

**La Implantación De Medidas Para Erradicar El Discrimen
Por Razón De Género En Los Tribunales De Puerto Rico: Informe Del
Comité Asesor Permanente De Igualdad Y Género**

Prólogo

(A ser redactado por la Hon. Miriam Naveira o la Hon. Olivette Sagebién, según se determine)

**COMITÉ ASESOR DE IGUALDAD Y GÉNERO
MIEMBROS Y EQUIPO DE TRABAJO**

Hon. Miriam Naveira de Rodón
Presidenta ex officio

Miembros

Hon. Olivette Sagebién Raffo
Presidenta

Hon. Georgina Candal Seguro
Hon. Héctor Conty Pérez
Lcda. Ana T. Dávila Laó
Lcdo. José V. Figueroa Zayas
Hon. Liana Fiol Matta
Hon. María Dolores Fernós
Lcda. Myra Gaetán
Hon. Velma I. González Rivera
Hon. Isabel Llompарт Zeno
Lcda. Olga López Báez
Lcda. Isabel Picó Vidal
Hon. Sonia Ralat Pérez
Hon. Víctor Rivera González
Sra. Eneid Routte
Lcdo. Yamil Suárez Marchan
Lcda. Edna Santiago

Secretariado de la Conferencia Judicial

Lcda. Lyntha Figueroa, Directora Interina
Lcda. Patricia Otón Olivieri, ex Directora
Lcda. Diana N. Acosta Rodríguez
Lcda. Sylvia Altuz Cortés
Lcda. Hulda Li Figueroa López
Lcda. Sylvia Hernández Castrodad
Srta. Shalimar Padrón Valle
Srta. Noelia Reyes Cordero
Sra. Mildred Ivonne Rodríguez Rivera

Oficina de Administración de los Tribunales

Lcda. Sibelle Rosa González, Oficial de Cumplimiento
Sra. Ruth Silva Nieves, ex Oficial de Cumplimiento

INTRODUCCIÓN

Este Informe recoge la labor realizada por el Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, creado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante Resolución del 15 de noviembre de 1996 con el fin de que llevara a cabo la encomienda de considerar y revisar las recomendaciones contenidas en el Informe *El Discrimen por razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico*¹, para formular y proponerle al Tribunal las medidas que fueren necesarias en la implantación de esas recomendaciones.

La encomienda delegada al Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género tuvo su génesis en el año 1993 cuando el Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García, creó la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico, en un esfuerzo de concretar la firme determinación de la Rama Judicial puertorriqueña de autoinvestigarse para identificar posibles manifestaciones de discrimen por razón de género en el sistema judicial del país que pudieran afectar la sana administración de la justicia.²

Esta autoinvestigación significó un reconocimiento por parte de la Rama Judicial de que existe en Puerto Rico un problema de discrimen por razón de género basado en patrones culturales y sociológicos fundamentados en prejuicios, mitos y múltiples estereotipos que se manifiestan a través de prácticas y políticas discriminatorias por razón del género al que pertenecen las personas, y que nuestro sistema judicial responde a esos mismos patrones culturales y sociológicos por ser parte integrante de la sociedad puertorriqueña. Es importante destacar el hecho de que la Rama Judicial es, a la fecha del presente informe, la primera Rama del gobierno de Puerto Rico que ha tenido la iniciativa de autoinvestigarse en este aspecto y la única que así lo ha hecho.

La Comisión Judicial Especial, compuesta por jueces y juezas, abogados y abogadas, profesores y profesoras de derecho, y personas especialistas en diversas disciplinas de las ciencias sociales, se dio a la tarea de investigar, durante un período de dos años, aquellas posibles manifestaciones de discrimen por razón de género que pudieran estar ocurriendo en las distintas áreas y componentes de la Rama.

La autoinvestigación abarcó diversas áreas. No se limitó a la identificación de prácticas que constituyen discrimen por género de acuerdo con la definición legal del término sino que se amplió para incluir situaciones y prácticas que, aun

¹ Informe rendido en agosto de 1995 por la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico.

² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, agosto de 1995, página 15. La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico consagra los principios cardinales de que la dignidad de todo ser humano es inviolable, de que todos y todas somos iguales ante la ley y de que no se permitirá el discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen y condición social, ni ideas políticas o religiosas.

cuando no estén tipificadas como conducta ilícita por las normas jurídicas, se pueden catalogar como actitudes discriminatorias y sesgo por género desde un punto de vista sociológico. La Comisión Judicial Especial partió de la premisa de que cualquier manifestación de discrimen en la Rama Judicial tiene importantes consecuencias en la administración de la justicia, pues las actitudes y prácticas discriminatorias por razón de género pueden afectar seriamente y en forma negativa el resultado de las decisiones judiciales lo cual, a su vez, afecta el respeto institucional que el tribunal se debe a sí mismo y el que exige de aquellas personas que acuden ante él en busca de remedios justos.

La Comisión Judicial Especial examinó todos los aspectos del sistema judicial, sustantivos y procesales, y los enmarcó en siete grandes áreas: Administración Judicial, Interacción en los Tribunales, Derecho de la Persona y la Familia, Sistemas de Justicia Criminal y Juvenil, Violencia Doméstica y Derecho Laboral. Como parte de la metodología cuantitativa y cualitativa utilizada, recurrió a la celebración de vistas en privado para recibir los testimonios de personas interesadas en relatar experiencias vividas o conocidas que resultaron en trato discriminatorio basado en género por parte del sistema judicial. También realizó entrevistas grupales focalizadas, observaciones de procedimientos en las salas de los tribunales y sesiones de investigación participativa para jueces y juezas. Realizó, por otro lado, un análisis exhaustivo de leyes, jurisprudencia y datos suministrados por la Oficina de Administración de los Tribunales, para indagar sobre posibles manifestaciones de este tipo de discrimen. Todo el insumo aportado generó múltiples hallazgos y recomendaciones para las siete áreas que fueron objeto de estudio. El Informe de la Comisión Judicial Especial fue presentado y discutido ampliamente en sesiones de grupos y en forma plenaria por la judicatura durante la Décimoctava Conferencia Judicial celebrada durante los días 28 y 29 de septiembre de 1995.³

Como consecuencia de estos esfuerzos iniciados por la Rama Judicial, el Tribunal Supremo emitió su Resolución de 18 de abril de 1997. En esta nombró las personas integrantes del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, a quienes les delegó expresamente la labor de establecer los planes y medidas recomendadas en el Informe de la Comisión Judicial Especial.

Los y las miembros del Comité Asesor de Igualdad y Género presentan con gran satisfacción este informe y le expresan al Tribunal Supremo de Puerto Rico su más profundo agradecimiento por la oportunidad que les ha brindado de aportar al mejoramiento de la calidad del quehacer judicial y administrativo por medio de los proyectos desarrollados. Esta ha sido, sin lugar a dudas, una oportunidad especial y única de sentar pautas de vital importancia para la posteridad en la historia institucional de la Rama Judicial puertorriqueña.

³ Memorias de la Décimoctava Sesión Ordinaria, 28 y 29 de septiembre de 1995, Conferencia Judicial de Puerto Rico, Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Capítulo I - Inicio de los trabajos del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género

A. Primeras coordinaciones del plan de trabajo, reuniones de sensibilización y creación de subcomités

El Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, en adelante el Comité, celebró su sesión inaugural el 22 de mayo de 1997 en el Salón de Sesiones del Tribunal Supremo. Inició sus funciones de consideración y revisión de las recomendaciones del Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, en una primera reunión de trabajo que se celebró el 25 de junio de 1997⁴ con la presencia y participación de la Honorable Jueza Asociada Miriam Naveira de Rodón, Presidenta *ex officio* del Comité. En esta reunión fueron acordadas las reglas que regirían a partir de ese momento para las reuniones y el proceso decisional del Comité. Entre estas reglas, se aprobó que el quórum para las reuniones quedaría constituido con siete miembros presentes; que las determinaciones serían aprobadas por consenso y que de no estar claro el consenso, éstas se llevarían a votación y serían aprobadas por mayoría simple de los miembros presentes; que en las ocasiones en que hubiera votaciones sobre recomendaciones específicas y/o finales o sobre la implantación de algún plan de acción, se requeriría el voto de la mayoría de la totalidad de los miembros y que esa mayoría podría expresar su voto por la vía telefónica o por escrito a manera de referéndum; que las reuniones serían grabadas con el fin de las preparar minutas que constituirían el récord de cada reunión y que las discusiones y los acuerdos aprobados serían mantenidos confidenciales salvo las opiniones individuales expresadas por los miembros. También quedó acordado que las reuniones serían celebradas en forma periódica, cada tres semanas.

Luego de esta primera reunión, el Comité celebró una actividad de sensibilización y de unidad de grupo con el propósito de aclarar los objetivos y su misión según la encomienda que le fue delegada. La actividad, dirigida por la Dra. Rosa Santiago de Marazzi, consultora del Comité, consistió de un ejercicio de integración de los miembros para conocerse más entre sí y un ejercicio de discusión y participación, subdividido en grupos, para formular lo que cada persona entendía que debía ser la misión del Comité. Como resultado de este último ejercicio el grupo en pleno redactó y aprobó el texto de la Misión del Comité: *“Proponer un plan de acción al Tribunal Supremo, cuyas medidas sean específicas, viables, efectivas y realizables a corto y mediano plazo, para implantar las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales, con el propósito de*

⁴ Minuta Núm. 2 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 25 de junio de 1997, Secretariado de la Conferencia Judicial.

*erradicar el discrimen en el sistema judicial, tanto en su funcionamiento interno como en la administración de la justicia.*⁵

Celebrada la reunión de sensibilización, el Comité utilizó las primeras reuniones plenarias para delinear su programa de trabajo. El Secretariado de la Conferencia Judicial, a solicitud del Comité, preparó un resumen y una tabla de las recomendaciones contenidas en el Informe *El discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, para que sirviera como guía en la organización de los trabajos.⁶ Las recomendaciones fueron divididas en las siguientes tres áreas: las que atañen a la Rama Judicial en su función de administrar la justicia, las referentes a la Rama Judicial como sistema de administración de la judicatura y su sistema de personal, y las recomendaciones con las cuales el Comité no trabajaría en esta etapa porque tenían que ver con otros organismos a quienes les compete la implementación. Dentro de estas tres áreas, las recomendaciones fueron agrupadas conforme a las acciones requeridas para su implantación: administrativas, de divulgación, educativas, de reglamentación, de revisión judicial y de investigación.

El 10 de octubre de 1997 la Presidenta del Comité, Honorable Olivette Sagebién Raffo, le dirigió una carta al Juez Presidente para señalar las primeras recomendaciones sobre el plan de implantación. Recomendó que, por la magnitud y las ramificaciones del problema de violencia doméstica, la Oficina de Administración de los Tribunales debía desarrollar adiestramientos para jueces, juezas y el personal de la Rama Judicial con el propósito de sensibilizar sobre este problema, educar sobre la aplicación de la Ley de Violencia Doméstica y para fomentar actitudes positivas en cuanto al trato y orientación que se les debe ofrecer a las víctimas de violencia doméstica en los tribunales. Señaló que el Comité consideraba necesario redoblar los esfuerzos ya iniciados en este sentido por el Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales, por lo que era recomendable que los adiestramientos sobre violencia doméstica tuviesen carácter mandatorio y permanente de modo que se ofrecieran en forma continua y repetida en todas las regiones judiciales y que, además, fueran parte de la orientación a los nuevos jueces y juezas. Recomendó, por otro lado, que el contenido de los adiestramientos fuera revisado por el Comité, que era necesario contar con un mayor número de recursos humanos para ofrecerlos, y que la efectividad de los adiestramientos en la formación de las actitudes de jueces, juezas y el personal debía ser evaluado periódicamente, ello con el fin de velar por el cumplimiento efectivo de la política pública con respecto a la violencia doméstica. También mencionó en la carta aquellos asuntos que, según las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial, debían ser incluidos en los adiestramientos.

⁵ Minuta del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género sobre Reunión de Sensibilización y Unidad de Grupo, 9 de agosto de 1997, página 2, Secretariado de la Conferencia Judicial.

⁶ Apéndice Núm. I de este informe.

Los miembros del Comité celebraron una segunda reunión de sensibilización y en su reunión plenaria del 21 de noviembre de 1997⁷, aprobaron en votación unánime que se elaboraría el primer plan de trabajo para cubrir un período de seis meses. También acordó dividir el trabajo en cuatro subcomités, compuestos tres de ellos por un grupo de cinco miembros y uno por cuatro miembros: (1) **Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**, a cuyo cargo estaría el desarrollo de normas administrativas, reglamentación y directrices para eliminar la segregación ocupacional por género, eliminar manifestaciones de discrimen en el empleo, proveer servicios comunitarios que estuvieren libres de discrimen y formular recomendaciones en torno a las facilidades físicas que producen trato discriminatorio sobre la base del género; (2) **Subcomité de Capacitación Interna**, encargado de desarrollar el plan para orientar, educar y capacitar a la judicatura y al personal para lograr cambios en conducta que permitan erradicar el discrimen por género; (3) **Subcomité de Capacitación Externa**, el cual tendría la encomienda de desarrollar el plan de trabajo para divulgar y orientar a la comunidad en general, a la profesión jurídica y a la clientela, con el propósito de proveer un acceso equitativo al sistema judicial y (4) **Subcomité de Política Pública e Investigación**, encargado de investigar las áreas pertinentes para elaborar las recomendaciones necesarias que permitan establecer una política pública de la Rama encaminada a eliminar el discrimen por género y, además, revisar los Cánones de Ética Judicial y de Ética Profesional.

De acuerdo con esta división, se le delegó a cada subcomité que nombrara de entre sus miembros a una persona que asumiera el rol de coordinador o coordinadora de los trabajos. A su vez, los coordinadores y coordinadoras de los cuatro subcomités, junto a la Presidenta del Comité y la Directora del Secretariado de la Conferencia Judicial, formarían un Subcomité Ejecutivo.

B. Planificación, metodología y estructuración de las tareas de los subcomités

El plan de trabajo inicial para los subcomités creados quedó estructurado en la reunión plenaria del 10 de diciembre de 1997⁸, En esa ocasión cada subcomité recibió la encomienda de escoger las fechas, horas y lugar de sus respectivas reuniones, identificar la ayuda o colaboración que necesitaría de parte del Secretariado de la Conferencia Judicial, y desarrollar el siguiente plan de trabajo: (a) revisar las recomendaciones contenidas en el Informe ***El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*** que específicamente les fueron asignadas, para cotejar si se les había asignado alguna que no les

⁷ Minuta Núm. 8 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 21 de noviembre de 1997, Secretariado de la Conferencia Judicial.

⁸ Minuta Núm. 9 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 10 de diciembre de 1997, Secretariado de la Conferencia Judicial.

correspondía trabajar, (b) revisar otras recomendaciones con el fin de determinar si alguna de ellas debe ser incorporada al plan de trabajo del subcomité; (c) determinar si deben ser incluidas recomendaciones adicionales a las contenidas en el Informe por hechos o circunstancias que hubieren surgido después de rendido el mismo; (d) clasificar las recomendaciones a base de un orden de prioridad dentro de las siguientes fases del plan para implantarlas: Fase I- recomendaciones a ser trabajadas a corto plazo en el año 1998, Fase II- recomendaciones a ser trabajadas a medio plazo, durante los años 1999 – 2000 y Fase III- recomendaciones a ser trabajadas a largo plazo, para el año 2001.

En su plan de trabajo para implantar las recomendaciones de mayor prioridad de la Fase I, cada subcomité debía identificar cuatro elementos: el producto final completo a desarrollar u objetivo, el mecanismo o estrategia para lograrlo (actividades), los recursos humanos, físicos o fiscales, y las personas claves que colaborarían para lograr el objetivo. El plan de trabajo de cada subcomité debía ser presentado para aprobación por el Comité en reunión plenaria.

También en la referida reunión del 10 de diciembre cada subcomité informó las fechas, horas y lugar de sus próximas actividades o reuniones. Se coordinó que el Secretariado de la Conferencia Judicial canalizaría las peticiones que hicieran los subcomités sobre información y documentos en poder de la Oficina de Administración de los Tribunales. El Secretariado quedó a cargo, además, de notificar y confirmar las reuniones de cada subcomité, así como de brindar su colaboración en las investigaciones y recopilación de los materiales que estos le solicitaran.

Los subcomités comenzaron a elaborar sus respectivos planes de trabajo y en la reunión plenaria del 25 de marzo de 1998⁹, distribuyeron copias de los mismos para su discusión. En esa ocasión recibieron el insumo de las recomendaciones que les presentó la consultora del Comité, la Dra. Rosa Santiago de Marazzi, con respecto a la metodología y estructuración recomendable para el desarrollo de proyectos, destacando particularmente los aspectos de cómo se elabora, planifica, desarrolla, ejecuta, controla y cierra, un plan o proyecto.

Por la importancia que representó este insumo de metodología para el desarrollo de los proyectos del Plan de Implantación, es pertinente mencionar sus aspectos sobresalientes. Uno de ellos es que el desarrollo de un plan o proyecto requiere en primer lugar identificar el problema que se pretende resolver, es decir, que existe una situación al presente y una situación deseada, entre las que puede haber uno o más obstáculos en el camino que dificultan cerrar la distancia que hubiere entre ambas situaciones. El plan o proyecto tiene que ser útil para resolver el problema o cumplir el propósito por el cual fue

⁹ Minuta Núm. 10 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 25 de marzo de 1998, Secretariado de la Conferencia Judicial.

concebido, hacerse de principio a fin y en forma calendarizada , contando con los recursos y estrategias que permitirán su logro. Debe tener una fecha para la cual debe concluirse, y al concluirse tiene que haber un producto que haya resuelto el problema. Su manejo efectivo requiere cumplir con los siguientes pasos: especificación, planificación ejecución, control y cierre.

El primer paso, que es la especificación de un proyecto, tiene que cumplir con ciertos requisitos: identificación del proyecto, identificación de los resultados esperados al nivel más amplio posible (macro), hacer un estimado de su costo, evaluar los riesgos que se corren de no llevarse a cabo, y desarrollar un documento corto del proyecto con la especificación y la firma de todas las personas concernidas.

El segundo paso, la planificación del proyecto, incluye contar con un plan descriptivo; la lista de las tareas que se requiere realizar; determinar las relaciones de dependencia que pueda haber entre las tareas y el tiempo que tomará cada una; fijar un término de tiempo para cada tarea; nombrar los recursos humanos que cada tarea necesita; más asegurarse de la disponibilidad de otros recursos necesarios. También incluye identificar las tareas que dependen de entidades fuera de nuestro control y obtener las autorizaciones pertinentes; precisar riesgos y problemas que puedan sobrevenir; identificar a la persona que será gerente del proyecto; desarrollar un documento de planificación sencillo con los acuerdos generales y otro con el plan de trabajo más detallado para auditar la ejecución y, finalmente, discutir y obtener la aprobación de la autoridad que es dueña del proyecto.

El tercer paso, la ejecución y control del proyecto, exige que se haga una evaluación del status del trabajo; del tiempo que queda para completarlo; si los recursos están disponibles cuando se necesitan; si hay tiempo perdido en alguna etapa que se pueda recuperar o si el proyecto necesita cambios. En el último paso, que es el cierre del proyecto, se evalúan los resultados, si éstos se lograron en el tiempo pautado, con la calidad esperada y con los recursos asignados. También se evalúan los conocimientos aprendidos que puedan servir a la Rama Judicial en proyectos futuros. Finalmente, se le da conclusión al proyecto.

A base de esta metodología, los subcomités continuaron el desarrollo de sus respectivos proyectos, utilizando para ello un formato denominado Hojas de Especificación. En estas hojas identificaron cada proyecto, describieron el resultado esperado y el ámbito del proyecto o las etapas necesarias para desarrollarlo, su alcance o extensión. También incluyeron la fecha estimada de la terminación del proyecto, identificaron los recursos necesarios para desarrollarlo y añadieron como referencia la recomendación particular a la cual responde el proyecto, contenida en el Informe de la Comisión Judicial. El modelo de Hoja de Especificación fue preparado por el Secretariado de la Conferencia Judicial y circulado a todos los miembros del Comité. Se seleccionó este

formato por su utilidad en presentarle al Tribunal Supremo una propuesta de proyectos debidamente delineados.¹⁰

Durante el desarrollo de los trabajos, el Comité contó con abundante información y materiales que le suministró el Secretariado de la Conferencia Judicial sobre planes de implantación y estudios realizados en otras jurisdicciones. También obtuvo de la Oficina de Administración de los Tribunales todos los formularios que son utilizados en los asuntos administrativos de la judicatura y del personal del sistema judicial.

Para el 17 de marzo de 1998, el Comité y los distintos subcomités ya habían celebrado por lo menos 27 reuniones. Mientras tanto, el Comité y la Oficina de Administración de los Tribunales habían adelantado la implantación de algunas recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial, tales como las siguientes: (1) fueron revisados para integrarles el lenguaje neutral desde la perspectiva del género los reglamentos del Tribunal Supremo y del Tribunal de Circuito de Apelaciones, el Proyecto de Reglas de Administración del Tribunal de Primera Instancia, el Proyecto de Reglamento de Educación Continua Obligatoria del Colegio de Abogados, el Informe de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos y los folletos *La Fianza*, *El Sistema de Justicia Juvenil* y *Su día en corte*; (2) se publicó y distribuyó el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género*; (3) se ofrecieron orientaciones y charlas al personal del sistema judicial sobre los temas de la violencia doméstica y el discrimen por razón de género; (4) se comenzó a incluir estos temas en las orientaciones a jueces y juezas de nuevo nombramiento; (5) se comenzó a trabajar en el diseño de un registro de casos de violencia doméstica que incluirá información sobre las órdenes de protección.¹¹ Por otra parte, en una carta que la Presidenta del Comité le dirigió el 25 de marzo a la Directora Administrativa de los Tribunales, se le recomendó cuál debía ser la información a ser incluida en el Registro de Órdenes de Protección según un estudio que el Subcomité de Política Pública e Investigación había realizado.

En su reunión del 29 de abril de 1998¹², el Comité acordó con el Secretariado de la Conferencia Judicial que se coordinaría una reunión con la Directora Administrativa de los Tribunales, la Lcda. Mercedes Marrero de Bauermeister, para solicitarle la designación de una Oficial de Cumplimiento cuya función sería servir como persona facilitadora del plan de implantación de los proyectos a ser desarrollados y también servir como recurso de enlace entre las dependencias de la Oficina de Administración de los Tribunales encargadas

¹⁰ Apéndice Núm. II de este Informe.

¹¹ Memorando de 17 de marzo de 1998 sobre Resumen de los Trabajos del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, dirigido por el Secretariado de la Conferencia Judicial a la Directora Administrativa de los Tribunales.

¹² Minuta Núm. 11 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 29 de abril de 1998, Secretariado de la Conferencia Judicial.

de desarrollar los proyectos. La Directora Administrativa acogió positivamente la solicitud y efectivo al 20 de octubre de 1998, designó a esta funcionaria.

Capítulo II - Desarrollo de los Proyectos para la Fase I del Plan de Implantación

A. Elaboración, discusión y aprobación de los proyectos por el Comité

En la reunión plenaria del 27 de mayo de 1998, los miembros del Comité iniciaron la discusión de las Hojas de Especificación diseñadas por el Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas.¹³ Se discutieron las Hojas de Especificación para los Proyectos Números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 14, 15, 16 y 17 de la Fase I del Plan de Implantación. En esa ocasión quedaron aprobados únicamente los Proyectos Números 7 y 11, y se determinó continuar la discusión de los proyectos en la próxima reunión.

El Subcomité de Capacitación Interna presentó sus Hojas de Especificación para los Proyectos Números 1 y 2 en la siguiente reunión plenaria del 2 de junio de 1998.¹⁴ Las Hojas de Especificación para los Proyectos 1, 2, 3, y 4 del Subcomité de Política Pública e Investigación también fueron sometidas, e igualmente las de los Proyectos 1 y 2 del Subcomité de Capacitación Externa. Todas estas hojas fueron aprobadas por el Comité en pleno. También se concluyó en la misma reunión la discusión de las Hojas de Especificación de los Proyectos del Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas presentadas en el reunión anterior, quedando aprobadas junto con las de los Proyectos 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24 y 27. El Proyecto 10 del Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas quedó subsumido en el Proyecto 1 del Subcomité de Política Pública e Investigación, y el Proyecto 28 fue integrado al Proyecto 24.¹⁵ Los Proyectos 25 y 26 fueron referidos al Subcomité de Política Pública e Investigación.

En todos estos proyectos, los subcomités le adjudicaron prioridad a las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial y diseñaron los objetivos (producto final concreto), los mecanismos y estrategias para alcanzar los objetivos (actividades o tareas), e identificaron los recursos o personas claves

¹³ Minuta Núm. 12 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 27 de mayo de 1998, Secretariado de la Conferencia Judicial.

¹⁴ Minuta Núm. 13 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 2 de junio de 1998, Secretariado de la Conferencia Judicial.

¹⁵ El Comité integró o subsumió algunos proyectos en otros a medida que determinaba la conveniencia de ello por el grado de interrelación existente entre los mismos.

para las tareas.¹⁶ También estimaron las fechas de inicio y terminación de cada proyecto y especificaron de antemano aquellos indicadores de resultados que servirían de base para evaluar las actividades o tareas proyectadas.

Por otro lado, en esa reunión los miembros del Comité acordaron que la propuesta a presentarle al Tribunal Supremo sobre los 27 proyectos del Plan de Implantación de la Fase I sería completada en los próximos quince días. Por votación unánime, acordaron que los proyectos serían llevados a cabo en el período de un año, contado a partir de la fecha en que el Tribunal Supremo le impartiera su aprobación a la propuesta.

B. Clasificación de los Proyectos del Plan de Implantación

En su propuesta de implantación, el Comité clasificó los 27 proyectos de la Fase I del Plan de Implantación en distintas áreas, tomando como base las recomendaciones contenidas en el Informe ***El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*** de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género y según el plan de trabajo estructurado para cada subcomité.¹⁷ Los proyectos se clasificaron de la manera siguiente :

(1) Especificaciones y Adecuación de Facilidades Físicas

Proyectos Núms:

1 y 7-- Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño

Objetivos: Desarrollo de plan de acción e itinerario para establecer condiciones físicas adecuadas en cuanto a acceso, seguridad y disfrute apropiado para la clientela femenina que acude a los tribunales para asuntos de lo criminal, justicia juvenil y relaciones de familia.

Establecimiento de directrices y modelo para especificaciones de diseño y construcción de nuevos tribunales (Fajardo, Humacao y Mayagüez), arrendamientos de nuevos edificios y locales.

Establecimiento de facilidades físicas adecuadas y consistentes con principios de custodia separada para niñas y mujeres sujetas al proceso judicial.

Recomendaciones a la cuales responden estos proyectos:

¹⁶ Apéndice Núm. II de este informe.

¹⁷ Apéndice Núm. II de este Informe.

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe atender las necesidades de instalaciones adecuadas para su clientela femenina, *particularmente en las áreas de asuntos de lo criminal y del sistema de justicia juvenil.* (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 13, pág. 110.)

“ Deben proveerse instalaciones adecuadas para las niñas, como servicios sanitarios separados e instalaciones de custodia separadas, de forma tal que se atiendan sus necesidades particulares.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 2, pág. 452.)

(2) Desarrollo de Normas u Órdenes Administrativas

Proyectos Núms:

2—Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo

Objetivos: Establecimiento de norma administrativa operacional de la Oficina de Administración de los Tribunales para que una unidad especializada de alguacilazgo sea la que diligencie órdenes emitidas por los tribunales para mostrar causa por incumplimiento en el pago de pensiones alimentarias, órdenes y citaciones al amparo de la Ley de Violencia Doméstica, y para que también le de seguimiento al diligenciamiento de órdenes de arresto por incumplimiento en el pago de pensiones alimentarias.

Creación de unidad especializada de alguaciles y alguacilas, alguacilazgo en general y personal de apoyo en cada centro judicial para diligenciar y dar seguimiento a estas órdenes.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“ El sistema judicial debe atender las necesidades que surgen en la litigación de los casos de relaciones de familia. Por ejemplo, la necesidad de personal que realice los diligenciamientos de órdenes de pensiones alimenticias.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 17, pág. 315.)

4— Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica

Objetivo: Establecimiento de orden administrativa del Juez Presidente y normas administrativas uniformes con el fin de que tengan acceso a los procedimientos judiciales aquellas personas que sean recursos de apoyo para víctimas de violencia doméstica, delitos sexuales y en los casos apropiados en que la persona perjudicada sea menor de edad.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“El sistema judicial debe desarrollar normas internas de aplicación uniforme en cuanto al acceso a los procedimientos judiciales de los recursos de apoyo a las víctimas en los casos de violencia doméstica.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 4, pág. 401.)

5— Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica

Objetivo: Establecimiento de norma que permita uniformar la composición de los comités interagenciales existentes en las diferentes regiones judiciales, para coordinar los asuntos relacionados con violencia doméstica y cualquier otro asunto que constituya discrimen por razón de género.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“Se deben coordinar más efectivamente los esfuerzos interagenciales y los internos del propio sistema judicial en la tramitación de los casos de violencia doméstica, para así atender con mayor eficiencia asuntos tales como el diligenciamiento de citaciones para las vistas de órdenes de protección, las órdenes de protección propiamente dichas y la atención de querellas fuera de horas laborables y otros aspectos. La Oficina de Administración de los Tribunales debe coordinar con la Policía de Puerto Rico para que ésta diligencie las órdenes de protección, especialmente en aquellos pueblos donde no hay

alguaciles disponibles.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 4, pág. 402.)

6— Directrices sobre Órdenes de Protección

Objetivo: Orden administrativa del Juez Presidente sobre la competencia de jueces y juezas para expedir órdenes de protección.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“Se deben clarificar los criterios de competencia territorial para atender las solicitudes relativas a las órdenes de protección. Se debe instruir a los jueces y a las juezas en cuanto a que las peticiones de órdenes de protección deben ser atendidas en cualquier sala del Tribunal de Primera Instancia.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 10, pág. 402.)

8—Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores Intervenidos o Intervenidas

Objetivo: Modelo de proporcionalidad de alguacilas en función de menores intervenidas y reclutamiento de un mayor número de alguacilas.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“Se deben clarificar los criterios de competencia territorial para atender las solicitudes relativas a las órdenes de protección. Se debe instruir a los jueces y a las juezas en cuanto a que las peticiones de órdenes de protección deben ser atendidas en cualquier sala del Tribunal de Primera Instancia.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 10, pág. 402.)

9— Estrategias para el reclutamiento de alguacilas

Objetivo: Un sistema de reclutamiento promoción, traslado y asignación que sea más amplio en la difusión o publicación de convocatorias para atraer solicitudes de más candidatas a alguacilas.

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto:

“Deben reclutarse más alguaciles mujeres para asignarlas a la custodia de transportación de menores intervenidas.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 452.)

“Deben reclutarse más trabajadores sociales varones para atender las necesidades particulares de los niños intervenidos.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* , núm. 4, pág. 452.)

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe tomar medidas afirmativas contra la segregación ocupacional por sexo, particularmente en aquellas áreas de empleo que afectan los servicios a la clientela en los tribunales, como es el alguacilazgo.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 2, pág. 109.)

11—Norma administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo

Objetivos: Establecimiento de norma administrativa de la Oficina de Administración de los Tribunales reiterando la prohibición de utilizar el embarazo o la posibilidad de éste en el reclutamiento, la promoción, el traslado o la asignación de personal.

Personal de la Oficina de Administración de los Tribunales a cargo de recursos humanos y selección de personal, con conocimiento y entendimientos de esta prohibición en el reclutamiento.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe emitir directrices específicas respecto a la prohibición legal de utilizar el embarazo o la posibilidad de éste como un criterio a la hora de seleccionar personal.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.4, pág. 109.)

12— Especificación de criterios para la Asignación de Salas

Objetivo: Asignación de salas y nombramiento de jueces administradores o juezas administradoras a base de criterios de capacidad y experiencia y no de género. Esto aplica

especialmente a salas de lo criminal en que existe una tendencia a nombrar jueces y a las salas de familia en que existe una tendencia a nombrar juezas.

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto:

“El Juez Presidente del Tribunal Supremo debe estar atento a las distintas manifestaciones del discrimen por género en el empleo, a la hora de ejercer sus facultades constitucionales de asignación de salas y nombramiento de jueces administradores y juezas administradoras.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, pág. 110.)

“La Oficina de Administración de los Tribunales, los jueces administradores y las juezas administradoras del sistema deben estar atentos a la posible manifestación de trato discriminatorio, particularmente respecto a las juezas, en la asignación de materias.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 9, pág.110.)

14—Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana

Objetivo: Reclutamiento de un mayor número de especialistas en conducta humana en la Oficina de Administración de los Tribunales con calificaciones superiores para atender a la clientela a la cual sirve.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“El sistema judicial debe ampliar sus recursos de personal en el área de especialistas de conducta humana y aumentar sus exigencias en cuanto a las cualificaciones de éstos y a su adiestramiento formal, a los fines de asegurarse el mejor equipo de trabajo.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 16, pág. 315.)

(3) *Evaluación de Jueces y Juezas*

Proyecto Núm.13— Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal

Objetivo: Establecer el mecanismo para evaluar a los o las miembros de la judicatura y a otro personal sobre el aspecto del discrimen por género, con el fin de poder tomar en

consideración este aspecto en la evaluación de conducta discriminatoria.

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto:

“El sistema de evaluación judicial de la Rama Judicial debe evaluar el desempeño de las juezas y los jueces en cuanto a manifestaciones del discrimen por género.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.10, pág.110.)

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe ser más enfática en la investigación de situaciones que reflejen actitudes discriminatorias de parte de los miembros de la judicatura y del personal de apoyo del sistema.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 11, pág.110.)

“El sistema de evaluación de jueces y del personal de apoyo debe tomar en cuenta las distintas manifestaciones de actitudes sexistas que se dan en los tribunales y en el resto del sistema judicial. Se deben incluir preguntas específicas sobre el particular en los cuestionarios de evaluación.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, págs. 157-158.)

(4) *Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado*

Proyecto Núm. 10— Revisión del Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado

Objetivo: Un Manual de Instrucciones al Jurado, libre de cualquier tipo de lenguaje discriminatorio por razón de género que pueda afectar la toma de decisiones del Jurado.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“El Tribunal Supremo debe promover el examen del Manual de Instrucciones al Jurado con el propósito de eliminar cualquier contenido discriminatorio desde el punto de vista del género y con atención especial a todo lenguaje de naturaleza sexista que pueda tener efectos sobre las determinaciones del jurado.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 157 y núm. 2, pág. 431.)

(5) *Manual de Procedimientos de Alguacilazgo*

Proyecto Núm. 16— Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo

Objetivo: Un manual de procedimiento del alguacilazgo revisado, o suplemento del mismo, con normas y protocolo para el trato no discriminatorio desde el punto de vista de género.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe revisar el Manual de Procedimientos del Alguacil, a los fines de incorporar normas y protocolos sobre el trato correcto que los alguaciles y las alguacilas deben brindar a quienes acuden a los tribunales, en particular a las mujeres.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 10, pág.158.)

(6) *Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos*

Proyecto Núm. 15—Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

Objetivo: Unos formularios y reglamentos internos libres de contenido o lenguaje discriminatorio desde el punto de vista de género.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe revisar los formularios, reglamentos internos y otros documentos del sistema a los fines de eliminar el uso del género masculino y de utilizar lenguaje neutral desde el punto de vista del género. También para determinar en qué medida responden a nociones estereotipadas sobre el género y de qué forma su implantación presenta problemas de trato discriminatorio por tal razón.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.1, pág 157.)

(7) *Guías de Información para la Comunidad*

Proyecto 19—Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos

Objetivo: Redacción de módulos de información para usuarios y usuarias del sistema, dirigidos a la comunidad en general, sobre las siguientes áreas: violencia doméstica, órdenes de protección, hostigamiento sexual, custodia, divorcio y alimentos.

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto:

“La Rama Judicial debe realizar esfuerzos para divulgar debidamente y orientar al público sobre la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y sobre los mecanismos existentes para presentar quejas por su violación, de suerte que el sistema de justicia en general pueda tomar las medidas necesarias en cada caso particular para hacer valer la política pública de dicho documento.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 7, pág. 313.)

“El sistema de justicia criminal debe divulgar adecuadamente la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y facilitar el acceso a mecanismos de presentación y procesamiento de quejas que permitan cumplir adecuada y debidamente la política pública de dicho documento.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, págs. 431-432.)

“El sistema judicial debe desarrollar mecanismos eficientes de orientación dirigidos a las víctimas de violencia doméstica para explicarles el procedimiento en los tribunales en los aspectos civiles y criminales de la ley, derechos que les abrigan y los mecanismos de protección que pueden solicitar.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 401.)

“Debe instaurarse un sistema de información adecuado para los menores y sus familiares para que éstos puedan hacer uso efectivo de los procedimientos que se adopten en el sistema para atender quejas y querellas relacionadas con el hostigamiento sexual y las diversas manifestaciones de discrimen.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 5, pág. 453.)

“La Rama Judicial debe desarrollar procedimientos que permitan recoger información y quejas sobre actitudes

y comportamientos sexistas en el sistema, a los fines de orientar sus estrategias para erradicar el problema.”
(*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 9, pág. 158.)

(8) *Tema de la Violencia Doméstica en la Red de Internet*

Proyecto 20—Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica

Objetivo: Desarrollar, proveer y promover un espacio u “oficina” en la red de internet que ofrezca información básica y preventiva sobre la violencia doméstica adaptada a la realidad puertorriqueña.

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto:

“La Rama Judicial debe realizar esfuerzos par divulgar debidamente y orientar al público sobre la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y sobre los mecanismos existentes para presentar quejas por su violación, de suerte que el sistema de justicia en general pueda tomar las medidas necesarias en cada caso particular para hacer valer la política de dicho documento.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.7, pág. 313.)

“El sistema de justicia criminal debe divulgar adecuadamente la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y facilitar el acceso a meanismos de presentación y procesamiento de quejas que permitan cumpli adecuada y debidamente la polítca pública de dicho documento.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, pág. 431-432.)

(9) *Plan de Capacitación y Desarrollo sobre el Tema de Violencia Doméstica para Jueces, Juezas y el Personal*

Proyectos Núms.

21—Guías para Materiales y Adiestramiento del Personal sobre Violencia Doméstica

Objetivo: Establecimiento de guías para la preparación de materiales y adiestramiento a los empleados y empleadas de la Rama Judicial en el trámite de asuntos de violencia doméstica.

22—Plan de capacitación interna sobre violencia doméstica

Objetivo: Preparación de un plan de capacitación sobre violencia doméstica para ser implantado por la Oficina de Administración de los Tribunales.

Recomendaciones a las cuales responden los proyectos 21 y 22:

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe intensificar y continuar los esfuerzos de educación y sensibilización dirigidos a los jueces y al personal del sistema judicial sobre el problema de la violencia doméstica y la aplicación de la ley, con especial atención al ciclo de la violencia doméstica y al uso integral y efectivo de los distintos mecanismos penales y civiles que la ley provee.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.1, pág. 401.)

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe ofrecer adiestramientos a todo el personal judicial y no judicial de primer contacto en los tribunales a los fines de desarrollar las mejores actitudes en cuanto al trato y orientación que se debe dar a las víctimas de violencia doméstica, sobre todo en un ambiente tan intimidante para éstas como el del tribunal.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 2, pág. 401.)

(10) *Proyectos Demostrativos en las siguientes áreas:*

Proyectos Núms.

3— Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales

Objetivo: Proyecto demostrativo en el área de relaciones de familia para garantizar acceso y adecuada representación de las mujeres en los tribunales, con los siguientes componentes:

(a) sistema de información y orientación sobre

representación legal, (b) procedimiento y formularios para representación por derecho propio, (c) módulo de intervención proactiva de la judicatura y personal de sala de familia para propiciar un clima libre conducta y lenguaje discriminatorio por razón de género, y (d) monitoría evaluativa de suspensiones y demoras.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“El sistema judicial debe tomar medidas para facilitar el acceso de las mujeres a los tribunales y una adecuada representación legal, particularmente en el área de relaciones de familia, donde éstas constituyen en gran mayoría los principales usuarios del sistema. A ese respecto, la Rama Judicial debe expedir la atención de estos casos, limitando las suspensiones, pues la demora tiene efectos emocionales negativos y es una de las causas del encarecimiento de los procesos.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.15, pág. 315.)

17—Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

Objetivo: Establecimiento de: un procedimiento de querellas de discrimen y hostigamiento sexual, un plan de divulgación de tal procedimiento, un proyecto piloto para poner en vigor el procedimiento en por lo menos dos regiones judiciales, y un adiestramiento para el personal a cargo de atender estas querellas.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“Se debe establecer un mecanismo efectivo de quejas sobre el discrimen y el hostigamiento sexual en el propio sistema judicial. Se debe activar los mecanismos de supervisión interna para atender las quejas sobre trato inadecuado y discriminatorio a las víctimas e imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 4, pág. 497.)

18— Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuaris sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas

Objetivo: Recopilar información y sugerencias de empleados, empleadas, usuarios y usuarias, sobre actitudes y comportamientos sexistas que permita diseñar e implantar un proyecto piloto, en por lo menos dos regiones judiciales.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“La Rama Judicial debe desarrollar procedimientos que permitan recoger información y quejas sobre actitudes y comportamientos sexistas en el sistema, a los fines de orientar sus estrategias para erradicar el problema.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 9, pág. 158.)

23—Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica

Objetivo: Estudiar la deseabilidad de crear una sala especializada o personal especializado en casos de violencia doméstica

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto:

“ La Oficina de Administración de los Tribunales debe estudiar la posibilidad de establecer una sala especializada en violencia doméstica en la Unidad de Investigaciones de San Juan, lo que se justifica en términos de volumen de casos de este tipo que allí se atienden. El personal previamente adiestrado de esta unidad de investigaciones, a su vez, podría servir de recurso a los fines de orientar al personal de los tribunales de la isla.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.6, pág. 401.)

“La Rama Judicial debe ponderar la creación de salas especializadas de asuntos de familia integradas de manera más articulada, con programas particulares de orientación para los jueces que se asignen a ellas, con una coordinación interregional efectiva y con una dotación adecuada de profesionales de apoyo en las áreas pertinentes. La Comisión recibió múltiples recomendaciones relativas a la creación de un Tribunal de Familia, mas ello debe evaluarse desde la perspectiva de un sistema unificado como el que existe

en Puerto Rico.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.8,pág.314.)

(11) *Establecimiento de Registros de Órdenes de Protección en Casos de Violencia Doméstica*

Proyecto 24—Registro de órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de Otros Estados

Objetivos: Establecimiento de un Registro de Órdenes de Protección en casos de violencia doméstica.

Establecimiento de un procedimiento para reconocer y validar en Puerto Rico las órdenes de protección de otros estados.

Recomendación a la cual responde este proyecto.

“Se deben coordinar más efectivamente los esfuerzos interagenciales y los internos del propio sistema judicial en la tramitación de los casos de violencia doméstica, para así atender con mayor eficiencia asuntos tales como el diligenciamiento de citaciones para las vistas de órdenes de protección, las órdenes de protección propiamente dichas y la atención de querellas fuera de horas laborables y otros aspectos. La Oficina de Administración de Los Tribunales debe coordinar con la Policía de Puerto Rico para que ésta diligencie las órdenes de protección, especialmente en aquellos pueblos donde no hay alguaciles disponibles.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.9, pág. 402.)

(12) *Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género*

Proyecto Núm. 25—Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género

Objetivo: Estudiar la existencia del discrimen por razón de género, combinado con el de condición social, para recomendar normas y política pública que lo eviten.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“Estudiar más a fondo los problemas particulares que sufren las mujeres pobres cuando acuden al sistema de justicia.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 26.)

(13) *Enmiendas a los Códigos de Ética Judicial y Profesional*

Proyecto Núm. 26— Propuesta para Enmendar los Códigos de Ética Judicial y Ética Profesional

Objetivo: Enmendar el Código de Ética Judicial y el Código de Ética Profesional para adicionar un canon que expresamente prohíba el discrimen por razón de género.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“A los mismos fines, debe revisarse el lenguaje de códigos de ética judicial y profesional, los cuales deben ser enmendados también para prohibir toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura y de los miembros de la profesión jurídica.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.2, pág. 157.)

(14) *Política pública sobre Discrimen por Orientación Sexual*

Proyecto Núm. 27— Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual

Objetivo: Elaborar e implantar una política pública dentro de la Rama Judicial que prohíba el discrimen por orientación sexual, que comprenderá: la redacción y aprobación de política pública, un plan de sensibilización sobre este tipo de discrimen y un mecanismo dentro del procedimiento existente para la radicación y atención de querellas por discrimen basadas en orientación sexual.

Recomendación a la cual responde este proyecto:

“El estudio del discrimen por orientación sexual en la Rama Judicial merece estudiarse con más detenimiento y deben tomarse medidas

específicamente dirigidas a erradicarlo.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, págs. 24- 25.)

En la elaboración de estos 27 proyectos, los subcomités estudiaron cuidadosamente las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial para asegurarse de que los objetivos o resultados esperados de cada proyecto respondieran a las situaciones y problemas planteados en dichas recomendaciones.

C. Aprobación por el Tribunal Supremo de la propuesta del Plan de Implantación para la Fase I; nombramiento y funciones de la Oficial de Cumplimiento; estado de los proyectos iniciados

La propuesta sobre los 27 proyectos del Plan de Implantación para la Fase I fue completada y en la reunión plenaria del 26 de junio de 1998¹⁸, el Juez Presidente, Honorable José A. Andréu García y la Hon. Miriam Naveira de Rodón, Jueza Asociada y Presidenta ex–oficio del Comité, recibieron la propuesta de *Plan para la Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales: Proyectos para la Fase I, Propuesta del Comité de Igualdad y Género*.¹⁹ La Honorable Miriam Naveira de Rodón, Jueza Asociada, felicitó a los y las miembros Comité por su labor y esfuerzo más les reiteró su disponibilidad para promover los planes o ideas del Comité. El Juez Presidente felicitó y elogió al Comité y se comprometió a estudiar el *Plan* tan pronto como le fuera posible.

El Tribunal Supremo le impartió su aprobación al *Plan* y el 17 de noviembre de 1998, el Juez Presidente le envió copia del mismo y un memorando a la Directora Administrativa de los Tribunales. En el memorando, el Juez Presidente indicó que de los 27 proyectos, los proyectos números 10, 15, 25, 26 y 27 le correspondía desarrollarlos al Tribunal Supremo y el resto a la Oficina de Administración de los Tribunales. En cuanto a los proyectos a ser desarrollados por la Oficina de Administración de los Tribunales, el Juez Presidente requirió que fueran impartidas las instrucciones a las oficinas o unidades concernidas que trabajarían en los proyectos, y que la Oficial de Cumplimiento designada le diera seguimiento a los mismos. También requirió que se mantuviera informado al Comité sobre el desarrollo de los proyectos más le indicó a la Directora Administrativa que los miembros del Comité podían fungir como recursos, hechas las debidas coordinaciones a través del Secretariado de la Conferencia Judicial. El Juez Presidente enfatizó en este memorando que el desarrollo de los proyectos de esta primera fase de implantación tiene una alta prioridad para el Poder Judicial.

¹⁸ Minuta Núm.14 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 26 de junio de 1998, Secretariado de la Conferencia Judicial.

¹⁹ Véase Apéndice Núm. II de este informe.

En la reunión plenaria del 16 de diciembre de 1998²⁰, los distintos subcomités informaron el estado de sus trabajos. La Presidenta del Comité les presentó a la Sra. Ruth Silva, la Oficial de Cumplimiento designada por la Directora Administrativa como el recurso de enlace con la Oficina de Administración de los Tribunales. En esta reunión se informó que la Oficial de Cumplimiento ejercería las siguientes funciones: actuaría como una oficial de enlace a través de la cual se canalizarían los trabajos relacionados con las recomendaciones del Comité; sometería al Subcomité Ejecutivo y al Comité en pleno informes por escrito sobre el progreso de cada proyecto; se reuniría con la Directora Administrativa de los Tribunales para recibir instrucciones sobre los proyectos y solicitudes del Comité; coordinaría si fuere necesario reuniones con el Comité, subcomité o los recursos encargados de implantar un proyecto; asistiría a las reuniones del Subcomité Ejecutivo y del Comité en pleno cuando se le requiriera. También recibiría las solicitudes verbales y específicas sobre los proyectos en las reuniones del Subcomité Ejecutivo; informaría verbalmente y por escrito el resultado de las solicitudes en la reunión subsiguiente del Subcomité Ejecutivo; e informaría sobre las solicitudes efectuadas y las contestaciones a las mismas en las reuniones plenarias del Comité.

La Oficial de Cumplimiento informó que a diciembre de 1998, se habían realizado las siguientes actividades sobre algunos proyectos de la Fase I: seminarios y viajes al exterior para jueces y juezas sobre el tema de la violencia doméstica; un primer seminario sobre la custodia de menores y relaciones materno y paternofiliales en casos de violencia doméstica con 64 jueces y juezas participantes; se les entregó el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género* a los jueces y juezas del Tribunal de Primera Instancia, del Tribunal de Circuito de Apelaciones, del Tribunal Supremo y al personal de la Rama Judicial y se distribuyó en mayo de 1998 un número de la Revista *Forum* dedicado completamente al tema de la violencia doméstica, a los jueces, juezas, examinadores y examinadoras de pensiones alimentarias, oficiales jurídicos, alguaciles, trabajadores sociales, secretarias de salas de Asuntos Criminales, de Familia, Municipales, de Investigaciones y al personal directivo de la Oficina de Administración de los Tribunales. Durante los meses de agosto de 1997 hasta marzo de 1998, se ofrecieron talleres en algunas regiones judiciales con el propósito de que el personal conociera las manifestaciones y consecuencias de la violencia doméstica, asuma responsabilidad y se solidarice con la labor de eliminar la violencia doméstica. Estos talleres fueron compulsorios y en los mismos participaron jueces, juezas, examinadores y examinadoras de pensiones alimentarias, oficiales jurídicos, alguaciles, alguacilas y secretarias.

La Oficial de Cumplimiento también informó que en octubre de 1998 se celebró otro seminario sobre custodia de menores y relaciones materno y paterno filiales en casos de violencia doméstica, al que asistieron 48 jueces y

²⁰ Minuta Núm. 15 del Comité Permanente de Igualdad y Género, 16 de diciembre de 1998, Secretariado de la Conferencia Judicial.

juezas. La Oficina de Capacitación y Desarrollo de la Oficina de Administración de los Tribunales ofreció en los meses de octubre y noviembre de 1998 varios adiestramientos dirigidos al personal de todas las regiones judiciales sobre el manejo adecuado de los casos de violencia doméstica, particularmente sobre los temas de dinámica psicosocial de la violencia doméstica y el aspecto operacional de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica (Ley 54). Un trabajo importante que mencionó la Oficial de Cumplimiento fue que la Rama Judicial ya había comenzado ya a realizar el análisis, diseño y desarrollo de un módulo de órdenes de protección que recogerá información detallada sobre las órdenes de protección dictadas por los jueces y juezas, a manera de red interagencial que incluirá al Departamento de Justicia, Departamento de la Policía, la Oficina de Asuntos de la Mujer y a los Tribunales.

Por su parte, la Presidenta del Comité informó que ya se estaba trabajando en las enmiendas a los cánones de ética profesional y judicial y que el Juez Presidente le había delegado al Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas el diseño de un procedimiento específico para atender querellas de hostigamiento sexual contra jueces, juezas y el personal de la Rama Judicial. También informó que el Subcomité de Política Pública e Investigación trabajaba en la preparación de una orden administrativa relacionada con el establecimiento de recursos de apoyo o intercesoría en casos de violencia doméstica, delitos sexuales y otros.

La reunión plenaria del 16 de diciembre de 1998 también fue aprovechada para informar que el Subcomité Ejecutivo ya le había solicitado a la Oficial de Cumplimiento información relacionada con seminarios sobre el tema de violencia doméstica (proyecto 21) y la manera en que el sistema computarizado de la Administración de Tribunales pudiera permitir la expedición de informes sobre violencia doméstica. El Comité le solicitó a la Oficial de Cumplimiento que gestionara en el Secretariado la información que debe formar parte de la base de datos del registro de órdenes de protección en casos de violencia doméstica. También le solicitó que coordinara una reunión con los recursos que en ese momento estaban diseñando, junto con el Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas, un registro automatizado de órdenes de protección. Otra gestión que le solicitó fue que informara al Subcomité de Capacitación Externa sobre los trámites requeridos para incluir información sobre el Comité de Igualdad y Género en la página de Internet y en los kioscos de información de la Administración de los Tribunales.

En esa productiva reunión plenaria el Comité decidió que la Fase I del Plan de Implantación, que había comenzado el 17 de noviembre de 1998 (fecha de su aprobación), se extendería hasta el 31 de diciembre de 1999 para hacer coincidir la terminación de esta fase con el año natural. Acordó además que al terminar la Fase I se prepararía un informe sobre los proyectos completados, el estado de los proyectos en proceso y los que no se hubieren iniciado aún.

Otro acuerdo fue que los subcomités entregarían al Secretariado de la Conferencia Judicial la propuesta para la Fase II del Plan de Implantación a más tardar el 1ro de junio de 1999, para que se pudiera circular, discutir y corregir con suficiente anticipación, de modo que el Juez Presidente pudiera recibir el Informe sobre esta segunda fase en una reunión pautaada para el 30 de junio de 1999.

Capítulo III- Informes sobre el estado de los proyectos del Plan de Implantación

A. Primer informe de progreso de los proyectos de la Fase I

El Comité rindió un primer informe de progreso titulado *Informe sobre los Proyectos para la Fase I del Plan de Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*.²¹ En este informe el Comité resumió la etapa de desarrollo en que se encontraban los 27 proyectos de la primera fase del Plan de Implantación durante el período comprendido entre noviembre de 1998 a junio de 1999. La información sobre el estado de los proyectos para propósitos de este informe fue provista por las oficinas o unidades de la Rama Judicial encargadas de desarrollar los proyectos y por los subcomités del Comité de Igualdad y Género, con la colaboración de la Oficial de Cumplimiento y el personal del Secretariado de la Conferencia Judicial.

En este informe el Comité incluyó un resumen sobre el plan de implantación, una tabla en la que desglosó la etapa en la que se encontraban los proyectos más una descripción del desarrollo específico de cada proyecto, las actividades realizadas y los resultados obtenidos.

En dicho resumen el Comité informó el dato de que para el período del informe veinte (20) proyectos (74%) ya habían sido iniciados y dos (2) proyectos (7%) habían sido completados, refiriéndose a que un proyecto se considera iniciado cuando ya se ha comenzado a planear, o si se han realizado gestiones y actividades de coordinación, de estudio o de recopilación de información.

Solamente cinco (5) proyectos (18.5%) no habían sido iniciados aún y fueron clasificados como pendientes. Estos son: Proyecto Núm. 10:Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado; Proyecto Núm. 15:Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos; Proyecto Núm.18:Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuaris sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas; Proyecto Núm. 25:Estudio sobre la

²¹ Apéndice Núm. III de este informe.

Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género y el Proyecto Núm. 27: Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual.

En este informe de progreso el Comité indicó el estado de desarrollo de cada uno de los proyectos iniciados. El estado de los proyectos en ese momento era el siguiente:

Los Proyectos Núms.1 y 7, relacionados con la adecuación de facilidades físicas y especificaciones de diseños, el informe de progreso destacó que se trata de un proyecto iniciado y que la División de Administración de Locales había evaluado las facilidades físicas de todos los centros judiciales dedicadas a atender a la clientela femenina, encontrando que en algunos lugares no se tenían completamente las facilidades requeridas.²² Por ejemplo, se encontró que las Salas de Asuntos de Menores de Caguas, Aibonito y Aguadilla, por contar con una sola celda, había que hacer arreglos cuando coincidían menores de ambos sexos. Se tenía que recurrir entonces a arreglos tales como el de ubicar aparte a las féminas en la Secretaría, en una oficina o en un banco o en el pasillo bajo la custodia de un alguacil o alguacila. Por el contrario, otros centros judiciales como los de San Juan, Bayamón, Ponce, Carolina, Utuado, Guayama y Humacao, tenían cada uno dos celdas, una para varones y otra para mujeres. La región judicial de Fajardo sólo tenía una celda para la clientela adulta por lo que había que hacer arreglos para que las mujeres arrestadas fueran custodiadas por mujeres policías. Aún cuando centros judiciales como el de Carolina y San Juan tenían entonces el espacio físico para realizar mejoras, los demás no tenían espacio suficiente para crear nuevas celdas. No obstante, indicó el informe de progreso que esta situación sería corregida con la construcción de nuevos edificios.

Con respecto al estado del desarrollo del Proyecto Núm. 2 sobre diligenciamiento de órdenes y unidad de alguacilazgo, se indicó que la Oficina de Administración de los Tribunales ya había emitido una norma administrativa mediante la Circular Núm. 25 del 9 de junio de 1999²³, para atender la tramitación de notificaciones de citaciones y órdenes de protección al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica (Ley 54). En virtud de esta orden, el alguacil o alguacila del tribunal tiene la responsabilidad de entregar copia de las citaciones y órdenes de protección al cuartel de Policía correspondiente para que las mismas sean diligenciadas conforme a las instrucciones del Tribunal. Si no hubiere Alguaciles o Alguacilas Auxiliares disponibles en quien delegar esta función, la orden permite coordinar con el Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del centro judicial para que se utilicen los servicios de mensajería. También permite la utilización del fax para el envío de los documentos a la Policía y facilita que las Salas Municipales puedan

²² Informe del 19 de marzo de 1999 de la Oficial de Cumplimiento, Oficina de Administración de los Tribunales.

²³ Apéndice Núm. IV de este Informe.

coordinar con la misma Policía el recogido de órdenes o citaciones cuando la premura del asunto así lo exija.

El Proyecto Núm. 3, titulado Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales, se consideró iniciado a la fecha del informe de progreso ya que a ese momento habían sido realizadas las primeras gestiones para evaluar posibles alternativas para el garantizar acceso y la adecuada representación de las mujeres en los tribunales, y ya se había recibido el insumo de algunas recomendaciones. Una de estas fue que se coordinara con las escuelas de derecho para que estudiantes de derecho puedan practicar en las Salas de Investigaciones brindando orientación legal a las mujeres, con el fin de que logren representarse por derecho propio y puedan presentar escritos ante el Tribunal de Primera Instancia. Otra recomendación fue que se debía asignar trabajadores o trabajadoras sociales para que prestaran apoyo en los casos y asesoramiento a jueces y juezas. También fue sugerido que a los participantes del proyecto Padres y Madres para Siempre que se encuentren en situaciones con alto contenido de coraje, fueran citados a una segunda sesión para brindarles técnicas de manejo de coraje en forma efectiva, con el fin de prevenir situaciones violentas que afectaran a las mujeres, niños y niñas. Este proyecto de Padres y Madres para Siempre fue establecido en las regiones judiciales de Aguadilla, Mayaguez, Guayama, Aibonito, San Juan y Bayamón con el objetivo de satisfacer necesidades de la clientela y brindarle un mejor servicio.²⁴

El Proyecto Núm. 4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros, se consideró iniciado porque a la fecha del informe de progreso ya se habían comenzado a realizar gestiones encaminadas a obtener la información y recomendaciones que eventualmente serían sometidas ante el Juez Presidente como insumo para una orden administrativa que permitiría la utilización de recursos de apoyo durante el trámite de estos casos.

El Proyecto Núm. 5: Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a la Violencia Doméstica, se consideró como proyecto comenzado puesto que en las regiones judiciales ya existían comités de Justicia Criminal compuesto por Juezas y Jueces Administradores Regionales, la Fiscalía, la Comandancia de la Policía y la Administración de Corrección; y presidido por la Jueza Administradora o el Juez Administrador de cada región judicial. Por otro lado, ya la Directora Administrativa de los Tribunales había acogido la recomendación de que, en una reunión del Consejo Asesor Judicial, el Juez Presidente impartiera instrucciones para que estos Comités de Justicia Criminal se reunieran y coordinaran asuntos relacionados con los casos de violencia doméstica y otros asuntos de discrimen por género. La recomendación había sido discutida en una reunión del Comité Asesor celebrada el 7 de julio de 1999.

²⁴ Informe de Progreso de la Oficial de Cumplimiento, 12 de febrero de 1999, Oficina de Administración de los Tribunales.

El Proyecto Núm. 6: Directrices sobre Órdenes de Protección, fue atendido por la Orden Administrativa Núm. III del 30 de junio de 1999, la cual extendió la vigencia de una orden administrativa anterior, la Orden Administrativa III del 20 de enero de 1995, relacionada con la asignación de jueces y juezas en casos de violencia doméstica bajo la Ley 54. Con la orden administrativa se estableció que las solicitudes de órdenes de protección bajo la Ley 54 serán presentadas ante los jueces y juezas municipales, y que a dichas solicitudes no les aplicará la norma de traslado por competencia territorial que rige para otros casos u asuntos presentados bajo la referida ley.

Sobre el Proyecto Núm. 8: Modelo de Proporcionalidad entre el Alguacilazgo y Género de Menores Intervenidos o Intervenidas, el informe de progreso señaló que la Oficina de Recursos Humanos de la Administración de los Tribunales utiliza un procedimiento de reclutamiento de personal diseñado en atención al mérito y que la selección para entrevista de las personas que son candidatas para ocupar puestos se hace de la lista del Registro de Elegibles que certifica la Oficina de Recursos Humanos. Se destacó además que una vez se hace la selección de la persona candidata, ésta debe aprobar los exámenes correspondientes para ocupar el puesto de alguacil o alguacila. Uno de los exámenes a aprobar es sobre la capacidad física, la cual es evaluada a base de criterios o tablas distintas, según el género de la persona. El informe de progreso incluyó el dato de que según las estadísticas de la Oficina de Recursos Humanos, a ese momento la lista de personas candidatas a puestos de alguacilazgo en el Registro de Elegibles estaba compuesta mayormente por varones.

Sobre otro proyecto relacionado, el Núm. 9: Estrategias para el Reclutamiento de Alguaciles y Alguacilas, el informe de progreso indicó que la norma para el reclutamiento de personal de alguacilazgo, establecida en el Reglamento de Personal de la Rama Judicial, es que las convocatorias a estos puestos son enviadas a todas las dependencias de la Rama Judicial y a las agencias de la Rama Ejecutiva, las organizaciones de la comunidad, las escuelas y las universidades. Las convocatorias son publicadas en un periódico de mayor circulación y en la red cibernética y para su divulgación se utilizan criterios del Manual de Reclutamiento, como los siguientes: grado de especialización de la clase, cantidad de vacantes, áreas geográficas donde hay puestos vacantes y si la competencia por las vacantes es solo para empleados o empleadas de la Rama Judicial. Según datos de la División de Reclutamiento, para el mes de abril de 1998, había un total de 2,760 solicitantes para puestos de Alguacil o Alguacila Auxiliar, de los cuales el 60% eran varones y el 40% eran mujeres. De este total fueron aceptadas 1, 939 solicitudes, de las cuales un 58% eran de varones y un 48% de mujeres. A ese momento todavía no se tenía la información de cuántas mujeres de este grupo cuyas solicitudes fueron aceptadas pasaron el examen escrito y fueron nombradas. Un aspecto que hay que considerar en torno al reclutamiento de más alguacilas es que el hecho de cuán atractivo resulta para cada género el tipo de trabajo que se realiza en el

alguacilazgo es un factor que contribuye al volumen de solicitudes. No obstante, el factor de que ahora se requiere tener estudios universitarios (bachillerato) para ocupar estas plazas y de que hay más féminas que varones cursando estudios universitarios, puede hacer cambiar las estadísticas.²⁵

En cuanto al Proyecto Núm. 11: Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo, a la fecha del informe de progreso ya se habían comenzado las gestiones de preparar las instrucciones y el material a ser utilizados en el adiestramiento del personal supervisor a cargo de realizar las entrevistas de selección de candidatos y candidatas a empleo en la Rama Judicial. Ya se había proyectado que en las instrucciones sería incluido el estado de embarazo y otros aspectos a tomar en cuenta al momento de una entrevista, que podrían representar trato discriminatorio por razón de género en la etapa de reclutamiento.

La especificación de criterios libres de discrimen por género para la asignación de jueces y juezas, recogida en el Proyecto Núm.12, se consideró iniciado en el informe de progreso pues ya se había obtenido de la Oficina de Administración de los Tribunales información en cuanto a que la asignación de jueces y juezas a las distintas salas se lleva a cabo a base de la preparación profesional, las destrezas y habilidades de cada juez o jueza y según las vacantes que existan. También fue señalado que en la distribución por género reflejada en la asignación de jueces y juezas a las salas intervienen otros factores. Uno de estos factores es el hecho de que el control de los nombramientos de jueces y juezas lo tiene la Rama Ejecutiva del gobierno y de que hay un movimiento constante debido a los traslados, cesantías o jubilaciones. No obstante a la intervención de estos factores, a mayo de 1999, había veintiséis (26) jueces y juezas asignados a las salas de relaciones de familia y un solo puesto vacante en estas salas. De este número, quince (15) eran varones y diez (10) eran mujeres, lo cual refleja que había más jueces varones asignados a asuntos de familia, representando este dato un cambio en la tendencia que se informó como hallazgo en el Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* de la Comisión Judicial Especial, de que son mayormente las juezas a quienes les son asignadas las salas de relaciones de familia.

Un dato pertinente mencionado en el informe de progreso es que a mayo de 1999, de los trescientos nueve (309) jueces y juezas en funciones, un 61% eran varones y un 39% eran mujeres. Del total de trescientos nueve (309), ciento setenta y nueve (179) eran jueces y juezas del Tribunal Superior. Un sesenta y cuatro (64%) de los que estaban en funciones en el Tribunal Superior eran varones y un treinta y seis (36%) eran mujeres. El informe aclara que esa estadística sobre la composición por género en el Tribunal de Primera Instancia responde al factor antes mencionado de que los nombramientos de jueces y

²⁵ Informe de Progreso de la Oficial de Cumplimiento, 19 de marzo de 1999, Oficina de Administración de los Tribunales.

juezas (superiores y municipales) los hace el Gobernador o la Gobernadora con el consejo y consentimiento del Senado, no la Rama Judicial.

Con respecto al Proyecto Núm. 13: Desarrollo de Criterios para Evaluar posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal, el informe de progreso expresó que la Comisión de Evaluación Judicial, a través de la Oficina de Evaluación Judicial, había comenzado a revisar los formularios de evaluación. A ese momento, la Oficina de Evaluación Judicial desarrollaba unas preguntas sobre el aspecto de discrimen por razón de género que eventualmente pasarían a formar parte del formulario pertinente de evaluación judicial luego de que la Comisión las apruebe.

El Proyecto Núm. 14: Aumento en el Reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana, ya había comenzado a ser desarrollado con la planificación y celebración de varios adiestramientos y actividades de educación continua que recibieron las personas especializadas en conducta humana, como trabajadoras y trabajadores sociales, psicólogos, psicólogas y empleados y empleadas. Los supervisores y supervisoras del Programa de Relaciones de Familia recibieron adiestramientos sobre la realización de entrevistas a menores víctimas de agresión sexual. También se ofreció un adiestramiento sobre el Modelo de Evaluación Social Forense; uno sobre violencia doméstica ofrecido por la Oficina de Asuntos de la Mujer y otro sobre el manejo de menores usuarios de substancias controladas, auspiciado por el Proyecto de Justicia Criminal del Centro de Estudios sobre Adicción de la Universidad Central del Caribe. Un obstáculo confrontado con el adiestramiento sobre el Modelo de Evaluación Social Forense fue que el mismo no pudo ser ofrecido a todo el personal por falta de presupuesto y tuvo que ser reestructurado para incluir solamente a los trabajadores y las trabajadoras sociales que realizan la labor de evaluación inicial.²⁶ Por otra parte, la Oficina de Servicios Sociales y el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos ya habían planificado ofrecer en el próximo año fiscal siete (7) adiestramientos sobre Evaluación de la Dinámica Familiar.

Otra actividad relacionada con este proyecto fue que se llevaron a cabo varias visitas a las regiones judiciales para entrevistar a los jueces y juezas en cuanto a la calidad de los servicios de asesoría que reciben de parte de los trabajadores sociales y otros especialistas en conducta humana. Se preparó además un cuestionario que sería utilizado de ahí en adelante para que los supervisores, supervisoras, jueces y juezas pudieran evaluar la labor de estos especialistas.

En cuanto al reclutamiento de una mayor cantidad de especialistas en conducta humana, se indicó que hay que realizar en primer lugar una evaluación en cuanto a si es suficiente, a base del volumen y tipo de caso, la cantidad de

²⁶ Segundo Informe de Progreso de la Oficial de Cumplimiento, 12 de febrero de 1999, Oficina de Administración de los Tribunales.

estos profesionales que atienden los programas de Relaciones de Familia, Menores y Solución de Conflictos.

El Proyecto Num.16: Revisión del Manual de Procedimiento de Alguacilazgo, se consideró iniciado ya que dicho Manual estaba en ese momento bajo revisión. Por otra parte, el Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas también revisaba unas normas de conducta preparadas por el Instituto de Estudios Judiciales, las cuales eventualmente formarían parte del Manual.

El informe de progreso consideró iniciado el Proyecto Núm. 17: Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual, pues a solicitud del Juez Presidente, el Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas ya había preparado un borrador de proyecto de reglas titulado *Procedimiento para las Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*. Este borrador también ya había sido aprobado por el Comité. Se informó además que en el siguiente año fiscal se estaría trabajando en un proyecto de reglas para tramitar querellas por hostigamiento sexual presentadas contra empleados y empleadas de la Rama Judicial.

El Proyecto Núm. 19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos, se consideró iniciado a la fecha del informe de progreso pues el Subcomité de Capacitación Externa había redactado el contenido de unos módulos de orientación general dirigidos a la comunidad, la profesión jurídica y clientela, sobre los temas de violencia doméstica, órdenes de protección, hostigamiento sexual, custodia, divorcio y alimentos. Este mecanismo o sistema de orientación estaría finalizado para diciembre de 1999, hechas las necesarias coordinaciones con la Oficina de Prensa de la Oficina de Administración de los Tribunales y con los miembros del Comité. También se señaló en el informe de progreso que en las orientaciones que se brindan al público anualmente durante la Semana de la Mujer se incluye el tema del discrimen por razón de género ya sea mediante artículos en los periódicos, en charlas en programas televisivos y radiales o en las universidades.

La publicación de información en la Red (Internet) sobre el tema de violencia doméstica, que es el Proyecto Núm. 20, se consideró en esta etapa como un proyecto iniciado pues a la fecha del informe de progreso se estaba revisando la información que sería incluida en la red (internet) sobre el tema de violencia doméstica. Además, ya se había preparado la información sobre el tema de custodia de menores y sobre el proyecto Padres y Madres para Siempre.

La necesidad de establecer las Guías para Materiales y Adiestramientos del Personal sobre Violencia Doméstica, Proyecto Núm. 21, se había comenzado a atender mediante unas guías de adiestramiento establecidas por

la Oficina de Capacitación y Desarrollo del Personal de la Oficina de Administración de los Tribunales, con las recomendaciones que le refirió el Subcomité de Capacitación Interna. Ya se había proyectado ofrecer adiestramientos especiales para todo el personal judicial y no judicial de primer contacto en los tribunales, dirigidos a desarrollar las actitudes adecuadas en el trato y orientación a las víctimas de violencia doméstica.

Un proyecto de naturaleza continua que se consideró completado a la fecha de este informe es el Proyecto Núm. 22: Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica. La Oficina de Administración de los Tribunales, a través de su Oficina de Capacitación y Desarrollo, del Instituto de Estudios Judiciales y de la Oficina de Prensa, ya había establecido un proceso continuo de educación para desarrollar en el personal y actitudes adecuadas en el trato y orientación a víctimas de violencia doméstica y para sensibilizar a los jueces y juezas sobre el tema. La Oficina de Capacitación y Desarrollo estableció un plan de adiestramiento dividido en dos fases: la primera fase estaría dirigida a Secretarios y Secretarías Auxiliares, Alguaciles y Alguacilas, quienes tienen el contacto con el público en primer lugar; la segunda fase estaría dirigida al resto del personal. A marzo de 1999, se habían llevado a cabo 24 actividades de adiestramiento sobre temas relacionados con la violencia doméstica, en las cuales participaron 454 empleados y empleadas de Secretaría y alguacilazgo, y otras 42 personas que ocupan otras plazas. A la misma fecha, estaba pendiente el desarrollo de otras 17 actividades de la primera fase de adiestramientos y la planificación de la segunda fase de adiestramientos para el resto del personal de cada región judicial. Los adiestramientos ofrecidos fueron evaluados como efectivos por parte de los empleados y empleadas que los recibieron. No obstante, hubo participantes varones que en las primeras actividades expresaron malestar y disgusto porque se enfocaba a la mujer como víctima y al hombre como agresor, aun cuando los recursos explicaron que en la realidad son pocos los casos de hombres víctimas que se tramitan al amparo de la Ley de Violencia Doméstica, en comparación con los de mujeres. Ante esta crítica, se le solicitó a los recursos cambios en enfoque y diversificación de las estrategias de capacitación.²⁷

Como parte de este proceso continuo de educación, a la fecha del informe de progreso²⁸ ya se había ofrecido una serie de actividades de capacitación, que fueron las siguientes: la presentación al personal de un vídeo ilustrativo que preparó el Subcomité de Capacitación Interna, sobre situaciones que evidencian discriminación por género; un seminario a jueces y juezas municipales y de la Subsección de Distrito, titulado "La Custodia y las Relaciones Materno y Paterno Filiales en Casos de Violencia Doméstica"; viajes de jueces y juezas a Estados Unidos para seminarios sobre distintos temas relacionados con la violencia

²⁷ Informe de Proyecto de Capacitación sobre Violencia Doméstica, 30 de marzo de 1999, Directoría de Operaciones de la Oficina de Administración de los Tribunales.

²⁸ Véase también el primer Informe de progreso rendido por la Oficial de Cumplimiento, 16 de diciembre de 1998.

doméstica; talleres compulsorios al personal de algunas regiones judiciales sobre las manifestaciones y consecuencias de la violencia doméstica; otro seminario sobre custodia y relaciones paterno y materno filiales en casos de violencia doméstica, dirigido a jueces y juezas de las Salas de Relaciones de Familia y adiestramientos sobre el manejo adecuado de casos de violencia doméstica, ofrecidos a alguaciles, alguacilas y personal de las Secretarías de las regiones judiciales.

Como parte de la tarea de capacitación se reimprimió el *Manual de Conducta para Tribunales libres de Discrimen por Género* que había sido presentado y discutido en la Conferencia Judicial de septiembre de 1995. El mismo fue distribuido a todos los jueces y juezas del Tribunal de Primera Instancia, al personal de la Rama Judicial, al Tribunal de Circuito de Apelaciones y al Tribunal Supremo. También fue distribuido un número especial de la Revista *Forum* (Año 10-13, 1994-1997) cuyo contenido fue dedicado en su totalidad al tema de la violencia doméstica. Además, estaba pendiente la preparación de un manual de referencia para jueces y juezas sobre las órdenes de protección y su obligatoriedad interestatal.

En cuanto al Proyecto Número 23: Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica, el Comité ya había preparado un proyecto piloto para que fuera incluido en una propuesta que la Rama Judicial sometió a la Comisión de Asuntos de la Mujer, en virtud de la ley federal "Violence Against Women Act" (VAWA), lo cual permitiría obtener fondos federales para estos propósitos. El informe de progreso señala que en algunas regiones judiciales ya existen unidades especiales para atender casos de violencia doméstica y que algunos tribunales tienen un sistema de calendario especial para estos casos, los cuales son asignados a un solo juez o jueza que se dedique especialmente a esta área. No obstante a que la Oficina de Administración de los Tribunales y la Comisión de Asuntos de la Mujer habían establecido oficinas de apoyo a sobrevivientes de violencia doméstica en los centros judiciales de Caguas, Ponce, San Juan y Carolina, a marzo de 1998 los funcionarios del tribunal, especialmente los alguaciles, desconocían la existencia de estos servicios. Este asunto fue atendido por la Directora Administrativa de los Tribunales mediante un memorando en el que le solicitó a los Jueces y Juezas Administradoras que informaran al personal sobre estos servicios.²⁹

El Comité le presentó a la Directora Administrativa de los Tribunales sus recomendaciones sobre cuál debe ser el contenido del Proyecto Núm. 24: Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros Estados. A la fecha del informe de progreso, ya se había iniciado el análisis, diseño y desarrollo de un módulo sobre órdenes de protección, en el cual se recopilaría información detallada de las órdenes dictadas. Por otro lado, se logró establecer una red interagencial integrada por la Oficina de

²⁹ Memorando Núm.250 del 25 de marzo de 1998, Año Fiscal 1997-98, Oficina de Administración de los Tribunales.

Administración de los Tribunales, el Departamento de Policía, el Departamento de Justicia y la Comisión de Asuntos de la Mujer. Se estableció, además, que el Departamento de Policía sería la agencia del gobierno que se encargaría de llevar el Registro de Órdenes de Protección.

El Proyecto Núm. 26: Propuesta para Enmendar los Cánones de Ética Judicial y Profesional, se tradujo en proyectos de resolución avalados por el Presidente del Colegio de Abogados y que estaban ante la consideración del Tribunal Supremo a la fecha de este informe.

El Proyecto Núm. 27: Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual, comenzó a ser atendido con un estudio sobre las medidas específicas que se requerirá implantar para una política pública de prohibición de discrimen por razón de orientación sexual. El Subcomité de Política Pública redactará un proyecto de política pública sobre discrimen por orientación sexual y un plan interno de sensibilización. Se vislumbra, por otro lado, la posibilidad de proponer un procedimiento para atender quejas basadas en en discrimen por orientación sexual.

A la fecha de este primer informe de progreso, al mismo tiempo en que los subcomités trabajaban activamente en la implantación de estos veintisiete (27) proyectos, también habían comenzado a desarrollar la Fase II del Plan de Implantación.

B. Seguimiento a la implantación: tareas realizadas, hallazgos y dificultades confrontadas

Luego de presentarle al Tribunal Supremo el informe de progreso, el Comité continuó celebrando reuniones plenarias para dar seguimiento a la implantación de los 27 proyectos de la Fase I. En la reunión del 8 de septiembre de 1999³⁰, el Comité discutió y aprobó por votación unánime el último borrador del informe final sobre los referidos proyectos. En esa reunión también aprobó el proyecto de reglas *“Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones”*, que luego sería sometido a la consideración del Tribunal Supremo. Por otra parte, fue discutido el Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica, específicamente la naturaleza de los fondos para sufragarlo y su utilización, y se acordó que se le solicitara a la Directora Administrativa de los Tribunales información sobre el status del mismo. También fue acordado que la fecha límite para la conclusión de la Fase I sería el 30 de junio de 2000.

³⁰ Minuta Núm. 17 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 8 de septiembre de 1999, Secretariado de la Conferencia Judicial.

La próxima reunión del Comité, celebrada el 15 de diciembre de 1999³¹, fue dedicada a la presentación de informes de los respectivos subcomités sobre los trabajos realizados hasta ese momento, a discutir los planes para concluir la Fase I y a planificar el comienzo de los trabajos para las Fases II y III de la implantación de proyectos.

En esa ocasión, el Subcomité de Capacitación Interna informó que el proyecto relacionado con hostigamiento sexual sería trabajado en la Fase II y que a tal efecto ya había preparado varios materiales sobre este tema. También expuso que se habían preparado unos libretos con el objetivo de grabar un vídeo que incluyera varias situaciones de hostigamiento sexual, para que fuera presentado a los empleados y empleadas de la Rama Judicial como parte de las actividades de la Semana de la Mujer.

Se mencionó que en el año anterior, en las actividades de la Semana de la Mujer, se confrontaron dificultades porque hubo poca asistencia de empleados y escasa representación de los varones en las charlas a pesar de que se realizaron gestiones dirigidas a lograr una mayor participación. Para corregir esta situación el Subcomité propuso que en cada centro judicial se identificaran aquellas personas comprometidas con el tema de hostigamiento sexual para designarlas como coordinadoras de las actividades en la Semana de la Mujer; que se implantara la guía número 3 sobre descentralización de los seminarios (*Guías para la Preparación de Materiales y Adiestramiento del Personal, Jueces y Juezas de la Rama Judicial*); que para ofrecer las charlas se reclutaran más recursos humanos y más varones; y que las charlas debían realizarse en parejas.

Por su parte, el Subcomité de Política Pública informó que estaba en la etapa de revisión de las metas de la Fase I del plan de implantación y que a esa fecha ya estaba preparando los proyectos de la segunda fase. Se destacó como logro que el Tribunal Supremo había aprobado, mediante Resolución de 12 de noviembre de 1999, las enmiendas a los Cánones de Ética Judicial sobre lenguaje neutral desde el punto de vista de género y una prohibición de discriminar por razón de género. El Subcomité tenía también pautada para el 21 de diciembre una reunión con el Presidente del Colegio de Abogados para discutir posibles enmiendas al Código de Ética Profesional de acuerdo con la política de prohibición de discrimen por razón de género. Por otro lado, ya se estaban preparando unas directrices generales en torno al proyecto de intercesores e intercesoras en los casos de violencia doméstica. En cuanto al establecimiento de una política clara y expresa de prohibición por razón de orientación sexual, se determinó que ese asunto será desarrollado en la próxima etapa del plan de implantación.

³¹ Minuta Núm. 20 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 15 de diciembre de 1999, Secretariado de la Conferencia Judicial.

Sobre el Proyecto Piloto de Violencia Doméstica, la Directora Administrativa de los Tribunales le informó al Comité en carta del 13 de diciembre de 1999, que dicho proyecto sería implantado en el Centro Judicial de Ponce. A esos efectos, se llevarían a cabo las coordinaciones necesarias para adiestrar a los jueces y juezas designados para atender los casos de violencia doméstica más habilitar las facilidades físicas que necesitarán los recursos de apoyo como trabajadores y trabajadoras sociales, psicólogos y psicólogas. El Comité determinó que era necesario enviarle una comunicación a la Directora Administrativa para que aclarase si la unidad especializada sobre violencia doméstica sería establecida únicamente en las salas de investigaciones; si habría un calendario especializado para estos casos según se solicitó para el proyecto piloto y cuál sería el espacio provisto en el Centro Judicial de Ponce para los recursos de apoyo en el horario de 5:00 a.m. hasta las 12:00 a.m. A junio de 2000, se estaban realizando gestiones sobre la obtención de fondos federales al amparo de la Ley Violence Against Women Act (VAWA), para la implantación de este proyecto.³² No obstante, a la carencia de suficientes fondos, a septiembre de 2000 el Proyecto piloto se había iniciado, y ya se contaba con alguaciles para los diligenciamientos de las órdenes de protección y con dos intercesoras en diferentes turnos diurnos para brindarle apoyo a las víctimas de violencia doméstica. La Oficial de Cumplimiento informó al comité que ya existía una buena coordinación entre la Sala de Investigaciones y las intercesoras.³³ A diciembre de 2000, las facilidades físicas para el proyecto se continuaban habilitando y ya se había llevado a cabo las entrevistas de empleo para ocupar las plazas disponibles. Se esperaba contar con la asignación presupuestaria para comenzar a adiestrar al personal.³⁴

Una preocupación que surgió en esta etapa de los trabajos del Comité fue que si con la aprobación de la enmienda a los Cánones de Ética Judicial que prohíbe el discrimen por razón de género, se consideraba cumplida la encomienda de crear los mecanismos para atender este problema con respecto a la judicatura. El Subcomité Ejecutivo entendió que con las enmiendas a los Cánones de Ética Judicial y con las Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones, ya se cumple con la política pública en torno al discrimen por razón de género. Por otro lado, ya estaba ante la consideración del Tribunal Supremo el proyecto sometido por el Comité, *Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico*. Además, el Subcomite de Administración ya había comenzado a redactar un proyecto de procedimiento para acciones disciplinarias

³² Minuta Núm. 24 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 11 de junio de 2000, Secretariado de la Conferencia Judicial.

³³ Minuta Núm. 25 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 27 de septiembre de 2000, Secretariado de la Conferencia Judicial.

³⁴ Minuta Núm. 26 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 20 de diciembre de 2000, Secretariado de la Conferencia Judicial.

por hostigamiento sexual de funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial. También tenía pendiente la revisión de la *Política sobre el Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Rama Judicial*, aprobada en 1989, y las normas aprobadas en 1980 que establecen un procedimiento para la investigación de quejas y querellas contra funcionarios de la Rama.

Por su parte, el Subcomité de Capacitación Externa se encontraba en esta etapa trabajando en la revisión de los temas incluidos en los kioscos de información al público ubicados en los centros judiciales, y en la página de internet de la Rama Judicial. Estos temas son discriminación, órdenes de protección, querellas, custodia de menores. El Subcomité tenía aún pendiente el proyecto de comunicaciones a la comunidad diseñado para la Fase I del plan de implantación.

La Oficina de Administración de los Tribunales continuaba realizando diversas tareas de implantación de los proyectos que tenía a su cargo e informaba de ellas al Comité por medio de la Oficial de Cumplimiento. A diciembre de 1999³⁵, el estado de los proyectos era el siguiente:

Sobre el Proyecto Núm. 3: Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales, había pendiente una reunión que se celebraría con todos los supervisores de las salas de Relaciones de Familia de las 13 regiones judiciales para discutir sobre los servicios de intervención y el trato a la clientela de estas salas.

Con respecto al Proyecto Núm. 14: Aumento en el Reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana y ofrecer educación continua, la Oficina de Administración de los Tribunales confrontaba el obstáculo de que no se había podido crear más plazas de especialistas de conducta humana debido a la precaria situación presupuestaria de la Rama Judicial. No obstante, los especialistas de conducta humana reclutados ya se habían beneficiado de diversas actividades educativas como conferencias y talleres, en los cuales se discutieron temas tales como: división de bienes gananciales; la mujer como jefa de familia y principal generadora de ingresos en el hogar; la prevención de conducta adictiva y el manejo de personas difíciles. Se ofreció el taller titulado Igualdad, Género y Violencia Doméstica y el Seminario sobre Aspectos Sicosociales y Legales de la Violencia Doméstica. También se distribuyó material educativo sobre temas tales como: hostigamiento sexual, el efecto de la violencia doméstica en niños, niñas y jóvenes, indicadores de peligrosidad en personas agresoras y violencia doméstica en los casos de custodia.

Otro logro alcanzado en esta etapa fue que se elaboró un protocolo para el personal de los Centros del Negociado de Mediación de Conflictos, con el objetivo de lograr que las intervenciones en casos de violencia doméstica sean equitativas desde la perspectiva del género. Se logró, además, la aprobación del

³⁵ Informe del 15 de diciembre de 1999 de la Oficial de Cumplimiento.

inciso (b) de la sección B.7 de la Regla 4.09 del *Reglamento de Certificaciones y Educación Continua Relacionado con los Métodos Alternos para la Solución de Conflictos*, el cual dispone que los interventores e interventoras neutrales que interesen formar parte del registro de interventores del Negociado, deberán incluir en las solicitudes de certificación información sobre el efecto que los aspectos de género pueden tener sobre los procesos de métodos alternos y las formas adecuadas de manejar estos aspectos para proteger la imparcialidad y pureza de estos procesos.

El Proyecto Núm. 23: Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica, se continuaba desarrollando a través del proyecto piloto en el Centro Judicial de Ponce. El Juez Administrador ya había coordinado que el espacio físico que se utilizaba durante el día para propósitos de apoyo a las víctimas de violencia doméstica se continuaría utilizando también durante los servicios nocturnos.

En cuanto al desarrollo de estrategias para el reclutamiento de alguacilas, Proyecto Núm. 9 ,las estadísticas reflejaron que, a este momento, 529 personas habían aprobado el examen escrito de ingreso que se ofrece para reclutamiento a puestos de alguacilazgo. De ese total, un 62% de hombres y un 38% de mujeres aprobó el examen.

Con respecto al Proyecto Núm. 24: Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros Estados, se continuaba dando seguimiento en las trece (13) regiones judiciales a la implantación de la Circular Núm. 25, con el propósito de indagar sobre las dificultades y resultados obtenidos. Fue detectado que estaban ocurriendo problemas y entre estos uno de los más comunes era que los números de fax ofrecidos por la Policía recibían información únicamente hasta las 5.00 p.m., razón por la cual este método de comunicación no estaba disponible para las salas de investigaciones del tribunal que operan en el horario nocturno. Otro problema confrontado era que las víctimas ofrecían información incompleta de direcciones, lo cual ocasionaba que la Policía devolviera el documento. No obstante a que algunas regiones judiciales tuvieron dificultades al principio, los pudieron resolver y la mayoría informó que está aplicando la Circular Núm. 25 adecuadamente y con apoyo de la Policía. Con respecto a los problemas surgidos y en lo concerniente al Registro de Órdenes de Protección, se pautó para el 17 de diciembre una reunión con el Capitán de la Policía con el fin de discutir estos asuntos.

Un proyecto que aún estaba en su etapa inicial es el Núm.18: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarias sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas. Ya se había planificado que para el siguiente semestre se desarrollaría un cuestionario para administrarlo en cada región judicial.

El Proyecto Núm. 19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos se comenzaría a implementar partir de enero de 2000 con las siguientes actividades: (1) publicar en el boletín informativo de los empleados y empleadas, *Reseñas Informativas*, una sección fija sobre los temas de violencia doméstica, órdenes de protección, hostigamiento sexual, custodia, divorcios y pensiones alimentarias entre otros; (2) envío de artículos sobre estos temas a los medios, convenciones, universidades y otras actividades para la comunidad. La Oficina de Prensa y Comunicaciones de la Rama Judicial continúa elaborando un plan para orientar a la comunidad y distribuir materiales informativos sobre los servicios y funciones de la Rama Judicial. Se logró la publicación del *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género*, el cual ya forma parte también de los materiales que se le entregan a los empleados y empleadas nuevos de la Rama Judicial.

El Proyecto Núm. 20: Sección en la Red de Internet sobre Violencia Doméstica, continuó su desarrollo y a marzo de 1999 ya se había incluido en la red información sobre este tema y las órdenes de protección. Igualmente, el tema fue incluido en el sistema Teletribunales.

En cuanto al desarrollo de criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal (Proyecto Núm. 13), la Oficina de Evaluación Judicial analizó los sistemas de evaluación de otras jurisdicciones y recomendó utilizar un modelo similar al que se utiliza en la jurisdicción de Utah. Dicha Oficina diseñó una pregunta a ser incluida en los formularios de evaluación que administra para evaluar el desempeño judicial, que incluye el aspecto de si la persona evaluada demuestra comportamiento y actitudes libres de prejuicios por razones de, entre otras, el género.

Otra tarea realizada en esta etapa, fue la entrega a la Directora Ejecutiva del Colegio de Abogados de copia de las enmiendas propuestas por el Comité al Tribunal Supremo sobre los Cánones de Etica profesional, con el propósito de que ambos documentos sirvieran de base para la revisión que el Colegio realiza sobre el Código de Etica Profesional.³⁶

En su reunión plenaria del 22 de junio de 2000³⁷, el Comité aprobó un proyecto de Orden Administrativa del Juez Presidente, sobre normas para regir las solicitudes de órdenes de protección al amparo de la Ley de Violencia Doméstica, la inaplicabilidad del criterio de competencia territorial a estas órdenes de protección, y las relativas a la intervención de personas intercesoras en casos de violencia doméstica. También aprobó un proyecto de *Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial*.

³⁶ Minuta Núm. 21 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 18 de febrero de 2000, Secretariado de la Conferencia Judicial.

³⁷ Minuta Núm. 23 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 22 de junio de 2000, Secretariado de la Conferencia Judicial.

Con respecto al proyecto para establecer la Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo (Proyecto Núm. 11), la Directora Administrativa de los Tribunales emitió unas Guías de Entrevista de Selección a ser utilizadas por el personal de supervisión en las entrevistas de empleo. Estas guías especifican la manera en que se deben realizar las entrevistas para evitar preguntar aspectos relacionados con el embarazo de la mujer que es candidata a empleo.³⁸ Los adiestramientos correspondientes sobre estas guías fueron diseñados, aunque a septiembre de 2000 estaban pendientes de ser ofrecidos debido a los escasos recursos de la División de Adiestramientos en ese momento.

C. Informe final sobre los proyectos de la Fase I; estado actual de los proyectos

En octubre de 2000, el Comité presentó su *Informe Final sobre los Proyectos para la Fase I del Plan de Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*.³⁹ Este informe incluyó las gestiones y actividades realizadas por el Comité y por las dependencias concernidas de la Oficina de Administración de los Tribunales durante los meses de diciembre de 1999 a junio de 2000, el último término de implantación de los 27 proyectos de la Fase I. La información sobre las gestiones y actividades realizadas fue provista por las dependencias encargadas de desarrollar los proyectos, a través de la Oficial de Cumplimiento, y por los miembros de los subcomités de trabajo del Comité que han colaborado en la implantación de algunos proyectos.

A la fecha de este informe final, dieciséis (16) proyectos, un cincuenta y nueve por ciento (59%) del total de veintisiete (27) proyectos, habían sido completados. Estos proyectos son los números 1, 2, 4, 5, 6, 7, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 21, 22, 24 y 26.

Entre los proyectos completados seis (6) son de naturaleza continua. Estos son el Proyecto Núm. 2: Diligenciamiento de Órdenes y Unidades de Alguacilazgo, el Proyecto Núm. 9: Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas, el Proyecto Núm. 13: Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal, el Proyecto Núm. 19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos, el Proyecto Núm. 20: Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica y el Proyecto Núm. 22: Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica.

Siete (7) proyectos ya habían sido iniciados, lo que representa un quince por ciento (15%) del total de proyectos, mientras que solamente cuatro (4), un

³⁸ Apéndice Núm. VII de este Informe.

³⁹ Apéndice Núm. --- de este informe.

quince por ciento (15%), no se habían podido implantar y quedaron pendientes por causa de la precaria situación presupuestaria de la Rama Judicial.

Estos proyectos pendientes son los Números 10, 18, 25 Y 27. El Proyecto Núm. 10: Revisión del lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado, quedó pendiente hasta que el Tribunal Supremo active el Comité de Revisión del Manual de Instrucciones al Jurado, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial. El Proyecto Núm. 18: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuaris sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas, comenzaría en noviembre de 2000. El Proyecto Núm. 25: Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género, se pospuso porque depende de la asignación de fondos y de la asignación del recurso externo que realizará el estudio. El Proyecto Núm. 27: Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual, será atendido en la Fase II del plan de implantación pues el Subcomité de Política Pública tiene pendiente en esa fase desarrollar un proyecto de política pública que expresamente prohíba este tipo de discrimen. No obstante, el informe señala que ya fueron aprobadas las enmiendas a los Cánones de Ética Judicial que prohíben toda manifestación de discrimen, como el de género, el cual a su vez incluye el discrimen por orientación sexual.

A septiembre de 2002, el estado de los proyectos de esta primera fase era el siguiente:

Los proyectos para Adecuar las Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño (Proyectos Núm. 1 y 7) se consideran completados: nuevos centros judiciales construídos (Fajardo y Humacao) cuentan con la cantidad apropiada de celdas para féminas y varones; el nuevo Centro Judicial de Mayagüez, en proceso de construcción, también tendrá esas facilidades. Por otro lado, la ampliación de espacios existentes en los demás centros judiciales es asunto que dependerá de las limitaciones de espacio y presupuestarias de la Rama Judicial.

La implantación del proyecto sobre Diligenciamiento de Ordenes y Unidad de Alguacilazgo (Proyecto Núm. 2) se considera completada. La Circular Núm. 25 del 9 de junio de 1999, la cual instruye a los alguaciles sobre el diligenciamiento de las órdenes de protección al amparo de la Ley Núm. 54, aprobada para atender este proyecto, continúa vigente.

El Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales (Proyecto Núm. 3), también fue completado. La Oficina de Servicios Sociales de la OAT ya cuenta con el Manual de Evaluación Social Forense que es utilizado por los trabajadores y trabajadoras sociales en todas las Regiones Judiciales en caso de alegaciones de abuso sexual en niños. Además, la misma oficina, cuenta con un Protocolo para la intervención en casos de violencia doméstica referidos a los trabajadores y trabajadoras sociales de la Rama Judicial, el cual forma parte del Manual de Intervención en Casos de Violencia Doméstica que es

utilizado por las Oficinas de Trabajo Social de todas las Regiones Judiciales. Por último, el segundo módulo para la segunda sesión del Taller Padres y Madres para Siempre se encuentra en su fase final para pasar a la consideración y aprobación de la Directora Administrativa de los Tribunales.

La implantación del proyecto Núm. 4 sobre Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros se considera completada, pues el día 16 de febrero de 2001, el Tribunal Supremo, mediante Resolución, añadió una nueva Regla 42 de las Reglas del Tribunal de Primera Instancia para aclarar el procedimiento para atender las solicitudes de órdenes de protección y uniformar las normas aplicables a los servicios de apoyo que brindan las intercesoras e intercesores en los casos de violencia doméstica.⁴⁰

El Proyecto 5: Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica, se considera completado. Desde el año 2000, el Juez presidente impartió unas directrices a los Jueces y Juezas Administradores (as) Regionales para que brindaran especial atención a la tramitación de los casos de violencia doméstica y a cualquier otro asunto de discrimen por género.

En cuanto a la implantación de Directrices sobre Ordenes de Protección (Proyecto Núm. 6) la misma se considera completada. Este proyecto fue atendido mediante la Orden Administrativa Núm. X del Juez Presidente, la cual aclara que el criterio de competencia territorial no será de aplicación a las peticiones o solicitudes de órdenes de protección.⁴¹

La implantación del Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores Intervenidos o Intervenidas continúa en progreso. Según datos recopilados por la Oficina de Recursos Humanos de OAT para agosto de 2002, de los 726 puestos de alguaciles ocupados, 633 son hombres lo que representa un 87% y 93 son mujeres lo que representa el 13%. El objetivo de buscar que la custodia de las menores intervenidas esté a cargo de alguacilas está en proceso.

El proyecto sobre Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas, (proyecto Núm. 9) se encuentra completado aunque es de carácter continuo. La División de Reclutamiento de la OAT informa que el Registro de Elegibles quedo establecido por un total de 417 aspirantes de los cuales 249 son hombres (60%) y 168 son mujeres (40%), lo cual demuestra que aunque mínimo se ha dado un aumento en la cantidad de mujeres solicitantes. De éstos se encuentran en evaluación 98 candidatos, siendo 62 hombres (63%) y 36 mujeres (37%). Al momento han sido reclutados 20 hombres (65%) y 11 mujeres (35%).

⁴⁰ Apéndice VIII de este Informe.

⁴¹ Apéndice Núm. IX de este Informe.

En cuanto al Proyecto 11: Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo, la Oficina de Capacitación y Desarrollo de la OAT preparó, a tenor con las Guías de Entrevista de Selección aprobadas, un módulo dirigido a los supervisores y supervisoras sobre hostigamiento sexual y el mismo, con algunas variaciones por ser una audiencia diferente, se incluyó en la orientación inicial a empleados nuevos. Al presente, se está trabajando en la reconceptualización de la orientación a empleados y empleadas en la que se incluirá la norma administrativa sobre el embarazo en empleadas o candidatas a empleo.

La implantación del Proyecto 12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas se considera completada. Como la Asignación de Jueces y Juezas se basa en la preparación, habilidad disponibilidad e interés de los jueces y juezas; además de las vacantes en el sistema, para agosto del 2002, había 34 puestos de jueces o juezas superiores asignados a los Salones de Relaciones de Familia. De éstos, 18 están ocupados por mujeres (lo que representa el 53%) y los restantes 16 puestos están ocupados por hombres (o el 47%).

El proyecto de Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo (Proyecto Núm. 16) se considera iniciado.. La Oficina del Alguacil General informó que al presente está coordinando la revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo.

El Proyecto 19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos se considera completado, aunque es de carácter continuo. Al presente la Oficina de Prensa y Comunicaciones distribuye de forma continua materiales informativos (folletos) sobre los siguientes temas: (i) Derechos y Procedimientos en los Tribunales en el Área Civil, relacionados con Violencia Doméstica, (ii) Derechos y Procedimientos en los Tribunales en los Casos de Divorcio y Pensiones Alimentarias, (iii) Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y (iv) Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género. Además, se distribuye un folleto sobre la Ley contra el Acecho en Puerto Rico. El plan de distribución de estos materiales incluye: convenciones y ferias de orientación, charlas en escuelas intermedias y superiores, estudiantes y personal universitario y personal interno y de la comunidad de cada región judicial.

El Proyecto 20: Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica se considera completado, aunque es de carácter continuo. En la página de Internet de la Rama Judicial, www.tribunalpr.org, se publica información relacionada con órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos, relaciones filiales y otros. La información publicada se revisa y actualiza periódicamente por diferentes dependencias del Sistema Judicial.

Capítulo IV- Plan de Implantación de Proyectos de Fase II y III

A. Presentación del Plan de Implantación para las Fases II y III y Aspectos sobre los Proyectos

En la reunión plenaria del 11 de julio de 2000, el Comité le presentó al Juez Presidente del Tribunal Supremo, Hon. José A. Andréu García, para su consideración el *Plan para la Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género, Proyectos para las Fases II y III*.⁴² El plan propuesto sigue el mismo formato del primer plan presentado para los proyectos de la Fase I. Con este plan, consistente de diecisiete (17) proyectos, quedó completado el plan total para implantar las recomendaciones del informe de la Comisión Judicial Especial.

El 19 de diciembre de 2000, el Juez Presidente, le remitió un memorando a la Directora Administrativa de los Tribunales con copia del Plan para el desarrollo de los proyectos de las Fases II y III. En el mismo señaló los once (11) proyectos que le correspondían a la Oficina de Administración de los Tribunales, más recomendó que se evaluara la posibilidad de incluir algunos de esos proyectos en la petición presupuestaria de ese momento y que los demás fueran incluidos para las próximas peticiones presupuestarias. La precaria situación presupuestaria de la Rama Judicial ha impedido que se comience la implantación de algunos de estos proyectos. No obstante, el plan total de implantación de los proyectos seguirá su curso para que, en la medida que el presupuesto lo vaya permitiendo, se culmine la implantación de los mismos.

A continuación se relaciona la descripción de los proyectos para las Fases II y III:

FASE II

La Fase II, que comprende once (11) proyectos, está dirigida al desarrollo de las siguientes áreas:

Proyecto Núm. 1 – Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a las Salas de Familia

Con este proyecto se pretende atender la recomendación de que “La Rama Judicial debe combatir afirmativamente la valoración negativa que afecta el área de relaciones de familia, dentro de los distintos ámbitos del quehacer judicial; seleccionar a los jueces y las juezas que se asignen a dicha área sobre la base de cualificaciones especiales que incluyan adiestramiento previo; fomentar la permanencia de éstos en dicha área y establecer en programas de capacitación continua de carácter obligatorio que atienda, no solo los aspectos

⁴² Minuta Núm. 24 del Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, 11 de julio de 2000, Secretariado de la Conferencia Judicial, Apéndice VI de este informe.

puramente informativos, son particularmente los formativos en términos de actitudes y de desarrollo de sensibilidad”. (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 11, pág. 314.)

Este proyecto persigue lograr el objetivo de que se asignen los jueces y jueza más aptos, desde los puntos de vista profesional y personal, para desempeñarse en las Salas de Familia del Tribunal de Primera Instancia, indistintamente de su género. Ello se facilitará con el establecimiento de los instrumentos adecuados para realizar la selección de estos jueces y juezas y el desarrollo de adiestramientos para capacitarlos en esta área.

Proyecto Núm. 2 – Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección.

El Proyecto responde a la recomendación de que “Se debe desarrollar en la Rama Judicial, en coordinación con los demás componentes del sistema de justicia criminal, un sistema de información eficiente sobre los casos de violencia doméstica y las órdenes de protección que permita la realización de estudios e investigaciones puntuales sobre el tomar y dar seguimiento a los casos y a las personas imputadas, de modo que el sistema pueda conocer el historial de éstas”. (*El discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 7, pág. 401.)

Con el proyecto se espera el desarrollo de un sistema de identificación de casos de violencia doméstica y de órdenes de protección con el fin de seguir el tracto de los casos y llevar a cabo estudios sobre la violencia doméstica. Ello se pretende lograr con el intercambio de información y esfuerzos conjuntos con la agencias gubernamentales concernidas, entre otros objetivos.

A septiembre de 2002, el estado de este proyecto es el siguiente:

Los datos a disposición de la Oficina de Estadísticas de la OAT provienen de la información necesaria recopilada para el manejo de casos en los sistemas SIAT y TRIB. También incorporan los datos de las Salas Municipales que no están en SIAT y que se recogen de forma manual en tarjetas. Las estadísticas sobre órdenes de protección se recogen en un registro por tribunal. Al finalizar el año, cada Centro Judicial envía a la Oficina de Estadísticas el número de órdenes de protección solicitadas y la cantidad de ellas que fueron concedidas.

La información que se puede proveer es solamente sobre la cantidad de órdenes solicitadas y expedidas. Por lo cual, y para no detener el proyecto, debe ser referido a otras instituciones que puedan desarrollar el mismo con la colaboración de la OAT en el suministro de los datos estadísticos necesarios.

Proyecto Núm. 3 – Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial

El proyecto responde a la recomendación de que “La Oficina de Administración de los tribunales debe realizar esfuerzos dirigidos a la preparación de informes estadísticos sobre la Segregación Ocupacional por sexo, a los fines de examinar los patrones y tendencias existentes en las distintas categorías de empleo, de suerte que se puedan tomar las medidas administrativas y educativas pertinentes.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 109).

Su objetivo es desarrollar los instrumentos para identificar y recopilar la información que permita analizar las tendencias existentes sobre segregación ocupacional por sexo en los empleos, para llevar a cabo las medidas administrativas y educativas necesarias.

El estado de este Proyecto a septiembre de 2002 es que ya la Oficina de Recursos Humanos cuenta con el sistema de datos sobre segregación ocupacional por género en el personal de la Rama Judicial. El mismo se desglosa por categorías de empleados y no por puestos. Aún así, de necesitarse las estadísticas sobre segregación ocupacional específicamente por puesto, existen los medios para producir la información.

Proyecto Núm. 4 – Supervisión activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio

Este proyecto responde a la recomendación de que “Se deben activar los mecanismos de supervisión interna para atender las quejas sobre trato inadecuado y discriminatorio a las víctimas e imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, pág. 401).

Con el desarrollo del mismo se espera contar con personal directivo y de supervisión con conocimiento generalizado del procedimiento para atender quejas sobre trato discriminatorio y de la aplicación de sanciones disciplinarias que sirva como disuasivo de este tipo de conducta. Está dirigido también a desarrollar la difusión de información sobre legislación y reglamentación interna que atienda situaciones de discrimen, difusión de información sobre canalización de querellas y la revisión de normas internas para quejas por trato discriminatorio.

A septiembre de 2002, la Oficina de Administración de los Tribunales informó que el procedimiento adoptado para atender quejas por trato discriminatorio es el mismo que se utiliza en procesos para la atención de cualquier queja. Al existir un proceso para atender las quejas que se presentan en la Oficina de Asuntos Legales se hace innecesario crear un procedimiento específico para las quejas por trato discriminatorio. Aún cuando no existen

estadísticas sobre el tema, la OAT no recibe un volumen significativo de quejas por trato discriminatorio.

Proyecto Núm. 5 – Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual

El Proyecto responde a las siguientes tres recomendaciones:

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe dar adecuada divulgación a su política pública sobre hostigamiento sexual y sobre las distintas manifestaciones del discrimen, incluyendo la orientación pertinente a los solicitantes de empleo en la Rama Judicial.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 15, pág. 158)

“La Rama Judicial debe enmendar su política de hostigamiento sexual, a los fines de exponerla con mayor fuerza y claridad, y de clarificar conceptos y procedimientos. Debe aprovecharse la ocasión para atender los requerimientos de la Constitución y de las leyes que prohíben las distintas manifestaciones del discrimen, de suerte que se amplíe la expresión de política pública de la Rama Judicial para incluirlos.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 14, pág. 158)

“Los jueces y las juezas deben desarrollar mayor conciencia sobre las distintas manifestaciones de discrimen por razón de género y sobre los patrones culturales que les dan fundamento, y deben estar más alertas sobre el particular para asegurarse así del correcto y adecuado desarrollo de la doctrina a ese respecto. El sistema judicial debe despertar conciencia en cuanto a que las visiones estereotipadas y prejuiciadas, particularmente en los casos de violencia doméstica, hostigamiento sexual, delitos sexuales y asuntos de familia, pueden hacer descarrilar la justicia.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 12, pág. 158)

Con la culminación de este proyecto quedará establecido en la Rama Judicial un plan de capacitación permanente sobre hostigamiento sexual. Para su desarrollo se requerirá determinar las estrategias de capacitación a ser utilizadas, preparar materiales educativos, determinar a cuáles funcionarios o funcionarias se les debe dar prioridad en su capacitación y determinar la frecuencia y obligatoriedad de los talleres educativos.

A septiembre de 2002, este proyecto se encuentra en proceso de implantación por la OAT. Ya se han celebrado los adiestramientos sobre hostigamiento sexual, los cuales fueron brindados como estrategia de capacitación, a los Directores Ejecutivos y al personal de supervisión. Terminada esta primera etapa, los adiestramientos serán ofrecidos a los empleados de todas las regiones.

Proyecto Núm. 6 – Plan de Divulgación del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas.

Este proyecto también responde a las tres recomendaciones antes mencionadas. Su objetivo es lograr, cuando el Tribunal Supremo apruebe el *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas*, la divulgación del procedimiento y la capacitación del personal sobre el mismo.

Actualmente, el Instituto de Estudios Judiciales trabaja en el plan de capacitación a los jueces y juezas del sistema sobre el tema de hostigamiento sexual que, entre otros medios, incluye seminarios y la preparación de materiales. Una vez el Tribunal Supremo apruebe este procedimiento, el Instituto lo incluirá dentro de su plan de capacitación.

Proyecto Núm. 7 – Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual

El desarrollo de estas guías atiende las siguientes recomendaciones:

“Los jueces y las juezas deben desarrollar mayor conciencia sobre las distintas manifestaciones de discrimen por razón de género y sobre los patrones culturales que les dan fundamento, y deben estar más alertas sobre el particular para asegurarse así del correcto y adecuado desarrollo de la doctrina a ese respecto. El sistema judicial debe despertar conciencia en cuanto a que las visiones estereotipadas y prejuiciadas, particularmente en los casos de violencia doméstica, hostigamiento sexual, delitos sexuales y asuntos de familia, pueden hacer descarrilar la justicia.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 12, pág. 158).

“Se deben instituir programas educativos dirigidos a los jueces, juezas, funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas sobre las leyes relacionados con el empleo y los problemas sociales relacionados con el discrimen por razón de género en el empleo.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 5, pág. 497).

Con el proyecto se pretende la preparación de guías y de materiales educativos sobre el hostigamiento sexual, más determinar a cuáles funcionarios o funcionarias se les debe dar prioridad en su capacitación y determinar la frecuencia y obligatoriedad de los talleres de capacitación. A estos efectos, el Comité recomendó la utilización de las mismas guías sobre violencia doméstica que el Subcomité de Capacitación Interna preparó para la Fase I.

Este proyecto ya fue completado, al igual que el Proyecto 5 el cual está directamente relacionado. Los adiestramientos, que se basan en estas Guías, ya se están efectuando.

Proyecto Núm. 8 – Plan de Capacitación Interna sobre Manifestaciones de Discrimen en los Asuntos de Relaciones de Familia (Custodia, Patria Potestad, Pensión Alimentaria, Relaciones Paterno/Materno Filiales, Divorcio y otros)

El proyecto responde a las recomendaciones siguientes:

“Los jueces y las juezas deben desarrollar mayor conciencia sobre las distintas manifestaciones de discrimen por razón de género y sobre los patrones culturales que les dan fundamento, y deben estar más alertas sobre el particular para asegurarse así del correcto y adecuado desarrollo de la doctrina a ese respecto. El sistema judicial debe despertar conciencia en cuanto a que las visiones estereotipadas y prejuiciadas, particularmente en los casos de violencia doméstica, hostigamiento sexual, delitos sexuales y asuntos de familia, pueden hacer descarrilar la justicia.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 12, pág. 158)

“La Rama Judicial debe desarrollar seminarios y orientación dirigidos a todo el personal del sistema, con atención particular a jueces, juezas y a trabajadores y trabajadoras sociales, sobre las concepciones estereotipadas que determinan los distintos estándares de comportamiento y de credibilidad que se aplican a hombres y mujeres.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 11, pág. 158).

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe desarrollar un programa de adiestramiento continuo especial dirigido a las juezas y los jueces de relaciones de familia, examinadoras y examinadores de pensiones alimenticias y trabajadores y trabajadoras sociales adscritas al área, a los fines de sensibilizarlos sobre los estereotipos sexistas y los patrones culturales que influyen sobre el particular y de atender problemas específicos en la adjudicación de casos de custodia, patria potestad, pensiones alimentarias, relaciones paterno/materno filiales y divorcio, entre otros.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 1, pág. 313)

“Los programas de orientación a empleados y de educación continua de la División de Adiestramiento de la Oficina de Administración de los Tribunales deben revisarse para incluir módulos, dirigidos a los empleados y supervisores del sistema, sobre las actitudes sexistas que se manifiestan en la interacción cotidiana en los tribunales, con particular atención también a la sensibilización y el cambio de actitudes.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 5, pág. 157).

Con este proyecto se espera desarrollar un programa de adiestramiento continuo especial para sensibilizar y crear conciencia sobre los estereotipos sexistas y patrones culturales que influyen en la adjudicación de los asuntos de Relaciones de Familia.

Proyecto Núm. 9 – Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos

El proyecto pretende implementar las siguientes recomendaciones:

“Los foros apelativos, en especial el Tribunal Supremo, deben aprovechar todas las oportunidades que el proceso apelativo les ofrece para clarificar la doctrina en términos de la perspectiva del género y establecer guías claras sobre los aspectos de derecho no resueltos en el ámbito de las relaciones de familia.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 14, pág. 314)

“Los foros apelativos deben estar atentos a la perspectiva del género en la interpretación del Derecho Penal, tomando en cuenta la legitimidad de legislación específicamente dirigida a remediar situaciones históricas de discriminación o de desbalance de poder, a los fines de guiar a los tribunales de instancia hacia una interpretación y aplicación del Derecho Penal libre de contenidos discriminatorios fundados en el género.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 431)

Mediante este proyecto se pretende el establecimiento de una doctrina o guías claras en aspectos sobre perspectiva de género de relaciones de familia. Ello se ha de lograr con la determinación de las necesidades específicas de adiestramiento de los miembros de los foros apelativos, el desarrollo de los seminarios, las estrategias y los recursos a ser utilizados.

Proyecto Núm. 10 – Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos mediante Hojas Sueltas, Desplegables, Conferencias y Vídeo.

Este proyecto persigue implantar las cuatro recomendaciones descritas a continuación:

“El Departamento de Justicia y la Rama Judicial deben realizar esfuerzos para divulgar debidamente y orientar al público sobre la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y sobre los mecanismos existentes para presentar quejas por su violación, de suerte que el Sistema de Justicia en general pueda tomar las medidas necesarias en cada caso particular para hacer valer la política pública de dicho documento.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 7, pág. 313)

“El sistema de justicia criminal debe divulgar adecuadamente la Carta de Derecho de Víctimas y Testigos y facilitar el acceso a mecanismos de presentación y procesamiento de quejas que permitan cumplir adecuada y debidamente la política pública de dicho documento.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, pág. 431)

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe ser enfática en cuanto a la divulgación de su política pública sobre el discrimen por razón de género en el empleo y a la disponibilidad de un procedimiento de quejas y querellas sobre el particular.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 5, pág. 109)

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe dar adecuada divulgación a su política pública sobre hostigamiento sexual y sobre las distintas manifestaciones del discrimen, incluyendo la orientación pertinente a los solicitantes de empleo en la Rama Judicial.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 15, pág. 158)

Con el proyecto se pretende el desarrollo de unas guías de información para la comunidad que serán distribuidas mediante hojas sueltas, desplegadas, más la presentación de conferencias sobre los temas de: discrimen por género en los tribunales; derechos y procedimientos en los tribunales relacionados con la violencia doméstica en las áreas criminal y civil; derechos y procedimientos en los tribunales en los casos de custodia, relaciones materno/paterno filiales, divorcio y pensiones alimentarias; derechos y procedimientos de querellas en casos de hostigamiento sexual en los tribunales: carta de derecho de víctimas y testigos; Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género; mecanismos para hacer valer la política pública de la Rama Judicial sobre este aspecto. También se preparará un vídeo sobre violencia doméstica.

El estado actual de este proyecto es que al presente se distribuyen materiales informativos (folletos) de los siguientes temas: Derechos y Procedimientos en los Tribunales en el Área Civil, relacionados con Violencia Doméstica; Derechos y Procedimientos en los Tribunales en los Casos de Divorcio y Pensiones Alimentarias; Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y; Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género. Además, se distribuye un folleto sobre la Ley contra el Acecho en Puerto Rico. El plan de distribución de estos materiales incluye: convenciones y ferias de orientación, charlas en escuelas intermedias y superiores, estudiantes y personal universitario y personal interno y de la comunidad de cada región judicial. En cuanto al video, sobre violencia doméstica, al momento actual la situación presupuestaria de la Rama Judicial no ha permitido la producción del mismo.

Proyecto Núm. 12 – Áreas de Investigación y Política Pública de Hostigamiento Sexual

El proyecto pretende implementar las siguientes recomendaciones:

“Se debe proponer legislación que limite el uso de prueba sobre la vida sexual de la víctima de discrimen o de hostigamiento.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 2, pág. 497)

“Se deben instituir programas educativos dirigidos a los jueces, juezas, funcionarios, funcionarias, empleados y empleadas sobre las leyes relacionadas con el empleo y los problemas sociales relacionados con el discrimen por razón de género en el empleo. (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 5, pág. 497)

El proyecto consiste en la identificación de áreas adicionales de investigación para atender las recomendaciones. El desarrollo del proyecto estará a cargo del Subcomité de Política e Investigación.

FASE II

Los proyectos para la Fase III del Plan de Implantación son los siguientes:

Proyecto Núm. 11 – Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos

Este proyecto responde a las mismas cuatro recomendaciones que dieron base al Proyecto Núm. 10, mencionadas anteriormente. Con el proyecto se espera lograr el desarrollo de material para la divulgación y orientación mediante radio, televisión y vídeos sobre los mismos temas mencionados en el proyecto núm. 10, excepto el tema de violencia doméstica.

El estado de este proyecto es que actualmente existe un Plan de Divulgación que la Oficina de Administración de los Tribunales está trabajando.

Proyecto Núm. 13 – Normas de Vestimenta Racionales y no Discriminatorias

El proyecto surge de un señalamiento que se hizo en el informe “El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales”, sobre la necesidad de establecer normas en cuanto a la forma de vestir apropiada para comparecer a los tribunales. Para atender este señalamiento, el Juez Presidente creó el Comité de Normas de Vestimenta para la Rama Judicial, a cuyo cargo quedó la propuesta de tales normas.

La Oficina de Asuntos Legales preparó unas normas de vestimenta que fueron sometidas a la consideración del Tribunal Supremo. Sin embargo, luego de discutir las en reunión del Consejo Asesor Judicial, el Juez Presidente determinó que dichas normas no debían establecerse.

Proyecto Núm. 14 – Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo

En el proyecto se podrá atender la recomendación de que “Se deben realizar más estudios sobre el vínculo entre el discrimen en el sistema judicial y

los procesos adjudicativos en el mismo.” (El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, núm. 6, pág. 497.)

Su objetivo es detectar y medir el vínculo entre el género y el proceso adjudicativo en el área de discrimen en el empleo. El medio a emplearse será presentar ante un grupo de jueces y juezas la simulación de un caso real, ya adjudicado, para que estos adjudiquen la controversia y expresen los fundamentos utilizados para su determinación. El ejercicio será anónimo, excepto el género de quienes participen los resultados serán discutidos y tabulados a base del género y los puntos que sean similares o dispares.

Proyecto Núm. 15 – Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley

El proyecto responde a las recomendaciones de que “Debe efectuarse una investigación más minuciosa para determinar si en efecto se discrimina por razón de género en la exposición de medidas dispositivas, en las órdenes de detención preventiva y en los procesos de revocación de libertad condicional.” (El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, núm. 6, pág. 453).

Su objetivo es lograr la equidad en la aplicación de la ley al imponer medidas dispositivas, órdenes de detención preventiva y en la concesión o revocación de la libertad condicional en casos de menores. Las herramientas a utilizar serán la instauración de un sistema o mecanismo estadístico para cuantificar el número de órdenes de detención preventiva que se expiden en casos de varones y de féminas, e igualmente para cuantificar las medidas dispositivas y revocaciones de libertad condicional en casos de menores. También pretende elaborar un cuestionario dirigido a jueces y juezas y trabajadores(as) sociales en casos de menores, para conocer la importancia del género en la disposición de medidas disciplinarias.

Proyecto Núm. 16 – Estudio sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial

Su propuesta responde a la recomendación de que “La Rama Judicial debe realizar investigaciones más a fondo para determinar hasta qué punto los estereotipos y patrones culturales sexistas pueden influir en el proceso de toma de decisiones de las juezas y los jueces en los procesos criminales y en la imposición de medidas.” (El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, núm. 9, pág. 432)

El proyecto espera detectar la influencia de los estereotipos y patrones aprendidos en el proceso adjudicativo criminal y en la imposición de medidas; en la adjudicación en las áreas civil y de familia. Para lograrlo se recurrirá, entre otros, a la simulación de casos reales sobre el delito de violación y de divorcio con violencia doméstica, y posterior discusión con la participación de jueces y juezas, al análisis de expedientes judiciales de casos de familia que están ante

la consideración de jueces y juezas, la observación del proceso decisonal en sala y en la sentencia, y analizar y concluir sobre los resultados; al desarrollo de sistema estadístico para determinar cuál es la participación de varones y féminas en las distintas clasificaciones de delitos y el resultado producido en vistas preliminar y en sentencia final.

Proyecto Núm. 17 – Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial

Este proyecto se diseñó para atender la recomendación de que “La Oficina de Administración de los Tribunales debe estudiar la posibilidad de establecer centros de cuidados de niños y niñas al menos en los tribunales más grandes y de mayor afluencia de público, que estén abiertos tanto a empleados y a empleadas como al público en general.” (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 12, pág. 110)

El proyecto requiere que se realice un estudio del impacto presupuestario y determinar el lugar donde se establecerá el proyecto piloto, entre otros.

Para este proyecto, se preparó inicialmente un presupuesto operacional estimado con el fin de establecer un Centro de Cuidado Diurno en el Centro Judicial de San Juan. El proyecto no pudo desarrollarse por los altos costos de construcción, habilitación, operación y mantenimiento del Centro y la falta de recursos económicos de la Rama Judicial. Debido a la situación presupuestaria, la implantación del proyecto no es viable en este momento.

Capítulo V- Conclusiones

Con la presentación de este informe el Comité ha cumplido su encomienda de presentarle al Tribunal Supremo los planes de implantación para que la Rama Judicial pusiera en vigor todas las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial dirigidas a institucionalizar una política pública firme contra el discrimen por razón de género. Estos proyectos completados o en curso, junto a las medidas que en el ámbito administrativo se siguen estableciendo, son la manifestación del compromiso de nuestra Rama Judicial con la eliminación y prevención de toda manifestación de discrimen por razón de género en su judicatura y demás dependencias. Con esta emulable iniciativa, el Poder Judicial ha comenzado a rebasar los escollos y estereotipos culturales que permean en nuestras instituciones y que obstaculizan la justa e imparcial administración de la justicia a que tiene derecho todo ciudadano y ciudadana. Los proyectos completados, junto a los que están en vías de ser establecidos, procurarán que, paulatinamente, se vayan sustituyendo esas perspectivas distintas y desiguales sobre el género que se han adquirido a través del tiempo, con nuevos enfoques que nos permitan brindar servicios en igualdad de condiciones para todos y todas, en armonía con los principios constitucionales que nos rigen.

El Plan de Implantación atendió las recomendaciones que el Informe de la Comisión Judicial Especial señaló para las distintas áreas identificadas, recogiendo en los diversos proyectos ya aprobados y los planificados para etapas posteriores, todos aquellos mecanismos, estrategias, procedimientos, normas, directrices, órdenes administrativas, guías, programas educativos, estudios especializados y recursos informativos, entre otros, para que la Rama Judicial contara con la herramienta idónea que le permitiera, en forma metodológica, contribuir a hacer realidad la visión futurista de lograr un sistema judicial accesible y sin diferenciación alguna por motivo de género, con un enfoque humanista y ágil que le permita responder a los cambios sociales. En esa nota hacia el futuro, solamente con un sistema judicial enfocado hacia brindar un mayor acceso a la justicia es que se preserva la confianza de ciudadanos y ciudadanas de que sus reclamos han de ser atendidos con eficiencia, honestidad y responsabilidad.⁴³ Para lograr esta significativa meta, se requerirá el mantenimiento de un sistema continuo de autoevaluación y monitoreo sobre barreras de género en la administración de la justicia que de forma ininterrumpida y a largo plazo le de seguimiento a las reformas establecidas, identifique nuevas áreas en que se manifiesten problemas, tenga siempre presente el aspecto de género en la planificación de los asuntos administrativos y judiciales, y se asegure de que a los programas educativos dirigidos a jueces, juezas y el personal, se les incorporen constantemente materiales actualizados.⁴⁴

El Comité, así como todas las personas que laboramos con y para la Rama Judicial, confiamos esperanzadas en que las otras ramas gubernamentales e instituciones privadas de nuestro país, así como los sistemas judiciales y las entidades gubernamentales y privadas de otros países que tengan a bien fijarse en nuestro ejemplo, acepten el mismo reto de autoinvestigarse para arrancar de raíz y para siempre toda manifestación de discriminación por género y cualquier otra que se traduzca en trato injusto y desigual ante las leyes, principalmente para las féminas con respecto de los varones. Ese principio de justicia e igualdad constituye, sin lugar a dudas, un pilar fundamental para preservar la paz y la unidad entre todos los seres humanos, meta importantísima que debe alcanzar toda sociedad democrática que aspire a evolucionar hacia tiempos mejores en beneficio de la humanidad.

⁴³ Visión en Ruta al Futuro, Informe de la Comisión Futurista de los Tribunales, Vol. I, Abril de 2000, páginas 75-100.

⁴⁴ Hecht Schafran, Lynn and Norma J. Wickler, Gender Fairness in the Courts: Action in the New Millennium, National Judicial Education Program to Promote Equality for Women and Men in the Courts, 2001, páginas 17-18.

APÉNDICES