

METODOLOGIAS DE CAPACITACION JUDICIAL CON PERSPECTIVA DE GENERO

*Hon. Miriam Naviera de Roldón
Magistrada del Tribunal Supremo de Puerto Rico*

Quisiera primero que nada dar las gracias porque nos hubiese invitado Doña Mirtza a estar aquí con ustedes y compartir altas ideas que yo espero que contribuyan a entender el tema un poco mejor, pero también tengo que hacer la observación porque me han dicho que tengo ser corta y parca. Así que comenzaré diciendo unas dos anécdotas, de algo que me sucedió hace poco en un viaje a Taiwán invitada por la jueza de ese país. Fui y la primera impresión que me dio, un impacto tremendo, una era que la juventud era jueza. Una cantidad de juezas considerable, todas muchachitas, tan jóvenes. Mi primera pregunta fue y cómo es que ustedes llegaron a la posición que tienen? Porque yo siempre había tenido la impresión de que en el Mediano Oriente, las mujeres estaban comprimidas. Ellas me dijeron: Es el sistema. Por el sistema.

Agradezco profundamente la oportunidad que me ha brindado el Programa Mujer, Justicia y Género del Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la prevención del delito y tratamiento del delincuente (I.L.A.N.U.D.) De dirigirme a este distinguido grupo de Magistradas para hablar del interesante tema de las metodologías de capacitación judicial con perspectiva de género. Me siento muy honrada de participar en este segundo encuentro Latinoamericano de Magistradas y espero con optimismo que las ideas y conceptos que hoy comparto con ustedes contribuyan a lograr los objetivos de esta jornada.

Para poder abordar el tema en su justa perspectiva comenzaré definiendo el término **capacitación judicial**. Capacitación judicial es el proceso o la acción y efecto que va dirigido a la instrucción, formación ilustración, aprendizaje o preparación de jueces y juezas, con el fin de habilitarlos para algún aspecto relacionado con el ejercicio de su ministerio. De otra parte, el **concepto perspectiva de género** se refiere al conjunto de conocimientos y actitudes que tanto las mujeres como los hombres van acumulando a través del tiempo como consecuencia de su ubicación en el entorno social, lo que incluye, claro está, las experiencias vividas en un mundo culturalmente dividido por razón de género. Este concepto parte de la premisa de que con la realización de determinadas actividades que les han sido asignadas por la sociedad a las personas por razón de su sexo, se producen unas experiencias muy particulares que condicionan su modo de ver las cosas, vivir la vida y confrontar y resolver los problemas, debido a las diferencias que existen entre las funciones que las mujeres y hombres desempeñan, éstas y éstos conciben y ven al mundo y sus

circunstancias desde perspectivas distintas, estas perspectivas son las que les llevan a evaluar de diferente manera determinadas prácticas, comportamientos y situaciones. (1) En el contexto del quehacer judicial, estas perspectivas distintas al enfocar los problemas, cuando se traducen en manifestaciones reales se discriminen por razón de género, afectan adversamente la justa e imparcial administración de la justicia, si los jueces y juezas adoptan enfoques distintos basados en perspectivas de género para resolver casos y planteamientos traídos ante su consideración, ello resultará en un trato desigual y discriminatorio, principalmente para las mujeres con respecto de los hombres, todo ello en violación al derecho de las personas a ser tratadas con igualdad de las personas a ser tratadas con igualdad ante la ley.

La capacitación de jueces y juezas desde la perspectiva de género es, pues, punta de lanza que les permitirá identificar las diferencias y, esgrimida de manera adecuada y óptima, se convierte en un mecanismo idónea para compartir esas perspectivas, de forma tal que paulatinamente se puedan ir sustituyendo por nuevos enfoques que enriquezcan el producto de la labor judicial y la calidad profesional y personal de jueces y juezas.

A través de la historia, las personas que componen nuestro Ministerio usualmente han ejercido sus funciones en forma individual y bajo el manto del principio cardinal de la independencia judicial. La Educación judicial, sin embargo, es una idea relativamente nueva que ha venido desarrollándose con éxito durante las últimas dos décadas, ésta ha sido la respuesta que ha esgrimido muchos de los sistemas judiciales del mundo occidental para enfrentarse a las críticas de que han sido y continúan siendo objeto por parte de distintos sectores de la sociedad, ante la necesidad de demostrarle al pueblo que están cumpliendo con su responsabilidad social, los sistemas judiciales han visto en la educación judicial un escudo que pueden anteponer a estas críticas para así protegerse contra ellas.

En otras palabras, la necesidad que tiene el sistema judicial de demostrar que está cumpliendo con el deber y responsabilidad que la sociedad le ha asignado ha servido de base para que este acogiera con entusiasmo la idea de una educación judicial.

La educación judicial ha establecido un adecuado balance entre el ofrecer una respuesta a la sociedad que atienda las críticas legítimas que ésta esboza, contra el sistema judicial y el mantener la independencia judicial. (2) Durante los últimos quince a veinte años, la mayor parte de los programas formales de educación judicial en el mundo occidental se han establecido de manera estructurada. Algunos países han optado por adoptar el sistema de la carrera judicial con educación continuada mientras que otros ha creado de modo permanente recursos para adiestrar a los nuevos jueces y juezas, y brindar educación y adiestramientos continuos a los que ya cuentan con experiencia. (3)

Caber señalar, que también existen modalidades que combinan estas dos características.

El discrimen por razón de género en los tribunales, es un asunto que hasta hace muy pocos años el sistema judicial negaba que existiera y que, aún cuando se cobraba conciencia de su existencia y observaban las consecuencias nocivas de su arraigo en el sistema, este no era abiertamente discutido, se mantenía en la oscuridad y se justificaba como producto de la visión estereotipada de los roles tradicionalmente asumidos o atribuidos a las mujeres y hombres. Esta visión distorsionada de la realidad se perpetuaba a pesar de la voz de alerta que venían dando, especialmente en los Estados Unidos y otros países donde impera el sistema de derecho común (Common Law), las abogadas litigantes, activistas sociales y otros sectores profesionales y de las numerosas publicaciones y escritos que exponían detalladamente la problemática. (4)

Esta voz de alerta sobre la necesidad de sensibilizar a los sistemas judiciales desde la perspectiva de género para contrarrestar las manifestaciones de discrimen en aras de proteger la equidad e imparcialidad en la administración de justicia, fue la que impulsó la inclusión de este tema en los programas de educación de jueces y juezas y del personal de los tribunales.

Para que se logre este objetivo, resulta fundamental que se desarrolle y utilice una metodología educativa idónea. Ahora bien, explicar en qué consiste esta metodología no resulta fácil. Primero, porque sensibilizar y educar a jueces y juezas sobre este asunto conlleva el desarraigar de sus psiquis internas las percepciones adoptadas por éstos y éstas que son el producto de las visiones y estereotipos adquiridos que forman parte integral de su manera de vivir la vida. En segundo lugar, el éxito de la metodología educativa que se utilice requiere tener presente que los jueces y juezas, por su preparación profesional, experiencias, destrezas y naturaleza de sus funciones, desempeñan su trabajo en forma individual aplicando su conocimiento experto para resolver de manera imparcial los asuntos y controversias que se les presenten. Ante estas circunstancias, tener que admitir o aceptar que se ha actuado de forma discriminatoria resulta bien difícil. Para lograr efectivamente elaborar e incorporar a los programas de capacitación judicial la perspectiva de género, es preciso además indagar y descubrir cuáles son las necesidades particulares de jueces y juezas, ya que éstas son distintas tanto desde el punto de vista individual como del colectivo. Las necesidades pueden ser intelectuales o personales. También hay que relacionarse con distintos grados o niveles de desarrollo profesional alcanzados por el juez o jueza, al estructurar un programa de capacitación judicial no se puede asumir, por lo tanto, que cualquier contenido o formato diseñado de manera uniforme cumplirá el propósito educacional que se persigue.

En cuanto a quienes serán los instructores y educadores, algunos estudiosos de la materia recomiendan que sean otros jueces y juezas los que eduquen a sus compañeros y compañeras, evitando así que el principio de la independencia judicial pueda menoscabarse, de esta forma, al estar a cargo la propia rama judicial de la educación de quienes la componen, se salvaguarda su independencia y se evita la intrusión indebida de otras ramas o sectores del gobierno en las funciones y atribuciones propias de los jueces y juezas.

Al educar con perspectiva de género se debe tener presente que a los jueces y juezas no necesariamente les va a resultar fácil identificar instancias donde es importante la consideración de la perspectiva de género al resolver un caso o controversia.

Como un programa efectivo de capacitación judicial con perspectiva de género va dirigido a modificar percepciones y eliminar estereotipos éste debe estar enfocado en la autoeducación, pues resulta imprescindible identificar y atender las necesidades reales de cada grupo de jueces y juezas. Considero difícil, quizás hasta imposible, atender estas necesidades con un programa de capacitación diseñado de manera uniforme para distintos grupos de jueces y juezas.

La sensibilización y aprendizaje sobre aspectos de géneros se logra mejor en sesiones de discusión compuestas por grupos pequeños de jueces y juezas, exponiendo los temas en forma práctica y sin el formalismo de la conferencia. Estas sesiones pueden verse como un tipo de laboratorio en el cual todos los presentes participan activamente. En cuanto a los asuntos y temas discutidos en la sesión, el grupo debe evitar la catalogación del asunto discutido en cuanto si ha sido correcto o incorrecto el enfoque. Tampoco debería discutirse por el grupo la conducta de algún juez o jueza en cuanto si cumplió o incumplió con sus funciones o si incurrió o no en conducta discriminatoria. No se recomienda evaluar o rendir informes sobre el desempeño individual de jueces y juezas en estas sesiones, pues su propósito es proveer la oportunidad de compartir experiencias con miras a educar en la perspectiva de género, no evaluar el comportamiento de compañeros o compañeras jueces.

Como el enfoque de las sesiones debe estar dirigido hacia la autoeducación, los jueces y juezas que actúen como recursos deben servir meramente de guías o facilitadores, evitando caer en error del profesor ante sus estudiantes. Estos recursos deben ser jueces con experiencia, conocidos o respetados por los demás jueces y juezas por razón de su buen desempeño judicial. También resulta conveniente que los recursos se roten o sustituyan para así evitar la institucionalización de las ideas o visiones particulares de un recurso.

Tampoco se recomienda que la fase administrativa de un programa de capacitación judicial con perspectiva de género este centralizada en un región

particular pues de esta manera se hace más difícil que los jueces y juezas de otras regiones judiciales tengan acceso al programa, cuando lo que se persigue es todo lo contrario. Además, la centralización hace más costoso el programa y dificulta la logística para la organización de las sesiones de grupo.

Expresadas estas ideas y aspectos metodológicos, paso a exponer, a grandes rasgos, la experiencia que otros sistemas judiciales han tenido al incorporar la perspectiva de género en sus programas de capacitación para jueces y juezas, estas experiencias han surgido casi en su totalidad dentro de un contexto distinto al que la mayoría de ustedes están acostumbradas, pues se trata de países donde prima el derecho como (Common Law), que como todas sabemos tiene características bien distintas a los sistemas civilistas que imperan en Latinoamérica, por lo que se requiere una evaluación crítica de la metodología utilizada, tomando en consideración las necesidades de un sistema y otro pueden requerir reenfoques de estos mecanismos. A manera de ejemplo quisiera señalar que es el sistema adversativo de juicio oral el que como regla general impera en los sistemas de derecho común. A estos tenemos que añadirle la figura del jurado, de esta combinación podemos colegir con facilidad que los problemas van a estar matizados de forma distinta y van a requerir una adaptación de las metodologías utilizadas, tanto para identificar los problemas como para incorporar la perspectiva de género a las metodologías de capacitación judicial.

A todo lo que les he indicado hay que añadir que en el derecho común, los tribunales y por ende los jueces, debido al sistema de precedentes, tienen una mayor inherencia en la formulación de la política pública. En muchas ocasiones estos han sido los agentes que han logrado impulsar cambios sociales de gran envergadura. De otra parte, los sistemas de derecho civil con su énfasis en las leyes, a veces resultan ser demasiado conservadores produciendo un estado de derecho, algo estático, alejando de las necesidades de una sociedad que ha evolucionado y continúa evolucionando rápidamente. En muchas ocasiones no existen los instrumentos legales necesarios para adecuadamente salvaguardar los derechos de la mujer frente a las leyes arcaicas o enfocadas a mantener el paradigma del hombre. En estos casos, la educación judicial con perspectiva de género requeriría que se le diera mayor énfasis a concientizar a los jueces y juezas de que existen tratados y convenciones internacionales que son de aplicación aún frente al derecho autóctono y que pueden ser utilizados para atemperar y mitigar el impacto adverso de la legislación prevaleciente.

Estoy hablando de tratados o convenciones como la convención para eliminar el discrimen contra la mujer, y la convención para eliminar la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas, al igual que la convención interamericana sobre esta misma materia.

En Puerto Rico, debido a que ambos sistemas, el civilista y el de derecho común, operan de forma paralela, hemos tenido la oportunidad de ir paulatinamente armonizándolo y, al incluir la perspectiva de género en la educación judicial, hemos atemperado la metodología para tomar en consideración las diferencias. En otras palabras, hemos adoptado el modelo a nuestra realidad. Creo que nuestra experiencia podría serle de gran utilidad ya que destaca algunas diferencias y reenfoca algunos conceptos. Con este breve paréntesis paso a considerar la génesis y evolución de esta materia.

La idea de integrar la educación sobre la perspectiva de género en los sistemas judiciales de Estados Unidos, se comenzó a gestar durante la década de los años 70. Esta idea fue impulsada principalmente por las mujeres que litigaban sus derechos y que reclamaban la necesidad de tener un sistema judicial sensibilizado en cuanto a que las manifestaciones de discrimen por razón de género que estaban ocurriendo en los tribunales estaban erosionando la justicia y socavando la imparcialidad de las necesidades judiciales. (5) Este reclamo motivó la creación de un proyecto educativo auspiciado por la Asociación Americana de Juezas (National Association of Women Judges) y la Fundación N.O.W. En el mismo, por primera vez, se propuso la inclusión de información y material de estudio relacionados con el tema de discrimen por razón de género en los procesos adjudicativos judiciales y el comportamiento e interacción de personas en las salas de los tribunales. (6)

El programa piloto se presentó en 1981 en el Estado de California. (7) Este enfatizó la idea de que, como primer paso, era necesario recurrir al acopio de información, para demostrar la existencia del discrimen por razón de género en los tribunales y que éste era un problema real y que debía atenderse y no podían continuar siendo ignorados.

En 1982, el Juez Presidente del Tribunal Supremo de Nueva Jersey nombró una comisión investigativa, (8) a la cual se le encomendó recopilar información y rendir un informe con sus hallazgos. El informe publicado en 1984, causó un gran impacto y fue el agente catalítico que motivó la creación de otras comisiones investigativas en otros estados del país.

Otro evento importante en esta área fue la conferencia judicial de jueces presidentes y de directores administrativos de tribunales estatales celebradas en 1986, en la cual se discutió este tema. Esto estimuló a las judicaturas de otros estados de la unión a investigar sobre la existencia de posibles manifestaciones de discrimen por razón de género en sus sistemas judiciales. A raíz de los hallazgos de estas comisiones, el asunto cobró tal importancia, que en la Conferencia Judicial celebrada en 1988, se aprobó una resolución en la que se aprobó formalmente a los Jueces y Juezas Presidentes de cada una de las jurisdicciones estatales, que establecieran comisiones judiciales especiales para investigar el discrimen por razón de género.

También fue importante para el desarrollo y establecimiento de programas educativos desde la perspectiva de género la Conferencia Nacional sobre discriminación por razón de género en los Tribunales, celebrada en 1989. Allí se discutió la necesidad de integrar la perspectiva de género al estudio de aspectos sustantivos y procesales y hacerlo formar parte de los programas regulares de educación y adiestramiento de jueces y juezas.

Por su parte, la Asociación Americana de Abogados en 1986, aprobó una resolución en la que aprobó una resolución en la que favoreció la capacitación judicial sobre aspectos de género y raza, tanto para los jueces y juezas de los tribunales estatales como para los de la jurisdicción federal.

Durante esos años, también se discutía que la educación sobre perspectiva de género requeriría su institucionalización a través de su integración formal a los currículos generales de educación judicial continua, mediante cursos dedicados exclusivamente a tratar este asunto con los materiales de estudios necesarios y pertinentes. Esta preocupación dio lugar al desarrollo y publicación en 1989 de las guías tituladas "Promoviendo la Perspectiva de Género a través de la Educación Judicial: Una guía para los asuntos y recursos". El propósito de estas guías era lograr integrar, de forma abarcadora, la educación sobre perspectiva de género a través de una amplia gama de asuntos y aspectos. (9) Se recalcó en ellas la importancia de lograr la institucionalización de la perspectiva de género para evitar así que este tipo de discriminación se percibiese como un asunto separado de las leyes o del sistema judicial, o peor aún, como un asunto de mujeres y por lo tanto, de poca importancia.

Las guías indican que la forma más efectiva en que se puede contribuir a erradicar las manifestaciones de discriminación por género es mediante la discusión del problema en todos los contextos en que este se pueda manifestar. Se enfatiza, además, el hecho de que como el punto de vista de género no se asimila generalmente a una o pocas sesiones, es necesario repetirlo regularmente a través de los cursos de capacitación judicial que se ofrezcan. Las guías también sugieren que los recursos que se seleccionen para educar pertenezcan a ambos sexos, y que se trate de personas que entiendan la problemática y que valoren realmente la importancia que tiene erradicar las manifestaciones de discriminación para lograr una justa e imparcial administración de justicia.

A pesar de los esfuerzos realizados en Estados Unidos para institucionalizar la educación judicial desde la perspectiva de género, aún queda un largo trecho por recorrer. No obstante, hay que reconocer que estos esfuerzos han rendido frutos y producido logros significativos, tales como establecimientos de normas para evaluación de jueces y juezas para propósitos de nombramientos o retención a las cuales se les han incorporado criterios sobre el comportamiento de éstos y éstas en relación con aspectos de discriminación por razón de género.

La incorporación en el Código Modelo de los cánones de conducta judicial, de disposiciones que prohíben que un juez o jueza incurra en conducta discriminatoria basada en género durante en ejercicio de sus funciones judiciales, ya que manifestaciones, prejuiciadas o de discrimen por parte de algún juez o jueza arrojan serias dudas sobre su capacidad para realizar la función judicial de forma imparcial. (10)

Estudiosos de esta materia recomiendan como estrategia, divulgar información sobre los posibles efectos y consecuencias del comportamiento discriminatorio en el ejercicio de las funciones judiciales, como por ejemplo: las sanciones disciplinarias que se podrían tomar en su contra que podrían incluir la separación del servicio.

La revocación y divulgación de las decisiones judiciales emitidas que reflejen actitudes discriminatorias, haciendo hincapié en que para hacer nominación o renominación se tomarán en consideración las actitudes de juez o juezas sobre el género. (11)

Hay que despertar en jueces, juezas y personal a cargo de la educación judicial, un sentido de urgencia en lograr un sistema libre de discrimen o razón de género; nuestra experiencia en Puerto Rico ha demostrado la necesidad de establecer requisitos de educación obligatoria para jueces, juezas y personal de los tribunales y; de sensibilizar a los jueces, juezas y encargados de educar sobre la conveniencia de recurrir a materiales científicos y a profesionales o peritos que pueden aportar nuevas ideas sobre la educación judicial. (12)

Los esfuerzos en Puerto Rico por institucionalizar programas de capacitación con perspectiva de género tuvieron su génesis en la determinación en la rama judicial puertorriqueño de autoinvestigarse con el fin de identificar y erradicar cualquier manifestación de discrimen por razón de género. En 1993 se creó la comisión judicial especial para estos fines.

Dicha comisión, en su informe final, incluyó como parte de sus recomendaciones el establecer un programa de capacitación judicial abarcador dirigido a eliminar y prevenir toda manifestación de discrimen por razón de género en los tribunales de Puerto Rico. Se comenzaría desarrollando proyectos educativos y de sensibilización sobre el discrimen por razón de género, diseñados especialmente para jueces y juezas y personal de la rama judicial. Recomendado específicamente: (1) ofrecer adiestramiento para jueces administradores, juezas administradoras y personal supervisor, que incluyan módulos sobre la segregación ocupacional por sexo y el discrimen por razón de género en el empleo, (2) seminarios y orientaciones sobre ética judicial, (3) seminarios y orientaciones sobre concepciones estereotipadas que determinan los distintos estándares de comportamiento y de credibilidad que se aplican a hombres y a mujeres, (4) combinar lo anterior con adiestramientos continuos

especiales sobre los estereotipos sexistas y los patrones culturales y sobre problemas específicos en la adjudicación de casos de custodia, patria potestad, pensiones alimentarias, relaciones paterno/materno, filiales y divorcio entre otros, (5) también se recomendó como indispensable el adiestramiento sobre perspectiva de género para jueces y juezas de los foros apelativos, (6) y otro para desarrollar actitudes mejores y más adecuadas en cuanto al trato y orientación que se debe dar a víctimas de violencia doméstica, (7) se consideró importante brindar en forma continua a jueces y juezas la educación y sensibilización sobre el problema de la violencia doméstica, al igual que el desarrollar adiestramientos especiales para discutir la perspectiva de género en términos generales y particularmente relacionada a la litigación de delitos sexuales y a la atención de asuntos de los y las menores en el sistema de justicia criminal y, todo esto combinado con seminarios de sensibilización sobre las manifestaciones de discrimen por razón de género en el sistema de justicia juvenil. (14)

Como secuela del informe se estableció un plan para la implantación de las recomendaciones. A tenor con este plan se adoptaron diversos proyectos, algunos de carácter educativos continuos.

Todos se coordinan a través del Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales. En su función de apoyo a la judicatura, el Instituto contesta consultas, prepara manuales y envíos especiales y facilita la participación de jueces y juezas en actividades educativas que ofrecen otras instituciones de Puerto Rico, Estados Unidos e Hispanoamérica.

Durante el año fiscal 2000-2001, los jueces y juezas participaron en diversas actividades educativas. Para que tengan una idea de como funciona esto, según las estadísticas para ese período, se llevaron a cabo veintitrés (23) seminarios internos y cinco (5) externos. Treinta y cinco (35) jueces y juezas participaron en otros seminarios externos adicionales. Se realizaron veintisiete (27) viajes educativos y cincuenta y dos (52) jueces y juezas de nuevo nombramiento o en ascenso recibieron tutorías.

Cabe señalar que el tema de discrimen por razón de género siempre está incluido en cualquier programa educativo de capacitación judicial que se ofrezca, como resultado del plan de implantación, se encuentran actualmente ante la consideración del juez presidente que en Puerto Rico es el administrador del Sistema Judicial. Una serie de proyectos educativos que consisten, entre otros, en continuar el desarrollo de cursos de capacitación sobre distintos aspectos relacionados con el hostigamiento sexual y el trato discriminatorio por razón de género, también se propone la divulgación y estudio de nuevos procedimientos y normas que atiendan la perspectiva de género, y el desarrollo de guías autóctonas para la preparación de los materiales educativos.

Un logro que es importante destacar y que definitivamente constituye un factor determinante para la capacitación judicial con perspectiva de género es la resolución aprobada por el Tribunal Supremo del 12 de noviembre de 1999, mediante la cual se enmendaron los cánones de ética judicial a los efectos de disponer que en el ejercicio de la labor judicial los jueces y las juezas no deberán incurrir en conducta constitutiva de discrimen por razón de género, ni tampoco permitirla de parte del personal, u oficiales del tribunal que actúen bajo su dirección o control (canon). La resolución también adoptó el lenguaje neutral desde la perspectiva de género en todos los cánones de ética judicial.

Aún cuando queda mucho por hacer, en Puerto Rico nos sentimos orgullosos y orgullosas por el trabajo realizado hasta ahora, y confiamos en que estos esfuerzos de autoeducación rendirán frutos en un futuro no muy lejano. Hemos aprendido mucho, tanto los jueces como las juezas, pero reconocemos con humildad que aún nos queda un largo trecho por recorrer. También estamos conscientes que tenemos que proteger nuestros logros sin descuidar la necesidad de seguir avanzando, para que la igualdad de los géneros ante la ley se convierta en una realidad.

Los aspectos que son necesarios considerar al establecer los métodos para la capacitación judicial con perspectiva de género, que mencioné anteriormente, representan un verdadero reto para cualquier judicatura que tenga un verdadero compromiso con erradicación de este tipo de discrimen de su sistema. Para poder enfrentar este reto de manera efectiva hay que comenzar por reconocer e identificar los aspectos particulares del discrimen por razón de género que han tomado arraigo en el sistema judicial de que se trate, sólo así se podrá establecer la estructura de un programa de capacitación judicial con perspectiva de género eficaz y enfocado debidamente y tomar las medidas necesarias que atiendan las diversas necesidades de los jueces y juezas de dicho sistema.

La atención a estas necesidades educativas va a requerir establecer prioridades tomando decisiones difíciles que permitan atender de forma prioritaria las áreas que se identifiquen como que reflejan una necesidad urgente de que se atienda el aspecto de la perspectiva de género.

También se debe tener presente, al establecer programas de capacitación judicial con perspectiva de género, que los cursos o adiestramientos que se ofrezcan deben ser eficientes en términos de tiempo, ya que hay que tomar en cuenta la carga de trabajo de los jueces y juezas.

Por otro lado, es fundamental que establezcan claramente cuales son los objetivos de los cursos y adiestramiento y que se les de la publicidad que estos requieren. Ahora bien, todo esto estará avocado al fracaso si no se logra

proyectar un compromiso sincero de parte de los líderes del Sistema Judicial de lograr erradicar el discrimen por razón de género de la judicatura.

Quisiera enfatizar que estos adiestramientos deben propiciar y estar dirigidos a fomentar la participación activa y voluntaria de los jueces y juezas con un enfoque autoeducativo, porque sólo así se podrá lograr que éstos y éstas apliquen los conocimientos adquiridos en sus funciones diarias.

Ahora bien, a pesar de que lo ideal es la participación voluntaria de los jueces y juezas, en algunas ocasiones es necesario hacer estos adiestramientos compulsorios para lograr la asistencia a los mismos y así, por lo menos, exponer a los jueces y juezas desinteresados al intercambio de ideas en esta materia. El elemento compulsorio debe ir acompañado de la expectativa real de que con la asistencia y participación se logre estimular a esos y otros jueces y juezas para que asistan voluntariamente. Los propios miembros de la judicatura participantes en los adiestramientos pueden constituir la mejor promoción de estos adiestramientos.

La experiencia nos ha enseñado que no existe ni debe existir una metodología rigurosa e inflexible que rija la capacitación judicial por razón de género. El eje central de todo programa tiene que estar cimentado en la flexibilidad, ya que solo así se podrá generar la discusión abierta y franca de estos asuntos, teniendo siempre presente que alguno de ellos podrían resultar muy sensitivos. De esta manera, se producirá mayor libertad y riquezas en las aportaciones que hagan los jueces y juezas durante las discusiones y se proveerá el marco adecuado para ir depurando y eliminando las visiones y estereotipos equivocados.

Concluyo mi presentación con el siguiente pensamiento: Educar a jueces y juezas desde la perspectiva de género es acercarlos aún más a la condición humana, ya que un juez o jueza educado sobre estos aspectos está mejor equipado para desarrollar nóveles o tal vez singulares enfoques sobre los problemas legales que a diario confrontan enriqueciendo así la calidad de sus decisiones judiciales y de la administración de justicia. En un mundo que cada vez resulta más pequeño, donde permea la violencia y la incomprensión, los sistemas judiciales confrontan el gran reto de hacer justicia para todos los que a él recurren. Ahora bien, si el entendimiento ha quedado nublado por la incomprensión que genera el discrimen por razón de género, están avocados al fracaso. Nuestros sistemas judiciales no pueden ignorar esta realidad.

Nuevamente, gracias por la oportunidad de compartir con ustedes estas reflexiones.

NOTAS

1. TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO, COMISIÓN ESPECIAL PARA INVESTIGAR EL DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES DE PUERTO RICO, *INFORME SOBRE EL DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES DE PUERTO RICO, AGOSTO DE 1995*.
2. STUART, JUDICIAL ATTITUDES TO GENDER JUSTICE IN INDIA; THE CONTRIBUTION OF JUDICIAL TRAINING, 2001 (1) LAW, SOCIAL JUSTICE AND GLOBAL DEVELOPMENT JOURNAL (LGD). VÉASE TAMBIÉN, JUSTICE J.A. DOWSETT, JUDICIAL EDUCATION, 6 - 8 NOVEMBER, 1998, [HTTP://WWW.LAW.NEWCASTLE.EDU.AU/ICA.DOWSETTPAPER.HTML](http://www.law.newcastle.edu.au/ica.dowsettpaper.html).
3. J. CLIFFORD WALLACE, JUDICIAL EDUCATION AND TRAINING IN ASIA AND THE PACIFIC, 21 MICH. J. INT'L. L. 849, 2000.
4. L.H. SCHAFFRAN, GENDER AND JUSTICE : FLORIDA AND THE NATION, 42 FLA. L.REV. 181, 1990; PAG. 182.
5. J. RESNICK, "NATURALLY" WITHOUT GENDER: WOMEN JURISDICTION AND THE FEDERAL COURTS, 66N.Y.V. REV. 1682, 1991, PAG. 1684.
6. L.H. SCHAFFRAN, PROMOTING GENDER FAIRNESS THROUGH JUDICIAL EDUCATION: A GUIDE TO THE ISSUES AND RESOURCES, WOMEN'S JUDGES FUND FOR JUSTICE, 1989, PAG. 3.
7. EL PROYECTO SE TITULO "JUDICIAL DISCRETION: DOES SEX MAKES A DIFFERENCE? VEASE, SCHAFFRAN, SUPRA.
8. NEW JERSEY SUPREME TASK FORCE ON WOMEN IN THE COURTS.
9. SCHAFFRAN, SUPRA, PAG. 11. ESTAS GUIAS CONTIENEN UNA LISTA DE TOPICOS AGRUPADOS BAJO DISTINTAS MATERIAS DE DERECHO E INCLUYEN EJEMPLOS DE MATERIALES DE ESTUDIO, RECURSOS QUE SE PUEDEN UTILIZAR Y RECOMENDACIONES.
10. ESTAS DISPOSICIONES SE RECOGEN EN LOS CANONES MODELOS DE ETICA JUDICIAL NUMEROS 2 (C), 3(B) 5 Y 4. CODE OF JUDICIAL CONDUCT, AMERICAN BAR ASSOCIATION AND THE BUREAU OF NATIONAL AFFAIRS, INC., 1999.
11. L.H.SCHAFFRAN Y N.J. WINKLER, GENDER FAIRNESS IN THE COURTS: ACTION IN THE NEW MILLENIUM, NATIONAL JUDICIAL PROGRAM TO PROMOTE EQUALITY FOR WOMEN AND MEN IN THE COURTS, CAPITULO i, PAGES. 28-29.
12. SCHAFFRAN, SUPRA, PAG. 30.
13. SCHAFFRAN, SUPRA, PAG. 31.
14. TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO, INFORME SOBRE EL DISCRIMEN POR RAZON DE GENERO EN LOS TRIBUNALES DE PUERTO, SUPRA, PAGES. 529-539.