



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE  
PUERTO RICO



*Leda. Wanda Vázquez Garced*  
*Procuradora*

## **Plan Estratégico 2017-2020**

## Contenido

INTRODUCCIÓN .....	5
PROPÓSITO .....	6
VISIÓN, MISIÓN Y BASE LEGAL.....	7
VALORES .....	8
ORGANIGRAMA .....	9
PLAN ESTRETÉGICO DE LA OPM 2017-2020.....	10
DEFINICIONES .....	11
META ESTRATÉGICA 1 .....	13
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1 .....	13
META DE DESEMPEÑO 1.1.1 .....	13
INICIATIVAS .....	13
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2 .....	16
META DE DESEMPEÑO 1.2.1 .....	16
INICIATIVAS .....	16
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.3 .....	18
META DE DESEMPEÑO 1.3.1 .....	18
INICATIVAS .....	18
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.4 .....	20
META DE DESEMPEÑO 1.4.1 .....	20
INICIATIVAS .....	20
META ESTRATÉGICA 2 .....	22
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1 .....	22
META DE DESEMPEÑO 2.1.1 .....	22
INICIATIVAS .....	22
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.2 .....	25
META DE DESEMPEÑO 2.2.1 .....	25
INICIATIVAS .....	25
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.3 .....	27
META DE DESEMPEÑO 2.3.1 .....	27
INICIATIVAS .....	27
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.4 .....	30

META DE DESEMPEÑO 2.4.1 .....	30
INICIATIVAS .....	30
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.5 .....	31
META DE DESEMPEÑO 2.5.1 .....	31
INICIATIVAS .....	31
META ESTRATÉGICA 3 .....	33
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1 .....	33
META DE DESEMPEÑO 3.1.1 .....	33
INICIATIVAS .....	33
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.2 .....	35
META DE DESEMPEÑO 3.2.1 .....	35
INICIATIVAS .....	35
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.3 .....	37
META DE DESEMPEÑO 3.3.1 .....	37
INICIATIVAS .....	37
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.4 .....	39
META DE DESEMPEÑO 3.4.1 .....	39
INICIATIVAS .....	39
OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.5 .....	41
META DE DESEMPEÑO 3.5.1 .....	41
INICIATIVAS .....	41
META ESTRATÉGICA 4 .....	43
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1 .....	43
META DE DESEMPEÑO 4.1.1 .....	43
INICIATIVAS .....	43
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2 .....	44
META DE DESEMPEÑO 4.2.1 .....	44
INICIATIVAS .....	44
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.3 .....	46
META DE DESEMPEÑO 4.3.1 .....	46
INICIATIVAS .....	46
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.4 .....	48
META DE DESEMPEÑO 4.4.1 .....	48

INICIATIVAS .....	48
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.5 .....	49
META DE DESEMPEÑO 4.5.1 .....	49
INICIATIVAS .....	49
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.6 .....	50
META DE DESEMPEÑO 4.6.1 .....	50
INICIATIVAS .....	50
META ESTRATÉGICA 5 .....	52
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.1 .....	52
META DE DESEMPEÑO 5.1.1 .....	52
INICIATIVAS .....	52
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.2 .....	54
META DE DESEMPEÑO 5.2.1 .....	54
INICIATIVAS .....	54
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.3 .....	55
META ESTARTÉGICA 5.3.1 .....	55
INICIATIVAS .....	55
GLOSARIO DE INDICADORES .....	57

## INTRODUCCIÓN

---

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) fue creada en virtud de la Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, *Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*. Esta Ley, provee a la entidad, funciones educativas, investigativas, fiscalizadoras, de reglamentación y cuasi judiciales, con el propósito de que se investiguen y se provean los remedios y las actuaciones correctivas que sean necesarias ante acciones u omisiones que lesionen los derechos de las mujeres.<sup>1</sup> Esta acción representa la evidencia indudable y reconocible, por parte del gobierno, de la existencia del discrimen hacia la mujer y su persistencia en la sociedad puertorriqueña. Por tanto, era meritorio establecer un ente independiente y fiscalizador que tuviera las herramientas necesarias para erradicar el discrimen por género y la violencia hacia la mujer.

Transformar las acciones de una sociedad es responsabilidad de todos sus componentes. Sus resultados deben ser perceptibles, perdurables, precisos y positivos. El Gobierno de Puerto Rico en el año 1952 estableció desde la proclamación de su Constitución, la prohibición de discrimen por razón de sexo. Seis (6) décadas han transcurrido y todavía continúan las luchas para hacer valer lo que es un derecho humano y constitucional. Infinidad de mecanismos han sido instaurados por el Gobierno para salvaguardar los derechos de las mujeres, pero la fiscalización de los mismo no ha sido del todo efectiva.

Previo a la creación de la OPM, la extinta Comisión de Asuntos de la Mujer participó activamente en la aprobación de principales legislaciones entre la que destaca la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, *Ley de Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica*. Posterior a la creación de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres, para el año 2001, otro cúmulo considerable de legislaciones han sido aprobadas. Todas estas acciones, resultado de luchas previas realizadas por la OPM y los movimientos de mujeres empoderados, se han convertido en el catalítico principal para el avance alcanzado en beneficio de garantizar los derechos de las mujeres y erradicar el discrimen por género en diversos escenarios, proponiendo acciones correctivas y punitivas para los actores que promuevan algún tipo de violencia de género.

Combatir este mal social es una tarea con grandes obstáculos. Existen preceptos inculcados en la sociedad, que trascienden generaciones y se convierten en cánones interpretados como aceptables; o simplemente se vuelve costumbre en el diario vivir. El discrimen por género y la violencia hacia la mujer han sido ejemplo de acciones realizadas y aprobadas en nuestra sociedad patriarcal durante mucho tiempo, pero son contrarias a promover y garantizar los derechos humanos. Tomar las acciones afirmativas para garantizar los derechos de la mujer y la dignidad humana es responsabilidad de todas y todos. Fiscalizar que se cumpla con la política pública establecida por el Gobierno, así como promover la equidad por género a través de acciones concretas que logren eliminar toda discriminación hacia las mujeres y garantizar la protección de sus derechos humanos es nuestra responsabilidad; y cumpliremos con nuestro deber.

---

<sup>1</sup> Ley Núm. 20 de 11 de abril de 2001, *Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres*

## PROPÓSITO

---

La Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) tiene entre sus prioridades atender de manera coordinada la problemática existente de la violencia contra la mujer, así también la fiscalización de acciones afirmativas y el cumplimiento de todas las políticas favorecedoras a la mujer y de aquellas que promuevan un ambiente de igualdad entre los géneros, por parte de organizaciones públicas y entidades privadas. Esta gestión es necesaria para garantizar la equidad de género en aquellas áreas donde persiste la opresión, discriminación y marginación, como es la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones. La menor paga por igual trabajo, el hostigamiento sexual en el empleo y en las instituciones educativas, la feminización de la pobreza, el sexismo y los estereotipos sexuales en la educación y en los medios de comunicación, la promoción y explotación de las mujeres como objeto sexual, la discriminación particular de las mujeres por raza, edad, impedimento u orientación sexual, la trata de personas y la ausencia de una visión de género transversal e integral para atender el desarrollo económico, la autogestión, la salud y demás derechos de las mujeres, entre otras; son indicativos de la existencia de diferencias entre los géneros que deben ser combatidas.

Para cumplir con el deber ministerial otorgado a la OPM, es necesario establecer una herramienta de trabajo que permita delinear la ruta a seguir por un periodo de tiempo y que funcione como el eje directivo de la intención deseada. Erradicar toda manifestación de discrimen y violencia hacia la mujer es el propósito. Para alcanzarlo, es imperativo el establecimiento de un Plan Estratégico que permita analizar la viabilidad de los objetivos trazados, promover la toma de decisiones asertivas, definir de las acciones a realizar y proveer las herramientas para medir su nivel de cumplimiento.

La realización de un Plan Estratégico es responsabilidad de la administración de una entidad y debe responder a satisfacer sus necesidades, así como a las personas a quienes sirve. El éxito del Plan Estratégico radica en el reconocimiento de los recursos disponibles y como son utilizados en tiempo y espacio. Por tanto, las estrategias propuestas, más allá ser la herramienta para visibilizar la misión y la visión de la entidad; tienen que ser alcanzables, medibles y reales.

Bajo este precepto, la Oficina de la Procuradora de las Mujeres ha revisado su Plan Estratégico para atemperarlo a la realidad actual que vive el país y a los últimos acontecimientos en cuanto a políticas públicas se refiere. Además, para continuar con el Plan de acción para la igualdad, el desarrollo y la paz de las mujeres, elaborado por el sector no gubernamental y adoptado por el Gobierno, se revisó el Plan de trabajo de la Agenda para la Igualdad de las Mujeres 2015 y se asimiló para integrarlo al Plan Estratégico de la OPM, de manera que se pueda identificar y evaluar la implantación de la plataforma de acción a partir de los ejes temáticos establecidos en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres, celebrada en 1995 en Beijing, China. Ante la situación actual de Puerto Rico, de surgir alguna revisión a lo aquí establecido se procederá con el mecanismo determinado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), para enmendar el Plan Estratégico consonó con las necesidades identificadas.

## VISIÓN, MISIÓN Y BASE LEGAL

### VISIÓN

---

Aspiramos 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 y reclamen 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, aspiramos a ser reconocidas como recurso accesible y solidario para las mujeres y modelo de trabajo para otras agencias que están comprometidas a desarrollar acciones encaminadas a solucionar los problemas que enfrentan las mujeres en nuestra sociedad.

### MISIÓN

---

Asegurar el balance equitativo de la sociedad utilizando mecanismos de fiscalización para garantizar el cumplimiento de la política pública establecida en beneficio del desarrollo pleno de las mujeres, promoviendo la igualdad y la equidad a través de la educación; y coadyuvar a erradicar todas las manifestaciones de discrimen y violencia que laceren los derechos humanos a través de la administración eficiente de los recursos disponibles.

### BASE LEGAL

---

La Ley Núm. 20-2001, según emendada, "Ley de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres" creo la Oficina de la Procuradora de las Mujeres (OPM) así como también el cargo de Procuradora. La Ley habilitadora, antes citada, le otorga amplios poderes a la OPM para Fortalecer y hacer cumplir las políticas públicas que garanticen los derechos humanos de las mujeres y promuevan la equidad por género. Su labor se centra en realizar acciones concretas que logren eliminar toda discriminación hacia las mujeres y garanticen la protección de sus derechos humanos. La OPM desarrolla políticas públicas dirigidas a garantizar la equidad de género en áreas donde persiste la discriminación, la opresión y la marginación, como lo es la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.

Además, tiene el deber de fiscalizar el cumplimiento de las leyes y aunar esfuerzos para prevenir las violaciones a los derechos de las mujeres y velar porque en las agencias e instituciones públicos y privadas no exista discriminación por motivo de género y que las mujeres sean tratadas de forma justa y equitativa garantizándoles el pleno respeto de sus derechos humanos.

## VALORES

### Compromiso

---

Asumimos con profesionalismo las responsabilidades delegadas a nuestra entidad y las realizamos de la manera más eficiente.

### Empatía

---

Atendemos a toda la población sin emitir juicios y adjudicar responsabilidades trabajando cada caso de manera individual y con la debida atención que se merece.

### Justicia

---

Respetamos la dignidad humana y hacemos valer los derechos condenando los comportamientos que laceran nuestra sociedad.

### Respeto

---

Realizamos nuestras funciones dentro de un marco de dignidad, reconociendo la igualdad y la diversidad de las personas.

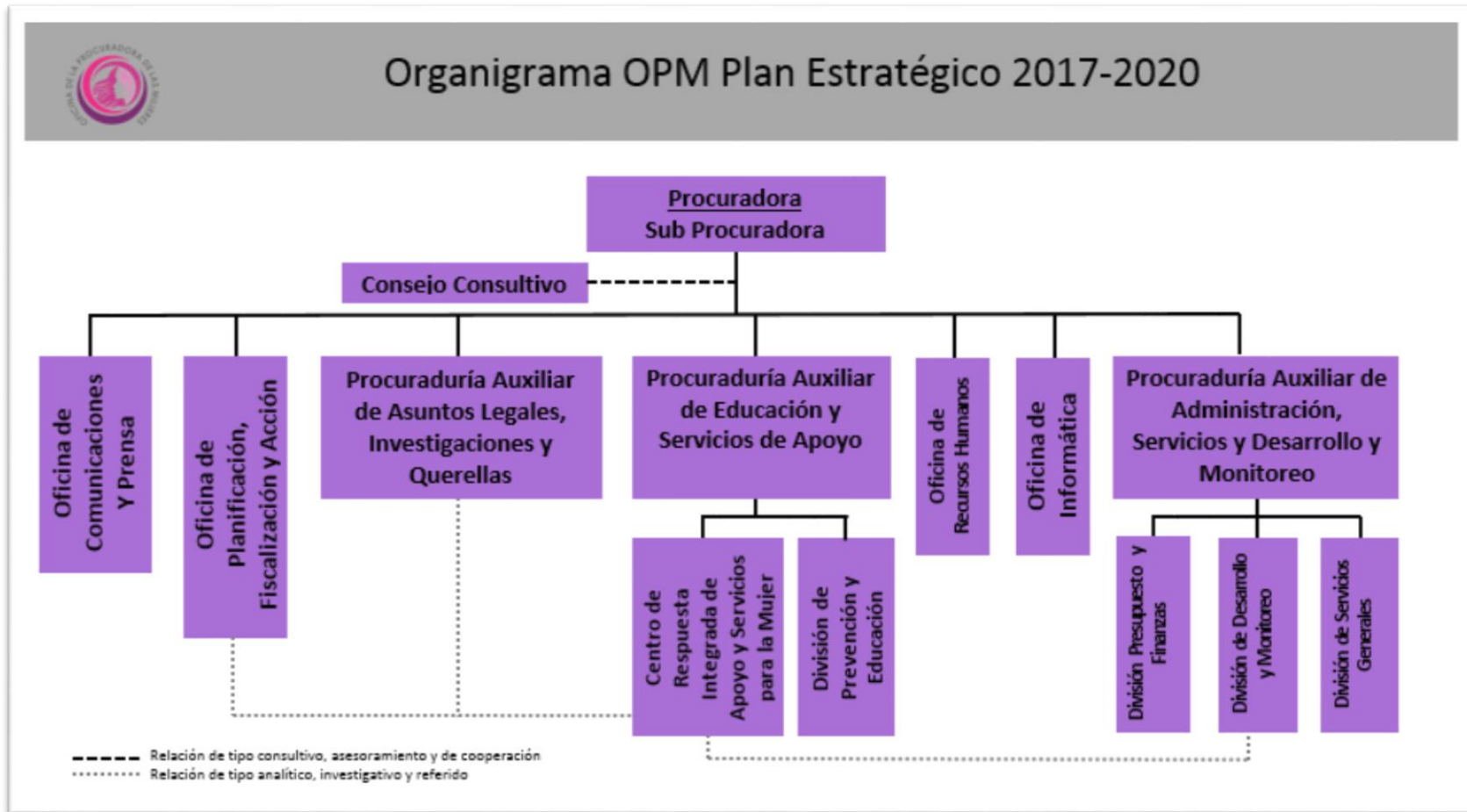
### Solidaridad

---

Comprendemos que todos los seres humanos somos iguales, por lo que trataremos como propias las justas y razonables demandas de las otras personas.



## ORGANIGRAMA



## PLAN ESTRATÉGICO DE LA OPM 2017-2020

Áreas Temáticas	Metas Estratégicas
<b>Fiscalización</b>	 Garantizar el cumplimiento de las políticas públicas establecidas para erradicar las manifestaciones de discriminación y violencia por género; y asegurar la equidad y el desarrollo pleno de las mujeres.
<b>Integración</b>	 Garantizar la respuesta integrada y asertiva de los diversos sectores llamados a erradicar la violencia de género y atender las necesidades y derechos de las mujeres.
<b>Educación</b>	 Concienciar sobre los derechos humanos de las mujeres y de las prácticas discriminatorias que han limitado su desarrollo con el fin de promover la equidad y prevenir la violencia de género.
<b>Administración</b>	 Garantizar el funcionamiento programático de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres a través de maximizar los recursos disponibles y administrarlos de manera eficiente.
<b>Autogestión</b>	 Propiciar el desarrollo socioeconómico y empoderamiento de las mujeres para promover su independencia y autosuficiencia.

### Clasificación de las acciones:

**Programático:** compromisos programáticos establecidos en la Ley Núm. 20 - 2001.

**Gerencial:** compromisos administrativos de la OPM

**Fiscal:** compromisos fiscales

### Divisiones laborales de la Oficina de la Procuradora de las Mujeres

<b>OP</b>	<b>Oficina de la Procuradora</b>
<b>CC</b>	Consejo Consultivo
<b>PAALIQ</b>	<b>Procuraduría Auxiliar de Asuntos Legales, Investigaciones y Querellas</b>
<b>PAESA</b>	<b>Procuraduría Auxiliar de Educación y Servicios de Apoyo</b>
<b>CRIAS</b>	Centro de Respuesta Integrada de Apoyo y Servicios para la Mujer
<b>DPE</b>	División de Prevención y Educación
<b>PAASDM</b>	<b>Procurador Auxiliar de Administración, Servicios y Desarrollo y Monitoreo</b>
<b>DDM</b>	División de Desarrollo y Monitoreo
<b>DPF</b>	División de Presupuesto y Finanzas
<b>SG</b>	Servicios Generales
<b>DPFAA</b>	<b>División de Planificación, Fiscalización y Acción Afirmativa</b>
<b>OI</b>	<b>Oficina de Informática</b>
<b>OCP</b>	<b>Oficina de Comunicaciones y Prensa</b>

## DEFINICIONES<sup>2</sup>

---

### Acción afirmativa

Conjunto de acciones y medidas encaminadas a acelerar la igualdad entre mujeres y hombres atendiendo la distribución desigual y beneficios que existen principalmente en el campo laboral.

### Equidad de género

El término equidad alude a una cuestión de justicia: es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para retribuir y eliminar las desventajas de las mujeres. Según la Ley 20 - 2001 equidad por género es el trato justo que se le debe dar a las mujeres de acuerdo a sus circunstancias particulares de forma que se atiendan sus necesidades y reclamos especiales.

### Feminización de la pobreza

Evidencia social que, con variaciones, se presenta en la mayoría de los países del mundo, con independencia de su grado de desarrollo y hace referencia a la creciente proporción porcentual de mujeres entre los colectivos más pobres. También se refiere al cariz específico de género que adquiere la pobreza femenina y que prolonga su duración y dificulta su superación.

### Género

Construcción cultural mediante la que se adscriben roles sociales, actitudes y aptitudes diferenciados para hombres y mujeres en función de su sexo biológico. Este concepto hace referencia a las diferencias sociales que, por oposición a las particularidades biológicas, han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan multitud de variantes. Se utiliza para demarcar estas diferencias socioculturales entre mujeres y hombres que son impuestas por los sistemas políticos, económicos, culturales y sociales a través de los agentes de socialización y que son modificables.

### Igualdad de género

Implica que los hombres y las mujeres deben recibir los mismos beneficios, recibir las mismas oportunidades, ser tratados con el mismo respeto y que no exista ninguna violencia entre ambos sexos. En dicha situación se tienen en cuenta, se ponen en valor y se potencian las diferentes conductas, aspiraciones y necesidades de las mujeres y de los hombres, de manera igualitaria.

### Perspectiva de género

Visión sociológica que busca despojar los estereotipos sexistas y visibilizar las experiencias de tanto hombres como mujeres. Ayuda a transformar los contenidos de socialización a través de acciones educativas que fomentan la igualdad entre los géneros, la justicia, la libertad, la paz, la convivencia solidaria, la participación democrática y el respeto a la diversidad humana. Busca mostrar las diferencias entre hombres y mujeres más allá de su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos.

### Violencia contra la mujer

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

### Violencia de género

Cualquier tipo de violencia, ya sea verbal, psicológica, física o sexual que se ejerce contra una persona en razón de su género o identidad sexual.

### Violencia doméstica

Es el empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su pareja, ex- pareja, para causarle daño físico a su persona, bienes o causarle daño emocional.

---

<sup>2</sup> Fuente: Glosario de género, Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES, noviembre 2007.

## META ESTRATÉGICA 1:

Garantizar el cumplimiento de las políticas públicas establecidas para erradicar las manifestaciones de discrimen y violencia por género; y asegurar la equidad y el desarrollo pleno de las mujeres.



## META ESTRATÉGICA 1

**Garantizar el cumplimiento de las políticas públicas establecidas para erradicar las manifestaciones de discrimen y violencia por género; y asegurar la equidad y el desarrollo pleno de las mujeres.**

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.1

Fiscalizar el cumplimiento de las políticas públicas existentes por parte de las agencias, municipios y entidades privadas, relacionada a los derechos de las mujeres y diversas manifestaciones de discrimen y violencia por género.

#### META DE DESEMPEÑO 1.1.1

Garantizar el implementación de las políticas públicas favorecedoras a la mujer en cumplimiento con la Ley Núm. 212 de 1999 y con la Ley Núm. 217 de 2006 establecidas para el 100% de las entidades adscritas a la rama ejecutiva y a los municipios; e identificar las entidades que incumplan con los estatutos legales para imponer sanciones y acciones correctivas que detengan la acción discriminatoria.

#### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Métrica
Programático	1.1.1.1 Identificar manifestaciones de discrimen y violencia de género por parte de agencias gubernamentales, municipios y entidades privadas, a través del Centro de Respuesta Integrada de Apoyo y Servicios para la Mujer (CRIAS).	2016	continuo	PAESA <b>CRIAS</b> PAALIQ DPFAA	Porcentaje de casos atendidos por violación a políticas publicas favorecedoras a la mujer en el empleo.
	1.1.1.2 Monitorear el cumplimiento de las agencias gubernamentales y los municipios con la elaboración y entrega de planes de acción afirmativa y los protocolos para manejar situaciones de violencia doméstica en el empleo por género.	2016	continuo	PAALIQ <b>DPFAA</b>	Porcentaje de entidades que sometieron el Plan de acción afirmativa y el Protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el empleo por género
Programático					

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>1.1.1.3</b> Evaluar el contenido de los planes de acción afirmativa y los protocolos para manejar situaciones de violencia doméstica en el empleo por género para identificar el cumplimiento con los requerimientos establecidos.	2016	continuo	<b>DPFAA</b>	Porcentaje de entidades gubernamentales que cumplen con los criterios propuestos para el Plan de Acción Afirmativa
	<b>1.1.1.4</b> Evaluar el contenido de los informes anuales del PAA y el PMSVDE para corroborar su cumplimiento y referir posibles violaciones.	2016	continuo	<b>DPFAA</b>	Porcentaje de informes de cumplimiento anual que cumplen con los requisitos propuestos para el Plan de Acción Afirmativa y el Protocolo de violencia doméstica en el empleo.
	<b>1.1.1.5</b> Identificar políticas públicas favorecedoras a las mujeres establecidas y dispersas en diversas entidades gubernamentales e investigar su implantación, resultados y remitir recomendaciones.	2016	2018	<b>DPFAA</b>	Porcentaje de políticas públicas favorecedoras a las mujeres
	<b>1.1.1.6</b> Asesorar a las empresas privadas que optan de manera voluntaria a establecer programas de acciones afirmativas.	2016	continuo	<b>DPFAA</b>	Porcentaje de empresas privadas asesoradas

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>1.1.1.7</b> Promover el establecimiento de oficinas de la mujer en los municipios proveyendo la asistencia técnica y la educación para capacitarlos, proveyendo una herramienta de contacto directo con la ciudadanía.	2017	2020	<b>OP</b> PAESA	Porcentaje de municipios con oficinas de la mujer

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.2

Investigar acciones u omisiones, necesidades legislativas, así como procesales que lesionen los derechos de las mujeres y el cumplimiento de las políticas públicas existentes por parte de personas naturales, jurídicas, entidades públicas o privadas.

### META DE DESEMPEÑO 1.2.1

Atender el 100% de las consultas referidas a la PAALIQ. Presentar querellas y llevar el proceso administrativo en al menos el 85% de los casos fundamentados y promover acciones legislativas en áreas donde existan argumentos fundamentados.

### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Métrica
Programático	<b>1.2.1.1</b> Atender los referidos provenientes de CRIAS para identificar posibles violaciones de Ley.	2016	continuo	<b>PAALIQ</b> PAESA CRIAS	Porcentaje de referidos para consulta legal
Programático	<b>1.2.1.2</b> Establecer procedimientos adjudicativos, presentado por una persona o su representante autorizado, solicitando que le sea reconocido un derecho y concedido un remedio comprendido dentro de la jurisdicción de la OPM y que estime pertinente para atender las violaciones a la política pública.	2016	continuo	OP <b>PAALIQ</b>	Porcentaje de querellas radicadas
Programático	<b>1.2.1.3</b> Identificar la adjudicación de la querella y el tipo de acción realizada concerniente a violaciones de la política pública establecida.	2016	continuo	<b>PAALIQ</b>	Porcentaje de querellas adjudicadas a favor de la víctima
Programático	<b>1.2.1.4</b> Identificar lagunas procesales o falta de jurisdicción y que atenten contra la violación de los derechos de la mujer.	2016	continuo	<b>PAALIQ</b>	Porcentaje de consultas legales donde no procede causa por falta de jurisdicción.



<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Métrica</b>
<b>Programático</b>	<b>1.2.1.5</b> Realizar inspecciones a entidades públicas o privadas para validar el cumplimiento con las políticas públicas establecidas y que la OPM posee jurisdicción.	2016	continuo	<b>PAALIQ</b> DPFAA	Porcentaje de entidades inspeccionadas en incumplimiento
<b>Programático</b>	<b>1.2.1.6</b> Realizar investigaciones jurídicas para indagar en el análisis o situación de algún caso en específico.	2016	continuo	<b>PAALIQ</b>	Número de investigaciones jurídicas realizadas
<b>Programático</b>	<b>1.2.1.7</b> Realizar memoriales explicativos solicitud de la rama legislativa para emitir alguna opinión relacionada a la solicitud requerida o a motu propio.	2016	continuo	OP <b>PAALIQ</b>	Porcentaje de memoriales explicativos sometidos
<b>Programático</b>	<b>1.2.1.8</b> Asistir a citaciones de requerimiento presencial para emitir una ponencia sobre algún tema en específico.	2016	continuo	OP <b>PAALIQ</b> PAESA	Porcentaje de ponencias realizadas

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.3

Recopilar y analizar estadísticas sobre la situación de la mujer en las esferas económica, social, cultural, política y civil, para identificar diferencias o inequidades entre los géneros.

#### META DE DESEMPEÑO 1.3.1

Analizar posibles factores que inciden en el desarrollo de la mujer, así como visibilizar el discrimen y la violencia que les persigue en un periodo determinado.

#### INICATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>1.3.1.1</b> Promover el cumplimiento de la Ley Núm. 190 de 2007, en conjunto con el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, para establecer como política pública el desglose por género en la tabulación y la divulgación de los datos estadísticos que recogen y publican los departamentos, agencias y otras entidades gubernamentales y adoptar la reglamentación necesaria para su cumplimiento.	2017	2020	OP <b>DPFAA</b>	Porcentaje de entidades en cumplimiento con la Ley 190-2007
<b>Administrativo</b>		<b>1.3.1.2</b> Armonizar la recolección de información de las divisiones de trabajo de la OPM y atemperarla a los cambios y requerimientos de políticas públicas establecidas a nivel nacional y federal.	2016	2017	OP <b>DPFAA</b>	Porcentaje de unidades de trabajo que someten su informe estadístico

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>1.3.1.3</b> Recopilar de manera periódica, las estadísticas provistas por el Sistema de Justicia Criminal de Puerto Rico (Policía de Puerto Rico, Administración de los Tribunales y el Departamento de Justicia) desagregadas por género; para monitorear la relación de las diversas manifestaciones de violencia ejecutadas y la población afectada.	2016	continuo	OP <b>DPFAA</b>	Porcentaje de informes estadísticos mensuales del sistema de justicia criminal
	<b>1.3.1.4</b> Establecer un banco de datos de la mujer donde se recopilen estadísticas que provea información de diversas entidades gubernamentales y no gubernamentales desagregadas por género para visibilizar la situación de la mujer en las diversas esferas de la vida social, política, económica, cultural y civil.	2016	continuo	OP PAESA CRIAS DPE <b>DPFAA</b>	Porcentaje de información recopilada para el establecimiento del banco de datos de la mujer
<b>Programático</b>					

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 1.4

Desarrollar y fortalecer el Consejo Consultivo para establecer los congresos necesarios que propicien la identificación de los problemas y necesidades de las mujeres; y a la vez generen sugerencias y recomendaciones para la solución de los mismo.

### META DE DESEMPEÑO 1.4.1

Establecer un consejo asesor que contribuya a identificar escenarios de opresión y discrimen contra la mujer y promueva el desarrollo de política pública de avanzada que atienda las desigualdades por género que se percibe en la sociedad.

### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Programático	<b>1.4.1.1</b> Promover ante el/la gobernador(a), el nombramiento de las personas necesarias para la creación del consejo consultivo.	2017	2018	<b>OP</b>	Consejo Consultivo
Programático	<b>1.4.1.2</b> Desarrollar al menos un congreso anual donde el público tenga la oportunidad de expresar sus puntos de vista sobre la situación, necesidades y problemas que enfrentan las mujeres en toda su diversidad.	2018	continuo	<b>OP</b>	Porcentaje de congresos realizadas
Programático	<b>1.4.1.3</b> Establecer un mínimo de 4 reuniones al año, para discutir asuntos relacionados con las mujeres en todas las esferas de la vida social, política, económica y cultural, así como sobre la situación de discrimen, opresión o marginación hacia las mujeres.	2017	continuo	<b>OP</b>	Porcentaje de reuniones del concejo consultivo realizadas

## META ESTRATÉGICA 2:

Garantizar la respuesta integrada y asertiva de los diversos sectores llamados a erradicar la violencia de género y atender las necesidades y derechos de las mujeres.



## META ESTRATÉGICA 2

**Garantizar la respuesta integrada y asertiva de los diversos sectores llamados a erradicar la violencia de género y atender las necesidades y derechos de las mujeres.**

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.1

Fortalecer la respuesta integrada y asertiva de los diversos sectores llamados a contrarrestar la violencia contra la mujer y el discrimen por género.

#### META DE DESEMPEÑO 2.1.1

Mantener la continuidad de los servicios coordinados e integrados a víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica, acoso y agresión sexual, entre las agencias públicas y organizaciones no gubernamentales que ofrecen servicios alrededor de toda la isla.

#### INICIATIVAS

	Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Programático		2.1.1.1 Estimular la integración y participación de las agencias gubernamentales y organizaciones no gubernamentales en las reuniones de la Comisión Nacional para la Erradicación de la Violencia Domestica (CNEV), para mantener el dialogo e identificar las necesidades de servicios a ser atendidas.	2016	continuo	PAESA DDM	Porcentaje de participación de las entidades en CNEV
Programático		2.1.1.2 Establecer mecanismos de intervención para atender y solucionar las situaciones que presentan las entidades participantes del CNEV con respecto a sus experiencias con las víctimas/sobrevivientes.	2017	continuo	OP PAESA DDM	Porcentaje de situaciones identificadas y atendidas en la CNEV

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
Programático	<b>2.1.1.3</b> Renovar y continuar con el establecimiento de acuerdos colaborativos para mejorar la respuesta integrada de los diversos sectores en defensa de los derechos de las mujeres y de las diversas manifestaciones de violencia de género.	2016	continuo	OP <b>PAALIQ</b> PAESA	Porcentaje de acuerdos colaborativos establecidos y renovados.
	<b>2.1.1.4</b> Promover la continuidad de las reuniones de la Comisión Interagencial para la Erradicación de la Violencia Domestica para garantizar la integración de servicios entre las agencias concernientes.	2016	continuo	OP <b>PAESA</b>	Porcentaje de situaciones identificadas y atendidas en la Comisión interagencial para la erradicación de la violencia doméstica.
	<b>2.1.1.5</b> Llevar a cabo varios diálogos comunitarios con los diversos componentes de nuestra sociedad para explorar espacios de consenso en cuanto al trabajo que se realiza hacia la paz y la igualdad entre los géneros.	2016	continuo	<b>OP</b> PAESA	Porcentaje de diálogos comunitarios realizados
	<b>2.1.1.6</b> Mantener actualizado el directorio de servicios para atender a las víctimas de violencia doméstica, agresión sexual, acecho y discrimen por género.	2016	continuo	PAESA CRIAS <b>DDM</b>	Directorio de servicios actualizado

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>2.1.1.7</b> Establecer un equipo de voluntarios que funcione como una red de apoyo en el ofrecimiento de servicios y en el área programática en general.	2017	continuo	<b>PAESA</b>	Equipo de voluntarios
	<b>2.1.1.8</b> Fortalecer la colaboración con La Policía de Puerto Rico y la Reforma Policiaca atendiendo las situaciones particulares de las mujeres policías y proveer herramientas de educación y fiscalización que garanticen un ambiente de trabajo de equidad y respeto.	2017	continuo	<b>OP PAALIQ</b>	Número de logros alcanzados dentro de la reforma policiaca.



## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.2

Optimizar la integración de los servicios ofrecidos a las víctimas/sobrevivientes de violencia doméstica, acecho y agresión sexual; por parte de las agencias gubernamentales (AG) y organizaciones no gubernamentales (ONG's).

### META DE DESEMPEÑO 2.2.1

Asignar los recursos necesarios para garantizar que los servicios disponibles para atender a las víctimas/sobrevivientes de alguna manifestación de violencia de género estén al alcance y de manera accesible e integrada, proveyendo una respuesta asertiva.

### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>2.2.1.1</b> Realizar el proceso de solicitud de propuestas para la otorgación de fondos estatales y federales para ofrecer servicios a las víctimas/sobrevivientes de alguna manifestación de violencia de género.	2016	continuo	OP <b>DDM</b>	Porcentaje de convocatorias publicadas
<b>Gerencial</b>		<b>2.2.1.2</b> Evaluar las propuestas recibidas de las entidades solicitantes para seleccionar las que serán subvencionadas.	2016	continuo	OP <b>DDM</b>	Porcentaje de propuestas evaluadas
<b>Fiscal</b>		<b>2.2.1.3</b> Administrar los fondos estatales y federales asignados por resoluciones conjuntas de la Legislatura de Puerto Rico y por el Departamento de Justicia Federal; distribuidos mediante un proceso competitivo por el cual se convocan a ONG's y AG a presentar propuestas para ofrecer servicios.	2016	continuo	OP <b>DDM</b> DPF	Costo promedio por participante

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Gerencial</b>		<b>2.2.1.4</b> Desarrollar el "Action Plan" para el periodo 2017-2020	2016	2017	OP <b>DDM</b>	Action Plan
<b>Gerencial</b>		<b>2.2.1.5</b> Ofrecer asistencia técnica a las entidades beneficiarias de fondos estatales o federales para el cumplimiento de los requerimientos establecidos y se provea el servicio de manera eficiente.	2016	continuo	<b>DDM</b> DPF	Porcentaje de asistencias técnicas ofrecidas a las entidades subvencionadas
<b>Gerencial</b>		<b>2.2.1.6</b> Realizar funciones de monitoreo a las entidades subvencionadas para garantizar que las acciones programáticas se ejecuten según lo establecido y provean un adecuado uso de los recursos disponibles.	2016	continuo	<b>DDM</b>	Porcentaje de acciones correctivas realizadas
<b>Programático</b>		<b>2.2.1.7</b> Realizar la monitoria de derechos civiles a las entidades subvencionadas por fondos Stop VAW, requerida por Ley cada dos años.	2016	2017	<b>DDM</b>	Porcentaje de monitoria de derechos civiles realizadas
<b>Programático</b>		<b>2.2.1.8</b> Ofrecer al menos dos (4) capacitaciones al personal de las diversas entidades subvencionadas para satisfacer las necesidades de las/los participantes de manera eficiente.	2016	continuo	<b>DDM</b>	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.3

Garantizar la construcción de una respuesta integrada por los sectores sistémicos llamados a proveer y satisfacer las necesidades básicas de las víctimas dirigido fundamentalmente a mujeres con problemas de violencia doméstica, acoso, violencia en cita, agresión sexual y discriminación por género.

### META DE DESEMPEÑO 2.3.1

Proveer una atención coordinada donde se canalicen de manera rápida y eficiente los mecanismos necesarios para garantizar la seguridad de las víctimas/sobreviviente con problemas de violencia doméstica, acoso, violencia en cita, agresión sexual y discriminación por género.

### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Programático	<b>2.3.1.1</b> Mantener el Centro de Respuesta Integrada de Apoyo y Servicios para la Mujer (CRIAS), Línea de Orientación 24/7, para ofrecer una atención coordinada entre los diversos sectores llamados a atender la situación de violencia hacia la mujer y violencia de género, proveyendo mayores recursos y capacitaciones que satisfagan las necesidades.	2016	continuo	PAESA <b>CRIAS</b>	Porcentaje de participantes atendidas en CRIAS
	<b>2.3.1.2</b> Coordinar de manera integrada las acciones o servicios necesarios para atender a las/os participantes que ameriten alguna intervención por parte de agencias gubernamentales u organizaciones no gubernamentales.	2016	continuo	PAESA <b>CRIAS</b>	Porcentaje de servicios coordinados
Programático					

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Programático	<b>2.3.1.3</b> Continuar con la promoción en los municipios para desarrollar el Protocolo de Supervisión de Órdenes de Protección (PSORP), donde la policía municipal ofrece una herramienta adicional brindando un seguimiento continuo y rondas preventivas a víctimas que han obtenido órdenes de protección por violencia de género.	2016	continuo	OP <b>PAESA</b>	Porcentaje de municipios que integraron PSORP
	<b>2.3.1.4</b> Desarrollar un programa de "Fatality review" sobre los casos de las víctimas de violencia doméstica gravemente heridas o asesinadas con el que se identifique las fallas en la prevención para el desenlace de esos casos y mejorar la respuesta institucional establecida.	2017	2019	OP <b>DPFAA</b>	Programa de "Fatality Review"
	<b>2.3.1.5</b> Continuar con la otorgación de cursos a través de la Academia de Educación para Erradicar la Violencia (AEEVA), de la OPM, para capacitar profesionales manejadores de casos y trabajadores sociales, garantizando una intervención adecuada con las víctimas/sobrevivientes.	2016	continuo	PAESA <b>DPE</b> PAALIQ	Porcentaje de participantes de la academia OPM que completaron el curso

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>2.3.1.6</b> Promover el establecimiento del Programa SART "Sexual Assault Response Teams", donde se establezca un equipo multidisciplinario que trabaje con las víctimas de agresión sexual en todo el procesos desde diversos contextos a través de un trabajo integrado, coordinado y eficiente.	2017	continuo	<b>OP</b> PAESA	Programa SART
	<b>2.3.1.7</b> Realizar una investigación relacionada al manejo de los casos de agresión sexual por parte de los centros hospitalarios de Puerto Rico.	2016	2018	<b>OP</b> PAALIQ	Porcentaje de Hospitales que cumplen con los protocolos para atender casos de agresión sexual

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.4

Expandir las redes de colaboración, alianzas e intercambio con organismos nacionales e internacionales para ampliar el conocimiento, adquirir exposición y establecer mejores prácticas de intervención para alcanzar la equidad de género.

### META DE DESEMPEÑO 2.4.1

Mantener la comunicación continua con organismos nacionales e internacionales para compartir información y exponer los adelantos y rezagos que han sido identificados con respecto a la situación de la mujer; y como los mismos pudieran ser atendidos.

### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>2.4.1.1</b> Mantener la presencia de la OPM en actividades, comités o redes de apoyo gubernamental para adquirir información y promover mejores prácticas con perspectiva de género.	2016	continuo	<b>OP</b> PAESA	Número de actividades, comités o redes de apoyo gubernamental que la OPM posee presencia.
<b>Programático</b>		<b>2.4.1.2</b> Promover la participación de la OPM en organismos nacionales e internacionales para desarrollar lazos de colaboración que funcionen como agente de cambio en el desarrollo y fiscalización de políticas públicas y situaciones de discriminación y violencia hacia la mujer.	2016	continuo	<b>OP</b> PAESA	Número de participaciones o presencia de la OPM en actividades u organismos nacionales e internacionales.
<b>Programático</b>		<b>2.4.1.3</b> Establecer relación con entidades privadas para aunar esfuerzos de colaboración en diseminar un mensaje de equidad entre los géneros y mejorar las prácticas de intervención.	2016	continuo	<b>OP</b> PAESA PAALIQ	Número de acuerdos establecidos con entidades privadas

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.5

Promover el establecimiento de mecanismos de intervención y programas entre diversas entidades gubernamentales y no gubernamentales para proveer asistencia especial a mujeres con situaciones particulares que presenten urgencia en satisfacer las necesidades básicas.

### META DE DESEMPEÑO 2.5.1

Proveer una respuesta asertiva para atender las necesidades básicas de la mujer más allá de su rol de madre o víctima de violencia doméstica.

### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>2.5.1.1</b> Establecer un acuerdo con el Departamento de la Vivienda para canalizar y facilitar el trámite para el acceso a una vivienda en casos donde las mujeres presenten algún riesgo de seguridad para ellas o su familia.	2017	continuo	OP PAESA <b>CRIAS</b>	Porcentaje de casos referidos y atendidos por el Departamento de la Familia
<b>Programático</b>		<b>2.5.1.2</b> Realizar un conversatorio con las agencias gubernamentales y ONG's que trabajan con mujeres de grupos particulares para identificar el perfil de esta población y diseñar estrategias con perspectiva de género que beneficien a este sector.	2017	2018	OP <b>PAESA</b>	Porcentaje de situaciones identificadas y atendidas en los conversatorios de grupos particulares de mujeres.
<b>Programático</b>		<b>2.5.1.3</b> Identificar necesidades y fiscalizar programas existentes en entidades donde se ofrecen servicios a mujeres de edad avanzada.	2017	2019	OP PAESA CRIAS DDM <b>DPFAA</b>	Necesidades atendidas de la población de mujeres envejecientes.

## META ESTRATÉGICA 3:

Concienciar sobre los derechos humanos de las mujeres y de las prácticas discriminatorias que han limitado su desarrollo con el fin de promover la equidad y prevenir la violencia de género.





## META ESTRATÉGICA 3

**Concienciar sobre los derechos humanos de las mujeres y de las prácticas discriminatorias que han limitado su desarrollo con el fin de promover la equidad y prevención la violencia de género.**

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.1

Promover un enfoque integrar de equidad entre los géneros, que fomente alcanzar la justicia y evite acciones discriminatorias y de violencia hacia la mujer garantizando los derechos humanos a través de la educación escolar desde la edad temprana.

#### META DE DESEMPEÑO 3.1.1

Promover la implantación del currículo con perspectiva de género en el 100% de las escuelas públicas del país y estimular la participación para que escuelas privadas se familiaricen con el tema.

### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>3.1.1.1</b> Evaluar y aprobar los módulos desarrollados para establecer la educación con perspectiva de género en las escuelas públicas del país, y que los mismo hayan acogido las recomendaciones emitidas por la OPM.	2016	2017	OP <b>PAESA</b> DPE	Porcentaje de módulos de perspectiva de género aprobados
<b>Programático</b>		<b>3.1.1.2</b> Proveen dos (2) capacitaciones al personal del Departamento de Educación para concienciar sobre la educación con perspectiva de género y realizar un (1) evento cumbre donde converjan el personal y el estudiantado.	2016	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de capacitadas en el departamento de educación con respecto a la educación con perspectiva de género

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>3.1.1.3</b> Establecer un mecanismo de medición de la efectividad de los módulos de perspectiva de género, para evaluar su desempeño y la educación impartida al estudiantado.	2017	continuo	OP <b>PAESA</b> DE	Mecanismo de medición para evaluar la educación con perspectiva de género.
<b>Programático</b>	<b>3.1.1.4</b> Revisar de manera periódica los módulos de educación con perspectiva de género para atender modificaciones de ser necesario.	2019	continuo	<b>PAESA</b> DE	Revisión de módulos de perspectiva de género
<b>Programático</b>	<b>3.1.1.5</b> Estimular la participación de las escuelas privadas en la educación con perspectiva de género a través de actividades educativas desarrolladas para llevar el mensaje correcto a estos fines.	2017	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de escuelas privadas que participan de actividades educativas ofrecidas por la OPM
<b>Programático</b>	<b>3.1.1.6</b> Promover la incorporación de los cursos de perspectiva de género al currículo general de la Universidad de Puerto Rico y promover la inclusión del proyecto en las universidades privadas, para capacitar al estudiantado. Además, debe ser un requisito indispensable en los programas de administración de empresas y recursos humanos y relaciones laborales.	2017	2020	OP <b>PAESA</b> DPE	Porcentaje de cursos de perspectiva de género ofrecidos en los centros universitarios de la isla.

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.2

Diseñar, desarrollar y ofrecer actividades educativas que promuevan la equidad por género y la prevención de la violencia y el discrimen contra las mujeres.

### META DE DESEMPEÑO 3.2.1

Ofrecer sobre el 80% de las actividades educativas solicitadas para promover, a través de la educación, diversos temas que visibilizan la violencia y el discrimen contra la mujer y laceran los derechos humanos en general.

### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>3.2.1.1</b> Realizar esfuerzos de formación a través actividades educativas ofrecidas a las comunidades estudiantiles para instruir sobre los temas de violencia, discrimen y perspectiva de género, así como otras manifestaciones de violencia hacia la mujer.	2016	continuo	OP PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de actividades educativas realizadas en instituciones educativas.
<b>Programático</b>		<b>3.2.1.2</b> Llevar a cabo actividades educativas en escenarios laborales donde se capacite al personal en temas relacionadas sobre situaciones de violencia doméstica en el empleo, planes de acción afirmativa, derechos de las mujeres y otras manifestaciones de violencia de género.	2016	continuo	OP PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de actividades educativas realizadas en escenarios laborales
<b>Programático</b>		<b>3.2.1.3</b> Asistir a sectores comunitarios en la armonización de las relaciones interpersonales a través de actividades sobre la concienciación de la violencia hacia la mujer y la igualdad entre los géneros.	2016	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de actividades educativas realizadas en sectores comunitarios (ONG's)

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Gerencial</b>	<b>3.2.1.4</b> Establecer un comité de evaluación para revisar la información que se promueve en las actividades educativas, así como actualizar y estandarizar las presentaciones utilizadas para que los diversos recursos transmitan la postura de la OPM.	2016	2017	<b>OP</b> PAESA DPE	Porcentaje de evaluaciones realizadas a la información que se disemina en las actividades educativas
<b>Programático</b>	<b>3.2.1.5</b> Realizar al menos una (1) campaña anual de sensibilización, orientación y educación de impacto nacional o regional sobre el problema de discrimen hacia las mujeres a través de mesas educativas, estaciones de orientación u otro mecanismo de diseminación de información.	2016	2020	OP DPE <b>OCP</b>	Porcentaje de campañas publicitarias realizadas
<b>Gerencial</b>	<b>3.2.1.6</b> Evaluar las actividades educativas para identificar oportunidades donde se pueda mejorar y establecer necesidades de orientación.	2016	continuo	OP PAESA DPE <b>DPFAA</b>	Porcentaje de actividades educativas evaluadas
<b>Programático</b>	<b>3.2.1.7</b> Diseminar material educativo sobre temas de violencia a la mujer, discrimen por género y cualquier otra información de relevancia para las mujeres.	2016	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de material educativo compartido
<b>Programático</b>	<b>3.2.1.8</b> Planificar y organizar actividades conmemorativas que contribuyan a concienciar sobre la situación de la mujer en nuestra sociedad.	2016	continuo	<b>OP</b> PAESA	Porcentaje de actividades conmemorativas realizadas

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.3

Utilizar los medios de comunicación como una herramienta de transformación que influya en el pensamiento colectivo para erradicar la violencia y el discrimen por razón de género.

#### META DE DESEMPEÑO 3.3.1

Insertar a los medios de comunicación dentro del proceso educativo para combatir la violencia de género y resaltar la importancia de la responsabilidad social que promueven sus acciones.

#### INICIATIVAS

	Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Programática		<b>3.3.1.1</b> Asesorar y desarrollar campañas de servicio público que promuevan un mensaje de equidad y cero tolerancia hacia la violencia de género a través de diversos medios de comunicación tradicional, cibernéticos o vallas publicitarias.	2016	continuo	OP <b>OCP</b> OI	Porcentaje de campanas de servicio públicos desarrolladas
Programático		<b>3.3.1.2</b> Establecer un proyecto piloto de un segmento fijo a través de algún medio de información (radio, prensa, tv, o plataforma electrónica) donde se atiendan y se discutan temas de importancia para la mujer y genere un ambiente de dialogo y discusión.	2017	2018	OP <b>OCP</b> OI PAESA	Proyecto piloto para atender y compartir temas de interés para la mujer

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>3.3.1.3</b> Reaccionar de forma inmediata a través de comunicados de prensa y de la página digital de la OPM a programas, noticias, anuncios y películas que promuevan la violencia de género o la equidad de manera asertiva.	2016	continuo	OP <b>OCP</b> OI	Porcentaje de reacciones emitidas sobre medios de comunicación que promueven la violencia de género o la equidad de manera asertiva.
<b>Programático</b>	<b>3.3.1.4</b> Realizar un congreso cada dos años para impactar a estudiantes y profesionales de los medios de comunicación sobre la importancia de adoptar una perspectiva de género en su quehacer profesional y de fomentar el liderazgo de las mujeres en este campo.	2018	2020	<b>OP</b> OCP PAESA	Congreso para impactar los medios de comunicación
<b>Programático</b>	<b>3.3.1.5</b> Promover la participación de la OPM en por lo menos una (1) actividad anual que agrupe a la empresa privada para promover las leyes protectoras de las mujeres en el empleo.	2017	2020	OP <b>PAESA</b> DPE DPFAA	Porcentaje de participación en actividades que agrupan la empresa privada
<b>Programático</b>	<b>3.3.1.6</b> Realizar un estudio que documente la presencia de la mujer en carreras profesionales no tradicionales alejadas del estereotipo de género y se pueda desarrollar una campaña publicitaria para promover el adelanto de la mujer en campos dominados por varones.	2017	2020	PAESA DPE <b>DPFAA</b>	Total de mujeres que estudian profesiones no tradicionales

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.4

Identificar y documentar las necesidades de salud de las mujeres para visibilizar la relación y el factor de riesgo entre la población.

### META DE DESEMPEÑO 3.4.1

Responder y satisfacer de manera adecuada las necesidades salubristas de las mujeres atendiendo sus inquietudes y proveyendo acciones asertivas para atajar la situación.

### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>3.4.1.1</b> Proponer un proyecto de ley que ordene al Departamento de Salud y al Recinto de Ciencias Médicas (RCM), a realizar un estudio sobre aspectos de manejo y trato de la participante previo y durante el alumbramiento, así como derechos de acompañamiento y opción de parto por "doulas", así como definir la realidad de la incidencia de cesáreas en Puerto Rico y a someter un informe a la legislatura sobre cómo proteger a las mujeres en acciones de violencia obstétrica.	2016	2018	<b>OP</b> PAALIQ	Proyecto de Ley para desarrollar un estudio de violencia obstétrica
<b>Programático</b>		<b>3.4.1.2</b> Aunar esfuerzos con ONG's para promover la lactancia y el parto natural, facilitando la educación sobre la lactancia, la violencia obstétrica y la visión no biomédica del parto desde un perspectiva de género.	2016	continuo	<b>OP</b> PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de actividades coordinadas con ONG's sobre el tema del parto natural y la lactancia.

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>3.4.1.3</b> Promover una investigación sobre el manejo de casos de agresión sexual en los hospitales de Puerto Rico.	2017	2018	<b>OP</b> PAALIQ	Investigación sobre el manejo de casos de agresión sexual por parte de los hospitales de Puerto Rico
<b>Programático</b>		<b>3.4.1.4</b> Desarrollar un opúsculo de condiciones o enfermedades de salud que predominan en las mujeres y como deberían ser tratadas o prevenirlas.	2016	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Opúsculo de condiciones de salud que predominan en mujeres



## OBJETIVO ESTRATÉGICO 3.5

Integrar la participación de los hombres en actividades educativas que promuevan la equidad de género y fomenten acciones positivas para erradicar la violencia hacia la mujer en todas sus manifestaciones.

### META DE DESEMPEÑO 3.5.1

Aumentar el compromiso y la participación de los hombres en las acciones para erradicar el discrimen por género y la violencia hacia la mujer.

### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Programático	<b>3.5.1.1</b> Evaluar la efectividad y nivel de cumplimiento del Programa de desvío para convictos por violencia doméstica.	2017	2018	OP PAALIQ <b>DPFAA</b>	Informe de efectividad y cumplimiento del Programa de desvío para convictos por Ley 54.
Programático	<b>3.5.1.2</b> Desarrollar campañas publicitarias dirigidas a los hombres que aborden temas de concienciación sobre discrimen por género y violencia hacia la mujer en sus diversas manifestaciones.	2016	continuo	OP PAESA DPE <b>OCP</b> OI	Porcentaje de campañas publicitarias dirigidas a varones.
Programático	<b>3.5.1.3</b> Reconocer acciones positivas para el adelanto de la mujer promovidas por hombres, estableciendo un modelo a imitar por otros varones, más allá de hacerlos responsables de los incidentes de violencia.	2017	continuo	<b>OP</b>	Programa de reconocimiento de acciones positivas para el adelanto de la mujer realizadas por hombres
Programático	<b>3.5.1.4</b> Promover actividades educativas para varones sobre la problemática que viven las mujeres y como los hombres puede contribuir en el cambio de paradigma.	2016	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Porcentaje de actividades educativas para varones

## META ESTRATÉGICA 4:

Garantizar el funcionamiento programático de la Agencia a través de maximizar los recursos disponibles y administrarlos de manera eficiente.



## META ESTRATÉGICA 4

**Garantizar el funcionamiento programático de la Agencia a través de maximizar los recursos disponibles y administrarlos de manera eficiente.**

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.1

Asegurar el cumplimiento de los aspectos programáticos a través del cumplimiento de los compromisos establecidos.

#### META DE DESEMPEÑO 4.1.1

Garantizar que la OPM continúe realizando su deber ministerial de manera eficiente a través de la administración adecuada de los recursos disponibles.

#### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Gerencial	<b>4.1.1.1</b> Definir la estructura organizacional con la cual se elaborarán los planes de trabajo.	2016	2017	OP <b>DPFAA</b>	Organigrama
	<b>4.1.1.2</b> Desarrollar, promover y fiscalizar el uso de los planes de trabajo para la administración de las áreas laborales y el cumplimiento de las metas programáticas.	2016	continuo	OP <b>DPFAA</b>	Plan de Trabajo Anual
Gerencial	<b>4.1.1.3</b> Establecer un proceso de rendimiento de cuentas periódico que provea la información necesaria para evidenciar el cumplimiento con las metas establecidas.	2016	continuo	OP <b>DPFAA</b>	Porcentaje de actividades realizadas para cumplir con el plan de trabajo
Programático	<b>4.1.1.4</b> Elaborar los informes requeridos por Ley para evidenciar el cumplimiento de las funciones y deberes, así como de las acciones programáticas estipuladas.	2016	continuo	OP <b>DPFAA</b>	Informes de cumplimiento de Plan de Trabajo

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.2

Maximizar la utilización de los recursos tecnológicos para optimizar las funciones administrativas y programáticas.

### META DE DESEMPEÑO 4.2.1

Utilizar la tecnología como una herramienta principal para agilizar los procesos administrativos y monitorear el cumplimiento de las acciones programáticas.

#### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Gerencial	<b>4.2.1.1</b> Optimizar los recursos tecnológicos realizando las actualizaciones de los programas y equipos utilizados.	2016	continuo	OI	Porcentaje de actualizaciones tecnológicas realizadas.
Gerencial	<b>4.2.1.2</b> Capacitar al personal en cuanto al uso de los sistemas tecnológicos a través de talleres, charlas u orientaciones.	2016	continuo	OI	Porcentaje de capacitaciones sobre el uso de la tecnología
Gerencial	<b>4.2.1.3</b> Ofrecer asistencias técnicas para atender y solucionar situaciones tecnológicas en el ambiente laboral.	2016	continuo	OI	Porcentaje de asistencias técnicas ofrecidas en asuntos tecnológicos
Programático	<b>4.2.1.4</b> Administrar, manejar y monitorear las cuentas de redes sociales de la OPM para promover la información de la OPM a un mayor público de manera sencilla, accesible y costo-efectiva.	2016	continuo	OI	Plan táctico para las redes sociales
Programático	<b>4.2.1.5</b> Desarrollar una plataforma digital para someter los informes anuales de cumplimiento con la Ley Núm. 212 de 1999 y la Ley Núm. 217 de 2006.	2018	2020	OP DPFAA OI	Plataforma digital de informes Ley 212-1999 y Ley 217-2006

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>4.2.1.6</b> Monitorear y actualizar la página electrónica de la OPM, proveyendo información accesible referente a estadísticas, educación, actividades y asuntos relacionados a temas de interés para la mujer y la población en general.	2016	continuo	<b>OI</b>	Número de actualizaciones realizadas a la página cibernética de la OPM
	<b>4.2.1.7</b> Establecer el Registro Estadístico de Informe de Monitoreo para la radicación de los informes realizados por las entidades subvencionadas de manera digital, generando mayor eficiencia en las funciones laborales.	2016	2017	<b>OI</b> DDM	Establecimiento de REIM
<b>Gerencial</b>	<b>4.2.1.8</b> Desarrollar un catálogo digital de noticias donde se recopilen todas las reseñas que estén relacionadas a eventos de violencia hacia la mujer, violencia de género o acciones positivas que requieren reconocimiento.	2017	2018	OCP <b>OI</b>	Catálogo de Noticias Digital
<b>Gerencial</b>	<b>4.2.1.9</b> Desarrollar una plataforma digital de manejo de caso para monitorear la coordinación de servicios que reciben las/os participantes atendidos a través del Centro de Respuesta Integrada de Apoyo y Servicios para la Mujer (CRIAS).	2017	2018	OP PAALIQ PAESA <b>OI</b> CRIAS	Plataforma digital para el manejo de casos de CRIAS.
<b>Programático</b>					

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.3

Fomentar una sana administración en el uso y manejo de los fondos públicos administrando responsablemente los recursos disponibles para el funcionamiento de la OPM.

### META DE DESEMPEÑO 4.3.1

Cumplir con el 100% de los informes requeridos por Ley para constatar la sana administración de los recursos disponibles y el cumplimiento con los estatutos establecidos.

### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
<b>Fiscal</b>	<b>4.3.1.1</b> Realizar y someter los informes requeridos por la Oficina del Contralor, Junta de Planificación, La Fortaleza, Junta de Inversión para la Industria Puertorriqueña, Administración de Servicios Generales, Oficina de Gerencia y Presupuesto, Oficina de Servicios Legislativos, Departamento de Justicia, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Rama Legislativa, entre otros que soliciten relacionados con asuntos fiscales.	2016	continuo	<b>OPF</b>	Porcentaje de informes fiscales y administrativos sometidos
<b>Fiscal</b>	<b>4.3.1.2</b> Radicar los informes fiscales al gobierno estatal y federal para la evaluación de la utilización de los fondos desembolsados.	2016	continuo	<b>OPF</b>	Porcentaje de cumplimiento con la radicación de informes de subvenciones.

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Fiscal</b>	<b>4.3.1.3</b> Realizar las monitorias fiscales a las entidades subvencionadas por los fondos estatales y federales administrados por la OPM.	2016	continuo	<b>OPF</b>	Porcentaje de monitorias fiscales realizadas que se encuentran en incumplimiento
<b>Fiscal</b>	<b>4.3.1.4</b> Preparar el memorial explicativo relacionado al presupuesto para el próximo año fiscal a solicitud del Cuerpo Legislativo de P.R.	2016	continuo	<b>OPF</b>	Informe de Presupuesto para el año fiscal 2017-2018
<b>Fiscal</b>	<b>4.3.1.5</b> Preparar el Informe de Cierre Fiscal para el año fiscal 2015-2016 y someterlo al Departamento de Hacienda.	2016	continuo	<b>OPF</b>	Informe de Cierre Fiscal 2015-2016

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.4

Garantizar una gestión pública de excelencia a través la eficiente administración de los recursos humanos disponibles y el mejoramiento continuo de las funciones administrativas.

### META DE DESEMPEÑO 4.4.1

Cumplir con el 80% de las revisiones y actualizaciones de documentos necesarios para la administración de los recursos humanos que contribuya en propiciar un ambiente de trabajo saludable que satisfaga los compromisos programáticos de la OPM y aporte en el desarrollo profesional de su personal.

### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Gerencial	<b>4.4.1.1</b> Revisar y actualizar los reglamentos aplicables a los recursos humanos y manuales de procedimientos con la colaboración de la OICALARH.	2016	2020	<b>DRH</b>	Porcentaje de reglamentos de recursos humanos revisados y actualizados
Gerencial	<b>4.4.1.2</b> Actualizar las hojas de descripciones de deberes y funciones para atemperarlas a las regulaciones establecidas en la realidad	2017	2020	<b>DRH</b>	Porcentaje de hojas de descripciones de deberes actualizadas
Gerencial	<b>4.4.1.3</b> Proveer herramientas de capacitación en diversos temas relacionados con las funciones programáticas de la OPM y con los requerimientos de Ley.	2016	continuo	<b>DRH</b>	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas al personal de la OPM
Gerencial	<b>4.4.1.4</b> Optimizar la gestión de los procesos administrativos de recursos humanos para mejorar las operaciones internas de la OPM.	2016	continuo	<b>DRH</b>	Porcentaje de acciones realizadas para optimizar la gestión de los recursos humanos de la OPM.



## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.5

Desarrollar una metodología de gestión que faculte el establecimiento de guías estandarizadas para mantener la continuidad y normalización de las funciones y los procesos establecidos que satisfaga las necesidades de la población atendida.

### META DE DESEMPEÑO 4.5.1

Desarrollar y mantener manuales de procedimiento en las divisiones de trabajo que establezcan el flujo de funciones de manera ordenada y formalizada garantizando la continuidad de las labores a realizarse, asegurando así la calidad del servicio ofrecido.

### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Gerencial</b>		<b>4.5.1.1</b> Revisar y actualizar los manuales de procedimientos existentes para atemperarlos a las necesidades actuales.	2016	2018	OP PAALIQ PAESA <b>PAASDM</b> CRIAS DDM DRH SG	Porcentaje de manuales de procedimiento revisados
<b>Gerencial</b>		<b>4.5.1.2</b> Desarrollar y establecer manuales de procedimientos en las divisiones que no cuenten con el documento.	2016	2018	OP PAALIQ PAESA <b>PAASDM</b> DPFAA DPF OCP OI	Porcentaje de manuales de procedimientos nuevos
<b>Gerencial</b>		<b>4.5.1.3</b> Revisar y analizar la efectividad de los manuales de procedimientos desarrollados para mejorar las políticas, métodos o procedimientos establecidos.	2018	2019	OP <b>PAASDM</b>	Evaluación de la efectividad de los manuales de procedimiento

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 4.6

Promover la modificación de la percepción ciudadana con respecto a los servicios y acciones que realiza la OPM, para mejorar su exposición y rendimiento.

### META DE DESEMPEÑO 4.6.1

Concienciar a la población sobre las acciones y responsabilidades que posee la OPM para el adelanto de la mujer más allá de la violencia doméstica.

#### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Gerencial	<b>4.6.1.1</b> Comunicar información precisa, clara y oportuna sobre los servicios prestados por la OPM a la población.	2016	continuo	OP PAESA <b>DPE</b> OCP	Opúsculo de acciones que realiza la OPM
Gerencial	<b>4.6.1.2</b> Promover a la OPM como una entidad inclusiva que promueva la erradicación de la violencia hacia la mujer y fomente la igualdad de oportunidades entre los géneros.	2016	continuo	OP PAESA DPE <b>CRIAS</b> <b>DDM</b> DPFAA	Porcentaje de varones que solicitan atención de la OPM
Gerencial	<b>4.6.1.3</b> Capacitar al personal de la OPM para incrementar y actualizar sus conocimientos relacionados a los asuntos de las mujeres y equidad de género a nivel nacional e internacional.	2016	continuo	PAESA DE <b>DRH</b>	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas al personal de la OPM en cuanto a temas concernientes con la entidad.
Gerencial	<b>4.6.1.4</b> Comunicar oportuna y efectivamente las acciones, actividades y resultados de la gestión de la OPM.	2016	continuo	OP PAESA <b>OCP</b>	Porcentaje de comunicaciones de actividades públicas realizadas

## META ESTRATÉGICA 5:

Propiciar el desarrollo socioeconómico y el empoderamiento de las mujeres para promover su independencia y autosuficiencia.



## META ESTRATÉGICA 5

**Propiciar el desarrollo socioeconómico y el empoderamiento de las mujeres para promover su independencia y autosuficiencia.**

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.1

Identificar recursos dirigidos a apoyar iniciativas con las que se atiendan alternativas de desarrollo de capacitación y autogestión de las mujeres.

#### META DE DESEMPEÑO 5.1.1

Fomentar la utilización y el beneficio de recursos disponibles y políticas públicas favorecedoras a las mujeres que contribuyan a desarrollar el empoderamiento de la mujer y provea las herramientas necesarias para salir de la dependencia y de la pobreza.

#### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>5.1.1.1</b> Mantener la subvención de fondos a organizaciones no gubernamentales que ofrecen talleres de autogestión y desarrollo económico para las mujeres.	2016	continuo	OP <b>DDM</b> DPF	Porcentaje de ONG's que proveen mecanismos para la autogestión y el desarrollo socioeconómico de la mujeres
<b>Programático</b>		<b>5.1.1.2</b> Identificar y analizar programas existentes a través de diversas entidades gubernamentales y no gubernamentales que benefician a la población de mujeres, para promover su utilización y patrocinio.	2018	2020	OP PAESA <b>DPFAA</b>	Número de programas existentes en entidades públicas y privadas para el adelanto de la mujer
<b>Programático</b>		<b>5.1.1.3</b> Publicar a través de la página cibernética de la OPM oportunidades laborales disponibles que puedan ser aprovechadas por las mujeres.	2016	continuo	OP <b>DRH</b>	Número de publicaciones de oportunidades laborales para beneficio de las mujeres

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>5.1.1.4</b> Desarrollar opúsculos para fomentar el desarrollo económico de las mujeres y la responsabilidad compartida en el trabajo.	2016	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Opúsculo para el desarrollo económico de la mujer
	<b>5.1.1.5</b> Impulsar una enmienda a la Ley Núm. 67-2005, para uniformar las aportaciones patronales de la agencias de gobierno para cumplir con el requisito de proveer a sus empleados y funcionarios de los servicios de centros de cuidado diurno.	2018	2020	OP <b>PAALIQ</b>	Enmienda a la Ley 67-2005
<b>Programático</b>	<b>5.1.1.6</b> Promover el desarrollo de un programa de vivienda transitoria adscrito a la OPM para asistir a mujeres que necesiten de un techo seguro mientras se capacitan para alcanzar la autosuficiencia.	2018	continuo	<b>OP</b>	Programa de vivienda transitoria para mujeres

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.2

Desarrollar investigaciones que demuestre la realidad de la mujer puertorriqueña, así como sus aportaciones en el escenario económico actual.

### META DE DESEMPEÑO 5.2.1

Visibilizar la doble jornada laboral que recae en la mujer puertorriqueña y proveer herramientas para atender la situación.

#### INICIATIVAS

	<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>		<b>5.2.1.1</b> Desarrollar una encuesta de uso del tiempo para identificar las diferencias existentes entre el trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres.	2018	2020	OP PAESA <b>DPFAA</b>	Encuesta de uso del tiempo
<b>Programático</b>		<b>5.2.1.2</b> Promover la implantación de una cuenta satélite del trabajo no remunerado con contribuya en la medición de los servicios domésticos no remunerados cuantificando todas las formas de trabajo dentro de las cuentas nacionales.	2019	2020	OP <b>DPFAA</b> DPF	Cuenta satélite
<b>Programático</b>		<b>5.2.1.3</b> Promover una acción interagencial para desarrollar una investigación que analice la situación de los programas de asistencia social con respecto a la utilización y dependencia mayoritaria de las mujeres.	2018	2020	<b>OP</b>	Investigación sobre la feminización de los programas de asistencia social

## OBJETIVO ESTRATÉGICO 5.3

Promover la participación política de las mujeres.

### META ESTARTÉGICA 5.3.1

Garantizar la presencia de la mujer en las esferas de poder y toma de decisiones del gobierno.

#### INICIATIVAS

Acción	Actividad	Inicio	Final	Responsable	Indicador
Programático	<b>5.3.1.1</b> Desarrollar un opúsculo sobre las mujeres en los procesos políticos donde se destaquen sus aportaciones a la sociedad de manera que sus experiencias sirvan de motivación a otras féminas interesadas en ejercer la política con perspectiva de género.	2017	continuo	PAESA <b>DPE</b>	Opúsculo sobre la presencia y participación de las mujeres en los procesos políticos y electorarios
Programático	<b>5.3.1.2</b> Ofrecer capacitaciones a la Rama Legislativa de Puerto Rico sobre perspectiva de género y las políticas favorecedoras de las mujeres.	2017	2018	OP PAESA DPE <b>DPFAA</b> PAALIQ	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas a la rama legislativa sobre perspectiva de género y políticas favorecedoras de las mujeres
Programático	<b>5.3.1.3</b> Promover la inclusión de capacitaciones de perspectiva de género y políticas favorecedoras de las mujeres en los cursos requisitos para ocupar un puesto electivo o político.	2016	continuo	OP PAESA DPE <b>DPFAA</b> PAALIQ	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas a personal de puestos electivos o políticos.

<b>Acción</b>	<b>Actividad</b>	<b>Inicio</b>	<b>Final</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
<b>Programático</b>	<b>5.3.1.4</b> Investigar sobre la presencia de la mujer en la esfera política y en los movimientos comunitarios para identificar sus aportaciones sociales	2018	2019	PAESA <b>DPE</b>	Investigación sobre la mujer y la política puertorriqueña.



## GLOSARIO DE INDICADORES

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
1.1.1.1	Porcentaje de casos atendidos por violación a políticas públicas favorecedoras a la mujer en el empleo.	Total de casos atendidos por violación a políticas públicas favorecedoras a las mujeres en el empleo en el año / total de casos atendidos por violencia de género en el año t * 100	porcentaje	ascendente
1.1.1.2	Porcentaje de entidades que sometieron el Plan de acción afirmativa y el Protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el empleo por género	Total de entidades gubernamentales que sometieron el plan de acción afirmativa y el Protocolo para manejar situaciones de violencia doméstica en el empleo por género / total de entidades gubernamentales que deben someter los documentos * 100	porcentaje	ascendente
1.1.1.3	Porcentaje de entidades gubernamentales que cumplen con los criterios propuestos para el Plan de Acción Afirmativa	Total de entidades gubernamentales que cumplen con los criterios propuestos para el plan de acción afirmativa en el año t / total de entidades que deben poseer planes de acción afirmativa en el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
1.1.1.4	Porcentaje de informes de cumplimiento anual que cumplen con los requisitos propuestos para el Plan de Acción Afirmativa y el Protocolo de violencia doméstica en el empleo.	Total de informes anuales sometidos que cumplen con los requisitos establecidos para el Plan de Acción Afirmativa y el Protocolo de violencia doméstica en el empleo en el año t / total de informes anuales que deben ser entregados en el año t * 100	porcentaje	ascendente
1.1.1.5	Porcentaje de políticas públicas favorecedoras a las mujeres	Total de políticas públicas favorecedoras de las mujeres identificadas y estudiadas / total de políticas públicas favorecedoras de las mujeres establecidas * 100	porcentaje	ascendente
1.1.1.6	Porcentaje de empresas privadas asesoradas	Total de empresas privadas que solicitaron asesoría por año t / total de empresas privadas que fueron informadas por año t * 100	porcentaje	ascendente
1.1.1.7	Porcentaje de municipios con oficinas de la mujer	Total de municipios que cuentan con oficinas de la mujer por año t / total de municipios * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
1.2.1.1	Porcentaje de referidos para consulta legal	Total de referidos para consulta legal por año t / total de casos atendidos de víctimas de alguna manifestación de violencia o discrimen por año t * 100	porcentaje	descendente
1.2.1.2	Porcentaje de querellas radicadas	Total de querellas radicadas para reconocer un derecho por año t / total de consulta legal realizada por año t * 100	porcentaje	descendente (dependerá de la visión de la OPM)
1.2.1.3	Porcentaje de querellas adjudicadas a favor de la víctima	Total de querellas adjudicadas a favor de la víctima por año t / total de querellas adjudicadas por año t * 100	porcentaje	ascendente
1.2.1.4	Porcentaje de consultas legales donde no procede causa por falta de jurisdicción.	Total de consultas legales donde no procede causa por falta de jurisdicción por año t / total de consultas legales ofrecidas por año t * 100	porcentaje	descendente
1.2.1.5	Porcentaje de entidades inspeccionadas en incumplimiento	Total de entidades inspeccionadas que se encontraron en incumplimiento por año t / total de entidades inspeccionadas por año t * 100	porcentaje	descendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
1.2.1.6	Número de investigaciones jurídicas realizadas	Total de investigaciones jurídicas realizadas	cantidad	ascendente
1.2.1.7	Porcentaje de memoriales explicativos sometidos	Total de memoriales explicativos sometidos a la rama legislativa por año t / total de memoriales explicativos solicitados por la rama legislativa por año t * 100	porcentaje	ascendente
1.2.1.8	Porcentaje de ponencias realizadas	Total de ponencias realizadas por año t / total de ponencias solicitadas por año t * 100	porcentaje	ascendente
1.3.1.1	Porcentaje de entidades en cumplimiento con la Ley 190-2007	Total de entidades que cumplen con la Ley 190-2007 / total de entidades gubernamentales que deben cumplir con la Ley 190-2007.	Porcentaje	ascendente
1.3.1.2	Porcentaje de unidades de trabajo que someten su informe estadístico	Total de informes estadísticos sometidos para el año t / total de informes estadísticos que se deben someter para el año t * 100	porcentaje	ascendente
1.3.1.3	Porcentaje de informes estadísticos mensuales del sistema de justicia criminal	Total de informes estadísticos sometidos de parte del sistema de justicia criminal para el año t / total de informes estadísticos que deberían someter para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
1.3.1.4	Porcentaje de información recopilada para el establecimiento del banco de datos de la mujer	Total de información sometida para el establecimiento del banco de datos de la mujer para el año t / total de información solicitada para el establecimiento del banco de datos de la mujer para el año t * 100	porcentaje	ascendente
1.4.1.1	Consejo Consultivo	Total de integrantes nombradas para establecer el consejo consultivo para el año t / total de integrantes del consejo consultivo * 100	porcentaje	ascendente
1.4.1.2	Porcentaje de congresos realizadas	Total de congresos realizados para el año t / total de congresos programados para el año t * 100	porcentaje	ascendente
1.4.1.3	Porcentaje de reuniones del concejo consultivo realizadas	Total de reuniones del consejo consultivo realizadas para el año t / total de reuniones del consejo consultivo debe realizar para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.1.1.1	Porcentaje de participación de las entidades en CNEV	Total de entidades participantes para el año t / total de entidades que integran la CNEV para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
2.1.1.2	Porcentaje de situaciones identificadas y atendidas en la CNEV	Total de situaciones atendidas para el año t / total de situaciones identificadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.1.1.3	Porcentaje de acuerdos colaborativos establecidos y renovados	Total de acuerdos colaborativos establecidos y renovados para el año t / total de acuerdos colaborativos propuestos para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.1.1.4	Porcentaje de situaciones identificadas y atendidas en la Comisión interagencial para la erradicación de la violencia doméstica	Total de situaciones atendidas para el año t / total de situaciones identificadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.1.1.5	Porcentaje de diálogos comunitarios realizados	Total de diálogos comunitarios realizados para el año t / total de diálogos comunitarios propuestos para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.1.1.6	Directorio de servicios actualizado	Desarrollar el directorio de servicios cada año	documento	documento
2.1.1.7	Equipo de voluntarios	Desarrollo del equipo de voluntarios de OPM	cantidad	Personas
2.1.1.8	Porcentaje de casos adjudicados relacionados a la reforma policiaca	Total de casos de mujeres policías adjudicados para el año t / total de casos de mujeres policías sometidos para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
2.2.1.1	Porcentaje de convocatorias publicadas	Total de convocatorias publicadas para el año t / total de convocatorias administradas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.2.1.2	Porcentaje de propuestas evaluadas	Total de propuestas evaluadas para el año t / total de propuestas recibidas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.2.1.3	Costo promedio por participante	Subvención otorgada a cada entidad para el año t / total de personas atendidas en servicio directo para cada entidad para el año t	monetario	variante (recomendable descendiente)
2.2.1.4	<i>Action Plan</i>	Desarrollo del "Action Plan"	Documento	Documento
2.2.1.5	Porcentaje de asistencias técnicas ofrecidas a las entidades subvencionadas	Total de asistencias técnicas ofrecidas para el año t / total de asistencias técnicas coordinadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.2.1.6	Porcentaje de acciones correctivas realizadas	Total de entidades con planes de acción correctivas ejecutados para el año t / total de entidades que se les requirió plan de acción correctiva para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.2.1.7	Porcentaje de monitoria de derechos civiles realizadas	Total de entidades con monitoria realizada de derechos civiles / total de entidades a monitorear * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
2.2.1.8	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas.	Total de capacitaciones ofrecidas a las entidades subvencionadas para el año t / Total de capacitaciones propuestas a ofrecer a las entidades subvencionadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.3.1.1	Porcentaje de participantes atendidas en CRIAS	Total de participantes atendidas en CRIAS para el año t / total de participantes que establecieron contacto en CRIAS para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.3.1.2	Porcentaje de servicios coordinados	Total de servicios coordinados a través de AG's y ONG's para el año t / total servicios solicitados a través de AG's y ONG's para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.3.1.3	Porcentaje de municipios que integraron PSORP	Total de municipios con PSORP para el año t / total de municipios *100	porcentaje	ascendente
2.3.1.4	Programa de "Fatality Review"	Desarrollo de programa de "Fatality Review"	documento	documento
2.3.1.5	Porcentaje de participantes de la academia OPM que completaron el curso	Total de participantes que completaron el curso de la academia OPM para el año t / total de participantes que comenzaron el curso de la academia de la OPM para el año t * 100	porcentaje	ascendente



<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
2.3.1.6	Programa SART	Desarrollar el Programa SART "Sexual Assault Response Teams", donde se establezca un equipo multidisciplinario que trabaje con las víctimas de agresión sexual en todo el procesos desde diversos contextos a través de un trabajo integrado, coordinado y eficiente	documento	documento
2.3.1.7	Porcentaje de Hospitales que cumplen con los protocolos para atender casos de agresión sexual	Total de hospitales que cumplen con los protocolos para manejar casos de agresión sexual / total de hospitales impactados * 100	porcentaje	ascendente
2.4.1.1	Número de actividades, comités o redes de apoyo gubernamental que la OPM posee presencia	Total de actividades, comités o redes de apoyo gubernamental que la OPM posee presencia	cantidad	ascendente
2.4.1.2	Número de participaciones o presencia de la OPM en actividades u organismos nacionales e internacionales.	Total de participaciones o presencia de la OPM en actividades u organismos nacionales o internacionales	cantidad	ascendente
2.4.1.3	Número de acuerdos establecidos con entidades privadas	Total de acuerdos establecidos con entidades privadas para compartir información y peritaje	cantidad	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
2.5.1.1	Porcentaje de casos referidos y atendidos por el Departamento de la Familia	Total de casos atendidos y canalizados a través del departamento de la vivienda para el año t / total de casos referidos para atención agilizada por parte del Departamento de la vivienda para el año t * 100	Porcentaje	ascendente
2.5.1.2	Porcentaje de situaciones identificadas y atendidas en los conversatorios de grupos particulares de mujeres.	Total de situaciones atendidas para el año t / total de situaciones identificadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
2.5.1.3	Necesidades atendidas de la población de mujeres envejecientes	Total de necesidades atendidas para la población de mujeres envejecientes para el año t / total de necesidades identificadas para la población de mujeres envejecientes para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.1.1.1	Porcentaje de módulos de perspectiva de género aprobados	Total de módulos de perspectiva de género evaluados y aprobados por la OPM para el año t / total de módulos de perspectiva de género sometidos por el Departamento de Educación para su aprobación para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
3.1.1.2	Porcentaje de capacitadas en el departamento de educación con respecto a la educación con perspectiva de género	Total de capacitaciones ofrecidas al Departamento de Educación para el año t / total de capacitaciones propuestas para el Departamento de Educación que deben participar de las capacitaciones para en el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.2.1.1	Porcentaje de actividades educativas realizadas en instituciones educativas	Total de instituciones educativas impactadas por niveles para el año t / total de instituciones educativas programadas para impactar para el año t * 100	Porcentaje	ascendente
3.2.1.2	Porcentaje de actividades educativas realizadas en escenarios laborales	Total de escenarios laborales impactados por sector para el año t / total de escenarios laborales programados para impactar para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.2.1.3	Porcentaje de actividades educativas realizadas en sectores comunitarios (ONG's)	Total de sectores comunitarios ONG's impactados para el año t / total de sectores comunitarios programados para impactar para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
3.2.1.4	Porcentaje de evaluaciones realizadas a la información que se disemina en las actividades educativas	Total de evaluaciones realizadas a la información diseminada en las actividades educativas para el año t / total de información que debe ser evaluada para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.2.1.5	Porcentaje de campañas publicitarias realizadas	Total de campañas realizadas para el año t / total de campanas propuestas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.2.1.6	Porcentaje de actividades educativas evaluadas	Total de actividades educativas evaluadas para el año t / total de actividades educativas realizadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.2.1.7	Porcentaje de material educativo compartido	Total de material educativo compartido para el año t / total de material educativo para compartir al inicio del año t * 100	porcentaje	ascendente
3.2.1.8	Porcentaje de actividades conmemorativas realizadas	Total de actividades conmemorativas realizadas para el año t / total de actividades conmemorativas para realizar para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
3.3.1.1	Porcentaje de campanas de servicio públicos desarrolladas	Total de campañas de servicio público desarrolladas para el año t / total de campañas de servicio público propuestas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.3.1.2	Proyecto piloto para atender y compartir temas de interés para la mujer	Establecimiento de un segmento informativo y de diálogo que atiende temas de interés para la mujer a través de alguna plataforma de comunicación.	Proyecto piloto	Proyecto piloto
3.3.1.3	Porcentaje de reacciones emitidas sobre medios de comunicación que promueven la violencia de género o la equidad de manera asertiva.	Total de reacciones emitidas para el año t / total de medios de comunicación identificados para el año t * 100 (motu proprio o referido)	porcentaje	ascendente
3.3.1.4	Congreso para impactar los medios de comunicación	Desarrollar un congreso para impactar los medios de comunicación cada dos años	congreso	congreso
3.3.1.5	Porcentaje de participación en actividades que agrupan la empresa privada	Total de participación en actividad multitudinaria de la empresa privada para el año t / total de solicitud de participación para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
3.3.1.6	Total de mujeres que estudian profesiones no tradicionales	Total de mujeres que completan un grado no tradicional para el año t / total de estudiantes que completan un grado no tradicional para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.4.1.1	Proyecto de Ley para desarrollar un estudio de violencia obstétrica	Legislación aprobada para realizar el estudio.	documento	documento
3.4.1.2	Porcentaje de actividades coordinadas con ONG's sobre el tema del parto natural y la lactancia.	Total de actividades realizadas con ONG's sobre el tema del parto natural y la lactancia para el año t / total de actividades programadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.4.1.3	Investigación sobre el manejo de casos de agresión sexual por parte de los hospitales de Puerto Rico	Desarrollo de investigación para conocer cómo se ejecuta el manejo de los casos de agresión sexual en los hospitales de Puerto Rico y la utilización de los "rape kit"	documento	documento
3.4.1.4	Opúsculo de condiciones de salud que predominan en mujeres	Desarrollo de opúsculo de condiciones de salud que predominan en mujeres con información de cómo prevenirlas y tratarlas	documento	documento

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
3.5.1.1	Informe de efectividad y cumplimiento del Programa de desvío para convictos por Ley 54.	Desarrollo de un informe sobre la efectividad y el cumplimiento del Programa de desvío para convictos por Ley Núm. 54	documento	documento
3.5.1.2	Porcentaje de campañas publicitarias dirigidas a varones	Total de campañas publicitarias dirigidas a varones realizadas para el año t / total de campañas publicitarias dirigidas a varones propuestas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
3.5.1.3	Programa de reconocimiento de acciones positivas para el adelanto de la mujer realizadas por hombres	Desarrollo de un programa de reconocimiento para acciones positivas para el adelanto de la mujer basado en iniciativas y actividades realizadas por varones.	documento	documento
3.5.1.4	Actividades educativas para varones	Total de actividades educativas para varones realizadas para el año t / total de actividades educativas para varones propuestas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.1.1.1	Organigrama	Definir el organigrama de la OPM	documento	documento
4.1.1.2	Plan de Trabajo Anual	Desarrollo del Plan de Trabajo Anual (cumplimiento Ley 236-2010)	documento	documento

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
4.1.1.3	Porcentaje de actividades realizadas para cumplir con el plan de trabajo	Total de actividades ejecutadas para cumplir con el plan de trabajo para el año t / total de actividades establecidas para ejecutar en el plan de trabajo para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.1.1.4	Informes de cumplimiento de Plan de Trabajo	Desarrollar el informe de resultados de los planes de trabajo anuales para verificar el cumplimiento con el Plan Estratégico (Ley 236-2010)	documento	documento
4.2.1.1	Porcentaje de actualizaciones tecnológicas realizadas.	Total de actualizaciones tecnológicas realizadas por categoría para el año t / total de actualizaciones tecnológicas programadas por categoría para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.2.1.2	Porcentaje de capacitaciones sobre el uso de la tecnología	Total de capacitaciones sobre tecnología realizadas para el año t / total de capacitaciones sobre tecnologías programadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.2.1.3	Porcentaje de asistencias técnicas ofrecidas en asuntos tecnológicos	Total de asistencias técnicas ofrecidas en asuntos tecnológico para el año t / total de asistencias técnicas solicitadas en asuntos tecnológicos para el año t * 100	porcentaje	ascendente



<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
4.2.1.4	Plan táctico para las redes sociales	Desarrollo del Plan Táctico para la administración de las redes sociales	documento	documento
4.2.1.5	Plataforma digital de informes Ley 212-1999 y Ley 217-2006	Base de datos que funcione como una plataforma digital para los informes de Ley 212 y 217.	Plataforma digital	Plataforma digital
4.2.1.6	Número de actualizaciones realizadas a la página cibernética de la OPM	Total de información actualizada en la página cibernética de la OPM identificada por tema para el año t	cantidad	ascendente
4.2.1.7	Establecimiento de REIM	Activar la aplicación digital del Registro estadístico de informes de monitoreo para la radicación digital de los informes por parte de las entidades. (base de datos)	Plataforma digital	Plataforma digital
4.2.1.8	Catálogo de Noticias Digital	Establecer un mecanismo digital de registro y almacenamiento de artículos noticiosos de temas concernientes a la OPM	Catalogo Digital de Noticias	Catalogo Digital de Noticias
4.2.1.9	Plataforma digital para el manejo de casos de CRIAS.	Desarrollar una base de datos para el manejo de casos en CRIAS.	Base de datos CRIAS	Base de Datos CRIAS
4.3.1.1	Porcentaje de informes fiscales y administrativos sometidos	Total de informes sometidos por Ley a las entidades gubernamentales para el año t / total de informes que deben ser sometidos para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
4.3.1.2	Porcentaje de cumplimiento con la radicación de informes de subvenciones.	Total de informes de subvenciones sometidos por sector para el año t / total de informes que deben ser sometidos por sector para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.3.1.3	Porcentaje de monitorias fiscales realizadas que se encuentran en incumplimiento	Total de monitorias fiscales realizadas que se encuentran en incumplimiento para el año t / total de monitorias fiscales para el año t * 100	porcentaje	descendente
4.3.1.4	Informe de Presupuesto para el año fiscal 2017-2018	Memorial explicativo para solicitar el presupuesto para el año fiscal 2017-2018	documento	documento
4.3.1.5	Informe de Cierre Fiscal 2015-2016	Informe de cierre de año fiscal 2015-2016 a someter al Departamento de Hacienda	documento	documento
4.4.1.1	Porcentaje de reglamentos de recursos humanos revisados y actualizados	Total de reglamentos revisados y actualizados para el año t / total de reglamentos de recursos humanos para revisar y actualizar * 100	porcentaje	ascendente
4.4.1.2	Porcentaje de hojas de descripciones de deberes actualizadas	Total de hojas de descripciones de deberes actualizadas para el año t / total de hojas de descripciones de deberes para actualizar	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
4.4.1.3	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas al personal de la OPM	Total de capacitaciones ofrecidas al personal de la OPM por tema para el año t / total de capacitaciones programadas para el personal de la OPM para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.4.1.4	Porcentaje de acciones realizadas para optimizar la gestión de los recursos humanos de la OPM.	Total de acciones de optimización realizadas para el año t / total de acciones programadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.5.1.1	Porcentaje de manuales de procedimiento revisados	Total de manuales de procedimientos revisados para el año t / total de manuales de procedimientos establecidos.* 100	Porcentaje	ascendente
4.5.1.2	Porcentaje de manuales de procedimientos nuevos	Total de manuales de procedimientos desarrollados para el año t / total de manuales de procedimientos a desarrollar para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.5.1.3	Evaluación de la efectividad de los manuales de procedimiento	Desarrollar una evaluación del cumplimiento y efectividad de los manuales de procedimiento establecidos	documento	documento

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
4.6.1.1	Opúsculo de acciones que realiza la OPM	Desarrollar un opúsculo que posea las acciones que realiza la OPM atemperado a las políticas públicas existentes	documento	documento
4.6.1.2	Porcentaje de varones que solicitan atención de la OPM	Total de varones que son atendidos en la OPM o por ONG's subvencionadas para el año t / total de la población atendida para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.6.1.3	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas al personal de la OPM en cuanto a temas concernientes con la entidad.	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas al personal de la OPM en cuanto a temas de inferencia de la OPM para el año t / total de capacitaciones programadas para el personal sobre temas de inferencia de la OPM para el año t * 100	porcentaje	ascendente
4.6.1.4	Porcentaje de comunicaciones de actividades públicas realizadas	Total de comunicaciones realizadas al personal sobre las actividades de la OPM para el año t / total de actividades públicas realizadas por la OPM para el año t * 100	porcentaje	ascendente

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
5.1.1.1	Porcentaje de ONG's que proveen mecanismos para la autogestión y el desarrollo socioeconómico de la mujeres	Total de ONG's subvencionadas que trabajan programas de autogestión y desarrollo socioeconómico para el año t / total de ONG's subvencionadas para el año t * 100	porcentaje	ascendente
5.1.1.2	Número de programas existentes en entidades públicas y privadas para el adelanto de la mujer	Total de programas existentes en entidades públicas y privadas para el adelanto de la mujeres	cantidad	ascendente
5.1.1.3	Número de publicaciones de oportunidades laborales para beneficio de las mujeres	Total de publicaciones de oportunidades laborales para beneficio de las mujeres publicadas en la página cibernética de la OPM.	cantidad	ascendente
5.1.1.4	Opúsculo para el desarrollo económico de la mujer	Desarrollar un opúsculo para orientar sobre las oportunidades de desarrollo económico para la mujer	documento	documento
5.1.1.5	Enmienda a la Ley 67-2005	Establecer bajo legislación la estandarización de la aportación patronal gubernamental para los servicios de centros de cuidado diurno	documento	documento

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
5.1.1.6	Programa de vivienda transitoria para mujeres	Desarrollar un programa de vivienda transitoria adscrito a la OPM para asistir a mujeres que necesiten de un techo seguro mientras se capacitan para alcanzar la autosuficiencia.	documento	documento
5.2.1.1	Encuesta de uso del tiempo	Desarrollar una encuesta de uso del tiempo para identificar las desigualdades existentes entre los géneros sobre la distribución del uso del tiempo y el trabajo no remunerado.	documento	documento
5.2.1.2	Cuenta satélite	Esfuerzos coordinados para el desarrollo de una cuenta satélite sobre el trabajo no remunerado que exponga las actividades productivas no remuneradas en los hogares y que aportan al desarrollo del país de manera económica y social	documento	documento
5.2.1.3	Investigación sobre la feminización de los programas de asistencia social	Desarrollar una investigación sobre la implantación de los sistema de asistencia social y la dependencia mayoritaria de las mujeres	documento	documento

<b>Actividad</b>	<b>Nombre</b>	<b>Formula</b>	<b>Unidad</b>	<b>Sentido</b>
5.3.1.1	Opúsculo sobre la presencia y participación de las mujeres en los procesos políticos y eleccionarios	Desarrollo de un opúsculo que provea información sobre la presencia y participación de la mujer en los procesos políticos y eleccionarios de Puerto Rico	documento	documento
5.3.1.2	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas a la rama legislativa sobre perspectiva de género y políticas favorecedoras de las mujeres	Total de capacitaciones ofrecidas por año t / total de capacitaciones promovidas por año t * 100	porcentaje	ascendente
5.3.1.3	Porcentaje de capacitaciones ofrecidas a personal de puestos electivos o políticos.	Total de capacitaciones ofrecidas / total de capacitaciones promovidas * 100	porcentaje	ascendente