

APENDICES

APENDICE A

Resolución Concurrente de la Cámara de Representantes Núm. 5 (1969)	767
--	-----

APENDICE B

Informe de la Comisión Especial de la Cámara de Representantes y el Senado (10 de mayo de 1971) . .	769
--	-----

APENDICE C

Informe de la Comisión Especial de la Cámara de Representantes y el Senado (28 de enero de 1970) . .	773
---	-----

APENDICE D

Documentos de las Naciones Unidas	
I. Documentos sobre los Derechos Humanos y los Derechos de la Mujer en General	777
II. Instrumentos sobre Situaciones y Problemas Par- ticulares	777

APENDICE E

Ponentes en Vistas Públicas sobre la Discriminación de la Mujer, Celebradas en San Juan, Puerto Rico . .	779
---	-----

APENDICE F

Formularios y Temario Utilizados en Este Informe . .	781
--	-----

APENDICE G

Normas-Guías de la Equal Employment Opportunity Commission—(EEOC)	799
--	-----

APENDICE H

Executive Order 11478—Equal Employment Opportu- nity in the Federal Government	807
---	-----

APENDICE I

Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas	823
---	-----

APENDICE J

Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer	831
---	-----

APENDICE K

Preámbulo, Artículo I y Artículo II (Carta de Derechos) de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico 837

APENDICE L

Mujeres que Han Ocupado Posiciones como Jueces en el Poder Judicial 845

APENDICE M

Mujeres que Han Ocupado Puestos Electivos en el Poder Legislativo (1932-1972) 847

APENDICE N

Propuesta Enmienda a la Constitución de la República de los Estados Unidos de América sobre Igualdad de Derechos para los Hombres y las Mujeres (Proposed Equal Rights United States Constitutional Amendment) 849

APENDICE A: RESOLUCION CONCURRENTENTE DE LA CAMARA DE
REPRESENTANTES NUM. 5

(R. Conc. de la C. 5)
(Conferencia)

*Aprobada en Cámara de Representantes:
1 de abril de 1969.*

Aprobada en Senado: 30 de abril de 1969.

*Enviada al Hon. Gobernador: 20 de mayo
de 1969.*

RESOLUCION CONCURRENTENTE

Para que se designe una Comisión Especial compuesta de cinco representantes y cinco senadores que investigue el alegado discrimen contra la mujer trabajadora en las distintas fuentes de empleo del país: manufactura, industria, profesiones, agricultura y entidades gubernamentales.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

POR CUANTO: La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Carta de Derechos dispone:

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas o religiosas.”

POR CUANTO: Se hace necesario implementar en toda su extensión el mandato constitucional arriba transcrito.

POR CUANTO: De acuerdo a las últimas estadísticas del Negociado de Estadísticas del Departamento del Trabajo de Puerto Rico en 1967 había en Puerto Rico, un promedio, en total de 789,000 personas en el grupo trabajador de las cuales 224,000 ó sea el 28.47% [sic] son mujeres.

POR CUANTO: De acuerdo a las mencionadas estadísticas la mujer puertorriqueña tiene muy poca o ninguna participación en la composición de los siguientes grupos ocupacionales principales del país: semiprofesionales, propietarios, administradores oficia-

les, artesanos, capataces, trabajadores análogos, obreros (agrícolas y no agrícolas).

POR CUANTO: Siendo la mujer una fuerza vital de la economía del país, se hace necesario que se le brinde en toda capacidad las máximas oportunidades de trabajo en igualdad con los hombres.

POR TANTO: Resuélvase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Sección I.—Con el fin de investigar y hacer recomendaciones sobre el alegado discrimen contra la mujer trabajadora en todas las fuentes de empleo del país: manufactura, industrias, profesiones, agricultura y entidades gubernamentales, se crea una Comisión Especial compuesta de cinco representantes y cinco senadores, nombrados por los presidentes de las respectivas Cámaras de los cuales no más de tres pertenecerán a la mayoría del cuerpo.

Sección II.—La Comisión estará facultada para celebrar vistas públicas en cualquier lugar del Estado Libre Asociado que a juicio de las personas interesadas, podrá citar a aquellas personas que a su juicio deberán prestar testimonio sobre el asunto bajo investigación.

Sección III.—Para realizar esta investigación se podrá nombrar y contratar el personal técnico y de consultoría que fuere necesario, el cual se sufragará con cargo a los fondos que para actividades se consignent en el presupuesto de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico.

Sección IV.—La Comisión Especial rendirá su informe a la Cámara de Representantes y al Senado con sus recomendaciones no más tarde de enero de 1970.

APENDICE B: INFORME DE LA COMISION ESPECIAL DE LA CAMARA
DE REPRESENTANTES Y EL SENADO

(10 de mayo de 1971)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

6ta. Asamblea Legislativa

3ra. Sesión Ordinaria

10 de mayo de 1971

I N F O R M E

AL SENADO DE PUERTO RICO
Y A LA CAMARA DE REPRESENTANTES

Vuestra Comisión Especial tiene el honor de rendir y traer ante vuestra consideración su informe, motivado por la R. Conc. de la C. 5 de 20 de enero de 1969, la cual tiene como propósito la investigación de un alegado discrimen contra la mujer trabajadora en las distintas fuentes de empleo del país.

INTRODUCCION:

De conformidad con las disposiciones de la R. Conc. de la C. 5 los Presidentes de ambos cuerpos legislativos designaron una Comisión Especial compuesta de cinco senadores y cinco representantes. Estos son:

Senado:

Hon. Sila Nazario de Ferrer
Hon. Edma Santiago de Hernández
Hon. Julio Irving Rodríguez Torres
Hon. Maximino Miranda Jiménez
Hon. Ernesto Carrasquillo (Co-Presidente)

Cámara de Representantes:

Hon. Olga Cruz Jiménez
Hon. José Ramón Morales Meléndez
Hon. Agrait Rivera Cintrón
Hon. Joaquín Acevedo Moreno
Hon. Hernán Padilla (Co-Presidente)

Luego de su designación, esta Comisión acordó celebrar vistas para escuchar a las personas interesadas y relacionadas con el problema. A tales efectos se cursaron las citaciones correspondientes y se celebraron vistas los días 5, 12, 19 y 26 de septiembre de

1969; 29 de enero, 25 de septiembre y 16 de octubre de 1970 en el Salón de Audiencias G-1 del Senado.

A dichas vistas comparecieron y brindaron testimonio el Sr. Rubén A. Vilches, el Sr. Angel Alfredo Colón González y el licenciado Fernando Román Concepción, todos funcionarios del Departamento del Trabajo; el Sr. Manuel Solís, funcionario de la Junta de Planificación; el Sr. Juan Adam Fiod, funcionario de la Oficina de Personal; la Sra. Trina Rivera de Ríos, expresidenta de la Comisión que estudia el *status* de la mujer en Puerto Rico; la Sra. Angela Luisa Torregrosa, presidenta interina de la Comisión del Gobernador sobre el *Status* de la Mujer; el Dr. Luis Nieves Falcón, director del Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico; el Dr. Salvador Padilla, Director de la Escuela de Planificación de la Universidad de Puerto Rico y el Sr. Rafael Corrada, profesor de dicha escuela.

RELACION DE HECHOS:

En el mes de septiembre de 1969, se celebraron las primeras vistas acordadas por esta Comisión. En la primera de ellas, y debido a la naturaleza compleja del problema, se decidió llevar a cabo reuniones con personas conocedoras de la materia, a los efectos de lograr un plan definido de trabajo y una visión general y clara de la situación.

De las vistas posteriormente celebradas se pudo colegir un consenso general entre los deponentes. Estos señalaron que la investigación para la cual fue designada esta Comisión es un problema sumamente difícil ya que envuelve factores de naturaleza cultural y social. Así mismo éstos expresaron que una investigación de esta naturaleza necesita profundidad y tiempo para darle la certeza indispensable a las conclusiones.

Reconociendo la necesidad de entrar en consideraciones mucho más profundas respecto al problema, esta Comisión rindió un Informe Preliminar el 28 de enero de 1970, solicitando a ambos Cuerpos Legislativos que se le relevara de rendir un informe final y que se le concediera, a tales efectos, hasta el comienzo de esta sesión ordinaria.

Esta petición fue debidamente aprobada.

Posteriormente, en marzo de 1970, la Comisión radicó por medio de sus presidentes, una Resolución Conjunta a los fines de que se le asignara la cantidad de diez mil (10,000) dólares, o la parte de ésta que fuere necesaria, para contratar con la entidad y/o el per-

sonal técnico y de consultoría que se estimare indispensable a tales propósitos. Se planteó en dicha Resolución que la complejidad del problema y las dificultades inherentes en una investigación de esta naturaleza hacía necesario que dicha investigación, en lo referente a la determinación de la existencia de discrimen, fuera realizada desde un punto de vista científico y técnico por personas conocedoras y especializadas en la materia. De tal suerte, la Comisión tendría a su alcance los datos científicos indispensables para la certeza de sus conclusiones y recomendaciones.

No obstante, debido a las condiciones presupuestarias de la Asamblea Legislativa, se hizo imposible la disponibilidad de fondos para la aprobación de tal medida.

Más luego, los miembros de esta Comisión, conscientes de la responsabilidad que le fuera impuesta, decidieron llevar a cabo más vistas al respecto.

En éstas, las cuales se celebraron en septiembre y octubre de 1970, se señalaron varias alternativas y planteamientos sobre el problema en cuestión. No obstante, esta Comisión, mediante un consenso general, y después de gran meditación y discusión al respecto, acordó rendir este Informe Final y las conclusiones y recomendaciones siguientes:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

El problema básico en el estudio en cuestión son los factores de naturaleza cultural y social que en cierto modo, dificultan el estudio del discrimen por razón de sexo. Es inconmensurable la complejidad de las actitudes, mores [sic] y expectativas de nuestra sociedad con relación a los roles y comportamientos del sexo femenino.

Ante tal situación, y a los fines de obtener algún rendimiento legislativo práctico, se hace patente la necesidad de llevar a cabo la investigación en cuestión por personas especializadas en la materia que brinden a esta profundidad, tiempo y certeza. El conocimiento cabal de esta problemática, y de otras áreas análogas, haría factible la determinación de posibles recomendaciones de carácter estatutario.

En vista de los hechos y conclusiones que anteceden, esta Comisión entiende que la Comisión de Derechos Civiles es la entidad más adecuada para llevar a cabo la investigación del alegado discrimen contra la mujer puertorriqueña en las distintas actividades a que se dedica. Por razón de sus funciones, adiestramiento científico y técnico y las facilidades que tiene disponibles, está sumamente capa-

citada, a nuestro juicio, para el fiel cumplimiento de dicho mandato legislativo.

Por tanto, entendemos meritorio el que se releve a esta comisión de la investigación para la cual fue creada y se le remita copia de este Informe a la Comisión de Derechos Civiles solicitándole que lleve a cabo esta encomienda. A tales efectos, se deberá aumentar el presupuesto de esta entidad en la cantidad de diez mil (10,000) dólares, o la suma que fuera necesaria de tal suerte que ésta pueda contratar los servicios y/o el personal indispensable a la investigación y sufragar cualesquiera otros gastos que pudieran surgir al respecto.

Reconociendo la posibilidad de que esta situación discriminatoria sea una amarga realidad en Puerto Rico y el efecto adverso de ésta a nuestra sociedad y a nuestra imagen de pueblo, recomendamos a esta Asamblea Legislativa que solicite a la Comisión de Derechos Civiles que lleve a cabo dicho estudio en la forma más completa, exhaustiva, concienzuda y científica y que se le haga a ésta el aumento presupuestario correspondiente.

Respetuosamente sometido,

(Fdo.) Ernesto Carrasquillo
Co-Presidente

(Fdo.) Hernán Padilla
Co-Presidente

APENDICE C: INFORME DE LA COMISION ESPECIAL DE LA
CAMARA DE REPRESENTANTES Y EL SENADO

(28 de enero de 1970)

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

6ta. Asamblea Legislativa

2da. Sesión Ordinaria

28 de enero de 1970

I N F O R M E

AL SENADO DE PUERTO RICO Y A LA
CAMARA DE REPRESENTANTES:

Vuestra Comisión Especial tiene el honor de rendir y traer ante Vuestra consideración su informe, motivado por la R. Conc. de la C. 5 la cual tiene como propósito la investigación de un alegado discrimen contra la mujer trabajadora en las distintas fuentes de empleo del país.

INTRODUCCION:

De conformidad con las disposiciones de la R. Conc. de la C. 5, los Presidentes de ambos cuerpos legislativos designaron una Comisión Especial compuesta de cinco senadores y cinco representantes. Estos son:

Senado:

Hon. Sila Nazario de Ferrer
Hon. Edma Santiago de Hernández
Hon. Julio Irving Rodríguez Torres
Hon. Maximino Miranda Jiménez
Hon. Ernesto Carrasquillo (Co-Presidente)

Cámara de Representantes:

Hon. Olga Cruz Jiménez
Hon. José Ramón Morales Meléndez
Hon. Agrait Rivera Cintrón
Hon. Joaquín Acevedo Moreno
Hon. Hernán Padilla (Co-Presidente)

Luego de su designación esta Comisión acordó celebrar vistas para escuchar a las personas interesadas y relacionadas con el problema. A tales efectos se cursaron las citaciones correspon-

dientes y se celebraron vistas los días 5, 12, 19, y 26 de septiembre de 1969, en el salón de audiencias G-1 del Senado.

A dichas vistas comparecieron y brindaron testimonio el Sr. Rubén Vilches, el Sr. Angel Alfredo Colón González y el Lcdo. Fernando Román Concepción, todos funcionarios del Departamento del Trabajo; el Sr. Manuel Solís, funcionario de la Junta de Planificación; el Sr. Juan Adam Fiod, funcionario de la Oficina de Personal; la Sra. Trina Rivera de Ríos, Expresidenta de la Comisión que estudia el *status* de la mujer en Puerto Rico; la Sra. Angela Luisa Torregrosa, Presidenta Interina de la Comisión del Gobernador sobre el *status* de la mujer; el Dr. Luis Nieves Falcón, Director del Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico; el Dr. Salvador Padilla, Director de la Escuela de Planificación de la Universidad de Puerto Rico y el señor Rafael Corrada, profesor de dicha escuela.

RELACION DE HECHOS:

En la primera vista celebrada, y debido a la naturaleza compleja del problema, esta Comisión decidió reunirse primeramente con personas conocedoras de la materia, a los efectos de lograr un plan definido de trabajo y una visión general y clara de la situación.

De las vistas posteriormente celebradas podemos resumir el consenso general de los deponentes en la siguiente forma: la investigación para la cual fue designada esta Comisión es un problema sumamente difícil ya que envuelve factores de naturaleza cultural y social. Una investigación de esta naturaleza necesita profundidad y tiempo para darle la certeza indispensable a las conclusiones.

Esta Comisión entiende que a base de la prueba documental y testifical examinada y oída en el curso de las vistas, se hace patente la necesidad de entrar en consideraciones profundas respecto al problema del discrimin. Existe la posibilidad de que este problema sea una amarga realidad en nuestra sociedad y es nuestro deber tomar acción al respecto. Por todo lo antes expuesto, es opinión de esta Comisión que para llevar a cabo la meta señalada es indispensable bregar con la situación en forma exhaustiva. Esto, obviamente, fue imposible de realizar en el corto tiempo con que se contó y el cual fue utilizado para obtener conocimientos al respecto y esbozar un plan de trabajo adecuado.

Por tanto, Vuestra Comisión solicita que se les releve de rendir un informe final en cuanto al problema que aquí nos hemos cues-

tionado y que se le conceda, a tales efectos, hasta el comienzo de la próxima sesión ordinaria.

Respetuosamente sometido,

Hernán Padilla

Co-Presidente Comisión Conjunta

Cámara de Representantes

Ernesto Carrasquillo

Co-Presidente Comisión Conjunta

Senado de Puerto Rico

APENDICE D: DOCUMENTOS DE LAS NACIONES UNIDAS

I. DOCUMENTOS SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS Y LOS DERECHOS DE LA MUJER EN GENERAL

- 1) La Carta de las Naciones Unidas adoptada en San Francisco, California en el año 1945, especialmente:
 - (a) El Preámbulo en el cual se enfatizan "la dignidad y el valor de la persona humana" (the dignity and worth of the human person) y "la igualdad de derechos de hombres y mujeres" (equal rights of men and women).
 - (b) El Artículo I que incluye entre los Propósitos y Principios de la organización "promover el respeto universal por los derechos humanos y las libertades fundamentales sin distinción de sexo."
- 2) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, adoptada el 10 de diciembre de 1948.
- 3) Los dos Convenios Universales sobre los Derechos Humanos y sus Protocolos, adoptados en el año 1966:
 - (a) Convenio sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
 - (b) Convenio sobre Derechos Civiles y Políticos.
- 4) El Convenio sobre los Derechos Políticos de la Mujer adoptado en el 1952.
- 5) La Declaración sobre la Eliminación del Discrimen contra la Mujer aprobada por la Asamblea General el 7 de noviembre del 1967.

II. INSTRUMENTOS SOBRE SITUACIONES Y PROBLEMAS PARTICULARES

A. SOBRE LA CONDICION DE LA MUJER CASADA

- 1) Convenio sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, 1957.
- 2) El Convenio sobre el Consentimiento y la Edad Mínima para Casarse, 1962; y Recomendación, 1965.

B. SOBRE LA MUJER TRABAJADORA

- 1) Convenio sobre la Igual Remuneración por Igual Trabajo, adoptada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 1951.
- 2) Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (OIT), 1958.

C. SOBRE LA EDUCACION

- 1) Convenio y Recomendación de la Organización Educativa, Científica y Cultural de las Naciones Unidas contra la Discriminación en la Educación, 1960.

APENDICE E: PONENTES EN VISTAS PUBLICAS SOBRE LA DISCRIMINACION DE LA MUJER CELEBRADAS EN SAN JUAN, PUERTO RICO

Lunes 15 de noviembre de 1971—Acta 19 (1971-72) 00254

1. Lic. Olga Cruz Jiménez de Nigaglioni—Representante por Acumulación.
2. Sra. Angeles Rodríguez—madre de familia.
3. Sr. Julio Otero.

Miércoles 17 de noviembre de 1971—Acta 20 (1971-72) 00255

4. Srta. Norma Valle—Miembro de la Sociedad de Mujeres Periodistas.
5. Una ama de casa que no autorizó la publicación de su nombre.
6. Sra. Jane Nicole de Mariani—Escritora.

Lunes 22 de noviembre de 1971—Acta 21 (1971-72) 00256

7. Lic. Francisco Aponte Pérez—Presidente del Colegio de Abogados.
8. Dra. Ursula Von Eckart—Catedrática de la Universidad de Puerto Rico.
9. Dr. Ramón Fernández Marina—Psiquiatra, Clínica Juliá.

Miércoles 8 de diciembre de 1971—Acta 25 (1971-72) 00260

10. Dra. Matilde R. Ramírez de Arellano—Subdirectora, Planificación de la Familia, Departamento de Salud.
11. Sra. Inés Acevedo—Secretaria.
12. Sra. Epi Rivera—Ama de casa.
13. Sra. Camille V. de Galanes—Profesora.
14. Sra. Magali Riquelme de Grimany—Profesora.
15. Sra. Isabel Picó de Hernández y Sra. Doris Angleró—Some-tieron ponencia conjunta a nombre del Frente Femenino del Partido Independentista Puertorriqueño.
16. Sra. Carlota López de García—Ama de casa.
17. Sra. Mydiak M. Mariani—Profesora Ciencias Físicas.
18. Srta. Juanita Carrillo Díaz—Trabajadora Social.
19. Sra. Celia F. Cintrón—Facultad de Ciencias Sociales—Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico.

20. Lic. Harry Anduze.

PONENCIAS SOMETIDAS POR ESCRITO

21. Srta. Ana M. Couvertié.
22. Sr. Amadeo I. D. Francis—Director Ejecutivo, Asociación de Industriales de Puerto Rico.
23. Sra. Luz E. López—Directora, Instituto del Hogar.
24. Ponencia de la Honorable Secretaria del Trabajo, Sra. Julita R. de Vicenty.
25. Ponencia del Honorable Secretario de Justicia Interino, Lic. José Enrique Amadeo Navas.

PONENTES EN VISTAS CELEBRADAS DE CONFORMIDAD
CON LAS DISPOSICIONES DE LA RESOLUCION
CONCURRENTE DE LA CAMARA NUM. 5

Fechas: 5, 12, 19 y 26 de septiembre de 1969; 29 de enero, 25 de septiembre y 16 de octubre de 1970.

Sitio: Salón de Audiencias G-1 del Senado de Puerto Rico.

1. Sr. Rubén A. Vilches—Departamento del Trabajo.
2. Sr. Angel Alfredo Colón González—Departamento del Trabajo.
3. Lic. Fernando Román Concepción—Departamento del Trabajo.
4. Sr. Manuel Solís—Junta de Planificación.
5. Sr. Juan Adam Fiod—Oficina de Personal.
6. Sra. Trina Rivera de Ríos—Expresidenta, Comisión Status de la Mujer.
7. Sra. Angela Luisa Torregrosa—Presidenta, Interina, Comisión del Gobernador sobre el Status de la Mujer.
8. Dr. Luis Nieves Falcón—Director, Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico.
9. Dr. Salvador Padilla—Director, Escuela de Planificación de la Universidad de Puerto Rico.
10. Sr. Rafael Corrada—Profesor, Escuela de Planificación de la Universidad de Puerto Rico.

APENDICE F: FORMULARIOS Y TEMARIO UTILIZADOS EN ESTE INFORME

TEMARIO GENERAL

I-A OPORTUNIDADES DE ACCESO A PROGRAMAS EDUCATIVOS Y VOCACIONALES (*DERECHOS EDUCATIVOS*)

1. Las estadísticas disponibles indican que la mujer puertorriqueña al comparársele con los varones disfruta de oportunidades equitativas de acceso a programas educativos, tanto públicos como privados, en los niveles elementales, secundarios y superiores.
 - a. ¿Cómo se explica que con esta preparación educacional comparable a la de los varones no haya un mayor número de mujeres en las categorías de puestos remunerados tanto en el gobierno como en las empresas particulares?
 - b. A pesar de la situación descrita de relativa equidad por sexo en las oportunidades educativas ¿hay sectores poblacionales en Puerto Rico que encuentran mayores dificultades que otros en lograr acceso a oportunidades educativas?

2. Cuando se establecen comparaciones por sexo, se encuentran diferencias en la proporción de mujeres y varones que participan en programas de adiestramiento profesional como son los de derecho (abogacía), medicina, pedagogía, ingeniería y otros:
 - a. ¿A qué pueden atribuirse estas diferencias?
 - b. ¿Pueden éstas diferencias tomarse como indicativas de prácticas discriminatorias que limitan el uso productivo del talento que la mujer puede representar?
 - c. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de propiciar el que estas diferencias se aminoren?
 - d. ¿En qué profesiones es que la mujer encuentra mayores obstáculos para desempeñarse en igualdad de condiciones que el varón?
 - e. ¿Qué obstáculos habría que vencer para lograr mayor equidad de acceso para la mujer a profesiones de prestigio y alta remuneración como son las de medicina y derecho?

3. ¿Es que por sus cualidades y características está la mujer mejor capacitada que el varón para desempeñar algunas ocupaciones que otras? (Si en la afirmativa: ¿cuáles son éstas ocupaciones y qué cualidades de la mujer la equipan para desempeñarlas mejor que el varón?)

4. Hay ocupaciones como las de magisterio, enfermería, trabajo social, ciencias secretariales, dependientes de tiendas, donde la mujer está representada en una proporción más alta que el varón:
 - a. ¿Cuáles serían las ventajas de propiciar el que la proporción de varones en estas ocupaciones aumentara?
 - b. ¿Cumpliría algún propósito socialmente útil el que se propiciara mayor acceso a los varones a este tipo de ocupación?

5. El desarrollo industrial propiciado por el gobierno de Puerto Rico ha generado una proporción relativamente alta de empleos en factorías para las mujeres. Estos empleos requieren adiestramiento vocacional.
 - a. ¿Corresponden adecuadamente los programas de instrucción vocacional establecidos en Puerto Rico a esta demanda incrementada de trabajo vocacional diestro de la mujer?
 - b. ¿Cómo ha reconocido el Departamento de Instrucción Pública esta demanda, a través de sus programas de adiestramiento vocacional en los niveles elementales y secundarios, en la Escuela Vocacional Miguel Such y otras similares, y en desarrollos en otras áreas?
 - c. ¿Qué han hecho en este sentido las empresas particulares?
 - d. ¿Qué han hecho las uniones obreras?
 6. En Puerto Rico existen programas de adiestramiento vocacional "fuera de la escuela" como los que ofrecen las empresas bancarias y las corporaciones de servicios técnicos especializados, para desarrollar el personal que necesita:
 - a. ¿Qué criterios de selección se utilizan para admitir candidatos a este tipo de programas vocacionales?
 - b. Tiene la mujer igual acceso que el varón a este tipo de adiestramiento vocacional?
 - c. Si se interesara aumentar la proporción de mujeres que se benefician de estos programas de adiestramiento "fuera de la escuela" ¿qué tipo de objeciones se suscitarían en torno de este objetivo?
 7. Hay países como Rusia e Israel que, a diferencia de Estados Unidos y Puerto Rico conciben como cuestión de política pública que la mujer puede participar extensamente en las esferas del trabajo vocacional:
 - a. ¿A qué puede atribuirse este desarrollo diferencial en la participación vocacional de la mujer?
 - b. ¿Convendría desarrollar en Puerto Rico una política pública ordenada a incrementar la participación de la mujer en tareas vocacionales que en la actualidad no se asocian con su sexo?
 - c. ¿Qué ventajas tendría tal desarrollo?
 - d. ¿Qué desventajas acarrearía?
 - e. ¿Qué tipos de ajustes culturales y sociales habría que propiciar en el desarrollo de esta política?
- B. OPORTUNIDADES DE ACCESO A PUESTOS DE ALTA JERARQUIA EN LAS RAMAS EJECUTIVAS, JUDICIAL Y LEGISLATIVA DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO (DERECHOS POLITICOS)**
1. A pesar de que la mujer puertorriqueña ha disfrutado plenamente del derecho al sufragio como lo demuestran las estadísticas electorales, no está proporcionalmente representada en los puestos de la más alta jerarquía en las ramas legislativas, judicial y ejecutiva del gobierno de Puerto Rico:
 - a. ¿Qué razones pueden explicar esta circunstancia?
 - b. ¿Qué contribuciones particulares podría hacer la mujer si lograra una más amplia representación en:
 - (1) la legislatura?

- (2) la judicatura?
 - (3) la administración de los servicios públicos?
 - c. ¿Qué desventajas podrían asociarse con la representación más amplia de la mujer en:
 - (1) la actividad política?
 - (2) la judicatura?
 - (3) los puestos ejecutivos públicos donde se toman las decisiones de mayor impacto para el desarrollo y la administración de los servicios públicos?
 - d. ¿Qué grado de respaldo público recibirían los esfuerzos de lograr una más amplia participación de la mujer en el servicio público, si éstos se desarrollaran?
 - e. ¿Cuáles serían los más serios obstáculos con los que tales esfuerzos se enfrentarían? ¿qué sectores de la población generaría mayor resistencia a los cambios que se propiciarán?
 - f. ¿Qué recomendaciones específicas haría con relación a la conveniencia de propiciar una más amplia participación de la mujer en el servicio público de liderazgo?
- C. *DERECHO ECONOMICO BASICO: IGUAL PAGA POR IGUAL TRABAJO*
1. ¿Hemos logrado hacer viable en Puerto Rico este derecho económico esencial de "igual paga por igual trabajo"?
 - a. ¿Qué ejemplos concretos pueden ofrecerse para sustentar la opinión que con relación a esto pueda tenerse?
 - b. Si en alguna situación de empleo específica se encontraran diferencias a favor de los varones en el salario que reciben por trabajo similar al de las mujeres, ¿qué razones podrían explicar esta diferencia?
 2. Cuando se examinan las escalas de sueldo que la Oficina de Personal del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ha establecido para categorías de puestos que requieren adiestramiento profesional comparable se encuentra que estas escalas de sueldos son más altas para profesionales donde hay una proporción alta de varones y más bajas para aquellas en que las mujeres están más representadas:
 - a. ¿Qué razones explican estas discrepancias? ¿son legítimas algunas de estas razones?
 - b. ¿Pueden tomarse estas discrepancias como indicativas de discrimen contra la mujer? ¿de violación del derecho a "igual paga por igual trabajo"?
 3. El salario anual promedio de la mujer en los Estados Unidos es sustantivamente más bajo que el de los varones. La situación puede ser similar en Puerto Rico.
 - a. ¿A qué puede atribuirse esta diferencia?
 - b. ¿Es indicativa esta diferencia de violación al derecho de "igual paga por igual trabajo"?
 4. Más de la tercera parte de la fuerza obrera en Puerto Rico está constituida por mujeres. En algunas factorías su representación es más alta que la anotada:

- a. ¿Qué acción, si alguna, han desarrollado las uniones obreras para hacer viable el derecho de la mujer a "igual paga por igual trabajo"?
 - b. ¿Existen dificultades u obstáculos especiales que el movimiento obrero ha encontrado para lograr este objetivo de "igual paga por igual trabajo" para la mujer?
 - c. ¿Hay algunas industrias o fuentes de empleo que representan dificultades mayores en este sentido?
5. ¿Cuán generalizada es en Puerto Rico la impresión que el salario de la mujer complementa al del varón en la familia?

D. DERECHOS ECONOMICOS RELACIONADOS CON PRACTICAS DE RECLUTAMIENTO, CONTRATACION, PROMOCION, SUSPENSION TEMPORERA Y DESPIDO

1. ¿Aun cuando explícitamente no se consigue ¿se toma en cuenta el sexo del solicitante en los procesos de reclutamiento y de contratación para empleos?
 - a. ¿Con relación a qué tipo de ocupaciones es más probable que el sexo del solicitante se tome en cuenta en Puerto Rico?
 - b. ¿Resulta realista en el ambiente cultural de Puerto Rico pretender que el sexo del solicitante no se tome en cuenta cuando se va a contratar a una persona para algunos empleos?
 - c. ¿Qué contribuciones positivas puede hacer una mujer en una situación de empleo por su misma condición de mujer?
 - d. ¿Qué dificultades o problemas puede generar una mujer en una situación de empleo por su misma condición de mujer?
 - e. ¿Exigen las uniones obreras condiciones especiales de trabajo para la mujer en atención de las necesidades de ésta, tales como horas de trabajo, facilidades físicas adecuadas y otras?
2. Se ha establecido que, tanto en las empresas particulares como en el gobierno, la proporción de mujeres en los puestos ejecutivos y de alta jerarquía administrativa es relativamente baja.
 - a. ¿Es que el sexo del candidato se toma en cuenta en los procesos de promoción en la línea ascendente de responsabilidad administrativa?
 - b. ¿Qué dificultades específicas puede representar la mujer como jefe o directora en un ambiente de trabajo?
 - c. Si en igualdad de condiciones en un empleo se prefiere ascender a un varón y no a una mujer ¿qué razones pueden justificar esta preferencia?
3. En ocasiones se hace necesario suspender temporeraamente o despedir a uno o más empleados:
 - a. ¿Cuándo esto ocurre, ¿existe la tendencia de preferir retener a los varones en el empleo mientras sea posible en contraste con la mujer?
 - b. En términos generales ¿se hace más fácil despedir de un empleo a una mujer que a un hombre?
 - c. ¿Qué consecuencias tiene para la mujer obrera el hecho de que una proporción más baja de mujeres que de varones está unionada?

- d. ¿Qué razones explican las dificultades que se han encontrado en Puerto Rico para unionar a las mujeres que trabajan? ¿con relación a qué empleos o industrias resulta esto más difícil?
- E. DERECHOS ECONOMICOS RELACIONADOS CON PRACTICAS DE TRABAJO DE TIEMPO EXTRA, LICENCIA Y VACACIONES
1. En las disposiciones que gobiernan el trabajo de tiempo extra, ¿se hacen algunas distinciones a base del sexo del empleado?
 - a. En término general, ¿tienen las mujeres empleadas mayores dificultades que los varones para hacer los arreglos que el trabajo de tiempo extra requiere?
 - b. ¿Qué razones pueden justificar que en una situación específica se prefiera ofrecerle la oportunidad de trabajo extra al empleado varón y no a la mujer?
 2. ¿Tienden las mujeres a solicitar con mayor frecuencia que los varones licencias por enfermedad?
 - a. ¿Se ausentan del trabajo más las mujeres que los varones por enfermedad y por otras razones?
 - b. La frecuencia de ausencias del trabajo ¿es mayor entre las mujeres casadas que entre las solteras?
 - c. ¿Cómo comparan en ausencias del trabajo las mujeres solteras con los varones?
 - d. ¿Tienden a ser más largas las licencias por enfermedad de las mujeres que las de los varones?
 3. En los ambientes de trabajo ¿constituyen un problema las licencias de maternidad que requieren las mujeres casadas?
 - a. ¿En qué tipos de ocupación representan la condición de embarazo mayor dificultad en el desempeño de las tareas del empleo?
 - b. ¿Qué consecuencias adversas puede representarle a la mujer el casarse una vez se le ha contratado en su condición de soltera?
 - c. ¿Qué límites y extensión deben tener las licencias por maternidad con relación a la fecha del parto?
 - d. Se ha sugerido la posibilidad de establecer licencias por paternidad a los padres empleados con el fin de facilitarles el ejercicio de sus responsabilidades paternas ¿qué utilidad puede tener tal práctica? ¿cuán viable resultaría implantarla en Puerto Rico? ¿sería este un objetivo que las uniones obreras respaldarían en sus esfuerzos de negociación colectiva?

II. LA MUJER ANTE EL DERECHO FAMILIAR

1. *La Hija en el Hogar—Derechos ante Padres y Autoridades Sustitutas*
 - A. *Derechos de los hijos con motivo del nacimiento, disposiciones constitucionales y legislativas actuales*
 - B. *Disposiciones legales respecto al derecho a la educación*
 1. Disposiciones constitucionales (igualdad de derechos).
 2. ¿Responden las diferencias a normas escritas o a normas socio-culturales?

3. ¿Se reflejan en las oportunidades reales educativas? ¿Como? ¿En qué áreas o actividades la mujer es excluida parcial o totalmente?
 4. ¿Existe diferente actitud respecto a la necesidad de escolaridad de la mujer en nuestras familias? ¿Se da la situación frecuente de obligar a las hijas a ceder sus oportunidades para dar paso a las oportunidades de los hijos varones, sobre todo en hogares con limitación económica?
- C. *Responsabilidad de los hijos en el seno familiar. Diferencias entre hijos e hijas*
1. ¿Se basan en disposiciones legales o en actitudes y costumbres?
 2. ¿Existen diferencias en el grado del ejercicio de la autoridad paternal o maternal? ¿Existen diferencias en el ejercicio de esa autoridad sobre las hijas y sobre los hijos?
- D. *Hijos de padres divorciados*
1. Disposiciones legales aplicables actualmente.
 - a) ¿Responden dichas disposiciones a las realidades sociales de hoy?
 - b) ¿Hay alguna tendencia deducible de las actuaciones judiciales en casos de divorcio, a dejar a las hijas con las madres y a los hijos con los padres o viceversa? ¿Qué normas pueden deducirse de la actuación judicial que requiere acción legislativa?
 - c) ¿Se provee igualmente en las pensiones alimenticias para las necesidades de hijas e hijos, especialmente considerando las oportunidades educativas para las hijas?
- E. *Niños sin padres o necesitados de atención fuera del hogar*
1. Hogares e instituciones del gobierno.
 - a) ¿Existen facilidades y oportunidades iguales para niñas y niños tomando en cuenta la proporción poblacional respectiva?
 - b) ¿Se ofrecen igualitariamente oportunidades de estudio en todos los niveles y para todas las ocupaciones y profesiones para estos niños sin hogar o necesitados, o se sigue el patrón tradicional de orientar las oportunidades hacia actividades femeninas y actividades masculinas?
 - c) ¿Se provee adecuada supervisión para las actividades privadas que sirven a niños necesitados para que se distribuyan los servicios equitativamente entre niñas y niños, y se ofrezcan iguales oportunidades de educación, orientación e incorporación al grupo comunitario?
- F. *Escuelas técnicas y semi-profesionales*
1. ¿Se proveen iguales oportunidades en admisión y entrenamiento? ¿Se permite total libertad de selección a las niñas? ¿Se llevan a cabo programas de asesoramiento adecuados para que las niñas aprecien las oportunidades existentes en todas las actividades en que se ofrece enseñanza?
 2. Mujeres mayores de edad no casadas (problemas comunes a solteras, viudas y divorciadas, excepto en lo referente a las situaciones especiales de la divorciada por razón de las leyes de divorcio). (Cubierta de la mujer jefe de familia por las leyes de seguridad social y de los seguros del estado.)

A. *Mujer soltera viviendo en el hogar familiar*

1. ¿Cuál es el número de mujeres que permanece haciendo frente a las obligaciones del hogar familiar en comparación con el número de varones? ¿Demuestran los números alguna diferencia entre mujeres y hombres? ¿A qué razones obedecen las diferencias?
2. ¿Cómo cuestión de práctica, tiene la mujer soltera en el hogar familiar entera libertad y dominio sobre su vida y actividades al igual que el varón, o continúa la autoridad del hogar ejerciendo control sobre su vida? ¿Puede y debe la situación continuar? ¿Debe estudiarse la reacción de las interesadas?

B. *Mujer soltera que vive por su cuenta*

1. Disposiciones legales y situación real respecto a facilidades de financiamiento para:
 - a) Adquisición de bienes.
 - b) Establecimiento de industrias, comercio y oficinas profesionales.
2. Requisitos legales y prácticos para obtener cubierta de seguros de todas clases.

¿Cuál es la práctica de las compañías aseguradoras? ¿Se establecen diferencias en beneficio de seguros contra pérdida de ingresos e incapacidad por enfermedad? ¿Se conforman dichas prácticas a las normas de la superintendencia de seguros si existen algunas en dicha agencia al respecto? ¿Hay indicio de violación a las disposiciones constitucionales sobre igual protección y no discriminación por razón de sexo?
3. Requisitos legales y reales para obtención de licencias y permisos. Trabas impuestas por instituciones privadas y organismos oficiales, si algunas.
4. Facilidades para el cuidado y atención de hijos, ancianos y enfermos a su cargo.
5. Tratamiento contributivo: ¿Se provee para la deducción de gastos necesarios para la obtención de los ingresos? Empleo: pago del cuidado del niño, enfermeras y personas para atender padres mayores, casas de descanso.
6. ¿Se les aplican tasas contributivas mayores?
7. Acceso a viviendas—alquiler y compra—disposiciones legales—prácticas agencias públicas y caseros privados—¿Existe o no discriminación?

C. *Derechos de la mujer soltera para establecer un hogar mediante la adopción de hijos*

2. *La Mujer Casada*

A. *Requisitos para el matrimonio*

1. ¿Cuáles son los requisitos bajo la ley actual para la consagración de un matrimonio? ¿Son iguales para el hombre y para la mujer? ¿Cuáles son las diferencias? ¿Base legal, sociológica o médica para las diferencias? ¿Son constitucionales? Ejemplo: La diferencia en edad para contraer matrimonio que establece el Artículo 70 del Código Civil (31 L.P.R.A. sec. 232) se trata de justificar a base de la madurez más temprana de la mujer y de la necesidad de que el hombre no pierda sus oportunidades educativas.

2. ¿Deben continuarse los requisitos existentes o deben igualarse para hombre y mujeres, o debe sustituirse la legislación actual por otras normas?
 - a) Ceremonia de celebración del matrimonio
 - ¿Responde a los conceptos actuales reales? ¿Debe considerarse un cambio aun manteniendo los requisitos actuales?
3. ¿Debe mantenerse la disposición del Artículo 74 del Código Civil que requiere el consentimiento para menores de 21 años contraer matrimonio de las personas que los tengan bajo su patria potestad o tutela? ¿Responde el artículo a las realidades del momento? ¿Está en conflicto con las disposiciones del Artículo 70?
4. Matrimonios a virtud de disposiciones legales en casos de seducción, raptó y violación. ¿Están los derechos y deseos de la mujer debidamente protegidos?

B. *Consecuencias del matrimonio*

1. Pérdida del apellido propio y uso obligado del apellido del marido (Artículo 97 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 287).
 - ¿Es constitucional el imperativo de este artículo, especialmente en el caso de la mujer que se establece en industrias o comercio a quien el marido le niega su consentimiento para obligar a los bienes gananciales? ¿Debe subsistir la norma legislativa? ¿Qué efectos tiene en la práctica la identificación de la mujer con el marido?
2. Deberes del marido (Artículo 89 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 282)
 - ¿Es constitucional la obligación del marido sin una obligación recíproca de la mujer o debe entenderse como equivalente para la mujer la disposición del Artículo 88 que dispone que los cónyuges están obligados a socorrerse mutuamente? ¿Cuál es la legislación en otras jurisdicciones, especialmente en aquellas en que existe al igual que en Puerto Rico el reconocimiento de la igualdad de derechos para hombres y mujeres?
3. Deberes de la esposa (Artículo 90 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 283)
 - ¿Puede interpretarse la disposición de que la mujer está obligada a obedecer a su marido como una violación de los derechos civiles de la mujer bajo nuestra Carta de Derechos?
 - a) Residencia de la mujer casada:
 - Consecuencias de la disposición del Artículo 90 que fija obligatoriamente la residencia del marido y requiere a la mujer seguir al marido a dondequiera que éste fije la misma: legales, políticas y económicas.
 - b) ¿Permitiría nuestro sistema matrimonial vigente el que la mujer adquiriera su propio domicilio o estaría este derecho—de adoptarse—en conflicto con dicho régimen?
 - c) Impedimentos para cambiar el régimen matrimonial totalmente para conformarlo a la disposición constitucional de igualdad. Concepto de separación total de bienes y derechos excepto sobre los hijos, o de gobierno en comunidad.
4. Bienes Gananciales. Descripción del sistema actual respecto a la administración obligatoria por el marido, sus distintas consecuencias en el caso de maridos irresponsables o despilfarradores, medios al

alcance de la mujer en dichos casos para impedir la administración de los maridos o de un tercero en quien ellos opten delegar su facultad de administradores absolutos.

a) ¿Es constitucional la limitación en el acceso de la mujer a los bienes comunes cuando éstas hacen aportaciones económicas al caudal común?

5. Posibles sistemas sustitutos: legislación y práctica en otras jurisdicciones.

C. *Derechos sobre los hijos*

1. Disposiciones vigentes en cuanto a custodia, patria potestad y educación de los hijos y la administración de bienes propios de los hijos.

2. Casos de padres enfermos crónicos pero no incapacitados legalmente, ausentes antes del cumplimiento del período de siete años y otros impedimentos que no cualifican como legales.

3. Derechos de la mujer para afrontar la situación en emergencias cuando recurrir al tribunal no es medida adecuada.

a) Necesidad de alteraciones o cambios.

4. Residencia de los hijos en el caso de:

a) Padres casados pero separados y con domicilio distinto.

b) Padres divorciados en que se otorga la patria potestad al padre y custodia a la madre.

5. ¿Debe considerarse otra norma para determinar la residencia de los hijos? Comparación con otras jurisdicciones.

D. *Personalidad jurídica de la mujer casada*

1. Disposiciones legales.

2. Disposición del Código Civil sobre falta de capacidad para prestar consentimiento.

3. Disposiciones en el Código de Comercio en el caso de la mujer que ejerce industrias y comercio por su cuenta.

4. Personalidad para demandar por daños a su persona o por pérdida de su trabajo o en cobro de sus servicios. Estado actual de la ley y la jurisprudencia; necesidad de cambiar.

5. Derecho de la mujer casada a demandar a terceros por pérdida de los ingresos del marido para sostenimiento de la familia, por daños a la persona del marido y ausencia de compañía y sostén. ¿Debe existir un derecho aparte, consagrado legislativamente? Le serían aplicables las limitaciones del Artículo 1802 en cuanto a requisitos de negligencia o culpabilidad e impedimentos por razones de las leyes laborales.

6. Derecho de la mujer a remuneración por los servicios prestados en el hogar y a la familia

a) ¿Recibe o debe recibir la mujer un sueldo o aportación del ingreso familiar por su trabajo en la casa y el cuidado de los niños?

b) ¿Cuál es la situación de la mujer casada en materia de seguridad social y seguro patronal?

7. Derechos de la mujer casada que trabaja en el hogar, para beneficios de hospitalización y seguro médico privados y oficiales.

a) ¿Cubren adecuadamente las leyes y sistemas de seguros a la mujer

casada o soltera que se mantiene trabajando en el hogar? ¿Existen diferencias respecto a beneficios por razón de sexo o de su falta de ingreso?

8. Derecho de la mujer a recibir sueldo cuando atiende parcial o totalmente negocios del esposo o de la sociedad de bienes gananciales no incorporados.

E. *El Divorcio y sus consecuencias*

1. ¿Cuál es el estado actual de la ley y jurisprudencia en Puerto Rico? ¿Responde a la realidad económica y social actual en cuanto a causas para el divorcio y a consecuencias del divorcio? ¿Existe diferencia en cuanto a la obligación del padre y la madre respecto al mantenimiento de los hijos una vez decretado el divorcio? ¿Qué medidas tiene la mujer que no tiene ingresos propios para afrontar las necesidades de los hijos y propias cuando el ex marido se declara insolvente o que llene limitaciones de ingreso que le impiden pasar una pensión adecuada a las necesidades de los hijos y la ex esposa? ¿Cómo trabaja en la práctica la mecánica de la pensión alimenticia fijada por un tribunal en el caso de hombres que tienen negocios propios o profesiones que le permiten esconder sus ingresos? ¿Tiene el tribunal autoridad para una investigación y si la tiene se ejercita tal facultad? ¿Es constitucional la disposición sobre la obligación de alimentar a la ex esposa en ausencia de una disposición estableciendo una obligación recíproca por parte de la mujer que tiene ingresos o negocios para pasar pensión al ex marido?

F. *Presunción de paternidad en el caso de hijos que nacen después de realizado el matrimonio*

1. Estado actual de la ley y necesidad de cambios a la luz de los actuales conocimientos médicos para determinar la concepción o paternidad.

G. *Plan de la familia y control de la natalidad*

1. ¿Debe verse el aborto como un derecho?
 - a) Consideraciones sociales y religiosas de interés público y médicas.
 - b) Control de la natalidad—contraceptivos y otras medidas.
2. Legislación existente en Puerto Rico
 - a) ¿Es suficiente el debate y estudio del anteproyecto no aprobado por la Legislatura de Puerto Rico en la sesión pasada o debe realizarse un estudio mejor sobre el problema?
3. División de la Sociedad de Bienes Gananciales
 - a) Estado actual ley y jurisprudencia.
 - b) Necesidad de medidas adicionales.
 - c) Alternativas.

III. LA MUJER ANTE LA LEY PENAL Y LA CRIMINOLOGIA

A. *Normas de tratamiento durante la minoría de edad*

1. ¿Reciben igual trato por parte de las autoridades de corrección y judiciales las niñas que los niños?
2. ¿Existen iguales oportunidades de rehabilitación y educación para niñas y niños? ¿Son las oportunidades en la casa de las niñas adecuadas aun cuando cuantitativamente sean iguales a las de los varones?

B. *Delitos contra la mujer*

1. Denominación de delitos, estado actual de la ley y la jurisprudencia.
2. ¿Responde la calificación de delitos a criterios científicos o a conceptos preconcebidos o estereotipados?
3. ¿Se justifican cambios basados en la preparación real y actual de la mujer física, intelectual y sexualmente?
4. ¿Se establece discriminación en contra o a favor de la mujer?

C. *Actuaciones delictivas de la mujer*

1. Estudio de los delitos en que la mujer es sujeto activo con especial interés en la prostitución, infanticidio y aborto, y el abandono de menores.
 - a) ¿Toman en cuenta en la ley penal a los fines de calificación y castigo las realidades económicas de las mujeres envueltas?

D. *Disposiciones sobre fianzas y otros derechos de los acusados y su aplicación en el caso de las mujeres*

1. ¿Tienen las mujeres acceso a iguales facilidades como cuestión de hecho?
2. ¿Existe igualdad de derechos?
3. ¿Procede un estudio a fondo sobre la cuantía de fianzas en forma comparativa entre hombres y mujeres y sobre otras consideraciones subjetivas en las actuaciones judiciales que puedan denunciar discriminación a favor o en contra de la mujer?

E. *Disposiciones procesales*

1. ¿Cuentan las mujeres con mayores, iguales o menores recursos procesales para su defensa contra una acusación criminal?
2. ¿Exigen las leyes y las reglas vigentes requisitos diferentes en el caso de delitos cometidos por o contra la mujer? Ejemplo: el requisito de corroboración en algunos delitos.

F. *Tasas de criminalidad de la mujer*

1. ¿Qué bases científicas tienen las afirmaciones sobre una baja tasa de criminalidad femenina causada por factores subjetivos y extraños a la ley tales como la condicionalidad y policial?
2. ¿Qué bases científicas y reales tiene la idea generalizada de que la mujer es instigadora de crímenes?
3. Estadísticas sobre la criminalidad de la mujer por categorías económicas.

IV. LA MUJER Y LA SINDICALIZACION

A. *Disposiciones constitucionales y legislativas*

B. *Disposiciones en convenios que se escojan como representativos de los distintos sectores del trabajo sindicalizado*

C. *Reglamentos y disposiciones legales aplicables a las distintas uniones y asociaciones obreras*

D. *Cuadro estadístico sobre la participación de la mujer en los movimientos y organizaciones obreras con especial atención a:*

1. Participación real en la membresía y en la dirección.

V. LA MUJER EN LA POLITICA

A. *Estudio analítico de la representación de la mujer en los organismos políticos*

1. En la membresía general.

2. En los cuerpos directrices.

B. *Disposiciones reglamentarias de los distintos partidos y organizaciones políticas con especial atención a determinar si los mismos garantizan de hecho y de derecho la oportunidad de participación a la mujer en iguales condiciones que al hombre.*

C. *Análisis de la renuencia aparente femenina a la participación en las escalas superiores de dirección.*

AVISO DE AUDIENCIAS PUBLICAS

La Comisión de Derechos Civiles del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada por la Ley Núm. 102 de 28 de junio de 1965 (1 L.P.R.A. secs. 151 *et seq.*), anuncia la celebración de vistas públicas en las fechas, horas y sitios que más adelante se indican, sobre el siguiente tema:

[ESTUDIO SOBRE LA IGUALDAD DE DERECHOS Y
OPORTUNIDADES DE LA MUJER PUERTORRIQUEÑA]

De conformidad con las disposiciones de la Resolución Concurrente de la Cámara Núm. 5, de 20 de enero de 1969, la cual tiene como propósito las distintas fuentes de empleo del país y reconociendo la Comisión Especial creada por dicha Resolución—compuesta por cinco senadores y cinco representantes—que “la posibilidad de que esta situación discriminatoria sea una amarga realidad en Puerto Rico y el efecto adverso de ésta a nuestra sociedad y a nuestra imagen de pueblo”, se solicitó de la Comisión de Derechos Civiles que lleve a cabo un “estudio en la forma más completa, exhaustiva, concienzuda y científica” posible.

ITINERARIO DE LAS AUDIENCIAS PUBLICAS

SAN JUAN

<i>Fecha</i>	<i>Hora</i>	<i>Sitio</i>
lunes 15, miércoles 17 y lunes, 22 de noviembre de 1971	7:00 P.M.	Oficinas Administrativas de la Comisión de Derechos Ci- viles Calle Juan B. Huyke 112 Oficinas 203-204 Hato Rey, Puerto Rico Teléfono 764-8686
miércoles, 8 de diciembre de 1971	7:00 P.M.	Oficinas Administrativas de la Comisión de Derechos Ci- viles

PONCE

sábado, 4 de diciembre de 1971	9:00 A.M.	Anfiteatro de la Universidad Católica de Puerto Rico
-----------------------------------	-----------	---

MAYAGÜEZ

sábado, 11 de diciembre de 1971	9:00 A.M.	Anfiteatro del Colegio de Agricultura y Artes Mecáni- cas
------------------------------------	-----------	---

TEMARIO

I. *Consideraciones introductorias y constitucionales*

A) Consideraciones de naturaleza legal

1. Contenido e interpretación de las disposiciones aplicables de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico del 1952 y de la Constitución de Estados Unidos.
2. Otras disposiciones de ley aplicables.

B) Conceptos preconcebidos sobre la mujer en nuestra sociedad

1. Sexo débil.
2. Actividades femeninas vs. actividades masculinas.
3. Efecto de la condición biológica en la conducta y capacidad de la mujer.

C) Consideraciones médicas, físicas y siquiátricas.

D) Patrones históricos y socio-culturales incluyendo bases antropológicas y religiosas.

II. *Derechos económicos y educativos*

A) Derechos educativos

1. Acceso a programas de educación general y vocacional superior.
 - a) Discrepancias entre el acceso equitativo a la instrucción y el acceso diferencial al trabajo en actividades de responsabilidad ejecutiva o especializada.

- B) Acceso a puestos de alta jerarquía
 - 1. En ramas ejecutivas, judicial y legislativa del gobierno de Puerto Rico, comparación del ejercicio del derecho al sufragio y la representación en puestos de responsabilidad pública.
 - 2. En empresas y asociaciones privadas de naturaleza industrial, comercial y profesional.
- C) Derecho económico básico de igual paga por igual trabajo
 - 1. ¿Es una realidad en Puerto Rico?
 - 2. Si no lo es, ¿qué medidas del gobierno y privadas son necesarias?
- D) Prácticas de reclutamiento, contratación y promoción
 - 1. Normas existentes, medidas discriminatorias y reglas para corregirlas.

III. *La mujer en la familia y ante el derecho familiar*

- A) La hija en el hogar
 - 1. Derecho y obligación ante padres y autoridades sustitutas.
 - 2. Consideraciones especiales en torno a hijos de padres divorciados o a niños sin padres o necesitados de otro hogar que no sea el natural.
- B) Mujeres mayores de edad no casadas—problemas comunes a solteras, viudas y divorciadas excepto en las situaciones especiales de la divorciada por razón de ley.
 - 1. Acceso a viviendas y oportunidades financieras.
 - 2. La mujer sola ante la seguridad social (seguro social, seguro del estado y otros).
 - 3. La mujer sola y los seguros privados.
 - 4. Tratamiento contributivo.
 - 5. Facilidades o problemas relacionados con el cuidado de hijos y demás familiares a su cargo que implican discrimen de hecho en sus oportunidades económicas y personas.
- C) La mujer casada
 - 1. Su status en el matrimonio.
 - 2. Personalidad jurídica y derechos en cuanto a bienes comunes y al trabajo personal dentro y fuera de la casa.
 - 3. Derechos sobre los hijos.
 - 4. El divorcio y sus consecuencias personales y económicas incluyendo los problemas relativos a la sociedad de bienes gananciales.
 - a) Instituciones y soluciones adoptadas en otras jurisdicciones que puedan servir de orientación y adopción futura.
 - 5. Planificación de la familia y control de la natalidad.

IV. *La mujer ante la ley penal y la criminología*

V. *La mujer y la sindicalización*

VI. *La mujer en la política*

REGLAS PARA LA PRESENTACION DE PONENCIAS

- A) La Comisión de Derechos Civiles solicita de las personas interesadas en ofrecer información que sometan una solicitud de turno para de-

clarar según cupón adjunto *EN O ANTES* de dos (2) días de la fecha solicitada para comparecencia de acuerdo a la programación de las vistas públicas.

- B) Las ponencias deben someterse por escrito preferiblemente con un sumario de no más de cinco (5) páginas, el cual será motivo de ampliación verbal en la comparecencia personal. Deberán someterse no menos de 10 copias de cada ponencia con sus respectivos resúmenes.
- C) De ser posible, ponencias extensas (más de 20 páginas) deberán someterse con dos días de anticipación a la fecha de la comparecencia solicitada.

Las solicitudes de turnos, el Reglamento para las Audiencias Públicas, según formulado por la Comisión de Derechos Civiles, que se hace formar parte de la presente convocatoria, el temario pormenorizado además de cualquier información adicional, se pueden obtener en la siguiente dirección:

DIRECTOR EJECUTIVO
 Comisión de Derechos Civiles
 Apartado 1016
 Hato Rey, Puerto Rico, 00919
 Teléfono: 764-8686

MIEMBROS

Lic. Baltasar Corrada del Río Presidente	Lic. Efraín González Tejera Vicepresidente
Lic. Fernando Pérez Colón Secretario	Lic. Héctor M. Laffitte Comisionado
Lic. Alfonso Miranda Cárdenas Comisionado	Lic. José Nilo Dávila Lanausse Director Ejecutivo
Lcda. María Genoveva Rodríguez de Carrera Dra. Belén Milagros Serra Asesores Especiales	

SOLICITUD DE TURNO

(Para enviarse en o antes de dos días de la fecha de la audiencia solicitada.)

COMISION DE DERECHOS CIVILES

Apartado 1016,
 Hato Rey, Puerto Rico 00919
 Señor Presidente:

Solicito un turno para declarar en las audiencias públicas a celebrarse en el día

Pueblo

Fecha

sobre el tema "Estudio sobre la Igualdad de Derechos y Oportunidades de la Mujer Puertorriqueña".

Estimo que la ponencia durará aproximadamente tiempo

Agradeceré el envío por correo del Temario Pormenorizado y el Reglamento para las Audiencias Públicas a la siguiente dirección:

Teléfono

Calle y número—Apartado Postal

Urbanización y Pueblo

.....
nombre en letra de molde

.....
Firma

FORMULARIO ESPECIAL (Núm. 1)

1. Número y denominación de las escuelas o facultades de que se compone el Recinto.
2. Requisitos para admisión en cada una. Proveer reglamentos de admisión vigentes.
3. Matrícula total en cada escuela o facultad por año (desde sus comienzos en el caso del Recinto de Ciencias Médicas—durante los últimos cinco años en el de Mayagüez).
4. Número total de graduados por año y escuela o facultad. Desglose entre varones y mujeres.
5. Número total de mujeres matriculadas, número de admitidas y número de solicitantes por año y escuela o facultad.
6. ¿Existen preferencias de cursos o especializaciones por hombres y mujeres? Indíquelas.
7. ¿Existe alguna reglamentación o práctica por parte de la administración o la facultad que en alguna forma explique o aliente esas preferencias.

SOBRE ESTUDIOS POST-GRADUADOS

1. ¿Se ofrecen algunos en el Recinto? ¿Cuáles? Especifique grados y estudios.
2. Requisitos de admisión en cada caso.
3. Número total de estudiantes solicitantes y admitidos. Número de mujeres solicitantes y admitidas.
4. Número de participantes que no tienen el grado. Desglosando número de hombres y mujeres.
5. Incentivos y facilidades de Estudio.

PROGRAMAS DE BECAS Y "FELLOWSHIPS"

1. ¿Cómo se administran?
2. ¿Ofrece la Universidad ayuda directa?
3. Número de solicitantes hombres y mujeres.

FORMULARIO ESPECIAL (Núm. 2)

1. Edad Estado Civil
2. ¿A qué se dedica?
3. Si casada, ¿cuántos años?
4. Si tiene hijos, ¿cuántos? Edades:,,
5. Preparación académica:
 - Svo. grado o menos
 - Escuela Superior: (1) (2) (3) (4)
 - Estudios Universitarios: Años Grado
 - Estudios Tecnológicos Artísticos
 - De otra naturaleza
 - Años Título Licencia
 - ¿Estudió en Puerto Rico? ¿Fuera de Puerto Rico?
6. Diga si la ocupación profesional o trabajo actualmente
 - a) es de su preferencia
 - b) si no lo es, ¿por qué la escogió?
 - c) ¿Hay algún precedente familiar en dicha actividad. (Ejemplo: padre, madre) en igual profesión?
7. ¿Cree que la remuneración que recibe es adecuada a su preparación y aportación en términos de trabajo por horas u otra medida aplicable?
8. a) ¿Sabe usted si las normas de selección para nombramientos y promoción aplicables en su actividad son las mismas para varones y mujeres?
 -
 - b) ¿Existe alguna diferencia en lo que a sueldo o remuneración de otra clase y beneficios en su trabajo o actividad, o son iguales, para varones y mujeres?
 -
9. Si le consta, ¿diga cuántos varones y cuántas mujeres hay en su sitio de trabajo desempeñando iguales y equivalentes posiciones?
 -
10. Si se trata del ejercicio independiente de una profesión, ¿cree usted que ha tenido iguales oportunidades que los varones? Explique.
 -
 -
11. a) Aparte de su experiencia personal ¿cree que existen en su campo de actividad diferencias en las oportunidades de empleo y de adelanto en las condiciones de trabajo para mujeres y hombres?

-
.....
b) Si contesta en la afirmativa indique:
.....
1. Si las diferencias existentes se deben a leyes, reglamentos o normas reconocidas generalmente;
.....
2. o si se deben a normas no declaradas pero reconocidas y seguidas en la práctica por las personas a cargo de la actividad o profesión;
.....
3. o si obedecen a patrones y actitudes personales de la gerencia o tradicionales en la comunidad.
.....
.....

APENDICE G: NORMAS-GUIAS DE LA EQUAL EMPLOYMENT
OPPORTUNITY COMMISSION—(EEOC)

EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY:
SEX DISCRIMINATION

Following is the text of the Equal Employment Opportunity Commission's guidelines on discrimination based on sex, issued November 24, 1965, as amended on April 4, 1972.

PART 1604—GUIDELINES ON DISCRIMINATION BECAUSE OF SEX

Sec.

- 1604.1 General principles.
- 1604.2 Sex as a bona fide occupational qualification.
- 1604.3 Separate lines of progression and seniority systems.
- 1604.4 Discrimination against married women.
- 1604.5 Job opportunities advertising.
- 1604.6 Employment agencies.
- 1604.7 Pre-employment inquiries as to sex.
- 1604.8 Relationship of Title VII to the Equal Pay Act.
- 1604.9 Fringe benefits.
- 1604.10 Employment policies relating to pregnancy and childbirth.

AUTHORITY: The provisions of this Part 1604 are issued under section 713(b), 78 Stat. 265, 42 U.S.C. sec. 2000e-12.

Sec. 1604.1 General principles.

(a) References to "employer" or "employers" in Part 1604 state principles that are applicable not only to employers but also to labor organizations and to employment agencies insofar as their action or inaction may adversely affect employment opportunities.

(b) To the extent that the views expressed in prior Commission pronouncements are inconsistent with the views expressed herein, such prior views are hereby overruled.

(c) The Commission will continue to consider particular problems relating to sex discrimination on a case-by-case basis.

Sec. 1604.2 Sex as a bona fide occupational qualification.

(a) The Commission believes that the bona fide occupational qualification exception as to sex should be interpreted narrowly. Labels—"Men's jobs" and "Women's jobs"—tend to deny employment opportunities unnecessarily to one sex or the other.

(1) The Commission will find that the following situations do not warrant the application of the bona fide occupational qualification exception:

(i) The refusal to hire a woman because of her sex based on assumptions of the comparative employment characteristics of women in general. For example, the assumption that the turnover rate among women is higher than among men.

(ii) The refusal to hire an individual based on stereotyped characterizations of the sexes. Such stereotypes include, for example, that men are less capable of assembling intricate equipment; that women are less capable of aggressive salesmanship. The principle of nondiscrimination requires that individuals be considered on the basis of individual capacities and not on the basis of any characteristics generally attributed to the group.

(iii) The refusal to hire an individual because of the preferences of co-workers, the employer, clients or customers except as covered specifically in subparagraph (2) of this paragraph.

(2) Where it is necessary for the purpose of authenticity or genuineness, the Commission will consider sex to be a bona fide occupational qualification, e.g., an actor or actress.

(b) Effect of sex-oriented state employment legislation.

(1) Many States have enacted laws or promulgated administrative regulations with respect to the employment of females. Among these laws are those which prohibit or limit the employment of females, e.g., the employment of females in certain occupations, in jobs requiring the lifting or carrying of weights exceeding certain prescribed limits, during certain hours of the night, for more than a specified number of hours per day or per week, and for certain periods of time before and after childbirth. The Commission has found that such laws and regulations do not take into account the capacities, preferences, and abilities of individual females and, therefore, discriminate on the basis of sex. The Commission has concluded that such laws and regulations conflict with and are superseded by Title VII of the Civil Rights Act of 1964. Accordingly, such laws will not be considered a defense to an otherwise established unlawful employment practice or as a basis for the application of the bona fide occupational qualification exception.

(2) The Commission has concluded that state laws and regulations which discriminate on the basis of sex with regard to the employment of minors are in conflict with and are superseded by Title VII to the extent that such laws are more restrictive for one

sex. Accordingly, restrictions on the employment of minors of one sex over and above those imposed on minors of the other sex will not be considered a defense to an otherwise established unlawful employment practice or as a basis for the application of the bona fide occupational qualification exception.

(3) A number of states require that minimum wage and premium pay for overtime be provided for female employees. An employer will be deemed to have engaged in an unlawful employment practice if:

(i) It refuses to hire or otherwise adversely affects the employment opportunities of female applicants or employees in order to avoid the payment of minimum wages or overtime pay required by state law; or

(ii) It does not provide the same benefits for male employees.

(4) As to other kinds of sex-oriented state employment laws, such as those requiring special rest and meal periods or physical facilities for women, provision of these benefits to one sex only will be a violation of Title VII. An employer will be deemed to have engaged in an unlawful employment practice if:

(i) It refuses to hire or otherwise adversely affects the employment opportunities of female applicants or employees in order to avoid the provision of such benefits; or

(ii) It does not provide the same benefits for male employees. If the employer can prove that business necessity precludes providing these benefits to both men and women, then the state law is in conflict with and superseded by Title VII as to this employer. In this situation, the employer shall not provide such benefits to members of either sex.

(5) Some states require that separate restrooms be provided for employees of each sex. A employer will be deemed to have engaged in an unlawful employment practice if it refuses to hire or otherwise adversely affects the employment opportunities of applicants or employees in order to avoid the provision of such restrooms for persons of that sex.

Sec. 1604.3 Separate lines of progression and seniority systems.

(a) It is an unlawful employment practice to classify a job as "male" or "female" or to maintain separate lines of progression or separate seniority lists based on sex where this would adversely affect any employee unless sex is a bona fide occupational qualifica-

tion for that job. Accordingly, employment practices are unlawful which arbitrarily classify jobs so that:

(1) A female is prohibited from applying for a job labeled "male," or for a job in a "male" line of progression; and vice versa.

(2) A male scheduled for layoff is prohibited from displacing a less senior female on a "female" seniority list and vice versa.

(b) A seniority system or line of progression which distinguishes between "light" and "heavy" jobs constitutes an unlawful employment practice if it operates as a disguised form of classification by sex, or creates unreasonable obstacles to the advancement by members of either sex into jobs which members of that sex would reasonably be expected to perform.

Sec. 1604.4 Discrimination against married women.

(a) The Commission has determined that an employer's rule which forbids or restricts the employment of married women and which is not applicable to married men is a discrimination based on sex prohibited by Title VII of the Civil Rights Act. It does not seem to us relevant that the rule is not directed against all females, but only against married females, for so long as sex is a factor in the application of the rule, such application involves a discrimination based on sex.

(b) It may be that under certain circumstances, such a rule could be justified within the meaning of Section 703(e)(1) of Title VII. We express no opinion on this question at this time except to point out that sex as a bona fide occupational qualification must be justified in terms of the peculiar requirements of the particular job and not on the basis of a general principle such as the desirability of spreading work.

Sec. 1604.5 Job opportunities advertising.

It is a violation of Title VII for a help-wanted advertisement to indicate a preference, limitation, specification, or discrimination based on sex unless sex is a bona fide occupational qualification for the particular job involved. The placement of an advertisement in columns classified by publishers on the basis of sex, such as columns headed "Male" or "Female," will be considered an expression of a preference, limitation, specification, or discrimination based on sex.

Sec. 1604.6 Employment agencies.

(a) Section 703(b) of the Civil Rights Act specifically states

that it shall be unlawful for an employment agency to discriminate against any individual because of sex. The Commission has determined that private employment agencies which deal exclusively with one sex are engaged in an unlawful employment practice, except to the extent that such agencies limit their services to furnishing employees for particular jobs for which sex is a bona fide occupational qualification.

(b) An employment agency that receives a job order containing an unlawful sex specification will share responsibility with the employer placing the job order if the agency fills the order knowing that the sex specification is not based upon a bona fide occupational qualification. However, an employment agency will not be deemed to be in violation of the law, regardless of the determination as to the employer, if the agency does not have reason to believe that the employer's claim of bona fide occupational qualification is without substance and the agency makes and maintains a written record available to the Commission of each such job order. Such record shall include the name of the employer, the description of the job and the basis for the employer's claim of bona fide occupational qualification.

(c) It is the responsibility of employment agencies to keep informed of opinions and decisions of the Commission on sex discrimination.

Sec. 1604.7 Pre-employment inquiries as to sex.

A pre-employment inquiry may ask "Male—, Female—"; or "Mr. Mrs. Miss," provided that the inquiry is made in good faith for a non-discriminatory purpose. Any pre-employment inquiry in connection with prospective employment which expresses directly or indirectly any limitations, specification or discrimination as to sex shall be unlawful unless based upon a bona fide occupational qualification.

Sec. 1604.8 Relationship of Title VII to the Equal Pay Act.

(a) The employee coverage of the prohibitions against discrimination based on sex contained in Title VII is co-extensive with that of the other prohibitions contained in Title VII and is not limited by Section 703(h) to those employees covered by the Fair Labor Standards Act.

(b) By virtue of Section 703(h), a defense based on the Equal Pay Act may be raised in a proceeding under Title VII.

(c) Where such a defense is raised the Commission will give appropriate consideration to the interpretations of the Administrator, Wage and Hour Division, Department of Labor, but will not be bound thereby.

Sec. 1604.9 Fringe benefits.

(a) "Fringe benefits," as used herein includes medical, hospital, accident, life insurance and retirement benefits, profit-sharing and bonus plans; leave; and other terms, conditions, and privileges of employment.

(b) It shall be an unlawful employment practice for an employer to discriminate between men and women with regard to fringe benefits.

(c) Where an employer conditions benefits available to employees and their spouses and families on whether the employee is the "head of the household" or "principal wage earner" in the family unit, the benefits tend to be available only to male employees and their families. Due to the fact that such conditioning discriminatorily affects the rights of women employees, and that "head of household" or "principal wage earner" status bears no relationship to job performance, benefits which are so conditioned will be found a prima facie violation of the prohibitions against sex discrimination contained in the Act.

(d) It shall be an unlawful employment practice for an employer to make available benefits for the wives and families of male employees where the same benefits are not made available for the husbands and families of female employees or to make available benefits for the wives of male employees which are not made available for female employees; or to make available benefits to the husbands of female employees which are not made available for male employees. An example of such an unlawful employment practice is a situation in which wives of male employees receive maternity benefits while female employees receive no such benefits.

(e) It shall not be a defense under Title VII to a charge of sex discrimination in benefits that the cost of such benefits is greater with respect to one sex than the other.

(f) It shall be an unlawful employment practice for an employer to have a pension or retirement plan which establishes different optional or compulsory retirement ages based on sex, or which differentiates in benefits on the basis of sex. A statement of the General Counsel of September 13, 1968, providing for a phasing

out of differentials with regard to optional retirement age for certain incumbent employees is hereby withdrawn.

Sec. 1604.10 Employment policies relating to pregnancy and childbirth.

(a) A written or unwritten employment policy or practice which excludes from employment applicants or employees because of pregnancy is in prima facie violation of Title VII.

(b) Disabilities caused or contributed to by pregnancy, miscarriage, abortion, childbirth, and recovery therefrom are, for all job-related purposes, temporary disabilities and should be treated as such under any health or temporary disability insurance or sick leave plan available in connection with employment. Written and unwritten employment policies and practices involving matters such as the commencement and duration of leave, the availability of extensions, the accrual of seniority and other benefits and privileges, reinstatement and payment under any health or temporary disability insurance or sick leave plan, formal or informal, shall be applied to disability due to pregnancy or childbirth on the same terms and conditions as they are applied to other temporary disabilities.

(c) Where the termination of an employee who is temporarily disabled is caused by an employment policy under which insufficient or no leave is available, such a termination violates the Act if it has a disparate impact on employees of one sex and is not justified by business necessity.

APENDICE H: EXECUTIVE ORDER 11478—EQUAL EMPLOYMENT
OPPORTUNITY IN THE FEDERAL GOVERNMENT

It has long been the policy of the United States Government to provide equal opportunity in Federal employment on the basis of merit and fitness and without discrimination because of race, color, religion, sex, or national origin. All recent Presidents have fully supported this policy, and have directed department and agency heads to adopt measures to make it a reality.

As a result, much has been accomplished through positive agency programs to assure equality of opportunity. Additional steps, however, are called for in order to strengthen and assure fully equal employment opportunity in the Federal Government.

NOW, THEREFORE, under and by virtue of the authority vested in me as President of the United States by the Constitution and statutes of the United States, it is ordered as follows:

Section 1. It is the policy of the Government of the United States to provide equal opportunity in Federal employment for all persons, to prohibit discrimination in employment because of race, color, religion, sex, or national origin, and to promote the full realization of equal employment opportunity through a continuing affirmative program in each executive department and agency. This policy of equal opportunity applies to and must be an integral part of every aspect of personnel policy and practice in the employment, development, advancement, and treatment of civilian employees of the Federal Government.

Sec. 2. The head of each executive department and agency shall establish and maintain an affirmative program of equal employment opportunity for all civilian employees and applicants for employment within his jurisdiction in accordance with the policy set forth in section 1. It is the responsibility of each department and agency head, to the maximum extent possible, to provide sufficient resources to administer such a program in a positive and effective manner; assure that recruitment activities reach all sources of job candidates; utilize to the fullest extent the present skills of each employee; provide the maximum feasible opportunity to employees to enhance their skills so they may perform at their highest potential and advance in accordance with their abilities; provide training and advice to managers and supervisors to

assure their understanding and implementation of the policy expressed in this Order; assure participation at the local level with other employers, schools, and public or private groups in cooperative efforts to improve community conditions which affect employability; and provide for a system within the department or agency for periodically evaluating the effectiveness with which the policy of this Order is being carried out.

Sec. 3. The Civil Service Commission shall provide leadership and guidance to departments and agencies in the conduct of equal employment opportunity programs for the civilian employees of and applicants for employment within the executive departments and agencies in order to assure that personnel operations in government departments and agencies carry out the objective of equal opportunity for all persons. The Commission shall review and evaluate agency program operations periodically, obtain such reports from departments and agencies as it deems necessary, and report to the President as appropriate on overall progress. The Commission will consult from time to time with such individuals, groups, or organizations as may be of assistance in improving the Federal program and realizing the objectives of this Order.

Sec. 4. The Civil Service Commission shall provide for the prompt, fair, and impartial consideration of all complaints of discrimination in Federal employment on the basis of race, color, religion, sex, or national origin. Agency systems shall provide access to counseling for employees who feel aggrieved and shall encourage the resolution of employee problems on an informal basis. Procedures for the consideration of complaints shall include at least one impartial review within the executive department or agency and shall provide for appeal to the Civil Service Commission.

Sec. 5. The Civil Service Commission shall issue such regulations, orders, and instructions as it deems necessary and appropriate to carry out this Order and assure that the executive branch of the Government leads the way as an equal opportunity employer, and the head of each executive department and agency shall comply with the regulations, orders, and instructions issued by the Commission under this Order.

Sec. 6. This Order applies (a) to military departments as defined in section 102 of title 5, United States Code, and executive agencies (other than the General Accounting Office) as defined in

section 105 of title 5, United States Code, and to the employees thereof (including employees paid from nonappropriated funds), and (b) to those portions of the legislative and judicial branches of the Federal Government and of the Government of the District of Columbia having positions in the competitive service and to the employees in those positions. This Order does not apply to aliens employed outside the limits of the United States.

Sec. 7. Part I of Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, and those parts of Executive Order No. 11375 of October 13, 1967, which apply to Federal Employment, are hereby superseded.

RICHARD NIXON

The White House,

August 8, 1969

[F.R. Doc. 69-9556; Filed, Aug. 8, 1969; 4:24 p.m.]

Executive Orders 11246 and 11375

Equal Opportunity in Employment

Executive Order 11246 was issued on September 24, 1965, superseding Executive Orders 10590, 10722, 10925, 11114, and 11162 and abolishing the President's Committee on Equal Employment Opportunity. Part I of this Order prohibits discrimination in Government employment because of race, creed, color, or national origin. It directs each executive department and agency to establish and maintain a positive program of equal employment opportunity for all civilian employees and applicants for employment. It authorizes the Civil Service Commission to supervise and provide leadership and guidance for the programs. The Secretary of Labor is responsible for the administration of Parts II and III of the Order and for issuing rules and regulations relating respectively to "Nondiscrimination in Employment by Government Contractors and Subcontractors" and "Nondiscrimination Provisions in Federally Assisted Construction Contracts." On October 13, 1967, Executive Order 11375 amended Executive Order 11246 to add the prohibition of discrimination because of sex.

[30 F.R. 12319-25]

Under and by virtue of the authority vested in me as President of the United States by the Constitution and statutes of the United States, it is ordered as follows:

PART I—NONDISCRIMINATION IN GOVERNMENT EMPLOYMENT

SEC. 101. It is the policy of the Government of the United States to provide equal opportunity in Federal employment for all qualified persons, to prohibit discrimination in employment because of race, color, religion, sex or national origin, and to provide the full realization of equal employment opportunity through a positive, continuing program in each executive department and agency. The policy of equal opportunity applies to every aspect of Federal employment policy and practice.

SEC. 102. The head of each executive department and agency shall establish and maintain a positive program of equal employment opportunity for all civilian employees and applicants for employment within his jurisdiction in accordance with the policy set forth in Section 101.

SEC. 103. The Civil Service Commission shall supervise and provide leadership and guidance in the conduct of equal employment opportunity programs for the civilian employees of and applications for employment within the executive departments and agencies and shall review agency program accomplishments periodically. In order to facilitate the achievement of a model program for equal employment opportunity in the Federal service, the Commission may consult from time to time with such individuals, groups, or organizations as may be of assistance in improving the Federal program and realizing the objectives of this Part.

SEC. 104. The Civil Service Commission shall provide for the prompt, fair, and impartial consideration of all complaints of discrimination in Federal employment on the basis of race, color, religion, sex or national origin. Procedures for the consideration of complaints shall include at least one impartial review within the executive department or agency and shall provide for appeal to the Civil Service Commission.

SEC. 105. The Civil Service Commission shall issue such regulations, orders, and instructions as it deems necessary and appropriate to carry out its responsibilities under this Part, and the head of each executive department and agency shall comply with the regulations, orders, and instructions issued by the commission under this Part.

PART II—NONDISCRIMINATION IN EMPLOYMENT BY GOVERNMENT CONTRACTORS AND SUBCONTRACTORS

SUBPART A—DUTIES OF THE SECRETARY OF LABOR

SEC. 201. The Secretary of Labor shall be responsible for the administration of Parts II and III of this Order and shall adopt such rules and regulations and issue such orders as he deems necessary and appropriate to achieve the purposes thereof.

SUBPART B—CONTRACTORS' AGREEMENTS

SEC. 202. Except in contracts exempted in accordance with Section 204 of this Order, all Government contracting agencies shall include in every Government contract hereafter entered into the following provisions:

"During the performance of this contract, the contractor agrees as follows:

"(1) The contractor will not discriminate against any employee or applicant for employment because of race, color, religion, sex, or national origin. The contractor will take affirmative action to ensure that applicants are employed, and that employees are treated during employment, without regard to their race, color, religion, sex, or national origin. Such action shall include, but not be limited to the following: employment, upgrading, demotion, or transfer; recruitment or recruitment advertising; layoff or termination; rates of pay or other forms of compensation; and selection for training, including apprenticeship. The contractor agrees to post in conspicuous places, available to employees and applicants for employment, notices to be provided by the contracting officer setting forth the provisions of this nondiscrimination clause.

"(2) The contractor will, in all solicitations or advertisements for employees placed by or on behalf of the contractor, state that all qualified applicants will receive consideration for employment without regard to race, color, religion, sex, or national origin.

"(3) The contractor will send to each labor union or representative of workers with which he has a collective bargaining agreement or other contract or understanding, a notice, to be provided by the agency contracting officer, advising the labor union or workers' representative of the contractor's commitments under Section 202 of Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, and shall post copies of the notice in conspicuous places available to employees and applicants for employment.

“(4) The contractor will comply with all provisions of Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, and of the rules, regulations, and relevant orders of the Secretary of Labor.

“(5) The contractor will furnish all information and reports required by Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, and by the rules, regulations, and orders of the Secretary of Labor, or pursuant thereto, and will permit access to his books, records, and accounts by the contracting agency and the Secretary of Labor for purposes of investigation to ascertain compliance with such rules, regulations, and orders.

“(6) In the event of the contractor's noncompliance with the nondiscrimination clauses of this contract or with any of such rules, regulations, or orders, this contract may be cancelled, terminated or suspended in whole or in part and the contractor may be declared ineligible for further Government contracts in accordance with procedures authorized in Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, and such other sanctions may be imposed and remedies invoked as provided in Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, or by rule, regulation, or order of the Secretary of Labor, or as otherwise provided by law.

“(7) The contractor will include the provisions of Paragraphs (1) through (7) in every subcontract or purchase order unless exempted by rules, regulations, or orders of the Secretary of Labor issued pursuant to Section 204 of Executive Order No. 11246 of September 24, 1965, so that such provisions will be binding upon each subcontractor or vendor. The contractor will take such action with respect to any subcontract or purchase order as the contracting agency may direct as a means of enforcing such provisions including sanctions for noncompliance: *Provided, however,* That in the event the contractor becomes involved in, or is threatened with, litigation with a subcontractor or vendor as a result of such direction by the contracting agency, the contractor may request the United States to enter into such litigation to protect the interests of the United States.”

SEC. 203. (a) Each contractor having a contract containing the provisions prescribed in Section 202 shall file, and shall cause each of his subcontractors to file, Compliance Reports with the contracting agency or the Secretary of Labor as may be directed. Compliance Reports shall be filed within such times and shall contain such information as to the practices, policies, programs, and em-

ployment policies, programs, and employment statistics of the contractor and each subcontractor, and shall be in such form, as the Secretary of Labor may prescribe.

(b) Bidders or prospective contractors or subcontractors may be required to state whether they have participated in any previous contract subject to the provisions of this Order, or any preceding similar Executive order, and in that event to submit, on behalf of themselves and their proposed subcontractors, Compliance Reports prior to or as an initial part of their bid or negotiation of a contract.

(c) Whenever the contractor or subcontractor has a collective bargaining agreement or other contract or understanding with a labor union or an agency referring workers or providing or supervising apprenticeship or training for such workers, the Compliance Report shall include such information as to such labor union's or agency's practices and policies affecting compliance as the Secretary of Labor may prescribe: *Provided*, That to the extent such information is within the exclusive possession of a labor union or an agency referring workers or providing or supervising apprenticeship or training and such labor union or agency shall refuse to furnish such information to the contractor, the contractor shall so certify to the contracting agency as part of its Compliance Report and shall set forth what efforts he has made to obtain such information.

(d) The contracting agency or the Secretary of Labor may direct that any bidder or prospective contractor or subcontractor shall submit, as part of his Compliance Report, a statement in writing, signed by an authorized officer or agent on behalf of any labor union or any agency referring workers or providing or supervising apprenticeship or other training, with which the bidder or prospective contractor deals, with supporting information, to the effect that the signer's practices and policies do not discriminate on the grounds of race, color, religion, sex or national origin, and that the signer either will affirmatively cooperate in the implementation of the policy and provisions of this order or that it consents and agrees that recruitment, employment, and the terms and conditions of employment under the proposed contract shall be in accordance with the purposes and provisions of the order. In the event that the union, or the agency shall refuse to execute such a statement, the Compliance Report shall so certify and set forth what efforts have been made to secure such a statement and such

additional factual material as the contracting agency or the Secretary of Labor may require.

SEC. 204. The Secretary of Labor may, when he deems that special circumstances in the national interest so require, exempt a contracting agency from the requirement of including any or all of the provisions of Section 202 of this Order in any specific contract, subcontract, or purchase order. The Secretary of Labor may, by rule or regulation, also exempt certain classes of contracts, subcontracts, or purchase orders (1) whenever work is to be or has been performed outside the United States and no recruitment of workers within the limits of the United States is involved; (2) for standard commercial supplies or raw materials; (3) involving less than specified amounts of money or specified numbers of workers; or (4) to the extent that they involve subcontracts below a specified tier. The Secretary of Labor may also provide, by rule, regulation, or order, for the exemption of facilities of a contractor which are in all respects separate and distinct from activities of the contractor related to the performance of the contract: *Provided*, That such an exemption will not interfere with or impede the effectuation of the purposes of this Order: *And provided further*, That in the absence of such an exemption all facilities shall be covered by the provisions of this Order.

SUBPART C—POWERS AND DUTIES OF THE SECRETARY OF LABOR AND THE CONTRACTING AGENCIES

SEC. 205. Each contracting agency shall be primarily responsible for obtaining compliance with the rules, regulations, and orders of the Secretary of Labor with respect to contracts entered into by such agency or its contractors. All contracting agencies shall comply with the rules of the Secretary of Labor in discharging their primary responsibility for securing compliance with the provisions of contracts and otherwise with the terms of this Order and of the rules, regulations, and orders of the Secretary of Labor issued pursuant to this Order. They are directed to cooperate with the Secretary of Labor and to furnish the Secretary of Labor such information and assistance as he may require in the performance of his functions under this Order. They are further directed to appoint or designate, from among the agency's personnel, compliance officers. It shall be the duty of such officers to seek compliance with the objectives of this Order by conference, conciliation, mediation, or persuasion.

SEC. 206. (a) The Secretary of Labor may investigate the employment practices of any Government contractor or subcontractor, or initiate such investigation by the appropriate contracting agency, to determine whether or not the contractual provisions specified in Section 202 of this Order have been violated. Such investigation shall be conducted in accordance with the procedures established by the Secretary of Labor and the investigating agency shall report to the Secretary of Labor any action taken or recommended.

(b) The Secretary of Labor may receive and investigate or cause to be investigated complaints by employees or prospective employees of a Government contractor or subcontractor which allege discrimination contrary to the contractual provisions specified in Section 202 of this Order. If this investigation is conducted for the Secretary of Labor by a contracting agency, that agency shall report to the Secretary what action has been taken or is recommended with regard to such complaints.

SEC. 207. The Secretary of Labor shall use his best efforts, directly and through contracting agencies, other interested Federal, State, and local agencies, contractors, and all other available instrumentalities to cause any labor union engaged in work under Government contracts or any agency referring workers or providing or supervising apprenticeship or training for or in the course of such work to cooperate in the implementation of the purposes of this Order. The Secretary of Labor shall, in appropriate cases, notify the Equal Employment Opportunity Commission, the Department of Justice, or other appropriate Federal agencies whenever it has reason to believe that the practices of any such labor organization or agency violate Title VI or Title VII of the Civil Rights Act of 1964 or other provision of Federal law.

SEC. 208. (a) The Secretary of Labor, or any agency, officer, or employee in the executive branch of the Government designated by rule, regulation, or order of the Secretary, may hold such hearings, public or private, as the Secretary may deem advisable for compliance, enforcement, or educational purposes.

(b) The Secretary of Labor may hold, or cause to be held, hearings in accordance with Subsection (a) of this Section prior to imposing, ordering, or recommending the imposition of penalties and sanctions under this Order. No order for debarment of any contractor from further Government contracts under Section 209(a)(6) shall be made without affording the contractor an opportunity for a hearing.

SUBPART D—SANCTIONS AND PENALTIES

SEC. 209. (a) In accordance with such rules, regulations, or orders as the Secretary of Labor may issue or adopt, the Secretary or the appropriate contracting agency may:

(1) Publish, or cause to be published, the names of contractors or unions which it has concluded have complied or have failed to comply with the provisions of this Order or of the rules, regulations, and orders of the Secretary of Labor.

(2) Recommend to the Department of Justice that, in cases in which there is substantial or material violation or the threat of substantial or material violation of the contractual provisions set forth in Section 202 of this Order, appropriate proceedings be brought to enforce those provisions, including the enjoining, within the limitations of applicable law, of organizations, individuals, or groups who prevent directly or indirectly, or seek to prevent directly or indirectly, compliance with the provisions of this Order.

(3) Recommend to the Equal Employment Opportunity Commission or the Department of Justice that appropriate proceedings be instituted under Title VII of the Civil Rights Act of 1964.

(4) Recommend to the Department of Justice that criminal proceedings be brought for furnishing of false information to any contracting agency or to the Secretary of Labor as the case may be.

(5) Cancel, terminate, suspend, or cause to be cancelled, terminated, or suspended, any contract, or any portion or portions thereof, for failure of the contractor or subcontractor to comply with the nondiscrimination provisions of the contract. Contracts may be cancelled, terminated, or suspended absolutely or continuance of contracts may be conditioned upon a program for future compliance approved by the contracting agency.

(6) Provide that any contracting agency shall refrain from entering into further contracts, or extensions or other modifications of existing contracts, with any noncomplying contractor, until such contractor has satisfied the Secretary of Labor that such contractor has established and will carry out personnel and employment policies in compliance with the provisions of this Order.

(b) Under rules and regulations prescribed by the Secretary of Labor, each contracting agency shall make reasonable efforts within a reasonable time limitation to secure compliance with the contract provisions of this Order by methods of conference, conciliation,

mediation, and persuasion before proceedings shall be instituted under Subsection (a) (2) of this Section, or before a contract shall be canceled or terminated in whole or in part under Subsection (a) (5) of this Section for failure of a contractor or subcontractor to comply with the contract provisions of this Order.

SEC. 210. Any contracting agency taking any action authorized by this Subpart, whether on its own motion, or as directed by the Secretary of Labor, or under the rules and regulations of the Secretary, shall promptly notify the Secretary of such action. Whenever the Secretary of Labor makes a determination under this Section, he shall promptly notify the appropriate contracting agency of the action recommended. The agency shall take such action and shall report the results thereof to the Secretary of Labor within such time as the Secretary shall specify.

SEC. 211. If the Secretary shall so direct, contracting agencies shall not enter into contracts with any bidder or prospective contractor unless the bidder or prospective contractor has satisfactorily complied with the provisions of this Order or submits a program for compliance acceptable to the Secretary of Labor or, if the Secretary so authorizes, to the contracting agency.

SEC. 212. Whenever a contracting agency cancels or terminates a contract, or whenever a contractor has been debarred from further Government contracts, under Section 209(a) (6) because of noncompliance with the contract provisions with regard to non-discrimination, the Secretary of Labor, or the contracting agency involved, shall promptly notify the Comptroller General of the United States. Any such debarment may be rescinded by the Secretary of Labor or by the contracting agency which imposed the sanction.

SUBPART E—CERTIFICATES OF MERIT

SEC. 213. The Secretary of Labor may provide for issuance of a United States Government Certificate of Merit to employers or labor unions, or other agencies which are or may hereafter be engaged in work under Government contracts, if the Secretary is satisfied that the personnel and employment practices of the employer, or that the personnel, training, apprenticeship, membership, grievance and representation, upgrading, and other practices and policies of the labor union or other agency conform to the purposes and provisions of this Order.

SEC. 214. Any Certificate of Merit may at any time be suspended or revoked by the Secretary of Labor if the holder thereof, in the judgment of the Secretary, has failed to comply with the provisions of this Order.

SEC. 215. The Secretary of Labor may provide for the exemption of any employer, labor union, or other agency from any reporting requirements imposed under or pursuant to this Order if such employer, labor union, or other agency has been awarded a Certificate of Merit which has not been suspended or revoked.

PART III—NONDISCRIMINATION PROVISIONS IN FEDERALLY ASSISTED CONSTRUCTION CONTRACTS

SEC. 301. Each executive department and agency which administers a program involving Federal financial assistance shall be required as a condition for the approval of any grant, contract, loan, insurance, or guarantee thereunder, which may involve a construction contract, that the applicant for Federal assistance undertake and agree to incorporate, or cause to be incorporated, into all construction contracts paid for in whole or in part with funds obtained from the Federal Government or borrowed on the credit of the Federal Government pursuant to such grant, contract, loan, insurance, or guarantee, or undertaken pursuant to any Federal program involving such grant, contract, loan, insurance, or guarantee, the provisions prescribed for Government contracts by Section 203 of this Order or such modification thereof, preserving in substance the contractor's obligations thereunder, as may be approved by the Secretary of Labor, together with such additional provisions as the Secretary deems appropriate to establish and protect the interest of the United States in the enforcement of those obligations. Each such applicant shall also undertake and agree (1) to assist and cooperate actively with the administering department or agency and the Secretary of Labor in obtaining the compliance of contractors and subcontractors with those contract provisions and with the rules, regulations, and relevant orders of the Secretary, (2) to obtain and to furnish to the administering department or agency and to the Secretary of Labor such information as they may require for the supervision of such compliance, (3) to carry out sanctions and penalties for violation of such obligations imposed upon contractors and subcontractors by the Secretary of Labor or the administering department or agency pursuant to Part II, Subpart D, of this Order, and (4) to refrain from enter-

ing into any contract subject to this Order, or extension or other modification of such a contract with a contractor debarred from Government contracts under Part II, Subpart D, of this Order.

SEC. 302. (a) "Construction contract" as used in this Order means any contract for the construction, rehabilitation, alteration, conversion, extension, or repair of buildings, highways, or other improvements to real property.

(b) The provisions of Part II of this Order shall apply to such construction contracts, and for purposes of such application the administering department or agency shall be considered the contracting agency referred to therein.

(c) The term "applicant" as used in this Order means an applicant for Federal assistance or, as determined by agency regulation, other program participant, with respect to whom an application for any grant, contract, loan, insurance, or guarantee is not finally acted upon prior to the effective date of this Part, and it includes such an applicant after he becomes a recipient of such Federal assistance.

SEC. 303. (a) Each administering department and agency shall be responsible for obtaining the compliance of such applicant with their undertakings under this Order. Each administering department and agency is directed to cooperate with the Secretary of Labor, and to furnish the Secretary such information and assistance as he may require in the performance of his functions under this Order.

(b) In the event an applicant fails and refuses to comply with his undertakings, the administering department or agency may take any or all of the following actions: (1) cancel, terminate, or suspend in whole or in part the agreement, contract, or other arrangement with such applicant with respect to which the failure and refusal occurred; (2) refrain from extending any further assistance to the applicant under the program with respect to which the failure or refusal occurred until satisfactory assurance of future compliance has been received from such applicant; and (3) refer the case to the Department of Justice for appropriate legal proceedings.

(c) Any action with respect to an applicant pursuant to Subsection (b) shall be taken in conformity with Section 602 of the Civil Rights Act of 1964 (and the regulations of the administering department or agency issued thereunder), to the extent applicable. In no case shall action be taken with respect to an applicant pur-

suant to Clause (1) or (2) of Subsection (b) without notice and opportunity for hearing before the administering department or agency.

SEC. 304. Any executive department or agency which imposes by rule, regulation, or order requirements of nondiscrimination in employment, other than requirements imposed pursuant to this Order, may delegate to the Secretary of Labor by agreement such responsibilities with respect to compliance standards, reports, and procedures as would tend to bring the administration of such requirements into conformity with the administration of requirements imposed under this Order: *Provided*, That actions to effect compliance by recipients of Federal financial assistance with requirements imposed pursuant to Title VI of the Civil Rights Act of 1964 shall be taken in conformity with the procedures and limitations prescribed in Section 602 thereof and the regulations of the administering department or agency issued thereunder.

PART IV—MISCELLANEOUS

SEC. 401. The Secretary of Labor may delegate to any officer, agency, or employee in the Executive branch of the Government, any function or duty of the Secretary under Parts II and III of this Order, except authority to promulgate rules and regulations of a general nature.

SEC. 402. The Secretary of Labor shall provide administrative support for the execution of the program known as the "Plans for Progress."

SEC. 403. (a) Executive Orders Nos. 10590 (January 19, 1955), 10722 (August 5, 1957), 10925 (March 6, 1961), 11114 (June 22, 1963), and 11162 (July 28, 1964), are hereby superseded and the President's Committee on Equal Employment Opportunity established by Executive Order No. 10925 is hereby abolished. All records and property in the custody of the Committee shall be transferred to the Civil Service Commission and the Secretary of Labor, as appropriate.

(b) Nothing in this Order shall be deemed to relieve any person of any obligation assumed or imposed under or pursuant to any Executive Order superseded by this Order. All rules, regulations, orders, instructions, designations, and other directives issued by the President's Committee on Equal Employment Opportunity and those issued by the heads of various departments or agencies under

or pursuant to any of the Executive orders superseded by this Order, shall, to the extent that they are not inconsistent with this Order, remain in full force and effect unless and until revoked or superseded by appropriate authority. References in such directives to provisions of the superseded orders shall be deemed to be references to the comparable provisions of this Order.

SEC. 404. The General Services Administration shall take appropriate action to revise the standard Government contract forms to accord with the provisions of this Order and of the rules and regulations of the Secretary of Labor.

SEC. 405. This Order shall become effective thirty days after the date of this Order.

LYNDON B. JOHNSON.

THE WHITE HOUSE,
September 24, 1965.

APENDICE I: DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS
HUMANOS DE LAS NACIONES UNIDAS

PREAMBULO

CONSIDERANDO que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana;

CONSIDERANDO que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos del hombre han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencia;

CONSIDERANDO esencial que los derechos del hombre sean protegidos por un régimen de derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión;

CONSIDERANDO también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones;

CONSIDERANDO que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado, en la Carta, su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad;

CONSIDERANDO que los estados miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y

CONSIDERANDO que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso;

LA ASAMBLEA GENERAL
PROCLAMA

LA PRESENTE DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS DEL HOMBRE como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los indivi-

duos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción.

ARTICULO 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

ARTICULO 2

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

2. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

ARTICULO 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

ARTICULO 4

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidos en todas sus formas.

ARTICULO 5

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

ARTICULO 6

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

ARTICULO 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derechos a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

ARTICULO 8

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo, ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

ARTICULO 9

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

ARTICULO 10

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

ARTICULO 11

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Nadie será objeto de ingerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales ingerencias o ataques.

ARTICULO 12

Nadie será objeto de ingerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su

honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales ingerencias o ataques.

ARTICULO 13

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

ARTICULO 14

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

ARTICULO 15

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

ARTICULO 16

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

ARTICULO 17

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

ARTICULO 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de

religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

ARTICULO 19

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, al de investigar y recibir informaciones y opiniones y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

ARTICULO 20

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.

2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

ARTICULO 21

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.

2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

ARTICULO 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

ARTICULO 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

ARTICULO 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

ARTICULO 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidado y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

ARTICULO 26

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos del hombre y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las

actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

ARTICULO 27

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autor.

ARTICULO 28

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

ARTICULO 29

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

2. En el ejercicio de sus deberes y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

ARTICULO 30

Nada en la presente Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

APENDICE J: DECLARACION DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE LA ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION CONTRA LA MUJER

El 7 de noviembre de 1967 la Asamblea General, aprobó por unanimidad un proyecto de Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, donde se declara que dicha discriminación es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

La Declaración señala la culminación de los esfuerzos desplegados por las Naciones Unidas y otros órganos, inclusive las organizaciones no gubernamentales, por formular los principios de igualdad de derechos para la mujer. En un Preámbulo y 11 artículos, la Declaración esboza estos principios y pide a los Gobiernos, a las organizaciones no gubernamentales y a los particulares que trabajen por su aplicación. También pide que se adopten medidas para abolir leyes, costumbres y prácticas que son discriminatorias para la mujer, así como la adopción de medidas que le den igualdad de derechos en la vida pública, el derecho civil y en la educación a todos los niveles.

Aunque la Organización de las Naciones Unidas, desde su fundación, se ha ocupado de la cuestión de la igualdad de derechos para la mujer, se hicieron esfuerzos concretos para formular una declaración como respuesta a una petición hecha a la Asamblea General en 1963. La Asamblea solicitó que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, preparara un proyecto de declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer e invitó a los Gobiernos miembros, organismos especializados y organizaciones no gubernamentales pertinentes, a que sometieran propuestas concernientes a los principios para ser incluidas en el proyecto. Después de recibir de la Comisión el primer proyecto en 1966, la Asamblea solicitó que la Comisión hiciera una nueva revisión del texto, teniendo presentes las sugerencias hechas por varios Estados miembros. El texto revisado, aprobado por la Comisión en marzo de 1967, fue examinado en octubre por la Tercera Comisión de la Asamblea. Después de aprobar varias enmiendas la Comisión recomendó el texto a la Asamblea para su aprobación.

Los Estados miembros han elogiado a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer por su notable logro al redactar el proyecto de declaración. . . .

. . . Si bien varios Estados miembros expresaron reservas con respecto a determinadas cláusulas del proyecto, todos prácticamente apoyaron las metas básicas de la Declaración. Esta se consideró como un instrumento eficaz para combatir los prejuicios que, en varias partes del mundo, impiden que la mujer desempeñe una función vital no sólo en la vida de la familia, sino también en los campos social, cultural, político y económico. Su plena participación en todas estas esferas, se afirmó; era esencial para el desarrollo nacional y la paz internacional.

A continuación se publica el texto de la Declaración:

LA ASAMBLEA GENERAL,

Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas en dicha Declaración, sin distinción alguna, incluida la distinción por razón de sexo.

Teniendo en cuenta las resoluciones, declaraciones, convenciones y recomendaciones de las Naciones Unidas y los organismos especializados cuyo objeto es eliminar todas las formas de discriminación y fomentar la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Preocupada de que a pesar de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y otros instrumentos de las Naciones Unidas y los organismos especializados, y a pesar de los progresos realizados en materia de igualdad de derechos, continúa existiendo considerable discriminación en contra de la mujer,

Considerando que la discriminación contra la mujer es incompatible con la dignidad humana y con el bienestar de la familia y de la sociedad, impide su participación en la vida política, social, económica y cultural de sus países en condiciones de igualdad con el hombre, y constituye un obstáculo para el pleno desarrollo de las posibilidades que tiene la mujer de servir a sus países y a la Humanidad.

Teniendo presente la importancia de la contribución de la mu-

jer a la vida social, económica y cultural, así como su función de la familia y especialmente en la educación de los hijos.

Convencida de que la máxima participación tanto de las mujeres como de los hombres en todos los campos es indispensable para el desarrollo total de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

Considerando que es necesario garantizar el reconocimiento universal, de hecho y de derecho, del principio de igualdad del hombre y la mujer.

Proclama solemnemente la presente Declaración:

Artículo 1

La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Artículo 2

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas a fin de abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer; en particular:

a) El principio de la igualdad de derechos figurará en las constituciones o será garantizado de otro modo por ley;

b) Los instrumentos internacionales de las Naciones Unidas y de los organismos especializados relativos a la eliminación de la discriminación en contra de la mujer, se aceptarán mediante ratificación o adhesión y se aplicarán plenamente tan pronto como sea posible.

Artículo 3

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.

Artículo 4

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre y sin discrimi-

nación alguna:

- a) El derecho a votar en todas las elecciones y a ser elegible para formar parte de todos los organismos constituidos mediante elecciones públicas;
- b) El derecho a votar en todos los referéndum públicos;
- c) El derecho a ocupar cargos públicos y a ejercer todas las funciones públicas.

Estos derechos deberán ser garantizados por la legislación.

Artículo 5

La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre en materia de adquisición, cambio o conservación de una nacionalidad. El matrimonio con un extranjero no debe afectar automáticamente la nacionalidad de la mujer, ya sea convirtiéndola en apátrida o imponiéndole la nacionalidad de su marido.

Artículo 6

1. Sin perjuicio de la salvaguardia de la unidad y la armonía de la familia, que sigue siendo la unidad básica de toda sociedad deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, especialmente medidas legislativas, para que la mujer, casada o no, tenga iguales derechos que el hombre en el campo del derecho civil y particularmente:

- a) El derecho a adquirir, administrar y heredar bienes y a disfrutar y disponer de ellos, incluyendo los adquiridos durante el matrimonio;
- b) La igualdad en la capacidad jurídica y en su ejercicio;
- c) Los mismos derechos que el hombre en la legislación sobre circulación de las personas.

2. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar el principio de la igualdad de condición del marido y de la esposa, y particularmente:

- a) La mujer tendrá el mismo derecho que el hombre a escoger libremente cónyuge y a contraer matrimonio sólo mediante su pleno y libre consentimiento;
- b) La mujer tendrá los mismos derechos que el hombre durante el matrimonio y a la disolución del mismo. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial;
- c) El padre y la madre tendrán iguales derechos y deberes en lo tocante a sus hijos. En todos los casos el interés de los hijos debe ser la consideración primordial.

3. Deberán prohibirse el matrimonio de niños y los esponsales de las jóvenes antes de haber alcanzado la pubertad y deberán adoptarse medidas eficaces, inclusive medidas legislativas, a fin de fijar una edad mínima para contraer matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Artículo 7

Todas las disposiciones de los jóvenes de los códigos penales que constituyan una discriminación contra las mujeres serán derogadas.

Artículo 8

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas, inclusive medidas legislativas, para combatir todas las formas de trata de mujeres y de explotación de la prostitución de mujeres.

Artículo 9

Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para asegurar a la joven y a la mujer, casada o no, derechos iguales a los del hombre en materia de educación en todos los niveles, y en particular:

a) Iguales condiciones de acceso a toda clase de instituciones docentes, incluidas las universidades y las escuelas técnicas y profesionales, e iguales condiciones de estudio en dichas instituciones;

b) La misma selección de programas de estudios, los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional, y locales y equipo de la misma calidad, ya se trate de establecimientos de enseñanza mixta o no;

c) Iguales oportunidades en la obtención de becas y otras subvenciones de estudio;

d) Iguales oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización de adultos;

e) Acceso a material informativo para ayudarla a asegurar la salud y bienestar de la familia.

Artículo 10

1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

a) El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, traba-

jar, elegir libremente empleo y profesión y progresar en la profesión y en el empleo;

b) El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato respecto a un trabajo de igual valor;

c) El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que la aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

d) El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

3. Las medidas que se adopten a fin de proteger a la mujer en determinados tipos de trabajo por razones inherentes a su naturaleza física, no se considerarán discriminatorias.

Artículo 11

1. El principio de la igualdad de derechos del hombre y la mujer exige que todos los Estados lo apliquen en conformidad con los principios de la Carta de las Naciones Unidas y de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

2. En consecuencia se encarece a los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales y los individuos que hagan cuanto esté de su parte para promover la aplicación de los principios contenidos en esta Declaración.

APENDICE K: PREAMBULO, ARTICULO I Y ARTICULO II (CARTA DE DERECHOS) DE LA CONSTITUCION DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

CONSTITUCION DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

Preámbulo

Nosotros, el pueblo de Puerto Rico, a fin de organizarnos políticamente sobre una base plenamente democrática, promover el bienestar general y asegurar para nosotros y nuestra posteridad el goce cabal de los derechos humanos, puesta nuestra confianza en Dios Todopoderoso, ordenamos y establecemos esta Constitución para el Estado Libre Asociado que en el ejercicio de nuestro derecho natural ahora creamos dentro de nuestra unión con los Estados Unidos de América.

Al así hacerlo declaramos:

Que el sistema democrático es fundamental para la vida de la comunidad puertorriqueña;

Que entendemos por sistema democrático aquel donde la voluntad del pueblo es la fuente del poder público, donde el orden político está subordinado a los derechos del hombre y donde se asegura la libre participación del ciudadano en las decisiones colectivas;

Que consideramos factores determinantes en nuestra vida la ciudadanía de los Estados Unidos de América y la aspiración a continuamente enriquecer nuestro acervo democrático en el disfrute individual y colectivo de sus derechos y prerrogativas; la lealtad a los postulados de la Constitución Federal; la convivencia en Puerto Rico de las dos grandes culturas del hemisferio americano; el afán por la educación; la fe en la justicia; la devoción por la vida esforzada, laboriosa y pacífica; la fidelidad a los valores del ser humano por encima de posiciones sociales, diferencias raciales e intereses económicos; y la esperanza de un mundo mejor basado en estos principios.

ARTICULO I

Del Estado Libre Asociado

Sección 1.—Se constituye el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Su poder político emana del pueblo y se ejercerá con arreglo a

su voluntad, dentro de los términos del convenio acordado entre el pueblo de Puerto Rico y los Estados Unidos de América.

Sección 2.—El gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico tendrá forma republicana y sus Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, según se establecen por esta Constitución, estarán igualmente subordinados a la soberanía del pueblo de Puerto Rico.

Sección 3.—La autoridad política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se extenderá a la Isla de Puerto Rico y a las islas adyacentes dentro de su jurisdicción.

Sección 4.—La sede de gobierno será la ciudad de *San Juan Bautista de Puerto Rico*.

ARTICULO II

Carta de Derechos

SECCIÓN 1

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discriminación alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

SECCIÓN 2

Las leyes garantizarán la expresión de la voluntad del pueblo mediante el sufragio universal, igual, directo y secreto, y protegerán al ciudadano contra toda coacción en el ejercicio de la prerrogativa electoral.

SECCIÓN 3

No se aprobará ley alguna relativa al establecimiento de cualquier religión ni se prohibirá el libre ejercicio del culto religioso. Habrá completa separación de la Iglesia y el Estado.

SECCIÓN 4

No se aprobará ley alguna que restrinja la libertad de palabra o de prensa o el derecho del pueblo a reunirse en asamblea pacífica y a pedir al gobierno la reparación de agravios.

SECCIÓN 5

Toda persona tiene derecho a una educación que propenda al pleno desarrollo de su personalidad y al fortalecimiento del respeto de los derechos del hombre y de las libertades fundamentales. Habrá un sistema de instrucción pública el cual será libre y enteramente no sectario. La enseñanza será gratuita en la escuela primaria y secundaria y, hasta donde las facilidades del Estado lo permitan, se hará obligatoria para la escuela primaria. La asistencia obligatoria a las escuelas públicas primarias, hasta donde las facilidades del Estado lo permitan, según se dispone en la presente, no se interpretará como aplicable a aquellos que reciban instrucciones primarias en escuelas establecidas bajo auspicios no gubernamentales. No se utilizará propiedad ni fondos públicos para el sostenimiento de escuelas o instituciones educativas que no sean las del Estado. Nada de lo contenido en esta disposición impedirá que el Estado pueda prestar a cualquier niño servicios no educativos establecidos por ley para protección o bienestar de la niñez.

SECCIÓN 6

Las personas podrán asociarse y organizarse libremente para cualquier fin lícito, salvo en organizaciones militares o cuasi militares.

SECCIÓN 7

Se reconoce como derecho fundamental del ser humano el derecho a la vida, a la libertad y al disfrute de la propiedad. No existirá la pena de muerte. Ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin debido proceso de ley, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes. No se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales. Las leyes determinarán un mínimo de propiedad y pertenencias no sujetas a embargo.

SECCIÓN 8

Toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar.

SECCIÓN 9

No se tomará o perjudicará la propiedad privada para uso público a no ser mediante el pago de una justa compensación y de

acuerdo con la forma provista por ley. No se aprobará ley alguna autorizando a expropiar imprentas, maquinarias o materiales dedicados a publicaciones de cualquier índole. Los edificios donde se encuentren instaladas sólo podrán expropiarse previa declaración judicial de necesidad y utilidad públicas mediante procedimientos que fijará la Ley, y sólo podrán tomarse antes de la declaración judicial, cuanto se provea para la publicación un local adecuado en el cual pueda instalarse y continuar operando por un tiempo razonable.

SECCIÓN 10

No se violará el derecho del pueblo a la protección de sus personas, casas, papeles y efectos contra registros, incautaciones y allanamientos irrazonables.

No se interceptará la comunicación telefónica.

Sólo se expedirán mandamientos autorizando registros, allanamientos o arrestos por autoridad judicial, y ello únicamente cuando exista causa probable apoyada en juramento o afirmación, describiendo particularmente el lugar a registrarse, y las personas a detenerse o las cosas a ocuparse.

SECCIÓN 11

En todos los procesos criminales, el acusado disfrutará del derecho a un juicio rápido y público, a ser notificado de la naturaleza y causa de la acusación recibiendo copia de la misma, a carearse con los testigos de cargo, a obtener la comparecencia compulsoria de testigos a favor, a tener asistencia de abogado, y a gozar de la presunción de inocencia.

En los procesos por delito grave el acusado tendrá derecho a que su juicio se ventile ante un jurado imparcial compuesto por doce vecinos del distrito, quienes podrán rendir veredicto por mayoría de votos en el cual deberán concurrir no menos de nueve.

Nadie será obligado a incriminarse mediante su propio testimonio y el silencio del acusado no podrá tenerse en cuenta ni comentarse en su contra.

Nadie será puesto en riesgo de ser castigado dos veces por el mismo delito.

Todo acusado tendrá derecho a quedar en libertad bajo fianza antes de mediar un fallo condenatorio.

La detención preventiva antes del juicio no excederá de seis meses. Las fianzas y las multas no serán excesivas. Nadie será encarcelado por deuda.

SECCIÓN 12

No existirá la esclavitud, ni forma alguna de servidumbre involuntaria salvo la que pueda imponerse por causa de delito, previa sentencia condenatoria. No se impondrán castigos crueles e inusitados. La suspensión de los derechos civiles incluyendo el derecho al sufragio cesará al cumplirse la pena impuesta.

No se aprobarán leyes ex post facto ni proyectos para condenar sin celebración de juicio.

SECCIÓN 13

El auto de hábeas corpus será concedido con rapidez y libre de costas. No se suspenderá el privilegio del auto de hábeas corpus a no ser que, en casos de rebelión, insurrección o invasión así lo requiera la seguridad pública. Sólo la Asamblea Legislativa tendrá el poder de suspender el privilegio del auto de hábeas corpus y las leyes que regulan su concesión.

La autoridad militar estará siempre subordinada a la autoridad civil.

SECCIÓN 14

No se conferirán títulos de nobleza ni otras dignidades hereditarias. Ningún funcionario o empleado del Estado Libre Asociado aceptará regalos, donativos, condecoraciones o cargos de ningún país o funcionario extranjero sin previa autorización de la Asamblea Legislativa.

SECCIÓN 15

No se permitirá el empleo de menores de catorce años en cualquier ocupación perjudicial a la salud o a la moral, o que de alguna manera amenace la vida o integridad física.

No se permitirá el ingreso de un menor de dieciséis años en una cárcel o presidio.

SECCIÓN 16

Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a recibir igual paga por igual trabajo, a un salario mínimo razonable, a protección contra riesgo para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo. Sólo podrá trabajarse en exceso de este límite diario, mediante compensa-

ción extraordinaria que nunca será menor de una vez y media el tipo de salario, según se disponga por ley.

SECCIÓN 17

Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

SECCIÓN 18

A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán, en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga, a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales.

Nada de lo contenido en esta sección menoscabará la facultad de la Asamblea Legislativa de aprobar leyes para casos de grave emergencia cuando estén claramente en peligro la salud o la seguridad públicas, o los servicios públicos esenciales.

SECCIÓN 19

La enumeración de derechos que antecede no se entenderá en forma restrictiva ni supone la exclusión de otros derechos pertenecientes al pueblo en una democracia, y no mencionados específicamente. Tampoco se entenderá como restrictiva de la facultad de la Asamblea Legislativa para aprobar leyes en protección de la vida, la salud y el bienestar del pueblo.

SECCIÓN 20²⁸⁹

(El Estado Libre Asociado reconoce, además, la existencia de los siguientes derechos humanos:

El derecho de toda persona a recibir gratuitamente la instrucción primaria y secundaria.

El derecho de toda persona a obtener trabajo.

²⁸⁹ Sección no aprobada por el Congreso de los Estados Unidos. Esta sección fue desaprobada por el Congreso al aprobar éste la Constitución mediante Resolución Conjunta del Congreso del 3 de julio de 1952. Cap. 567, 66 Stat. 327.

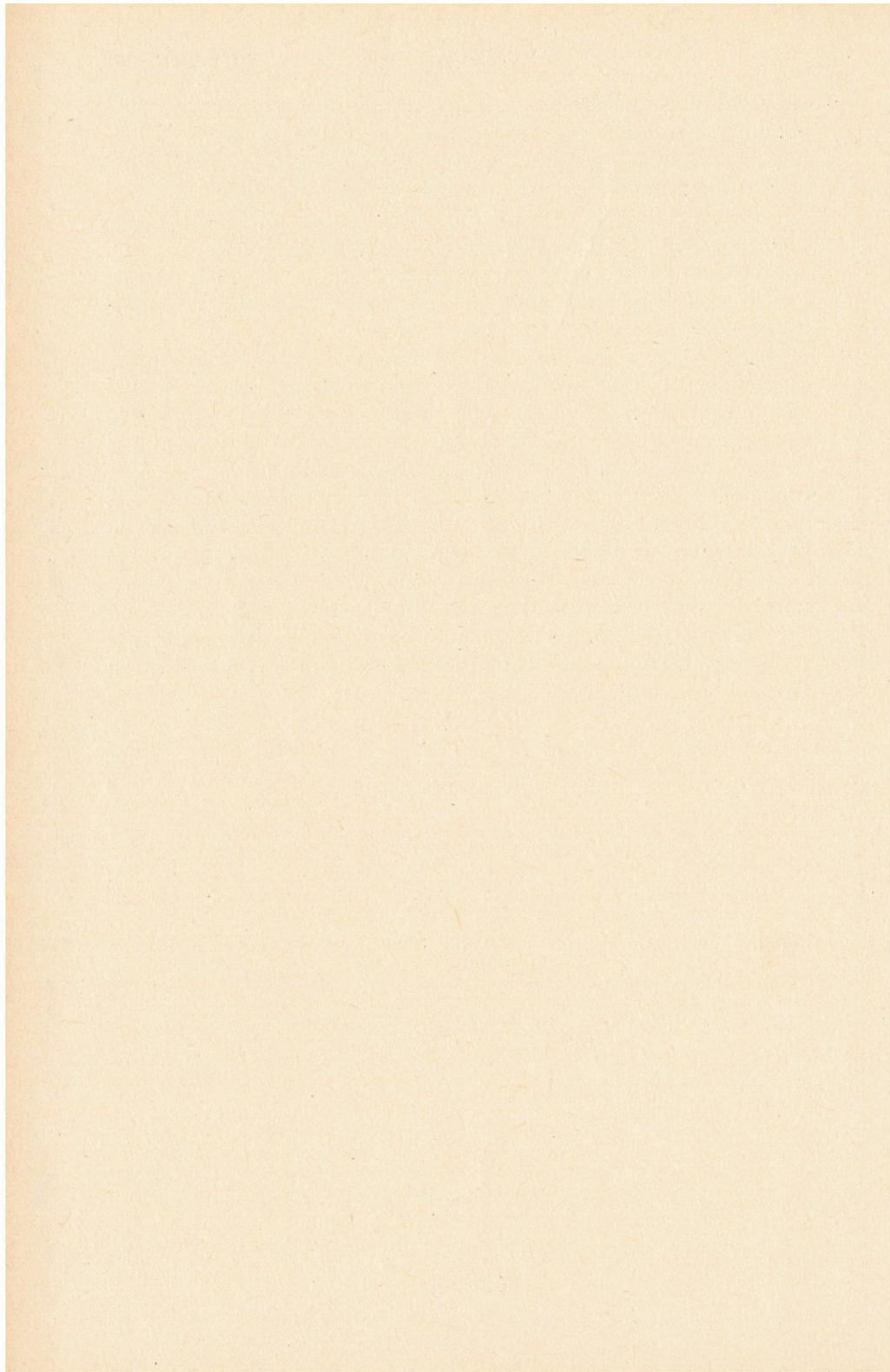
El derecho de toda persona a disfrutar de un nivel de vida adecuado que asegure para sí y para su familia la salud, el bienestar y especialmente la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios.

El derecho de toda persona a la protección social en el desempleo, la enfermedad, la vejez o la incapacidad física.

El derecho de toda mujer en estado grávido o en época de lactancia y el derecho de todo niño, a recibir cuidados y ayudas especiales.

Los derechos consignados en esta sección están íntimamente vinculados al desarrollo progresivo de la economía del Estado Libre Asociado y precisan, para su plena efectividad, suficiencia de recursos y un desenvolvimiento agrario e industrial que no ha alcanzado la comunidad puertorriqueña.

En su deber de propiciar la libertad integral del ciudadano, el pueblo y el gobierno de Puerto Rico se esforzarán por promover la mayor expansión posible de su sistema productivo, asegurar la más justa distribución de sus resultados económicos, y lograr el mejor entendimiento entre la iniciativa individual y la cooperación colectiva. El Poder Ejecutivo y el Poder Judicial tendrán presente este deber y considerarán las leyes que tiendan a cumplirlo en la manera más favorable posible.)



APENDICE L: MUJERES QUE HAN OCUPADO POSICIONES COMO
JUECES EN EL PODER JUDICIAL²⁹⁰

TRIBUNAL SUPERIOR	TERMINOS Y CARGOS
1. Hon. Carmen C. Vargas de Cerezo	25 agosto 1967 a 24 nov. 1967. Oficial Jurídico Trib. Supremo. 4 mayo 1972. Juez Superior total 9 meses 17 días. Activa.
2. Hon. Edna Abruña Rodríguez	(mayo 24/1967 a sept. 10/1970 Juez de Dtto., sept. 11/1970 a oct. 31/1972, Juez Superior total 5 años 6 meses) Activa.
3. Hon. Gladys Lasa Díaz	(26 enero 1950 a oct. 31 1972 total 22 años 9 meses) Activa.
4. Hon. Adaljisa Díaz de Collazo	27 oct./72. 26 días. Activa.
5. Hon. María M. Godreau	(23 enero 1957 a mayo 3 1972 Juez de Dtto., mayo 4 1972, a oct. 30 1972. Juez Sup. total 15 años 9 meses). Activa.
TRIBUNAL DE DISTRITO	TERMINOS Y CARGOS
1. Hon. Blanca I. Bonilla	(14 junio 1961 a oct. 31 1972 total 13 años 4 meses) Activa.
2. Hon. Odette Cordero Vega	(24 abril 1959 a oct. 31 1972 total 13 años 6 meses) Activa.
3. Hon. Nilda E. Cortiella	(10 enero 1963 a oct. 31 1972 total 9 años 9 meses) Activa.
4. Hon. Alma Delgado de Torres	(15 dic. 1944 a oct. 31 1946 Juez Municipal, marzo 12, 1947-1950 Juez Municipal, mayo 19, 1965- oct. 31 1972, Juez de Dtto. total 12 años 5 meses) Activa.
5. Hon. Doris Figueroa Morales	(26 ago. 1969 a oct. 31 1972, total 12 años 3 meses). Activa.
6. Hon. Lolita Miranda Villafañe	(1ro. julio 1969 a oct. 31 1972, total 12 años 3 meses) Activa.
7. Hon. Carmen I. Rivera	(21 marzo 1960 a oct. 31 1972, total 12 años 7 meses) Activa.
8. Hon. Aida Molinary de Rivera	10 junio/71. 1 año 4 meses. Activa.
9. Hon. Dominga Rivera Rivera	(16 oct. 1959 a agosto 31 1972, Juez de Dtto. total 12 años 10 meses) Renunció.

²⁹⁰ Los expedientes de las juezas Lillian Verges Chapel y de Nelly Díaz Pérez no aparecieron en los archivos de la Oficina de Administración de los Tribunales ni se pudieron localizar tampoco en la Oficina de Personal Estatal, según informó por carta la Oficina de Administración de los Tribunales.

1972-CDC-022 IGUALDAD MUJER PUERTORRIQUEÑA

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 10. Hon. Ana Delia Sánchez | (26 ago. 1964 a oct. 1ro. 1972 total 8 años 2 meses) Activa. |
| 11. Hon. Dora Cartagena Padilla | (16 oct. 1959 a 25 junio 1960. Juez de Dtto. total 8 meses 7 días.) Cesantía. |
| 12. Hon. Herminia Tormes | (2 mayo 1930 a agosto 25 1959 total 29 años 3 meses, 23 días Juez de Dtto.) Renunció. |
| 13. Hon. Dyana L. Ortiz Castro | (2 abril 1963 a 14 junio 1968 total 5 años 2 meses, 10 días) Renunció. |
| 14. Hon. Modesta Jackson | (11 sept. 1963 a 21 feb. 1969 total 5 años, 5 meses, 10 días.) Destituida. ²⁹¹ |
| 15. Hon. María Luisa Ramos | (11 julio 1951 a sept. 5 1961 total 10 años, 1 mes, 24 días. Juez de Dtto.) Destituida. ²⁹² |
| 16. Hon. Mercedes Dolz | 11 sept./63 a 13 nov./64 total 1 año 1 mes 2 días. Renunció. |
| 17. Hon. Ardellie Ferrer de Rivera | 28 jul./71 total 1 año 3 meses 3 días. Activa. |
| 18. Hon. Amneris Martínez Sánchez | 28 jul./71 total 1 año 3 meses. Activa. |
| 19. Hon. Luzgarda Vázquez de Santiago | 4 mayo/72 total 5 meses 27 días. Activa. |
| 20. Hon. Olga Cruz Jiménez | 21 sept./60 hasta 31 ene./63. Traslada al Dept. de Justicia como Abogado II. Total 3 años 10 días. Representante a la Cámara, 1968-1972, 1972-1976. |

JUECES DE PAZ

1. Hon. Gloria M. Valle Polanco
2. Hon. Angelita Pedroza
3. Hon. Clotilde Berríos

TERMINOS Y CARGOS

- 1 ago./71. 1 año 2 meses. Activa.
- 21 oct./60. 12 años 10 días. Activa.
- 1ro. jul./57 hasta 20 jun./69. Renunció. 12 años 11 meses.

²⁹¹ Véase: *In re Modesta Jackson*, 97 D.P.R. 1 (1969).

²⁹² Véase: *In re María Luisa Ramos*, 86 D.P.R. 125 (1962).

APENDICE M: MUJERES QUE HAN OCUPADO PUESTOS ELECTIVOS EN EL PODER LEGISLATIVO (1932-1972)

Año	Senadoras por Distritos	Senadoras por Acumulación	Representantes por Distritos	Representantes por Acumulación
1) 1932	—	—	María Luisa Arcelay Dist. Rep. 16	—
2) 1936	—	María M. de Pérez Almirotý	María Luisa Arcelay Dist. Rep. 16	—
3) 1940	—	—	María Libertad Gómez Dist. Rep. 10	—
4) 1944	—	—	María Libertad Gómez Dist. Rep. 10	—
5) 1948	—	—	María Libertad Gómez Dist. Rep. 10	—
6) 1952	—	Antonia Cabassa de Fajardo Juana Rodríguez Mundo	Milagros González Chapel Dist. Rep. 20	María Libertad Gómez
7) 1956	Palmira Cabrera de Ibarra 3ro. Dist. Senatorial	Antonia Cabassa de Fajardo Juana Rodríguez Mundo	Carmen Solá de Pereira Dist. Rep. 26 Milagros González Chapel Dist. Rep. 20	—
8) 1960	Palmira Cabrera de Ibarra 3ro. Dist. Senatorial	Antonia Cabassa de Fajardo Juana Rodríguez Mundo	Carmen Solá de Pereira Dist. Rep. 26 Milagros González Chapel Dist. Rep. 20	Julia Arce de Franklin
9) 1964	—	Josefina O. de Batlle	Carmen Solá de Pereira Dist. Rep. 27 Milagros González Chapel Dist. Rep. 20 Blanca E. Colberg Dist. Rep. 22	Josefina Lobet Diaz

APENDICE M: MUJERES QUE HAN OCUPADO PUESTOS ELECTIVOS EN EL PODER LEGISLATIVO (1932-1972)
(cont.)

Año	Senadoras por Distritos	Senadoras por Acumulación	Representantes por Distritos	Representantes por Acumulación
10) 1968	Sila Nazario de Ferrer 1er. Dist. Senatorial Edma Santiago de Hernández	Maria Arroyo de Colón Angeles Mendoza de Ortiz	—	Olga Cruz Jiméñez Elba Otero de Jové
11) 1972	Sila Nazario de Ferrer Dist. Senatorial de San Juan	Ruth Fernández Angeles Mendoza Tió	Antonia Hidalgo Diaz Dist. Rep. 37	Olga Cruz Jiméñez de Nigaglioni

Año	Senadoras por Distritos	Senadoras por Acumulación	Representantes por Distritos	Representantes por Acumulación
1) 1932	—	—	1	—
2) 1936	—	1	1	—
3) 1940	—	—	1	—
4) 1944	—	—	1	—
5) 1948	—	—	1	—
6) 1952	—	2	1	1
7) 1956	1	2	2	—
8) 1960	1	2	2	1
9) 1964	—	1	3	1
10) 1968	2	2	—	2
11) 1972	1	2	1	1
TOTALES	5	12	14	6

APENDICE N: PROPUESTA ENMIENDA A LA CONSTITUCION DE LA
 REPUBLICA DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMERICA SOBRE
 IGUALDAD DE DERECHOS PARA LOS HOMBRES Y LAS
 MUJERES

(PROPOSED EQUAL RIGHTS UNITED STATES
 CONSTITUTIONAL AMENDMENT)

Passed by Congress on March 22, 1972, and submitted to the Legis-
 latures of the States for ratification under U.S.C.A. Const. art. 5.

EQUAL RIGHTS FOR MEN AND WOMEN

HOUSE JOINT RESOLUTION 208

Proposing an amendment to the Constitution of the United States
 relative to equal rights for men and women.

*Resolved by the Senate and House of Representatives of the United
 States of America in Congress assembled (two-thirds of each
 House concurring therein), That*

The following article is proposed as an amendment to the Con-
 stitution of the United States, which shall be valid to all intents
 and purposes as part of the Constitution when ratified by the legis-
 latures of three-fourths of the several States within seven years
 from the date of its submission by the Congress:

“Article—

“Section 1. Equality of rights under the law shall not be denied
 or abridged by the United States or by any State on account of
 sex.

“Sec. 2. The Congress shall have the power to enforce, by appro-
 priate legislation, the provisions of this article.

“Sec. 3. This amendment shall take effect two years after the
 date of ratification.”

