurso, sondeo de satisfacción por parte de los recursos con relación a la implementación de proyecto y asistencia de las personas impactadas. El objetivo de las capacitaciones busca educar para erradicar la violencia de género.

### ***Metodología***

El modelo de Contexto, Insumo, Proceso y Producto (CIPP) está basado en la investigación de su creador Daniel Stufflebeam aspira a la aplicación práctica demostrada durante la actividad de la evaluación de un proyecto o programa. Las cuatro fases mencionadas son aquellas que ocurren durante un proceso efectivo del aprendizaje. En este informe se han evaluado de forma descriptiva bajo análisis mixto (cualitativo y cuantitativo) las fases que trascurren desde la primera fase que es el Contexto presentado con información sobre la situación en Puerto Rico con relación a la violencia de género. En segundo lugar, analizamos los insumos desde la muestra de participantes, currículo, materiales de instrucción y grupo de instructora/es. En la tercera fase acerca de procesos

se aborda la planificación y reclutamiento, coordinación y logística, y asistencia. En la cuarta fase estudiamos los resultados que revelan las pre y post prueba, las evaluaciones sobre los instructores, el sondeo de satisfacción por parte de los facilitadores y el análisis etnográfico de las palabras y frases comunicadas por parte de los participantes.

La imagen #1 ilustra el modelo de evaluación creado por Stufflebeam:



## **Insumos**

### ***Participantes***

El proyecto de capacitación a atendido a una población de 456 servidores públicos de un total de 500 participantes de las agencias convocados, resultando en un 91% de impacto directo, cuyo reclutamiento por entidades del gobierno está contemplado en la OE 2021-13. Los servidores públicos ejercen diversas profesiones como: manejadores de caso, gerentes de proyecto, educadores en salud, abogados, fiscales, policías, investigadores, enfermeros, médicos, administradores, trabajadores sociales, psicólogos, analista de recursos humanos, asistentes administrativos, bomberos, choferes, nutricionistas, oficiales correccionales y secretarios. En términos sociodemográficos el perfil de rangos por género y edad se describen a continuación. Con respecto al rango por género en la ilustración 2 muestra que la mayoría se identifican como mujeres.

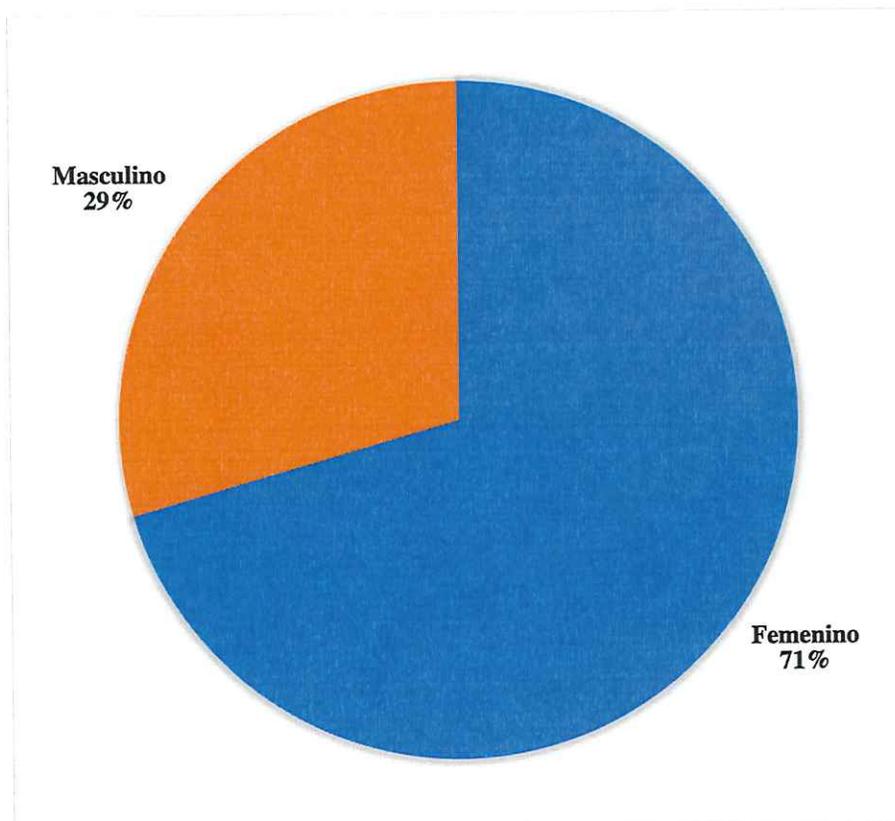


Ilustración 2 Género de participantes

En la ilustración 3 se presentan los datos por rango de edad.

Rango de Edad	Conteo
18 años a 24 años	2
25 años a 34 años	34
35 años a 44 años	101
45 años a 54 años	186
Más de 54	94
<b>Grand Total</b>	<b>417<sup>1</sup></b>

Ilustración 3 Datos por rango de edad

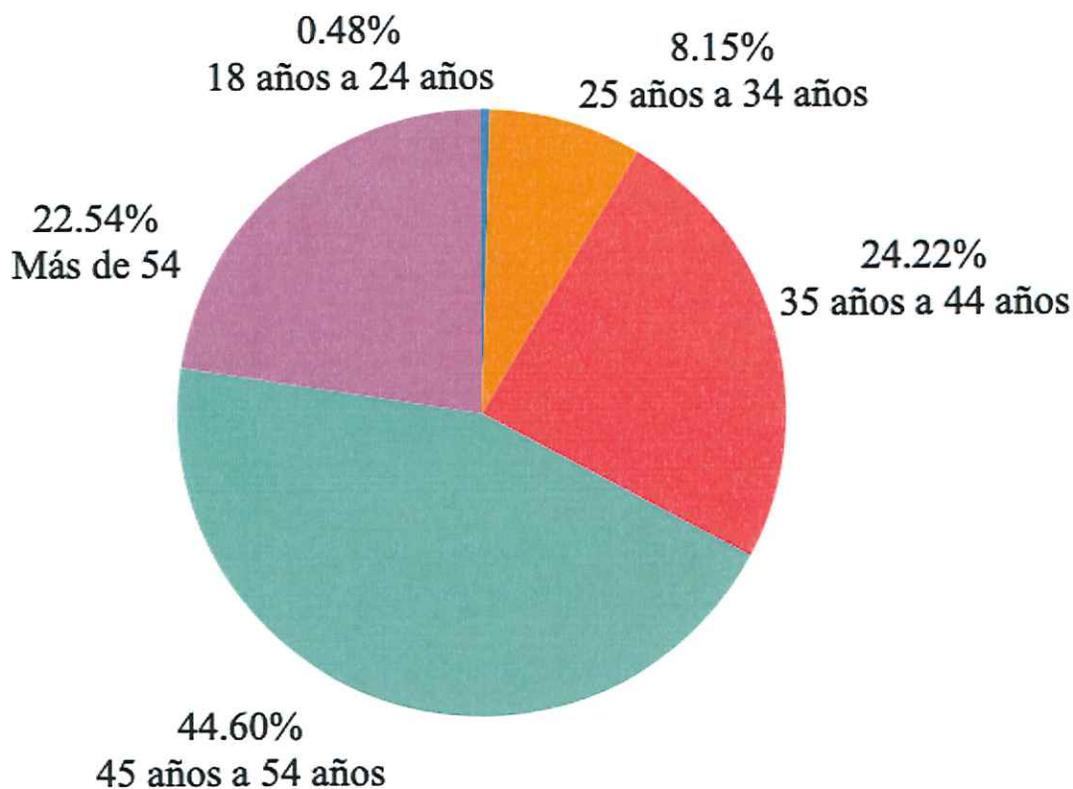


Ilustración 4 Gráfico de rango de edad de los participantes

<sup>1</sup> El número total de participantes impactados suma 456 en modalidad presencial y virtual. Sin embargo, la información sociodemográfica que ilustramos es menor en función de los datos que fueron recopilados por las agencias a través de los instrumentos.

En la ilustración 4 se muestra que el rango entre los 45 a 54 años representando un 44.60% de la población impactada. Seguida del rango entre los 35 a 44 años representando en segundo lugar un 24.22% de los participantes.

Por su parte, la distribución geográfica de agencias y áreas de localización laboral de los servidores públicos en la Tabla 3. Se observa que pertenecen geográficamente mayoritariamente al área metropolitana, factor acorde con la distribución de empleabilidad según la ubicación geográfica de las agencias de gobierno<sup>2</sup>.

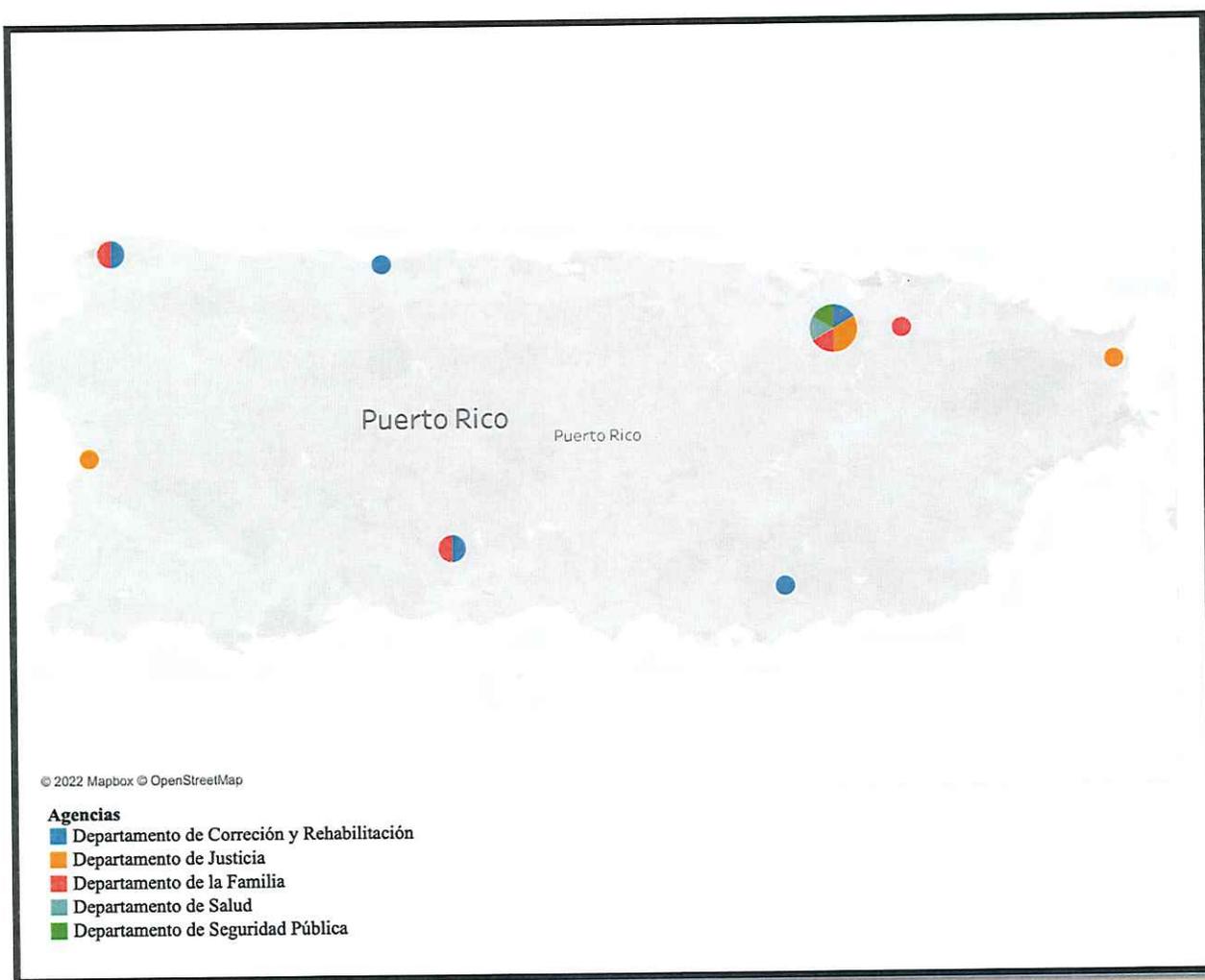


Ilustración 5 Mapa de localidades - Agencias Gubernamentales

<sup>2</sup> Departamento de Seguridad Pública sus instalaciones están distribuidas a través de todo Puerto Rico.

La manifestación del perfil sociodemográfico femenino bajo el muestreo a través de las cinco agencias es cónsona con el perfil poblacional en Puerto Rico en términos de género y edad de productividad laboral según los más recientes datos publicados por el Census Bureau<sup>3</sup> a julio del 2021. Consecuentemente, las mujeres entre las edades de 35 a 55 años despuntan representativas como fuerza laboral mayoritaria. Por otro lado, en cuento a los datos sobre las ubicaciones geográficas de residencia y proximidad, éstas están condicionadas al lugar de localización de la agencia pública o en su caso al destaque geográfico del trabajo del empleado en la actualidad. No obstante, los datos revelan que la mayoría pertenecen a áreas urbanas y en menor grado a áreas rurales.

### ***Currículo***

El currículo educativo puesto en acción ha sido producto de un esfuerzo de profesionales cuya encomienda contempló actualizar la enseñanza de la materia acorde con la política pública y nuevos servicios que se han incluido para atender necesidades críticas, conforme a los temas propuestos y hallazgos en la actualidad. El contexto utilizado resulta de la experiencia en el año 2015 cuyo logro fue implementar un circuito de capacitaciones para servidores públicos a través de quince municipios. Este currículo fue diseñado por la Coordinadora Paz para la Mujer con quien se contó de su autorización para utilizarlo como base educativa y actualizarlo. Era un currículo ya previamente validado por lo que se procedió a maximizar el objetivo principal acerca de capacitar a un grupo nuevo de participantes. En virtud del Estado de emergencia decretado, este currículo se hizo relevante y sirvió como ancla para conceptualizar un piloto de capacitaciones para servidores públicos de agencias del gobierno.

La distribución del currículo se ofreció a través de diez módulos con una duración cada uno de tres horas que se organizaron por un período de diez semanas. A continuación, las temáticas:

1. Integración y promoción de la perspectiva de género
2. Inclusión de prácticas de respeto a la diversidad y la multiculturalidad en el trabajo por la equidad de género

---

<sup>3</sup> Annual Estimates of the Resident Population by Single Year of Age and Sex for Puerto Rico Commonwealth, 2021.

3. Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discrimen y la violencia
4. Violencia hacia las mujeres: violencia doméstica y acecho
5. Prevención de la violencia, agresión y hostigamiento sexual en el escenario escolar y laboral
6. Intervención con víctima de violencia de género
7. La traumatización vicaria: trabajando con las personas proveedoras de servicios en el acompañamiento a víctimas de violencia de género y agresiones sexuales
8. Herramientas legales y abogacía para erradicar el discrimen
9. Políticas Públicas: desarrollo, formulación e implementación con perspectiva de género
10. Programas de servicio para la prevención y manejo de la violencia de género desde escenarios de agencias públicas/municipios

Este plan educativo integró los siguientes aspectos: información sobre el Estado de situación de la violencia de género establecido en la OE 2021-13, datos más recientes provistos por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, información actualizada sobre los casos de feminicidios que publica el Observatorio de Equidad de Género, recomendaciones discutidas durante las reuniones e informes suministrados por el Comité PARE y sus subcomités, consideraciones legales analizadas y abordajes de protocolo en los tribunales. Por su parte, actualizaciones en las actividades de ejercicios role play atinadas con los contenidos curriculares para ofrecer más herramientas prácticas a los participantes. Cada módulo estableció entre uno a tres objetivos de trabajo.

El total de talleres impartidos representó unas 100 intervenciones educativas en un período de tiempo de diez semanas que representaron 40 días de trabajo (se eliminaron del conteo días de semana santa y días perdidos debido a la ausencia de luz por apagón nacional). En términos de horas contacto invertidas a nivel de intervenciones curriculares se estiman entre 150 a 300 horas contacto entre la implementación, intervenciones educativas y gerencia de la iniciativa. No obstante, se atendió el reclamo por parte de los/as participantes de tener acceso a webinars. Un formato virtual grabado con el

objetivo de proveer las reposiciones a través de intervenciones educativas resumidas. El detalle de esta acción proactiva se discute en una próxima sección. Por su parte, esta ilustración a continuación comunica gráficamente la participación a las experiencias presenciales, según lo demuestran las hojas de asistencias disponible en versión digital. Por otra parte, la ilustración responde a la participación promedio sin duplicados durante las experiencias presenciales.

### Módulos por Departamento

	DEPARTAMENTO (Sheet11)					Fortaleza
	Departamento de Corrección..	Departamento de Justicia	Departamento de la Familia	Departamento de Salud	Departamento de Seguridad ..	
Módulo 1	40	58	51	37	50	1
Módulo 2	32	60	37	56	62	
Módulo 3	34	58	39	45	54	
Módulo 4	36	54	51	39	36	
Módulo 5	29	38	38	49	52	
Módulo 6	32	42	30	54	49	
Módulo 7	38	48	29	40	46	
Módulo 8	30	33	37	52	36	
Módulo 9	39	31	47	52	40	
Módulo 10	44	37	32	58	44	

Ilustración 6 Participantes por módulo y agencia

### ***Intervención Educativa Presencial y Virtual***

Una de las enseñanzas impartidas con adultos utiliza la estrategia general que responde a un diseño instruccional atemperando el modelo de aprendizaje significativo. Este modelo se enfoca en las experiencias de vida de las personas y su interés en integrar conocimiento nuevo que le haga sentido y al cual se le ha dotado significado. El aprendizaje significativo es aquel que permite a las personas participantes crear estructuras de conocimiento relacionando la nueva información con lo que ya se conoce. Para que este proceso sea efectivo y empático se desarrollaron sesiones grupales que incluían ejercicios de aplicación. Los/as participantes pudieron integrarse al modelaje role play para simular situaciones que ayudaran a adquirir destrezas de manejo apropiado, intervenciones en situaciones críticas e ilustración de escenas que permitían evaluar comportamientos humanos. Una de las virtudes de esta técnica de enseñanza y aprendizaje basada en role play conduce a desarrollar escenarios donde los/as talleristas son vistos como mediadores/as o facilitadores/as pedagógicos que guían explícita y deliberadamente el proceso de transmisión de conocimientos y aprendizaje, dentro de la información contenida en los módulos.

#### ***Presencial***

Las capacitaciones presenciales se ofrecieron ambientadas en salas de conferencia o espacios de reunión de las entidades gubernamentales que fueron identificadas por las agencias enlace. Los espacios contaban con mesas, sillas, así como área para proyectar la presentación provista por cada instructor/a. No obstante, el reto de la conectividad en algunos fue de gran dificultad para el instructor/a. Asimismo, en algunos de los espacios se requería de mantenimiento y limpieza de áreas comunes.

El contenido curricular planteaba la problematización de la situación a tenor con el tema del módulo facilitado. Posteriormente, el módulo conducía al participante a conocer conceptos nuevos y otros ya conocidos pero que requerían de discusión y análisis. El insumo de los participantes a través de reacciones, comentarios y preguntas ampliaba la discusión de cada temática, por lo que fueron recogidos en la etnografía de palabras y frases y oraciones clave. Esta dinámica ha permitido enriquecer este informe sobre saberes y experiencias diversas a través de las discusiones, los conceptos

analizados y los asuntos que deben continuar siendo explicados con relación a la problemática presentada.

La modalidad de la enseñanza presencial conllevó una planificación semanal e identificación de instructores con el compromiso de que cada instructor/a se trasladara al lugar destinado por las agencias enlace. De esta forma semanalmente cada módulo fue impartido. En ocasiones hubo lugares que se organizaron los talleres en horario de la mañana para un primer grupo y posteriormente en horarios de la tarde para impactar a un segundo grupo. Los participantes tuvieron recesos cortos durante las jornadas de tres horas para merendar y pausar, posteriormente se incorporaban.

### ***Virtual***

Por su parte, la enseñanza virtual asincrónica se integró durante el mes de mayo para atender un reclamo de algunos de los participantes que por razones especiales y laborales se ausentaron. Para confirmar la necesidad el equipo de coordinación administró un sondeo entre participantes y de 78 contestaciones representativas de las cinco agencias, se identificaron los participantes que necesitaban acceso a los webinars. Esta alternativa de educación virtual como reposición se mantuvo disponible durante el mes de junio y julio.

Los webinars se integraron a la planificación educativa atemperando modificaciones en términos de tiempo y formato. En términos de tiempo los talleres virtuales promediaron unas dos horas de duración. Los videos son piezas que ofrecen visualmente la discusión grabada de la presentación que el recurso comunica y es apoyada por la presencia asincrónica (por medio de grabación) del recurso quien va explicando y conduciendo la temática contenida en la presentación. El formato se limita a una discusión unidireccional ya que la discusión bidireccional necesitaría ser bajo la modalidad presencial o la modalidad sincrónica donde tanto los participantes como los recursos interactúan en vivo. En la siguiente imagen se muestran los nueve videos:

	<p>Módulo 1 -Integración y Promoción de la Perspectiva de Género</p>
	<p>Módulo 2 - Inclusión de prácticas de respeto a la diversidad y la multiculturalidad</p>
	<p>Módulo 3- Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discriminación y la violencia</p>
	<p>Módulo 4 -Violencia contra las mujeres: violencia doméstica y acoso</p>
	<p>Módulo 6 -Técnicas de intervención con víctimas de violencia doméstica: Modelo de Intervención en Crisis</p>
	<p>Módulo 7 – La traumatización vicaria: trabajando con las personas proveedoras de servicios en el acompañamiento a víctimas de violencia doméstica y agresiones sexuales</p>
	<p>Módulo 8 -Herramientas legales para erradicar el discriminación en el empleo</p>
	<p>Módulo 9 -Políticas públicas y la aplicabilidad transversal de la perspectiva de género</p>
	<p>Módulo 10 -Desarrollando programas de servicios para la prevención y manejo de violencia de género desde escenarios gubernamentales</p>

Ilustración 7 Módulos virtuales

### *Materiales de Instrucción*

Las/os instructoras/es integraron diversos materiales para apoyar sus intervenciones educativas, no obstante, se observa que el proceso no fue sistemático. El proyecto contemplaba que las intervenciones educativas serían presenciales bajo la modalidad de conferencia y ejercicios facilitados por la instructora/o directamente con los participantes.

En la siguiente ilustración se muestra un visual de uno de los materiales compartidos para una de las sesiones educativas.

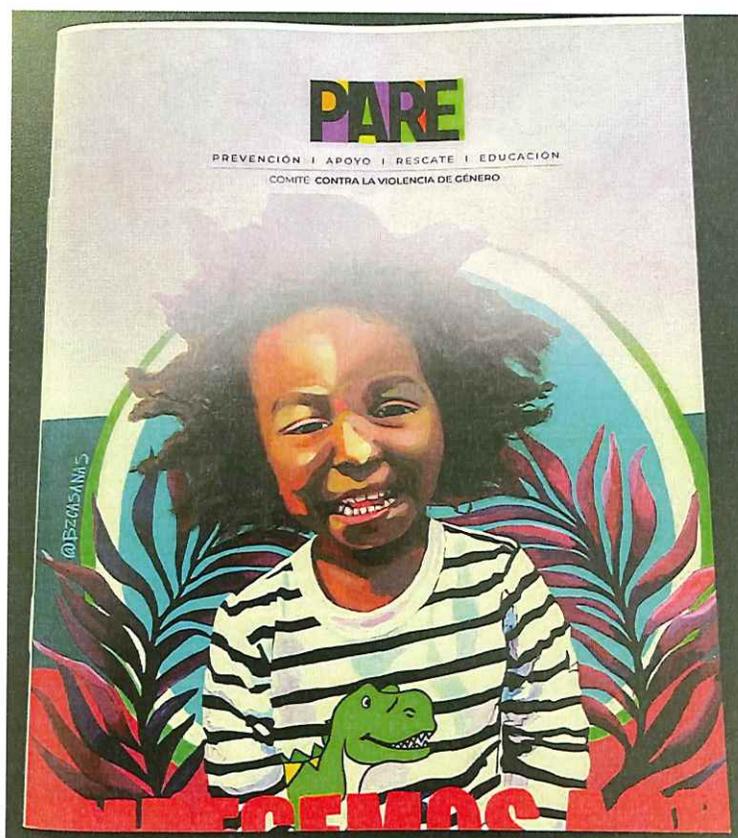


Ilustración 8 Muestra material educativo

La revisión de literatura sobre modelos de enseñanza conocido como aprendizaje significativo para adultos demuestra que el uso de materiales didácticos (tool kits, ilustraciones, videos, libros, publicaciones, copias de ejercicios) son necesarios dado que las personas cognitivamente aprenden de forma distinta. Asimismo, para que este proceso

sea efectivo las personas deben tener buena disposición (motivación y actitud) hacia el aprendizaje. Los/as participantes compartieron con instructores y evaluadores la necesidad de obtener materiales didácticos. Para propósitos de atender esta necesidad se recomienda compartir por email un tool kit para participantes que pueda ser ofrecido de dos formas: digital e impreso. El tool kit debe contener una versión resumida de la presentación, actividades de role play, publicación literaria complementaria, hoja con información de las recomendaciones sobre prevención y protocolos que ofrece la página web del proyecto PARE. La página web creada contiene buena información, sin embargo, observamos que no se ha utilizado por parte de las agencias enlace como herramienta educativa. Nuestra opinión acerca de herramientas virtuales como páginas web es que debe ser una actividad interna del personal designado por la agencia en establecer la estrategia de comunicación integrada e interna donde a cada servidor o servidora público/a le llegue un correo electrónico con una video explicativo y educativo sobre el potencial de esa página web, orientación dirigida y destacable sobre los protocolos y cómo aplicarlos. Asimismo, esta pieza de comunicación interactiva virtual debe ofrecer orientación sobre el componente de la prevención. De esta forma lo aprendido a través del circuito de módulos desarrolla un alcance de continuidad e impacto entre más profesionales intra-agencia.

Por su parte, se sugiere que cada instructor integre una explicación bajo la modalidad de asistencia técnica en donde pueda explicar el uso de los materiales didácticos y repasar la página web para hacer alusión a la hoja informativa que se incluye en el tool kit.

### ***Instructoras(es)***

La selección del equipo de instructores/as estuvo a cargo del ente coordinador, la Universidad Carlos Albizu bajo el liderato de la Dra. Olga Colón. Los capacitadores contratados cuentan con un perfil de trabajo que responde profesionalmente a: ciencias de la conducta humana, derecho, sistema de justicia y salud sexual. El equipo cuenta con experiencia conceptual y metodológica en el tema que cubrió. Asimismo, son experimentados talleristas con la capacidad de mediar y establecer intervenciones formativas en función de los temas que se presentaron.

## **Procesos**

### ***Planificación***

La planificación estuvo a cargo por parte de la coordinadora asignada por la UCA, Dra. Olga Colón, quien junto a un grupo de colaboradores preparó la planificación programática en virtud de un calendario de intervenciones que iniciaba las intervenciones desde el mes de abril con fecha de término a finales de junio. El equipo de instructores fue orientado acerca del uso del módulo por parte de la Dra. Colón. Posteriormente, el equipo evaluador ofreció una reunión de orientación para establecer los detalles del uso de instrumentos de evaluación y comunicar la intención de que se estarían visitando los talleres presenciales. La coordinación contó con la colaboración de personas enlaces designadas por cada una de las cinco agencias convocadas en la OE 2021-13. La planificación conllevó una logística de realización de diez talleres por día calendarizados entre martes a viernes de cada semana. El periodo de tiempo para ofrecer cada módulo constó de tres horas, entre las cuales se asignaban cortos recesos.

Las instrucciones de la logística indicaban que la/el instructora/r llegaba hasta el lugar de reunión asignado para impartir el módulo. Cada agencia organizó el salón y suplió la lista de participantes. El instructor/a era responsable de ofrecer instrucciones sobre la logística e indicarle a los/as participantes que debían completar vía digital: la hoja de asistencia, preprueba, post prueba y hoja de evaluación del recurso. Cada presentación tenía integrado el sistema de QR Code. Este concepto consiste en utilizar el móvil para adquirir el QR Code (en la actualidad el sistema es familiar para las personas tras la experiencia con la pandemia, donde se utiliza en los restaurantes al momento de las personas decidir sobre el menú). La/el instructora/r tenía integrado en la presentación el QR Code que redirigía al participante al contenido de los instrumentos de evaluación. Un 75% de las evaluaciones fueron contestadas a través de la modalidad digital. El restante 25% requirió uso de sistema impreso y procesado para proceder a la entrada manual de los datos. Los instrumentos en papel fueron recopilados y debidamente procesados.

### ***Reclutamiento***

Los participantes fueron seleccionados por cada agencia gubernamental bajo los siguientes criterios: recursos que ofrecen apoyo directo a la población, en especial a las personas víctimas de violencia de género; recursos que intervienen en la coordinación de servicios a ofrecerse como parte del apoyo a una víctima de violencia; recursos que trabajan con información sensitiva sobre los casos; recursos que representan a las víctimas. Asimismo, se incluyeron recursos que supervisan personal que ofrece servicios de apoyo; recursos que intervienen en tomas de decisiones interconectadas a los servicios que reciben las poblaciones afectadas; recursos que analizan datos acerca de la población afectada, entre otros. Cada agencia encomendó la responsabilidad al oficial de recursos humanos que estableció la agenda de los servidores públicos identificados y se diligenció con la persona enlace de la agencia el listado para generar la comunicación oficial a cada empleado.

La coordinadora y el equipo colaborador facilitaron la información a las agencias para que cada dependencia de recursos humanos proveyera la documentación certificada de las diez horas contacto que tendría contabilizado cada empleado como hora de desarrollo profesional que se emiten certificadas a la oficina de Ética Gubernamental. Durante la coordinación del proceso algunos empleados fueron sustituidos por otros a raíz de que no podían asistir. Esta decisión tiene un impacto en el proceso de enseñanza ya que un empleado que no estuviera expuesto a los talleres antes no adquiriría el conocimiento acumulativo del quien en cambio haya participado consecuentemente.

Se puede concluir que la selección de los servidores públicos tuvo el objetivo de capacitar recursos profesionales que ejercen labores de servicios a la población, comunidades afectadas e intra-agencias como parte del rol del gobierno con la ciudadanía. Las capacitaciones acerca de esta temática comprendían un acercamiento a la discusión profesional sobre los temas de violencia de género con una población crítica que está en la primera línea de servicios de intervención, prevención y gerencia de proyectos de servicios a la comunidad. Nuestra opinión basada en la experiencia evaluativa plantea que todas las personas activas en la fuerza laboral gubernamental

deben tener acceso a esta educación con el fin de apalancar el conocimiento y las acciones proactivas respecto a los temas atendidos tras la capacitación.

### *Ejecución y Asistencia*

#### *Ejecución*

Las sesiones educativas comenzaron el 5 de abril y se extendieron hasta el 24 de junio. Las agencias enlace eran responsables de organizar internamente las comunicaciones establecer la ejecución de las instrucciones y horarios a los servidores públicos asignados. El/la instructor/a repasaron los acuerdos de la participación durante los talleres. Se aclararon dudas sobre el proceso y contestaron preguntas de los participantes. La agencia gubernamental en acuerdo con la coordinadora de esta iniciativa educativa accionaba la convocatoria semanalmente. La coordinadora ejecutaba el seguimiento con los instructores procurando atemperar algún cambio suscitado. Los retos estuvieron presentes, hubo dos instancias donde el calendario se impactó y requirió cambios de fechas: los jueves y viernes concedidos por semana santa y los días durante el mes de abril (cuatro) ante la salida del servicio eléctrico a nivel de todo Puerto Rico. En la medida en que la energía eléctrica fue recuperada, al unísono el acceso de conectividad también se recuperaba. Por ende, los talleres podían ser activados en las agencias.

La ejecución de los instructores era medular para garantizar que los talleres continuaran su ritmo. Sin embargo, estuvo ausente en el proceso, presupuestar horas remuneradas y tiempo establecido, para que los instructores pudieran reunirse con la coordinadora. Ese tiempo de dialogar sobre los aspectos de la ejecución y los procesos en acción no se logró. Por consiguiente, separar horas de reuniones y análisis es un asunto para contemplar en una próxima fase para que se facilite el espacio de discusión y oportunidad para analizar cambios tácticos que mejoren el desempeño del proyecto.

Por su parte, con relación a la ejecución entre las agencias y la coordinadora se requiere de una mejor ejecución y afinamiento de los procesos y responsabilidades compartidas. La recomendación es establecer reuniones de logística y repaso de asuntos bisemanal en función de un plan táctico que indique las responsabilidades acordadas. En resumen, es necesario establecer un sistema de gerencia de proyectos desde el comienzo de la iniciativa.

### *Asistencia*

Este proyecto se trazó como meta impactar a 500 servidores públicos, no obstante, los datos identifican a unos 447 servidores y servidoras públicos impactados (89% de alcance en reclutamiento). A tenor con la asistencia luego de la limpieza de datos duplicados. De esta población impactada los datos demuestran que el 70% representaron género femenino. La participación promedio entre los diez talleres fue de 76 participantes, en otras palabras, una de 7 de 10 personas invitadas (76%)

Se ilustra en esta imagen la cantidad de asistencia de participantes por agencia:

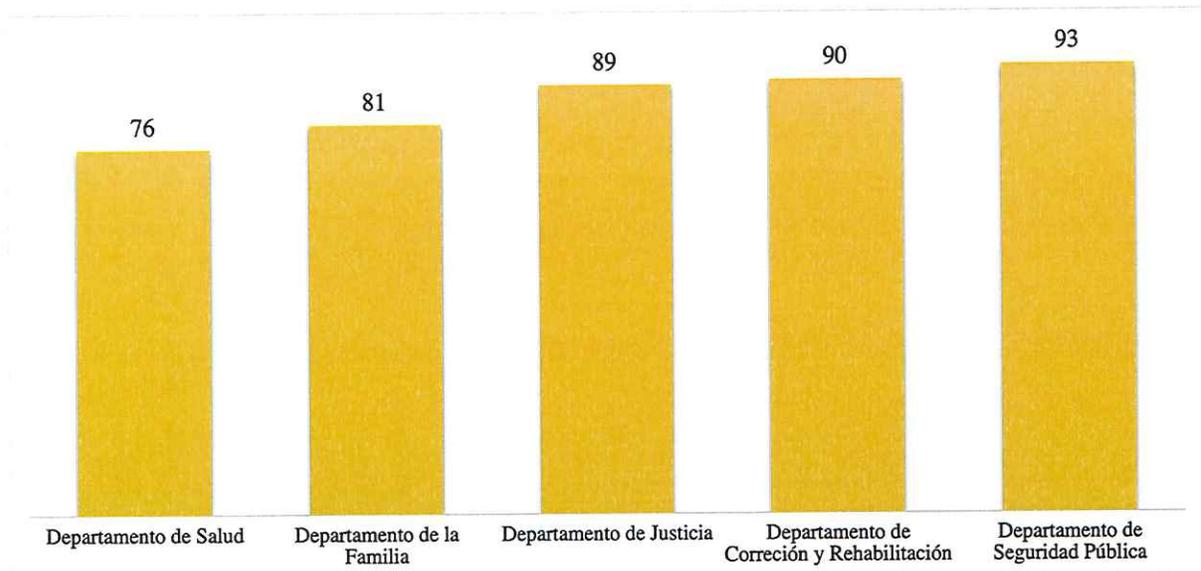


Ilustración 9 Asistencia por Agencia

Departamento	¿Cuál es t..	¿Cuál es tu edad?		
<b>Departamento de Corrección y Rehabilitación</b> <sup>4</sup>	Femenino	25 años a 34 años		2
		35 años a 44 años		12
		45 años a 54 años		34
		Más de 54		9
	Masculino	35 años a 44 años		6
		45 años a 54 años		11
		Más de 54		2
<b>Departamento de Justicia</b>	Femenino	18 años a 24 años		1
		25 años a 34 años		10
		35 años a 44 años		15
		45 años a 54 años		20
		Más de 54		20
	Masculino	25 años a 34 años		5
		35 años a 44 años		3
		45 años a 54 años		12
Más de 54			3	
<b>Departamento de la Familia</b>	Femenino	25 años a 34 años		6
		35 años a 44 años		15
		45 años a 54 años		31
		Más de 54		21
	Masculino	25 años a 34 años		3
		35 años a 44 años		1
		45 años a 54 años		4
<b>Departamento de Salud</b>	Femenino	25 años a 34 años		1
		35 años a 44 años		13
		45 años a 54 años		21
		Más de 54		21
	Masculino	25 años a 34 años		1
		35 años a 44 años		4
		45 años a 54 años		6
		Más de 54		9
<b>Departamento de Seguridad Pública</b>	Femenino	25 años a 34 años		2
		35 años a 44 años		11
		45 años a 54 años		24
		Más de 54		2
	Masculino	18 años a 24 años		1
		25 años a 34 años		4
		35 años a 44 años		21
		45 años a 54 años		23
		Más de 54		5

Ilustración 10 Asistencia, Género y Rango de Edad

<sup>4</sup> La ausencia de la información del rango de edad sobre 14 participantes queda constatada según los datos disponibles

### *Agencias enlace*

Las cinco agencias identificadas en la OE 2021-13 se integraron en la logística para seleccionar participantes, coordinar espacios físicos para ofrecer los talleres y servir de enlace con la coordinadora del proyecto liderado desde la Universidad Carlos Albizu. En la siguiente tabla se ilustran la información sobre los líderes enlace por agencia y área regional o nacional de impacto.

DEPARTAMENTO	REGIÓN
DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA	<p>Aguadilla: Centro Gubernamental Miguel A. García Méndez, sexto piso Aguadilla, PR 00605</p> <p>Carolina: 5to piso del Centro de Gobierno José Aporte de la Torre, Calle Fernández Juncos Final B 5, Carolina, Puerto Rico</p> <p>Ponce: Departamento de la Familia 210 Parque Industrial Ponce, PR 00715</p> <p>San Juan: Ave. Ponce de León número 1406 Parada 20. San Juan, PR Grupo de Ponce</p>
DEPARTAMENTO DE CORRECCIÓN Y REHABILITACIÓN	<p>Academia Ramos &amp; Morales Carretera 123 Km 13.1 Sector Corral Viejo Ponce, Puerto Rico</p> <p>Grupo Arecibo</p> <p>Barrio Sabana Hoyos Sector Jobales Carretera 628 Km 4.2 Arecibo, Puerto Rico</p> <p>Grupo Guayama Complejo Correccional de Guayama Carretera #7707 Conector Jobs Guayama, Puerto Rico</p>

DEPARTAMENTO	REGIÓN
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA	<p>Grupo de Aguadilla Se está reuniendo en las facilidades de la Universidad Albizu en Mayagüez</p>
	<p>Grupo de San Juan Se está reuniendo en las facilidades de la Universidad Albizu en San Juan Sede principal del Departamento de Justicia</p>
	<p>Dirección Física Calle teniente César González 677 Esq. Ave. Jesús T. Piñero San Juan, Puerto Rico Instituto de Capacitación, Piso 3, Oficina 302)</p>
	<p>Fiscalía de Mayagüez Dirección Física Ave. Hiram D. Cabassa Núm. 87 Edificio Anexo al Centro Judicial de Mayagüez Mayagüez, Puerto Rico 00681</p>
	<p>Sede Metro del Registro de la Propiedad Dirección Física 501 Ave. Roberto H. Todd San Juan, PR 00923</p>
DEPARTAMENTO DE SALUD	<p>Fiscalía de Fajardo Dirección Física Ave. Marcelito Gotay 460 Altos Fajardo, Puerto Rico Lugar: Departamento de Salud</p> <p>Edificio J_Bo. Monacillos, San Juan, Calle Maga Interior, terrenos de Centro Médico, Rio Piedras, 00935</p>

DEPARTAMENTO	REGIÓN
DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD PÚBLICA	Edificio A Antiguo Hospital de Psiquiatría, Edificio A (Guillermo Arbona) Centro Médico Río Piedras 235 Ave. Arterial Hostos, Capital Center, Torre Norte San Juan, PR 00918

Las oficinas enlace también estaban a cargo de facilitar la disponibilidad de los horarios del uso de salones, solucionar acceso a Internet y en ocasiones facilitar material fotocopiado de presentaciones o instrumentos para quienes no tuvieran acceso a Internet - plataforma necesaria para completar las pruebas y evaluaciones por parte de los participantes a través de un QR Code-. Todos los instrumentos fueron digitalizados y preparados para uso virtual con el objetivo de eliminar el uso extremo de papel y ser eficientes en el proceso de recopilar datos. Los recursos enlace identificados por las agencias tenían a cargo una hoja de asistencia para llevar el proceso de forma ordenada y los facilitadores apoyaban exhortando a los participantes que la completaran cada vez que el taller se ofrecía.

## **Producto**

### ***Módulo Educativo en Modalidad Presencial***

Los módulos educativos muestran una serie de tópicos esenciales para responder a un currículo atemperado a la realidad legal, política y social actual en función de las creencias del modelo en salud propuesto. Este currículo cumplió con atender las premisas establecidas sobre creencia o percepción fundamentales para educar sobre la equidad de géneros. Las expectativas de un contenido que comunicara transversalmente temas tales como racismo, xenofobia, diversidad funcional, edadismo, y discrimen a la comunidad LGBTTIQ+ fueron logradas. El diseño instruccional respondió de forma correcta al modelo de aprendizaje significativo, concepto que se refiere a las experiencias de vida de las personas y su interés en integrar conocimiento nuevo que le haga sentido y al cual se le ha dotado significado. Los ejercicios de role play fueron uno de los segmentos más efectivos de las sesiones y del cual nuestra audiencia de participantes empatizó y se involucró. Nuestra opinión al respecto es que puede sistematizarse la integración de los ejercicios de role play a más dimensiones de las sesiones por módulo ya que en nuestra

observación se limitó a los aspectos de aprendizaje para realizar intervenciones y manejar protocolos. La respuesta de la audiencia confirma que estas modalidades de aprendizaje son efectivas. Un elemento didáctico que estuvo presente de manera limitada fue el uso de videos y material digital interactivo que en nuestra experiencia resulta muy efectivo con participantes en torno a la adquisición de destrezas educativas y de vida.

Por otro lado, en términos de tópicos de mayor acogida según las observaciones etnográficas a través de las visitas se ilustran cuatro que obtenían una alta respuesta de participación, preguntas, comentarios y curiosidad. En esta tabla se ofrecen las temáticas donde la audiencia demostró mayor interés, según las observaciones:

- Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discrimen y la violencia
- Integración y promoción de la perspectiva de género
- Inclusión de prácticas de respeto a la diversidad y la multiculturalidad en el trabajo por la equidad de género
- Intervención con víctimas de violencia de género

#### ***Módulo Educativo en Modalidad Virtual***

Con el propósito de proveer un mayor alcance durante el proceso de la capacitación, se decidió atender la situación de algunos servidores públicos a quienes les fue imposible capacitarse presencialmente en algunos de los módulos. La coordinación provista por la UCA organizó unas grabaciones modificando el tiempo de las tres horas presenciales hacia un producto virtual tipo webinar que promedió entre todas las grabaciones 61 minutos de duración, representando una hora de contenido educativo. Cada video comunica la gestión del instructor/a, en forma más sintetizada el material educativo para facilitar esta experiencia alternativa asincrónica. Esta modalidad no estaba contemplada originalmente, por lo que se atemperó a la agenda de trabajo para que fuera posible el desarrollo de esta producción virtual. El equipo coordinador de la UCA se dio a la tarea de realizar la logística, diseño y etapas de la producción de los webinars. Los trabajos para realizarlo incluyeron identificación de los recursos que grabarían la sesiones integrando el contenido del módulo original hacia un espacio digital. Cada recurso fue grabado utilizando el contenido acordado y se dirigía a una audiencia virtual recreando

ejemplos educativos y atemperando prácticas didácticas para que la experiencia digital cumpliera con el propósito principal: educar y comunicar información correcta como webinar. De acuerdo con nuestra experiencia evaluativa las grabaciones demuestran: calidad de la grabación y sonido, proyección adecuada de los recursos, comunicación efectiva y manejo del tiempo.

En términos técnicos y operacionales el producto virtual fue ofrecido desde la plataforma Blackboard, provista por la UCA. Las personas que fungieron como enlace en las agencias recibieron una comunicación formal por parte del grupo coordinador en la UCA, en donde se explicaba el objetivo del desarrollo de una versión virtual acerca de los módulos y, se establecían los procesos de acceso y uso del material educativo. Con esta comunicación cada enlace discutió internamente el proceso y organizó el listado de participantes que estarían autorizados para dicho acceso a la plataforma. Luego se emitió un correo electrónico personalizado a todo aquel participante que estaba debidamente autorizado para completar el circuito con acceso virtual. El próximo paso consistió en activar la matrícula. El equipo coordinador de la UCA procedió a abrir el proceso de matrícula en respuesta a las peticiones de los enlaces y sus listados de participantes. La oferta virtual se ofreció durante el periodo de junio y julio. La imagen a continuación refleja los resultados de participantes impactados por módulo.

## ***Resultados de la Evaluación***

### ***Cumplimiento con Objetivos***

En este informe se está evaluando el nivel de conocimiento de los participantes a través de los instrumentos de evaluación tales como: preprueba, post prueba, hoja de evaluación del recurso desde la perspectiva del participante y observaciones etnográficas a través de nueve visitas realizadas por el equipo de evaluación e investigación. Además, evaluamos los aspectos programáticos del proyecto basado en: el flujograma, los planes de trabajo, propuesta del proyecto, informe de coordinación, notas de los instructores, calendario de trabajo, comunicaciones y minutas de reuniones. Conforme a ello, esta sección del informe se divide en dos contextos evaluativos: evaluación de aprendizaje significativo y evaluación programática.

### ***Evaluación de Aprendizaje Significativo***

El proyecto educativo de Capacitación de Equidad y Género PARE cuenta con un total de 36 objetivos distribuidos a través de los diez módulos. La información recogida a través de los instrumentos de evaluación demuestra que se cumple con un promedio de 5% de incremento en conocimiento entre los resultados emergentes luego de ofrecer este currículo educativo a través de las estrategias de capacitación de adultos. Hay variaciones de impacto en los objetivos evaluados al contrastarlos contra la información resultante de los instrumentos administrados.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<b>Módulo 1 - Integración y Promoción de la Perspectiva de Género</b>		
Sensibilizar sobre la importancia de la incorporación de la perspectiva de la equidad de género en programas y proyectos municipales y estatales	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un incremento de 6% en conocimiento.
Conocer conceptos y herramientas para la promoción de la perspectiva de género en las prácticas municipales y proyectos estatales	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 6% en conocimiento.
Establecer pautas, basadas en las mejores prácticas y en evidencia, para la incorporación y promoción de la perspectiva de equidad de género en los municipios y agencias estatales	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 6%.
<b>Módulo 2 - Inclusión de prácticas de respeto a la diversidad y la multiculturalidad</b>		
Distinguir elementos fundamentales de los temas y subtemas dentro de la diversidad y multiculturalidad en el trabajo por la equidad de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica, los procesos de socialización de los hombres y el impacto de estos en la desigualdad y discriminación de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Integrar prácticas basadas en evidencia y guías de trabajo profesional sobre diversidad	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 2% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
y multiculturalidad a los trabajos por la equidad de género		
<b>Módulo 3- Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discrimen y la violencia</b>		
Reflexionar sobre el modelo de masculinidad hegemónica, los procesos de socialización de los hombres y el impacto de estos en la desigualdad y el discrimen de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.
Sensibilizar sobre la importancia de la incorporación de los hombres, como parte integral, a programas de equidad de género en proyectos municipales y estatales	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.
Examinar las percepciones, ideas y actitudes basadas en estereotipos de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Impulsar, a través de la reflexión crítica y la reestructuración cognitiva, la transformación de estereotipos de género que limitan la equidad de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.
Contribuir a la creación de espacios de participación y colaboración, en proyectos de educación y prevención, con la participación y liderazgo de hombres	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 8%.
<b>Módulo 4 - Violencia contra las mujeres: violencia doméstica y accecho</b>		
Explorar las distintas modalidades de violencias contra las mujeres	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 1% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo. Sin embargo, es un porcentaje que puede mejorar, integrando elementos didácticos como audiovisuales, testimoniales grabados, estudio de casos y análisis sobre opinión pública y narrativas noticiosas.
Conocer los conceptos de violencia de género, violencia contra las mujeres	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 1% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo. Sin embargo, es un porcentaje que puede mejorar, integrando elementos didácticos como audiovisuales, testimoniales grabados, estudio de casos y análisis sobre opinión pública y narrativas noticiosas.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<p>Explorar distintas herramientas legales para manejar casos de violencia doméstica y acoso contra las mujeres</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 1% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo. Sin embargo, es un porcentaje que puede mejorar, integrando elementos didácticos como audiovisuales, testimoniales grabados, estudio de casos y análisis sobre opinión pública y narrativas noticiosas.</p>
<p><b>Módulo 5 -Prevención de la violencia, agresión y hostigamiento sexual en el escenario escolar y el empleo</b></p>		
<p>Reconocer factores e indicadores de riesgo de violencia y agresión sexual en niños, niñas y adolescentes</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.</p>
<p>Establecer elementos y prácticas de prevención e intervención de violencia, agresión sexual en instituciones educativas basadas en las mejores prácticas y la evidencia</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.</p>
<p>Examinar el hostigamiento sexual en el empleo, a través de la Ley Núm. 17 de 1988 y la jurisprudencia sobre el tema</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.</p>

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<b>Módulo 6 - Técnicas de intervención con víctimas de violencia doméstica: Modelo de Intervención en Crisis</b>		
Desarrollar destrezas para identificar qué constituye una situación de crisis	Módulo, Prueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 6%.
Aplicar el modelo de intervención en crisis y estrategias de manejo psicológico en sus intervenciones con víctimas de violencia doméstica	Módulo, Prueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 6%.
Adquirir herramientas dirigidas a ayudar a restaurar el balance emocional a los y las sobrevivientes de violencia doméstica	Módulo, Prueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	El análisis de datos cuantitativo y las observaciones cualitativas comprueban que este objetivo fue cumplido a cabalidad y obtuvo un 6%.
<b>Módulo 7 – La traumatización vicaria: trabajando con las personas proveedoras de servicios en el acompañamiento a víctimas de violencia doméstica y agresiones sexuales</b>		
Identificar los síntomas de traumatización vicaria	Módulo, Prueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Identificar los diferentes tipos de traumatización	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Identificar las consecuencias del trabajo con sobrevivientes de violencia doméstica y agresiones sexuales que puedan estar experimentando las personas proveedoras de servicios	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Discutir las técnicas que se recomiendan para prevenir y reponerse en la adversidad generada por el trauma	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Desarrollar planes personales a seguir para trabajar con los síntomas de la traumatización vicaria	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
<b>Módulo 8 -Herramientas legales para erradicar el discrimen en el empleo</b>		
Discutir los derechos constitucionales de las trabajadoras y trabajadores a no ser discriminadas por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Discutir la Ley 100-1959 que prohíbe el discrimen por razón de sexo, entre otras cualificaciones	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Discutir la Ley 22-2013 que prohíbe el discrimen en el empleo, entre otros espacios, por orientación sexual e identidad de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
<b>Módulo 9 -Políticas públicas y la aplicabilidad transversal de la perspectiva de género</b>		
Conocer el significado de conceptos importantes relacionados al desarrollo de políticas públicas	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 6% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Entender la diferencia entre órdenes ejecutivos, ordenanzas y resoluciones municipales y estatales a través de qué método o estrategia	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 6% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
Conocer fuentes jurídicas que establecen la autoridad del Ejecutivo de firmar órdenes ejecutivas	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 6% en el conocimiento, por lo que se cumple el objetivo.
Entender la importancia de incorporar la perspectiva de género en el desarrollo e implementación de políticas públicas	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 6% en el conocimiento, por lo que se cumple el objetivo
<b>Módulo 10 - Desarrollando programas de servicios para la prevención y manejo de violencia de género desde escenarios gubernamentales</b>		
Discutir los acercamientos utilizados en Puerto Rico en la prevención y manejo de violencia de género	Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas	Los datos revelan un incremento de un 4% en el conocimiento, por lo que se cumple el objetivo

OBJETIVO	EVIDENCIA EXAMINADA	ANÁLISIS Y COMENTARIOS
<p>Discutir cómo los modelos desarrollados en otros países ofrecen marcos para el diseño de modelos locales</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo</p>
<p>Aplicar los hallazgos de investigaciones realizadas en Puerto Rico como fuente de información en el desarrollo de un borrador de servicio a víctimas de violencias de género</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo</p>
<p>Entender y aplicar estrategias de trabajo colaborativo e inter agencial a través de redes de trabajo intersectorial</p>	<p>Módulo, Preprueba, Post Prueba, Evaluación del Recurso, Hojas de Asistencia, Visitas y observaciones etnográficas</p>	<p>Los datos revelan un incremento de un 4% en conocimiento, por lo que se cumple el objetivo</p>

Los instrumentos de pre y post prueba tienen la función de medir el estatus del aprendizaje recibido bajo criterios contestados Cierto o Falso, que permiten evaluar si hubo cambio favorable en conocimiento adquirido. Los datos presentan buenos resultados puesto que evidencian incremento en conocimiento en todas las intervenciones presenciales. De los diez módulos bajo modalidad presencial ofrecidos los datos revelan que los siguientes cuatro módulos obtuvieron entre un 6 a 8% de incremento:

- Participación masculina en los procesos de equidad de género, prevención y eliminación de discriminación y la violencia + 8%
- Integración y promoción de la perspectiva de género +7%
- Intervención con víctimas de violencia de género +6%
- Políticas públicas y aplicabilidad transversal de la perspectiva de género +6%

A través de la experiencia de las nueve visitas a diversas áreas geográficas de San Juan 1, San Juan 2, Ponce rural, Ponce central, Aguadilla, Mayagüez, Guayama, Fajardo y Gurabo se pudo obtener una radiografía de las actividades presenciales con los distintos grupos que se estaban capacitando. Reafirmamos que el propósito se cumplió mientras observamos las actividades y evaluábamos los criterios desde nuestra óptica de investigación, tales como: Dominio, Claridad, Disposición, Organización, Pertinencia del tema, Uso de materiales, Puntualidad, Manejo del Tiempo y Dedicación temática. La meta data refleja los aspectos de Dominio, Claridad, Disposición, Manejo de Tiempo y Dedicación temática obtuvieron los porcentajes más altamente favorables. En la siguiente imagen se demostramos los resultados.

## Facilitador/a/e

[More Details](#)

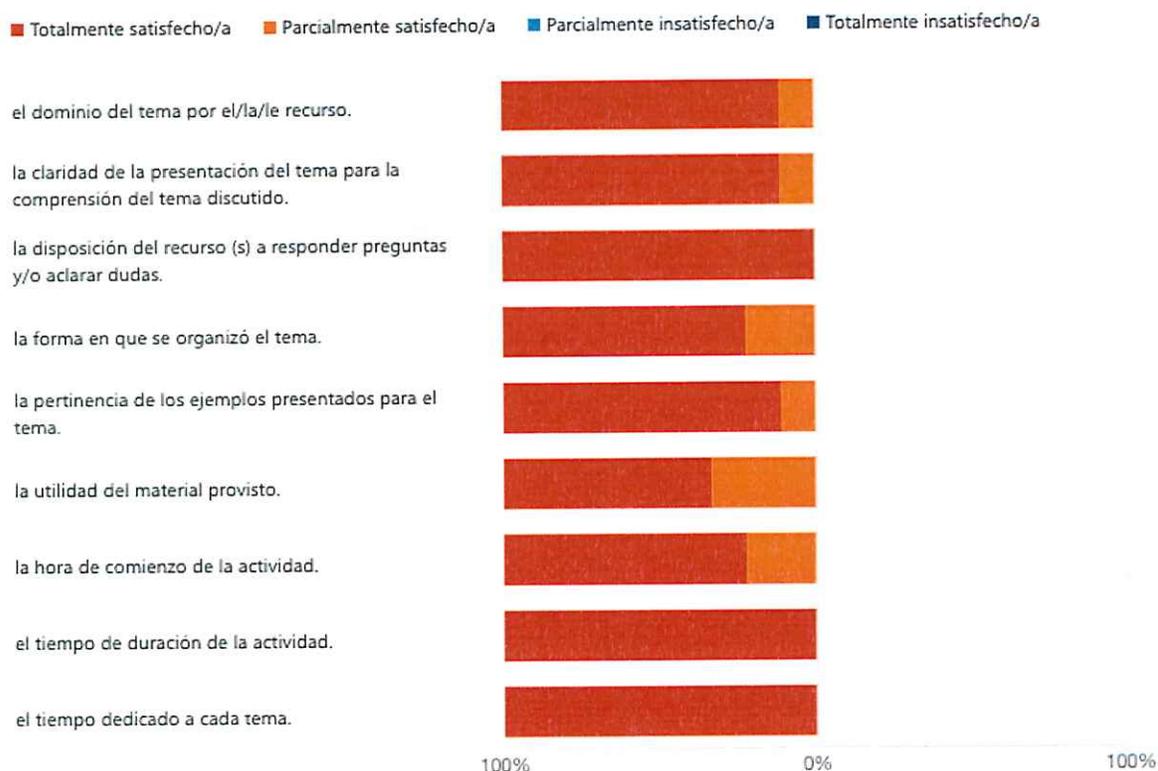


Ilustración 11 Evaluación facilitadores en visitas presenciales

Los datos obtenidos a través de los instrumentos de pre, post, hoja de evaluación del recurso por parte del participante y evaluación de visitas por parte del equipo evaluador, permiten triangular el análisis con respecto al modelo de aprendizaje significativo. Las herramientas etnográficas aplicadas demostraron que tanto la: a) alta participación e involucramiento de la audiencia; b) alta efectividad de los recursos demostrando ejercicios entre los grupos y role play y c) la mucha empatía de la audiencia con la concienciación que provocaba el tema, fueron elementos fundamentales para la adquisición de conocimiento adquirido. La información demostrada en los resultados de incremento en aprendizaje tras la administración de pre y post pruebas coincide con las observaciones etnográficas realizadas tras las visitas.

### ***Evaluación Programática***

Uno de los componentes cruciales en la implementación de un proyecto es la puesta en marcha de los planes de acción. Hemos evaluado el flujograma, la propuesta del proyecto, el plan de acción, los planes de trabajo semanales, el informe de la coordinación, las notas de los instructores, el calendario de trabajo, una muestra de las comunicaciones internas y las minutas de las reuniones. Asimismo, se realizó un análisis sobre el desempeño de los recursos, así como, la administración de un sondeo al equipo de instructores y al grupo de enlaces inter agenciales.

A continuación, se presenta en esta tabla un análisis específico sobre el objetivo programático:

<b>OBJETIVO</b>	<b>EVIDENCIA EXAMINADA</b>	<b>ANÁLISIS Y COMENTARIOS</b>
Diseñar un programa de capacitación sobre equidad de géneros que sea general e incluir además adiestramientos específicos que responda a las funciones y necesidades de cada agencia	Propuesta, Plan de Acción, Flujograma, Calendario, Planes de Trabajo Semanales, Informe de Coordinación, Minutas y Comunicaciones	El análisis de contenido aduce que el proyecto se logró implementar durante un periodo de muchas limitaciones de carácter sistémico que respondieron a: procesos burocráticos gubernamentales, laxitud en la coordinación inter agencial de inicio, ausencia de tiempo para planificar con el equipo de capacitadores estrategias de intervención y escaso equipo de trabajo para la coordinación.

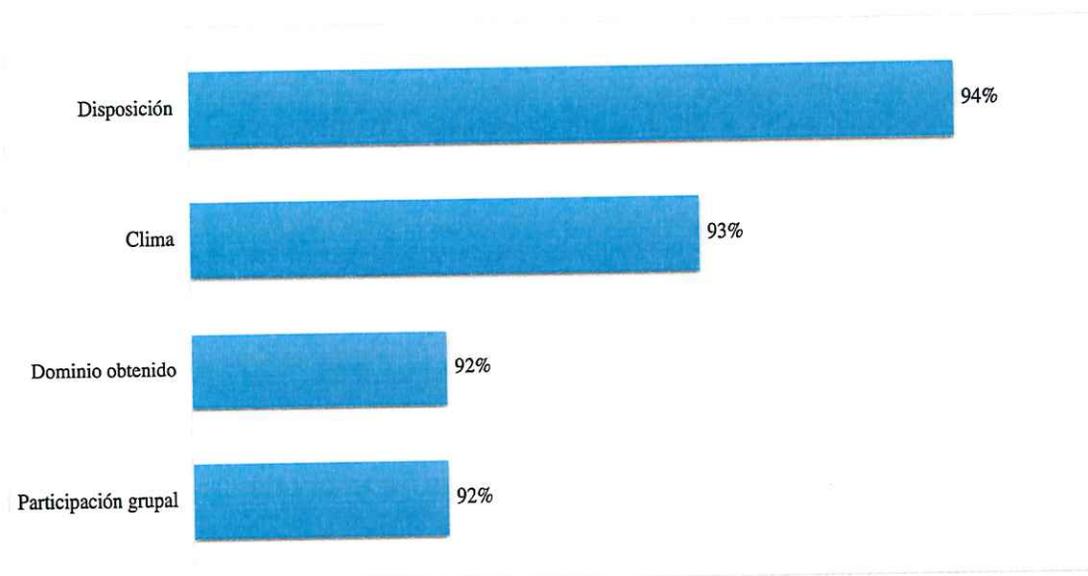
La opinión informada que emitimos sobre el área medular del componente programático es el análisis de recursos y a continuación se analiza:

### ***Evaluación de Recursos***

Un equipo de doce instructores/as fueron seleccionados para ofrecer los módulos. A este grupo se sumaron algunos profesionales para ofrecer apoyo en los ofrecimientos curriculares como medida alterna toda vez fuera necesaria. No obstante, cada instructor/a mantuvo un ritmo de tiempo consecuente con cada uno de sus grupos desde el comienzo hasta el cierre del circuito de los módulos ofrecidos. Los resultados de las evaluaciones

fueron muy congruentes puesto que los participantes fueron consistentes en evaluar positivamente a las/os instructoras/os. Esto demuestra nuevamente que la selección de recursos fue muy acertada a tenor con esta experiencia de capacitación. Los criterios de medición en el instrumento de evaluación del recurso son los siguientes: Dominio, Claridad, Participación Grupal, Disposición, Clima, Organización, Pertinencia, Material Provisto, Comienzo, Duración, Tiempo dedicado y Preparado.

Las imágenes a continuación ilustran que el promedio general de los resultados de la evaluación acerca de los doce recursos arroja un puntaje de un 91% de satisfacción. Los datos también nos muestran que los cuatro dominios más relevantes fueron: Disposición, con un 94%, Clima con un 93%, Dominio obteniendo un 92% y Participación grupal con un 92%. El dominio que obtuvo menor rango recayó en Material Provisto y obtuvo un 88%. Para conocer más sobre otros puntajes de los criterios de la evaluación de los recursos diríjase a la sección de Anejos. Por su parte, entre las sugerencias documentadas destaca el deseo de varios participantes de recibir copia de los materiales y la presentación, lo cual evidencia el interés y la aplicabilidad de la experiencia. A continuación, la imagen con los gráficos a destacar.



*Ilustración 12 Evaluación de recursos*

### *Evaluación de Satisfacción*

El proceso evaluativo contó con dos administraciones de sondeo para auscultar la audiencia de los instructores y los enlaces intra agenciales. Entre el grupo de instructores hemos recibido un 86% de las respuestas y, por su parte, entre el equipo de enlaces inter agenciales (calculando ocho recursos de apoyo por agencia en intervalos de tiempo, un total de 40 personas) hemos recibido un 100% de las respuestas. En cuanto a reactivos destacables de parte de los instructores la calificación mayor la obtuvo el que auscultaba día y horarios con un 91.67%. En segundo lugar, destacaron el Reclutamiento obteniendo un 66.67%. Por otro lado, los enlaces inter agenciales otorgaron como mejores a los reactivos siguientes: en primer lugar, el reactivo de Comunicación con un puntaje de 95% y en segundo lugar el reactivo acerca de Contenido Educativo con una puntuación de 87.50%. Consideramos importante destacar las discrepancias entre la satisfacción de los recursos versus el equipo de enlaces inter agenciales puesto que el reactivo de Comunicación se observa bajo entre los recursos (66.67%) en comparación con el puntaje que arroja el resultado por parte de los enlaces.

En términos de materiales y contenido educativo hubo discrepancias entre los resultados del sondeo de satisfacción puesto que los instructores ofrecieron un puntaje en cuanto al criterio de excelente para ambos adjudicándoles en promedio de 75% mientras que el grupo de enlaces inter agenciales les otorgó un promedio de 84%. Este dato es medianamente revelador puesto que el grupo representante de la logística de los servidores públicos mostró alta satisfacción con relación a los contenidos y a los materiales didácticos. En los comentarios anotados a través de las visitas, comunicaron que le interesaba mucho la exposición al tema, así como, que consideraban necesario tener esa discusión como parte de un desarrollo profesional formal. La opinión evaluativa expone que los profesionales son peritos en su área y por ende más exigentes en la revisión y análisis de los contenidos temáticos. No obstante, la lección aprendida de esta discrepancia es que la audiencia impactada lo ha recibido con excelente acogida y disposición para continuar aprendiendo. En términos evaluativos sugerimos que los procesos se observen y analicen cuantitativamente desde todos los entornos posibles de

los grupos involucrados para auscultar información que contribuya a mejorar las prácticas.

### ***Evaluación de Comentarios de Participantes***

Como parte de los procesos de la evaluación se ha aplicado este ejercicio acercado del análisis de las audiencias para contrastar el sentir y la opinión basado en una muestra aleatoria de 30 comentarios realizados a través de toda la experiencia educativa. A continuación, está la codificación utilizada bajo dos criterios: Emoción bajo escala de Alegría, Tristeza, Ira, Miedo, Confianza, Disgusto, Sorpresa, Anticipación, y, por otro lado, el codificador de Opinión bajo la escala de Positivo, Negativo, Neutro. El análisis de los codificadores muestra los resultados presentados por separado y cruzados, en las siguientes ilustraciones:

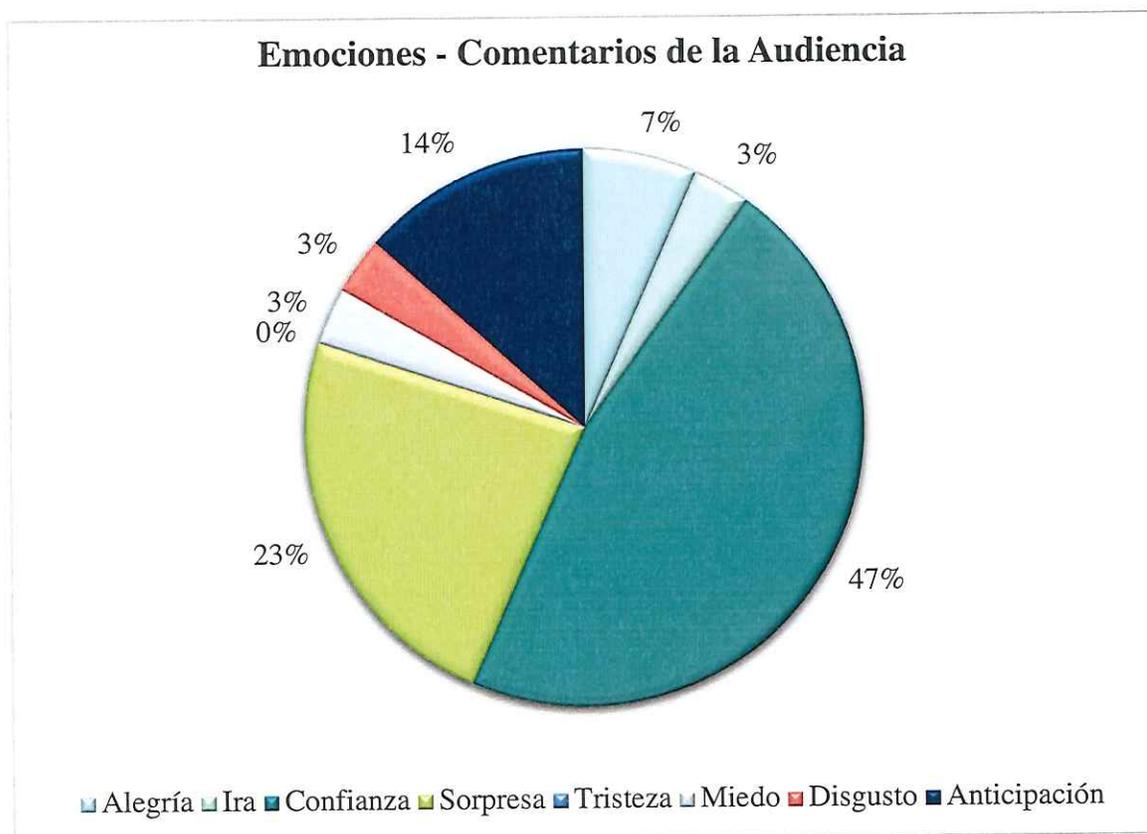


Ilustración 13 Gráfico Emociones – Comentarios de la Audiencia

### Opinión - Comentarios de la Audiencia

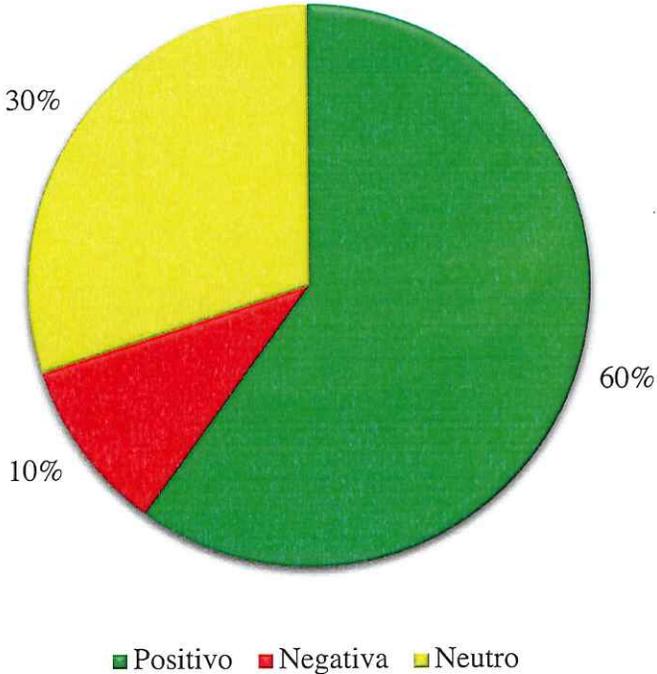


Ilustración 14 Gráfico Opinión-Comentarios de la Audiencia

### Codificador de comentarios

Evento: Circuito de Capacitación de Equidad y Género PARE

Proyecto de capacitaciones para 500 servidores públicos bajo modalidad presencial con el objetivo de educar profesionalmente sobre las temáticas de violencia de género en Puerto Rico.

Comentarios de la Audiencia	Emoción	Opinión
¡Excelente!	Teal	Green
¡Me encantan!	Pink	Green
Conceptualmente la presentación tiene algunos temas que generan confusión.	Dark Blue	Yellow
El recurso es excelente y empática.	Teal	Green
Deben enfocarse por sector, por ejemplo; supervisores, personal que trabaja directamente con la población.	Dark Blue	Yellow
Excelente actividad educativa, excelente el recurso que presentó.	Teal	Green
Agradecería que nos envíen las presentaciones y los materiales educativos.	Teal	Green
Algunos términos del día de hoy eran nuevos para mí por lo que ofrecer ejemplos me costó un poco de trabajo.	Light Green	Yellow
Ampliar a más grupos de empleados.	Teal	Green
Brindar los talleres en la escuela superior.	Teal	Green
Brindar estos talleres en las iglesias y escuelas.	Light Green	Green
Buen recurso, me puso a reflexionar.	Teal	Green
Buen recurso, los temas muy bien detallados y súper interesante.	Teal	Green
Buena discusión de parte del recurso con el grupo.	Teal	Green
Cada día vamos apoderándonos con los temas.	Pink	Green
Buena presentación, aclarando todas las dudas del grupo.	Teal	Green
Que continúen dando fondos para esto.	Teal	Green
Deben mejorar el audio y la tecnología.	Red	Red
Debe ser compulsorio este tipo de taller en e área laboral para prevención en el manejo de casos.	Teal	Green
Debemos integrarnos más todas las agencias.	Teal	Green

Comentarios de la Audiencia	Emoción	Opinión
Deben aprovechar el tiempo máximo de los participantes y dar dos cursos por día.	Confianza	Positivo
Los medios de comunicación están plagados de lenguaje sexista, ellos también deberían tomar esta capacitación.	Sorpresa	Positivo
No hay un entendimiento claro sobre lo que es la perspectiva de género en la comunidad escolar.	Sorpresa	Neutro
Podemos tener diferencias, en especial sobre los temas de la orientación sexual y la de género, pero me ha ayudado a estar informado y pensar.	Sorpresa	Neutro
Estos talleres me han despertado la inquietud sobre lo que es discriminar.	Sorpresa	Neutro
Escuchando todo me hace pensar en lo que es la democracia y sus componentes en cuando al tema de la discriminación.	Sorpresa	Neutro
Hay gente que no conoce nada sobre esta temática y están trabajando ahora mismo con asuntos relacionados.	Sorpresa	Disgusto
Hay mucha fragilidad en la implementación de las leyes.	Miedo	Disgusto
Hace falta que nos faciliten materiales educativos para educar a otra gente.	Tristeza	Neutro
Estos talleres son importantes que se ofrezcan en las universidades especialmente por los temas de acoso.	Tristeza	Neutro

**Leyenda:**

<b>Emoción</b>	Alegría	Tristeza
	Ira	Miedo
	Confianza	Disgusto
	Sorpresa	Anticipación
<b>Opinión:</b>	Positivo	Neutro
	Negativa	

Ilustración 15 Tabla de codificadores de comentarios

Luego de analizar los comentarios a base de los codificadores, observamos los resultados y demuestran que la escala de Confianza bajo la codificación de Emoción recibió el mayor puntaje con un 47%, luego la segunda escala de mayor puntaje fue Sorpresa 23% y la tercera escala de mayor puntaje resultó Anticipación con 14%. Mientras que el codificador de Opinión obtuvo bajo la escala Positiva un 60% y en segundo lugar resultó la escala Neutro con un 30%. Concluimos que los codificadores aplicados demuestran alto grado de aprobación y acogida por parte de los grupos capacitados, según la evidencia de los datos en función de los comentarios analizados tras el muestreo.

### ***Recomendaciones basadas en Resultados***

Las siguientes recomendaciones son emitidas en respuesta a la encomienda de evaluación efectuada entre los meses de abril a junio del 2022, siendo el mes de julio empleado para la redacción de este informe. El equipo evaluador comparte las siguientes consideraciones:

### ***Recomendaciones generales:***

1. *Capacitación permanente*-La situación del actual estado de emergencia evidenciado en Puerto Rico nos conduce a recomendar la creación de un programa permanente de capacitación. A tenor con este contexto social que describimos, nos enfocamos en el proyecto evaluando el impacto de la capacitación de Equidad y Género a la población de servidores públicos.
2. *Análisis de perfil por edad* -El perfil sociodemográfico en rango de edad de los servidores públicos recipientes de esta capacitación, apunta a una población activa en la fuerza laboral gubernamental que oscila entre los 25 a 65 años con un puntaje mayoritario de 44.60% entre las edades de 45 a 54 años. Este dato revela unas características de esta población adulta que en la mayoría de los casos tienen diversas composiciones familiares. Por lo tanto, el conocimiento al que han estado expuesto es considerablemente importante para recomendar continuar incidiendo en cambios positivos en las relaciones interpersonales y de convivencia en la sociedad (tanto en lo laboral como en lo personal). Por lo que se torna recomendable seguir educando a esta población con el posicionamiento de una

campaña educativa intra-alianzas entre las agencias gubernamentales, la academia, las organizaciones sin fines de lucro y los medios digitales. El concepto es más profundo que lo que tradicionalmente se conoce como campaña educativa. Enmarcamos esta recomendación en función de un ciclo permanente de actividades y foros de discusión sobre las temáticas contenidas en los módulos ya validados. Incluso, orientaciones compulsorias para estudiantes universitarios y de escuela superior.

3. *Análisis de perfil por género* -El análisis del perfil sociodemográfico en cuanto a rango por género plantea que de este grupo de servidores públicos impactados el 70% se autodenominaron féminas. Por lo que el reto de educar sobre las temáticas presentadas es conducente a desarrollar de forma diferente las destrezas y capacidades de transformación en las conductas aprendidas desde un sistema patriarcal. Aunque este aprendizaje es para todos los géneros, los datos nos revelan que el acercamiento desde la experiencia de las mujeres es fundamental para apalancar el cambio desde este modelo de creencias en salud. Por consiguiente, se recomienda que el concepto de actividades a implementar como parte de una campaña educativa tenga a las mujeres como protagonistas del diseño de esta.

***Recomendaciones didácticas:***

4. *Módulo efectivo* -En términos educativos, el diseño instruccional conocido como aprendizaje significativo fue efectivo y en virtud de lo que los datos revelan tras la evaluación está a tiempo de discutir y modificar aspectos conducentes a la práctica educativa de la experiencia de enseñanza-aprendizaje con las aportaciones del equipo de instructores. Son modificaciones en el estilo del proceso pedagógico de la enseñanza bajo el diseño instruccional, dado que ante la buena disposición (motivación y actitud) de la audiencia receptora hay aspectos que pueden ser mejorados para que aumente ese 5% de nivel de conocimiento entre los participantes.
5. *Equipo de excelencia de instructores* -Los temas de contenido atendidos en este circuito fueron efectivos dado que en todos los módulos se evidenció incremento

en conocimiento. No obstante, hay aspectos que abonan directamente a ese incremento consecuente y, los identificamos a continuación: la estrategia de mantener un mismo instructor con el grupo designado es una respuesta positiva; la encomienda de exponer los temas a una población que ofrece servicios a la comunidad o en su caso, supervisa los procesos intra-agencia, fue acertado, según revelan los resultados de los instrumentos de evaluación. La calidad profesional del equipo de instructores demarcada positivamente en las evaluaciones realizadas por la audiencia impactada es un indicativo positivo en función del incremento en conocimiento. El período de las capacitaciones ofrecidas fue ofrecido durante un momento crítico tras conocerse públicamente casos y eventos trágicos donde el tema de género era protagonista fue un elemento que abonó al interés de los capacitados.

6. *Análisis de Emoción y Opinión* -La integración de la evaluación acerca de los comentarios por parte de la audiencia es un componente atinado a la técnica metodológica de la etnografía. Consecuentemente, permitió recopilar información clave que demuestra el sentir y la opinión de los participantes desde una óptica medida por codificadores que han validado la acogida y satisfacción acerca de las capacitaciones entre los participantes.
7. *Materiales Educativos* -Otro aspecto recomendado es proveer materiales educativos (tool kit) a los participantes para incidir en crear equipos de servidores públicos adiestrados en compartir lo aprendido con otros grupos.

***Recomendaciones programáticas:***

8. *Gerencia de proyecto* -En cuanto al aspecto de la evaluación programática nuestra opinión basada en la evaluación confirma que hay espacio para mejorar en la implementación. Las condiciones recomendadas para facilitarlas son: que se integre en el proceso de la implementación un espacio remunerado para que los capacitadores puedan participar de reuniones de seguimiento, actualización del plan de acción y acciones correctivas en el momento. Por otro lado, debe estar contemplado tiempo para que el equipo de coordinación se amplíe disponiendo presupuesto para que haya coordinadores regionales que visiten las agencias y se

reúnan con los recursos enlaces con el fin de atender situaciones y acciones en el momento.

9. *Comunicaciones integradas* -Acorde con la evidencia examinada, las comunicaciones formales entre el equipo coordinador y las agencias demuestra que los procesos se diseñaron e implementaron sobre la marcha ante la realidad de la realidad del comienzo del proyecto dependía de factores externos. No obstante, recomendamos desarrollar un documento de futuro de preguntas y respuestas para que las agencias integradas conozcan los detalles de las acciones a tomar según las lecciones aprendidas durante este proceso.
10. *Aumento del alcance educativo* -A tenor con nuestra evaluación recomendamos extender la experiencia educativa a través de un alcance en la capacitación sobre Equidad y Género a más servidores públicos. Se recomienda que el gobierno destine una partida de fondos a entidades sin fines de lucro, como ha sido el caso de la universidad para desarrollar una Academia Formativa sobre los temas atendidos. Las entidades receptoras se convierten en sub-recipientes de fondos que pueden ser custodiados por un ente académico previamente con experiencia en el desarrollo y resultados de este tipo de proyecto.

***Recomendaciones específicas:***

11. *Creación de una academia* -El gobierno de Puerto Rico debe considerar con carácter prioritario la creación de una academia educativa permanente que promueva una educación y actividades prácticas para diversas audiencias, tales como: servidores públicos, universidades, empresa privada a través de los cuerpos directivos como cámaras de comercio, asociaciones y consorcios, hospitales y grupos de salud, iglesias, organizaciones sin fines de lucro, grupos de profesionales de la conducta y medios de comunicación (enfocado en editores y periodistas).
12. *Socios administradores* -Este proyecto tiene el potencial de ser administrado por un *partner* como ha sido el caso de la Universidad Carlos Albizu con un presupuesto mayor, que se organice por otorgamiento de fondos a otros aliados bajo la categoría de sub-recipientes. La experiencia de liderarlo desde una

universidad provoca el eslabonamiento de trabajo y nuevos descubrimientos para la investigación social, convirtiendo este modelo de trabajo en uno ejemplar para compartir las mejores prácticas con otros países.

13. *Centro de datos y repositorio* -Se recomienda la creación de un repositorio digital de información y centro de datos concerniente a estos temas bajo un acuerdo de trabajo como sub-recipiente de fondos a favor de organismos como el Observatorio de Equidad de Género.
14. *Abogacía basada en datos* -Se recomienda concentrar los esfuerzos educativos y capacitaciones, de recopilación de datos e información profesional digital, así como la creación de un comité adhoc que promueva la abogacía a favor de la erradicación de la violencia de género basada en información científica.
15. *Descentralización y alianzas* -Se recomienda que los fondos otorgados a las organizaciones sin fines de lucro por parte de la Procuraduría de la Mujer contemplen que lo concerniente a educación y prevención se descentralice y los fondos pasen bajo el liderato y tutela de organizaciones expertas en el tema para que conformen una alianza académica, programática y de cumplimiento y monitoreo, que permita operacionalizar con mayor alcance aquellas iniciativas socio-educativas que PARE a encaminado con resultados favorables y lecciones aprendidas.

Esta evaluación se emite el 9 de agosto de 2022. Los datos acerca de los feminicidios en Puerto Rico se adjudican hasta la fecha de entrega de este informe.

## Referencias

- Caro González, L. (2020). *¿Qué es la perspectiva de género?* *El Nuevo Día*.  
<https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/que-es-la-perspectiva-de-genero-2/>
- Caro González, L. (2022). Pedro Pierluisi extiende por un año el estado de emergencia por violencia de género. *El Nuevo Día*.  
<https://www.elnuevodia.com/noticias/gobierno/notas/pedro-pierluisi-extiende-por-un-ano-el-estado-de-emergencia-por-violencia-de-genero/>
- Comité PARE. (2022). *PARE - Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género*. PARE - Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género. <https://parelaviolencia.pr.gov>
- del Mar Quiles, C. (2022). *La Jueza Presidenta del Tribunal Supremo rinde cuentas sobre el manejo de casos de violencia de género*. Centro de Periodismo Investigativo. <https://periodismoinvestigativo.com/2022/07/la-jueza-presidenta-del-tribunal-supremo-rinde-cuentas-sobre-el-manejo-de-casos-de-violencia-de-genero/>
- Díaz Tirado, A. (2022a). Nueva división del Negociado de la Policía sigue el rastro a las órdenes de protección para víctimas de violencia de género. *El Nuevo Día*.  
<https://www.elnuevodia.com/noticias/gobierno/notas/nueva-division-del-negociado-de-la-policia-sigue-el-rastro-a-las-ordenes-de-proteccion-para-victimas-de-violencia-de-genero/>
- Díaz Tirado, A. (2022b, abril 25). *¿Qué debe pasar con el estado de emergencia por violencia de género?* *El Nuevo Día*.

<https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/que-debe-pasar-con-el-estado-de-emergencia-por-violencia-de-genero/>

Primera Hora. (2022). Gobierno actualiza Protocolo Intergubernamental contra la violencia de género. *Primera Hora*.

<https://www.primerahora.com/noticias/gobierno-politica/notas/gobierno-actualiza-protocolo-intergubernamental-contra-la-violencia-de-genero/>

Rivera Sánchez, M. (2022). El Comité PARE insiste en un currículo con perspectiva de género en las escuelas públicas de la Isla. *El Vocero de Puerto Rico*.

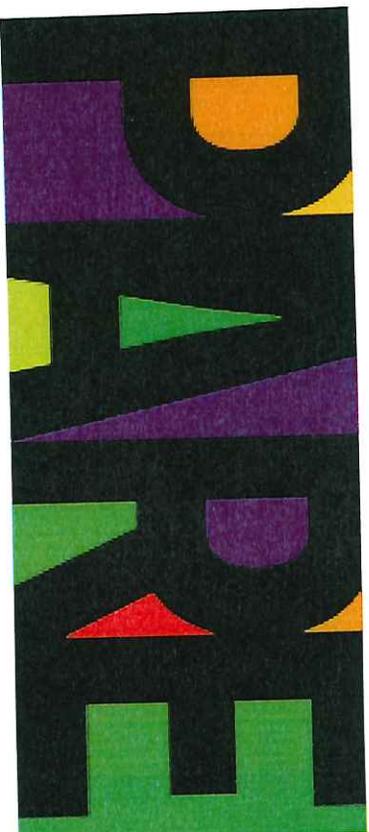
[https://www.elvocero.com/actualidad/otros/el-comit-pare-insiste-en-un-curr-culo-con-perspectiva-de-g-nero-en-las/article\\_1ddc7ce2-bf71-11ec-ba86-876025bbafd6.html](https://www.elvocero.com/actualidad/otros/el-comit-pare-insiste-en-un-curr-culo-con-perspectiva-de-g-nero-en-las/article_1ddc7ce2-bf71-11ec-ba86-876025bbafd6.html)

Stufflebeam, D. L., Shinkfield, A. J., Losilla, C., & Ministerio de Educación y Ciencia. (1987). *Evaluación sistemática guía teórica y práctica*. Paidós.

Stufflebeam, D. L., & Guili Zhang. (2017). *The CIPP evaluation model: how to evaluate for improvement and accountability*. The Guilford Press.

US Census Bureau. (2022). *Puerto Rico Commonwealth Population by Characteristics: 2020-2021*. Census.gov. <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/pepest/2020s-detail-puerto-rico.html>

# PROYECTO COMPONENTE DE CAPACITACIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO PARE



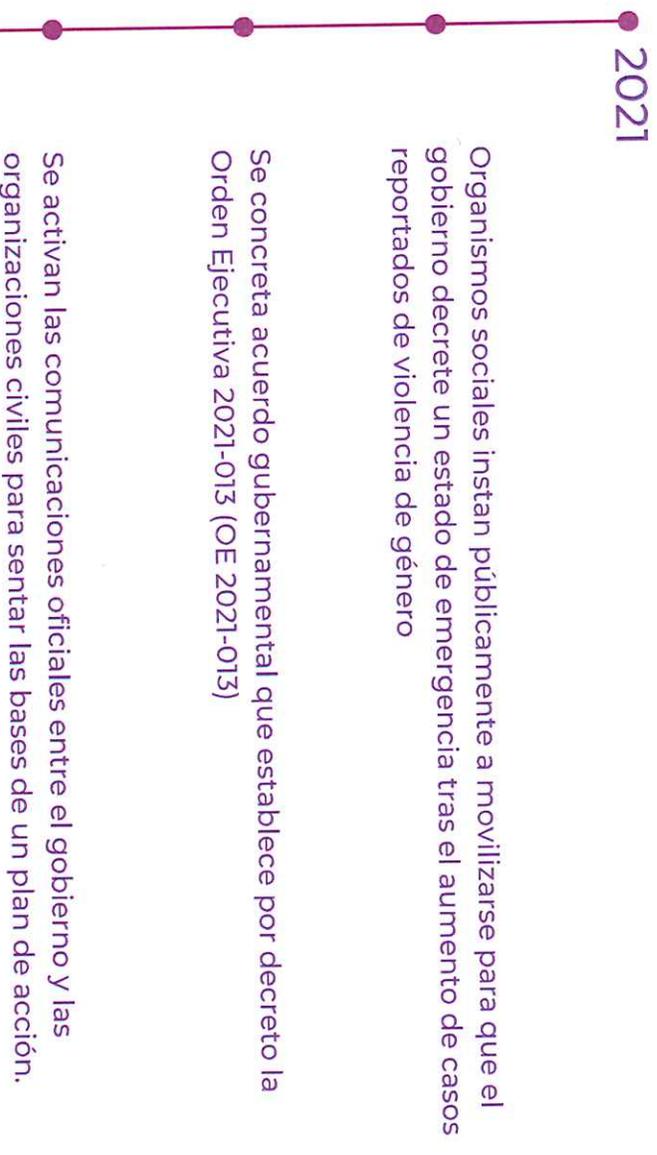
Evaluación-Presentación Ejecutiva

---

**ChangeMaker**  
Foundation

ANEJO B

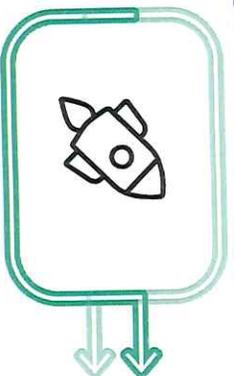
# Implantación



# Implantación

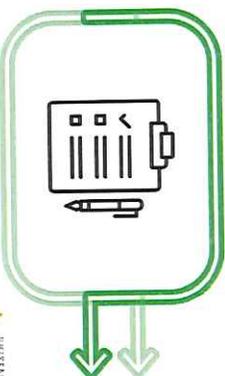
2021

2022



**INICIO**

- Organismos sociales instan públicamente a movilizarse para que el gobierno decrete un estado de emergencia tras el aumento de casos reportados de violencia de género.



**PLANIFICACION**

- PARE formula un plan organizando los trabajos bajo comités. El Subcomité de Educación, Capacitación y Prevención es responsable de dos aspectos: la implementación de currículo con perspectiva de género y un plan de capacitación para las agencias públicas.
- Universidad Carlos Albizu (UCA) lidera el aspecto de las capacitaciones a servidores públicos bajo:
  - se autoriza un presupuesto para el proyecto
  - activación de un circuito de 10 módulos educativos ya probado
  - plan programático integrando a cinco agencias que designan equipos enlace
  - selección de instructores
  - reclutamiento y plan de acción
  - evaluación

 UNIVERSIDAD CARLOS ALBIZU



**EJECUCION**

- Contrataciones y equipo de apoyo a cargo de UCA
- Comunicaciones entre equipo coordinador de UCA y agencias
- Desarrollo de calendario y comienzo de actividades
- Adaptación del módulo presencial a digital para atender situaciones especiales en la asistencia



**MONITOREO Y CONTROL**

- Reporte del equipo de Coordinación
- Recopilación de datos: pre, post prueba, hoja de evaluación
- Sondeos de satisfacción
- Data Entry



**CIERRE PROYECTO**

- Evaluación - modelo C.Cl.P
- Presentación Ejecutiva de Logros

## Desempeño/Progreso

**META** Establecer mecanismos de capacitación para 500 agentes de orden público y personal de las agencias establecidas en la OE 2021-013 para manejar de forma más efectiva los casos de violencia de género.

KPI	PROGRESO
Módulo Educativo Presencial	
Herramientas para medir	
Instructores contratados	
Capacitaciones presenciales ofrecidas	
Coordinación equipo programático	
Servidores Públicos educados presencial	



**LEYENDA:**

**Inicio**

**En Progreso**

**Culminado**

KPI	PROGRESO
Módulo Educativo Virtual	
Servidores públicos educados vía digital	
Aumento en conocimiento	
Evaluaciones presenciales	
Datos recopilados	
Evaluación final	

# Desempeño/Progreso

## PRODUCTOS EDUCATIVIVOS



ALBIZU

Modulo 1  
Integración y Promoción de la Perspectiva de Equidad de Género

PREPARE

Preparado por: Dra. Social, Cordelia Hernández,  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Ciego de Avila

Dirigido por:  
Yolanda

#ElMomentoDelPARE

Modulo 1  
Integración y Promoción de la Perspectiva de Equidad de Género

ALBIZU

PREPARE

Preparado por: Dra. Social, Cordelia Hernández,  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Ciego de Avila

Dirigido por:  
Yolanda

#ElMomentoDelPARE

## IMPACTO A SERVIDORES PUBLICOS



## EVALUACION Y RESULTADOS



ChangeMaker  
Foundation

Proyecto Componente de Capacitación de Equidad y Género PARE

Evaluación de Proceso  
Implementado por la  
Universidad Carlos Albizu

-Marzo a Junio 2022-



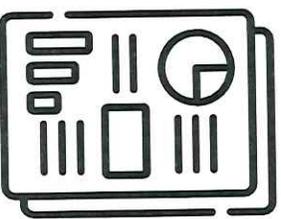
Marilyn Rivera Hernández, MA Theory & Research  
ChangeMaker Foundation 07/30/2022

## Desempeño/Progreso

BARRERAS/LIMITACIONES		ESTRATEGIAS	
Laxitud en la autorización del gobierno para comenzar los trabajos.	Modificación de calendario y actualización de módulos para estar listos en cualquier momento que se concretizara la autorización por escrito.		
Tiempo limitado para la planificación y coordinación con el equipo de instructores.	Redacción de comunicaciones por correo electrónico y dos reuniones antes y durante le proceso de ejecución de la actividad educativa..		
Falta de conectividad para Internet en algunas de los salones de conferencias en las agencias.	Adaptación de los instructores al uso de conectividad donada por ellos mismos o por algún recurso de la agencia.		
Calendario de actividades educativas coincidió con compromisos y periodos de vacaciones de algunos servidores públicos.	Creación de adaptación del módulo presencial a producto de webinars provisto por la UCA en sus etapas de producción e integración a plataforma digital.		

## Resultados Alcanzados

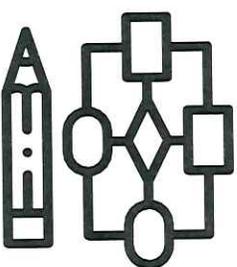
Establecer mecanismos de capacitación para 500 agentes de orden público y personal de las agencias establecidas en la OE 2021-013 para manejar de forma más efectiva los casos de violencia de género.



1

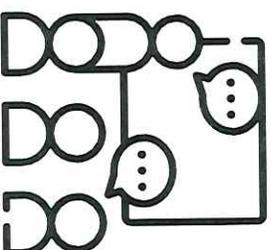
**PROPUESTA**

Horas program



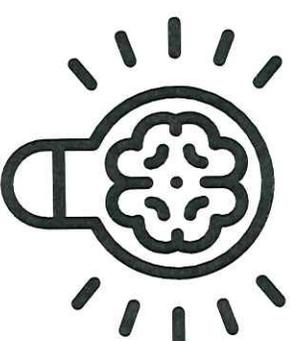
1

**PLAN DE ACCIÓN**



100

**HORAS CONTACTO  
EDUCATIVAS**

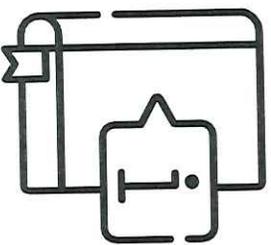


300

**HORAS PROGRAMÁTICAS  
APROXIMADAS**

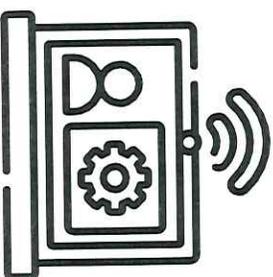
## Resultados Alcanzados

Establecer mecanismos de capacitación para 500 agentes de orden público y personal de las agencias establecidas en la OE 2021-013 para manejar de forma más efectiva los casos de violencia de género.



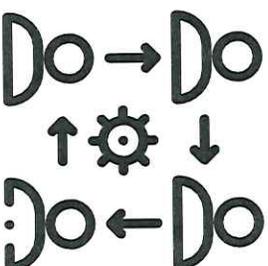
10

MÓDULOS  
PRESENCIALES  
IMPLEMENTADOS



9

MÓDULOS  
VIRTUALES  
ADAPTADOS



451

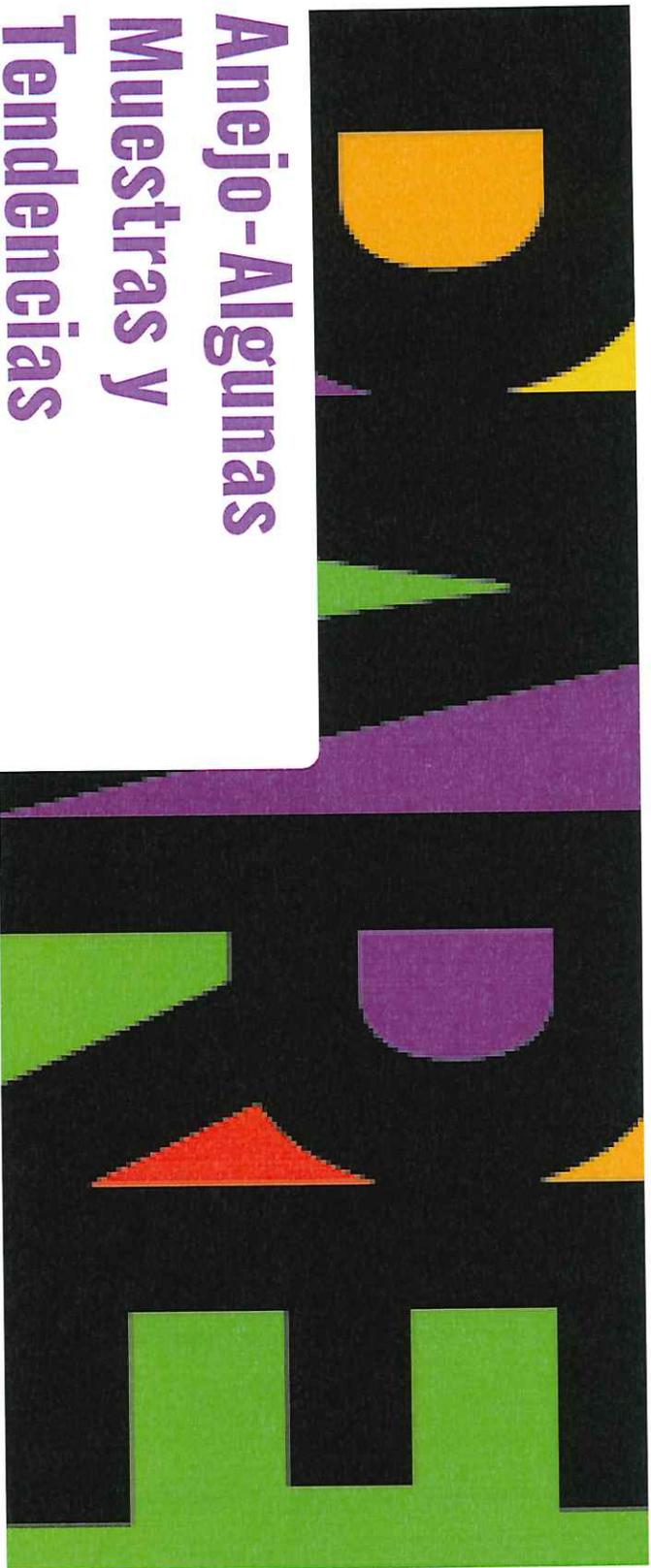
PRESENCIAL Y VIRTUAL  
IMPACTO A  
SERVIDORES PÚBLICOS  
META 500



+50%

INCREMENTO EN  
CONOCIMIENTO

# Anejo- Algunas Muestras y Tendencias



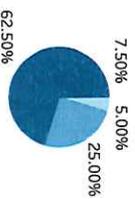
# Evaluación

## Resultados de Satisfacción Agencias

### Día y Horario

Los días y el horario de las sesiones me parecen:

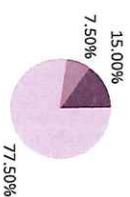
Count of Sheet1	Percentage
3	7.50%
10	25.00%
25	62.50%
2	5.00%
Grand Total	40



### Reclutamiento

El reclutamiento de servid.:

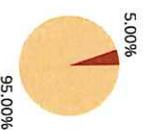
31	77.50%
3	7.50%
6	15.00%
Grand Total	40



### Comunicación

Las comunicaciones, ante:

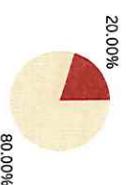
38	95.00%
2	5.00%
Grand Total	40



### Materiales

Los materiales, referencia.:

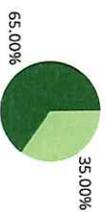
32	80.00%
8	20.00%
Grand Total	40



### Coordinación y Logística

El apoyo, coordinación y l.:

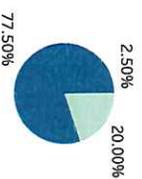
14	35.00%
26	65.00%
Grand Total	40



### Tiempo

El tiempo y la duración de ..:

8	20.00%
31	77.50%
1	2.50%
Grand Total	40

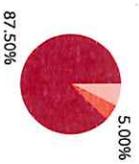


Fuente: Enlaces en las Agencias  
N = 40

### Contenido Educativo

El contenido educativo pa.:

3	7.50%
2	5.00%
35	87.50%
Grand Total	40



Las variables de satisfacción de los enlaces en las agencias se añaden a los resultados triangulando la evaluación sumativa.

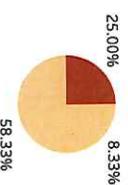
# Evaluación

## Resultados de

## Satisfacción

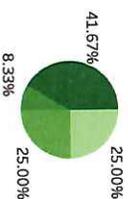
### Comunicación

Las comunicaciones, ante..	Count of
Null	1
Molestas, preferí ignorarl..	1
Muy útiles para mantener..	7
Útiles para mantenerme i..	3
Grand Total	12



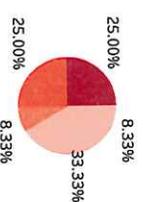
### Coordinación y Logística

El apoyo, coordinación y l..	Count of
Buena, pero puede mejorar	3
Cambiaría el proceso de la..	3
Cambiaría el proceso de la..	1
Excelente, no la cambiaría	5
Grand Total	12



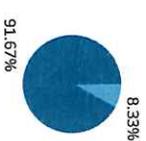
### Contenido Educativo

El contenido educativo pa..	Count of
Null	1
Buena, pero tuvo dificulta..	4
Cambiaría el contenido co..	1
Cambiaría el contenido pa..	3
Excelente, tanto en perfta..	3
Grand Total	12



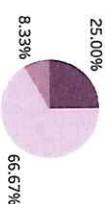
### Día y Horario

Los días y el horario de las sesiones me parecen:	Count of
Cambiaría el horario de la..	1
Excelentes, no los cambia..	11
Grand Total	12



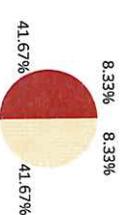
### Reclutamiento

El reclutamiento de partic..	Count of
Excelente, tanto en la div..	8
Muy buenos, en sus tarea..	1
No fue un reclutamiento a..	3
Grand Total	12



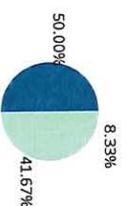
### Materiales

Los materiales, referencia..	Count of
Buenos, variados y pertin..	1
Excelentes, fáciles de ent..	5
Muy buenas, fáciles de en..	5
Podrían mejorar, no fuero..	1
Grand Total	12



### Tiempo

El tiempo y la duración de ..	Count of
Null	1
Buena, pero hubo mucho c..	5
Excelentes, se cubrió todo..	6
Grand Total	12

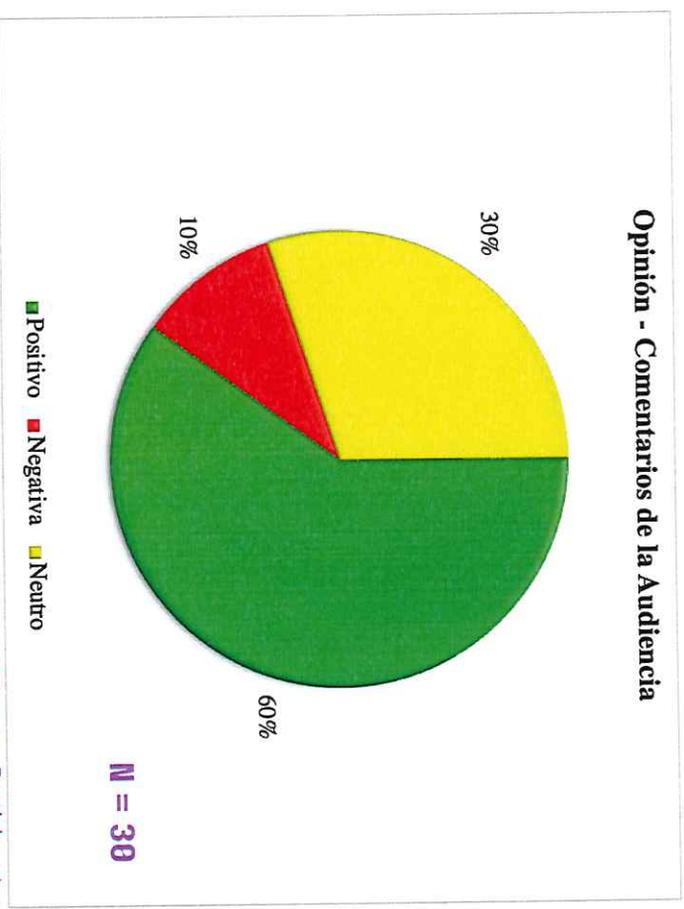
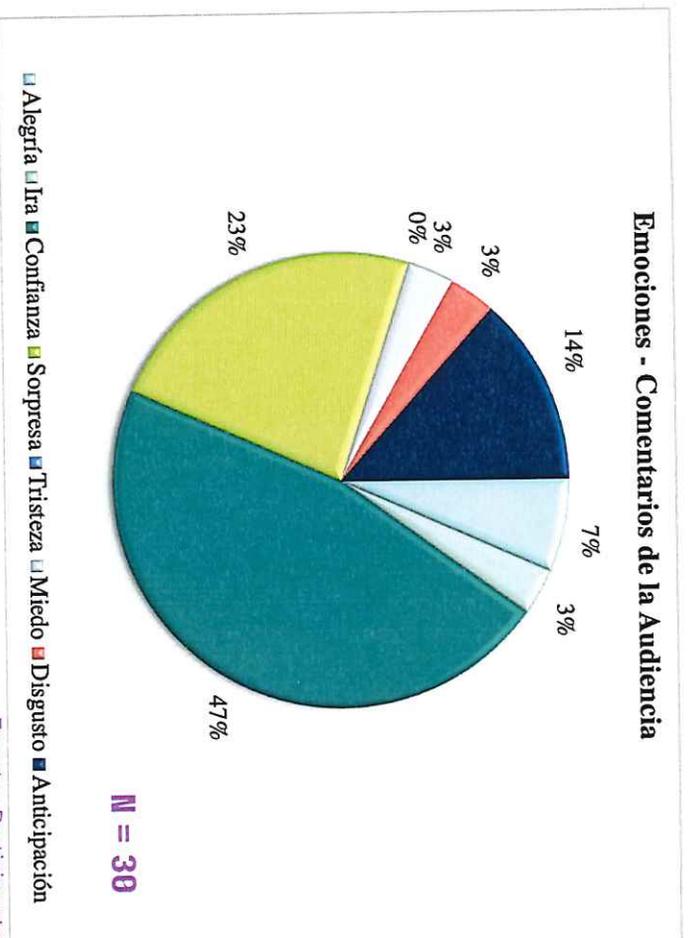


Fuente: Instructores  
N = 12

Las variables de satisfacción de instructores se añaden a los resultados triangulando la evaluación sumativa.

## Evaluación

### Resultados de Comentarios



Se analizaron bajo selección aleatoria 30 comentarios aplicando técnicas etnográficas.



**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
Departamento de Justicia

Hon. Pedro R. Pierluís Urrutia  
Gobernador

Hon. Domingo Emanuelli Hernández  
Secretario de Justicia

**OFICINA DE LA JEFA DE LOS FISCALES**

Fiscal Jessika I. Correa González  
Jefa de los Fiscales

Tel: (787) 721-2900  
Ext. 1605

5 de agosto de 2022

Lcda. Ileana V. Espada Martínez  
Oficial de Cumplimiento  
Comité PARE

**ESTATUS DE TRABAJOS DEL COMITÉ REVISOR DE PROTOCOLO PARA LA INVESTIGACIÓN DE MUERTES VIOLENTAS DE MUJERES Y PERSONAS TRANS, POR RAZONES DE GÉNERO (FEMINICIDIOS Y TRANS-FEMINICIDIOS)**

Estimada licenciada Espada:

Saludos cordiales. En respuesta a su solicitud, se remite a su atención el estatus de los trabajos realizados por el Comité Intergubernamental de implementación del protocolo para la investigación de muertes violentas de mujeres y personas trans, por razones de género (feminicidios y trans-feminicidios) como parte de la transición y continuidad de los trabajos, conforme a la nueva Orden Ejecutiva Núm. 2022-035 de 23 de junio de 2022.

**MIEMBROS**

El Comité Intergubernamental, en lo sucesivo "el comité", está formado para evaluar y ofrecer consultoría a los componentes del protocolo respecto al manejo de casos y su implementación. Está compuesto por representantes de las agencias del Departamento de Seguridad Pública, Negociado de la Policía de Puerto Rico, El Instituto de Estadísticas, Departamento de Justicia, el Observatorio de Equidad y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres. A continuación, los funcionarios que han participado en reuniones del comité:

1. Sra. Debora Upegui Hernández, Observatorio de Equidad
2. Sra. Irma Lugo Nazario, Observatorio de Equidad
3. Sra. Mildred Oyola Narváez, Oficina de la Procuradora de la Mujer
4. Lcdo. Miguel Candelario Piñero, Departamento de Seguridad Pública
5. Sra. Mariluz Bezares Salinas, Instituto de Estadísticas de P.R.
6. Lcda. Esthermarie Torres López, División Legal NPPR



7. Tente. Aimeé Alvarado Cardona, Directora Divisiones de Violencia Doméstica NPPR
8. Tente. Higinio Beltrán Colón, Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento NPPR
9. Agte. Frances Moctezuma, Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento NPPR
10. Agte. Joan Ortiz López, Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento NPPR
11. Agte. Noel Ramos Ortiz, Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento NPPR
12. Lcda. Laura Hernández Gutiérrez, Departamento de Justicia
13. Sra. Julia Hernández Arroyo, Instituto Ciencias Forenses
14. Sr. Jesús Ayala Rosario, Instituto Ciencias Forenses
15. Sr. José Luis Jiménez Domenech, Instituto Ciencias Forenses

El comité se reunió los días 5 de mayo, 2 de junio y 12 de julio de 2022 en las facilidades del Departamento de Justicia y del Instituto de Ciencias Forenses. La próxima reunión está pautada para el 8 de septiembre de 2022 en el Instituto de Ciencias Forenses.

### INICIATIVAS

El objetivo principal del comité es lograr que las agencias concernidas incorporen en sus procesos internos y en sus funcionarios los principios y prácticas igualitarias en los procedimientos investigativos de muertes violentas contra las mujeres y personas trans para erradicar y alcanzar una sociedad libre de este tipo de conducta criminal y discriminatoria hacia éstos.

### TRABAJOS EN EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA

La Jefa de los Fiscales, fiscal Jessika Correa, preside los trabajos del comité y, en su representación, designó a la fiscal Laura Hernández Gutiérrez. El Departamento de Justicia, en lo sucesivo el "DJ", informó al comité los esfuerzos realizados en la implementación del protocolo, discutiendo los siguientes asuntos en reunión:

- Explicó brevemente la formación y funciones de las unidades especializadas adscritas a las 13 fiscalías del DJ.
- El protocolo fue distribuido y discutido con los coordinadores de las 13 unidades especializadas con énfasis en los capítulos 4 "Investigación" y 5 "Fiscales y/o Procurador de Menores".
- Discutió que los coordinadores recomendaron enmiendas a los artículos 4.08, 4.02 y 4.06 del protocolo.
- Los coordinadores expresaron las siguientes inquietudes en cuanto a la implementación de éste por las agencias concernidas:
  - Si se discutió el protocolo con los (las) investigadores forenses del Instituto de Ciencias Forenses (ICF) y sus supervisores, con los (las) agentes adscritos a la división de servicios técnicos del Negociado de la Policía de Puerto Rico (NPPR) y los (las) agentes de la división de homicidios del NPPR.
  - La disponibilidad de patólogos del ICF para acudir a escenas y/o para consulta con éstos desde la escena, ya sea por teléfono o por video llamada particularmente en los casos de suicidio tal y como lo establece el artículo 4.06 del protocolo.
  - Cómo se asignan los casos a patólogos dentro del plan de trabajo. Si el ICF toma en consideración la experiencia profesional de estos funcionarios en el ámbito de la investigación criminal y desempeño como testigos en los casos en Puerto Rico.
  - Celeridad o prioridad en la tramitación y entrega de resultados de toxicología en los feminicidios y en los suicidios de mujeres y personas trans.
  - Si existe un problema de reclutamiento de patólogos y, de ser así, cuáles han sido las medidas de mitigación para mantener la permanencia de éstos en el ICF.

- o La inclusión de las órdenes administrativas, reglamentos u otras políticas escritas con relación a los deberes de los miembros del NPPR como anejos al protocolo para que sirvan de referencia.

Para mejorar la comunicación y agilidad de los procesos, el DJ compartió los nombres de los fiscales coordinadores de las 13 unidades especializadas y sus correos electrónicos a los componentes del comité.

#### INSTITUTO DE ESTADÍSTICAS DE PUERTO RICO

El Instituto de Estadísticas (IE) ha hecho énfasis sobre la importancia en la compilación de estadísticas por feminicidios y trans-feminicidios y, cómo el cumplimiento efectivo del protocolo propenderá a que dichos datos sean confiables y reflejen la realidad social de Puerto Rico.

La Sra. Mariluz Bezares dijo al comité que las estadísticas se alimentan de la base de los datos del NPPR, del ICF y de las órdenes de defunción del Departamento de Salud.

#### OBERVATORIO DE EQUIDAD

El Observatorio de Equidad (OE) presentó inquietud al comité sobre la investigación y procesamiento criminal de los casos de violencia de género en la región de Utuado. Igualmente, solicitó al DJ la actualización de las investigaciones criminales de muertes de mujeres desde el 2016 al presente para identificar si en éstas existen elementos de feminicidio. El OE proveyó al DJ un listado de nombres de fallecidas para cumplir con esta encomienda. Actualmente, el DJ está recopilando la información a través de los 13 coordinadores de las unidades especializadas.

#### NEGOCIADO DE LA POLICÍA DE PUERTO RICO (NPPR)

El NPPR cumplirá con el protocolo mediante la celebración de una academia que contará con un currículo especializado para todos sus componentes. La Superintendencia Auxiliar en Educación y Adiestramiento (SAEA) del NPPR se encuentra trabajando con esta capacitación. La Reforma de la Policía se encuentra reorganizando los cursos y requieren de recursos que colaboren en el diseño del currículo teórico y práctico.

La SAEA presentó la "Base Legal" de la academia para que el comité emitiera sus recomendaciones, lo cual hizo. Entre éstas se sugirió incluir la discusión sobre las alegaciones pre acordadas y las consecuencias jurídicas de las alegaciones de culpabilidad en los casos de feminicidios y trans-feminicidios con el objetivo de educar y promover la confianza en nuestro sistema de justicia. También el comité recomendó que se incluya a la base legal del currículo la carta de derecho de las víctimas y la Orden Ejecutiva de Estado de Emergencia de PARE (OE 2021-013).

La academia estará diseñada y dirigida a los (las) agentes de homicidios, servicios técnicos, violencia doméstica y delitos sexuales. El comité recomendó y avaló que la academia adiestre igualmente a los (las) investigadores forenses y supervisores de éstos (as) del ICF para que el proceso formativo y de capacitación sea uniforme entre estos funcionarios/peritos de la investigación criminal.

El comité recomendó que se incorpore a la academia el estudio y adiestramiento de escenas alteradas y manipuladas de asesinato para aparentar muertes por suicidio y/o sobredosis.

El NPPR tiene pautada la academia tentativamente para el mes de septiembre de 2022 pero depende del comité revisor de la agencia. Se espera tenga una duración de tres (3) días.

Pertinente a la investigación de escenas de asesinato o de muertes sospechosas a cargo de la división de servicios técnicos del NPPR, el Teniente Higinio Beltrán informó al comité que dicha división cuenta con 116 agentes divididos de la siguiente manera: once (11) en Aguadilla, siete (7) en Aibonito, seis (6) en Arecibo, diez (10) en Bayamón, seis (6) en Vega Baja, nueve (9) en Caguas, nueve (9) en Carolina, seis (6) en Fajardo, siete (7) en Guayama, seis (6) en Humacao, once (11) en Mayagüez, nueve (9) en Ponce, catorce (14) en San Juan y cinco (5) en Utuado. Se aclaró al comité que en las regiones policíacas donde acuden las brigadas del ICF, los agentes de servicios técnicos atienden las escenas de asesinato o de muertes sospechosas cuando ésta (ICF) está atendiendo otra que ocurrió o se notificó primero.

#### INSTITUTO DE CIENCIAS FORENSES

El ICF notificó el protocolo a los investigadores forenses y sus supervisores, a los entrevistadores forenses y a los patólogos mediante correo electrónico para su evaluación e implementación.

Las escenas criminales que son atendidas por el ICF comprenden aquellas que se suscitan en las regiones policíacas de San Juan, Bayamón, Carolina, Caguas, Ponce y Guayama. El ICF informó al comité que las brigadas de investigadores forenses podrían acudir a escenas fuera de las regiones policíacas antes mencionadas si un fiscal lo solicita.

Actualmente, el ICF cuenta con ocho (8) patólogos, 25 investigadores forenses en el área metropolitana y seis (6) adicionales destacados en las regiones de Ponce y Guayama. De estos ocho (8) patólogos, hay dos (2) por contrato. La Sra. Julia Hernández informó al comité que necesitan ocho (8) patólogos y 40 investigadores forenses adicionales, 25 para el área metro y quince (15) para las regiones de Ponce y Guayama, para cumplir con la demanda de nuestra jurisdicción.

Hubo una serie de interrogantes del comité sobre el proceso de implementación del protocolo en el ICF. Los funcionarios que representan al ICF en el comité expresaron desconocer las respuestas por lo que el comité las plasmó por escrito y se las entregó el 2 de junio. El 18 de julio de 2022, el Sr. José Luis Jiménez Domenech nos compartió las contestaciones mediante correo electrónico y son las que se discuten a continuación.

A preguntas del comité sobre adiestramientos/entrenamiento que han recibido los patólogos, en cuanto a las escenas de asesinato que han sido alteradas/manipuladas para aparentar suicidio o muerte por aparente sobredosis<sup>1</sup>, el ICF respondió lo siguiente:

*[e]n el caso de la División de Investigación Medicolegal, las autopsias se realizan siguiendo procedimientos rigurosos aceptados por la comunidad forense y agencias acreditadoras. Se coordinará una reunión con el personal de la División para aclarar dudas y tratar de utilizar un recurso externo para dilucidar dudas que puedan surgir.*

*El adiestramiento que reciben los patólogos forenses en unión a la experiencia adquirida les permite discriminar entre diferentes escenarios. Esto es la evaluación de los hallazgos de autopsia, en unión con los hallazgos de escena, circunstancias de muerte, que incluyen la investigación policial, y los análisis periciales pertinentes. Los patólogos forenses participan de Educación*

<sup>1</sup>Hágase referencia al artículo 4.06 del protocolo.

*Médica Continua en las cuales se discuten temas diversos, hacen lecturas individuales o publicaciones y realizan proficiencias donde se presentan casos que pueden incluir estos escenarios.*

Por consiguiente, el comité no tiene certeza que los patólogos hayan recibido o tengan programado adiestramientos en la investigación criminal sobre escenas de asesinato (feminicidios) alteradas o manipuladas para aparentar suicidios o muerte por sobredosis.

Pertinente a esta misma pregunta en cuanto a adiestramientos/entrenamientos que han recibido los investigadores forenses y sus supervisores sobre el tema de las escenas de asesinato que han sido alteradas/manipuladas para aparentar suicidio o muerte por aparente sobredosis dirigida a los investigadores forenses y sus supervisores, el ICF respondió:

*Se le entrego a cada Supervisor e Investigador Forense el protocolo de feminicidio vía correo electrónico para su lectura y tomo una hoja de asistencia de la actividad.*

*Curso de médico legal, para obtener la certificación de médico legal en agosto 2022.*

A tenor con lo anterior, los investigadores forenses y sus supervisores no han tomado adiestramientos sobre el tema de las escenas manipuladas de asesinato (feminicidios) para aparentar suicidio o muerte por aparente sobredosis.

El comité preguntó al ICF si estaba priorizando los análisis de toxicología en los casos de feminicidio y/o aparente suicidio de mujeres y personas trans cuyos resultados inciden en las determinaciones, hallazgos y conclusiones de los patólogos. El ICF respondió:

- Como todos los casos que atiende el ICF, el 100%.*
- Se cumple con toda la metodología científica, estándares de calidad y validación para ello.*
- Los análisis toxicológicos se están reportando dentro de los parámetros establecidos por las Agencias acreditadoras. La comunicación con el laboratorio de toxicología es excelente y contamos con la participación de la Supervisora del Laboratorio semanalmente en la Reunión de Patólogo.*
- Los patólogos siempre están disponibles para reunirse con los fiscales y agentes de ser solicitado. Esto se coordina a través de la Oficina de Patología. De necesitar alguna información del caso el mismo día de la autopsia, al concluir la autopsia el patólogo puede comunicarse con el fiscal o el agente asignado.*
- Los Supervisores de los Investigadores Forenses tienen instrucciones de trabajar toda escena de sospecha de feminicidio, aunque sea de una jurisdicción que no trabajemos si es solicitado por el ministerio público.*
- Se indica que hay reuniones semanales que tienen los patólogos para la discusión de casos como parte de sus prácticas. (pueden ser hasta 3 semanales).*

A tenor con lo anterior, el comité concluye que el ICF no le brinda prioridad en el análisis de toxicología a los casos de feminicidio y trans-feminicidios sino que éstos se atienden con la misma premura que los demás asesinatos, siguiendo los parámetros establecidos por las agencias acreditadoras.

El comité también solicitó al ICF información sobre qué peritos contratados tiene actualmente para asistir a los patólogos en las autopsias.

El ICF respondió:

*Están en proceso de formalizarse los contratos de:*

- *Dr. José A. Maldonado Vargas - Radiólogo*
- *Dr. Juan L. Pérez Berenguer - Neuropatólogo*
- *Dra. Lyvia A. Álvarez Pagán - Patóloga Auxiliar y Revisión de Pares (revisión legal)*
- *Dra. Xiomara Rivera Morales - Odontóloga Forense*

Por lo tanto, en estos momentos el ICF no tiene contrato vigente con ningún perito para asistir a los patólogos en las autopsias.

El ICF informó al comité cuál es su plantilla de patólogos actualmente:

*Con contratos hasta el 30 de junio de 2023 (hay variables que pueden modificar estas transacciones)*

- 2023*
- Dr. Eliel Miranda Galloza - Médico Forense, Revisor Técnico y funciones de Garantía y Control de Calidad*
  - Dr. Francisco J. Dávila Toro - Patólogo Forense*
  - Dra. Rosa M. Rodríguez Castillo - Patóloga Forense*
  - Dra. Santa Andino Vergara - Médico Forense*
  - Dr. Francisco Cortés Rodríguez - Patólogo Forense (en revisión legal)*

*Añadimos 4 patólogos regulares, entre los cuales se encuentra la Directora Ejecutiva del ICF.*

El ICF cuenta con cuatro (4) patólogos con puestos "regulares" de empleo y cuatro (4) por contrato. Según el comité fue informado en reunión, estos contratos se consumen por hora trabajada. Entiéndase que, aunque pueden tener un término de un (1) año, realmente el contrato puede culminar antes si el patólogo factura el total de horas límite trabajadas.

El comité preguntó específicamente ¿Cómo se harán disponibles los patólogos a los fiscales y policía en los casos de asesinato/suicidio, tal y como lo dispone el protocolo?

El ICF respondió:

*Como parte de sus funciones, deberes y responsabilidades siempre están disponibles para todos los casos que se atienden en el ICF.*

El comité concluye que cuando un fiscal necesite la presencia de un patólogo en alguna escena de feminicidio (incluye suicidio y sobre dosis), el ICF tiene el compromiso de cumplir con lo acordado en el protocolo.

El comité preguntó en cuanto al proceso actual de reclutamiento de patólogos forenses, si es por contrato (tiempo de contrato) o plaza regular. Si tienen patólogos por contrato- tiempo de duración, qué tipo de casos atienden. Del mismo modo el comité incluyó las mismas interrogantes en cuanto a los investigadores forenses. A continuación, las respuestas del ICF:

- a. *El ICF tiene patólogos regulares unionados, dentro de su operación de trabajo además contrata recursos adicionales conforme el presupuesto y las regulaciones.*
- b. *El ICF no cuenta con patólogos suficientes para su operación regular por múltiples causales, sin embargo, atiende la operación con responsabilidad y prontitud.*
- c. *Cuando son por contrato los patólogos todos son por el término de un año y dentro de lo que el presupuesto permita.*
- d. *Los Investigadores Forenses, son puestos unionados, y asumen sus obligaciones con responsabilidad. No hay Investigadores forenses por contrato.*
- e. *Cláusula de compromiso no aplica más allá del término de su nombramiento y contrato. Si el empleado renuncia, se jubila/retiro, es cesanteado, es despedido o donde aplique el contratista renuncia o termina su contrato para ambos casos sus obligaciones terminan con la agencia más allá de su compromiso moral, ético, profesional etc. Para ambas situaciones cuando el empleado renuncia el ICF, proporciona los datos a la entidad estatal o federal para localizar a ese ex empleado o ex contratista.*
- f. *El empleado regular, tiene un periodo de adiestramiento como parte de su proceso de reclutamiento antes de entrar a escena. Si no lo aprueba sale del ICF, si lo aprueba se convierte en empleado regular.*
- g. *El ICF tiene planificado en agenda o diseño para capacitar a los empleados conforme un estudio de necesidades que se realizará y determinar qué áreas reformaremos o debemos trabajar.*

Conforme a lo anterior, el ICF no incluye cláusulas de compromiso en sus contratos de empleo a los patólogos ni a los investigadores forenses. El comité expresó preocupación sobre ese aspecto dado a que el ICF invierte en adiestramientos especializados de este personal pericial sin garantía de continuidad de labores en sus funciones de alto interés público.

Esta última pregunta del comité ¿Cómo se asignan las autopsias a los patólogos? ¿Se toma en consideración la experiencia profesional, preparación académica (capacitaciones especializadas), estatus en la agencia?

Esta respuesta no fue incluida en el correo electrónico.

El licenciado Candelario notificó al comité que el ICF está en el proceso de adquisición de equipo tecnológico para agilizar los trabajos de la agencia, como, por ejemplo: máquina de CT Scan para realizar autopsias, tecnología para análisis de casquillos de bala y para la toma de muestra ADN bucal, entre otros.

La Sra. Julia Hernández habló al comité sobre la iniciativa entre ICF, DJ y Departamento de Salud para educar a la facultad médica de la isla sobre el proceso de certificación de muerte en personas con condiciones de salud preexistentes y así evitar que tantos cadáveres lleguen al ICF para fines de autopsia.

OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES

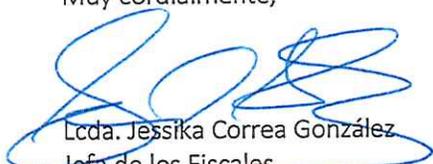
Esta oficina no ha provisto información sobre la implementación del protocolo. Aclaramos que la oficina no tiene un rol activo identificado en el documento.

DEPARTAMENTO DE SALUD

Esta agencia no ha provisto información sobre la implementación del protocolo pertinente a su función de proveer la información sobre el certificado de defunción en el cual certifica causa de muerte y la información sociodemográfica de la persona fallecida al IE conforme al artículo 6.03 Deberes Generales.

Espero que la información provista cumpla el objetivo de su solicitud al comité.

Muy cordialmente,



Lcda. Jessika Correa González  
Jefa de los Fiscales



IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL PORTAL  
ELECTRÓNICO DE RASTREO DEL EQUIPO DE RECOLECCIÓN  
DE EVIDENCIA FORENSE DE VIOLENCIA SEXUAL

Reporte de progreso (enero a junio 2022)

## Contenido

ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN .....	2
IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL PORTAL ELECTRÓNICO DE RASTREO DEL EQUIPO DE RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA FORENSE DE VIOLENCIA SEXUAL .....	2
I.    DESCRIPCIÓN DE PROYECTO.....	2
II.   ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACION Y MONITOREO DE CUMPLIMIENTO CON EL PORTAL ELECTRÓNICO DE RASTREO DEL EQUIPO DE RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA FORENSE DE VIOLENCIA SEXUAL .....	3
Estrategia 1: Fortalecimiento de la Línea de Ayuda del CAVV 24/7 e integración del componente de orientación y servicios relacionados con el Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual .....	4
Estrategia 2: Auditoría y fiscalización de las Facilidades de Salud .....	4
Estrategia 3: Capacitación a los a profesionales de la salud en las facilidades de salud y la creación del manual de intervención con víctimas de violencia sexual y doméstica .....	5
Estrategia 4: Educación a la comunidad y promoción de servicio.....	5
III.  Estatus del Plan de trabajo hasta el 30 de junio de 2022 .....	6

## **ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

---

El Centro de Ayuda a Víctimas de Violación (CAVV) (Est. 1977) es un programa del Instituto para la Prevención y Control de la Violencia el cual pertenece a la Secretaría Auxiliar de Salud Familiar, Servicios Integrados y Promoción de la Salud del Departamento de Salud. Brinda servicios directos de terapia individual y grupal e intercesoría (psico-social, médica y legal) a sobrevivientes de violencia sexual y doméstica y su red de apoyo. Ofrece servicios de evaluación forense en sus Centros de Servicios Integrados para Menores Víctimas de Abuso Sexual (CIMVAS) ubicados en Fajardo y Mayagüez. Además de promover la prevención primaria de la violencia sexual mediante la educación a la comunidad, capacitación a profesionales y alianzas de trabajo Interagenciales. El CAVV tiene como misión asistir a las personas sobrevivientes de violencia sexual con la prestación y coordinación de servicios médicos y psicosociales; Interceder para coordinar servicios con agencias de gobierno y comunitarias en apoyo a las personas sobrevivientes; Educar a la comunidad y a profesionales para evitar la revictimización y prevenir la violencia sexual y doméstica utilizando un enfoque de salud pública en la prestación de servicios por medio de un equipo de trabajo multidisciplinario (trabajo social, epidemiología, psicología, educación, evaluación y coordinación Interagencial con agencias, hospitales y centros de salud).

## **IMPLEMENTACIÓN Y MANTENIMIENTO DEL PORTAL ELECTRÓNICO DE RASTREO DEL EQUIPO DE RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA FORENSE DE VIOLENCIA SEXUAL**

---

### **I. DESCRIPCIÓN DE PROYECTO**

El proyecto “Implementación y mantenimiento del Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense en casos de Violencia Sexual” tiene el propósito de: 1. Implementar y mantener efectivamente la herramienta electrónica de notificación a víctimas sobre el estatus de sus kits; 2. Orientar a las víctimas con relación a la información allí provista, y; 3. Fortalecer los servicios de auditoría, capacitación y seguimiento a facilidades de salud en el manejo de casos de violencia sexual y doméstica. Esto mediante la implementación de las siguientes actividades medulares:

1. Implementación efectiva y monitoreo de cumplimiento con el Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual
2. Integración de la Línea de Orientación del Portal de Rastreo de Equipo de Recolección de Evidencia forense en casos de VS a la línea de Ayuda del CAVV 24 horas /7
3. Auditoría y fiscalización de las facilidades de salud en relación con la recolección de evidencia forense e intervención con las víctimas de VS y VD.

4. Capacitación a los profesionales de la salud en las facilidades de salud y la creación del Manual de Intervención con Víctimas de VS y VD
5. Educación a la comunidad y promoción de los servicios del Portal de Rastreo entre otros.

## **II. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACION Y MONITOREO DE CUMPLIMIENTO CON EL PORTAL ELECTRÓNICO DE RASTREO DEL EQUIPO DE RECOLECCIÓN DE EVIDENCIA FORENSE DE VIOLENCIA SEXUAL**

El Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia de Violencia Sexual es una plataforma electrónica administrada por el Instituto de Ciencias Forense (ICF) que provee información de rastreo a las víctimas sobre su equipo de recolección de evidencia de violencia sexual.

La implementación efectiva de este Portal requiere la integración del Instituto de Ciencias Forenses, el Negociado de la Policía de PR y el Departamento de Salud. A continuación, se desglosan las responsabilidades principales de cada una de estas agencias e institución.

1. **Departamento de Salud:** a. Designar el personal para el manejo, mantenimiento y cumplimiento con el Portal; b. Entrar todos los números de los Equipos de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual (Rape Kit) adquiridos por el Departamento de Salud en el portal y a que instalación médica fueron distribuidos los mismos; c. Asegurar y verificar que las FS entren la información requerida de cuando recibieron los Equipos de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual y cuando lo entregaron al NPPR, correo federal o al ICF; d. Promover el uso del portal a las víctimas de violencia sexual a través de todos los medios de comunicación disponibles y según los recursos disponibles; e. Orientar a las víctimas sobre sus derechos y opciones y ayudas disponibles a través de la Línea de Ayuda y monitorear que las facilidades de salud cumplan con la orientación a las víctimas; y f. Asegurar y verificar que las facilidades de salud entren la información requerida sobre cuándo recibieron los “kits” y fecha de recibo de los kits al NPPR, al correo federal o al ICF.
2. **Instituto de Ciencias Forenses:** a. Mantener la ubicación del Portal dentro del servidor del ICF; b. Permitir que todas las agencias o instalaciones que reciben mantengan, almacenen o conserven los Equipos de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual puedan actualizar el estatus y la ubicación de los kits; c. Permitir que las víctimas de delito sexual accedan al portal y puedan recibir actualizaciones sobre la ubicación y el estatus de sus Equipos de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual; d. Utilizar tecnología que permita el

acceso continuo por las víctimas, instalaciones médicas, el Negociado de la Policía de Puerto Rico, el Instituto de Ciencias Forenses y la comunidad; y e. Entrada y actualización de la información relacionada al recibimiento y análisis de los kits de recolección de evidencia forense en casos de VS.

3. **Negociado de la Policía de PR:** a. Designar funcionario(s) que servirá(n) de enlace para la actualización, monitoreo y fiscalización de la entrada de datos por los funcionarios del Negociado de la Policía; b. Capacitar a los funcionarios del Negociado de la Policía en la entrada de datos en el Portal; c. Entrar y actualizar los datos sobre el movimiento y utilización del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual, incluyendo la fecha de recibo y fecha de entrega al Instituto de Ciencias Forenses.

### **Estrategia 1: Fortalecimiento de la Línea de Ayuda del CAVV 24/7 e integración del componente de orientación y servicios relacionados con el Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual**

Los servicios de la Línea de Ayuda del CAVV cubren toda la isla, Vieques y Culebra. La persona que llama puede contactar a una consejera en vivo y recibir información general de prevención y manejo de situaciones de VS y/o VD. Este servicio garantiza atención inmediata en situaciones de emergencia física, emocional y/o legal. Las consejeras interceden por las víctimas y canalizan servicios de evaluación médico forense a las facilidades de salud y también ofrecen consultoría al personal médico sobre los Protocolos de Intervención con Víctimas de Agresión Sexual y Violencia Doméstica. La Línea tiene asignada personal capacitado que ofrece intervención en crisis, intercesoría médico-legal y psico-social, consultoría a profesionales, seguimiento, consejería de apoyo, información y referidos. Se desarrollará una aplicación para móvil que permitirá: a. Comunicación 24/7 en formato de audio o mensajería (chat) con personal adiestrado en el funcionamiento del Portal de Rastreo y en modelos de intervención y canalización de servicios a víctimas de VS o VD; b. Accesibilidad a material informativo y directorios de servicios; y c. Estrategias de seguridad para la víctima.

### **Estrategia 2: Auditoría y fiscalización de las Facilidades de Salud**

El enfoque de esta estrategia es fortalecer los servicios de salud y forense a las víctimas / sobrevivientes de AS y VD y fiscalizar los mismos. Las monitorías a los hospitales se trabajarían mediante la contratación de 5 personas monitoras de FS y una coordinadora de facilidades de salud para cubrir la totalidad de las facilidades de salud en el periodo de un año proyecto. De esta forma se expedirían las Certificaciones de Cumplimiento con los Protocolos de Intervención con Víctimas de VS/ VD anualmente.

El propósito será no solo cumplir con el proceso de captación de información y cumplimiento con las plataformas digitales si no que a su vez garantizaríamos la calidad de los servicios ofrecidos a las víctimas en las facilidades de salud de Puerto Rico.

### **Estrategia 3: Capacitación a los profesionales de la salud en las facilidades de salud y la creación del manual de intervención con víctimas de violencia sexual y doméstica**

Los servicios ofrecidos a víctimas-sobrevivientes de VS y VD deben tener un enfoque centrado en la víctima. Este enfoque desempeña un papel fundamental en garantizar el apoyo a la víctima, proteger sus derechos, la dignidad, la autonomía y la autodeterminación de las víctimas-sobrevivientes, independientemente de si optaron por informar o querellarse al NPPR o no.

Este proyecto trabajará en la capacitación del componente médico y de enfermería mediante la creación de talleres/cursos en línea que incluyan la evaluación de las necesidades de las víctimas, la colaboración, la atención basada en el trauma, la competencia cultural, la diversidad y la inclusión, de forma que puedan construir una respuesta empática y centrada en la víctima.

### **Estrategia 4: Educación a la comunidad y promoción de servicio**

Se contratará un personal que lleve a cabo tareas de educación a la comunidad para diseñar talleres y material informativo dirigido a la comunidad que será distribuido a través de diferentes plataformas incluidas la Aplicación de la Línea de Ayuda. Las educadoras, también, realizarán actividades de alcance comunitario tales como charlas y mesas educativas para diseminar la información sobre la plataforma electrónica de los kits, y sobre los servicios directos a las sobrevivientes tales como la línea de ayuda. El proyecto con la colaboración de una compañía de medios desarrollará una campaña que promueva la utilización del Portal de Rastreo y la Línea de Ayuda CAVV 24/7.

### III. Estatus del Plan de trabajo hasta el 30 de junio de 2022

Meta 1: Implementar, integrar y monitorear el cumplimiento con el Portal Electrónico de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual.							
Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividades	Indicadores	Estatus	Personal responsable	Estatus/ Comentarios	
1.1. Desarrollar la estructura administrativa y recursos necesarios para la implementación efectiva del proyecto.	1.1.1 Conformer el equipo administrativo y de supervisión para garantizar el cumplimiento con el plan de trabajo	1.1.a. Reclutar a la persona supervisora de cumplimiento	Personal contratado: -Coordinadora General del Proyecto	Completado	Administración	Los contratos profesionales tuvieron vigencia desde mayo a junio 30 de 2022	
		1.1.b. Reclutar asistente administrativo	-Asistente administrativo	No completado	Administración	Proceso de reclutamiento	
		1.1.c. Reclutar analista de Portal de información	-Analista de Portal de información	En proceso	Administración	Administración	
		1.1.d. Reclutar a persona consejera de la Línea	-3 consejeras de la Línea contratadas (2 diurnas/1 nocturna)	2 completados 1 en proceso	Administración	Administración	
		1.1.e. Reclutar a las personas monitoras de FS y coordinadora de FS	-6 Monitoras de FS -Coordinadora de FS	No completado	Administración	Administración	
		1.1.f. Reclutar educador en salud-talleristas	-2 Educadores/as en salud-talleristas	Completado	Administración	Administración	
		1.1.g. Realizar los acuerdos de colaboración para la integración del ICF y el Negociado de la Policía.	-Acuerdos con ICF y NPPR firmados.	Completado	Administración	Administración	-Vigencia de todos los contratos hasta el 30 de junio de 2022
1.2. Implementar el Portal de Rastreo de Equipo de	1.2.1 Para junio 2022, lograr el 75% de entrada de datos por parte de las	1.2.a Completar al 100% la entrada de los kits distribuidos durante los pasados 3 años	Informe de kits sometidos al portal	Completado	Coordinadora del Proyecto	-Se logró el registro de los Kits (ICF).	
		Adiestramientos completados	Adiestramientos completados	Completado			

<p>Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual.</p>	<p>facilidades de salud</p>	<p>1.2.b Adiestrar al personal del CAVV en la entrada de datos por parte del DS 1.2.c Desarrollar el Manual de Uso del Portal para las Facilidades de Salud 1.2.d Desarrollar adiestramiento virtual y asincrónico para la entrada de datos por parte de las FS 1.2.e Implementar las capacitaciones al personal de las FS</p>	<p>Manual de Uso del Portal para las Facilidades de Salud creado Adiestramiento de entrada de datos virtual para FS desarrollado Adiestramiento de entrada de datos virtual para FS implementado</p>	<p>En proceso  Completado  Completado</p>	<p>Coordinadora del Proyecto Coordinadora del Proyecto Coordinadora del Proyecto Coordinadora del Proyecto</p>	<p>-Se adiestro al personal del CAVV, consejeras de la línea y Equipos de Respuesta regionales   -Se ofrecieron 4 adiestramientos a un total de 109 administradores/as del personal de FS</p>
<p>1.3. Educación a la comunidad y promoción de servicios</p>	<p>1.3.1 Educar a la comunidad en relación con el Portal de rastreo, servicios y derechos de las víctimas</p>	<p>1.3.a. Desarrollar talleres para educar a la comunidad en relación con el Portal de rastreo y derechos de las víctimas 1.3.b Implementar talleres de educación a la comunidad 1.3.c Desarrollar afiches sobre derechos de las víctimas, así como material educativo</p>	<p>Talleres sobre el Portal de rastreo y derechos de las víctimas para la comunidad  Talleres sobre el Portal de rastreo y derechos de las víctimas para la comunidad implementado Material educativo y afiches creados</p>	<p>En proceso  No iniciado  No iniciado</p>	<p>Educadores/as en Salud  Educadores/as en Salud  Educadores/as en Salud</p>	<p>-Se logró ofrecer talleres sobre el Portal a miembros del Comité de COPPAS y Organizaciones sin fines de lucro e intercesoras.</p>
	<p>1.3.2 Promover el Portal de Rastreo y la Línea de Ayuda mediante la realización de una campaña</p>	<p>1.3.d Contratar compañía de medios 1.3.e Implementar campaña de medios</p>	<p>Contratación de compañía de medios Campaña de medios desarrollada Campaña de medios implementado</p>	<p>No completado  No iniciado No iniciado</p>	<p>Compañía de medios Coordinadora del Proyecto</p>	

1.4 Actualizar la plataforma digital del Portal de Rastreo del Equipo de recolección de evidencia forense en casos de VS	de medios a nivel isla. 1.4.1 Aumentar la accesibilidad de la comunidad al portal y a los recursos disponibles para las víctimas.	1.4.a Traducir el portal al idioma español 1.4.b Crear enlaces a directorio de recursos para víctimas de VS y a la Línea de Orientación desde la página principal del portal	Alcance de medios reportado Contratación de compañía de programación Portal traducido al español Inclusión de enlaces a recursos para víctimas (directorio, Línea de Orientación)	No iniciado	Compañía contratada Coordinadora del Proyecto	
<p><b>Retos:</b> 1. Vigencia de 6 meses del fondo; 2. Procesos de contratación extensos; 3. Recurrencia del fondo para lograr la continuidad del proyecto; 4. Cambios en el proceso y sistemas de contratación en el Departamento de Salud.</p> <p><b>Logros:</b> 1. Se ofrecieron 4 adiestramientos a un total de 109 administradores/as del personal de facilidades de salud; 2. Reclutamiento y contratación de personal clave del Proyecto; 3. Acuerdos firmados con ICF y NPPR; 4. Contratación de personal clave en el ICF y NPPR; 5. Adiestramiento a todos los y las directores regionales de la Unidad de Delitos Sexual y Maltrato a Menores y la Unidad de Violencia Doméstica; 6. Adiestramiento al personal del CAVW para el manejo y orientación de la plataforma; 7. Se logró ofrecer talleres sobre el Portal a miembros del Comité de COPPAS; 8. Adiestramiento a 37 intercesoras en colaboración con CPM y Taller Salud.</p>						
<p><b>Meta 2. Orientar y proveer servicios de intercesoría e intervención en crisis a víctimas de violencia sexual y doméstica a través de la Línea de Orientación y Servicios del Portal de Rastreo del Equipo de recolección de evidencia forense en casos de VS.</b></p>						
<b>Objetivos Generales</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Estatus</b>	<b>Personal responsable</b>	
2.1 Integración de la Línea de Orientación y Servicios del Portal de Rastreo del Equipo de recolección de evidencia forense en casos de VS a la Línea de Ayuda del CAVW 24/7	2.1.1 Desarrollar e implementar aplicación móvil para mejorar y expandir el alcance de la comunicación entre la persona consejera y la persona que recibe el servicio	2.1.a. Contratar compañía desarrolladora 2.1.b. Implementar piloto	Compañía desarrolladora contratada Aplicación desarrollada Implementación de piloto	No completado No iniciado No iniciado	Administración Programador Coordinadora del Proyecto	Se identificó e inicio el proceso de contratación de la compañía de programación

	2.1.2 Extender los servicios de la Línea de Ayuda CAVV a las personas usuarias del Portal de Rastreo de Kits	2.1.c. Desarrollar las guías de atención, orientación y manejo de personas usuarias del Portal de Rastreo de Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual 2.1.d. Adiestrar al personal de consejería	Guías desarrolladas Personal de consejería adiestrado	En Proceso  No iniciado	Coordinadora del Proyecto Coordinadora de la Unidades de Servicio del CAVV	Reuniones para el desarrollo y revisión de documentos con sus respectivas modificaciones.
	2.1.3 Proveer servicios de orientación y Servicios del Portal de Rastreo del Equipo de recolección de evidencia forense en casos de VS a la Línea de Ayuda CAVV 24/7	2.1.e. Proveer servicios de orientación, servicios y referidos a víctimas cuyo kit de recolección de evidencia están bajo el portal 2.1.f. Proveer consultas a profesionales con relación al manejo de los casos de VS y VD en facilidades de salud y los kits de violencia sexual.	Servicios de orientación y referidos ofrecidos  Consultas a profesionales ofrecidas	En Proceso  En Proceso	Consejeras Línea de Ayuda-Portal de Rastreo  Consejeras Línea de Ayuda-Portal de Rastreo	Las consejeras llevaron ofrecieron intercesoría y canalizaron referidos.

**Retos:** 1. Vigencia de 6 meses del fondo; 2. Procesos de contratación extensos; 3. Recurrencia del fondo para lograr la continuidad del proyecto

**Logros:** 1. Adiestramiento a las consejeras de la Línea de Ayuda del CAVV; 2. Reclutamiento y contratación de las consejeras diurna y nocturna; 3. Durante los meses de mayo y junio, se ofrecieron los servicios de intercesoría y coordinación y movimiento adecuado de los kits.

**Meta 3. Fortalecer los servicios de auditoría, capacitación y seguimiento a facilidades de salud en el manejo de casos de violencia sexual y doméstica**

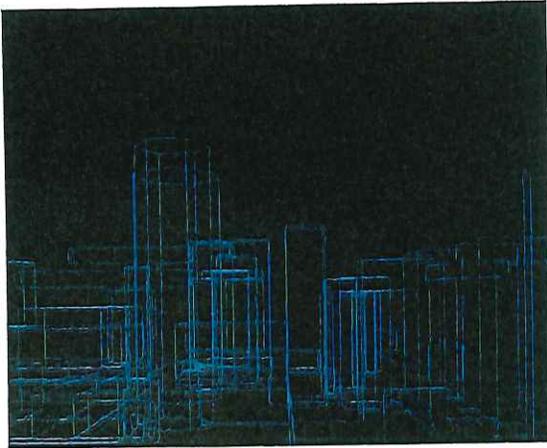
Objetivos Generales	Objetivos Específicos	Actividades	Indicadores	Estatus	Personal responsable
3.1. Promover el cumplimiento con el Portal y los Protocolos de Intervención	3.1.1 Monitorear las facilidades de salud para evaluar cumplimiento con Protocolos	3.1.a Evaluación de las facilidades físicas verificando disponibilidad de medicamentos, "kits de recolección de evidencia", equipos y procesamiento de laboratorios	-FS evaluadas -Cantidad de Auditorías atendidas -% de cumplimiento de	En Proceso	Monitoras de Facilidades de Salud Coordinadora de monitoras

Se llevó a cabo las evaluaciones de hospitales programadas a finalizar el 30 de junio de 2022.

<p>con Víctimas / Sobrevivientes de Violencia Doméstica y de Agresión Sexual del Departamento de Salud por parte de las facilidades de Salud</p>		<p>3.1.b Auditoría de casos atendidos 3.1.c Cumplimiento de Protocolos, guías y afiches sobre derechos de las víctimas, así como material educativo específico de Portal de rastreo 3.1.d Orientación y consultoría sobre el manejo de AS y VD 3.1.e Intervención con querrelas de incumplimiento con protocolos recibidas 3.1.f Capacitar a los profesionales de las facilidades de salud en cumplimiento con los protocolos de Notificación, AS y VD</p>	<p>Protocolos, guías y afiches sobre derechos de las víctimas, así como material educativo  # Orientación y consultoría sobre el manejo de AS y VD  # Intervenciones con querrelas  # Capacitaciones brindadas</p>	<p>No iniciado  No iniciado  No iniciado  No iniciado  No iniciado</p>	<p>Monitoras de FS  Monitoras de FS  Monitoras de FS  Monitoras de FS Educadoras Coordinadora</p>	<p>Se llevó a cabo los talleres de protocolos programadas a junio 2022.</p>
	<p>3.1.2 Integrar el Portal de Rastreo de Equipo de Recolección de Evidencia Forense de Violencia Sexual en el Protocolo de Intervención con Víctimas de Violencia Sexual</p>	<p>3.1.h Incluir orientación a víctimas en relación con el Portal de Rastreo al momento de la evaluación forense 3.1.i Distribuir material informativo relacionado al Portal 3.1.j Integrar el Portal de Rastreo a las capacitaciones de protocolo de VS</p>	<p>Inclusión de orientación en el Protocolo de VS  Material distribuido  Integración en capacitaciones de protocolo de VS</p>	<p>En Proceso  No iniciado  Completado</p>	<p>Coordinadora de Proyecto  Monitoras de FS  Unidades del CAVV</p>	

		3.1.k Integrar estrategias de notificación del número de kit a las víctimas que reciben una evaluación forense	Estrategia integrada en el protocolo de notificación y VS	En Proceso		
		3.1.l Integrar información del Portal en el APP de comunicación de la Línea de Ayuda	Información integrada en la aplicación de la Línea de Ayuda	No iniciado		
3.2. Capacitar al personal médico y de enfermería de las facilidades de salud de Intervención centradas en la víctima de VS/VD	3.2.1 Evitar la revictimización y promover la intervención centrada en la víctima por parte del personal médico y enfermería.	3.2.a Desarrollar guía de capacitación de intervención centrada en la víctima para el personal médico y enfermería	Guía de capacitación desarrollada	En Proceso	Educadores/as en Salud	
	3.2.2 Implementar las capacitaciones	3.2.b Implementar las capacitaciones	Registro de participantes	No iniciado	Unidades de Servicio del CAVV Educadores/as en Salud	
3.3. Capacitación y promoción de servicios en facilidades de salud	3.2.2 Desarrollar las guías de intervención con víctimas de VS/VD centrado en la víctima y enfocado en el trauma.	3.2.c Desarrollar las guías de intervención con víctimas de VS/VD centrado en la víctima y enfocado en el trauma.	Guías de intervención desarrolladas	En Proceso	Coordinadora de Proyecto Unidades de Servicio del CAVV	
	3.3.1 Capacitar a profesionales de FS en relación con el Portal de rastreo, servicios y derechos de las víctimas	3.3.a Desarrollar talleres para capacitar a profesionales de FS en relación con el Portal de rastreo y derechos de las víctimas	Talleres de capacitación desarrolladas	Completado	Educadores/as en Salud	
			Registro de participantes de FS	Completado	Educadores/as en Salud	

		3.3.b Implementar talleres de capacitación a profesionales de FS				
<b>Retos:</b> 1. Dificultades el proceso de reclutamiento; 2. Vigencia de 6 meses del fondo						
<b>Logros:</b> 1. Inclusión del Plataforma de Rastreo en los adiestramientos del Protocolo Intervención con VS en facilidades de salud.; 2. 63% de las facilidades de salud están registradas en la plataforma.						



**EQUIPO DE RECOLECCIÓN  
DE EVIDENCIA FORENSE EN  
CASOS DE VIOLENCIA  
SEXUAL PROGRESO Y  
REDICION DE CUENTAS  
Informe de Progreso**

Subcomité de SAFE Kits  
Adscrito al Comité PARE  
Julio 2022

**RESUMEN**

Informe diagnóstico de situación sobre el procesamiento del Equipo de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual “Kits” que esperan ser examinados por el Instituto de Ciencias Forenses (ICF). El propósito es identificar desafíos, presentar soluciones, y aprender de los avances logrados.

**CONTENIDO**

Introducción y contexto

Auditoría de kits en atraso a diciembre 2021

Hallazgos principales

Acciones correctivas

Retos

Recomendaciones para mejorar el procesamiento y eficiencia de análisis del Equipo de Recolección de Evidencia Forense en casos de Violencia Sexual

Presupuesto requerido

**ANEJO E**

## INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

La Orden Ejecutiva OE-2021-013, vigente hasta el 30 de junio del 2022, decreta un Estado de Emergencia por violencia de género en Puerto Rico. Su fin es priorizar la política pública relacionada con la prevención y atención de la violencia de género en todas sus manifestaciones. Esto incluye la violencia sexual, como un problema grave de salud pública en el país. El Subcomité de SAFE Kits (SK) del Comité PARE trabajó el procesamiento efectivo de los Kits y estableció las acciones concretas en consonancia con el Plan de Trabajo del Comité PARE del 2021.

Dicho Plan establece bajo la actividad 6.3, que el Subcomité de SK debe realizar una auditoría sobre el procesamiento de los SAFE Kits y rendir informe que incluya, pero no se limite a:

1. Protocolo de recopilación, manejo y notificación a víctimas/sobrevivientes en casos donde hay presente un SAFE/Rape Kit.
2. El número de evidencia recopilada y no analizada, causales y próximos pasos.
3. Recomendaciones para mejorar el procesamiento y eficiencia de análisis.
4. Fondos y recursos requeridos para el cumplimiento de los protocolos y recomendaciones.

En virtud de ello, se presenta el diagnóstico de situación sobre el procesamiento del Equipo de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual "Kits" en atraso que esperan por ser examinados por el Instituto de Ciencias Forenses (en adelante ICF). El propósito principal de este informe es identificar desafíos, presentar soluciones, y aprender de los avances logrados. El reporte utiliza el análisis de causalidad, para determinar las causas inmediatas, intermedias y estructurales de la situación.

## AUDITORÍA- BACKLOG DE KITS A DICIEMBRE 2021

**Base legal:** En febrero de 2013, el Congreso de los EE.UU aprobó la "Violence Against Women Reauthorization Act of 2013 (VAWA 2013; P.L. 113 4) que, entre otras cosas, incluía nuevas disposiciones para abordar los kits en atraso en sus estados y territorios. La Ley VAWA 2013 incorporó la Ley para el Reporte de Evidencia Forense de Agresión Sexual ese mismo año. Esta Ley agregó dos nuevos propósitos:

1. Realizar una auditoría de las muestras de evidencia de agresión sexual en posesión de un estado o unidad del gobierno local que están en espera de ser analizadas.
2. Garantizar que la recolección y el procesamiento de muestras de ADN por parte de las agencias de ley y orden se lleven a cabo de manera oportuna, de acuerdo con los protocolos y prácticas que la Oficina Federal de Investigaciones (FBI) debe desarrollar en virtud de la ley.

### Definiciones:

**Kits-** Equipo de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual, también conocidos como SAFE Kits, Rape Kits o Kits de Agresión Sexual

**Kits en atraso/ Backlog-** Es un kit no analizado que reside en el laboratorio del ICF por un periodo mayor de 30 días

---

## **INVENTARIO DE LOS KITS, SEGÚN ARTÍCULOS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

Para enero del 2021, el ICF reportó un promedio de 15 Kits recibidos mensualmente. Representando un total de 2,251 Kits de años anteriores que no habían sido procesados en esa fecha. Además, el ICF reportó que la cantidad de 751 Kits habían sido enviados a laboratorios externos en Estados Unidos y que 331 de esos ya habían sido procesados.

Al mes de noviembre del 2021, la Dra. María Conte Miller directora del ICF expresó que en la agencia gubernamental permanecen un total de 1,131 Kits pendientes de ser enviados al laboratorio de los Estados Unidos. Mientras, un total de 1,367 Kits, ya fueron enviados a un laboratorio externo y de estos, 450 han sido analizados. Del total de los Kits enviados, 613 correspondiente a personas adultas y 786 a menores.

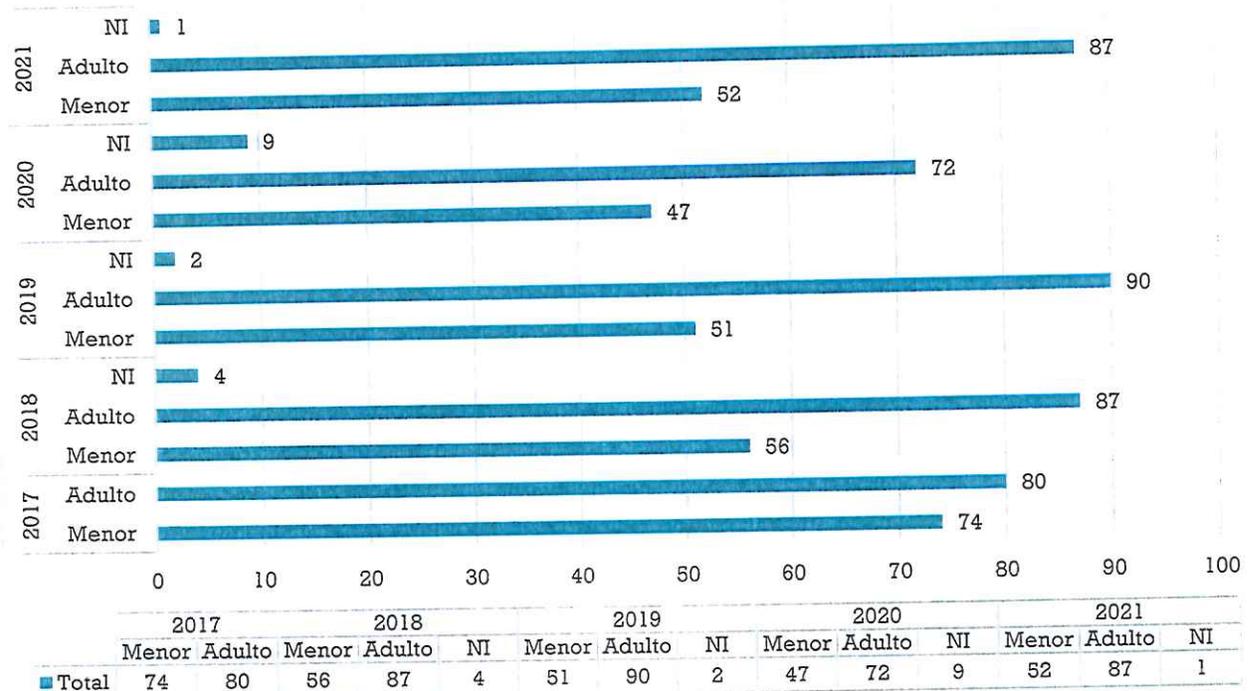
---

## **INDICADORES**

Los indicadores seleccionados representan el estatus de los kits utilizados y recibidos por el ICF hasta el 23 de mayo del 2022. Actualmente la información es obtenida a través de los registros generados y actualizados por el personal del ICF. Los indicadores están divididos en dos grupos: Kits con querrela y Kits sin querrela.

## Kits con Querella

Gráfica 1: Total de Kits recibidos con querella por año natural y categoría de edad



Gráfica 2: Distribución de kits con querella recibidos por mes

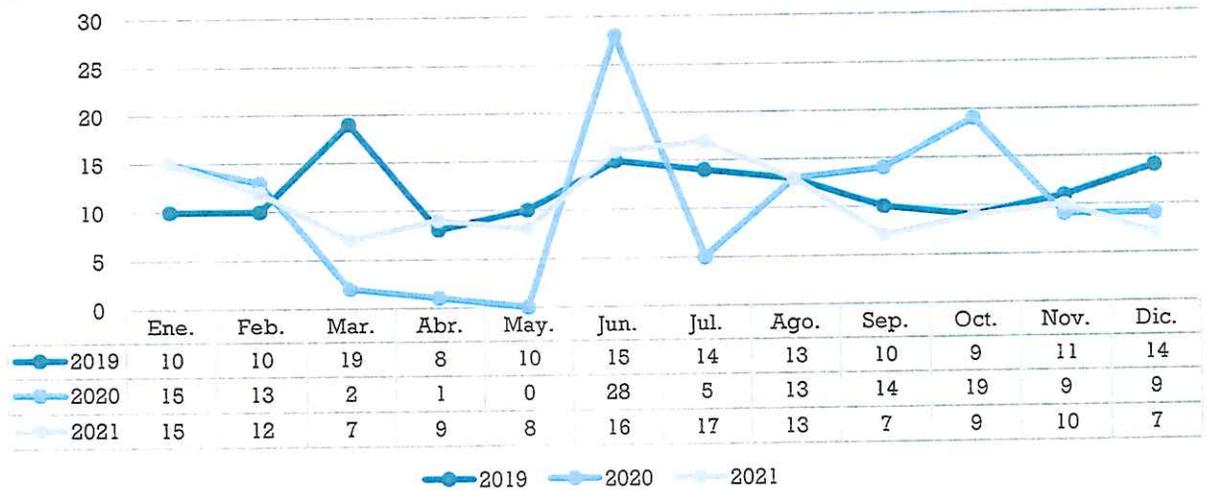


Tabla 1: Movimiento de Kits en atraso "Backlog" por año natural

Año	# Kits en atraso "Backlog"	# Kits recibidos con querella	# Kits enviados análisis externo*	# Kits Analizados en ICF	Análisis Completados
2017	2,176	165	0	40	40
2018	2,298	153	0	31	31
2019	2,417	142	581	23	23
2020	2,207	131	164	11	341
2021	1,992	132	622	53	347

\*Kits enviados para análisis a laboratorio ubicado en los EE. UU., BODE.

Los Kits en atraso o "Backlog" son Kits pendientes para ser analizados o en el proceso de análisis. Una vez el Kit es analizado y cuenta con un reporte de hallazgo es considerado un Kit Completado. Es por que aún cuando el Kit se haya enviado a un laboratorio externo o esté en el proceso de análisis en el ICF es considerado como parte del Backlog.

El año natural 2021 cerró con 1992 Kits en Backlog, 1,367 Kits enviados a laboratorio externo para análisis, 158 Kits analizados en el ICF y 782 Kits con análisis completados. De los 1,367 enviados a Estados Unidos solamente se han atendido 624, esto representa el 46% del backlog en 3 años.

A pesar de que análisis de los Kits en las facilidades del ICF es más costo efectivo, solo el 20%<sup>1</sup> de los Kits completados fueron analizados en ICF. Por lo que fue imperativo aumentar la capacidad de análisis local con la compra de tecnología y equipo como el Rapid DNA y la contratación personal adicional para el análisis de los Kits.

#### Kits sin Querella

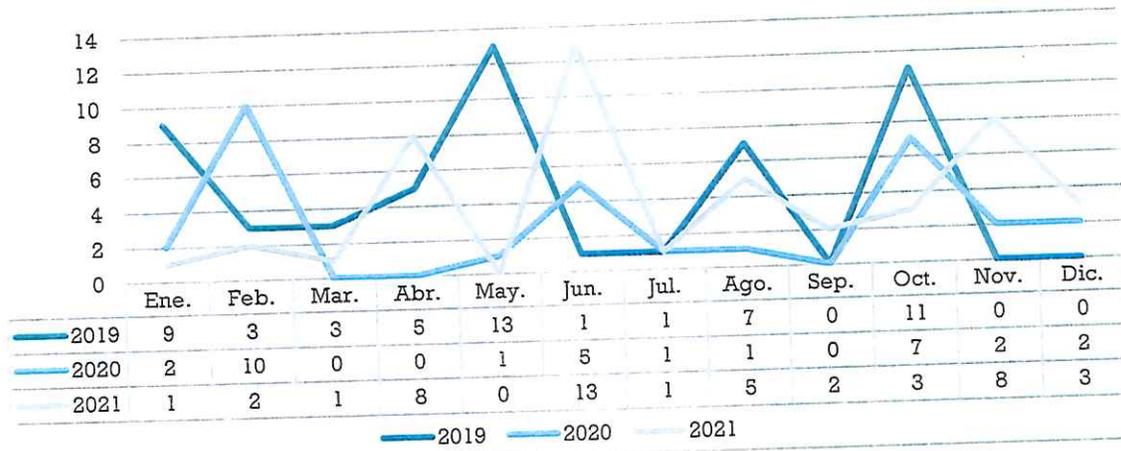
Tabla 2: Kits sin querella recibidos en ICF por año natural

Año	Cantidad de KIT sin querella
2017	16
2018	232
2019	53
2020	31
2021	47
<b>TOTAL:</b>	<b>379</b>

<sup>1</sup> Analizados en ICF/ Completados x 100

bb Gráfica 3: Distribución de kits sin querella recibidos por mes

**Expectativa de culminar el análisis de Kits con querella en backlog**



**Resumen de Indicadores:**

- Cantidad de Kits con querella en backlog enviados a laboratorios externos en EE.UU. al 31 de diciembre 2021: 1,367 Kits
- Cantidad de Kits con querella en backlog analizados al 31 de diciembre 2021: 782 Kits
- Cantidad de Kits con querella en backlog pendientes análisis al 31 de diciembre 2021: 1,992 Kits
- Cantidad de Kits con querella recibidos desde enero al 23 de mayo del 2022- 67 Kits
- Cantidad de Kits sin querella recibidos desde enero al 23 de mayo del 2022- 16 Kits
- Se observa un aumento en la utilización y recibo de los kits durante los meses del inicio del verano (mayo y junio) y durante el mes de octubre.

**PROCESAMIENTO Y MANEJO DE LOS KITS SIN QUERELLA**

El Kit se utiliza para facilitar la recolección de evidencia y el manejo de las muestras de laboratorio que constituyen evidencia, para el procesamiento criminal. Las víctimas de violencia sexual tienen el derecho a decidir si radican, o no radican, una querrela al Negociado de la Policía de Puerto Rico (en adelante NPPR). El Protocolo de Intervención con Víctimas de Agresión Sexual para Facilidades de Salud 5ta edición, establece que en casos donde la víctima sobreviviente no ha hecho querrela se le informe que se puede recolectar evidencia forense con el kit, enviarla al ICF y que esta acción no le obliga a iniciar el proceso legal. Es importante destacar que actualmente los kits sin querrela no serán analizados por el ICF. Sin embargo, la víctima sobreviviente puede iniciar el proceso legal en cualquier momento posterior a la evaluación forense y su Kit sería analizado en el ICF.

El Equipo de Trabajo Interagencial para la Implementación del Protocolo de Notificación trabajará en identificar recursos para realizar el inventario con información clave de los Kits sin querrela e incluirá en su plan de trabajo el desarrollar el procedimiento adecuado y centrado en la víctima para el manejo de los Kits sin querrela.

## HALLAZGOS PRINCIPALES DE LA EVIDENCIA RECOPIADA Y NO ANALIZADA, CAUSALES Y PRÓXIMOS PASOS

- Establecimiento de prioridad de análisis de Kits con querrela por parte del ICF
- Retraso significativo en la culminación del “backlog” en Puerto Rico.
  - 1317 de Equipos de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual “Kits” que no han sido procesados del 2017 hasta el 2021.
- Alta cantidad de análisis pendientes en laboratorios externos de Estados Unidos.
  - 624 (46%) de un total de 1367.
  - 743 pendiente a resultados en Estados Unidos.
- Mayor eficacia local en el procesamiento del Equipo de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual “Kits” en Puerto Rico.
  - 158 (100%) de un total de 158.
- Capacidad limitada para el procesamiento del Equipo de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual “Kits” en Puerto Rico.

## RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL- SUBCOMITÉ DE SAFE KITS

La violencia sexual constituye una de las manifestaciones de la violencia de género más preocupantes en la actualidad. Esta manifestación implica cualquier acción sin consentimiento, desde el acoso verbal hasta la agresión sexual. Es protagonizada, en su mayoría, por miembros de la familia y/o personas conocidas. y tiene como sus principales sobrevivientes a niñas, adolescentes y mujeres en todas sus diversidades. No debe ser considerado como un hecho aislado. De hecho, según el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos (CDC, por sus siglas en inglés), 1 de cada 3 mujeres sufren de una agresión sexual a lo largo de su vida<sup>2</sup>; solo el 16% de las mujeres en todas sus diversidades lo reportan.<sup>3</sup> Por ende, la atención integral y el esclarecimiento de este delito deben ser reconocidos y atendidos con carácter de urgencia por las agencias gubernamentales responsables y los grupos de interés.

Desde el Subcomité de SK, se ha trabajado una representación gráfica llamada: Ruta de la Intervención y Evaluación Forense en Casos de Violencia Sexual. Su fin es plantear el conjunto de servicios esenciales mínimos en la atención integral de la violencia sexual y el esclarecimiento de este delito, además del marco administrativo, el recurso humano necesario y los lineamientos técnicos con sus períodos de tiempo. En la siguiente representación gráfica, se presenta la información para establecer indicadores, barreras y facilitadores en el presente documento.

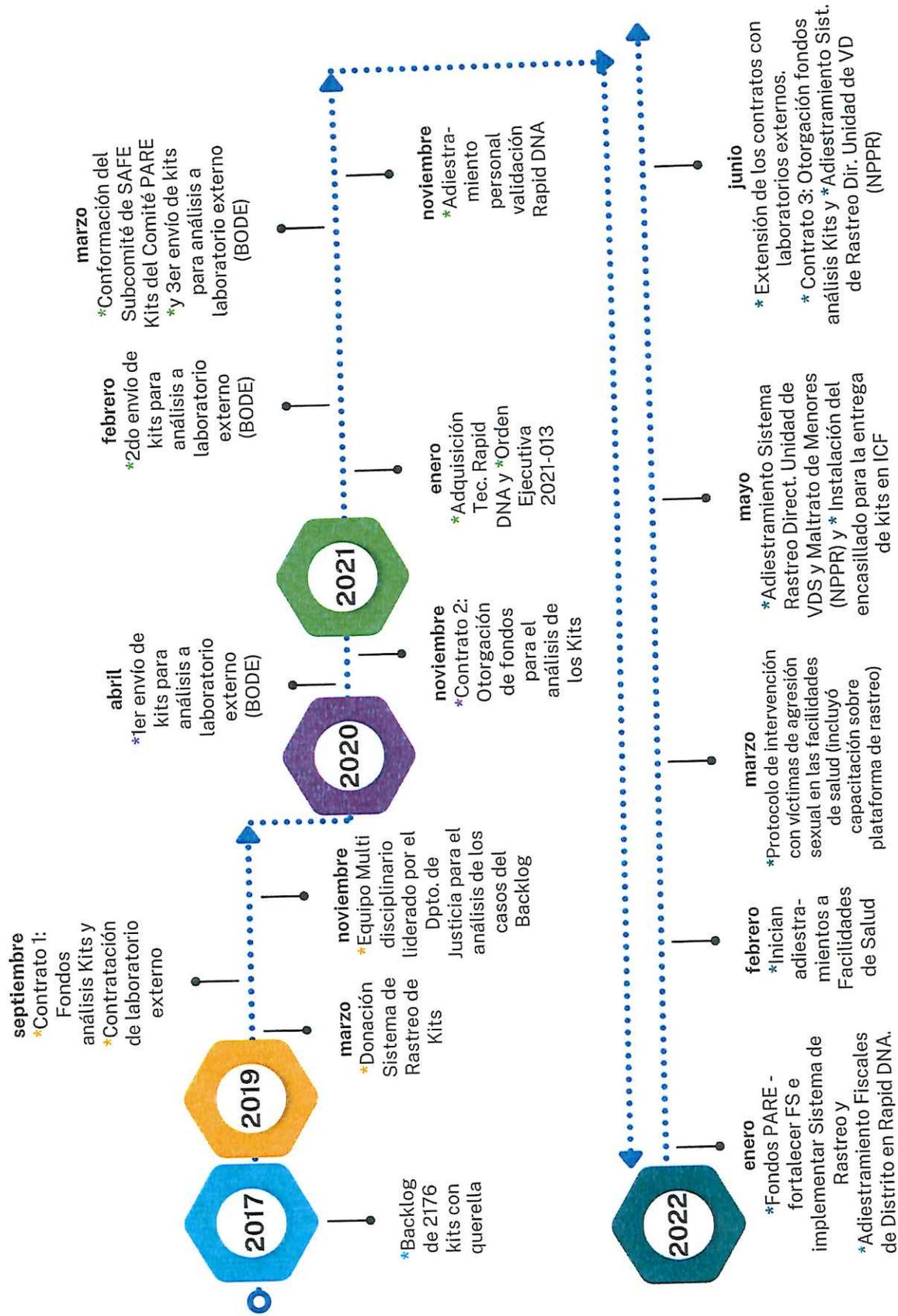
---

<sup>2</sup> CDC (2020).

<sup>3</sup> CDC (2007).



# LINEA DE TIEMPO DE LAS ACCIONES CORRECTIVAS Y LOGROS ALCANZADOS



## RETOS

Al momento el Subcomité de SK ha identificado los siguientes retos:

1. Necesidades presupuestarias
  - a. Identificar y asignar fondos recurrentes para mantener en funciones el personal directamente vinculado al análisis y procesamiento de los Kits.
2. Recursos Humanos
  - a. Contar con el personal administrativo para el Portal de Rastreo en el ICF, NPPR y el Departamento de Salud para garantizar su actualización y mantenimiento y el cumplimiento con los periodos de entrega de los Kits.
3. Barreras externas
  - a. Tiempo de procesamiento promedio de los laboratorios externos.
  - b. Retraso en contratación de un segundo laboratorio de análisis. El ICF trabaja en completar las gestiones.
4. Capacitación
  - a. Adiestramientos al personal encargado (en facilidades de salud, Policía, ICF y Departamento de Salud) de la implementación del Portal de Rastreo y competencia necesaria para el proceso de análisis y cadena de custodia. Además, que puedan orientar a las víctimas sobrevivientes con sensibilidad y conocimiento al momento de realizar el proceso de evaluación médico forense, procesos de entrevistas en el Negociado de la Policía y/o Fiscalía.
5. Divulgación y promoción
  - a. Capacidad para divulgar los hallazgos en la implementación del Portal de Rastreo por todos los funcionarios encargados de poner en función el Protocolo de Notificación y el Portal de Rastreo.

## RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL PROCESAMIENTO Y EFICIENCIA DE ANÁLISIS KITS

El Subcomité de SK recomienda lo siguiente:

1. Desarrollar las guías estandarizadas para el manejo y análisis de los Kits sin querrela que incluya:
  - a. Costo de análisis de todos los Kits bajo esta categoría
  - b. Contacto a víctimas sobrevivientes con Kits sin querrela y evaluación de su interés en la radicación de querrela
  - c. Evaluar las mejores prácticas en estos casos en beneficio de las víctimas sobrevivientes, asumiendo la responsabilidad del Estado de respuesta y rendición de cuentas.

2. Determinar el procedimiento adecuado, y basado en mejores prácticas, para decomisar Kits en el caso que aplique según la legislación vigente de los delitos de violencia sexual.
3. Identificar legislación y/o cambios en política pública para garantizar fondos recurrentes para la implementación del Protocolo para notificar a víctimas sobrevivientes el estatus del "kit" de recolección de evidencia forense en casos de violencia sexual.
4. Capacitar a profesionales en un esfuerzo conjunto entre ICF, Departamento de Salud, Policía de Puerto Rico y el Departamento de Justicia para que se promulgue y se adiestre sobre este tema.
5. Realizar una campaña para informar a la comunidad sobre el Portal de Rastreo de Kits y los servicios ofrecidos para las víctimas sobrevivientes a través de la Línea de Ayuda del CAVV.
6. Establecer un plan de supervisión y monitoreo en el proceso de intervención con víctimas sobrevivientes de violencia sexual y de control de calidad cuando llevan a cabo exámenes médicos y Kits. El ICF y el Departamento de Salud deben trabajar en conjunto para lograr efectividad en estos esfuerzos.
7. Actualizar del Protocolo Intervención con Víctimas Sobrevivientes de Agresión Sexual en Facilidades de Salud para incluir las guías incluidas en el Protocolo de Notificación a Víctimas Sobrevivientes de Violencia Sexual. Trabajar un enfoque multidisciplinario entre todos los componentes investigativos, Fiscalía para evitar re victimizar a las víctimas durante el proceso de procesamiento.
8. Identificar y asignar fondos recurrentes para mantener en funciones el personal directamente vinculado al análisis y procesamiento de Kits. Este presupuesto debe evaluarse al menos cada 3 años.
9. Establecer como prioridad en el 2022-2023, el fortalecer la capacidad del ICF para el análisis del 100% de los nuevos Kits en Puerto Rico.

#### **PRESUPUESTO MINIMO REQUERIDO**

El mantenimiento y funcionabilidad del Portal de Rastreo del Equipo de Recolección de Evidencia Forense en Casos de Violencia Sexual ([sak.icf.pr.gov](http://sak.icf.pr.gov)) y el manejo adecuado de los kits requiere la asignación anual de al menos \$191,136.00 para la contratación del personal requerido, entendiéndose coordinadora del Proyecto, personal administrativo del Portal de Rastreo destacados en el NPPR e ICF, personal y la personal de consejería e intersesoría. Además de la asignación de \$45,200.00 para la actualización y traducción de la página web. Este presupuesto debe incluir además se asignen fondos recurrentes al ICF para reclutamiento, reactivos y mantenimiento de instrumentos científicos. Una cantidad aproximada de 2 millones de dólares pueden ser asignados a esta función.



GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMERCIO

# Informe expositivo a favor de la equidad y el desarrollo socioeconómico para todas las mujeres en Puerto Rico

Julio 2022



PREVENCIÓN | APOYO | RESCATE | EDUCACIÓN

COMITÉ CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ANEJO F

## Tabla de Contenido

I. INTRODUCCIÓN	4
II. ACCESO DE LAS MUJERES A LOS DERECHOS HUMANOS, ESTADÍSTICAS SOBRE LOS NIVELES DE POBREZA Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO	6
A. Derecho al Trabajo	6
B. Derecho a la Educación	8
C. Derecho a la Vivienda	9
D. Derecho a la Alimentación	11
E. Estadísticas Seleccionadas	14
III. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO PARA INTEGRAR A LA MUJER EN LA FUERZA LABORAL	18
A. Centros Sor Isolina Ferré	18
B. Proyecto Matria, Inc.	19
C. Coordinadora Paz para las Mujeres, Inc. (CPM)	21
D. Programa de Formación Empresarial para la Mujer	22
E. Casa Protegida Julia de Burgos, Inc. (Casa Julia)	23
F. El Hogar Ruth para Mujeres Maltratadas	25
G. La Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM)	26
H. El Instituto Empresarial para la Mujer (IEM)	27
I. Centro Empresarial para la Mujer en la Agricultura	27
J. Programa de Desarrollo Laboral	28
K. Programa de Capacitación Laboral	30
IV. PROGRAMAS DE RECURSOS Y REFERENCIAS DE CUIDO INFANTIL	31
A. Programas de Asistencia Financiera	32
1. Programas Gubernamentales	32
2. Programas Afiliados al Trabajo y la Escuela	33

3. Asistencia y Descuentos de Proveedores Locales	33
4. Créditos Fiscales	34
B. Requisitos de Elegibilidad para los Padres	34
C. Requisitos de Elegibilidad del Menor	35
D. Servicios de Varios Tipos de Proveedores	35
E. Requisitos del Programa	35
V. OFICINA DE LA PROCURADORA DE LAS MUJERES (OPM)	36
A. Centro de Respuesta Integrada de Apoyo y Servicios para la Mujer (CRIAS)	36
B. Procuraduría Auxiliar de Educación y Servicios de Apoyo (PAESA)	37
C. Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas (PAALIQ)	37
D. División de Desarrollo y Monitoreo	37
E. Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa	38
VI. AGENCIAS GUBERNAMENTALES DE APOYO	38
A. Departamento de Justicia	38
B. Negociado de la Policía de Puerto Rico	39
C. Oficina de Administración de los Tribunales	39
D. Departamento de Salud: Centro de Ayuda a Víctimas de Violación	40
VII. ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES DE APOYO	41
A. Casa de la Bondad, Inc.	41
B. Casa Pensamiento Mujer del Centro, Inc.	41
C. Casa Protegida Julia de Burgos, Inc.	41
D. Centro de la Mujer Dominicana, Inc.	41
E. El Amor Espera, Inc.	41
F. Fundación ALAS para la Mujer, Inc.	41
G. Hogar Ruth para Mujeres Maltratadas, Inc.	42

H. Instituto Pre Vocacional e Industrial de Puerto Rico	42
I. Centro de Salud Justicia de P.R.	42
J. Carrusel en la Sebastiana, Inc.	42
VIII. PROPUESTAS DE ACCIÓN DEL DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ECONÓMICO Y COMERCIO (DDEC) PARA CONSEGUIR LA EQUIDAD, EL DESARROLLO Y LA PAZ PARA TODAS LAS MUJERES EN PUERTO RICO	43
A. Crear una División de Apoyo para las Mujeres	43
B. Establecer un Sistema de Monitoreo	45
C. Eliminar la Desigualdad en la Educación	45
D. Asegurar el Acceso de las Mujeres a Servicios de Salud	47
E. Garantizar Vivienda a las Mujeres y sus Familias	47
F. Ofrecer Seguridad Alimentaria a Todas las Mujeres	48
G. Garantizar el Acceso de las Mujeres a Préstamos y Recursos Financieros -	49
H. Ofrecer Ayuda para el Desarrollo de Organizaciones de Servicio con Perspectiva de Género	49
I. Desarrollar Campañas de Educación y Sensibilización sobre el Papel Activo de las Mujeres en la Economía de Puerto Rico	50

## I. Introducción

El 25 de enero de 2021, el gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro R. Pierluisi, promulgó la Orden Ejecutiva 2021-013 para declarar un **Estado de Emergencia ante el aumento de casos de violencia de género<sup>1</sup> en Puerto Rico**. En los pasados años, los casos de violencia<sup>2</sup> de género, especialmente en contra de la mujer, han aumentado considerablemente y se encuentran en estado de alerta. A modo de ejemplo, en el año 2019, se reportaron 7,021 casos de violencia doméstica y de éstos, 5,896 ocurrieron contra mujeres. El propósito de la OE 2021-013 es enmarcar la política pública del Gobierno de Puerto Rico para darle prioridad a la prevención y atención de la violencia de género en todas sus manifestaciones y escenarios. **En síntesis la Orden Ejecutiva dispone que se requiere un esfuerzo multisectorial, incluyendo el insumo y la colaboración del sector privado, las diversas organizaciones sin fines de lucro y de la ciudadanía.**

Luego de declarado el Estado de Emergencia se **mantiene como servicio prioritario del Gobierno de Puerto Rico el establecer y ejecutar programas de protección, prevención y orientación, así como de protocolos de acceso a la vivienda, a servicios de salud, educación y trabajo, en aras de prevenir y erradicar la violencia de género**. A raíz de la declaración del Estado de Emergencia se creó el Comité de Prevención, Apoyo, Rescate y Educación de la Violencia de Género (**Comité PARE**), como Comité Asesor del Gobernador, cuyo propósito es recomendar medidas y políticas para cumplir con los objetivos de la Orden Ejecutiva 2021-013. A grandes razgos en este Comité están incluidas once agencias gubernamentales, un representante de la academia, un representante de los medios de comunicación, cinco (5) representantes de organizaciones sin fines de lucro dedicadas a la lucha contra la violencia de género y una oficial de cumplimiento nombrada por el Gobernador.

**El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC)** es una de las agencias responsables de hacer cumplir la OE 2021-013 y de trabajar con el Comité PARE para tratar de erradicar la violencia de género y todas sus manifestaciones. **En dicha Orden Ejecutiva se**

---

<sup>1</sup> La **violencia de género** son conductas que causan daño físico, sexual o psicológico a otra persona motivado por los estereotipos de género creados por los hombres y las mujeres. Los **estereotipos de género** se refieren a las opiniones o prejuicios basados en las funciones sociales o relaciones de poder de un género sobre otro que determinada cultura le asigna al hombre o a la mujer.

<sup>2</sup> El concepto de **violencia** incluye amenazas, agresiones, maltrato emocional o psicológico, persecución y aislamiento, entre otras acciones similares.

**ordena al DDEC evaluar y expandir los programas de capacitación y adiestramiento para mujeres para viabilizar su integración a la fuerza laboral;** que incluya y fomente la **creación de centros de cuidado para menores, personas de edad avanzada y dependientes con condiciones de salud, para facilitar su inserción en la fuerza laboral.** El propósito de este Informe es levantar información para cumplir con la encomienda asignada al DDEC en la OE 2021-013. Entre los objetivos del Informe se encuentran:

- Reseñar los programas de capacitación y adiestramiento a mujeres para viabilizar su integración a la fuerza laboral.
- Buscar opciones de cuidado para menores, personas de edad avanzada y dependientes con condiciones de salud, para facilitar la inserción de la mujer en la fuerza laboral.
- Identificar los planes de prevención y asistencia a las mujeres víctimas de violencia de género que incluyan aspectos relacionados a su estatus migratorio, edad, diversidad funcional, raza, estado económico, orientación sexual e identidad de género, entre otros.
- Reconocer las barreras y prejuicios que enfrentan las personas sobrevivientes de violencia de género para lograr su autosuficiencia económica y el acceso a la vivienda, servicios de salud, educación y empleo.
- Identificar las regiones dónde existe la necesidad de apoyo hacia la mujer.

El 23 de junio de 2022 el gobernador de Puerto Rico, Hon. Pedro Pierluisi, extendió el Estado de Emergencia mediante la Orden Ejecutiva 2022-035, vigente del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023. Ésta OE dispone que para garantizar la continuidad de las iniciativas y acciones puntuales establecidas por el Comité PARE, se transicionan las responsabilidades y deberes a las agencias para que sean consideradas en el diseño y ejecución de la política pública, el Plan de Acción para la Ejecución e Implantación del Estado de Emergencia, y lo dispuesto en la nueva Orden Ejecutiva 2022-035. Que las agencias consideren y ejecuten como el más alto interés público la prevención, apoyo, rescate y educación para combatir la violencia de género.

En las siguientes secciones del Informe se incluye un resumen de los Programas de Capacitación y Adiestramiento para Integrar a la Mujer en la Fuerza Laboral, los Programas de Recursos y Referencias de Cuido Infantil, un resumen de los programas y servicios de la Oficina de la

Procuradora de las Mujeres, Programas de Agencias Gubernamentales y Programas de Organizaciones No Gubernamentales que ofrecen apoyo a las mujeres que enfrentan violencia de género en todas sus manifestaciones.

## **II. Acceso de las Mujeres a los Derechos Humanos, Estadísticas sobre los Niveles de Pobreza y la Violencia de Género**

En esta sección se analizan cuatro derechos humanos fundamentales (trabajo, educación, techo y alimentación) que deben ser garantizados a todas las mujeres puertorriqueñas para conseguir la equidad, mejorar su calidad de vida y erradicar la violencia de género. Las estadísticas que se incluyen evidencian las desventajas y desigualdades que enfrentan las mujeres en el Puerto Rico de hoy. Se une al análisis la situación alarmante de violencia de género que enfrentamos en la actualidad, que se ha agravado debido a los huracanes Irma y María, los terremotos y la pandemia del covid 19<sup>3</sup>. Las estadísticas se incluyen tanto en los narrativos sobre el acceso de las mujeres a los derechos humanos como en la última sección de estadísticas seleccionadas.

### **A. Derecho al Trabajo**

Puerto Rico es uno de los países con mayor desigualdad social y económica<sup>4</sup>. Un 59% de los hogares pobres con menores son dirigidos por mujeres, mayormente madres solteras (junio, 2019)<sup>5</sup>. Cuando se habla de la pobreza de las mujeres deben considerarse las barreras sociales que muchas enfrentan para acceder a empleos bien remunerados. En una familia de bajos recursos liderada por una mujer se percibe como normal la doble y triple jornada de trabajo, más tener que cargar con todas las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y familiares discapacitados o de edad avanzada. Se suman a esta realidad la crisis económica que ha enfrentado Puerto Rico en los pasados años y los desastres naturales y sanitarios (huracanes Irma y María, terremotos y pandemia

---

<sup>3</sup> Fuente: Propuestas y Reclamos a Partidos Políticos, La Ruta de las Mujeres y Equidad 2020, Proyecto Matria, (pág.3), 2020.

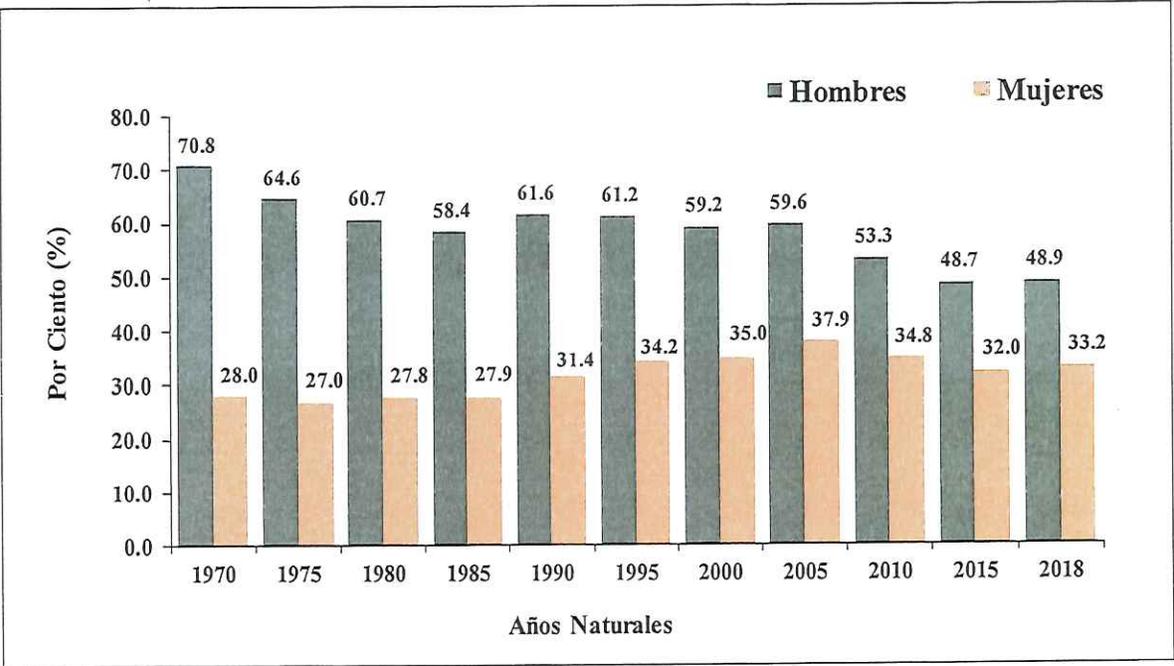
<sup>4</sup> Fuente: Propuestas y Reclamos a Partidos Políticos, La Ruta de las Mujeres y Equidad 2020, Proyecto Matria, (pág.3), 2020.

<sup>5</sup> Fuente: [https://www.google.com/search?q=nivel+de+pobreza+liderada+por+mujeres+en+puertorico&rlz=1C1AZA A\\_enPR748PR913&oq=nivel+de+pobreza+liderada+por+mujeres+en+puertorico&aqs=chrome.69i57j33i10i160j33i21.21578j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=nivel+de+pobreza+liderada+por+mujeres+en+puertorico&rlz=1C1AZA A_enPR748PR913&oq=nivel+de+pobreza+liderada+por+mujeres+en+puertorico&aqs=chrome.69i57j33i10i160j33i21.21578j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8).

de covid-19) que afectan principalmente a los sectores más vulnerables, muchos de éstos liderados por mujeres (Proyecto Matria, Inc., Ruta de las Mujeres, noviembre 2021).

Cuando se analiza la participación de la mujer en el mercado laboral, a través de los años, se hace evidente la desigualdad que existe entre hombres y mujeres. Para el año 1970 la tasa de participación laboral masculina fue de 70.8%, mientras que la tasa de participación femenina apenas alcanzó un 28.0%. En el año 2018, las mujeres representaron el 44.0% de la fuerza trabajadora de Puerto Rico, un aumento de 12.6 puntos porcentuales con relación al año 1970. La tasa de participación laboral a nivel Isla para el año 2018 fue de 40.4%. Los datos desagregados por sexo reflejaron una tasa de participación de la mujer de 33.2% y para el hombre de 48.9% (Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Participación de la Mujer en la Fuerza Laboral, mayo 2019). Según puede apreciarse en la Gráfica: Tasa de Participación Laboral por Sexo (Años 1970 al 2018) en casi cinco (5) décadas la participación de la mujer en el mercado de trabajo apenas ha incrementado de 28.0% en el año 1970 a 33.2% en el año 2018.

**Tasa de Participación Laboral por Sexo (Años 1970 al 2018)**



Fuente: Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 2019.

## **B. Derecho a la Educación**

El acceso a la educación es vital para garantizar la igualdad, justicia de género y desarrollo de todas las mujeres puertorriqueñas. La Ley 85 de “Reforma Educativa” promueve el desarrollo de destrezas técnicas y una transición efectiva al mundo del trabajo, atemperada a la realidad social, económica, educativa y laboral de Puerto Rico. Sin una educación de excelencia las mujeres tienen menos oportunidades para acceder a un empleo digno y bien remunerado o para iniciar su propia empresa. Además, viviendo en la era tecnológica que vivimos, es de suponer que cada vez más, el acceso a fuentes de empleo estará fuertemente atado a destrezas tecnológicas que difícilmente pueden ser desarrolladas sin un sistema educativo de apoyo (Proyecto Matria, Inc., Ruta de las Mujeres, noviembre 2021).

El Kids Count del año 2017, reportó que el 57.3% de la niñez en Puerto Rico vivía bajo el nivel de pobreza y el 75.4% de los que viven en hogares liderados por mujeres, viven bajo el nivel de pobreza. Las decisiones en torno al sistema de educación pública tienen consecuencias en las vidas del estudiantado y sus familias. Las barreras van desde la falta de acceso a una educación de calidad hasta eventos de acoso escolar y maltrato institucional, por orientación sexual o identidad de género (Proyecto Matria, Inc., “Ruta de las Mujeres”, noviembre 2021). Se une a estas barreras la marcada brecha salarial<sup>6</sup> que existe en el Puerto Rico de hoy y que impide la completa equidad e igualdad de géneros.

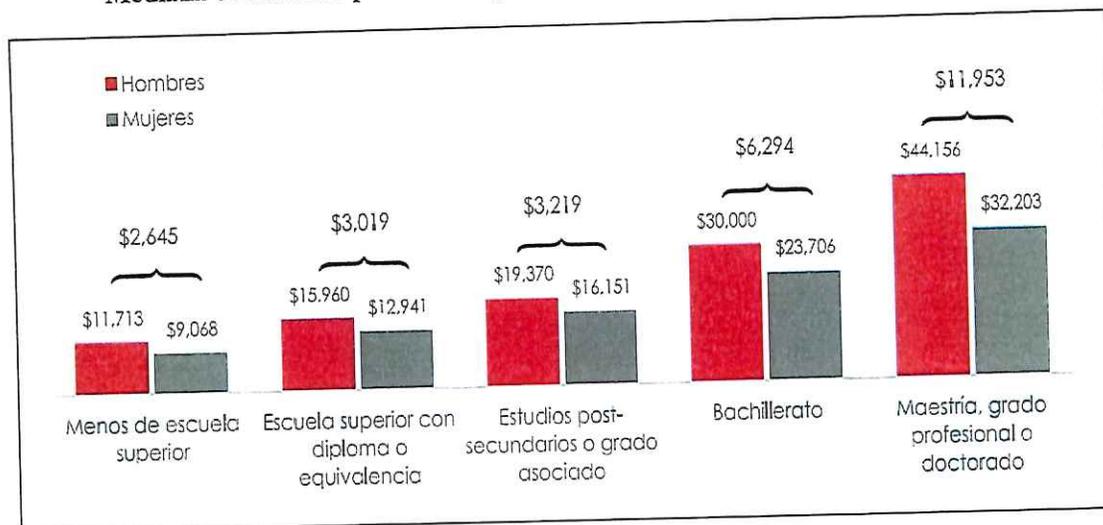
Un análisis de ETE Trends de la firma Estudios Técnicos, Inc.<sup>7</sup> reveló que aún persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres en Puerto Rico, cuando se toma en consideración el nivel educativo y ocupacional de las personas. La disparidad en ingresos es aún mayor cuando aumenta la escolaridad de las personas (Encuesta de la Comunidad del Negociado del Censo, 2020). Según puede apreciarse en la Gráfica: Mediana de Salarios por Género por Nivel Educativo (Año 2020) la brecha salarial tiende a acentuarse en la medida en que el nivel de escolaridad es más avanzado.

---

<sup>6</sup> La diferencia entre la mediana del salario entre hombres y mujeres con niveles educativos similares.

<sup>7</sup> Fuente: <https://www.noticel.com/economia/top-stories/20220401/persiste-la-brecha-salarial-entre-hombre-y-mujer-en-puerto-rico/>, abril 2022.

**Mediana de Salarios por Género por Nivel Educativo (Año 2020)**



Fuente: Negociado del Censo 2016-2020 ACS estimados a 5 años.

La brecha salarial no solo existe en Puerto Rico, también existe a nivel mundial. Atenderla requiere de políticas públicas que deroguen las prácticas discriminatorias que contribuyen a la desigualdad de género. Algunas recomendaciones basadas en evidencia de la Organización para la Cooperación de Desarrollo Económico (OECD, por sus siglas en inglés) incluyen el desarrollo de análisis de datos a nivel gubernamental para identificar las desigualdades salariales en todos los sectores, el aumento en la transparencia de la información sobre salarios por género y el desarrollo de medidas específicas para atender la brecha, al igual que herramientas educativas para la población.

### C. Derecho a la Vivienda

La vivienda es otro de los derechos humanos necesarios para la vida, pues no es posible una estabilidad que fomente la vida familiar, laboral y social si no se garantiza un techo seguro y adecuado para todos nuestros habitantes. Es necesario que el Estado respalde una política pública que reconozca que el acceso a una vivienda digna es un derecho humano fundamental que debe garantizarse y que no puede estar atado a intereses financieros ni privados (Proyecto Matria, Inc., “Ruta de las Mujeres”, noviembre 2021). A esto se añade el hecho de que muchas mujeres jefas de familia cuentan con menores y ancianos en el hogar y que garantizarles un techo es fundamental para que logren su pleno desarrollo familiar, social, académico y laboral.

En estudios realizados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) se han identificado como factores que protegen a la mujer tanto los niveles altos de educación como el acceso a empleos dignos y bien remunerados. En ambos casos el acceso a un techo seguro y a buenos niveles de alimentación se facilitan, si la mujer está bien preparada académicamente y cuenta con un trabajo bien remunerado. En estas condiciones de igualdad la mujer cuenta con mayor protección ante situaciones de violencia doméstica y de género.

La Administración de Vivienda Pública de Puerto Rico ofrece preferencia al momento de asignar viviendas a víctimas de violencia doméstica. En las siguientes tablas se compara la diferencia entre la cantidad de solicitudes de vivienda pública que hicieron las víctimas de violencia doméstica y la cantidad de viviendas públicas que se asignaron a las víctimas de violencia doméstica, entre los años 2017 al 2021.

**Total de solicitudes de vivienda pública con preferencias por violencia doméstica, Puerto Rico 2017 - 2021**

Región	2017	2018	2019	2020	2021
Aguadilla	4	4	7	10	9
Arecibo	12	14	14	16	10
Bayamón	6	3	7	7	8
Caguas	3	6	8	14	4
Carolina	15	17	19	25	15
Guayama	0	4	4	6	2
Humacao	4	3	10	12	8
Mayagüez	2	6	5	6	3
Ponce	9	18	17	6	8
San Juan	8	8	23	15	11
<b>Total</b>	<b>63</b>	<b>83</b>	<b>114</b>	<b>117</b>	<b>80</b>

Fuente: Administración de Vivienda Pública, junio 2021.

**Total de vivienda asignadas con preferencias por violencia doméstica, Puerto Rico 2017 - 2021**

Región	2017	2018	2019	2020	2021
Aguadilla	4	4	5	4	3
Arecibo	11	13	12	10	4
Bayamón	6	3	6	3	4
Caguas	3	6	7	10	3
Carolina	8	10	10	11	1
Guayama	0	4	4	4	1
Humacao	3	2	8	6	2
Mayagüez	2	6	4	5	2
Ponce	9	17	14	2	4
San Juan	8	8	22	10	6
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>73</b>	<b>92</b>	<b>65</b>	<b>30</b>

Fuente: Administración de Vivienda Pública, junio 2021.

Según la información de las tablas se identifica lo siguiente:

- De las víctimas de violencia doméstica que solicitaron vivienda pública para los años 2017 y 2018, el 85.7% y el 88.0%, respectivamente recibieron preferencia en la asignación de vivienda pública.
- De las víctimas de violencia doméstica que solicitaron vivienda pública para los años 2020 y 2021, el 55.6% y el 37.5%, respectivamente recibieron preferencia en la asignación de vivienda pública.

Resulta preocupante que ante la emergencia de violencia de género decretada por el Gobierno de Puerto Rico el total de víctimas de violencia doméstica que recibieron preferencia en la asignación de vivienda pública se redujo de un 85.7% en el año 2017 a tan sólo un 37.5% en el año 2021 (Fuente: <https://parelaviolencia.pr.gov/estadisticas>).

**Los estimados relacionados a la vivienda en Puerto Rico de la “American Community Survey” del año 2018, exponen los siguiente<sup>8</sup>:**

- En el 13.8% de los hogares hay menores de 18 años y de éstos el 8.1% son hogares de jefas de familia.
- En el 21.4% de los hogares hay al menos una persona con 60 años o más.
- El 19.0% de las jefas de familia cuenta con vivienda propia.
- El 33.0% de las jefas de familia cuenta con viviendas rentadas.
- En el 24.0% de los hogares propios hay menores de 18 años.
- En el 40.0% de los hogares rentados hay menores de 18 años.

#### **D. Derecho a la Alimentación**

En la actualidad la sociedad se ha estructurado de tal manera que recae sobre las mujeres la mayor responsabilidad por la alimentación de las familias. Las mujeres son el grupo más grande que solicita los programas gubernamentales de alimentos tales como el Programa de Asistencia Nutricional (PAN). El PAN es uno de los programas más importantes en Puerto Rico, ya que ayuda a un sinnúmero de familias a cubrir sus necesidades alimentarias básicas. En el año 2018, en promedio, 1,300,000 personas se beneficiaron del PAN, cifra que representa cerca del 40% de la población de la Isla<sup>9</sup>.

El PAN es fundamental en Puerto Rico, sobre todo al considerar los altos niveles de pobreza que se presentan en la Isla. De hecho, Puerto Rico no ha logrado recuperarse de una recesión económica que comenzó en el año 2006, a la vez, ha sufrido una significativa merma poblacional, el paso

<sup>8</sup> Fuente: Informe Anual de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OMP), 2020.

<sup>9</sup> Fuente: <https://www.cbpp.org/research/food-assistance/panorama-general-sobre-el-programa-de-asistencia-nutricional-de-puerto#:~:text=En%20promedio%2C%20unas%201.3%20millones,pandemia%20del%20COVID%2D19>.

devastador de dos huracanes (Irma y Mará) y largas demoras para recibir fondos de reconstrucción<sup>10</sup>.

**Los estimados sobre beneficios de Programas de Alimentos de la población de Puerto Rico de la “American Community Survey” del año 2018, revelan los siguientes<sup>11</sup>:**

- El 41.8% de los hogares recibieron beneficios del Programa Suplementario de Asistencia Nutricional, en los últimos 12 meses.
  - 31.2% son familias bajo el nivel de pobreza
  - 10.6% son familias sobre el nivel de pobreza

**Características de los participantes del PAN en el año 2018<sup>12</sup>:**

- Más del 90% de los participantes tenía ingresos mensuales por debajo del umbral de pobreza federal, es decir, ingresos de menos de \$20,780 anuales para una familia de tres.
- Casi dos terceras partes tenían ingresos justo en o por debajo de la mitad del umbral de pobreza.
- El programa históricamente se ha enfocado en hogares de bajos ingresos.
- Más de tres cuartas partes (75%) de los participantes las conformaban niños, adultos que vivían con niños, adultos mayores o personas con discapacidad.
- **Género:** Más de la mitad de los participantes adultos son mujeres.
- **Educación:** De los adultos entre 18 y 59 años, aproximadamente el 25% no completó la educación secundaria, el 35% ha completado la secundaria y el 40% ha recibido algún tipo de educación superior o terciaria.
- **Empleo:** Más de dos tercios de los adultos no mayores sin discapacidades están trabajando, buscando trabajo o viven con otros miembros del hogar que están trabajando.
- Casi todos los adultos restantes estudian o viven con miembros del hogar que son niños o que tienen discapacidades.

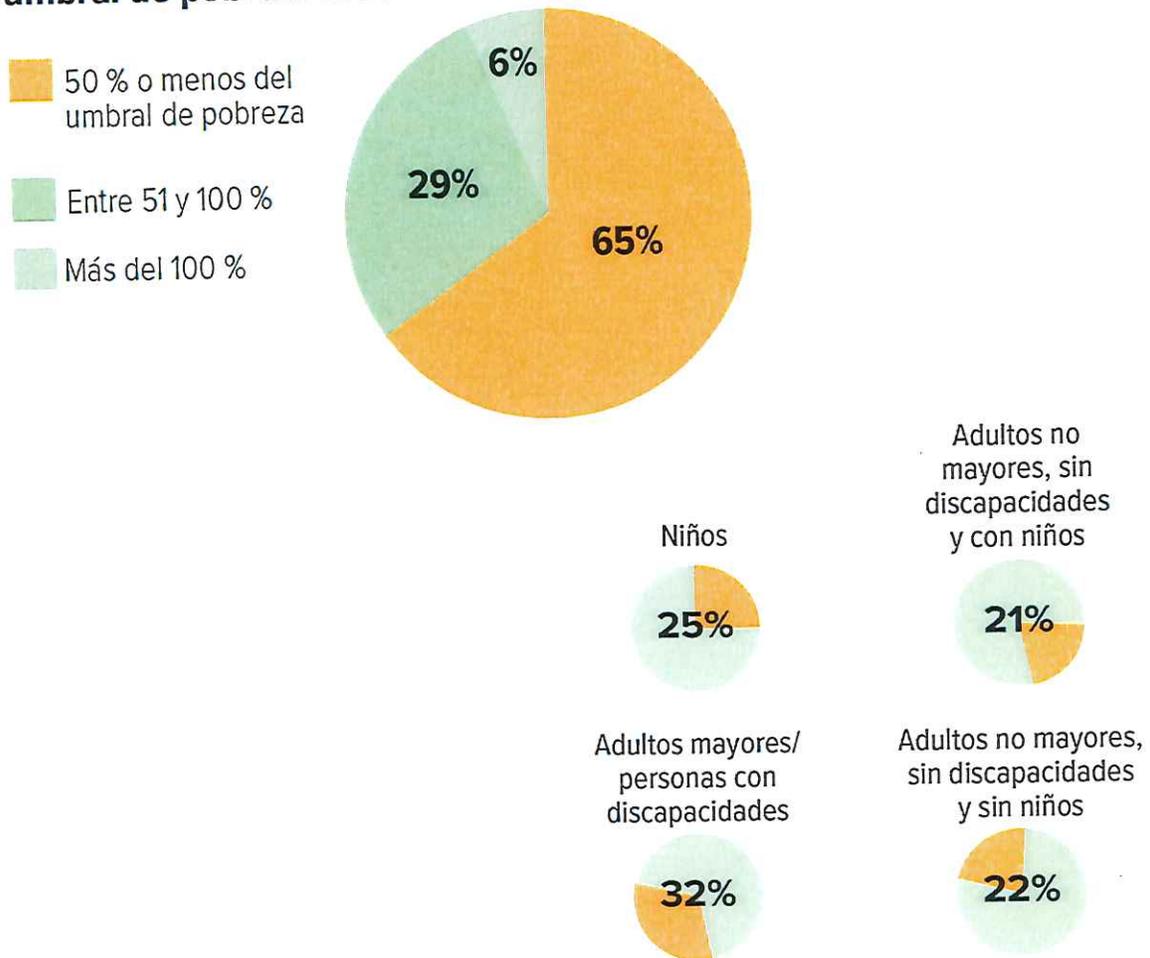
---

<sup>10</sup> Fuente: Javier Balmaceda, “Long in Recession, Puerto Rico Needs More Than Just COVID-19 Relief to Overcome Its Crises,” CBPP, 7 de mayo, 2020, <https://www.cbpp.org/research/economy/long-in-recession-puerto-rico-needs-more-than-just-covid-19-relief-to-overcome-its>.

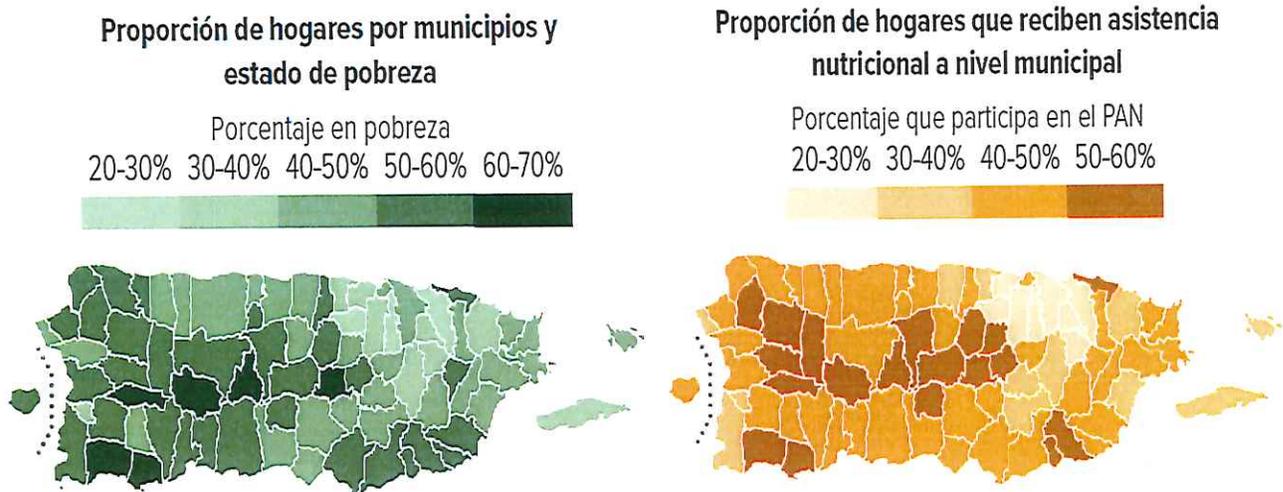
<sup>11</sup> Fuente: Informe Anual de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OMP), 2020.

<sup>12</sup> Fuente: <https://www.cbpp.org/research/food-assistance/panorama-general-sobre-el-programa-de-asistencia-nutricional-de> puerto#:~:text=En%20promedio%2C%20unas%201.3%20millones,pandemia%20del%20COVID%2D19).

## Ingresos mensuales de los hogares participantes del PAN en proporción al umbral de pobreza federal



- **Geografía:** Hay participantes del PAN en toda la Isla; pero la participación es mayor en las áreas con mayores tasas de pobreza.



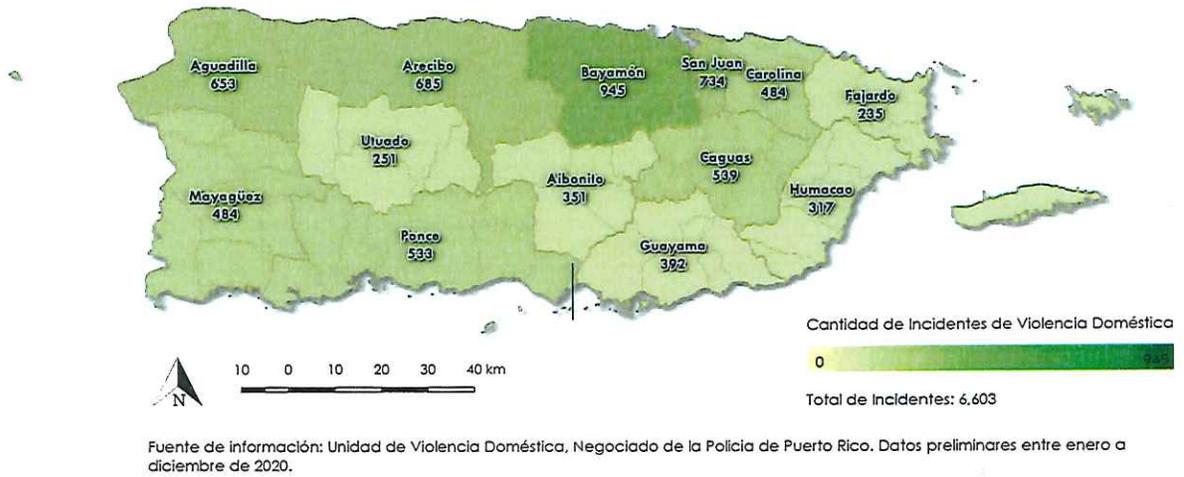
## E. Estadísticas Seleccionadas

En esta sección se incluyen estadísticas seleccionadas que ilustran la violencia de género que se experimenta en el Puerto Rico de hoy. Los mapas, gráficas y tablas provienen del Informe Anual de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, año 2020. Las estadísticas incluyen:

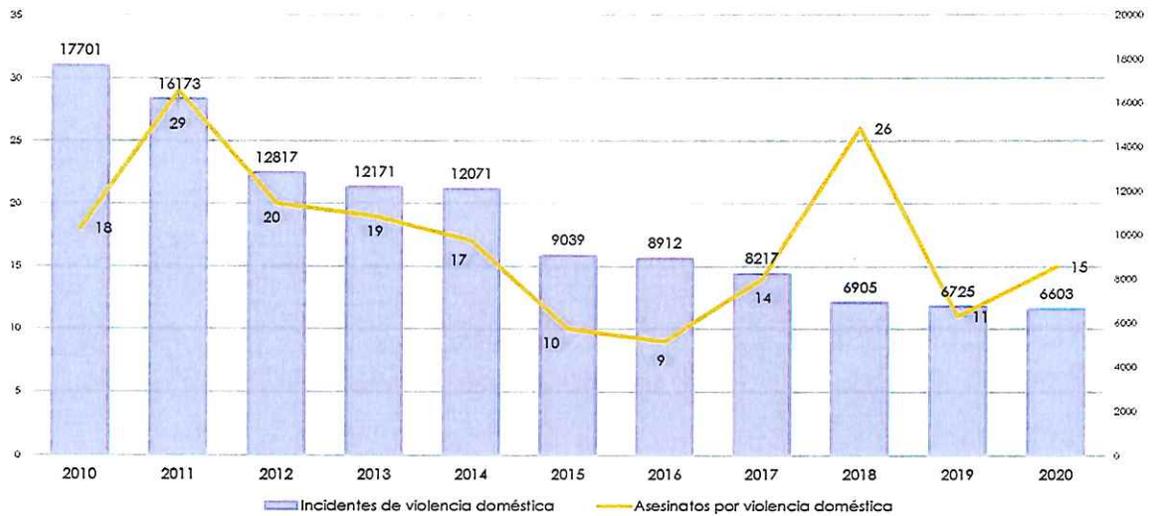
- Incidentes de violencia doméstica por área policiaca - año 2020
- Histórico de muertes por violencia de género e incidentes de violencia doméstica
- Muertes confirmadas por violencia doméstica - año 2020
- Total de solicitudes de órdenes de protección - años 2019-2020
- Personas que solicitaron órdenes de protección desglosado por sexo
- Víctimas atendidas según manifestación de violencia y sexo de las víctimas participantes

Estadísticas  
Incidentes de Violencia Doméstica

Incidentes de Violencia Doméstica por Área Policiaca Año 2020

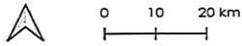


Histórico de muertes por violencia de género e incidentes de violencia doméstica



Fuente: Datos del Negociado de la Policía de Puerto Rico, División de Violencia Doméstica.

## Muertes Confirmadas por Violencia Doméstica - Año 2020



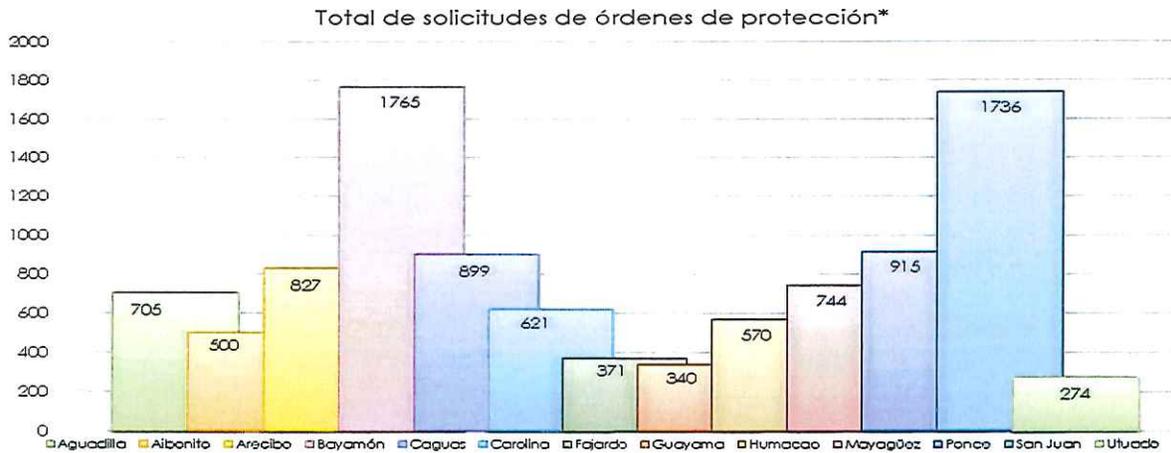
### Leyenda

Asesinatos por violencia doméstica  
 Pueblos donde han ocurrido muertes por violencia doméstica

Fuente: Datos del Negociado de la Policía de Puerto Rico, Oficina de Estadísticas y la División de Violencia Doméstica. Muertes confirmadas por el móvil de Violencia Doméstica al 31 de diciembre de 2020.

Pueblo	Región	Femenino	Masculino	Total
Aguada	Aguadilla	2		2
Aguadilla	Aguadilla		1	1
Caguas	Caguas		1	1
Canvanas	Carolina	1		1
Fajardo	Fajardo	1		1
Guaynabo	Bayamón	1		1
Gurabo	Caguas	1		1
Mayagüez	Mayagüez	2		2
Moca	Aguadilla		1	1
San Lorenzo	Caguas	1		1
Santa Isabel	Ponce	1		1
Trujillo Alto	Carolina	1		1
Vega Baja	Bayamón		1	1

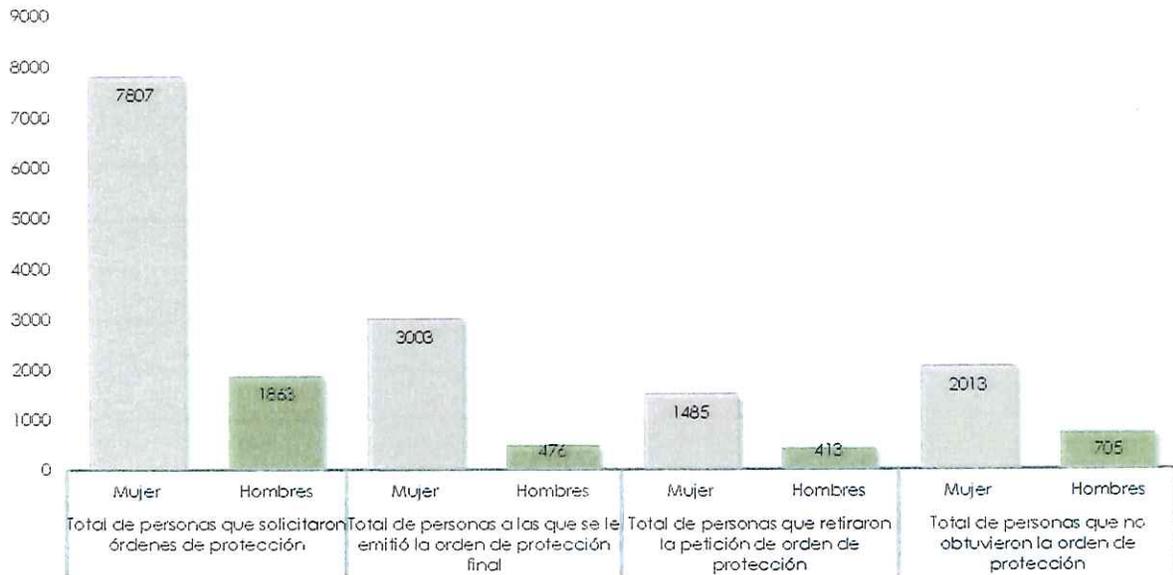
## Estadística de Órdenes de Protección año 2019-2020



\*Orden de Protección Personal y Patronal

Fuente: Oficina de Administración de los Tribunales, Sistema de Órdenes de Protección Automatizadas (OPA). Datos preliminares. Fecha: 4 de marzo de 2021.

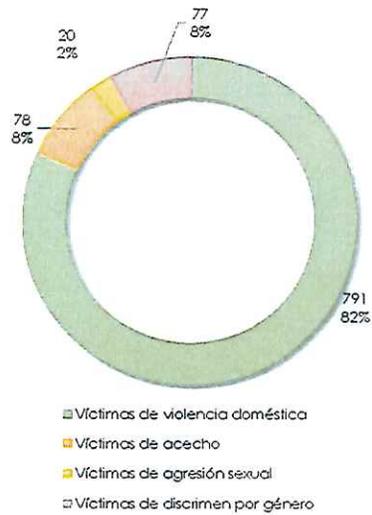
### Personas que solicitaron Órdenes de Protección\* desglosado por sexo



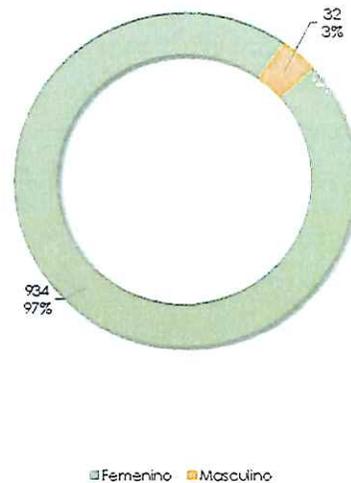
\*Orden de Protección Personal

Fuente: Oficina de Administración de los Tribunales, Sistema de Órdenes de Protección Automatizadas (OPA). Datos preliminares. Fecha: 4 de marzo de 2021.

### Víctimas atendidas según manifestación de violencia



### Sexo de las víctimas participantes



Fuente: Datos de la Oficina de Procuradora de las Mujeres, División de CRIAS. Año 2020

### III. Programas de Capacitación y Adiestramiento para Integrar a la Mujer en la Fuerza Laboral

En esta sección se incluye un resumen de los Programas de Capacitación y Adiestramiento disponibles que se pueden utilizar para viabilizar la integración de la mujer a la fuerza laboral en Puerto Rico.

**A. Centros Sor Isolina Ferré** - Puerto Rico, al igual que el resto del mundo, se enfrenta a grandes retos económicos que impactan con mayor fuerza las comunidades más pobres. Por eso, los Centros Sor Isolina Ferré ofrecen distintas alternativas para las personas que quieren echar hacia adelante luego de perder su empleo o desean dejar a un lado la dependencia de las ayudas gubernamentales. **Los Centros creen en la capacitación, el adiestramiento y el acompañamiento a través del proceso hasta conseguir un trabajo o establecer un negocio propio.** Entre los programas que el Centro Sor Isolina Ferré ofrece se encuentran:

- **Incubadora de Microempresas Comunitarias Surcos** - Esta incubadora de microempresas ayuda a las personas que tienen una idea clara de negocio o llevan poco tiempo de haber comenzado uno. Luego que la persona toma una serie de talleres iniciales, se le brinda ayuda individualizada en la creación del plan de negocios, mercadeo y ventas y en la búsqueda de incentivos, préstamos y fondos semillas de ser necesario. Durante el proceso se ofrecen espacios de trabajo con acceso a tecnología para los futuros empresarios. Esta opción está disponible en Caimito, San Juan. **Entre los servicios que ofrecen se encuentran:** manejo personal, talleres técnicos, plan de negocio, autoestima, contabilidad, mercadeo, permisos, finanzas, recursos humanos y tecnología.
- **Programa de Ayuda Temporal Para Familias Necesitadas (TANF)** - Ofrece servicios a madres jefas de familia y padres solos con niños menores de edad, para dejar a un lado la dependencia del gobierno, ingresar en el mundo laboral y lograr la autosuficiencia económica. De esta forma, mejoran su calidad de vida. Se ofrece en la región de Ponce. **Entre sus servicios se encuentran:** educación básica, adiestramiento vocacional y ocupacional, talleres de motivación, calidad de vida y búsqueda de empleo, orientación, consejería e intervención familiar, adiestramiento en empleo, servicio comunitario,

experiencia de trabajo, proceso de búsqueda de empleo, empleo y apoyo a los patronos que emplean participantes.

- **Manos Forjando Futuros** - Programa que va dirigido a la educación y autogestión para adultos en desventaja, mujeres maltratadas y desertores escolares. A través de diversas iniciativas, se ofrecen talleres básicos de barbería, cosmetología y técnica de maquillaje y arreglo personal. Además, se ofrece floristería, comida vegetariana, pastelería en hojaldre, coordinación de eventos sociales, repostería básica y diseño de prendas, entre otros. Se ofrece en los CSIF en Caimito. **Entre los servicios que ofrecen se encuentran:** planes de ventas y mercadeo, contabilidad, inventario, análisis de costo y operación, reuniones de negocio, perisología y viabilidad de nuevos productos.
- **Programa de Jóvenes y Adultos** - Ofrece adiestramiento académico, tecnológico, vocacional y de alternativas a jóvenes y adultos para ayudarlos a alcanzar sus metas. Disponible en Ponce. **Entre sus servicios se encuentran:** tapicería y talabartería, fotografía comercial, corte y confección de ropa, asistente de salud, cuidado de niños, barbería y estilismo, economía del hogar, artesanía y cerámica en barro, introducción a la cosmetología y corte y soldadura.

Fuente: <http://www.csifpr.org/quehacemos/crisis-economica/>

**B. Proyecto Matria, Inc.** - es una corporación sin fines de lucro fundada durante el año 2004 como **una respuesta solidaria, feminista y esperanzadora a las situaciones de violencia que viven miles de mujeres a través de todo Puerto Rico.** La Misión del Proyecto Matria es apoyar el desarrollo y autosuficiencia de personas en Puerto Rico mediante el ofrecimiento de alternativas de vivienda y servicios integrales en áreas como la educación, el apoyo sicosocial, la incubación de microempresas y el ofrecimiento de servicios de microcréditos para que éstas superen situaciones de violencia y discrimen por razón de género y puedan ejercer su derecho a una vida libre de violencia y plena de logros individuales. Consecuente con esa misión, el Proyecto Matria, Inc. una organización comunitaria sin fines de lucro exenta de impuestos opera una red de servicios a personas a través de todo Puerto Rico. **La visión de la organización radica en:**

- Gestar el apoderamiento autosustentable y el desarrollo humano y económico de personas sobrevivientes de violencia de género o jefas de familia de muy bajos ingresos.
- Facilitar y germinar la incubación y viabilización de microempresas comunitarias lideradas por personas empoderadas.
- Proveer y facilitar oportunidades de vivienda transitoria conducentes a un hogar propio a sobrevivientes de violencia de género y sus niños(as).
- **Desarrollar capacidad mediante adiestramiento y colocación en empleo** a personas sobrevivientes de violencia de género o jefas de familia de muy bajos ingresos.
- **Brindar servicios de apoyo para vencer los impedimentos que enfrentan personas sobrevivientes de violencia de género** o jefas de familia de muy bajos ingresos para lograr movilidad económica, ocupacional y educativa (**cuido de niñas/os, transportación, pagos de matrículas, servicios psicológicos y otros servicios vitales**).
- Proveer microcréditos a personas diversas con historial de crédito negativo para el desarrollo de actividades empresariales.
- **Promover políticas públicas y alianzas multisectoriales a favor del desarrollo económico comunitario y de la equidad de poblaciones diversas.**

El fundamento de todos los servicios es el enfoque integral al apoderamiento, la capacitación, la estabilización emocional, la articulación de metas a corto y a largo plazo, y el acceso coordinado a servicios de apoyo (salud, legal, etc.) de la mujer basado en un análisis de 360° de sus necesidades particulares. **Esta es la plataforma básica para que las participantes logren al menos una de las siguientes metas:**

- **Adiestrarse exitosamente en un oficio**
- **Gestionar una oportunidad de autoempleo**
- **Desarrollar una microempresa**
- **Colocarse en un empleo viable**

Este proceso incluye talleres de apoderamiento emocional, adiestramientos en competencias empresariales y desarrollo de liderazgo. **Se les provee un sistema de apoyo que viabiliza beneficios económicos como el reembolso de los gastos en cuidado de niñas/os y de transportación mientras estudian y el pago de adiestramientos y de materiales de estudio.**

Fuente: <https://www.proyectomatria.org/>

**C. Coordinadora Paz para las Mujeres, Inc. (CPM)** - es la Coalición Puertorriqueña contra la Violencia Doméstica y la Agresión Sexual. Su membresía está constituida por treinta y ocho (38) organizaciones y catorce (14) integrantes individuales. **La componen los albergues de emergencia, organizaciones de servicio directo, programas universitarios y gubernamentales, feministas y activistas de derechos humanos que ofrecen servicios y apoyo para sobrevivientes de violencia por razón de género.** CPM ofrece educación a proveedores de servicios y a la comunidad, asistencias técnicas a organizaciones integrantes y orientación y referidos a sobrevivientes de violencia de género.

**Las acciones de CPM están destinadas a proporcionar apoyo y educación a organizaciones que ofrecen servicios para mujeres sobrevivientes y sus familias,** promover investigaciones sobre la violencia de género y movilizar a las mujeres para exigir cambios en sus vidas, así como en las respuestas públicas y políticas. Estas acciones han sido fundamentales para cambiar, no sólo la ley, sino también la opinión pública, las políticas y prácticas oficiales relativas a la violencia de género.

- **El Centro Paz Para Ti** es el primer proyecto de servicio directo de Coordinadora Paz Para la Mujer (CPM). Ubicado en el Sector Paso Hondo del Barrio Yahuecas de Adjuntas, el Centro busca fortalecer los factores psico-sociales y económicos que protegen a las mujeres de los barrios de municipios rurales circundantes ante posibles situaciones de violencia de género. Desde marzo de 2019, el Centro ha ofrecido **adiestramientos en destrezas artesanales, agrícolas y vocacionales que fomentan la generación de ingresos independientes para las mujeres de la zona de la montaña.** Sobre 100 mujeres han participado de mercados de ventas y talleres coordinados para apoyar la expansión o creación de pequeños negocios propiedad de mujeres de la ruralía.
- El Centro cuenta con energía solar, una torre de purificación de agua, un tanque de recogido de agua de lluvia, un gimnasio, un salón de talleres, un taller de trabajo, un espacio para actividades con menores, una compostera, vivero y huerto comunitario. Durante la reciente emergencia sísmica, el Centro Paz Para Ti suplió electricidad (solar), agua purificada, suministros, alimentos, actividades educativas y recreativas, programación psico-social, orientación legal y talleres a residentes de comunidades locales. Durante la emergencia

causada por el COVID-19, se distribuyeron alimentos y suministros de higiene y se ofrecieron servicios de psicología, enfermería, referidos y pruebas moleculares a personas vulnerables en comunidades cercanas.

- **En sus propósitos, el Centro Paz Para Ti rompe barreras:** 1) geográficas, al abrir espacios locales para la organización comunitaria, la discusión y el desarrollo de soluciones colectivas a los problemas que afectan a las mujeres rurales y 2) económicas, para el desarrollo de espacios solidarios de generación de ingresos y destrezas que contribuyan a un mayor balance de poder en la familia y la sociedad.

Los procesos de decisión en el Centro Paz Para Ti, están abiertos a la participación de todas las mujeres de la comunidad de manera voluntaria. La mayoría de las mujeres participantes de los talleres, mercados, comités de coordinación, actividades y programas son retiradas, amas de casa o agricultoras y **casi todas son responsables del bienestar y el cuidado de otras personas en su familia.** Por ser un esfuerzo amplio de prevención primaria, no es necesario que las mujeres expresen ser sobrevivientes de violencia de género, para participar de los servicios.

Fuente: <https://pazparalamujer.org>

**D. Programa de Formación Empresarial para la Mujer** - El Programa está dirigido exclusivamente a mujeres emprendedoras y empresarias que desean graduarse con los mejores conocimientos sobre la creación y desarrollo de negocios en Puerto Rico. **Los objetivos del Programa son:**

- Promover el desarrollo de microempresas en el país con el propósito de contribuir al desarrollo económico.
- Educar sobre los procesos correspondientes para desarrollar y fortalecer microempresas.
- Promover el desarrollo de alianzas para compartir información e identificar oportunidades de venta y mercadeo de productos o servicios.

**Los adiestramientos incluyen los siguientes temas: modelos de organización empresarial, plan de negocios, aspectos legales y éticos, mercadeo, aspectos financieros y administrativos y recursos, financiamiento y alianzas.** Los requisitos para participar del Programa son:

- Tener las destrezas necesarias para elaborar el producto u ofrecer el servicio al que se dedicará en el negocio.
- Completar la solicitud del Programa y proceso de entrevista inicial con representantes del Centro Empresarial para la Mujer.
- Demostrar que tiene capacidad, determinación y disponibilidad para desarrollar o fortalecer el negocio a través del Programa de Formación Empresarial para la Mujer.
- Asistir a las sesiones de capacitación.
- Estar disponible para las sesiones individuales, según el plan de trabajo que se diseñe para cada participante.
- Cumplir con un borrador del plan de negocios.

El Programa requiere una cuota de participación de \$100.00. Se le brindan diversas opciones de pago a las emprendedoras admitidas al Programa.

**Fuente:** <https://centroempresarialparalamujer.org/pfem/>

**E. Casa Protegida Julia de Burgos, Inc. (Casa Julia) - es el primer albergue para mujeres víctimas sobrevivientes de violencia doméstica que se estableció en Puerto Rico en el año 1979.** Desde su fundación, Casa Julia, ha desempeñado una labor importante protegiendo y asistiendo a las víctimas de violencia doméstica. Se ha dado a la tarea de elaborar planes de escape, de seguridad y contingencia, la creación de espacios seguros para la ubicación de madres y sus hijos(as) que están siendo acechados por el agresor, en riesgo inminente de sufrir daños físicos y psicológicos y peor aún, deambular. **Por medio de los servicios de albergue, orientación y consejería, las participantes son encaminadas hacia un proceso de apoderamiento mediante el cual reconocen su potencial para tomar control de sus vidas y vivir una vida libre de violencia.**

- Al día de hoy Casa Julia cuenta con dos centros adicionales en los municipios de Ponce y Aguadilla. Ambos centros ofrecen servicios ambulatorios para las mujeres que por alguna razón no se puedan albergar. **La Institución mantiene la visión de proveer albergue, protección y apoyo a las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica, así como a sus hijas e hijos. Se promueve la autonomía y la autosuficiencia de sus participantes.** La misión de Casa Julia es ser una organización líder en alcanzar el bienestar de las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica y sus hijos(as), a través de iniciativas de vanguardia

y servicios integrados que promuevan la equidad, la solidaridad y la convivencia en un ambiente de paz.

Julia de Burgos fue pionera en el movimiento feminista de los años 40 y 50. Primera mujer moderna. Vivió y murió apasionadamente. La obra de Julia de Burgos se caracteriza por su singular fuerza, que surge de su apasionado romanticismo que la lleva a desarrollar de una manera mística y metafísica la naturaleza y el amor. **Entre los servicios que ofrece Casa Julia se encuentran:**

- **Programa de Mujeres Residentes (Albergue)** - En este programa se **ofrece protección inmediata, seguridad y apoyo a mujeres, niñas y niños en riesgo inminente**. Además se les provee servicios a través de un equipo multidisciplinario que incluye Consejeras, Trabajadoras Sociales, Psicólogas y Técnicas Sociales. Durante el período en que se encuentran albergadas (tres meses) las participantes reciben, además de protección y alimentación, atención a sus necesidades en las áreas de salud, vivienda, servicios legales, tribunales, ayudas económicas y otros. Se provee consejería individual, grupal y ayuda psicológica.
- **Programa de niñas/os** - Este programa **va dirigido a trabajar con las/os niñas/os de las participantes en el Programa Residencial y del Programa de Vivienda Transitoria**. Su importancia estriba en que va encaminado a la prevención. La intervención se realiza mediante la utilización de dinámicas, talleres socio-educativos, manualidades, música y actividades al aire libre. También se brindan intervenciones en crisis, servicios psicológicos, tutorías y cuidado.
- **Programa de Vivienda Transitoria** - Este programa está dirigido a la autosuficiencia. Se provee servicios de consejería, orientación y ayuda psicológica, **vivienda por un tiempo no mayor de dos años**, consejería individual, educativa y ocupacional. **Se guía en el proceso de búsqueda de empleo, estudios y desarrollo empresarial**.
- **Programas Ambulatorios (Ponce y Aguadilla)** - Se ofrecen orientaciones, intercesoría legal, consejería, trabajo social, manejo de casos y otros servicios que han encaminado las vidas de muchas familias hacia una vida libre de violencia e independiente. También se destacan por sus programas de Educación Comunitaria, realizando actividades de alcance en escuelas, comunidades, centros de trabajo, entre otros.

- **Programa de vivienda permanente (VIA)** - Proveerle vivienda a mujeres sin hogar, jefas de familias o sobrevivientes de violencia machista con algún impedimento junto a sus hijos e hijas. Apoya a la mujer a lograr, dentro de sus capacidades físicas, mentales y emocionales, un desarrollo económico que le permita tener una vida digna.
- **Servicios de voluntariado** - Existen varias formas de aportar, desde apoyo en las redes sociales, tareas programáticas administrativas, micro voluntarios y apoyo en las mesas informativas.

Fuente: <http://www.casajulia.org/>

**F. El Hogar Ruth para Mujeres Maltratadas** - es una organización comunitaria dedicada a promover los derechos humanos y ofrecer espacios de convivencia seguros y solidarios que salvan las vidas de mujeres, niñas y niños. Surgió como una iniciativa comunitaria para atender la necesidad de servicios de albergue de protección, orientación y servicios de apoyo a sobrevivientes de violencia doméstica en Puerto Rico. Fundado en el 1984, el Hogar Ruth actualmente cuenta con programas especializados e interdisciplinarios que atienden a sobrevivientes de violencia doméstica, asecho, abuso sexual y violencia en el noviazgo. Es una organización independiente, no gubernamental, sin fines de lucro y cuenta con la exención contributiva estatal y federal. Entre sus programas se encuentran:

- **Programa de Albergue de Emergencia** - Es un espacio de convivencia seguro y confidencial para mujeres solas o con sus hijos e hijas. Provee artículos personales, alimentos, servicios de salud, servicios educativos a los menores, intervención psicológica, orientación legal, acompañamiento a procesos judiciales y coordinación de servicios.
- **Programa de Vivienda** - Para atender las necesidades de vivienda de sobrevivientes de violencia doméstica, agresión sexual, asecho y/o violencia en cita. Cuenta con tres proyectos:
  - **Proyecto Guayacán Housing**: vales de vivienda transitoria para víctimas con hijos e hijas por un periodo de 6 meses hasta dos años. Subvencionado por el Housing and Urban Development, Continuum of Care (CoC).
  - **Proyecto de Vivienda a Poblaciones Menos Atendidas**: vivienda transitoria para sobrevivientes de violencia con prioridad en población inmigrante, edad avanzada, LGBTT y solicitantes con hijos con impedimentos. Subvencionado por US Department of Justice, Office on Violence Against Women.

- **Proyecto Soluciones de Emergencia:** proporciona servicios de asistencia de pago para depósito de renta, utilidades y renta a corto plazo bajo el componente de Rapid Re-housing. Suvencionado bajo los fondos de Emergency Shelter Solutions a través del Departamento de la Familia.
- **Programa de Orientación y Consejería Ambulatoria** - Servicios gratuito de orientación, consejería individual, coordinación de servicios y grupo de apoyo a sobrevivientes de violencia. Se coordina mediante cita previa.
- **Programa de Intersesoría Legal** - Ofrece servicios de orientación, apoyo, acompañamiento y representación legal en proceso de solicitud de Orden de Protección en la Sala Especializada en Violencia Doméstica del Tribunal de Arecibo y la Sala Especializada en Violencia Doméstica del Tribunal de Bayamón.
- **Programa de Orientación y Prevención de Violencia** - Se coordinan y se desarrollan estrategias educativas para la prevención de violencia de género, violencia doméstica y agresión sexual. Se ofrecen charlas, talleres, mesas informativas y actividades de alcance comunitario en escuelas, universidades, iglesias, empresas y en comunidades.
- **Programa de Equipo de Respuesta Ante la Agresión Sexual** - Provee servicios de orientación, acompañamiento, consejería, coordinación de servicios e intervención psicológica a víctimas sobrevivientes de agresión sexual y su familia.
- **Programa de Voluntariado** - Se establecen los mecanismos para fomentar, evaluar, coordinar y adiestrar grupos e individuales de empresas y personas interesadas El voluntariado son recursos que prestan servicios sin remuneración alguna.
- **Programa de Alcance Comunitario** - Se apoyan iniciativas de desarrollo y alcance comunitario a familias.

Fuente: <https://hogarruth.com/>

**G. La Oficina para el Desarrollo Integral de las Mujeres (ODIM)** - tiene la misión de procurar el desarrollo de la mujer residente en San Juan, promover el reconocimiento de sus derechos y establecer e implantar la política pública que promulgue la equidad, con el fin de erradicar la discriminación contra las mujeres.

- La Oficina cuenta con unidades responsables de proveer servicio directo en las áreas Psicosocial, Legal y Educativa a las mujeres de San Juan. Su función está dirigida a desarrollar y coordinar proyectos, conferencias, talleres, seminarios, actividades de servicios e información, orientación, prevención y educación, dirigidos a lograr el desarrollo integral de las mujeres de esta Ciudad. Realiza además

actividades de impacto público masivo y participa en los medios de comunicación, con el propósito de divulgar la labor de la Oficina y crear conciencia sobre la discriminación contra las mujeres.

- El Hogar Nuevos Horizontes es un proyecto de vivienda temporera o de transición por un periodo máximo de 24 meses, dirigido a propiciar la independencia socioeconómica y emocional de las mujeres sobrevivientes de violencia doméstica que carecen de un techo y recursos para tener una vivienda. Atiende la necesidad apremiante de vivienda de transición que presentan estas mujeres, sus hijos e hijas. Este Hogar cuenta con 25 unidades de vivienda amuebladas y provee a las participantes herramientas para lograr el apoderamiento que les conducirá a la autosuficiencia. Asimismo, les ofrece la oportunidad de capacitarse para incorporarse al mundo laboral o empresarial; promueve el empoderamiento y autosuficiencia económica para que las participantes puedan obtener una vivienda permanente para ellas y sus hijos e hijas.

Fuente: <https://legislaturasanjuan.pr/biblioteca/presupuestorecomendado/2018-2019/9831-7-oficina-para-el-desarrollo-integral-de-las-mujeres/file>.

**H. El Instituto Empresarial para la Mujer (IEM)** - es un proyecto de la Universidad del Sagrado Corazón que ofrece herramientas claves para el desarrollo o expansión de negocios en Puerto Rico. El IEM ofrece seminarios, talleres y asesorías individualizadas para apoyar a los participantes en su proceso de desarrollo empresarial. Los programas están enfocados en la población femenina. No obstante, el 10% de los participantes son varones. Entre sus servicios principales se encuentran la capacitación empresarial y la consultoría de negocios.

Fuente: <https://centroempresarialparalamujer.org/>

**I. Centro Empresarial para la Mujer en la Agricultura** - en un comienzo llamado Iniciativa para la Mujer en la Agricultura (IMA), nace como **una respuesta a la subestimación social de la participación de las mujeres en el sector agrícola de Puerto Rico. Siendo esta una iniciativa educativa dirigida a las mujeres que desean establecer una agro-empresa y agro-empresarias que buscan ampliar su negocio;** brindándoles un apoyo a través de talleres impartidos por especialistas del Servicio de Extensión Agrícola (SEA) y profesores del

Departamento de Economía Agrícola y Sociología Rural del Colegio de Ciencias Agrícolas del Recinto Universitario Mayagüez.

- **Trasfondo histórico** - A través de la historia humana, la cultura patriarcal y los diferentes sistemas políticos-económicos han discriminado, ignorado y no han medido adecuadamente la labor de las mujeres como agro-empresarias. Es por eso que surge esta iniciativa educativa, en respuesta a la preocupación causada por la subestimación de la participación y contribución de la mujer en la agricultura. Es por esto que se crea el lema: **"Apoderándola para adelantar el desarrollo económico"**
- En los talleres ofrecidos se le brindan herramientas necesarias donde las mujeres crean mayor seguridad, confianza, liderazgo y redes de apoyo efectivas entre ellas permitiéndole reclamar sus derechos como mujeres y como agro-empresarias. **La misión del Centro es: "Apoderar a las mujeres puertorriqueñas en la agricultura mediante la educación para convertirlas en agroempresarias exitosas que aporten al desarrollo económico de su comunidad y de Puerto Rico."** Los objetivos son los siguientes:
  - Capacitar a las agro-empresarias puertorriqueñas para que su empresa sea exitosa (rentable).
  - Contribuir a que las mujeres logren conciliar sus papeles o funciones.
  - Facilitar el establecimiento de una red de apoyo.
  - Demostrar que el sector agrícola es una opción para la próxima generación de féminas.

Fuente: <https://uprm.edu/cema>

**J. Programa de Desarrollo Laboral** - El Programa de Desarrollo Laboral (PDL), adscrito al Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) administra y fiscaliza los fondos federales de adiestramiento y empleo del Título I de la Ley Pública Núm. 113-128 del 22 de julio de 2014, conocida como la **Ley de Oportunidades y de Innovación de la Fuerza Laboral** (WIOA, por sus siglas en inglés) que se asignan al Gobierno de Puerto Rico.

**WIOA brinda una extensa variedad de actividades para el desarrollo de la fuerza laboral, para ayudar a las personas que solicitan empleo, trabajadores desplazados y a los jóvenes dentro y fuera de la escuela a tener acceso a nuevas oportunidades de empleo, educación, adiestramiento y servicios de apoyo para tener éxito en el mercado**

laboral. Además, para a los patronos con los candidatos de empleo calificados, que ellos necesitan para competir en la economía global.

El propósito de estas actividades es promover el aumento de oportunidades de empleo, la retención del empleo, y las habilidades ocupacionales de los participantes. Para sostener y aumentar la fuerza laboral, reducir la dependencia a la asistencia pública y desarrollar la productividad de Puerto Rico generando empleos.

- **Áreas Locales de Desarrollo Laboral** – Éstas son creadas bajo la Ley de Oportunidades e Innovación en la Fuerza Laboral (WIOA) y designadas por el Gobernador. Estas ofrecen servicios a jóvenes, adultos y trabajadores desplazados. Los servicios que se ofrecen en el Programa son:

- Información sobre el mercado laboral
- Oportunidades de empleo
- Asistencia en la redacción de cartas de presentación y resúmenes
  
- Fotocopias y tramites de servicios de empleos
- Uso de internet
- Evaluaciones
- Oportunidades de adiestramientos.



 **Centro de Gestión Única (CGU) American Job Center**

Fuente: <https://www.ddec.pr.gov/programa-de-desarrollo-laboral-pdl>

**K. Programa de Capacitación Laboral** - El Programa de Capacitación Laboral (WFT, por sus siglas en inglés), adscrito al Departamento de la Vivienda, cuenta con una asignación total de \$90,000,000 en fondos CDBG-DR. Las asignaciones individuales se determinaron a través de propuestas y no podían exceder los \$5,000,000. **El Programa WFT dará apoyo a programas de capacitación para proveer formación laboral relacionada a la reconstrucción y crecimiento económico de la Isla**, así como las destrezas necesarias que colocarán a Puerto Rico dentro de la economía del futuro.

- **Text Box** Se han comprometido fondos para la ayuda técnica que expandirá y fortalecerá los programas de adiestramiento laboral. Estos fondos ayudarán a las entidades seleccionadas a adiestrar estudiantes, así como a ofrecer nuevas materias o servicios a posibles aprendices en Puerto Rico. **Además, permitirán a las entidades subvencionadas a expandir el ofrecimiento de sus programas y construir o mejorar las instalaciones donde se imparten programas de adiestramiento en toda la Isla.**
- Para ser un solicitante elegible es necesario cumplir con los siguientes requisitos:
  - Estar físicamente ubicado en Puerto Rico; tener oficinas sucursales aceptables.
  - Tener actualmente un programa de adiestramiento con capacidad probada o poseer un currículo de adiestramiento desarrollado para un programa de adiestramiento nuevo o expandido.
- **Las entidades elegibles al Programa incluyen:**
  - Entidades NGO (501(c)(3)) o Sin Fines de Lucro
  - Asociaciones Profesionales y Asociaciones Comerciales
  - Organizaciones de Desarrollo Comunitario
  - Gobiernos Municipales
  - Instituciones Públicas de Educación Superior (Universidades)
  - Agencia o Departamento Administrativo del Gobierno de Puerto Rico (Agencias Estatales)
  - Entidades con fines de lucro autorizadas bajo 24 C.F.R. § 570.201(o)
- El sector de la economía más necesitado a raíz de los huracanes Irma y María se beneficiará del Programa WFT especialmente los ciudadanos que están desempleados

o están empleados por debajo de sus capacidades, tendrán mayor acceso a oportunidades de adiestramiento en las áreas que llevarán a la recuperación económica de Puerto Rico. **El proceso de selección ya se completó y se comprometieron fondos CDBG-DR con entidades enfocadas en el desarrollo de las capacidades de los puertorriqueños, entre las que se encuentran:**

- o Pathstone Corporation
- o Municipio de Yabucoa
- o Dewey University
- o Programa de Educación Comunal de Entrega y Servicio, Inc. (P.E.C.E.S., Inc.), YMCA San Juan
- o Boys & Girls Club
- o Centros Sor Isolina Ferré
- o Institute for Building Technology & Safety
- o Universidad de Puerto Rico – Recinto de Mayaguez
- o Alianza Municipal de Servicios Integrados
- o Mauro, Inc.
- o Fundación Biblioteca Rafael Hernández Colón, Inc.
- o Universidad Interamericana de Puerto Rico

**Fuente:** <https://cdbg-dr.pr.gov/capacitacion-laboral/>

#### **IV. Programas de Recursos y Referencias de Cuido Infantil**

Las Agencias de Recursos y Referencias de Cuidado Infantil (Child Care Resource and Referral, CCR&R por sus siglas en inglés): son un recurso **para facilitar la inserción de las mujeres en la fuerza laboral**. El acceso a estas agencias puede ser por teléfono, en persona, en línea o por correo electrónico. La mayoría de estas agencias también tienen sitios web con información y recursos sobre el cuidado infantil.



De acuerdo con el informe de “Child Care Aware of America” del año 2017, **el cuidado infantil es uno de los mayores gastos en los presupuestos mensuales de las familias**. A menudo es más

alto que el costo de la vivienda, la matrícula universitaria, el transporte o la comida. Las familias en todo el país saben que puede ser difícil encontrar un programa de cuidado infantil de alta calidad que sea asequible.

Los programas de cuidado infantil de alta calidad pueden costar más que las otras opciones. Pero cuando los niños están en un programa de cuidado infantil de alta calidad, ellos son capaces de desarrollar, explorar y crecer. **Un ambiente de aprendizaje temprano seguro y enriquecedor permite que los niños pueden prepararse para la escuela y permite que sus padres puedan enfocarse en el trabajo o la escuela sabiendo que su hijo está en un ambiente saludable y cariñoso.**

En la siguiente sección se incluye una **lista de Programas de Asistencia Financiera, subsidiados por programas federales y estatales, que pueden ayudar a la mujer trabajadora a conseguir cuidado infantil:**

## **A. Programas de Asistencia Financiera**

Existen varios programas de asistencia financiera que ofrecen ayuda para pagar el cuidado infantil. A continuación, se explican algunos de estos programas:

### **1. Programas Gubernamentales**

- **Subsidios para el cuidado infantil (también llamados vales o cupones y asistencia financiera):** cada estado recibe fondos del gobierno federal para un programa estatal de subsidios para el cuidado infantil. **Estos programas ayudan a las familias de bajos ingresos a pagar por el cuidado infantil para que los padres puedan trabajar o estudiar.** Los requisitos de elegibilidad son diferentes en cada estado o territorio.
- **Head Start y Early Head Start:** los programas de Head Start y Early Head Start ayudan a preparar a los niños para comenzar la escuela y proveen servicios para apoyar su desarrollo mental, social y emocional. **Las familias que tienen bajos ingresos o que cumplen otros requisitos pueden ser elegibles para Head Start.**
- **Prekínder financiado por el estado:** los programas estatales de prekínder atienden a niños de entre 3 y 5 años. Se centran en la educación temprana y en la preparación escolar. Algunos estados ofrecen estos programas a familias elegibles a un costo bajo o sin costo alguno. Los programas pueden ser de medio día o de día completo. La agencia estatal de recursos y referencias del cuidado infantil generalmente puede

informar si hay un programa estatal de prekínder donde vive la persona solicitante y dónde puede encontrar programas locales.

- **Programas de asistencia financiera para las Fuerzas Armadas:** los miembros elegibles de las Fuerzas Armadas disponen de asistencia para los gastos de cuidado infantil. Child Care Aware of America administra este programa.

## 2. Programas Afiliados al Trabajo y la Escuela

- **Asistencia para estudiantes de secundaria:** algunos estados y Puerto Rico ofrecen ayuda financiera para los estudiantes de secundaria que necesitan cuidado infantil para terminar la escuela<sup>13</sup>.
- **Cuidado infantil en los colegios o universidades:** algunos colegios y universidades tales como: UPR Rio Piedras, Universidad Ana G. Méndez e EDP University, entre otros, ofrecen cuidado infantil en el campus. Estos programas pueden ofrecer descuentos especiales a estudiantes, profesores y personal.
- **Asistencia del empleador para dependientes:** algunos empleadores pueden permitir que los empleados pongan una porción de cada cheque de pago en un fondo especial dedicado al cuidado infantil. No se paga impuestos por el dinero depositado en estos fondos y solo se puede usar para pagar el cuidado infantil. Se recomienda consultar con el departamento de recursos humanos para saber si se ofrece en el lugar de trabajo.
- **Otros recursos del empleador:** algunas empresas ofrecen cuidado infantil presencial para los hijos de los empleados. Además, algunos programas de cuidado infantil pueden ofrecer descuentos para empleados de ciertas compañías. Se recomienda investigar si el empleador tiene vínculos con algún programa de cuidado infantil cercano que ofrezca descuentos a los empleados.

## 3. Asistencia y Descuentos de Proveedores Locales

- **Escala de tarifas:** algunos proveedores permiten que las familias paguen una tarifa basada en sus ingresos. Esto se conoce como una escala de tarifas. Se recomienda llamar a los proveedores que le interesan y preguntar si ofrecen una escala de tarifas. También puede preguntar si ofrecen planes de pago u otras opciones para ayudar a pagar el cuidado infantil.

---

<sup>13</sup> Acuerdos colaborativos

- **Asistencia local y becas:** las organizaciones locales sin fines de lucro y los proveedores individuales de cuidado infantil pueden ofrecer asistencia financiera o becas. Se recomienda preguntar sobre opciones de asistencia y becas a su Agencia de Recursos y Referencias de Cuidado Infantil (Child Care Resource and Referral, [CCR&R](#)) y a cualquier proveedor que le interese.
- **Descuento para hermanos:** algunos programas de cuidado infantil ofrecen un descuento a las familias que matriculan a varios hermanos. Quizá rebajen un porcentaje o una cantidad de dinero de la tarifa semanal o mensual de un niño. También pueden decidir no aplicar la cuota de inscripción o alguna otra cuota. Si necesita cuidado para más de un niño, pregunte a los proveedores si ofrecen descuentos para hermanos.
- **Descuento militar:** muchos proveedores de cuidado infantil ofrecen descuentos para los miembros del servicio militar. Pregunte a los proveedores que le interesan si ofrecen descuentos.

#### 4. Créditos Fiscales

Los créditos fiscales reducen la cantidad de impuestos adeudados y pueden conllevar un reembolso. Para solicitar créditos fiscales es necesario reunir ciertos requisitos y presentar una declaración de impuestos, aunque no tenga ningún otro requisito de declaración o no deba impuestos.

- **Crédito tributario por gastos de cuidado de niños y dependientes:** las personas que pagan por cuidado infantil disponen de este crédito para que puedan trabajar o buscar trabajo.
- **El crédito por ingreso del trabajo:** se trata de un crédito fiscal para personas con ingresos moderados y bajos.

Fuente: <https://childcare.gov/es/Consumer-Education/Get-Help-Paying-for-Child-Care>

#### B. Requisitos de Elegibilidad para los Padres

- **Ser residente permanente de Puerto Rico o ciudadano americano.**
- Cumplir con los requisitos de ingresos y no tener activos de más de un millón de dólares.
- **Participar de una de las siguientes actividades:**

- **Trabajo** – Participar de una actividad de trabajo como empleado por un mínimo de 20 horas semanales o manejar un negocio propio por un periodo mínimo de 20 horas semanales.
- **Estudio** – Participar de una actividad de estudios con una carga académica de 12 créditos en casos de bachillerato o 6 créditos en casos de maestría.
- **Adiestramiento** – Participar de una actividad de adiestramiento por un periodo mínimo de 20 horas semanales.

Existe la posibilidad de contribuir al costo del cuidado (aportación de padres) dependiendo del tamaño y los ingresos de la familia.

### **C. Requisitos de Elegibilidad del Menor**

- **Edad del menor** – debe comprender desde su nacimiento hasta la edad de 12 años con 11 meses de edad, o hasta los 18 años con 11 meses, si presenta una necesidad especial y se encuentra bajo protección del Estado.
- Debe ser un **ciudadano estadounidense** o con residencia permanente, o residente admitido legalmente.

### **D. Servicios de Varios Tipos de Proveedores**

- Centros Licenciados
- Hogares Licenciados
- Hogares Exentos no Familiares
- Hogares Familiares
- **Cada proveedor posee unos requisitos para poder ofrecer servicios en el Programa Child Care**, en el área de proveedores se detallan estos requisitos.
- Todos los proveedores deben ser autorizados por la ACUDEN.

### **E. Requisitos del Programa**

- Toda familia participante del Programa TANF
- Familias Sin Hogar
- Niños en Protección del Estado
- Niños con Necesidades Especiales

Fuente: <http://childcare-kpg.star-knowledge.in/requisitos-del-programa/>

## V. Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM)

Esta Oficina, por ley, cuenta con amplios poderes investigativos, fiscalizadores y cuasi judiciales para implantar las políticas públicas requeridas para **eliminar toda discriminación y agresión contra las mujeres en todas sus manifestaciones**. La OPM desarrolla políticas públicas dirigidas a garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la discriminación, la opresión, la marginación y la violencia contra las mujeres.



**La misión de la OPM** es asegurar el desarrollo pleno de las mujeres, promover la igualdad y la equidad, erradicar todas las manifestaciones de discriminación y violencia, fomentar y hacer cumplir las políticas públicas que garantizan los derechos humanos de las mujeres y educar a la comunidad para tomar decisiones proactivas y afirmativas en defensa de los derechos de las mujeres.

**La OPM aspira** a una sociedad que promueva de forma activa la paz, la justicia, el respeto y la esencial dignidad humana tanto de los hombres como de las mujeres. Que las mujeres disfruten de una mejor calidad de vida, que reclamen y hagan valer sus derechos. **Que las agencias gubernamentales y las entidades privadas sean sensibles y se caractericen por la inclusión, la equidad y el respeto a los derechos humanos**. Que se erradique la violencia hacia las mujeres y las niñas y los estereotipos por razón de género.

Como institución aspira a ser reconocida como recurso accesible y solidario para las mujeres y ser modelo de trabajo para otras agencias que están comprometidas a desarrollar acciones encaminadas a solucionar los problemas que enfrentan las mujeres en nuestra sociedad. La OPM cuenta con varios servicios y programas, entre éstos:

### A. Centro de Respuesta Integrada de Apoyo y Servicios para la Mujer

**(CRIAS)** – Este proyecto es sufragado con fondos de la Ley de Víctimas de Delito, administrado por el Departamento de Justicia. CRIAS atiende las múltiples necesidades y problemáticas que enfrentan las mujeres y facilita el acceso a los servicios que puedan atender sus necesidades y las de víctimas secundarias. **CRIAS establece las bases para**

**un modelo de prevención, intervención y fiscalización de los distintos tipos de violencia** y permite levantar información del perfil de las víctimas sobrevivientes. **En CRIAS se trabaja con una línea de orientación** para atender las múltiples necesidades y problemáticas que enfrentan las mujeres en Puerto Rico. La línea de orientación **está disponible 24 horas los siete días de la semana.**

**B. Procuraduría Auxiliar de Educación y Servicios de Apoyo (PAESA)** – Esta procuraduría tiene la **responsabilidad de diseñar, coordinar y llevar a cabo todos los aspectos educativos a las comunidades, agencias gubernamentales y privadas.** Efectúa gestiones para propiciar el desarrollo individual y socioeconómico de las mujeres y colabora en la evaluación de propuestas para la solicitud de fondos federales y estatales de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales. **PAESA coordina los esfuerzos de educación para erradicar la violencia y el discrimen mediante el ofrecimiento de charlas, talleres, adiestramientos, distribución de material informativo sobre leyes protectoras y temas de violencia doméstica, agresión sexual, hostigamiento sexual en el trabajo y violencia en el noviazgo, entre otros.**

**C. Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas (PAALIQ)** – Esta Procuraduría tiene la responsabilidad de **fiscalizar el debido cumplimiento de múltiples legislaciones que inciden en derechos reconocidos en beneficio de las mujeres.** De igual forma prepara y monitorea anteproyectos de ley para promover políticas públicas en defensa de los derechos de las mujeres y analiza proyectos de ley presentados en ambos cuerpos legislativos.

**D. División de Desarrollo y Monitoreo** - Esta división trabaja con organizaciones sin fines de lucro e instituciones para lograr el desarrollo pleno de las mujeres, promover la equidad y contribuir a erradicar el discrimen y la violencia contra la mujer. **La división solicita fondos federales al Departamento de Justicia Federal, los cuales se utilizan para combatir la violencia doméstica, agresión sexual, violencia en citas y asecho.**

**E. Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa** - En esta área de trabajo se desarrollan las medidas para **garantizar el cumplimiento de las leyes que protegen los derechos de las mujeres en el campo laboral y que prohíben el discrimen por razón de género en el empleo, tanto en agencias públicas como privadas.** De encontrar algún incumplimiento con las políticas favorables a las mujeres en el empleo se refiere a la Procuradora para la imposición de las sanciones correspondientes.

**Fuente:** <https://mujer.pr.gov/Pages/default.aspx>; Informe Anual, Oficina de la Procuradora de las Mujeres, 2020.

**VI. Agencias Gubernamentales de Apoyo** - En esta sección se incluye un resumen de las agencias gubernamentales y sus programas dedicados a la prevención y protección de la violencia de género hacia las mujeres y niñas.

#### **A. Departamento de Justicia**

##### **1. Oficina de Coordinación de las Unidades Especializadas de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y Maltrato a Menores** - Realiza la coordinación

interdisciplinaria con las agencias y organizaciones no gubernamentales, relacionadas con la intervención de casos de violencia doméstica, delitos sexuales y maltrato a menores, incluyendo casos de maltrato institucional que ocurran en escuelas, centros de cuidado o instituciones correccionales. **Su propósito es lograr un manejo eficiente y sensible de las investigaciones y procesamientos criminales en casos de violencia doméstica, delitos sexuales y maltrato a menores.** Esta Unidad supervisa el procesamiento de este tipo de casos en las trece fiscalías de Puerto Rico y administra los fondos federales que recibe para estos propósitos.

##### **2. Oficina de Compensación y Servicio de Víctimas y Testigos** - Ofrece apoyo, servicios y asistencia económica a las víctimas y testigos de delito elegibles y sus reclamantes, con el propósito de **garantizar un trato sensible y eficiente durante el proceso criminal y minimizar su impacto en las personas.** La oficina está a cargo de evaluar y conceder el pago de compensación a las víctimas de delito elegibles para recibir los beneficios establecidos por ley. Además, coordina servicios y ayuda económica, psicológica y



DEPARTAMENTO de JUSTICIA  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

humanitaria para los familiares de víctimas y testigos, así como apoyo y orientación en los procesos judiciales y en las investigaciones criminales.

**3. La Unidad Investigativa de Crímenes Cibernéticos** - tiene la responsabilidad de proveerle a los fiscales y procuradores de asuntos de menores y familia las herramientas necesarias para procesar a los infractores de la ley cuando hacen mal uso de los medios cibernéticos y enfrentar así los nuevos retos que imponen los últimos desarrollos tecnológicos. Además, tiene entre sus deberes la capacitación y adiestramientos de fiscales, procuradores de menores y familia, agentes de investigación y personal relacionado a la investigación y el procesamiento criminal de los delitos cibernéticos.

**B. Negociado de la Policía de Puerto Rico** - Este negociado cuenta con dos divisiones para atender los asuntos relacionados a la violencia de género. Estas son: la División Especializada de Violencia Doméstica y la División de Delitos Sexuales y Maltrato de Menores.



**C. Oficina de Administración de los Tribunales** - En consideración a las necesidades especiales de las partes involucradas en estos casos, la Rama Judicial creó las Salas Especializadas en casos de Violencia Doméstica (SEVS).

En términos generales, estas Salas tienen el propósito de proveer un servicio rápido en un ambiente seguro y confidencial, para beneficio de toda persona involucrada en una situación de



violencia doméstica que acude al Tribunal a solicitar ayuda al amparo de la Ley Núm. 54. A continuación se ofrece información sobre la ubicación, teléfono y dirección de cada uno de los Centros Judiciales con Salas Especializadas en casos de Violencia Doméstica:

- **Centro Judicial de Arecibo** - Anexo del Centro Judicial  
Teléfono: 787.878.7530 Ext. 2727  
Dirección: 553 Ave. José A. Cedeño Arecibo, PR
- **Centro Judicial de Bayamón** - Cuarto piso del Centro Judicial  
Teléfono: 787.785.3300 Ext. 2423,2424  
Dirección: Carr. 2, Km 10.4, Esq. C. Esteban Padilla Bayamón, PR

- **Centro Judicial de Caguas** - Primer piso del Centro Judicial  
Teléfono: 787.653.0070 Ext. 2600  
Dirección: Carr. 1, Int. 189, Urb. Bairoa Caguas, PR
- **Centro Judicial de Fajardo** - Tercer piso del Centro Judicial  
Teléfono: 787.655.0620 Ext. 2901,2907,2909  
Dirección: Ave. Marcelito Gotay, Esq. Barriada Jerusalén Fajardo, PR
- **Centro Judicial de Ponce** - Sótano del Centro Judicial  
Teléfono: 787.841.1510 Ext. 2070,2071  
Dirección: 2150 Ave. Santiago de los Caballeros Ponce, PR
- **Centro Judicial de San Juan** - Sótano del Centro Judicial  
Teléfono: 787.641.6363 Ext. 2070,2071  
Dirección: Ave. Muñoz rivera, Esq. Coll y Toste, Pda. 37 San Juan, PR
- **Centro Judicial de Utuado** - Primer piso del Centro Judicial  
Teléfono: 787.894.2525 Ext. 2080,2081  
Dirección: Carr. 611, Int. Carr. 111 24 Ave. Fernando L. Rivas Dominicci Utuado, PR

#### **D. Departamento de Salud: Centro de Ayuda a Víctimas**

**de Violación** - Programa de la Secretaría Auxiliar de Salud Familiar y Servicios Integrados del Departamento de Salud. **El CAVV utiliza fondos públicos estatales y federales para educar, dar tratamiento y rehabilitar a las víctimas de agresión sexual y violencia**

**doméstica.** Brinda servicios directos de terapia individual y grupal e intercesora (psico-social, médica y legal) de sobrevivientes de agresiones sexuales y violencia doméstica y su red de apoyo.



Fuente: <https://mujer.pr.gov/Documents/Directorios%20Recursos%20ONG%27s%20y%20Agencias%20Gubernamentales%20OPM%20REV%206-11-19.pdf>; Directorio de Recursos de las ONG's y Agencias Gubernamentales, 2019.

## VII. Organizaciones No Gubernamentales de Apoyo

**A. Casa de la Bondad, Inc.** - Ofrece servicio de albergue de emergencia víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y violencia en cita, programa ambulatorio de servicios psicológicos, psicosociales, intercesoría legal y representación en el Tribunal de la Región Judicial de Humacao y Fajardo.

**B. Casa Pensamiento Mujer del Centro, Inc.** - Ofrece servicios de educación y prevención de la violencia doméstica, agresión sexual, acecho y violencia en cita. Representación intercesoría legal y apoyo psicosocial en el Tribunal de la Región Judicial de Aibonito y Guayama.

**C. Casa Protegida Julia de Burgos, Inc.** - Ofrece servicios de albergue de emergencia para víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y violencia en cita. Además, provee servicios a través de un equipo multidisciplinario que incluye consejeras, trabajadoras sociales, psicólogas y técnicas sociales.

**D. Centro de la Mujer Dominicana, Inc.** - El propósito principal es asistir a las mujeres inmigrantes de Puerto Rico, en la búsqueda de soluciones a los problemas que enfrentan en su diario vivir. El centro ofrece servicios de: orientación, trabajo social, apoyo emocional, intercesoría legal, coordinación a servicios especializados, asesoría legal y talleres educativos. Sus servicios van dirigidos a mujeres inmigrantes víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y violencia en cita. Ofrecen servicios de prevención y educación, psicosociales, asesoría legal e intercesoría legal en los Tribunales de las Regiones Judiciales de Carolina, Loíza, San Juan y Utuado.

**E. El Amor Espera, Inc.** - Ofrece servicio de orientación, consejería y servicios psicológicos para víctimas de violencia doméstica, acecho, violencia en cita y agresión sexual.

**F. Fundación ALAS para la Mujer, Inc.** - Brinda apoyo psicosocial, legal, educativo y económico a mujeres en situaciones de crisis por violencia doméstica, agresión sexual o pobreza en Puerto Rico. Además, ofrece servicios de orientación, psicosociales en San Juan y representación legal e intercesoría legal en los Tribunales de las Regiones Judiciales de Aguadilla, Mayagüez y Ponce.

**G. Hogar Ruth para Mujeres Maltratadas, Inc.** - Ofrece servicios a mujeres víctimas de la violencia doméstica, sus hijas e hijos, en completa confidencialidad. De igual manera, brinda albergue temporero por 90 días, intervención en crisis, orientación y consejería, asesoría e intercesoría legal, atención médica, alimentación, coordinación interagencial, terapia individual y grupal; grupos de apoyo, servicios ambulatorios, servicios socio recreativos, talleres para autogestión económica, servicios educativos a la comunidad sobre violencia doméstica. Brindan servicios de asesoría e intercesoría legal y apoyo psicosocial en los Tribunales de las Regiones Judiciales de Bayamón y Arecibo. Coordinación Inter agencial y vivienda transitoria.

**H. Instituto Pre Vocacional e Industrial de Puerto Rico** - Casa Protegida para Mujeres y Niños (CAPROMUNI) ofrece servicios de albergue de emergencia, orientación y psicológicos.

**I. Centro de Salud Justicia de P.R.** - Provee servicios forenses comprensivos a sobrevivientes de violencia sexual. Su equipo está compuesto por profesionales de la medicina, enfermería, psicología clínica y social, trabajo social y epidemiología quienes proveen un servicio transdisciplinario. La mayor parte del personal cuenta con más de diez años de experiencia trabajando con sobrevivientes de violencia de género. Además, ofrece servicios de orientación psicosocial, psicológico, psiquiátrico y médico forense para víctimas de agresión sexual.

**J. Carrusel en la Sebastiana, Inc.** - Ofrece servicios de terapia alternativa (equino, terapia y arte terapia) para víctimas de agresión sexual.

Fuente: <https://mujer.pr.gov/Documents/Directorios%20Recursos%20ONG%27s%20y%20Agencias%20Gubernamentales%20OPM%20REV%206-11-19.pdf>; Directorio de Recursos de las ONG's y Agencias Gubernamentales, 2019.

## **VIII. Propuestas de Acción del Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) para Conseguir la Equidad, el Desarrollo y la Paz para Todas las Mujeres en Puerto Rico**

El Departamento de Desarrollo Económico y Comercio (DDEC) está comprometido con el éxito y con la equidad entre hombres y mujeres como un elemento clave para mejorar la calidad de vida de la ciudadanía y promover el crecimiento y desarrollo económico de Puerto Rico. En esta sección se presentan una serie de propuestas encaminadas a erradicar la violencia de género y a salvaguardar los derechos humanos de todos nuestros habitantes. Las propuestas buscan conseguir la equidad, el desarrollo y la paz de todas las mujeres en Puerto Rico.

Entre las fuentes principales que se utilizaron para elaborar las propuestas y objetivos se encuentran los siguientes documentos: Propuestas y Reclamos a Partidos Políticos desde la Ruta de las Mujeres y Equidad 2020 del Proyecto Matria, Inc., Informe Anual 2020 de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres y Las Propuestas de Política Pública para Desarrollo Económico y Empresarial de las Mujeres Jefas de Familia Bajo los Niveles de Pobreza en Puerto Rico de la Oficina de la Procuraduría de las Mujeres, Año 2008.

Es importante que al leer las propuestas se tenga en mente que fueron hechas desde una mirada transversal que reconoce que los derechos humanos son indivisibles e interdependientes. Lo que significa que ninguna propuesta se debe evaluar de manera aislada, sino en conjunto con el resto de las recomendaciones. Las propuestas a continuación buscan integrar a las mujeres de manera digna y empática en los entornos educativos, laborales y de desarrollo económico.

**A. Crear una División de Apoyo para las Mujeres** - Establecer una división de apoyo para las mujeres adscrita al DDEC cuya misión sea promover, facilitar y potenciar el desarrollo económico de las mujeres, ofreciendo prioridad a las mujeres que han sido víctimas de cualquier tipo de violencia (género, doméstica, sexual, etc.) y las que están en desventaja socioeconómica.

### **Objetivos:**

- 1) Establecer una estructura que facilite la integración y accesibilidad a recursos de las agencias públicas y a otros recursos disponibles tanto individuales, estatales o locales, federales, privados y de las organizaciones no gubernamentales.
- 2) Crear una estrategia integral de desarrollo económico comunitario con perspectiva de género con accesibilidad y asignación de recursos para:
  - a. Apoyo psicosocial
  - b. Educación, capacitación y adiestramiento
  - c. Apoyo técnico, monitoria, mentoría, acompañamiento, asesoría y “coaching”
  - d. Recursos de predesarrollo, financiamiento e incentivos
  - e. Estructuras de mercadeo, promoción y redes comerciales
  - f. Incubadora de proyectos empresariales
  - g. Desarrollo de infraestructura física y social
- 3) Garantizar que los recursos disponibles sean accesibles, adecuados y pertinentes de acuerdo con:
  - a. Los niveles socioeconómicos de las participantes
  - b. Los niveles educativos de las participantes
  - c. Asegurar que las agencias, incluyendo personal y consultores, utilicen vocabulario e imágenes inclusivas con perspectiva de género
- 4) Incentivar la creación de cuidados infantiles en horarios no tradicionales y extendidos para permitir el acceso de las mujeres a trabajos y actividades empresariales.
- 5) Fomentar el desarrollo de programas de finanzas que las mujeres puedan acceder a crédito y a otros servicios financieros para garantizar su autosuficiencia económica.
- 6) Dirigir los fondos federales de algunos departamentos del gobierno (como Familia, Vivienda, etc.) que están destinados a desarrollo económico y apoyar con estos un plan estratégico de desarrollo económico con perspectiva de género especialmente enfocado en las necesidades de las mujeres pobres.
- 7) Invertir fondos estatales y de recuperación en organizaciones sin fines de lucro que aborden el tema de la pobreza desde una perspectiva de género y de desarrollo económico comunitario.

- 8) Analizar las necesidades económicas de las mujeres de edad avanzada para crear los servicios de apoyo que estas necesitan para tener una vejez digna y libre de pobreza.
- 9) Comprometerse a evaluar toda medida legislativa relativa a desarrollo económico y pobreza desde una perspectiva de género.
- 10) Identificar lotes públicos de tierras no utilizadas para convertirlos en espacios de desarrollo de empresas alimentarias lideradas por mujeres, dedicadas a la incubación de microempresas y al desarrollo económico comunitario.

**B. Establecer un Sistema de Monitoreo** - Es importante establecer metas y objetivos que se puedan medir y que promuevan la participación y la inclusión de las mujeres en el plan estratégico de desarrollo económico delimitado.

**Objetivos:**

- 1) Crear un comité de monitoria cuyos miembros sean en su mayoría, si no todas, mujeres.
- 2) Crear un documento que reúna las normas, estrategias y recursos de desarrollo económico para facilitar el acceso a los servicios, productos y normativas.
- 3) Identificar el perfil de la mujer empresaria y evaluar la accesibilidad y utilización de recursos.
- 4) Mantener un inventario actualizado de empresas lideradas por mujeres.
- 5) Establecer metas significativas del número de contratos gubernamentales que se adjudican a mujeres o empresas de mujeres.
- 6) Desarrollar un programa de capacitación para licitar y para identificar, reclutar y apoyar mujeres para recibir los contratos.

**C. Eliminar la Desigualdad en la Educación** - El acceso a la educación es vital para garantizar a todas las mujeres puertorriqueñas otros derechos humanos necesarios para alcanzar su pleno desarrollo.

**Objetivos:**

- 1) Reforzar las campañas de prevención de deserción escolar para que apelen a las mujeres jóvenes que por razones de violencia, embarazos o circunstancias económicas optan por abandonar sus estudios.

- 2) Fortalecer la educación en derechos humanos para que como sociedad puertorriqueña busquemos el bienestar colectivo como provecho y necesidad común para todos y todas.
- 3) Insertar protocolos bajo las disposiciones de instituciones de enseñanza aplicables a estudiantes en conjunto con los aplicables al empleado.
- 4) Crear programas educativos especiales adaptados a los horarios y a las necesidades de las jóvenes embarazadas y madres adolescentes para que puedan completar su cuarto año y estudios posteriores.
- 5) Insertar programas de adultos y educación post secundaria en los Institutos Educativos y revisar los protocolos.
- 6) Proveer servicios educativos y de apoyo a la población regular de adultos y a la población de niños y jóvenes que se encuentran fuera de la escuela o con potencial de alto riesgo de abandono escolar.
- 7) Crear un plan de acción para incentivar la participación de las mujeres en las escuelas vocacionales del sistema de educación pública (adiestrar mujeres jóvenes y adultas en oficios no tradicionales).
- 8) Integrar a los currículos perspectiva de género, raza, origen social, posición económica, orientación sexual, entre otros, para tener una visión holística de la diversidad de las mujeres y de la complejidad que esto representa.
- 9) Desarrollar al máximo de su potencial a cada estudiante al proveer una educación de excelencia, basada en las competencias del siglo XXI y en el pensamiento crítico y creativo como un medio para que el estudiante pueda pensar cuidadosamente en lo que debe hacer, creer basándose en la prueba y la razón.
- 10) Incorporar de manera formal en los currículos la educación sexual para que temas como la menstruación, la prevención de embarazos y el cuidado y salud para las mujeres dejen de ser tabús o temas marginales.
- 11) Incrementar los fondos destinados al presupuesto del Departamento de Educación para apoyar a las madres y padres con niños con diversidad funcional<sup>14</sup>.
- 12) Cumplir estrictamente con las normativas legales para atender el clima laboral y eliminar todo tipo de acoso y discriminación en los ambientes educativos y laborales.
- 13) Revisar protocolos específicamente de madres lactantes y violencia doméstica.

---

<sup>14</sup> Disposiciones bajo “poblaciones especiales” por ejemplo bajo la Ley Carl D. Perkins.

**D. Asegurar el Acceso de las Mujeres a Servicios de Salud** - Es importante que se revise y evalúe el presupuesto del Departamento de Salud tomando en cuenta que las medidas relacionadas con salud sexual y reproductiva, así como las relacionadas con la evaluación de servicios integrales a la población, tienen un efecto multiplicador que beneficia a los menores y a otros integrantes de la familia y comunidad.

**Objetivos:**

- 1) Garantizar la disponibilidad de servicios de terminación de embarazos no deseados para todas las mujeres del país.
- 2) Asegurar acceso gratuito a servicios de orientación sexual, reproductiva y disponibilidad gratuita de los distintos métodos anticonceptivos.
- 3) Garantizar servicios prenatales, de parto y postnatales adecuados con las necesidades, sociales, económicas y geográfica de todas las mujeres.
- 4) Asignar los fondos necesarios para la implementación adecuada de los protocolos de investigación forense relativos a casos de agresión sexual y violencia doméstica.
- 5) Brindar acceso libre y gratuito a servicios y medicamentos para el Sida para las mujeres.
- 6) Abrir Centros de Salud en las comunidades para servicios accesibles a mujeres y sus familias.
- 7) Proveer orientación y capacitación desde primer año a estudiantes de medicina en temas de determinantes sociales como lo son los derechos sexuales y reproductivos desde una perspectiva de género.
- 8) Establecer programas de educación que ofrezcan servicios a personas social y económicamente vulnerables.
- 9) Mejorar la calidad de servicios de salud mental y explorar una transición hacia una desmedicalización de las condiciones que así lo permitan.
- 10) Reconocer las particularidades de las personas trans y crear espacios visiblemente seguros para que estas personas sean atendidas con respeto y dignidad.

**E. Garantizar Vivienda a las Mujeres y sus Familias** - La vivienda es uno de los derechos humanos necesarios para acceder a una vida familiar, laboral y social digna. El Estado,

mediante la creación y aprobación de política pública, debe garantizar a todos sus ciudadanos este derecho humano.

**Objetivos:**

- 1) Asignar fondos suficientes a los albergues y organizaciones que dan vivienda de emergencia y transitoria a sobrevivientes de violencia domestica elaborando criterios que puedan examinarse con transparencia y de esa forma fiscalizarse efectivamente.
- 2) Desarrollar programas de viviendas de interés social asequibles para las sobrevivientes de violencia doméstica y para mujeres jefas de familia de bajos recursos.
- 3) Requerir a las entidades que reciben fondos públicos para brindar vivienda transitoria, permanente o de acceso rápido, el cumplimiento con las regulaciones locales y federales que prohíben el discrimen contra poblaciones de mujeres que son estigmatizadas tales como las mujeres trans, mujeres con uso problemático de sustancias y mujeres sin hogar con condiciones de salud mental.
- 4) Crear un programa de subsidios de vivienda para mujeres jefas de familia que por pérdida repentina de ingresos no puedan pagar las hipotecas de sus casas.
- 5) Diseñar un plan para el rescate y rehabilitación de aquellas viviendas abandonadas que puedan volver a utilizarse.

**F. Ofrecer Seguridad Alimentaria a Todas las Mujeres** - Las mujeres son la mayoría de quienes solicitan los programas gubernamentales tales como el Programa de Asistencia Nutricional. En situaciones de riesgo debe ofrecerse seguridad alimentaria a todas las mujeres:

**Objetivos:**

- 1) Establecer programas de incentivos para proyectos agrícolas de mujeres para incrementar la seguridad alimentaria del país y aumentar las posibilidades de mayores ingresos para las mujeres agricultoras.
- 2) Crear escuelas especializadas enfocadas en la agricultura en áreas rurales.
- 3) Establecer legislación que obligue a abrir y a operar todos los comedores escolares de Puerto Rico para preparar y distribuir alimentos a toda familia que así los necesite en eventos de desastres naturales y pandemia.

## **G. Garantizar el Acceso de las Mujeres a Préstamos y Recursos Financieros -**

Hacer accesibles los recursos de financiamiento, capital de inversión e incentivos para microempresas y proyectos liderados por mujeres.

### **Objetivos:**

- 1) Designar un fondo especial para invertir en el predesarrollo, capitalización y financiamiento de empresas de mujeres.
- 2) Los productos financieros deben ser flexibles y responder al perfil de mujeres en desventaja socioeconómica.
- 3) Proveer incentivos para el pago de gastos de predesarrollo para micro-empresas y proyectos de desarrollo económico.
- 4) Diversificar la inversión de fondos para incluir organizaciones sin fines de lucro que han creado fondos no tradicionales de préstamos para micro-empresas, específicamente las que prestan dinero a microempresarias.

## **H. Ofrecer Ayuda para el Desarrollo de Organizaciones de Servicio con Perspectiva de Género -**

Estas estructuras sirven para incentivar proyectos que garanticen la infraestructura social necesaria para la creación y establecimiento de empresas de mercadeo, centros de cuidado de niños, de ancianos y de personas con impedimentos, empresas de transportación, proyectos de vivienda y más.

### **Objetivos:**

- 1) Invertir en la creación de una red de incubadoras de negocios con servicios integrados en alianza estratégica con organizaciones de desarrollo económico comunitario.
- 2) Lograr que las Agencias Públicas con recursos para desarrollo económico establezcan acuerdos de colaboración para proveer fondos y apoyo a las organizaciones comunitarias que lleven a cabo proyectos de autogestión económica y que promueven la inclusión de mujeres víctimas de violencia de género y de escasos recursos.

- 3) Flexibilizar los requisitos y los usos de fondos que incluyan a las mujeres de escasos recursos económicos y en alto riesgo, por haber sido desplazadas de sus empleos o que cuentan con empleos mal remunerados.
- 4) Indicar en un mapa todas las organizaciones comunitarias de apoyo empresarial y de desarrollo de proyectos económicos para mujeres, particularmente de escasos recursos.
- 5) Hacer campañas educativas de las organizaciones comunitarias que proveen servicios sociales, de salud, educativos, culturales, recreativos, albergues y hogares.
- 6) Incentivar, facilitar y subsidiar el desarrollo de infraestructura social como centros de cuidados para niños, ancianos y personas con impedimentos.
- 7) Incorporar a las mujeres en la fuerza laboral, indistintamente de su condición socio-económica, pero impactando mayormente a mujeres de escasos recursos económicos.
- 8) Incentivar el desarrollo de empresas de transportación, particularmente en las zonas rurales, para minimizar el aislamiento y aumentar el acceso a los recursos educativos, de adiestramiento y de hacer trámites, que mayormente están ubicados en las regiones urbanas.

**I. Desarrollar Campañas de Educación y Sensibilización sobre el Papel Activo de las Mujeres en la Economía de Puerto Rico** - Resaltar la necesidad inminente de la participación de las mujeres como empresarias, dueñas y generadoras de política pública en el crecimiento y desarrollo económico del país.

**Objetivos:**

- 1) Concienciar a las mujeres para que se visualicen como productoras asertivas, emprendedoras, gestoras y dueñas del capital económico y social del país.
- 2) Desarrollar campañas de alfabetización empresarial, particularmente dirigidas a mujeres en desventaja socioeconómica.
- 3) Orientar a los propulsores de política pública sobre la importancia de crear los espacios para la participación de las mujeres en la toma de decisiones sobre desarrollo económico.

- 4) Establecer los mecanismos que aseguren que todas las Agencias Públicas desarrollan estrategias de comunicación, educación y promoción inclusivas de todos los niveles socioeconómicos y con perspectiva de género.
- 5) Promover servicios y programas en lugares estratégicos que lleguen a la población de mujeres víctimas de violencia (género, doméstica, sexual, etc.) y de escasos recursos económicos.
- 6) Hacer compulsorios en las Agencias Públicas los adiestramientos sobre la perspectiva de género y el papel activo de las mujeres en la toma de decisiones, desarrollo e implantación de estrategias y programas.
- 7) Asegurar que todos los empleados de las Agencias Públicas conocen los programas de información, orientación y apoyo para que todas las mujeres tengan acceso a los recursos que les permitan incorporarse a la fuerza trabajadora del país.
- 8) Incluir como parte de las campañas de promoción para el desarrollo económico, campañas dirigidas a las mujeres en su papel de empresarias, micro- empresarias y propulsoras de proyectos de desarrollo económico.
- 9) Utilizar medios de comunicación, promoción y educación que apelen al interés de las mujeres.