

INFORME DE PROGRESO



Comité
Asesor de
Igualdad
y Género

2002

Tribunal Supremo de Puerto Rico
Comité Asesor de Igualdad y Género

**UNA RAMA JUDICIAL LIBRE DE DISCRIMEN POR GÉNERO:
INFORME DE PROGRESO**

Noviembre 2002
San Juan, Puerto Rico

Miembros del Comité Asesor de Igualdad y Género

Hon. Miriam Naveira de Rodón
Presidenta ex officio

Miembros

Hon. Olivette Sagebien Raffo
Presidenta

Hon. Georgina Candal Segurola
Hon. Héctor J. 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 E. Ralat Pérez
Hon. Víctor M. Rivera González
Sra. Eneid Routté Gómez
Lcdo. Yamil Suárez Marchan
Lcda. Edna Santiago Pérez

Equipo de trabajo

Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial

Lcda. Lyntha Figueroa Rivera, 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

Lcda. Angelita Rieckehoff, Asesora

Tabla de Contenido

	Página
PRÓLOGO	i
INTRODUCCIÓN	1
Trasfondo histórico	3
Trasfondo teórico.....	10
METODOLOGÍA	13
Reglas de procedimiento	13
Determinación de prioridades	16
PROYECTOS DESARROLLADOS	21
1. Violencia Doméstica.....	22
2. Hostigamiento Sexual	22
3. Normas Administrativas	23
4. Revisión de Manuales, Reglamentos y Procedimientos	23
5. Educación	24
6. Proyectos de Investigación	24
7. Instalaciones Físicas.....	25
Recomendaciones	25

	Página
VIOLENCIA DOMÉSTICA	27
a. Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica.....	32
b. Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica	33
c. Directrices sobre Órdenes de Protección.....	34
d. Guías para Materiales y Adiestramiento de Personal sobre Violencia Doméstica.....	35
e. Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica.....	35
f. Registro de Órdenes de Protección y Procedimientos de Validación de Órdenes de Estados de los Estados Unidos	36
g. El Diligenciamiento de las Citaciones en los Casos de Violencia Doméstica.....	37
h. Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica.....	39
i. Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección.....	42
Recomendaciones	44
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN EL EMPLEO	 47
Trámite de Casos de Discrimen en el Empleo y Hostigamiento Sexual	47
La política de la Oficina de Administración de los Tribunales	49
a. Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual.....	50
b. Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual; Divulgación Interna de Procedimiento para el Trámite de Querellas	52

	Página
c. Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual	54
Recomendaciones	54
ADMINISTRACIÓN JUDICIAL.....	55
a. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial.....	57
b. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a Salas de Familia.....	59
c. Estrategias para el Reclutamiento de Alguaciles	60
d. Revisión del Manual de Procedimiento de Alguacilazgo	61
e. Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleados y Candidatas a Empleo	62
f. Aumento en el Reclutamiento de Especialistas en la Conducta Humana	63
g. Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal	64
h. Normas de Vestimenta Racionales y no Discriminatorias	65
i. Proyecto de Orden Administrativa para Reglamentar el Período de Extracción de Leche Materna	66
j. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio	66
Recomendaciones	67
REVISIÓN DE MANUALES Y PROCEDIMIENTOS	69
a. Revisión del Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado.....	69
b. Guías para la eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos	70

	Página
c. Propuesta para enmendar los Códigos de Ética Judicial y Ética Profesional	71
d. Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual.....	72
e. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio	72
Recomendaciones	73
EDUCACIÓN.....	75
a. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos	75
b. Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales	77
c. 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).....	78
d. Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica	78
Recomendaciones	79
PROYECTOS PENDIENTES DE EJECUCIÓN	81
a. Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuaris sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas	81
b. Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género	82
c. Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo	82
d. Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley.....	82
e. Estudio sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones .. Aprendidos en la Adjudicación Judicial	83

	Página
f. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos.....	84
g. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos	84
h. Instalaciones	84
Recomendaciones	86
RETOS EN LA IMPLANTACIÓN	87
Recomendaciones	90
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	91
Recomendaciones:	
Proyectos Desarrollados.....	92
Violencia Doméstica	93
Hostigamiento Sexual y Discrimen por Razón de Género en el Empleo	94
Administración Judicial	95
Revisión de Manuales y Procedimientos	96
Educación	96
Proyectos Pendientes de Ejecución.....	96
Retos en la Implantación	97
UNA MIRADA HACIA EL FUTURO.....	99

El Informe de Progreso que aquí presentamos recoge los esfuerzos institucionales desplegados por la Rama Judicial de Puerto Rico para responder genuina y diligentemente al compromiso contraído de identificar medidas concretas y efectivas para erradicar el discrimen por razón de género en la Rama Judicial, siguiendo las pautas que había señalado el informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, que la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales sometió al Tribunal Supremo de Puerto Rico en 1995. Hace cinco años, nuestro más alto Tribunal designó un Comité Asesor de Igualdad y Género para desarrollar un plan de acción que permitiera implantar las recomendaciones contenidas en el Informe. De ahí que el Comité Asesor esbozara su misión de la siguiente forma:

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

Durante los pasados cinco años, el Comité Asesor se dio a la tarea de proponer el plan de implantación para atender todos los señalamientos y recomendaciones del Informe sobre *Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* (en adelante el Informe del 1995) que atañen principalmente a los procesos, actitudes de los funcionarios y a la misión de la Rama Judicial.

Todos los proyectos desarrollados por el Comité Asesor son producto del trabajo entusiasta y afanoso de muchas personas, que intervinieron y aportaron sus talentos personales y profesionales, en su calidad de funcionarios y funcionarias, jueces y juezas, asesores y asesoras del sistema judicial o como colaboradores y colaboradoras de otros campos del saber. El trabajo realizado hasta el presente comprendió la utilización de múltiples herramientas para institucionalizar una política

pública a corto, mediano y largo plazo a través de normas, procedimientos, programas de capacitación y adiestramientos. El cumplimiento de este propósito conllevó el despliegue de numerosas actividades para educar y sensibilizar a la judicatura y a los otros componentes del sistema sobre el grave problema de la violencia doméstica, el hostigamiento sexual y otros tratos discriminatorios en nuestra sociedad.

Muchos de los objetivos propuestos por el Informe del 1995 en sus recomendaciones, así como otros impuestos por el Comité Asesor se lograron; otros están en vías de progreso. Sin embargo, aún resta un largo trayecto por recorrer hasta ver cumplido el compromiso de mantener a la Rama Judicial libre del discrimen por razón de género y otros discrimenes que empañan la imparcialidad en la administración de la justicia. En este trayecto no sólo nos enfrentaremos a las visiones estereotipadas que dan margen a las manifestaciones de discrimen por razón de género que ya conocemos, también enfrentaremos otras nuevas formas de discrimen que están emergiendo y que son igualmente nocivas, según demuestran estudios científicos que se efectúan en el campo de las ciencias sociales. Por tanto, este Informe de Progreso debe ser recibido como lo que es: un recurso para dar a conocer el progreso alcanzado y para provocar la toma de conciencia sobre lo mucho que queda por hacer.

Ciertamente, la envergadura de la encomiable tarea de implantar las recomendaciones del Informe del 1995 ha representado un verdadero reto para todas las personas que integramos el Comité Asesor. Merecen reconocimiento muy especial, por su ayuda e incondicional apoyo, el Hon. José A. Andréu García, Juez Presidente del Tribunal Supremo, y la Hon. Asociada Miriam Naveira de Rodón, Jueza Asociada y Presidenta ex officio de este Comité Asesor.

Expresamos, también, nuestro agradecimiento a todas aquellas personas que desde sus respectivos roles como jueces, juezas, funcionarios y funcionarias, asesoras legales, secretarias, personal de adiestramientos y de apoyo, aportaron con alto grado de compromiso, su colaboración en la consecución de los objetivos del Comité Asesor.

Igual mención merecen la profesora Migdalia Fraticelli Torres y la licenciada Angelita Rieckehoff quienes dedicaron largas horas a la revisión de este documento.

Procede también hacer mención especial de Norma Juliet Wikler quien en vida fuera la fundadora y primera directora del *Programa De Educación Judicial Para Promover La Igualdad De Las Mujeres Y Los Hombres En Los Tribunales*. Precursora de la Conferencia Nacional contra el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, Wikler estuvo en Puerto Rico para asesorarnos con relación a nuestros planes para erradicar el discrimen en nuestro entorno judicial. Con ella tenemos una deuda eterna de gratitud.

Confiamos en que los logros hasta ahora alcanzados en la implantación de los proyectos que se describen en este informe sirvan de estímulo a la Rama Judicial para continuar el camino trazado. Todos y todas tenemos la seguridad de que el efecto de esta labor será contar con una Rama Judicial más sensible y fortalecida, que brinde un mayor acceso a la justicia fundamentado en el trato igualitario, equitativo e imparcial de todas las personas a las que sirve.

En el ejercicio de su delicada función, aquellas personas llamadas a impartir justicia, conscientes de la posición que ocupan en la sociedad y de la trascendencia de su misión, deben velar porque sus actuaciones respondan a normas de conducta que honren la integridad e independencia de su ministerio y estimulen el respeto y la confianza en la Judicatura.

Canon I de los Cánones de Ética Judicial

Introducción

Consciente de su papel ejemplificante en la sociedad y de su misión de impartir justicia, la Rama Judicial acometió desde hace más de una década la importante tarea de "examinarse a sí misma para identificar posibles manifestaciones de discrimen por razón de género en su seno, con el fin de erradicarlas."¹ El presente informe recoge el fruto de este esfuerzo de más de siete años de compromiso y ardua labor. Al comenzar este nuevo milenio conviene hacer un alto y regocijarnos por el progreso alcanzado, reflexionar sobre las barreras que hemos encontrado en la ruta de la equidad y esbozar las estrategias para emprender las difíciles tareas del futuro.

Este Informe se publica con miras a dar a conocer las situaciones de discrimen que a diario enfrenta el sistema, los retos que enfrentamos para identificarlos y combatirlos, los logros obtenidos y los desafíos del porvenir. Por vía de su publicación y divulgación pretendemos contribuir a adelantar los objetivos de justicia y equidad con los cuales se ha comprometido la Rama Judicial. Asimismo aspiramos, por la candidez de nuestro auto examen, a servir de ejemplo para otras ramas del gobierno, para la empresa privada y para todas las instituciones de nuestra sociedad.

El discrimen por razón de género, en cualquiera de sus manifestaciones, es totalmente inaceptable. La Rama Judicial de Puerto Rico, consciente de su responsabilidad de impartir justicia, reconoció que en "una institución cuya función es administrar justicia, ministerio que debe ejercerse con el mayor grado de imparcialidad

que pueda alcanzar el ser humano, la existencia de cualquier tipo de prejuicio, por mínimo y esporádico que sea, es absolutamente indeseable y debe llevar a su erradicación”².

En su afán de cumplir cabalmente con su misión, la Rama Judicial se sometió a un serio proceso de autoevaluación y encontró que en sus tribunales ocurrían igualmente manifestaciones de discrimen basadas en el género, alimentadas por los mismos estereotipos y patrones de comportamiento enraizados en la sociedad. Como resultado, se comprometió a evitar y a erradicar esta conducta, investigando e identificando primero la ocurrencia de estas manifestaciones en las distintas esferas de acción del quehacer judicial. Luego se enfrascó en la difícil tarea de evaluarlas con el propósito de obtener recomendaciones precisas para lidiar con ellas. Los resultados de la autoinvestigación, recogidos en el Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, reflejaron que estas manifestaciones, a pesar de que ocurren, no responden a la intención de discriminar, sino que se producen en forma inconsciente a consecuencia del condicionamiento social. Sin embargo, no importa su intención o su origen, el hecho cierto es que son objetables y deben erradicarse.

La Rama Judicial resolvió, además, continuar allanando los caminos en el cumplimiento de su compromiso de erradicar cualquier tipo de discrimen. Con este propósito en 1996 se creó el Comité Asesor de Igualdad y Género (en adelante Comité Asesor). Este grupo de trabajo tendría carácter permanente y se encargaría de proponer el plan para implantar las recomendaciones formuladas por el Informe del 1995 y llevaría a cabo otras encomiendas dirigidas a hacer valer dicho compromiso.

Antes de enfrascarnos en la descripción detallada de cada una de las áreas de acción identificadas y de las acciones concretas que se han implantado o que se proponen para el futuro, es menester dar una mirada al trasfondo dentro del cual se produce este Informe de Progreso. Este trasfondo está dividido en dos partes: la primera, el trasfondo histórico que sirve de preludeo a la labor que realiza el Comité Asesor, y la segunda, el contexto teórico en que se enmarca la labor desplegada por sus miembros.

¹ Prólogo de *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 1, 1995.

² Prólogo de *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 2, 1995.

Trasfondo histórico

La Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico consagra el principio de que la dignidad del ser humano es inviolable; de que todos los hombres son iguales ante la ley y de que no podrá discriminarse por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen y condición social ni ideas políticas o religiosas.³ Esta disposición constitucional constituye la piedra angular y básica de nuestro sistema democrático de gobierno.

Basado en esa piedra angular de nuestro sistema, el movimiento feminista, que había dado amplios frutos en las luchas sufragistas de principios del siglo, resurgió con fuerza en Puerto Rico al final de la década de los años sesenta y, en los años setenta se hizo sentir en nuestra sociedad, por alcanzar importantes logros para las mujeres. Por ejemplo, en 1969 la Asamblea Legislativa de Puerto Rico creó una Comisión Especial con el propósito de investigar “un alegado discrimen contra la mujer trabajadora en las distintas fuentes de empleo del país: manufactura, industria, profesiones, agricultura y entidades gubernamentales”.⁴ Tras celebrar vistas públicas, la Comisión recomendó que este asunto debía ser referido a la Comisión de Derechos Civiles para que ésta llevara a cabo un estudio más completo y exhaustivo. Del estudio surgió un primer informe, *La igualdad de derechos y oportunidades de la mujer en Puerto Rico*.

El informe *La igualdad de derechos y oportunidades de la mujer trabajadora*, que fue publicado en el año 1972 por la Comisión de Derechos Civiles, concluyó que “existe el discrimen contra la mujer que trabaja fuera del hogar, y dentro del hogar, y que las prácticas discriminatorias toman las más sutiles y engañosas apariencias”.⁵ Recomendó que era menester revisar la legislación vigente a los fines de corregir la situación de desventaja confrontada por las mujeres en el país en los ámbitos domésticos, sociales, laborales y políticos.

En 1973, se creó mediante ley la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer, con el propósito de que identificara, investigara e iniciara

³ Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, Sec. 1.

⁴ Resolución Concurrente Núm. 5 de la Cámara de Representantes, aprobada en la Cámara el 1 de abril de 1969 y en el Senado el 31 de abril del mismo año.

⁵ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 3.

procedimientos legales contra los violadores de leyes antidiscriminatorias por razón de género.⁶

Como consecuencia de lo anterior y para responder también a iniciativas propias, la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer coauspició con el Departamento del Trabajo de Puerto Rico la realización de un estudio dirigido a identificar la legislación laboral que discriminaba contra las mujeres.⁷ El estudio produjo, como resultado, la aprobación de enmiendas a varias leyes por la Asamblea Legislativa en 1975.⁸

Un estudio realizado en 1976 para la Escuela de Derecho y Diplomacia de la Universidad de Tufts en Boston, Massachussets en las áreas de administración pública, derecho de familia, derecho penal, salud, educación y derecho laboral, confirmó, una vez más, la existencia de discrimen contra las mujeres por razón de su género en las distintas áreas examinadas. Incluso, reiteró, entre otros hallazgos, la conclusión a la que llegó la Comisión de Derechos Civiles en 1972: la participación de las mujeres en la judicatura es limitada y tiende a darse con mayor intensidad en los niveles inferiores de ésta.⁹

Esas iniciativas privadas y públicas continuaron produciendo resultados importantes. La reforma en el Derecho de Familia en 1976, fue producto del compromiso de muchos sectores de la sociedad que entendieron que no debía perpetuarse el estado discriminatorio y que las leyes debían contener nuevas normas de comportamiento para garantizar el trato justo e igualitario para hombres y mujeres en todas las relaciones jurídicas que el Derecho reconoce y protege.

⁶ Ley Núm. 57 de 30 de mayo de 1973.

⁷ Ramos Buonomo, Jeannette, *Estudio sobre Igualdad de los Sexos en la Legislación Laboral* (1974).

⁸ Las leyes aprobadas enmendaron, entre otras, las siguientes: la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A., secs. 146 et seq., para prohibir que los patronos y uniones obreras discriminen por razón de género; la Ley Núm. 417 de 14 de mayo de 1947, 29 L.P.R.A., sec. 564 et seq., para prohibir que las agencias privadas de empleo discriminen por razón de género; la Ley Núm. 49 de 22 de mayo de 1958, 29 L.P.R.A. sec. 353, et seq., para eliminar diferencias basadas en el género respecto al peso máximo autorizado que un ser humano puede levantar, transportar o cargar sobre su persona; la Ley Núm. 73 de 21 de junio de 1919, 29 L.P.R.A., secs. 457-460, para eliminar diferencias basadas en el género en la asignación de horarios nocturnos de empleo. Para un examen de toda esta legislación, véase: Ramos Buonomo, Jeannette, *La mujer y el derecho puertorriqueño*, págs. 231-237, marzo, 1976. (Estudio realizado para The Fletcher School of Law and Diplomacy de la Universidad de Tufts en Massachussets).

⁹ Ramos Buonomo, supra.

En 1975, ante un "ambiente de reforma"¹⁰ se iniciaron los procesos para enmendar los artículos del Código Civil que perpetuaban la situación de limitación jurídica de la mujer en todos los órdenes. En 1976, contagiado por el movimiento internacional en pro de la reivindicación y defensa de los derechos de la mujer, "el legislador puertorriqueño se dio a la tarea de identificar y derogar las normas que permitían el trato discriminatorio de la mujer casada en muchas de sus gestiones familiares, sociales y jurídicas, sobre todo, en la administración del orden económico del matrimonio...y quiso de ese modo equiparar a ambos cónyuges en poderes, deberes y responsabilidades."¹¹ Así en 1976, termina la potestad marital como principio rector de la antigua sociedad conyugal española y, por herencia, puertorriqueña.¹²

En 1988 fue aprobada la Ley de Hostigamiento Sexual.¹³ En 1989 se logró la aprobación de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica,¹⁴ en cuyo desarrollo y defensa intervino activamente la Comisión para Asuntos de la Mujer, Oficina del Gobernador.¹⁵ Esta última medida legislativa en particular es reconocida internacionalmente como una ley de vanguardia. Ha sido utilizada como modelo en otras jurisdicciones, captando la atención de organismos gubernamentales y no gubernamentales en Estados Unidos, la América Latina y Europa, inclusive la Organización de las Naciones Unidas.¹⁶

En los Estados Unidos los hallazgos de los estudios e investigaciones realizadas advertían sobre la necesidad de despertar conciencia entre los jueces y las juezas en cuanto a las múltiples manifestaciones de discrimen por razón de género que ocurrían en los tribunales, no sólo respecto a las mujeres, sino también a los hombres. En 1979, la participación activa de la Asociación Americana de Juezas (National

¹⁰ Torres, Rafael, *La coadministración de la sociedad legal de gananciales en el Derecho Puertorriqueño* 64 Revista de Derecho Puertorriqueño, 413 (1976), p. 420.

¹¹ Fraticelli Torres, Migdalia, *Un nuevo acercamiento a los regímenes económicos del matrimonio*, 29 Rev. Jur. U.I.P.R. 413, 427 (1995). Véanse Vázquez Bote, E., *Reforma del Derecho de Familia: Avance de un juicio crítico*, 61-62 Revista de Derecho Puertorriqueño, pág. 13, 1976-77; y Menéndez, E., *Direcciones contemporáneas del Derecho de Familia*, 38 REV. COL. ABOG. 207 (1977), pág. 218 et seq. Sobre la ley 51 de 21 de mayo de 1976 que crea la coadministración ver Cruz de Nigaglioni, O. y M. Hosta de Guzmán, *La nueva legislación que rige la sociedad de gananciales*, 37 REV. COL. ABOG. 701 (1976).

¹² Fraticelli Torres, supra, pág. 427.

¹³ Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, 20 L.P.R.A. secs. 155 et seq.

¹⁴ Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, 8 L.P.R.A. secs. 601 et seq.

¹⁵ Agencia que sustituyó en 1979 a la Comisión para el Mejoramiento de los Derechos de la Mujer.

¹⁶ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 7.

Association of Women Judges), contribuyó a que fuera acogida con mayor fuerza la idea de desarrollar programas educativos sobre el problema. A esos fines, dicha entidad y la fundación NOW para la Defensa y la Educación Legal (National Organization of Women's Legal Defense and Education) coauspicieron un programa nacional de educación judicial. Para establecer este programa se llevaron a cabo diversas gestiones de coordinación con instituciones nacionales de educación judicial y con programas estatales. De inmediato, se comenzaron a desarrollar múltiples seminarios y adiestramientos a través de todo Estados Unidos.¹⁷

La fuerza que el Programa Nacional de Educación Judicial adquirió fue tal que en 1986, la Conferencia de Jueces Presidentes de los Estados Unidos incluyó por primera vez en su agenda de trabajo el tema del discrimen por razón de género. En 1988, esta Conferencia dio un paso de radical importancia al aprobar una resolución en la que dicho organismo recomendó la creación de comités para el estudio del discrimen por razón de género en todos los sistemas judiciales estatales.¹⁸ La Conferencia de Administradores de Cortes Estatales emuló esta iniciativa y como resultado múltiples estados de los Estados Unidos fueron estableciendo sus respectivos comités para investigar este problema.

En Puerto Rico, poco tiempo después de su nombramiento como Juez Presidente del Tribunal Supremo en 1992, el Honorable José A. Andréu García creó la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico, cuya presidencia recayó en la Jueza Asociada Miriam Naveira de Rodón. Al mismo tiempo, se le delegó al Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales la encomienda de servir como recurso de apoyo

¹⁷ Como resultado de estas primeras actividades educativas la Hon. Marilyn Loftus, Juez de la Corte Suprema de Nueva Jersey, le solicitó a la Rama Judicial de ese estado su colaboración para realizar investigaciones sobre el discrimen por género en los tribunales, con el propósito de establecer un programa local de educación judicial. La Corte Suprema brindó su apoyo y nombró un Comité de composición amplia para investigar el discrimen por género y las maneras de erradicarlo.

Los hallazgos de ese Comité en su primer informe de 1984 confirmaron las sospechas de que en los tribunales del estado ocurrían manifestaciones de discrimen por género, muchas de las cuales pasaban desapercibidas por haberse enraizado en el comportamiento como producto de patrones y estereotipos culturales. La publicidad que recibió el informe trajo como consecuencia que en otros estados se solicitara también la creación de comités similares de estudio. Los hallazgos de cada comité revelaron igualmente que en realidad existe un mayor discrimen hacia las mujeres provocado por la tradicional situación de subordinación en un mundo dominado históricamente por los hombres.

del nuevo organismo. Poco más tarde, se presentó una propuesta al State Justice Institute de los Estados Unidos en la que se planteó la deseabilidad de que este tipo de investigación se realizara también en Hispanoamérica, tomando a Puerto Rico como punto de partida para ello. La propuesta fue aprobada.

En octubre de 1993, finalizada la primera fase del trabajo que incluyó el examen de la labor realizada por las comisiones estatales norteamericanas y la presentación de la propuesta al State Justice Institute, la Comisión Judicial Especial se reorganizó a los fines de proceder de lleno con la fase de investigación. De conformidad con las recomendaciones de estudiosos y estudiosas de la materia, la composición del organismo se aumentó ampliamente para incluir a representantes de la judicatura, abogacía, y especialistas en psicología, sociología, estadísticas e investigaciones. Pasó a ocupar la presidencia de la Comisión Judicial Especial la Hon. Jeannette Ramos Buonomo, Jueza del Tribunal de Circuito de Apelaciones. La Jueza Asociada Miriam Naveira de Rodón y el Juez Presidente José A. Andréu García asumieron la copresidencia de manera ex officio.

En su investigación, la Comisión Judicial Especial no se limitó a la identificación de prácticas que pueden constituir discrimen de acuerdo con la definición legal del término, sino que amplió su marco de estudio para incluir situaciones y prácticas que, aunque no estén tipificadas como conducta ilícita por norma jurídica alguna, reflejan sesgo por género y actitudes discriminatorias desde el punto de vista sociológico. Tampoco se limitó a detectar instancias de discrimen intencionado. Trató también de identificar aquellas prácticas y procesos dentro de la Rama Judicial que pudieran reflejar situaciones de discrimen como consecuencia de patrones sociales, económicos y culturales arraigados en la sociedad puertorriqueña. Examinó, además, todos los aspectos del sistema judicial, sustantivos y procesales, a los fines de determinar si existen leyes, reglamentos, normas, prácticas o actitudes que puedan tener efectos discriminatorios basados en el género.¹⁹

¹⁸ Resolución XVIII de 1988 adoptada por la Conferencia de Jueces Presidentes de los Estados Unidos, 26 CT. REV. 5 (1989); *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 11.

¹⁹ Es oportuno destacar que, tratándose de un autoestudio del sistema judicial, era indispensable requerir la participación de los distintos componentes de éste en la investigación. Por esa razón varias juezas, jueces, funcionarias y funcionarios del sistema fueron designados miembros de la Comisión Judicial Especial. Debido a la importancia de esta iniciativa, tanto la judicatura como el resto del personal administrativo colaboraron

La investigación cubrió distintas áreas particulares de interés. Estas fueron: administración judicial; interacción en los tribunales; derechos de la persona y la familia; violencia doméstica; sistemas de justicia criminal y juvenil y derechos laborales.²⁰

Luego de analizar e interpretar toda la información recopilada, la Comisión Judicial Especial rindió su Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* (Informe del 1995), en el cual formuló sus conclusiones generales, hallazgos y recomendaciones. Destacó como hallazgo general, que la Rama Judicial de Puerto Rico, igual que el resto de la sociedad de la que forma parte, refleja la presencia de estereotipos y patrones culturales sexistas que se manifiestan en diversos grados y maneras, en niveles conscientes y no conscientes.

La Comisión Judicial Especial señaló que todos los componentes del sistema de justicia reflejan, en mayor o menor medida, la misma situación: policías, fiscales, procuradores y procuradoras de familia y de menores, abogados, abogadas, e igualmente los miembros de la judicatura y el personal de la Rama, responden a visiones estereotipadas sobre los roles de hombres y mujeres en la sociedad. Evidenció, además, que dichos estereotipos y patrones culturales sexistas tienen un efecto discriminatorio en el sistema judicial y son fuente de instancias particulares de trato discriminatorio en la interacción cotidiana y en la respuesta del sistema a quienes acuden a él en búsqueda de servicios. Informó que ello ocurre principalmente con respecto a las mujeres, como consecuencia de los patrones arraigados en una sociedad en la que tradicionalmente los hombres han dominado en las distintas esferas del poder y han estructurado el mundo según su visión particular.

conjuntamente, aportando información valiosa, puntos de vista e interesantes perspectivas en la fase de diagnóstico del problema, e importantes recomendaciones para su solución.

Para llevar a cabo el estudio sobre el discrimen por razón de género en los tribunales, la Comisión Judicial Especial se basó en las tendencias recopiladas por investigaciones realizadas en el campo de las Ciencias Sociales. Estudió y analizó los significados que se le da en la sociedad a los conceptos básicos de discrimen; sexo y género; igualdad, equidad y diferencia; discrimen por razón de género; sexismo, hostigamiento sexual y discrimen por orientación sexual. (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, págs. 17-34.)

En el estudio la Comisión Judicial Especial utilizó diversos métodos: vistas, entrevistas grupales focalizadas, observación de procedimientos en sala; sesiones de investigación participativa ofrecida a jueces y juezas, análisis de legislación y jurisprudencia y, por último, análisis de datos provenientes de la Oficina de Administración de los Tribunales (*El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, págs. 35-57.)

²⁰ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, págs. 65-461.

De los hallazgos particulares del Informe del 1995 surgió de manera contundente la conclusión de que el sexismo o discrimen por razón de género se manifiesta e influye en los procesos de toma de decisiones y en la elaboración de normas jurisprudenciales, y que ello afecta la adjudicación de controversias concretas.²¹

Se puso en justa perspectiva el hecho de que las concepciones estereotipadas fundadas en el género se manifiestan también en la administración del sistema judicial y en la estructura misma de éste, en sus distintas dimensiones: estructuración ocupacional; distribución de funciones e instalaciones; recursos disponibles a los usuarios en la prestación de servicios. Los hallazgos llevaron a la conclusión de que tradicionalmente el sistema judicial no ha tomado en cuenta la perspectiva del género en la selección del personal, en la distribución de funciones, en el desarrollo de sus programas educativos, en la aplicación de sus sistemas de evaluación y de disciplina, en la estructuración del espacio y la disposición de las instalaciones para la provisión de servicios a los usuarios. Esta conclusión, según el estudio realizado, aplica al sistema de justicia en general.²²

Como consecuencia de estos hallazgos y las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial, el Tribunal Supremo en su Orden del 15 de noviembre de 1996, creó el Comité Asesor de Igualdad y Género, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial.²³ Al Comité se le asignó la encomienda de considerar y revisar las recomendaciones del Informe del 1995, con el fin de formular y proponerle al Tribunal Supremo los planes y medidas necesarias para implantar dichas recomendaciones, así como llevar a cabo cualquier otra tarea relacionada con este asunto. Poco después, mediante su Resolución del 18 de abril de 1997, el Tribunal Supremo nombró a las y los integrantes del Comité Asesor.²⁴ Este quedó compuesto por un grupo interdisciplinario de jueces y juezas, abogados, abogadas, profesores y profesoras de derecho, funcionarios del Ministerio Público y un representante de la comunidad. En mayo de 1997, el Comité Asesor celebró su sesión inaugural y comenzó de inmediato

²¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, págs. 515-529.

²² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, págs. 515-516.

²³ Anejo I de este Informe.

²⁴ Anejo II de este Informe.

a coordinar las funciones delegadas, el fruto de las cuales se recogen en este Informe de Progreso.

Trasfondo teórico

La labor del Comité Asesor se desenvuelve dentro de un marco conceptual básico: para que los cambios propuestos sean duraderos es menester que sean institucionalizados. Ello significa que las transformaciones deben hacerse parte del sistema y convertirse en nuevos paradigmas que guíen nuestro comportamiento. Aprender una conducta nueva, adoptar otro marco valorativo no es tarea fácil ni inmediata.

Durante la década final del siglo pasado la mayor parte de la labor desplegada por comisiones de estudio del discrimen por razón de género en los tribunales estuvo centrada en la labor de investigación. Por ello, se hicieron numerosos estudios para examinar la forma en que se manifiesta el discrimen, las ocasiones en que se hace ostensible y la magnitud del problema. En los años noventa del siglo pasado, los comités análogos al nuestro en otras jurisdicciones de los Estados Unidos y en otros países se planteaban estrategias de implantación. Nuestra jurisdicción no fue la excepción. El Comité Asesor advino a la difícil tarea de concretar las recomendaciones del Informe del 1995 en planes de acción específicos cuya implantación pudiera medirse.

Al pasar de la etapa de estudio a la etapa de planificación fue necesario adoptar los siguientes paradigmas para diseñar las medidas concretas que el Comité Asesor habría de recomendar:

- ❑ La institucionalización de una nueva forma de hacer las cosas requiere que se incorpore la conducta deseable a los reglamentos, leyes y requisitos formales con consecuencias y sanciones concretas en caso de su incumplimiento. Este es la base que sustenta la necesidad de enmendar los cánones de ética y los reglamentos de personal, entre otros.
- ❑ La educación es el vehículo más importante para significar la conveniencia de adoptar unas nuevas formas de conducta. El programa educativo continuo, por vía de seminarios, folletos y orientaciones debe ser extensible a las personas que trabajan en la Rama Judicial así como a los usuarios de sus servicios.

- ❑ El plan de acción debe incluir a todos los componentes del sistema; por ello, deben estar incluidos todos los empleados y empleadas, jueces, juezas y aquellas personas que se van integrando al sistema de cuando en cuando. En otras palabras, deben implantarse medidas que abarquen, no sólo el personal actual sino aquellos funcionarios y funcionarias que se incorporan por vía del reclutamiento.
- ❑ La evaluación del proceso debe estar integrada al plan de acción, de suerte que puedan determinarse los alcances del progreso alcanzado y lo que falta para alcanzar las medidas de equidad deseadas. Por ello, la recopilación periódica de data relevante, así como la publicación de estos informes de progreso debe ser parte activa del proceso de implantación.
- ❑ Por último, la colaboración y el intercambio de información entre todos los componentes del sistema debe ser parte integral de ese proceso de implantación. Este intercambio también debe extenderse a programas que, como el que desarrolla la Rama Judicial de Puerto Rico, pretendan erradicar el discrimen por razón de género en sus respectivas jurisdicciones.

Metodología

Para facilitar su trabajo, el Comité Asesor delimitó el ámbito de su encomienda y para ello adoptó la siguiente definición de su misión:

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

Reglas de procedimiento

En sus primeras reuniones de trabajo, el Comité Asesor acordó las reglas que regirían a partir de ese momento para facilitar las reuniones y el proceso deliberativo, fijándose de esa forma el quórum para las reuniones, que quedaría constituido con siete (7) miembros presentes. La forma de aprobar sus determinaciones sería, preferiblemente por consenso y sólo, de no ser posible éste, por la mayoría simple de los miembros presentes.

Se acordó también que las reuniones serían grabadas con el fin de preparar minutas que constituirían el récord de cada reunión y que serían celebradas en forma periódica, cada tres semanas. Además, se decidió celebrar unas reuniones específicamente dirigidas a crear la unidad del grupo y sensibilizar a los miembros sobre el discrimen por género y definir la misión que guiaría sus trabajos.

Para enriquecer los trabajos del Comité Asesor se acordó integrar las valiosas aportaciones de un psicólogo clínico, especializado en consejería en casos de violencia doméstica y adiestramientos sobre discrimen; y una especialista en organización, gerencia y sistemas, para facilitar el diseño de medios óptimos y eficientes en la consecución de los objetivos del Comité Asesor.

Celebradas las reuniones de sensibilización, el Comité Asesor dedicó sus primeras reuniones de trabajo a delinear la metodología que utilizaría para llevar a cabo el plan de acción según descrito en el texto de su misión. Identificó, en primer lugar, todas las recomendaciones del Informe del 1995, cuya implantación concernía a la Rama Judicial, y excluyó las que se referían a otras ramas del gobierno o entidades privadas. Luego, clasificó las recomendaciones en las siguientes 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. En este último caso, las recomendaciones fueron agrupadas por curso de acción:
 - administrativas, de divulgación,
 - educativas,
 - de reglamentación,
 - de revisión judicial y
 - de investigación.

Las recomendaciones, así clasificadas, fueron asignadas a cuatro (4) subcomités que fueron creados con el propósito de facilitar las tareas de implantación:

- (1) Subcomité de Administración y Reglamentación, para proponer las normas, sistemas y mecanismos administrativos;
- (2) Subcomité de Capacitación Interna, encargado de proponer adiestramientos y seminarios para capacitar a la judicatura y al personal;
- (3) Subcomité de Capacitación Externa, para proponer los mecanismos y contenido de las orientaciones a la comunidad en general y a los usuarios del sistema judicial; y
- (4) Subcomité de Política Pública e Investigación, para proponer los cambios en política pública, los estudios recomendados y otras investigaciones que puedan surgir, que permitan establecer una política pública de la Rama encaminada a eliminar el discrimen por género y, además, proponer enmiendas a los Cánones de Ética Judicial y Ética Profesional.

Cada Subcomité seleccionó a una persona coordinadora de los trabajos y se acordó que tal designación sería revisada anualmente. También se creó un Subcomité Ejecutivo, constituido por las personas coordinadoras de cada Subcomité y la

Presidenta del Comité Asesor de Igualdad y Género, con la función de tomar decisiones administrativas dirigidas al buen desarrollo de los trabajos de los subcomités. El Subcomité Ejecutivo contó con el apoyo de la Directora del Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial y una Oficial de Cumplimiento designada por la Oficina de Administración de los Tribunales.

La función principal del Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial se concretó en brindarle asesoramiento y apoyo administrativo al Comité Asesor y a los Subcomités para la coordinación de reuniones y para encauzar comunicaciones entre el Comité y el Juez Presidente o el Tribunal Supremo. Por su parte, la persona designada como Oficial de Cumplimiento realizaría esencialmente las funciones de servir de enlace entre el Comité Asesor y la Oficina de Administración de los Tribunales, dar seguimiento continuo y adecuado a los proyectos e informar regularmente al Comité Asesor sobre el desarrollo de éstos.

Al estructurar sus planes de trabajo, los Subcomités identificaron que cada proyecto debía incluir los siguientes 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 que cada Subcomité preparó para la implantación de los proyectos fue discutido en las reuniones plenarios y aprobado por el Comité Asesor. Para el diseño de cada proyecto se utilizaron unas hojas de trabajo denominadas Hojas de Especificación. En estas hojas se identificó el proyecto con un número y título, se describió el resultado esperado y el ámbito del proyecto o las etapas necesarias para su desarrollo, alcance o extensión. También se incluyó la fecha estimada de terminación del proyecto, los recursos necesarios para desarrollarlo y la recomendación particular del Informe de la Comisión Judicial Especial en que fue basado. Completado el proceso de diseño, se prepararon Hojas de Especificación para todos los proyectos que debían ser implantados en las tres fases planificadas.

El Comité Asesor preparó una primera propuesta en la que incluyó las Hojas de Especificación para veintisiete (27) proyectos de la primera fase de su plan y la presentó ante el Juez Presidente.²⁵ Los proyectos que debían ser desarrollados a mediano plazo los incluyó en otra propuesta presentada para la segunda fase, con once (11) proyectos y una tercera fase con seis (6) proyectos para desarrollar a largo plazo.²⁶

Determinación de prioridades

Como parte de la metodología utilizada, el Comité Asesor determinó que los proyectos diseñados serían clasificados para trabajarse en tres fases:

- ❑ En la **primera fase** serían incluidos los que debían atenderse con mayor prioridad. En la primera fase (Fase I), se incluyeron los proyectos cuya implantación debía ser iniciada a corto plazo, antes de junio de 2000.
- ❑ En la **segunda fase** (Fase II), se incluyeron los proyectos cuya implantación debía ser iniciada a mediano plazo, entre julio de 2000 y junio de 2001.
- ❑ La **tercera fase** (Fase III) incluyó aquellos proyectos que debían ser desarrollados a largo plazo, después de julio de 2001.

El Comité Asesor se aseguró de que los objetivos o resultados esperados de cada proyecto diseñado respondieran a las situaciones y problemas planteados en las recomendaciones del Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*. Determinó, a base de un examen cuidadoso del referido Informe, que por la magnitud del problema de la violencia doméstica, así como el problema del hostigamiento sexual, las recomendaciones sobre estas dos áreas debían recibir **atención prioritaria** durante la primera fase del desarrollo de los proyectos. En efecto, uno de los problemas mencionados reiteradamente en el Informe era el trato discriminatorio que se daba a las víctimas de violencia doméstica en los tribunales. La urgencia en atender el tema de hostigamiento sexual provino de los mismos componentes del sistema, quienes solicitaron se atendiera con prioridad.

²⁵ Anejo III de este Informe.

²⁶ Anejo IV de este Informe.

El Comité Asesor incluyó en la primera fase de su plan los siguientes proyectos:

- Normas Administrativas sobre los siguientes asuntos:
 - Recursos de apoyo en casos de violencia doméstica, delitos sexuales y otros
 - Coordinación interagencial en asuntos sobre violencia doméstica
 - Órdenes de protección y su diligenciamiento
 - Embarazo de empleadas y candidatas a empleo
 - Procedimientos para trámite de querellas por discrimen y Hostigamiento sexual
 - Registro de órdenes de protección y procedimientos para validar órdenes de otras jurisdicciones
 - Criterios para la asignación de jueces y juezas a las salas
 - Reclutamiento de féminas a puestos de alguacilazgo
 - Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal

- Revisión de manuales y reglamentos
 - Lenguaje neutral para el *Manual de Instrucciones al Jurado*
 - Lenguaje neutral para formularios y reglamentos
 - Revisión de *Manual de Procedimiento del Alguacilazgo*

- Política pública
 - Prohibición contra el discrimen por género y orientación sexual; y contra el hostigamiento sexual
 - Enmiendas a los Cánones de Ética Judicial y de Ética Profesional

- Educación
 - Información a la comunidad sobre temas relacionados con violencia doméstica, órdenes de protección; hostigamiento sexual y otros
 - Sección sobre violencia doméstica en la red (internet)
 - Erradicación de actitudes y comportamiento sexista
 - Capacitación interna: materiales y adiestramientos sobre el tema de violencia doméstica
 - Proyecto demostrativo de accesibilidad a los tribunales

- Estudios
 - Para implantar salas y personal especializado en casos de violencia doméstica
 - Sobre la relación entre condición social y discrimen por género

- Adecuación de facilidades físicas

La propuesta sobre los proyectos a ser desarrollados a **mediano plazo** incluyó los siguientes:

- Establecer normas, planes de capacitación y divulgación de procedimientos para establecer una política pública contra el hostigamiento sexual y el trato discriminatorio que incluye los siguientes elementos:
 - Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual;
 - Divulgación Interna de Procedimiento para el Trámite de Querellas por Hostigamiento Sexual;
 - Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual;
- Acceso al Sistema en casos de Violencia Doméstica y Órdenes de Protección;
- Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a Salas de Familia;
- Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial;
- Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual;
- Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio;
- Plan de Capacitación Interna sobre Manifestaciones de Discrimen en los Asuntos de Relaciones de Familia;
- Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos y
- Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos.

La propuesta sobre proyectos a ser desarrollados a **largo plazo** fue dirigida, principalmente, a la investigación de distintas áreas relacionadas con el discrimen por razón de género y la adjudicación judicial. Los proyectos para esta etapa son los siguientes:

- Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos;
- Normas de Vestimenta Racionales y no Discriminatorias;
- Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género;

- Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo;
- Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley;
- Estudio sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial; y
- Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial.

Proyectos Desarrollados

Durante los últimos cinco años el Comité Asesor ha trabajado arduamente en el diseño de proyectos cuyos objetivos recogen las recomendaciones para erradicar el discrimen por razón de género incluidas en el Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* de la Comisión Judicial Especial.

La mayoría de los proyectos de la primera fase fueron completados o iniciados,²⁷ mientras que algunos proyectos de las otras fases sólo se comenzaron, debido a las razones presupuestarias o de otra índole que se examinan más adelante.

En este Informe, el Comité Asesor pretende exponer el alcance del progreso logrado. Partirá en cada área de implantación desde el marco de referencia que proporciona el Informe del 1995, única y exclusivamente en lo que respecta a los hallazgos y recomendaciones que atañen a la Rama Judicial. Luego que se explique el marco de referencia que describe las situaciones y los hallazgos que se recogen en el Informe del 1995, se describen las medidas concretas propuestas para erradicar los problemas planteados, la evaluación del progreso alcanzado y las recomendaciones concretas para acciones futuras.

Para que una evaluación de esta naturaleza sea efectiva es menester acometerla desde dos perspectivas. La primera es medir el progreso en la implantación de las tareas asignadas, en este caso, medir los alcances del diseño de las medidas tomadas; la segunda, medir el resultado final, es decir, los logros concretos en los casos en que la implantación haya sido efectiva. La primera jamás debe sustituir la segunda, ya que sólo ésta última será la que determine si las medidas tomadas sirven para erradicar el discrimen.

En nuestra próxima etapa será necesario evaluar si se ha cumplido con la implantación de las medidas o tareas asignadas. Si es positiva la respuesta, será necesario preguntarnos si las medidas reformadoras tienen un efecto positivo en

²⁷ 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, Anejo V de este Informe.

erradicar el discrimen. Por último, necesitamos evaluar si ha habido efectos negativos no deseados como consecuencia de su implantación.

Los proyectos que integran el plan total de implantación propuestos por el Comité Asesor al Tribunal Supremo de Puerto Rico son los siguientes:

1. **Violencia Doméstica**
 - a. **Orden Administrativa Sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica**
 - b. **Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica**
 - c. **Directrices sobre Órdenes de Protección**
 - d. **Guías para Materiales y Adiestramiento de Personal sobre Violencia Doméstica**
 - e. **Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica**
 - f. **Registro de Órdenes de Protección y Procedimientos de Validación de Órdenes de otros Estados**
 - g. **El Diligenciamiento de las Citaciones en los Casos de Violencia Doméstica**
 - h. **Plan de Capacitación Interna Sobre Violencia Doméstica**
 - i. **Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección**
2. **Hostigamiento Sexual**
 - a. *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*
 - b. *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial*
 - c. *Distribución del Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género*

- d. Adiestramientos a todo el personal sobre el problema de hostigamiento sexual en los tribunales
3. Normas Administrativas
- a. Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo
 - b. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a Salas de Familia
 - c. Aumento en el Reclutamiento de Especialistas en la Conducta Humana
 - d. Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal
 - e. Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas
 - f. Revisión del Manual de Procedimiento de Alguacilazgo
 - g. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial
 - h. Normas de Vestimenta Racionales y no Discriminatorias
 - i. Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial
 - j. Orden Administrativa para Reglamentar el Período de Extracción de Leche Materna
4. Revisión de manuales, reglamentos y procedimientos
- a. Revisión del Lenguaje del *Manual de Instrucciones al Jurado*
 - b. Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos
 - c. Propuesta para Enmendar los Códigos de Ética Judicial y Ética Profesional
 - d. Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual
 - e. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio

5. Educación

- a. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos
- b. Información en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica
- c. Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales
 - (1) la aprobación del *Manual de Evaluación Social Forense* que actualmente es utilizado por los trabajadores y trabajadoras sociales en todas las regiones judiciales en caso de alegaciones de abuso sexual en niños;
 - (2) la aprobación del *Protocolo para la Intervención en Casos de Violencia Doméstica Referidos a la Oficina de Relaciones de Familia*, que es utilizado por las Oficinas de Trabajo Social de todas las regiones judiciales;
 - (3) la creación del centro denominado PROSE, que es un centro de orientación que brinda servicios a las personas que comparecen al tribunal a vistas en casos de relaciones de familia y de violencia doméstica; y
 - (4) la creación del programa Padres y Madres para Siempre en distintas regiones judiciales con el fin de brindar orientaciones a madres y a padres para que se les facilite mantener y estrechar los lazos familiares con sus hijos y prevenir la violencia.
- d. 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)

6. Proyectos de Investigación

El Comité Asesor delineó otros ámbitos que requieren acción o investigación adicional y que aún no han podido ser atendidos fundamentalmente por razones presupuestarias.

Los proyectos que aún restan por aprobar e implantar son los siguientes:

- a. Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarias sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas;
- b. Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género;
- c. Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo;
- d. Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley;

- e. Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial;
- f. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos;
- g. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos;

7. Instalaciones Físicas:

Durante el proceso de implantación, al evaluar las instalaciones físicas de todos los centros judiciales, encontramos que algunos locales del Tribunal de Primera Instancia no poseen las instalaciones adecuadas, por lo que se formularon directrices para que en el diseño y construcción de nuevas facilidades se provean espacios adecuados y privados para las mujeres, adultas y menores, que están sujetas a procesos judiciales.

En las próximas secciones de este informe examinamos en detalle cada una de las áreas atendidas.

Recomendaciones

La Rama Judicial debe contar con un organismo o instrumento que le permita asegurar que los planes estratégicos de la Rama Judicial a corto, mediano y largo plazo incluyen los proyectos aprobados para la erradicación del discrimen por razón de género y que las distintas divisiones de la Oficina de Administración de los Tribunales están cumpliendo con las tareas asignadas conforme se definen en los proyectos aprobados. A esos fines el Tribunal Supremo debe aclarar los alcances de la encomienda contenida en la Resolución de 1996, de manera que los componentes administrativos del sistema reconozcan las facultades y responsabilidades del Comité Asesor.

Es necesario que el Comité Asesor cuente con un equipo asesor especializado que identifique, recomiende y evalúe continuamente si los proyectos aprobados están logrando los objetivos definidos y si, en efecto, la Rama Judicial muestra un cambio de conducta significativo que apunte hacia la erradicación del discrimen por razón de género identificado en el Informe.

Debe mantenerse un seguimiento y evaluación permanente que facilite la evaluación desde ambas perspectivas, la que permite medir el progreso en la

implantación de las tareas asignadas, en este caso medir los alcances del diseño de las medidas a tomar y la que permite medir el resultado final en los casos en que la implantación se haya logrado.

Deben implantarse los demás proyectos que están pendientes para la tercera fase, que son:

- a. Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas;
- b. Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género;
- c. Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo;
- d. Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley;
- e. Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial;
- f. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos;
- g. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos.

Violencia Doméstica

“La violencia doméstica, definida como el maltrato físico, emocional y sexual que ocurre en una relación de pareja constituye uno de los problemas más graves y complejos que confronta la familia y la sociedad actual, tanto en Puerto Rico como en otros países del mundo”.²⁸ El Informe del 1995 recoge una serie de datos alarmantes que ponen de manifiesto los alcances del problema y su impacto en la Rama Judicial. En esa fecha, las cifras que presentaba la Oficina de Administración de los Tribunales para el año 1993-94 apuntaban a un total de 37,962 casos graves presentados ante los tribunales del país, siendo 3,329 o un 8.8% casos de violencia doméstica.²⁹ Hoy estos casos se han duplicado; 6,149 casos de violencia doméstica fueron presentados durante el año fiscal 2000-01 de un total de 36,907 casos graves lo que corresponde a un 16.7%. El clima de violencia familiar afecta particularmente a las mujeres que por ser victimizadas más frecuentemente que los hombres, en una proporción de más de diez a uno, tiene un sesgo eminentemente discriminatorio.

Preocupa al Comité Asesor, y estamos seguros que igualmente a todos los que integran la Rama Judicial, el efecto que tiene la violencia doméstica sobre los niños y las niñas que viven en hogares donde está presente esa situación. En estudios sobre el tema, se ha comprobado que existe una relación entre la violencia doméstica, el maltrato de menores y la delincuencia juvenil.³⁰ Ante este cuadro revelador, la Rama Judicial tiene ante sí un gran reto, ya que es en este sistema que desemboca todo el cúmulo de actuaciones delictivas que entraña la violencia.

La tabla que acompañamos, provista por la Oficina de Estadísticas de la Administración de los Tribunales, nos ilustra la dimensión del problema en la actualidad.

²⁸ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 317.

²⁹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 318.

³⁰ Sarah M. Buel, National College of District Attorneys, Presentation on Dynamics of Family Violence, NITA, Rescuing the Victims of Family Violence, según citado en *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 327.

Violencia Doméstica

Año	Casos Radicados			
	Presentados	Resueltos	Convicción	Por ciento
1993-94	3,380	3,192	2,051	64.25
1994-95	3,569	3,591	2,513	69.98
1995-96	3,461	3,417	2,259	66.11
1996-97	3,801	3,584	2,360	65.85
1997-98	4,581	4,137	2,895	69.98
1998-99	5,895	5,426	3,559	65.59
1999-00	6,326	6,322	3,782	59.82
2000-01	6,149	6,230	3,490	56.02

Si tomamos en cuenta que muchas de las situaciones de violencia doméstica no llegan a los tribunales y que no estamos incluyendo en éstas los casos de maltrato hacia los niños y las niñas, podemos concluir que el problema es aún más grave de lo que apuntan estas estadísticas. Igualmente tenemos que destacar que el número de mujeres que mueren víctimas del maltrato continúa en ascenso y que el problema lo heredan los tribunales en los cuales recae la responsabilidad de hacer justicia.

Nuestra Legislatura aprobó el 15 de agosto de 1989 una pieza de legislación de vanguardia conocida como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.³¹ Con la aprobación de esta Ley, Puerto Rico se propuso atender con prioridad este grave problema que padece nuestra sociedad. Las medidas afirmativas que contiene el estatuto resultan en una ley integral en donde coexisten medidas de protección civil, tales como las órdenes de protección, artículos que tipifican como conducta criminal distintas manifestaciones de maltrato y disposiciones para la prevención de este serio mal que nos aqueja. Provee además directrices para cada componente del sistema judicial e identifica cuáles serán sus funciones en aras de prevenir e intervenir efectivamente en los incidentes de violencia doméstica.

Por otra parte, el Informe del 1995 realiza varios hallazgos que ponen de manifiesto que el problema de discrimen por razón de género en esta área, aunque ha sido atendido por muchos componentes del sistema judicial con proyectos de sensibilización, seminarios de capacitación, materiales de orientación y otros

³¹ Ley 54 de 15 de agosto de 1989, 8 L.P.R.A. secs. 601 et seq.

programas de igual naturaleza, todavía subsiste. Las manifestaciones del discrimen se hacen evidentes en la enumeración de los siguientes hallazgos del Informe del 1995 que se refieren a asuntos que atañen principalmente a la Rama Judicial:

1. **En el sistema de justicia se minimiza y trivializa la violencia doméstica.** El Informe apunta que "los empleados y empleadas del sistema de justicia no están en forma alguna inmunes a los múltiples estereotipos que predominan en nuestra sociedad respecto de la identidad del género femenino y a la relación hombre-mujer".³² Por ello, con frecuencia se le resta importancia a la violencia doméstica y se menosprecia la urgencia de atender este tipo de caso.
2. **Existe resistencia entre los componentes del sistema de justicia a conceptualizar como delito la violencia doméstica.** El Informe señala que la violencia doméstica es un delito y como tal debe tratarse.³³
3. **Existe una actitud negativa de parte de muchos abogados y abogadas hacia la Ley de Violencia Doméstica.** Este hallazgo fue sustentado por opiniones recurrentes de que el problema de la violencia doméstica es un problema social y no un problema legal por lo cual no tiene cabida en los tribunales.³⁴
4. **El sistema de justicia confiere poca credibilidad a las mujeres en los casos de violencia doméstica.** Esta es una tendencia que se observa en el ámbito de la violencia doméstica y en otros aspectos del sistema de administración de la justicia.³⁵
5. **Usualmente el sistema de justicia culpa a las mujeres por la violencia doméstica.** En este contexto la creencia prevaleciente es que la mujer es la que provoca el acto de agresión en su contra y le resta importancia a los actos del agresor.³⁶
6. **Existe un desconocimiento general entre las funcionarias y los funcionarios del sistema sobre el ciclo de violencia doméstica, lo que impide entender con profundidad lo que ocurre en estos casos.** Los especialistas en la materia coinciden en que este problema de la violencia doméstica presenta unos ciclos que tienden a repetirse y que sólo comprendiendo mejor los síntomas del ciclo y sus efectos en las

³² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 326.

³³ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 373.

³⁴ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 375.

³⁵ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 376.

³⁶ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 376.

víctimas pueden atenderse con sensibilidad los casos que llegan a los tribunales.³⁷

7. **El sistema de justicia desalienta la presentación y promueve el retiro de cargos de violencia doméstica.** La actitud de funcionarios o funcionarias que muestran incomodidad al presentarse los cargos de violencia doméstica o que promueven el desistimiento de los cargos sumado a la complejidad del proceso criminal, tiene el efecto de desalentar a la víctima.³⁸
8. **No existen suficientes mecanismos de orientación y de apoyo dirigidos a las víctimas de violencia doméstica.** En el Informe del 1995 se señaló que no existen funcionarios y funcionarias suficientes para orientar a las víctimas; existen muy pocos servicios de consejeras y consejeros de apoyo; no se permite que éstos y éstas comparezcan en los procedimientos judiciales; no se permite que las personas voluntarias que ofrecen este tipo de apoyo estén presentes en los procedimientos.³⁹
9. **Con frecuencia las funcionarias y funcionarios integrantes del sistema de justicia adoptan equivocadamente posturas de conciliadores en los casos de violencia doméstica.** Algunos jueces y juezas y otro personal de apoyo en muchas ocasiones intervienen en el proceso para "salvar el matrimonio", para reconciliar a la pareja, y dejan, con ello, desprovista a la mujer de la protección y de los medios que necesita para liberarse de una situación que puede, en muchos casos, poner en juego su propia vida y la de sus hijos e hijas, si los tuviera.⁴⁰
10. **Con cierta frecuencia las juezas y los jueces obvian las disposiciones de desvío del procedimiento (artículo 3.6 de la Ley 54) que permiten que el convicto, si se dan ciertas circunstancias, participe en programas de reeducación.** El artículo mencionado permite que el convicto de delito pueda ser referido a los escasos programas de reeducación y readiestramiento. La investigación publicada en el Informe del 1995 señaló que en ocasiones se usan programas de rehabilitación de adictos o alcohólicos cuando en efecto éstos no son necesariamente efectivos para controlar la violencia.⁴¹
11. **Algunos jueces y juezas se niegan a conceder remedios que la Ley 54 provee sin haber impedimento legal alguno para ello.** La Ley faculta a los jueces y las juezas a expedir órdenes de protección en casos de violencia doméstica y a tomar una serie de medidas adicionales para

³⁷ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 378.

³⁸ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 379.

³⁹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 381.

⁴⁰ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 383.

⁴¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 385.

proteger a las víctimas, a sus hijos e hijas, tales como determinaciones en relación con la custodia, alimentos, órdenes en relación con los bienes gananciales.⁴²

12. **Hay algunos jueces y juezas que, equivocadamente, requieren que se pruebe la existencia de un patrón de conducta en los casos de maltrato físico bajo la Ley 54.** La sección de la Ley 54 que establece los delitos de violencia doméstica, solo requiere un patrón de conducta en los casos de abuso psicológico.⁴³
13. **Hay jueces y juezas que no toman en consideración el historial de violencia doméstica de un padre agresor al hacer determinaciones en torno a la custodia y a las relaciones paterno filiales dentro del marco de una solicitud de orden de protección, exponiendo a la víctima y a los menores y a las menores a posibles incidentes violentos en el futuro.** El Informe del 1995 señala que la idea de que un padre o una madre tiene derecho a relacionarse con sus hijos está tan arraigada en nuestra sociedad que opera aún en situaciones donde puede exponerse al maltrato a los menores y las menores afectadas por la violencia.⁴⁴
14. **A pesar de que las órdenes de protección constituyen un remedio importante a los fines de proteger a las víctimas de violencia doméstica, existen varios problemas que limitan la efectividad de la medida, tales como renuencia a concederse o a concederse ex parte, demora en la concesión del remedio, concesión de órdenes de protección recíprocas, problemas con el diligenciamiento de las citaciones y concepciones erróneas.** Las órdenes de protección son un disuasivo y un instrumento importante en la lucha contra la violencia doméstica. Por ello el Informe del 1995 recalca la necesidad de que estas órdenes sean expedidas para toda aquella persona que la necesite, sin que medie discrimen por razón de género.⁴⁵
15. **El desconocimiento sobre el problema de la violencia doméstica asume matices muy especiales en las actitudes de algunas juezas.** Estas actitudes están presentes en algunas mujeres a quienes, como mujeres que han logrado una posición de autoridad, les resulta difícil comprender las actitudes y reacciones de otras mujeres que sufren el problema de la violencia doméstica.⁴⁶

⁴² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 386.

⁴³ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 388.

⁴⁴ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 388.

⁴⁵ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 391.

⁴⁶ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 396.

16. **Existe discrimen hacia los hombres víctimas de violencia doméstica en todos los niveles y ámbitos del sistema.** Alrededor de 8% de los casos de violencia doméstica son casos presentados por hombres. En estos casos se tiende a ridiculizar la masculinidad de la víctima en contraste con lo que suele acontecer en caso de que la víctima sea una mujer. Es evidente que los estereotipos inciden en nuestra visión de que el hombre debe ser fuerte y dominante y en caso contrario, se pone en entredicho su hombría.⁴⁷
17. **El ambiente en los tribunales intimida usualmente a las víctimas de violencia doméstica.** El Informe del 1995 señala que el ambiente de autoridad que caracteriza los procedimientos adjudicativos y adversativos en nuestros tribunales de justicia, unido al profundo desconocimiento que tienen las víctimas de violencia doméstica de los procedimientos judiciales, pueden hacer más intimidantes tales procesos para una población muy vulnerable.⁴⁸
18. **En la aplicación de la Ley 54 se discrimina de distintas formas contra los homosexuales y las lesbianas por parte de algunos jueces y algunas juezas.** Algunos funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial entienden que esta ley no es de aplicación en relaciones homosexuales y se niegan inclusive a expedir órdenes de protección.⁴⁹

Ante este cuadro de hallazgos del Informe del 1995, el Comité Asesor dio carácter prioritario a la mayor parte de las recomendaciones sobre violencia doméstica en su plan de acción. Estos son los proyectos atendidos y sus resultados.

a. Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica

Uno de los hallazgos incluidos en el Informe del 1995 es que no hay suficientes mecanismos de apoyo para orientar a las víctimas de violencia doméstica. Señala el Informe del 1995, con relación al uso de consejeros y consejeras, que "con alguna frecuencia los tribunales ponen obstáculos y hasta prohíben la comparecencia de estas personas" en los procedimientos judiciales.⁵⁰

En vista de que existían discrepancias en la forma en que los diferentes jueces y juezas del sistema atendían peticiones para permitir que las víctimas de violencia

⁴⁷ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 397.

⁴⁸ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 398-9.

⁴⁹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 400.

⁵⁰ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 381.

doméstica pudieran estar acompañadas de este personal de apoyo, se hacía necesario desarrollar normas internas de aplicación uniforme que permitan la utilización de los servicios de intercesores e intercesoras para que acompañen y apoyen a las víctimas de violencia doméstica en los procesos judiciales.⁵¹

Estas normas fueron redactadas por el Comité Asesor y adoptadas por vía de la Resolución del Tribunal Supremo del 16 de febrero de 2001, que enmienda las Reglas de Administración del Tribunal de Primera Instancia. En estas guías se establecieron las normas que regirán la intervención de personas intercesoras debidamente cualificadas, para que acompañen como recursos de apoyo en las vistas judiciales a las víctimas que solicitan remedios al amparo de la Ley Para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.⁵²

b. Norma Sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica

El informe del 1995 señaló que, para atender efectivamente a las víctimas de violencia doméstica es menester hacer un esfuerzo concertado entre las distintas agencias e instrumentalidades gubernamentales y privadas que participan en el proceso a fin de coordinar sus respectivas intervenciones.

Para atender esta preocupación, se diseñó un proyecto cuyo objetivo fue lograr la implantación de normas para coordinar asuntos relacionados con la violencia doméstica y el discrimen por razón de género, aplicables a los trabajos de los comités interagenciales que existen en las diferentes regiones judiciales.

El proyecto atendió la recomendación de que se deben coordinar más efectivamente los esfuerzos interagenciales y los internos del sistema judicial en torno a los asuntos relacionados con las órdenes de protección, el diligenciamiento de citaciones para las vistas de estas órdenes, el trámite de querellas fuera de horas laborables; la colaboración de la Policía para que diligencie las órdenes de protección, especialmente en los pueblos donde no haya alguaciles disponibles; y otros aspectos.⁵³

⁵¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 4, pág. 401.

⁵² Anejo VI de este informe.

⁵³ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 9, pág. 402.

Actualmente, en las regiones judiciales hay comités para coordinar y tratar estos asuntos. Los comités están integrados por Jueces y Juezas Administradoras Regionales, la Fiscalía, la Comandancia de la Policía y la Administración de Corrección. Estos son presididos por la Jueza Administradora o el Juez Administrador de cada región judicial. En el año 2000, el Juez Presidente impartió unas directrices a Jueces y Juezas Administradoras Regionales para que se brinde especial atención a la tramitación de los casos de violencia doméstica y a cualquier otro asunto que constituya discrimen por género.

c. Directrices sobre Órdenes de Protección

La Ley faculta a los jueces y las juezas a expedir órdenes de protección en casos de violencia doméstica y a tomar una serie de medidas adicionales para proteger a las víctimas, a sus hijos e hijas, tales como determinaciones relacionadas con la custodia y alimentos y órdenes sobre bienes gananciales. Sin embargo, el Informe del 1995 señaló que algunos jueces y juezas se niegan a conceder remedios que la Ley 54 provee, sin que haya impedimento legal alguno para ello.

Mediante este proyecto se solicitó una Orden Administrativa al Juez Presidente para que aclarara aspectos sobre la competencia de jueces y juezas respecto a órdenes de protección y para resolver problemas que estaban ocurriendo en la expedición de estas órdenes, según la recomendación formulada por la Comisión Judicial Especial.⁵⁴

Entre las enmiendas a las Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia, adoptadas mediante la Resolución del Tribunal Supremo del 16 de febrero de 2001, se dispuso que las órdenes de protección solicitadas al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, serán atendidas por el Juez o la Jueza Municipal ante quien se presente la solicitud, independientemente de las normas sobre competencia y traslado de las Reglas de Procedimiento Civil.⁵⁵ A tal efecto, el Juez Presidente emitió directrices respecto a que todos los jueces y las

⁵⁴ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 10, pág. 402.

⁵⁵ Anejo VI de este informe.

juezas del Tribunal de Primera Instancia tienen autoridad para emitir órdenes de protección en los casos de violencia doméstica que tengan ante su consideración.

d. Guías para Materiales y Adiestramiento de Personal sobre Violencia Doméstica

Este proyecto propuso el establecimiento de unas guías para la preparación de materiales y los adiestramientos que son ofrecidos a los empleados y empleadas de la Rama Judicial, sobre el tema de la violencia doméstica. Esta recomendación también estaba sustentada por los hallazgos del 1995 en los que se señalaba que existe un desconocimiento general entre funcionarios y funcionarias del sistema sobre el ciclo de la violencia doméstica, que agrava las actitudes en cuanto a la credibilidad del testimonio de la víctima, la magnitud del problema y las posibles intervenciones del personal de la Rama Judicial.

Al desarrollarse unas guías para ser utilizadas en la preparación de materiales y adiestramientos, atendimos la recomendación sobre la necesidad de lograr mejores actitudes en el trato y orientación a las víctimas de violencia doméstica mediante la educación y sensibilización de jueces, juezas y el personal judicial y no judicial sobre el problema de la violencia doméstica, la aplicación de la ley y el uso efectivo de los mecanismos penales y civiles. Estas guías resultaron muy útiles en el diseño de todo el programa de seminarios que se ofrecieron estos últimos cinco años.

e. Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica

El Comité Asesor estudió y propuso la creación de salas con calendario y personal adiestrado en casos de violencia doméstica. Esta recomendación fue incluida en el Informe de la Comisión Judicial Especial, así como la recomendación de que era necesario tener un programa de orientación para los jueces y las juezas que atienden estas salas y para el personal de apoyo necesario.⁵⁶

Para lograr este objetivo, el Comité Asesor preparó un plan titulado Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica y lo sometió a la consideración del Juez Presidente y de la Directora Administrativa de los Tribunales. El Centro

Judicial de Ponce fue el lugar seleccionado para llevar a cabo el proyecto piloto y se nombró a un gerente a cargo del desarrollo del mismo. Se realizaron varias gestiones administrativas relacionadas con la ubicación del proyecto. Una de esas gestiones fue ubicar la Secretaría Auxiliar del Tribunal en la Sala de Investigaciones durante los turnos diurnos y nocturnos para lograr la supervisión adecuada de los procesos relacionados con las órdenes de protección y la violencia doméstica. También fue asignado personal de alguacilazgo para los diligenciamientos de las órdenes de protección y se designaron las intercesoras que brindarían apoyo a las víctimas de violencia doméstica. Este plan piloto recibe actualmente un promedio de 122 solicitudes de órdenes de protección al mes y expide un promedio de 68 órdenes al mes.⁵⁷ Se debe evaluar la efectividad de este Proyecto Piloto, que significó la creación de una sala con calendario y personal adiestrado en casos de violencia doméstica para determinar su efectividad y determinar la viabilidad y deseabilidad de extenderlo a otras regiones judiciales.

En algunas regiones judiciales ya existen unidades especiales de fiscales y de intercesoras para atender los casos de violencia doméstica. Varios tribunales tienen un sistema de calendario especial que facilita la asignación de estos casos a un solo juez o jueza con especialidad en esta área. Además, la Directora Administrativa de los Tribunales emitió el Memorando Núm. 250 del 25 de marzo de 1998, en el que solicitó a los Jueces y las Juezas Administradoras de los centros judiciales de Caguas, Ponce, San Juan y Carolina que informaran al personal, la existencia de oficinas de apoyo a sobrevivientes de violencia doméstica.

f. Registro de Órdenes de Protección y Procedimientos de Validación de Órdenes de Estados de los Estados Unidos

Este proyecto propuso un Registro de Órdenes de Protección para los casos de violencia doméstica.

Las recomendaciones sobre la información que debía contener el Registro de Órdenes de Protección y sobre el procedimiento de validación de órdenes de

⁵⁶ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 6, pág. 401 y núm. 8, pág. 314.

⁵⁷ Estadísticas suministradas por Sala Municipal de Ponce, Oficina de Órdenes de Protección, 10 de octubre de 2002

protección de otros estados que el Comité Asesor sometió a la Directora Administrativa de los Tribunales facilitaron el que se lograra que la Policía de Puerto Rico se hiciera cargo de dicho Registro. También se estableció una red interagencial para recopilar la información de cada entidad que incluye a la Oficina de Administración de los Tribunales, la Policía de Puerto Rico, el Departamento de Justicia y la Oficina de la Procuradora de las Mujeres.

También se propuso la creación de un procedimiento para reconocer y validar en Puerto Rico las órdenes de protección provenientes de otras jurisdicciones de los Estados Unidos a tenor con las enmiendas a la Ley Federal VAWA.⁵⁸

El 16 de octubre de 2000, la Legislatura aprobó la Ley Núm. 420 para crear el *Archivo Electrónico de Órdenes de Protección*, con el propósito de garantizar la seguridad, protección, y el bienestar de toda la ciudadanía ante conductas constitutivas de violencia doméstica y acecho. Actualmente los organismos gubernamentales están gestionando la disponibilidad de los fondos necesarios para la implantación del registro electrónico lo que incluye la creación de los módulos para recoger la información, la automatización y centralización del registro.

g. El Diligenciamiento de las Citaciones en los Casos de Violencia Doméstica

El Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* sostiene que existe un problema con las citaciones en casos de violencia doméstica, con las cuales se ponía a las víctimas en riesgo porque se les requiere llevar las citaciones al Cuartel de la Policía en el área en que reside el agresor.

Nos preocupa la enorme discrepancia que existe entre el número de órdenes emitidas por los tribunales si se comparan los datos con el número de órdenes diligenciadas por la Policía. Según las estadísticas de la Administración de Tribunales y de la Policía de Puerto Rico el cuadro estadístico que presenta el diligenciamiento de órdenes es el siguiente:

⁵⁸ Violence Against Women Act. Título IV, Ley Pública 103-322, de 13 de septiembre de 1994, 18 U.S.C. 2265.

Año	Órdenes Emitidas Por los Tribunales	Órdenes Tramitadas por la Policía	Porcentaje de Órdenes Tramitadas por la Policía
1993	14,298	2,566	18%
1994	15,998	2,340	15%
1995	17,303	2,553	15%
1996	16,474	3,005	18%
1997	22,736	3,879	17%
1998	20,105	4,109	20%
1999	19,047	1,876	10%
2000	18,171	1,164	6%

El artículo 2.7 (b) de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica establece que las órdenes de protección expedidas por los tribunales serán notificadas personalmente a la parte peticionada, mediante diligenciamiento que podrá ser efectuado por un alguacil o por la Policía, y que la Secretaría del tribunal enviará copia de estas órdenes a la comandancia de la Policía correspondiente. Para establecer un procedimiento uniforme y eficaz respecto a las obligaciones que el referido artículo 2.7(b) le impone a los tribunales, la Directora Administrativa de los Tribunales emitió la Circular Núm. 25 del 9 de junio de 1999, con la cual se establecieron las siguientes directrices: (1) Cada alguacil o alguacila tiene la responsabilidad de llevar a cabo el diligenciamiento o entregarle copia del mismo a la Policía, según las instrucciones que le haya impartido el tribunal; (2) Si al emitirse la orden la víctima estaba acompañada de un o una agente del orden público, éste o ésta recibirá copia de la orden de protección para que la canalice en el Cuartel de Policía correspondiente. La Circular provee también para situaciones de excepción: si no hay alguaciles disponibles, se coordinará el diligenciamiento con los servicios de mensajería a través del Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva del Centro Judicial o cuando la premura del asunto así lo exija, se harán arreglos por la vía telefónica con la Policía para que recoja la orden.⁵⁹

No tenemos información sobre qué factores pueden estar incidiendo para que existan estas discrepancias en las estadísticas, y en qué medida el cumplimiento de las

⁵⁹ Anejo VII de este Informe.

directrices impuestas por la Circular Núm. 25 las afectan, o si la discrepancia se debe a que faltan datos en las estadísticas de la Policía. Recomendamos, por tanto, que el asunto sea estudiado adecuadamente.

h. Plan de Capacitación Interna Sobre Violencia Doméstica

Este proyecto propuso el desarrollo de un plan de capacitación para la judicatura y el personal de la Rama Judicial sobre el problema de la violencia doméstica. El mismo respondió a la recomendación de que la Oficina de Administración de los Tribunales debía intensificar y continuar los esfuerzos de educación y sensibilización dirigidos a los jueces, las juezas y al personal del sistema judicial sobre este problema mediante adiestramientos que contribuyan al desarrollo de mejores actitudes en el trato y en la orientación que se debe dar a las víctimas de violencia doméstica, particularmente en el ambiente del tribunal.⁶⁰

Para implantar esta recomendación del Comité Asesor de Igualdad y Género, la Oficina de Administración de los Tribunales, a través de la Oficina de Capacitación y Desarrollo, del Instituto de Estudios Judiciales y de la Oficina de Prensa, celebró seminarios dirigidos a sensibilizar a los jueces, las juezas y el personal sobre distintos aspectos del problema de la violencia doméstica.

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, Alguacilas y el personal con quienes las víctimas tienen contacto cuando acuden a los tribunales. La segunda fase estaría dirigida al resto del personal. En la primera fase se llevaron a cabo adiestramientos sobre diversos temas relacionados con la violencia doméstica, en los que participaron empleados y empleadas de Secretaría, alguacilazgo y personal concernido. Estos adiestramientos recibieron una buena evaluación por los participantes.

El Comité Asesor encontró alguna resistencia de parte de algunos participantes, quienes protestaron porque se enfocaba la violencia del hombre hacia la mujer. En los adiestramientos y videos que se prepararon se corrigió la situación planteada. En estos

⁶⁰ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núms. 1 y 2, pág. 401.

materiales se muestran las actitudes de violencia tanto de parte del hombre hacia la mujer, como de la mujer hacia el hombre; aún cuando estamos conscientes de que la frecuencia de casos de violencia del hombre hacia la mujer, dada nuestra socialización, es la más frecuente.

Como parte de este proceso continuo de educación, la Oficina de Administración de los Tribunales desarrolló las siguientes actividades:

- vídeo ilustrativo preparado por el Subcomité de Capacitación Interna para mostrarle al personal situaciones en las que se ha incurrido en conducta de discrimen por género;
- seminarios para jueces y juezas municipales y de la Subsección de Distrito, sobre el tema de "La Custodia y las Relaciones Materno y Paterno Filiales en Casos de Violencia Doméstica";
- viajes de jueces y juezas a Estados Unidos para participar en seminarios sobre distintos temas relacionados con la violencia doméstica;
- talleres compulsorios para el personal de algunas regiones judiciales sobre las manifestaciones y consecuencias de la violencia doméstica;
- seminarios a los jueces y juezas de las Salas de Relaciones de Familia sobre la custodia y las relaciones paterno y materno filiales en casos de violencia doméstica;
- adiestramientos sobre el manejo adecuado de casos de violencia doméstica para el personal de alguacilazgo y de las Secretarías de las regiones judiciales.

Se reimprimió el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género* que fue presentado y discutido en la Conferencia Judicial de septiembre de 1995. Este *Manual* fue distribuido a todos los jueces y las 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 entre el personal concernido 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, se realizaron coordinaciones dirigidas a la preparación de un manual sobre las órdenes de protección y su obligatoriedad interestatal que sirva como material de referencia para los jueces y las juezas del sistema.

En relación con los adiestramientos a los jueces y las juezas el Comité Asesor recomendó 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. Se recomendó que el contenido de los adiestramientos fuera revisado por el Comité Asesor, que se asignaran los recursos para ofrecer los mismos, y que la efectividad de los adiestramientos en la formación de las actitudes de jueces, juezas y el personal debía ser evaluada periódicamente.

Durante el 1997, como resultado del proyecto, se llevaron a cabo orientaciones y seminarios continuos sobre el tema de la violencia doméstica en todos los centros judiciales y para los diversos componentes del sistema judicial. Las actividades estuvieron dirigidas a sensibilizar sobre el trato que se le debe dar a las partes involucradas en un caso de violencia doméstica y sobre el significado y efectos del ciclo de la violencia doméstica.

Según datos del Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales, los seminarios de capacitación sobre el tema de la violencia doméstica se reflejan en la siguiente tabla:

Año	Seminarios	Tema
1996	2	La Custodia y las Relaciones Materno- Paterno Filiales en Casos de Violencia Doméstica
1997	12	Orientaciones sobre Violencia Doméstica
1998	1	Custodia y Relaciones Paterno y Materno Filiales en Casos en que Media Violencia Doméstica
1999	1	Violencia Doméstica
2000	3	Violencia Doméstica
2001	4	Aspectos Psicológicos y Legales de la Violencia Doméstica
2002	2	Aspectos Psicológicos y Legales de la Violencia Doméstica

La Oficina de Administración de los Tribunales ha brindado adiestramientos especiales en todas las regiones judiciales a jueces, juezas y el personal que atiende los casos de violencia doméstica, incluyendo a alguaciles y alguacilas y el personal de las salas de investigaciones. Este proyecto se ha continuado llevando a cabo todos los

años desde octubre de 1998, e incluye un adiestramiento de dos (2) días sobre manejo de casos de violencia doméstica. Este adiestramiento en particular tiene el propósito de lograr una mayor sensibilidad hacia las víctimas de violencia doméstica y su problemática.

i. Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección

Este proyecto propuso el desarrollo de un sistema de identificación de casos de violencia doméstica y de órdenes de protección para seguir el tracto de estos casos y llevar a cabo estudios sobre el tema. El sistema sería establecido mediante una coordinación para el intercambio de información y con esfuerzos conjuntos de las agencias gubernamentales concernidas.

El proyecto respondió a la recomendación de que era necesario desarrollar en la Rama Judicial, en coordinación con otros componentes del sistema de justicia criminal, un mecanismo de información eficiente sobre los casos de violencia doméstica y las órdenes de protección, que permitiese realizar investigaciones sobre el seguimiento de estos casos y conocer el historial de las personas imputadas por violaciones a la Ley de Violencia Doméstica.⁶¹

Para implementar esta recomendación, la Oficina de Estadísticas de la Oficina de Administración de los Tribunales ahora recoge datos sobre el trámite de los casos de violencia doméstica a base de la información pertinente que se recopila en los sistemas automatizados de la Rama Judicial, SIAT y TRIB. También recibe datos que le proveen las Salas Municipales que no están bajo el sistema SIAT, recogidos manualmente por medio de un registro que contiene información sobre los casos tramitados en cada tribunal. Al final de cada año, los Centros Judiciales envían a la Oficina de Estadísticas el número de órdenes de protección solicitadas y la cantidad de ellas que fueron expedidas.

⁶¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 7, pág. 401.

Las estadísticas que presentamos recogen la situación de casos presentados ante nuestros tribunales desde el 1997 hasta el último año para el cual tenemos estadísticas.⁶²

Violencia Doméstica

Año	Casos Radicados		
	Presentados	Resueltos	Mediante Convicción
1997-98	4581	4137	2895
1998-99	5895	5426	3559
1999-00	6326	6322	3782
2000-01	6149	6230	3490

Es evidente que el número de casos es alarmante y ha aumentado significativamente desde el 1997 hasta el presente, lo que exige mayor asignación de recursos por la Rama Judicial.

Las estadísticas presentadas en la tabla siguiente apuntan a un marcado descenso en la proporción de órdenes expedidas con relación a las órdenes solicitadas.⁶³ Como no sabemos a qué puede atribuirse el marcado descenso en el por ciento de órdenes emitidas sugerimos que la situación se examine con detenimiento para determinar qué puede estar ocasionando este descenso.

Órdenes de Protección

Año	Órdenes de Protección		
	Solicitadas	Expedidas	Porcentaje
1993-4	19,632	14,298	73%
1994-5	20,834	15,998	77%
1995-6	22,251	17,303	78%
1996-7	23,813	18,474	78%
1997-8	28,935	22,736	79%
1998-9	25,905	20,105	78%
1999-00	28,303	19,047	67%
2000-01	26,539	18,171	68%

⁶² Oficina de Estadísticas de la Oficina de Administración de los Tribunales. Los datos para los años 1999-2000 y 2000-2001 son preliminares.

⁶³ Fuente: Oficina de Estadísticas, Oficina de Administración de los Tribunales.

Lo que sí podemos apreciar es que existen miles de familias agobiadas por el garrote de la violencia doméstica y que es imperativo que la Rama Judicial y las agencias del Poder Ejecutivo con mayor injerencia en el asunto que dupliquen sus esfuerzos para que se desarrollen programas de prevención contra ese grave mal que nos azota.

Recomendaciones

Los trabajos de los comités interagenciales que existen en las diferentes regiones judiciales deben evaluarse para medir la efectividad de la implantación de las normas para coordinar asuntos relacionados con la violencia doméstica y el discrimen por razón de género.

Debe mantenerse la página de Internet al día con información relacionada con la violencia doméstica, órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos, relaciones filiales y otros. Las distintas dependencias de la Rama Judicial deben revisar y actualizar periódicamente la información que se publique.

Se debe evaluar la efectividad del Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica que se implantó en el Centro Judicial de Ponce, que significó la creación de una sala con calendario y personal adiestrado en casos de violencia doméstica para determinar su efectividad y determinar la viabilidad y deseabilidad de extenderlo a otras regiones judiciales.

Debe medirse la efectividad de la red interagencial al recopilar la información de cada entidad adscrita al Registro de Órdenes de Protección y debe publicarse la información recopilada para analizarse periódicamente.

Debe evaluarse la efectividad de la Circular Número 25 del 9 de junio de 1999, emitida por la Oficina de Administración de los Tribunales, con relación a la tramitación de las notificaciones de citaciones y órdenes de protección al amparo de la Ley 54 (Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica).

Es preciso continuar con los adiestramientos de capacitación y sensibilización en relación con el trato a las víctimas de violencia doméstica. Todo el personal de la Rama Judicial debe ser adiestrada al respecto y el programa de adiestramientos debe extenderse a todo el personal de nuevo reclutamiento.

El contenido de los adiestramientos debe ser revisado periódicamente y la efectividad de los adiestramientos en la formación de las actitudes de jueces, juezas y el personal debe ser evaluada periódicamente.

Las estadísticas presentadas por la Oficina de Administración de los Tribunales deben examinarse cuidadosamente en relación con las órdenes de protección emitidas que apuntan a un marcado descenso en la proporción de órdenes expedidas con relación a las órdenes solicitadas para determinar los factores que inciden en esta situación y, en caso de ser negativos, tomar las medidas para corregirlos.

Debe estudiarse cuidadosamente las razones por las cuales las estadísticas de diligenciamiento de órdenes de protección que presenta la Policía son sustancialmente menores que las órdenes de protección que emiten los tribunales.

Todas las agencias del poder Ejecutivo y de la Rama Judicial deben coordinar programas de prevención de violencia doméstica con carácter de urgencia.

Hostigamiento Sexual y Discrimen por Razón de Género en el Empleo

La segunda área que el Comité Asesor atendió con premura fue la del hostigamiento sexual en el empleo y el discrimen en el ámbito del trabajo. En esta parte del informe discutiremos primero lo que concierne a la Rama Judicial como foro para la atención de este tipo situación, en la segunda parte del capítulo lo que concierne a la Administración de Tribunales como patrono.

“El hostigamiento sexual es otra manifestación del discrimen por razón de género en el trabajo. A este respecto, es oportuno reconocer que el hostigamiento sexual es un reflejo del desbalance de poder en el trabajo”, señala el Informe del 1995.⁶⁴

El hostigamiento sexual puede manifestarse de varias maneras. La jurisprudencia ha reconocido tradicionalmente dos modalidades: el ambiente hostil y el *quid pro quo*. La primera modalidad se presenta cuando el ambiente de trabajo se convierte en uno intimidante y ofensivo, aunque no es necesario que la conducta desplegada por el ofensor sea explícitamente sexual. La modalidad *quid pro quo*, se produce cuando los beneficios en el empleo se hacen depender de la aceptación de los avances sexuales del ofensor o, en caso contrario, cuando el rechazo a los avances del ofensor puede acarrear consecuencias negativas para la víctima.

El discrimen por razón de género en el empleo se manifiesta cuando a las mujeres que son parte de la fuerza laboral se les trata de forma diferente que a los hombres, con efectos negativos en sus oportunidades de trabajo y ascenso. Una práctica relativamente frecuente es la segregación ocupacional por razón de género.

Trámite de casos de discrimen en el empleo y hostigamiento sexual

El Informe del 1995 señaló como uno de sus hallazgos que “la incidencia de discrimen por razón de género en el empleo es mucho mayor que la que se trasluce en

⁶⁴ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 7, pág. 457.

el número de casos de tal naturaleza ante la consideración de los tribunales, lo que apunta hacia la existencia de circunstancias disuasivas en cuanto a la presentación y procesamiento de estos casos”.⁶⁵ Esta situación continúa al día de hoy.

Señala la Unidad Anti Discrimen en un Informe que la incidencia de casos de hostigamiento cuando la víctima es un hombre consistentemente es menos de un 8%. La Unidad Anti Discrimen del Departamento del Trabajo presenta las siguientes estadísticas en relación con los casos de discrimen y de hostigamiento sexual.⁶⁶

Año	Querellas Radicadas-Discrimen por Sexo Unidad Anti Discrimen			
	Total	Hostigamiento	Embarazo	Otros
1990-91	109	48	27	34
1991-92	174	76	41	57
1992-93	199	82	51	66
1993-94	258	117	77	84
1994-95	203	92	48	63
1995-96	251	98	76	77
1996-97	230	105	43	82
1997-98	281	105	76	100
1998-99	256	116	47	90
1999-00	292	144	73	75
2000-01	358	172	78	108
2001-02	520	165	239	116

En el Informe del 1995 se señala que alguna de las razones por las cuales pueden no estarse presentando los casos de discrimen en el foro judicial son el desconocimiento de los jueces y las juezas respecto del tema, la intimidación de los testigos, el impacto económico del proceso de litigación y el impacto emocional del litigio. Señala el Informe del 1995 que “la realidad es que el problema de discrimen por razón de género es más amplio de lo que indica el número de casos presentados ante los tribunales. Hay que explorar con más profundidad las razones que explican este

⁶⁵ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 488.

⁶⁶ Estadísticas provistas por la Unidad Anti Discrimen del Departamento del Trabajo.

desbalance”.⁶⁷ En los años que han transcurrido desde entonces es evidente que la situación no ha cambiado por lo cual se hace necesario hacer tal análisis.

Las siguientes estadísticas reflejan datos en cuanto a casos de hostigamiento sexual presentados en los tribunales de primera instancia.⁶⁸

Año	Casos de Hostigamiento Sexual Presentados ante el Tribunal de Primera Instancia		
	Presentados	Resueltos	%
1993-94	34	22	65%
1994-95	50	25	50%
1995-96	49	44	90%
1996-97	48	35	73%
1997-98	50	47	94%
1998-99	40	37	93%
1999-00	33	37	112%
2000-01	40	37	93%

A pesar de que podemos claramente establecer que en el ámbito administrativo los casos por hostigamiento sexual se han duplicado en la última década, en el ámbito judicial el número de casos no ha variado significativamente. Sí podemos notar un porcentaje mayor de casos resueltos a partir de 1997.

La política de la Oficina de Administración de los Tribunales

En 1989, la Rama Judicial estableció una política interna sobre hostigamiento sexual que dio a conocer a todo el sistema mediante un memorando del Director Administrativo de los Tribunales. Sin embargo, fue evidente en el estudio que culminó con el Informe del 1995 que, a pesar del tiempo transcurrido, había un desconocimiento total entre los casi 4,000 empleados de la Rama Judicial de los alcances de la política contra el hostigamiento sexual y los procedimientos para iniciar una querrela en caso de ser víctima de este tipo de conducta indeseable.

El Informe del 1995 concluyó como uno de sus hallazgos significativos en esta área que **“no existe un procedimiento eficaz interno en el Tribunal General de Justicia para la ventilación de querrelas de discrimen por razón de género y de**

⁶⁷ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 490.

hostigamiento sexual; tampoco existen políticas eficaces ni reglamentos adecuados en cuanto a estos tipos de discrimen".⁶⁹

A tenor con los hallazgos y recomendaciones del Informe del 1995, el Comité Asesor propuso y desarrolló los siguientes proyectos.

a. Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

El Comité Asesor requirió primeramente que se estableciera un procedimiento para la atención de querellas por discrimen y hostigamiento sexual y un plan de divulgación de tal procedimiento. Se propuso además, que se llevaran a cabo adiestramientos y seminarios a todo el personal de la Rama Judicial sobre este tema.

El proyecto respondió a la recomendación sobre la necesidad de establecer en la Rama Judicial un mecanismo efectivo de quejas sobre el discrimen y el hostigamiento sexual, y de activar los mecanismos internos para atender estas quejas e imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.⁷⁰

La implantación de esta recomendación se llevó a cabo con la redacción de dos proyectos que el Comité Asesor le presentó al Juez Presidente para su consideración: (1) *Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones* y (2) *Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial*.

El primero de estos dos proyectos establece un procedimiento exclusivo y expedito para investigar y procesar las quejas de hostigamiento sexual contra jueces y juezas, que permite que se presente en primer lugar una queja informal ante el Juez Administrador o Jueza Administradora, lo cual permite que se pueda ordenar una investigación del asunto aunque la parte promovente no presente luego una queja formal. Los términos establecidos para procesar las querellas por hostigamiento sexual son más cortos que los dispuestos en los procedimientos vigentes para el trámite de otras acciones disciplinarias al amparo del *Procedimiento de Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud*. El proyecto provee las

⁶⁸ Datos obtenidos de la Oficina de Estadísticas de la Oficina de Administración de los Tribunales.

⁶⁹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 493.

⁷⁰ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.4, pág. 497.

reglas pertinentes en cuanto a medidas provisionales o administrativas, forma y lugar de presentación de las quejas, registro especial, proceso investigativo, derechos del juez o de la jueza investigada, informes de la investigación y otros aspectos procesales.

El segundo proyecto establece un procedimiento para acciones disciplinarias por hostigamiento sexual contra los demás funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial, que incluye cada uno de los elementos exigidos por las Guías Mandatorias del "Equal Employment Opportunities Commission" respecto a todo procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual en el empleo. El procedimiento describe la política pública y acción afirmativa de la Rama Judicial contra el hostigamiento sexual en el empleo, impone los deberes afirmativos de mantener el ambiente de trabajo libre de esta conducta y de cooperar con la investigación y el procedimiento. Además, prohíbe que se tomen represalias contra cualquier funcionario o funcionaria que informe o colabore con la investigación. También, prohíbe el hostigamiento sexual que provenga de personas que no trabajen en la Rama Judicial para que se tomen las medidas que procedan.

Ambos procedimientos pretenden establecer una solución justa, rápida e imparcial de las querellas por hostigamiento sexual e impone responsabilidad por esta conducta ilegal, salvaguardando por supuesto el interés de la parte querellante y los derechos de la parte querellada.

También, se imprimió el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género* y se distribuyó en 1995 a todos los jueces y las juezas del sistema. Se volvió a reimprimir en 1999 para la Semana de la Mujer y se volvió a distribuir en las actividades donde se discutieron las normas en contra del discrimen por género en la Rama Judicial.

En el 2000, como parte de las actividades de la Semana de la Mujer, el Comité Asesor preparó un vídeo que presentaba distintas instancias de hostigamiento sexual en el empleo y lo presentó en orientaciones que ofreció al personal de todas las regiones judiciales. En estas orientaciones se ilustró sobre las alternativas administrativas y judiciales que tienen las personas que se enfrentan a una situación de hostigamiento sexual.

El plan para reducir las incidencias de hostigamiento sexual ha sido altamente exitoso. La Oficina de Administración de Tribunales presenta las siguientes estadísticas en cuanto a casos de hostigamiento sexual entre su personal.⁷¹

Año	Querellas Presentadas ante la Oficina de Administración de Tribunales		
	Presentadas	Tramitadas	Sanciones Impuestas
1996	1	1	Amonestación
1997	1	1	Amonestación
1998	3	3	(1) destitución (1) amonestación (1) suspensión
1999	2	2	(1) destitución (1) amonestación
2000	1	1	Ninguna
2001	4	2	(2) ninguna (1) amonestación
2002	1	Investigación iniciada	(3) pendientes de investigación

Como puede apreciarse, todas las querellas se han investigado prontamente. Desde 1996 hasta el 2002 se han tramitado 13 querellas; 8 de ellas han concluido con sanciones para el querellado, 2 han concluido con exoneración del querellado y 3 permanecen en investigación.

b. Plan de Capacitación Interna Sobre Hostigamiento Sexual; Divulgación Interna de Procedimiento para el Trámite de Querellas

Este proyecto propuso un plan de capacitación permanente para toda la Rama Judicial sobre el tema del hostigamiento sexual en sus distintas manifestaciones. Fue diseñado para atender tres recomendaciones que la Rama Judicial debía implantar: (a) el establecimiento de una clara y fuerte divulgación de su política pública contra el hostigamiento sexual en sus distintas manifestaciones; (b) una amplia divulgación de las disposiciones legales que prohíben esta conducta; (c) mecanismos de capacitación para la judicatura y el personal, dirigidos a que desarrollen una mayor conciencia sobre este problema y los patrones culturales en que se fundamenta. Las recomendaciones

⁷¹ Estadísticas suministradas por la División Legal de la Oficina de Administración de los Tribunales.

parten del planteamiento de que las visiones estereotipadas y prejuiciadas basadas en género pueden hacer fracasar a la justicia.⁷²

Este proyecto es uno continuo y requiere renovarse, por la necesidad de mantener vigente la orientación y adiestramiento al personal de la Rama Judicial. La Oficina de Administración de los Tribunales comenzó este proceso y ya ha brindado adiestramientos sobre este tema al personal de supervisión y a los Directores Ejecutivos y a las Directoras Ejecutivas de los Centros Judiciales. La Oficina de Capacitación y Desarrollo de la Administración de los Tribunales ofreció las siguientes actividades de capacitación:

Fecha	Actividades	Cantidad de Participantes
11 de abril de 1997	(1)	37
21 de mayo de 1997	(4)	96
9 de abril de 1999	(3)	82
7 de mayo de 1999	(3)	72
3 de marzo de 2000	(1)	9
6 de marzo de 2000	(2)	114
8 de marzo de 2000	(1)	29
11 de febrero de 2001	(1)	23
26 de febrero de 2001	(1)	17
27 de febrero de 2001	(1)	16
19 de junio de 2001	(1)	44 (Gerenciales)
21 de junio de 2001	(1)	42
13 de septiembre de 2001	(1)	44
13 de diciembre de 2001	(1)	22
3 de abril de 2002	(1)	34
16 de julio de 2002	(1)	20
22 de agosto de 2002	(1)	47
17 de octubre de 2002	(1)	55

Según datos provistos por el Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales, el adiestramiento sobre el tema de hostigamiento sexual coordinado por el Instituto para los jueces y las juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones se celebró en 1999. Al mismo asistieron jueces y juezas de distintas regiones judiciales: 24 Superiores, 1 de Distrito, 11 Municipales, 3 de Menores, 3 de Apelaciones y 22 Oficiales Jurídicos.

⁷² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núms. 12, 14 y 15, pág. 158.

Actualmente, el Instituto de Estudios Judiciales trabaja en un plan de capacitación para los jueces y las juezas del sistema sobre el tema del hostigamiento sexual. El plan incluye, entre otros mecanismos de capacitación, distintos seminarios y el diseño de materiales especiales. Una vez el Tribunal Supremo apruebe el procedimiento para el trámite de querellas por hostigamiento sexual, el Instituto lo incluirá como tema dentro de su plan de capacitación.

c. Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual

El desarrollo de estas guías atiende las recomendaciones de que el sistema judicial debe promover que los jueces, las juezas y el personal desarrollen una mayor conciencia sobre las distintas manifestaciones del discrimen por razón de género y los patrones culturales que le den fundamento, con programas educativos sobre este tema y las leyes que regulan las relaciones de empleo.⁷³

Para culminar este proyecto, que está directamente relacionado con el proyecto de Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual, el Comité Asesor recomendó la utilización de las guías de capacitación sobre violencia doméstica que preparó el Subcomité de Capacitación Interna. Actualmente, los adiestramientos sobre el tema de hostigamiento sexual que se brindan están basados en estas guías.

Recomendaciones

Deben explorarse con más profundidad las razones que explican la escasez de casos de discrimen por razón de género presentados ante los tribunales.

Es necesario implantar el plan de capacitación para los jueces y las juezas del sistema sobre el tema del hostigamiento sexual que actualmente trabaja el Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales. El plan debe incluir, entre otros mecanismos de capacitación, distintos seminarios y el diseño de materiales especiales.

Una vez el Tribunal Supremo apruebe el procedimiento para el trámite de querellas por hostigamiento sexual, el Instituto de Estudios Judiciales deberá incluirlo como tema dentro de su plan de capacitación.

⁷³ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 12, pág. 158 y núm. 5, pág. 493.

Administración Judicial

La Rama Judicial emplea actualmente 4,529 personas.⁷⁴ Como patrono de un número significativo de personas tiene la responsabilidad de mantener aquel ambiente de trabajo que redunde en un clima que sin duda esté libre de todo vestigio de discrimen por razón de género. Entre las prácticas laborales que requieren un seguimiento efectivo están las prácticas de reclutamiento, tratamiento a mujeres embarazadas, criterios para la asignación de personal a determinadas tareas, oportunidades para adiestramientos especiales, evaluaciones de personal, medidas disciplinarias y ascensos.

En el Informe del 1995 se señalaron varias áreas de particular interés como era el caso de la segregación ocupacional por sexo y las prácticas sexistas en el reclutamiento de personal. En el Informe, la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico relacionó los siguientes hallazgos:

1. **El fenómeno de segregación ocupacional por sexo se manifiesta en la fuerza laboral de la Rama Judicial.** El primer hallazgo se refiere al análisis del personal de apoyo y administrativo de la Rama Judicial, como es el caso de los alguaciles, las alguacilas, los secretarios, las secretarias y el personal de mantenimiento. Este análisis no incluye a la judicatura.
2. **El sistema judicial responde a estereotipos sexistas en cuanto al reclutamiento del personal, la asignación de funciones y responsabilidades y los ascensos.** Nuevamente este hallazgo se refiere al personal de apoyo. Esta es una manifestación del primer hallazgo, ya que en el reclutamiento es que comienza el proceso que culmina en una situación que perpetúa la segregación de hombres y mujeres en empleos específicos según sea su género.
3. **Hay funcionarios y funcionarias en el sistema judicial que utilizan la posibilidad de embarazos como un criterio negativo a la hora de seleccionar personal.** Aunque se trata de prácticas prohibidas por nuestro ordenamiento jurídico, la realidad es que la ley por sí sola no tiene el efecto de erradicar los prejuicios que son parte de nuestra cultura.

⁷⁴ Dato obtenido de la Oficina de Administración de los Tribunales.

4. **Durante los últimos veinticinco años ha habido un incremento absoluto y relativo en el número de mujeres nombradas a la judicatura, pero éstas todavía representan una porción minoritaria de ese cuerpo, sobre todo en los puestos de mayor jerarquía.** El Informe del 1995, aunque reconoce que la facultad de nombrar los jueces y las juezas del sistema recae en el Gobernador o la Gobernadora, la Rama Judicial puede mantener la monitoría de éstos para hacer recomendaciones al ejecutivo en torno a la política pública vigente.
5. **Existe discrimen contra las juezas en lo que respecta a la asignación de materias, particularmente en el nivel judicial superior del Tribunal de Primera Instancia.** Señala el Informe que las oportunidades de desarrollo en la judicatura son más limitadas para las juezas en la misma medida en que se les limitan las posibilidades de ejercer en ciertas áreas.
6. **Se dan instancias de trato desigual por razones de género en la asignación de salas y en los traslados judiciales en el sistema.** Esta situación se manifiesta, entre otras, dando preferencia a las juezas en la asignación de las salas de familia y a los jueces varones a las salas de lo criminal.
7. **Prevalece la noción de que existe trato desigual contra las juezas en cuanto a la distribución y retención de puestos administrativos.** El Informe del 1995 señala que en ese momento sólo una de las regiones judiciales era administrada por una mujer. El Informe señaló que igual situación aplicaba a la posición de administrador(a) auxiliar.
8. **Se dan en el sistema judicial determinaciones y reacciones administrativas negativas particularmente para las juezas, las cuales se fundan en estereotipos sexistas y en la aplicación a las mujeres de estándares distintos, o responden a concepciones sobre la forma de ser de éstas.** El Informe recoge testimonios en este sentido en cuanto el tipo y frecuencia de la supervisión, la asignación de turnos, la autorización de seminarios, y otras.
9. **El sistema judicial no interviene en forma adecuada con ciertas conductas de naturaleza discriminatoria que violentan los cánones de ética judicial de parte de jueces.** El Informe recoge abundantes testimonios de jueces que inciden en tal tipo de conducta discriminatoria que debería ser sancionada de acuerdo con los Cánones de Ética vigentes. Sin embargo, el Informe concluye que en muchos casos este tipo de conducta se tolera sin consecuencias para quienes inciden en ella.

En los siete años que han transcurrido desde que se publicó el Informe del 1995, la Rama Judicial ha experimentado sustancial mejoría en muchas de las áreas de empleo. En gran medida el progreso alcanzado es producto de los siguientes once proyectos que llevó a cabo el Comité Asesor.

a. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial

El proyecto fue diseñado a fin de desarrollar instrumentos para identificar y recopilar aquella información que facilite el análisis de las tendencias sobre segregación ocupacional por sexo en el empleo, de modo que la Rama Judicial pueda llevar a cabo las medidas administrativas y educativas necesarias que eviten el discrimen por razón de género.

El proyecto respondió a la recomendación para que la Oficina de Administración de los Tribunales utilizara los informes estadísticos sobre segregación ocupacional por sexo a los fines de examinar patrones y tendencias, ya que estos informes facilitarían la implantación de las medidas administrativas y educativas pertinentes.⁷⁵

La Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Administración de los Tribunales estableció un sistema de información sobre segregación ocupacional por género en la Rama Judicial. Los datos que se obtienen periódicamente se desglosan por categorías de empleados y no por puestos, aunque el sistema permite producir estadísticas específicas sobre segregación ocupacional a base de los puestos. Esta Oficina produjo las estadísticas que presentamos.

La situación de hoy, aunque algo ha mejorado, todavía no alcanza los niveles óptimos para una fuerza trabajadora integrada. De los 3,666 empleados que había en 1995, 2,036 ó un 55% ocupaban puestos secretariales, y de éstos, 1888 o un 92% eran mujeres.⁷⁶ Más de tres cuartas partes del personal de la Rama Judicial era personal secretarial. Hoy, siete años más tarde la Rama Judicial cuenta con 4,529 empleados, de éstos 3,066 son mujeres, y de éstos 1,832 son secretarias. Lo que significa que las mujeres constituyen el 67% de los empleados y que el 59% de estas empleadas mujeres son secretarias.

⁷⁵ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 109.

Las siguientes estadísticas muestran que no se ha alcanzado progreso en algunas de las posiciones más altamente segregadas identificadas por el Informe del 1995.⁷⁷

**Distribución de las Posiciones de Alguacilazgo
y Personal de Mantenimiento y Limpieza**

Posición	1995		2002	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Alguaciles	503	47 (8%)	649	99 (13%)
Mant/Limpieza	213	60 (22%)	201	45 (18%)

En 1995, el por ciento de mujeres que ocupaban la posición de alguacil era 8%, en el 2002 sólo el 13% de las posiciones de alguacil están ocupadas por mujeres, lo que significa que los esfuerzos de reclutamiento han sido efectivos, aunque no suficientes para asegurar una participación equitativa de las mujeres. Como no tenemos certeza de los factores que puedan ser los causantes de esta situación, recomendamos que se mantenga un escrutinio intenso en esta posición para determinar un curso de acción adecuado para remediarla.

En relación con las estadísticas de los puestos de mantenimiento, la situación ha empeorado ligeramente, cuando en el 1995 un 22% del total de las posiciones las ocupaban mujeres, ahora en 2002 éstas representan sólo el 18%

Es el Poder Ejecutivo el que efectúa los nombramientos de jueces y juezas con el consejo y consentimiento del Senado, por lo que la composición por género de la judicatura está sujeta a dicha determinación. Igualmente la afectan los cambios por razón de traslados, renunciaciones o jubilaciones de los jueces y las juezas en funciones en la Rama Judicial. En relación con la distribución de jueces y juezas por tribunal y sexo la Oficina de Administración de los Tribunales informó lo siguiente:

⁷⁶ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 72.

⁷⁷ Datos obtenidos de la Oficina de Administración de los Tribunales.

Tribunal	Noviembre 1994		Mayo 1995		2002	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Supremo	6	1 (14%)	6	1 (14%)	6	1 (14%)
Apelaciones	9	5 (36%)	26	7 (21%)	23	10 (30%)
Superior	77	34 (31%)	89	38 (29%)	135	82 (38%)
Distrito	68	27 (28%)	59	22 (27%)	-	-
Municipal	25	33 (57%)	28	41 (59%)	44	60 (58%)
Total	185	100 (35%)	216	101 (32%)	208	153 (42%)

La siguiente tabla presenta la composición de la judicatura por año y sexo.⁷⁸

Año	Total	Femenino	%	Masculino	%
1972	159	14	8.8	145	91.2
1980	234	47	20.0	187	80.0
1991	261	79	30.2	182	69.8
1995	317	101	31.9	216	68.1
2002	361	153	42.4	208	57.6

Es evidente el progreso alcanzado hasta el presente en relación con la incorporación de las mujeres a las distintas posiciones de las cuales había estado excluida. Sin embargo, no debemos bajar la guardia ante los logros alcanzados. Es menester redoblar los esfuerzos para eliminar del todo las inequidades en el empleo en la Rama judicial. A tales efectos, recomendamos que se mantenga el monitoreo de las estadísticas de empleo en todas aquellas posiciones para las cuales se detecte una situación de concentración por razón de género y se implanten medidas de inmediato para corregir las situaciones detectadas.

b. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a Salas de Familia

Un hallazgo que señaló la Comisión Judicial Especial relacionado con la segregación ocupacional por género apuntó a una asignación desproporcionada de las juezas en las salas de familia y los jueces en las salas de lo criminal.⁷⁹

⁷⁸ Datos obtenidos de la Oficina de Administración de los Tribunales.

⁷⁹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núms. 8 y 9, pág. 110; núm. 11, pág. 314.

El Comité Asesor recomendó establecer criterios para la asignación a las salas de familia y de lo criminal basados en las cualificaciones de los jueces y juezas. Esta recomendación fue avalada por la Oficina de la Administración de los Tribunales. Se estableció la asignación de jueces y juezas a las distintas salas a base de su preparación profesional, sus destrezas y habilidades y los adiestramientos que han recibido.

La siguiente tabla ilustra la situación presente:⁸⁰

Sala	Mayo 1999		Junio 2000		Agosto 2002	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Rel Familia	10	15	18	12	18	16

En 1994, mientras que el 50% del total de 18 jueces y juezas en las salas de familia en el Tribunal de Primera Instancia eran mujeres, en el 2002 el número de juezas (18) representa 53%. Nos preocupa que este crecimiento no represente una tendencia de feminización de las salas de familia en detrimento de la participación de los jueces varones. Es importante por tanto continuar con el monitoreo de estas estadísticas para mantener el balance que debe prevalecer en todas las salas de los tribunales.

c. Estrategias para el Reclutamiento de Alguaciles

El Informe del 1995 distinguió la posición del alguacilazgo como una de las áreas en las cuales se manifiestan diferentes situaciones de discrimen. Desde el discrimen en el reclutamiento que resulta en una marcada segregación ocupacional por razón de género hasta las actitudes que prevalecen entre las personas que ocupan esta posición y que se manifiestan en su interrelación con los usuarios del sistema de justicia.⁸¹

El Comité Asesor incluyó en su programa de trabajo un proyecto especial para dotar a la Rama Judicial de un sistema de reclutamiento, promoción, traslado y asignación que resultara en mayor participación de mujeres en los puestos de

⁸⁰ Datos obtenidos de la Oficina de Administración de los Tribunales.

⁸¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 452 y núm. 2, pág. 109.

alguacilazgo. Incluyó un diseño más amplio en la difusión y publicación de las convocatorias de empleo para lograr que más féminas soliciten.

El Comité Asesor sometió a la Oficina de Administración de los Tribunales sus recomendaciones. Estas resultaron en unas enmiendas a las normas para el reclutamiento de personal de alguacilazgo que se incluyeron en el Reglamento de Personal de la Rama Judicial. Conforme a dicha norma, 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 se publican en un periódico de amplia circulación y en la red cibernética. 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 plazas y quiénes son elegibles para solicitar las vacantes.

Los datos de la División de Reclutamiento de la Oficina de Administración de los Tribunales, reflejaron en el último Registro de Elegibles un total de 417 aspirantes a puestos de alguacilazgo, de los cuales 249 fueron hombres (60%) y 168 fueron mujeres (40%). La estadística, comparada con períodos anteriores, demuestra que aunque mínimo, se ha dado un aumento en la cantidad de mujeres solicitantes. De este registro se escogieron para evaluación 98 solicitudes. De estas solicitudes, 62 fueron de hombres (63%) y 36 de mujeres (37%). Al momento han sido reclutados 20 hombres (65%) y 11 mujeres (35%).

Un factor que contribuye a la cantidad de varones y féminas que solicitan plazas de alguacilazgo es cuán atractivo resulta para cada género el tipo de trabajo que se realiza en estas plazas.

Es recomendable continuar con la publicación de las convocatorias a estas posiciones y añadir a estas convocatorias públicas otras posiciones para las cuales haya evidencia de segregación por razón de género.

d. Revisión del Manual de Procedimiento de Alguacilazgo

El Informe del 1995 determinó que era necesario que la Oficina de Administración de los Tribunales revisara el *Manual de Procedimientos del*

Alguacilazgo para incorporarle normas sobre el trato correcto que los alguaciles y las alguacilas deben brindarle a las personas en los tribunales, particularmente a las mujeres.⁸² Este Informe señaló que en ocasiones los alguaciles mostraban trato discriminatorio en el diligenciamiento de órdenes de protección, en su intervención con mujeres sumariadas, y en otras instancias en las que se reflejaban actitudes prejuiciadas. Por tal razón, el Informe recomendó que se reclutaran más mujeres alguacilas y que todo el personal fuera adiestrado para sensibilizarlo ante situaciones que pueden reflejar actitudes marcadamente sexistas.

Por tal razón, el Comité Asesor incluyó la revisión del *Manual de Procedimiento del Alguacilazgo* de sus proyectos prioritarios. Se pretende incluir en este *Manual de Procedimiento* unas normas y procedimientos que garanticen que toda persona recibe un trato libre de prejuicios. El *Manual* está actualmente bajo revisión para adaptarlo a las normas contra el discrimen por razón de género.

e. Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleados y Candidatas a Empleo

El objetivo de este proyecto fue establecer una norma administrativa que prohíba utilizar el embarazo o la posibilidad de éste como criterio en el reclutamiento, promoción, traslado o asignación de personal en la Rama Judicial, así como lograr que dichas normas fueran difundidas al personal a cargo de recursos humanos y selección de personal.

La norma administrativa respondió a la recomendación de que la Oficina de Administración de la Tribunales emitiera directrices específicas respecto a la prohibición legal de utilizar el embarazo o la posibilidad de éste como un criterio al seleccionar personal.⁸³

A esos efectos, la Oficina de Administración de los Tribunales estableció unas Guías de Entrevista de Selección,⁸⁴ para el personal de supervisión que realiza las entrevistas para empleo en la Rama Judicial. Las Guías establecen las directrices sobre las preguntas que podrán hacerse en una entrevista de empleo y las que deben

⁸² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 10, pág. 158.

⁸³ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 4, pág. 109.

⁸⁴ Anejo VIII de este Informe.

evitarse porque pueden dar lugar a discrimen, prejuicio y subjetividad. Establecen, además, la prohibición de hacer preguntas sobre los aspectos que puedan dar margen a discrimen por género, e incluyen ejemplos de preguntas que deben evitarse tales como: el embarazo de la candidata a empleo, o sobre si tiene hijos y los arreglos que hará para el cuidado de éstos mientras esté en el trabajo.

La Oficina de Administración de Tribunales llevó a cabo una serie de adiestramientos para el personal supervisor de alguaciles y alguacilas sobre distintos temas relacionados con la segregación ocupacional por sexo y la selección de personal. Uno de los temas discutidos en estos adiestramientos es el embarazo y su igualdad para tomarlo en cuenta como criterio de reclutamiento.

El Comité Asesor recomienda continuar ofreciendo estos adiestramientos y además incluir otros temas que sensibilicen al personal en torno a situaciones discriminatorias. Se recomienda igualmente que se evalúe periódicamente el resultado de los adiestramientos con una población controlada para medir la efectividad de los mismos en lograr el cambio de actitudes.

f. Aumento en el Reclutamiento de Especialistas en la Conducta Humana

La Comisión Judicial Especial recomendó que el sistema aumentara sus recursos de personal especializado en la conducta humana y que estableciera las cualificaciones y los adiestramientos dirigidos a mejorar profesionalmente a dicho personal.⁸⁵

Para implementar esta recomendación se recogió el insumo de los jueces y las juezas del sistema mediante unas entrevistas dirigidas a mejorar la calidad de los recursos y del reclutamiento de especialistas en la conducta humana. Para realizar las entrevistas se preparó un cuestionario mediante el cual la judicatura y el personal de supervisión evalúan la labor de este personal especializado.

Además se han establecido adiestramientos y seminarios de educación continua para los trabajadores y trabajadoras sociales, los psicólogos y las psicólogas y otro personal relacionado. Algunos de estos adiestramientos llevados a cabo son:

⁸⁵ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 16, pág. 315.

- (1) entrevistas a menores que han sido víctimas de agresión sexual;
- (2) la violencia doméstica;
- (3) el hostigamiento sexual;
- (4) el trato a menores usuarios de sustancias controladas;
- (5) la intervención con sobrevivientes de agresión sexual;
- (6) el manejo de coraje;
- (7) la evaluación social forense.

La Oficina de Servicios Sociales y el Negociado de Métodos Alternos han brindado adiestramientos sobre diferentes temas, tales como la mujer como jefa de familia, la división de bienes gananciales, la prevención de conducta adictiva y otros.

g. Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal

La Comisión de Evaluación Judicial, adscrita a la Oficina del Juez Presidente, lleva a cabo evaluaciones periódicas de las ejecutorias de los jueces y las juezas del Tribunal de Primera Instancia conforme dispone la Ley del Sistema de Evaluación de Jueces y Candidatos a Jueces, Ley Núm. 91 de 5 de diciembre de 1991, 4 L.P.R.A. 71 et seq., y el Manual de Normas y Procedimientos para la Evaluación de Jueces y Juezas aprobado por dicha Comisión. Estas evaluaciones se realizan de la siguiente manera: Jueces y Juezas del Tribunal Superior, cada tres años; y Jueces y Juezas Municipales, al cumplir el tercer y quinto año de su nombramiento. También se realizan a solicitud o discreción del Juez Presidente.

El objetivo del proyecto que desarrolló el Comité Asesor fue lograr que se estableciera un mecanismo para evaluar a las y los miembros de la judicatura sobre el aspecto del discrimen por género, a los efectos de poder tomar en consideración este aspecto en la evaluación de sus ejecutorias.

La recomendación que dio base al proyecto fue que el sistema de evaluación judicial de la Rama Judicial debía examinar el desempeño de la judicatura en torno a si incurre o no en conducta discriminatoria basada en el género.⁸⁶

Como resultado de esto, la Comisión de Evaluación Judicial incluyó en su formulario la siguiente pregunta para evaluar si los jueces y las juezas demuestran o no conducta discriminatoria:

Demuestra un comportamiento y actitudes libre de prejuicios por razones de:

- Género*
- Raza*
- Creencias religiosas o políticas*
- Edad*
- Condición económica social*

En la evaluación se utiliza la escala del uno (1) al cinco (5) respecto a cada una de las alternativas incluidas en la pregunta, para indicar el comportamiento y frecuencia de ocurrencia demostrado por el juez o la jueza.

La inclusión del aspecto de género y otros tipos de discrimen en las evaluaciones de jueces y juezas también responde a que en noviembre de 1999 el Tribunal Supremo aprobó las enmiendas a los Cánones de Ética Judicial para prohibir expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura.

h. Normas de Vestimenta Racionales y no Discriminatorias

El proyecto surgió de un señalamiento que se hizo en el informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, relacionado con la necesidad de establecer normas sobre la forma de vestir apropiada para comparecer a las salas de sesión de los tribunales. La creación de estas normas fue delegada al Comité de Normas de Vestimenta para la Rama Judicial que nombró el Juez Presidente para tal propósito. Por tratarse de un asunto tan delicado, las normas propuestas fueron discutidas en

⁸⁶ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 10, 11, pág. 110 y núm.8, págs. 157-158.

reunión del Consejo Asesor Judicial y no fueron aprobadas como se sometieron y están pendientes de revisión. El Comité recomienda reexaminar las propuestas presentadas para adoptar unas normas de vestimenta que resulten razonables y no discriminatorias.

i. Proyecto de Orden Administrativa para Reglamentar el Período de Extracción de Leche Materna

El Comité Asesor respondió a la preocupación de muchos de sus integrantes de que no existía una política en la Rama Judicial sobre el período de lactancia. Por tal razón, el Comité Asesor incluyó entre sus proyectos éste de iniciativa propia, que no corresponde a recomendación alguna del Informe de la Comisión Judicial Especial.

Una vez el Comité Asesor hizo su recomendación, el Tribunal Supremo incluyó en su Resolución del 11 de julio de 2001, entre otras enmiendas, una enmienda al Artículo 19 del Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial, mediante la cual se concede a todas las empleadas la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse la leche materna en un período de media hora diaria, distribuido en dos períodos de quince minutos cada uno.⁸⁷

Entendemos que esta política institucional es otro logro que reconoce las necesidades particulares de las mujeres y las incorpora a la política institucional.

j. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio

El proyecto fue diseñado con el propósito de que se capacite al personal directivo y de supervisión para que adquiriera los conocimientos generales sobre el procedimiento para atender quejas por trato discriminatorio y sobre la aplicación de las sanciones disciplinarias que disuaden este tipo de conducta.

Respondió a la recomendación de que era necesario activar mecanismos de supervisión interna para atender quejas sobre trato discriminatorio y para imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.⁸⁸

⁸⁷ Anejo IX de este Informe.

⁸⁸ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, pág. 401.

El Comité Asesor llevó a cabo adiestramientos en todas las regiones judiciales para capacitar y sensibilizar al personal en torno a lo que constituye trato discriminatorio y sus variadas manifestaciones. También se orientó al personal sobre el procedimiento para radicar querellas a través de la Oficina de Asuntos Legales cuando una persona entiende que ha sido discriminada. Nos hacemos eco de la recomendación anterior incluida en la sección de hostigamiento sexual, a los efectos de que se examine la incidencia de querellas sobre discrimen y hostigamiento sexual de suerte que se tomen las medidas necesarias para evitar situaciones de este tipo.

Recomendaciones

La Oficina de Personal de la Oficina de Administración de los Tribunales debe examinar periódicamente las estadísticas de empleo en todas aquellas posiciones para las cuales se detecte una situación de concentración por razón de género e implantar medidas para corregir las situaciones de inequidad detectadas.

La Oficina de Personal del sistema debe dar seguimiento a las estadísticas de asignación de jueces y juezas por salas del tribunal con miras a publicar la información que le permita al Juez Presidente hacer aquellos nombramientos encaminados a mantener el justo balance que debe prevalecer en todas las salas de los tribunales.

Es recomendable continuar con la publicación de las convocatorias para las posiciones en las cuales se haya detectado una desproporción entre hombres y mujeres, y acompañar estas convocatorias con esfuerzos específicos de acción afirmativa para evitar la segregación de empleo entre los sexos.

La revisión del *Manual de Procedimiento del Alguacilazgo* debe concluirse a la brevedad, de suerte que se incluyan las normas y procedimientos que garanticen que toda persona recibe un trato libre de prejuicios cuando este personal interviene con los usuarios del sistema.

El Comité Asesor recomienda que la Oficina de Administración de Tribunales continúe ofreciendo adiestramientos para el personal supervisor de alguaciles y alguacilas sobre distintos temas relacionados con la segregación ocupacional por sexo y la selección de personal.

Es recomendable evaluar periódicamente el resultado de los adiestramientos con una población controlada para medir la efectividad de los mismos en lograr el cambio de actitudes.

Revisión de Manuales y Procedimientos

En esta sección incluimos aquellos proyectos que el Comité Asesor incluyó en la lista de proyectos de prioridad y que implicaron revisar Manuales, Reglas o Procedimientos para eliminar todo vestigio de lenguaje excluyente y discriminatorio. Ya en 1933, un pionero en el estudio de lingüística, Edward Sapir señalaba que el lenguaje transmite valores. *"It is not too much to say that one of the really important functions of language in the law is to be constantly declaring to society the psychological place held by all of its members"*.⁸⁹

En el libro *Machismo y Educación en Puerto Rico* publicado por la Comisión de Asuntos de la Mujer en 1979, se apuntaba la necesidad de ir conformando los libros de texto a una visión más moderna de los roles que desempeña la mujer hoy en día. "Debemos advertir que existen en nuestro idioma reglas y usos gramaticales que son a nuestro juicio una consecuencia, una repercusión gramatical de la supremacía masculina en la sociedad".⁹⁰

En un mundo en que la mujer se incorpora cada vez más a todos los niveles de nuestra actividad pública y privada y en que ambos hombres y mujeres asumen roles no tradicionales, es esencial actualizar nuestras formas de expresión y allegar nuevos estilos para la redacción de todos los escritos que conforman nuestra normativa jurídica. Al realizar esta revisión también se incorporaron algunas normas sustantivas para conformarlos a un ordenamiento libre de discrimen por razón de género. Es en este contexto que se incluyeron los siguientes proyectos de reforma.

a. Revisión del Lenguaje del *Manual de Instrucciones al Jurado*

El *Manual de Instrucciones al Jurado* se revisó para asegurarnos que esté libre de cualquier tipo de lenguaje discriminatorio por razón de género que obstaculice y afecte las decisiones del Jurado en sus procesos deliberativos. El Informe del 1995

⁸⁹ Selected Writings of Edward Sapir según citado en *Language, Culture and Personality* (David Mandelbaum, ed. 1993.) según citado en *Gender Fairness in the Courts: Action in the New Millenium* , Lynn Hecht Schafran y Norma J. Wikler, State Justice Institute, 2001.

⁹⁰ Picó, Isabel, *Machismo y Educación*, Comisión de Asuntos de la Mujer, 1979.

recomendó que el Tribunal Supremo revise este *Manual* para eliminar cualquier contenido discriminatorio desde el punto de vista del género, y especialmente todo lenguaje de naturaleza sexista que pueda tener efectos sobre las determinaciones del Jurado.⁹¹

Al presente, *El Manual de Instrucciones al Jurado* se revisa en forma integral tanto desde el punto de vista del lenguaje discriminatorio como del aspecto sustantivo.

b. Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

El Informe del 1995 recomendó que la Oficina de Administración de los Tribunales revisara sus formularios, reglamentos internos y otros documentos para sustituir completamente con lenguaje neutral el uso del genérico masculino.⁹²

Como respuesta a esta recomendación, desde 1996 el Tribunal Supremo y la Oficina de Administración de los Tribunales comenzaron a revisar los textos de reglas, reglamentos y formularios para incorporarles el uso del lenguaje neutral. Durante ese período, el Instituto de Estudios Judiciales produjo el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género*, en el cual se proveen ejemplos sobre el uso del lenguaje neutral. Éste se ha difundido en distintas actividades de la Rama Judicial.

Como secuela de este proyecto, a partir de 1996, todos los proyectos de reglas o reglamentos que fueron presentados ante el Tribunal Supremo, a través del Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial, han sido revisados para incorporarles lenguaje neutral desde el punto de vista del género. Además, el Tribunal Supremo incorporó lenguaje neutral en todas las reglas y reglamentos que aprobó o enmendó a partir de 1998. Ejemplo de ello son las Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia de 30 de junio de 1999; las Reglas para Casos Civiles de Litigación Compleja de 30 de junio de 1999; el Reglamento de Educación Jurídica Continua de 30 de julio de 1998; el Reglamento para la Asignación de Abogados o Abogadas de Oficio en Procedimientos de Naturaleza Penal de 30 de junio de 1998; la

⁹¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 3, pág. 157 y núm. 2, pág. 431.

⁹² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.1, pág. 157.

Resolución del Tribunal Supremo de 11 de mayo de 1998, relacionada con el Informe y Reglamentación sobre Competencia Notarial en Asuntos no Contenciosos.

A base de la experiencia adquirida durante estos años, el Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial se propone redactar unas guías sobre utilización de lenguaje neutral en reglas y reglamentos, que sirva de herramienta para la elaboración de éstos.

c. Propuesta para Enmendar los Códigos de Ética Judicial y Ética Profesional

El Comité Asesor recomendó al Tribunal Supremo que añadiera una disposición en los Cánones de Ética Judicial y el Código de Ética Profesional que prohíba expresamente la conducta constitutiva de discrimen por razón de género y que se elimine el lenguaje sexista en ambos cuerpos legales. Con la implantación de este proyecto se atendió la recomendación del Informe del 1995 que apuntó la necesidad de enmendarlos de modo que la judicatura y los miembros de la profesión jurídica queden advertidos de tal prohibición y además para eliminarles cualquier lenguaje sexista.⁹³

El Comité Asesor redactó y presentó ante el Tribunal Supremo una propuesta de enmienda a los Cánones de Ética Judicial. Nos sentimos altamente satisfechos de que como resultado de las gestiones del Comité Asesor, el Tribunal Supremo en su Resolución del 12 de noviembre de 1999,⁹⁴ enmendó los Cánones de Ética Judicial para incluir en el Canon XI una disposición que prohíbe expresamente toda manifestación de discrimen por género por parte de la judicatura y, además, para conformar los cánones al uso de lenguaje neutral con respecto a género.

El Comité Asesor también redactó una propuesta para enmendar los Cánones de Ética Profesional. La propuesta fue sometida a la consideración de la Comisión de Ética del Colegio de Abogados de Puerto Rico mediante el documento titulado *Propuesta a la Comisión de Ética del Colegio de Abogados para la Revisión del Lenguaje y Contenido de los Cánones de Ética Profesional*.⁹⁵ Este documento fue

⁹³ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 2, pág. 157.

⁹⁴ Anejo X de este Informe.

⁹⁵ Anejo XI de este Informe.

considerado favorablemente por la Comisión Revisora del Código de Ética Profesional del Colegio de Abogados, que tiene a su cargo la revisión de los Cánones de Ética. La propuesta se hizo formar parte del Proyecto de Revisión de Cánones de Ética Profesional como Canon 8.4(d) para establecer la prohibición de discrimen.⁹⁶ Por otra parte, el referido Proyecto de la Comisión Revisora adoptó un lenguaje neutral en los cánones propuestos.

El Comité Asesor compareció a las vistas públicas de la Comisión Revisora del Código de Ética Profesional que se celebró en agosto del 2001 para apoyar dichas enmiendas.⁹⁷ Es recomendable dar seguimiento al Colegio de Abogados para que complete el proceso de enmiendas y publique a toda la comunidad legal los nuevos parámetros.

d. Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual

El Comité Asesor propuso establecer una política pública que prohíba el discrimen por razón de orientación sexual en la Rama Judicial. Este proyecto implicó la redacción y aprobación de una política pública, un plan para sensibilizar sobre este tipo de discrimen, y un trámite de querrelas. Se basó en la definición de género amplia que se establece en el Informe de la Comisión Judicial Especial y que incluye como una manifestación del discrimen, las actitudes hacia las personas que tienen diferentes orientaciones sexuales tales como los homosexuales y las lesbianas.⁹⁸

La enmienda a los Cánones de Ética Judicial para prohibir el discrimen por razón de género, aprobada mediante la Resolución del Tribunal Supremo del 12 de noviembre de 1999, forma parte de la política pública de la Rama Judicial contra el discrimen por orientación sexual.

e. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio

Se llevó a cabo un programa de adiestramientos con el propósito de capacitar al personal directivo y de supervisión para adquirir los conocimientos generales sobre el

⁹⁶ Anejo XII de este Informe.

⁹⁷ Anejo XIII de este Informe.

procedimiento para atender quejas por trato discriminatorio y sobre la aplicación de las sanciones disciplinarias que disuadan este tipo de conducta. Este proyecto respondió a la recomendación de que era necesario activar mecanismos de supervisión interna para atender quejas sobre trato discriminatorio y para imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.⁹⁹

El Comité Asesor llevó a cabo adiestramientos en todas las regiones judiciales para capacitar y sensibilizar al personal en torno a lo que constituye trato discriminatorio y sus variadas manifestaciones. También se orientó al personal sobre el procedimiento para radicar querellas a través de la Oficina de Asuntos Legales cuando una persona entiende que ha sido discriminada.

Recomendaciones

Debe completarse *El Manual de Instrucciones al Jurado* que actualmente está bajo proceso de revisión integral tanto desde el punto de vista del lenguaje discriminatorio como del aspecto sustantivo.

A base de la experiencia adquirida durante estos años, el Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial debe redactar unas guías sobre utilización de lenguaje neutral en reglas y reglamentos que sirvan de herramienta para la elaboración de éstos.

Es recomendable apoyar al Colegio de Abogados para que complete el proceso de enmiendas y publique a toda la comunidad legal los nuevos parámetros para la profesión incluidos en el Código de Ética Profesional.

⁹⁸ El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, págs. 20-21; 24-25; 27 y 542.

⁹⁹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 8, pág. 401.

Uno de los aspectos más importantes de cualquier programa para erradicar el discrimen por razón de género en los tribunales es contar con un plan de divulgación de los informes publicados por la Rama Judicial sobre los logros que se vayan alcanzando hacia esta meta. Es necesario que el Colegio de Abogados, las escuelas de derecho y la comunidad legal comprendan la magnitud del esfuerzo realizado y las implicaciones que éste tiene en la administración de la justicia. En este espíritu, el Comité Asesor recomienda que este Informe se circule ampliamente a todos los interesados en el tema, a la prensa y a los usuarios del sistema.

Un plan de divulgación abarcador no puede soslayar la responsabilidad de incluir a los usuarios de los servicios que proveen los tribunales de Puerto Rico. Por vía de su educación, podemos asegurarnos que ellos y ellas sabrán reclamar un trato justo y equitativo de aquellos y aquellas que indebidamente discriminen por razón de género. En ánimo de propiciar un sentido de apoderamiento de la clientela de los servicios que le afectan para reclamar un trato no discriminatorio y eficiente acometimos muchos de los proyectos en esta área de educación.

Estamos conscientes de que el tema de discrimen por razón de género ya no presenta la novedad y por ende no genera titulares de periódico. Sin embargo, esta dificultad sólo nos hace más conscientes de que debemos ser más perseverantes en nuestro empeño por erradicar este grave mal de nuestra sociedad.

El Comité Asesor desarrolló los siguientes proyectos en el área de educación y capacitación:

a. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos

El Comité Asesor de Igualdad y Género redactó y elaboró una serie de módulos con información dirigida a la comunidad. Estos módulos proveen información sobre los temas de: ..

- (1) violencia doméstica;
- (2) órdenes de protección;
- (3) hostigamiento sexual;
- (4) custodia;
- (5) divorcio;
- (6) alimentos.

Con estos módulos fueron atendidas las recomendaciones de que la Rama Judicial debía desarrollar instrumentos para divulgar debidamente y orientar al público sobre: la Carta de Derechos a Víctimas y Testigos, los mecanismos para presentar querrelas sobre violaciones a esta ley, el hostigamiento sexual y otros discrímenes.¹⁰⁰

La Oficina de Administración de los Tribunales preparó boletines sobre los temas recomendados e incluidos en los módulos. Los boletines han sido distribuidos a estudiantes, profesores, profesoras, abogados, abogadas, y a visitantes de diferentes oficinas de la Rama Judicial. La Oficina de Prensa y Comunicaciones también ha distribuido los boletines en distintas actividades. Algunas de estas actividades han sido: (a) convenciones y ferias de orientación, (b) charlas para estudiantes de escuelas intermedias, superiores y de universidades, (c) y charlas al personal de la Rama Judicial y distintas entidades comunitarias.

En la Semana de la Mujer y en la Semana de la Ley, que se celebran anualmente, también se distribuyen a la comunidad en general, materiales de orientación sobre dichos temas. Además, durante todo el año se brindan en forma continua diversas orientaciones a la comunidad por medio de programas radiales, la televisión, la prensa escrita y en revistas.

La Oficina de Prensa y Comunicaciones distribuye continuamente materiales informativos (folletos) sobre los siguientes temas, entre otros: 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.

¹⁰⁰ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 9, pág. 158; núm. 7, pág. 313; núm. 3, pág. 401; núm. 8, págs. 431-432 y núm. 5, pág. 453.

b. Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales

Este proyecto demostrativo en el área de relaciones de familia fue diseñado con el fin de garantizar el acceso y una adecuada representación de las féminas en los tribunales. Para alcanzar estos objetivos se requiere contar con los siguientes mecanismos: (a) un sistema de información y orientación sobre la representación legal; (b) procedimientos y formularios para la representación por derecho propio; (c) módulo de intervención proactiva en las salas de familia que propicie un clima libre de conducta y lenguaje discriminatorio por razón de género y (d) monitoreo de las suspensiones y demoras en los casos de relaciones de familia.

El proyecto demostrativo atendió la recomendación de que la Rama Judicial debía tomar medidas que proveyeran mayor acceso de las féminas a los tribunales y a una adecuada representación legal, particularmente en el área de relaciones de familia en la que aquellas son en gran mayoría las principales usuarias. Otra recomendación para facilitar ese acceso fue que se acelerara el trámite de los casos de relaciones de familia para evitar los altos costos económicos y los perjuicios que ocasionan las dilaciones en estos casos.¹⁰¹

La Oficina de Administración de los Tribunales llevó a cabo las siguientes gestiones para implantar este proyecto: (1) la aprobación del *Manual de Evaluación Social Forense* que actualmente es utilizado por los trabajadores y trabajadoras sociales en todas las regiones judiciales en caso de alegaciones de abuso sexual en niños; (2) la aprobación del *Protocolo para la Intervención en Casos de Violencia Doméstica Referidos a la Oficina de Relaciones de Familia*, que es utilizado por las Oficinas de Trabajo Social de todas las regiones judiciales; (3) la creación del centro denominado PROSE, que es un centro de orientación que brinda servicios a las personas que comparecen por derecho propio al tribunal a vistas en casos de relaciones de familia y de violencia doméstica; y (4) la creación del programa Padres y Madres para Siempre en distintas regiones judiciales con el fin de brindar orientaciones a madres y a padres para que se les facilite mantener y estrechar los lazos familiares con sus hijos y prevenir la violencia.

¹⁰¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm.15, pág. 315.

c. 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)

Con el plan de capacitación interna propuesto se atendieron las recomendaciones de que la judicatura y el resto del personal de la Rama Judicial debían desarrollar mayor conciencia y sensibilización sobre las distintas manifestaciones del discrimen por razón de género, a través de seminarios y orientaciones especiales ofrecidas en forma continua. Esta capacitación permitiría lograr cambios en las actitudes sexistas y visiones estereotipadas y prejuiciadas que pueden hacer descarrilar la justicia.¹⁰²

Al respecto se han preparado y presentado dos (2) vídeos: uno dirigido a presentar situaciones que evidencian conducta de discrimen por género, y otro sobre situaciones de hostigamiento sexual. Ambos vídeos fueron preparados por la Oficina de Administración de los Tribunales con libretos desarrollados por el Subcomité de Capacitación Interna. En los dos se presentan situaciones de la vida diaria en el contexto del ambiente de trabajo en los tribunales o en las oficinas de la Administración.

Estos vídeos se exhiben en todas las regiones judiciales y se han utilizado en las actividades de orientación y seminarios brindadas al personal, para estimular la discusión y una mayor participación en el proceso de sensibilización. Además, se ha estado elaborando un cuestionario para distribuirlo entre los jueces y las juezas del sistema con el fin de auscultar el acceso de las mujeres pobres a los tribunales.

d. Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica

Desarrollar, proveer y promover un espacio u “oficina” en la red de Internet con información básica y preventiva sobre la violencia doméstica, adaptada a la realidad puertorriqueña, fue el objetivo de este proyecto. Fue diseñado para atender la recomendación de que la Rama Judicial debía divulgar adecuadamente y orientar al público sobre la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos, ya que ello facilitaría el

¹⁰² *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 5, pág. 157; núms. 11 y 12, pág. 158; núm. 1, pág. 313.

acceso a los mecanismos para presentar quejas y llevar a cabo las medidas necesarias en cada caso para hacer valer la política de dicho documento.¹⁰³

En la página de Internet de la Rama Judicial, www.tribunalpr.org, ahora se publica información relacionada con la violencia doméstica, órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos, relaciones filiales y otros. La información publicada es revisada y actualizada periódicamente por las distintas dependencias de la Rama Judicial.¹⁰⁴

Recomendaciones

Este informe debe ser ampliamente divulgado a todos los componentes de la comunidad legal a fin de que se discutan sus implicaciones y se conozcan sus logros, de suerte que sirvan de ejemplo para otras instituciones que deseen implantar medidas correctivas para erradicar el discrimen por razón de género.

La Rama Judicial debe proveer mecanismos para facilitar la distribución del cuestionario entre los jueces y las juezas del sistema con el fin de auscultar el acceso que tiene las mujeres pobres a los tribunales y la calidad de ese acceso.

¹⁰³ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 7, pág. 313 y núm. 8, págs. 431-432.

¹⁰⁴ De acuerdo con el servicio de Web Trends, al que está suscrito la Oficina de Administración de los Tribunales, el "site" de la Rama Judicial ha experimentado un vertiginoso aumento en el número de visitas en los meses transcurridos durante el 2002.

Proyectos Pendientes de Ejecución

El Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* incluye una serie de recomendaciones que requieren llevar a cabo estudios para determinar, entre otros aspectos, la relación entre el discrimen y el proceso adjudicativo; la relación entre los estereotipos y los patrones culturales sexistas y cómo estos influyen en el proceso de determinación de culpabilidad en el proceso criminal y en la imposición de medidas punitivas; la relación entre el discrimen por género y las mujeres pobres; y la relación entre el discrimen por género y la imposición de medidas, las órdenes de detención y la revocación de libertad condicional.

Estos estudios van a la médula de cómo se llevan a cabo los procedimientos adjudicativos judiciales y si éstos se ven afectados por el discrimen por género. El Comité Asesor elaboró los distintos proyectos en torno a las investigaciones requeridas. Debido a la situación presupuestaria de la Rama Judicial estos estudios no han podido llevarse a cabo.

A continuación se incluye la relación de los proyectos que quedan pendientes de aprobación e implantación:

a. Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas

El objetivo del proyecto es recopilar la información y recomendaciones en torno a actitudes y comportamientos sexistas en el trato que brinda el personal de la Rama Judicial a las personas usuarias del sistema.

Este proyecto surgió de la recomendación de que la Rama Judicial desarrolle procedimientos que permitan recoger información y quejas sobre actitudes y comportamientos sexistas, a los fines contar con estrategias para erradicar el problema.¹⁰⁵

¹⁰⁵ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 9, pág. 158.

b. Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género

El estudio investigará la relación entre las manifestaciones de discrimen por razón de género y el discrimen por condición social que permita establecer una política pública y una normas que atiendan los problemas que acarrea esta forma particular de discrimen. Se basa en la recomendación de que se deben estudiar más a fondo los problemas particulares que sufren las mujeres pobres cuando acuden al sistema de justicia en busca de remedios.¹⁰⁶

El Comité Asesor y la Escuela de Derecho de la Universidad Interamericana iniciaron el desarrollo de un cuestionario para llevar a cabo una fase preliminar de este estudio, ya que el mismo requiere la asignación de un presupuesto que actualmente la Rama Judicial no tiene disponible. El Comité Asesor recomienda que la Rama Judicial colabore estrechamente con la Escuela de Derecho de la Universidad Interamericana para facilitar el acceso a la información necesaria.

c. Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo

El objetivo del estudio es detectar y medir el vínculo que existe 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 éstos y éstas resuelvan las controversias y expresen sus fundamentos. Los resultados de la simulación serán discutidos, tabulados y analizados para determinar si el género está afectando el proceso adjudicativo.

El proyecto atiende la recomendación de que se deben realizar más estudios sobre el vínculo entre el discrimen en el sistema judicial y los procesos adjudicativos.¹⁰⁷

d. Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley

Este estudio persigue lograr que haya equidad en la aplicación de la ley al momento de imponer medidas dispositivas en casos de menores, cuando se expidan órdenes de detención preventiva y cuando se conceda o revoque la libertad condicional. La creación de un sistema estadístico para realizar investigaciones de

¹⁰⁶ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, pág. 26.

esta naturaleza, permitirá determinar cuáles son los factores que se están tomando en consideración al momento de imponer medidas dispositivas, expedir órdenes de detención preventiva, o conceder o revocar la libertad condicional.

Con el estudio se atiende la recomendación de que es necesario efectuar una investigación para determinar si en efecto se discrimina por razón de género en los procedimientos relacionados con los y las menores de edad.¹⁰⁸

e. Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial

El estudio está orientado a detectar la influencia de los estereotipos y patrones aprendidos sobre el proceso adjudicativo criminal y la imposición de medidas y en la adjudicación de casos civiles y de familia. Para lograr estos objetivos, se recurrirá, entre otros medios, a la celebración de ejercicios de simulación de casos reales en los que se imputa la comisión del delito de violación y en casos de divorcio en que haya mediado violencia doméstica. Estas simulaciones llevarán a los jueces y a las juezas participantes a la discusión y análisis de expedientes judiciales, para auscultar cuál es el proceso de toma de decisiones que se lleva a cabo en las adjudicaciones de estos casos.

Con el estudio se espera contar con un análisis y conclusión que permita determinar cuál es la influencia del género en la adjudicación de los referidos casos, y así atender la recomendación de que la Rama Judicial debe realizar investigaciones más profundas para determinar hasta qué punto los estereotipos y patrones culturales sexistas pueden influir en el proceso de toma de decisiones de los casos y en la imposición de medidas.¹⁰⁹

Además de los proyectos de investigación ya señalados, el Comité Asesor tiene proyectado realizar una extensa labor con otros proyectos que no ha podido concluir, para atender otras áreas. Éstos son los siguientes:

¹⁰⁷ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 6, pág. 497.

¹⁰⁸ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 6, pág. 453.

¹⁰⁹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 9, pág. 432.

f. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos

Mediante este proyecto se pretende establecer doctrinas o guías claras sobre la perspectiva de género en asuntos de relaciones de familia. Para ello se requerirá determinar las necesidades específicas de adiestramiento de los miembros de los foros apelativos y desarrollar seminarios, estrategias y recursos.

Con el desarrollo de estos seminarios específicos se atienden las recomendaciones de que los foros apelativos y en especial el Tribunal Supremo deben aprovechar las oportunidades que brinda el proceso apelativo para clarificar la doctrina en términos de la perspectiva del género. Ello permitirá establecer guías claras sobre aspectos de derecho no resueltos en el ámbito de las relaciones de familia. De esta forma los tribunales de instancia contarán con guías para la interpretación y aplicación de un Derecho de Familia libre de discrimen por género.¹¹⁰

g. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos

El plan fue diseñado para atender las mismas recomendaciones en que se basó el proyecto de orientación a la comunidad sobre temas específicos, mencionado anteriormente. Actualmente, la Oficina de Administración de los Tribunales trabaja en un plan de divulgación para atender este proyecto en los temas señalados sobre hostigamiento sexual, violencia doméstica, órdenes de protección, custodia y divorcio.

Es pertinente enfatizar que algunos de estos proyectos desarrollados por el Comité Asesor requieren de una revisión y seguimiento ya que su implantación es de carácter continuo. Además, es menester que la efectividad de estos proyectos sea evaluada en el futuro.

h. Instalaciones

El Comité Asesor propuso dos proyectos sobre instalaciones con el objetivo de lograr que se proveyeran espacios adecuados y privados a las mujeres que están sujetas al proceso judicial en los asuntos de lo criminal, procedimientos de menores y relaciones de familia. El plan de acción para estos proyectos incluyó el establecimiento

¹¹⁰ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 14, pág. 314 y núm. 3, pág. 431.

de condiciones físicas adecuadas en cuanto a acceso, seguridad y privacidad. Incluyó, además, la formulación de directrices para que en el diseño y construcción de las nuevas salas de tribunales o el arrendamiento de nuevos locales se requirieran salones de custodia separados para féminas y varones. Su implantación respondió a la recomendación de que la Oficina de Administración de los Tribunales debía atender las necesidades de instalaciones adecuadas para la custodia de clientela femenina, particularmente en los casos de asuntos de lo criminal y del sistema de justicia juvenil.¹¹¹

Durante el proceso de implantación, la División de Administración de Locales evaluó las facilidades físicas de todos los centros judiciales y encontró que en algunos lugares no tenían las facilidades adecuadas. 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. Tenía que recurrirse a arreglos tales como el de ubicar aparte a las mujeres 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 celdas separadas para varones y 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. Los centros judiciales de Carolina y San Juan tenían el espacio físico para realizar mejoras, los demás no tenían espacio suficiente para crear nuevas celdas.

Las situaciones más graves fueron corregidas con la construcción de los nuevos Centros Judiciales de Fajardo y Humacao, los cuales tienen la cantidad adecuada de celdas para féminas y varones, adultos o menores de edad. El nuevo Centro Judicial de Mayagüez, en proceso de construcción, también contará con estas facilidades. La posibilidad de ampliar facilidades en los demás centros judiciales se tiene presente, sujeto a las limitaciones de espacio y presupuestarias de la Rama Judicial.

¹¹¹ *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, núm. 13, pág. 110, y núm. 2, pág. 452.

Recomendaciones

El Comité Asesor reitera las recomendaciones del Informe del 1995 a los efectos de que, para entender mejor el discrimen por razón de género y todas sus manifestaciones, deben llevarse a cabo los siguientes estudios: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarias sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas, Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género, Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo, Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley, Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patronos Aprendidos en la Adjudicación Judicial.

Es indispensable implantar el programa de Seminarios de Capacitación para los Foros Apelativos, tan pronto se asignen los recursos disponibles.

Algunos de estos proyectos desarrollados por el Comité Asesor requieren de una revisión y seguimiento ya que su implantación es de carácter continuo. Además, es menester que la efectividad de estos proyectos sea evaluada en el futuro.

Todos los centros judiciales deben contar con unas instalaciones adecuadas en cuanto a acceso, seguridad y privacidad. En todo diseño y construcción de las nuevas salas de tribunales o el arrendamiento de nuevos locales se recomienda que se incluyan salones de custodia separados para féminas y varones. Deben ampliarse estas facilidades en los demás centros judiciales, sujeto a las limitaciones de espacio y presupuesto de la Rama Judicial.

Finalmente, hay que señalar que todo fenómeno de discrimen tiene una dimensión ideológica. Es decir, refleja y reproduce ideas, concepciones y valores que se usan como justificación de las prácticas en que se manifiesta. Muchas de estas ideas, concepciones y valores tienen profundas raíces históricas y se van adquiriendo en el proceso de socialización.

El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, pág. 29.

Retos en la Implantación

El Comité Asesor confrontó, en sus años de labor, variados retos, limitaciones y dificultades. Conocer estas experiencias puede ser de provecho para aquellos y aquellas que se enfrentan a una tarea similar a la del Comité Asesor.

Las personas que componen el Comité Asesor no fueron, en su mayoría, miembros de la Comisión Judicial Especial que investigó el discrimen por razón de género en los tribunales. Esto contribuyó a que durante la etapa de transición de trabajo entre la Comisión y el Comité Asesor surgieran algunas dificultades, principalmente en la transmisión de información a la persona encargada de implantar las recomendaciones de la Comisión en áreas tales como sensibilización, organización y metodología.

En vista de que los miembros del Comité Asesor provienen de diversos entornos y han tenido experiencias de vida y profesionales muy diversas, cada uno y cada una tenía una visión o enfoque particular sobre el problema del discrimen por género. Este factor, unido al número de integrantes del Comité, requirió desarrollar unas estrategias para propiciar el trabajo en grupo, enriqueciéndolo con las diversas experiencias de sus integrantes. Ello permitió poner en marcha sus labores. Por tal razón, las primeras actividades que se programaron fueron talleres dirigidos a lograr la sensibilización, la organización y la unidad de los miembros. El resultado de ese proceso de transición

fue la consolidación y unidad del Comité Asesor. Esta cohesión ha sido la fortaleza fundamental del grupo para lograr la implantación de los proyectos.

Por otra parte, hemos encontrado esta misma diversidad de percepciones sobre el discrimen por razón de género entre las personas llamadas a implantar las recomendaciones del Comité Asesor en las divisiones administrativas de la Rama Judicial, así como entre los jueces y las juezas del sistema. No es nada que no se haya experimentado en otras jurisdicciones. Unos y unas porque piensan que ya todo se ha logrado, otros y otras porque entienden que no se ha logrado suficiente.

Precisamente, debido al hecho de que se está partiendo del proceso de socialización, se hace difícil obtener los cambios propuestos en el *Informe El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*. Somos conscientes de que esto es labor de muchos años. Si bien el trabajo investigativo para producir recomendaciones en esta área ha sido arduo, ha sido mucho más complejo el lograr implementar las recomendaciones en el escenario social antes descrito, esto en gran medida por la resistencia al cambio que confrontó el Comité Asesor.

Uno de los reflejos más claros de esta resistencia al cambio fueron las actitudes de los diversos componentes de la Rama Judicial. La falta de una divulgación efectiva del Informe sobre *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* contribuyó a actitudes de negación y desinterés entre los jueces y las juezas y a una apatía en la implantación de las recomendaciones en los diferentes niveles administrativos.¹¹²

El Comité Asesor concluyó que para ser efectivo y modificar la conducta de las personas que integran la Rama Judicial una de las primeras tareas que tenía que acometer era la divulgación efectiva del Informe y de sus recomendaciones.

Es pertinente señalar, además, que cuando la labor de un comité trasciende la etapa de análisis y diseño de recomendaciones, para adentrarse en la tarea de lograr su implantación, la falta de presupuesto y recursos fiscales resulta ser un factor altamente limitante. Durante los años de trabajo de este Comité Asesor, la Rama

¹¹² "In the earlier years of the gender bias reform movement, backlash largely took the form of overt denial and a 'kill the messenger' attitude toward the judges, lawyers and academics who were exposing the reality of gender bias by presenting the findings from their investigations in judicial education courses. Participants in the Maximizing Conference concurred that today backlash is manifested in new ways. No one hears accusations that the pendulum has swung too far and there is too much attention to these issues." Lynn Hecht Schafran y Norma Wikler, *Gender Fairness in the Courts: Action in the New Millenium*, State Justice Institute, 2001, pág. 93.

Judicial confrontó difíciles situaciones por falta de fondos suficientes para cumplir con la reforma judicial; esta falta de fondos se extendió al Comité Asesor. La falta de presupuesto significó que hubo que posponer la implantación de aquellos proyectos que requerían realizar investigaciones, estudios o proyectos más costosos como es el caso del Centro de Cuido Infantil.

La falta de recursos también significó la falta de una infraestructura adecuada para llevar a cabo las tareas encomendadas. Poco después de comenzar sus trabajos de implantación, el Comité Asesor encontró que la infraestructura necesaria para cumplir de manera efectiva sus encomiendas debía incluir una oficina, una secretaria y un equipo de trabajo independiente. Estos recursos los proveyó en la medida de sus posibilidades el Secretariado de la Conferencia Judicial, que sabemos que tuvo que acomodar las peticiones y los trabajos del Comité Asesor en su ya cargada agenda de trabajo.

El Comité Asesor también encontró que para llevar a cabo una labor efectiva es necesario contar con un enlace igualmente efectivo con la esfera administrativa. A ese fin, solicitó y logró que la Administración designara una Oficial de Cumplimiento, con la responsabilidad de proveer y facilitar al Comité Asesor la coordinación institucional requerida para la implantación de los proyectos recomendados. Ahora bien, este enlace ayuda a la consecución de los objetivos de implantación en la medida en que la persona designada tenga la autoridad necesaria dentro de la esfera administrativa para permitir al Comité Asesor llevar a cabo sus funciones en forma fluida y efectiva. Esa función es tan vital para el éxito de las tareas encomendadas que resulta de importancia primordial que dicha funcionaria sea designada con el aval tanto del Comité Asesor como de la Administración, para que se propicie una comunicación directa y efectiva entre ambos. Contar con una Oficial de Cumplimiento efectiva es primordial para que el Comité Asesor tenga un mayor y mejor acceso al andamiaje administrativo, con el fin de que se logre finalmente implantar los proyectos y medidas recomendadas.

No obstante los obstáculos que ha confrontado y confronta aún el Comité Asesor en el proceso de implantación de proyectos, es necesario enfatizar que el Comité Asesor tiene el apoyo del Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García, la

Hon. Miriam Naveira, Presidenta Ex Officio del Comité Asesor y los demás miembros del Tribunal Supremo. Este apoyo es crucial para cumplir las encomiendas asignadas al Comité Asesor. Este respaldo institucional es, por otra parte, la base fundamental para que se pueda continuar la implantación de medidas para erradicar el discrimen por género en los tribunales.

Recomendaciones

El Comité Asesor entiende que una de las herramientas más efectivas para modificar la conducta de las personas que integran la Rama Judicial es la divulgación efectiva de este Informe y de sus recomendaciones. Ello le permitirá a los integrantes de la Rama Judicial conocer y celebrar los logros alcanzados y motivarse para continuar el camino que falta por recorrer.

Para facilitar el trabajo futuro en aras de erradicar el discrimen por razón de género en los tribunales, es necesario que el Tribunal Supremo aclare la encomienda del Comité Asesor y se le asignen los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas encomendadas. La infraestructura necesaria para cumplir de manera efectiva sus encomiendas debe incluir una oficina, una secretaria y un equipo de trabajo independiente del personal del Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial.

Para facilitar la implantación de los proyectos que tengan como meta erradicar el discrimen por razón de género, el Comité Asesor necesita contar con un o una Oficial de Cumplimiento que sea un enlace efectivo con la esfera administrativa. La persona que sea designada como Oficial de Cumplimiento debe ser nombrada en consulta con el Comité Asesor y debe tener la autoridad necesaria dentro de la esfera administrativa para permitir que el Comité pueda llevar a cabo sus funciones en forma fluida y efectiva.

Conclusiones y Recomendaciones

En agosto de 1995, la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico rindió su Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*. El Informe de la Comisión Judicial Especial reveló que la Rama Judicial de Puerto Rico, como el resto de la sociedad de la que forma parte, refleja la presencia de estereotipos y patrones culturales sexistas que se manifiestan en diversos grados y maneras, en niveles conscientes y no conscientes. Además, el referido Informe señaló que los demás componentes del sistema de justicia reflejan, en mayor o menor medida, la misma situación; policías, fiscales, procuradores y procuradoras de familia y de menores, abogados y abogadas responden, al igual que los miembros de la judicatura y resto del personal del sistema judicial, a visiones estereotipadas sobre los hombres y las mujeres.

Como consecuencia de los hallazgos y recomendaciones de la Comisión Especial, el 15 de noviembre de 1996, mediante Resolución del Tribunal Supremo de Puerto Rico se creó el Comité Asesor de Igualdad y Género, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial. A éste se le asignó la encomienda de considerar y revisar las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial, con el fin de formular y proponer al Tribunal Supremo los planes y medidas necesarias para implantar dichas recomendaciones. El Comité Asesor quedó compuesto por un grupo interdisciplinario de jueces y juezas, abogados, abogadas, profesores y profesoras de derecho, funcionarios del Ministerio Público y un representante de la comunidad.

Se determinó que la misión de éste Comité Asesor sería el “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 erradicar el discrimen en el sistema judicial, tanto en su funcionamiento interno como en la administración de la justicia”.

En cuanto a la metodología, se identificaron todas las recomendaciones que fueron aprobadas en el Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, que se referían a la Rama Judicial, y se excluyeron aquéllas cuya implantación competía a otras ramas del gobierno o entidades privadas. Luego, se clasificaron las recomendaciones entre las que guardan relación con la función de administrar la justicia, las pertinentes a la Rama Judicial como sistema de administración de la judicatura y las que se refieren a su sistema de personal. Dentro de estas 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.

Las recomendaciones, así clasificadas, fueron asignadas a distintos subcomités que fueron creados con el propósito de facilitar las tareas de implantación. Una vez implantados los proyectos advinimos a nuevas recomendaciones, las que se incluyen como evidencia del camino que queda por recorrer.

RECOMENDACIONES:

Proyectos Desarrollados:

El Tribunal Supremo debe aclarar los alcances de la encomienda del Comité Asesor contenida en su Resolución de 1996, de manera que los componentes administrativos del sistema reconozcan las facultades y responsabilidades del Comité Asesor.

La Rama Judicial debe contar con un organismo o instrumento que le permita asegurar que los planes estratégicos de la Rama Judicial a corto, mediano y largo plazo incluyen los proyectos aprobados para la erradicación del discrimen por razón de género y que las distintas divisiones de la Oficina de Administración de los Tribunales están cumpliendo con las tareas asignadas conforme se definen en los proyectos aprobados.

Es necesario que el Comité Asesor cuente con un equipo asesor especializado que identifique, recomiende y evalúe continuamente si los proyectos aprobados están logrando los objetivos definidos y si, en efecto, la Rama Judicial muestra un cambio de

conducta significativo que apunte hacia la erradicación del discrimen por razón de género identificado en el Informe.

Debe mantenerse un seguimiento y evaluación permanente que facilite la evaluación desde ambas perspectivas, la que permite medir el progreso en la implantación de las tareas asignadas, en este caso medir los alcances del diseño de las medidas a tomar y la que permite medir el resultado final en los casos en que la implantación se haya logrado.

Deben implantarse los demás proyectos que están pendientes para la tercera fase, que son:

- a. Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarias sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas;
- b. Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género;
- c. Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo;
- d. Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley;
- e. Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial;
- f. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos;
- g. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos.

Violencia Doméstica

Los trabajos de los comités interagenciales que existen en las diferentes regiones judiciales deben evaluarse para medir la efectividad de la implantación de las normas para coordinar asuntos relacionados con la violencia doméstica y el discrimen por razón de género.

Debe mantenerse la página de Internet al día con información relacionada con la violencia doméstica, órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos, relaciones filiales y otros. Las distintas dependencias de la Rama Judicial deben revisar y actualizar periódicamente la información que se publique.

Debe evaluarse la efectividad del Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica que se implantó en el Centro Judicial de Ponce, que significó la creación de una sala con calendario y personal adiestrado en casos de violencia

doméstica para determinar su efectividad y determinar la viabilidad y deseabilidad de extenderlo a otras regiones judiciales.

Debe medirse la efectividad de la red interagencial al recopilar la información de cada entidad adscrita al Registro de Órdenes de Protección y debe publicarse la información recopilada para analizarse periódicamente.

Debe evaluarse la efectividad de la Circular Número 25 del 9 de junio de 1999, emitida por la Oficina de Administración de los Tribunales, con relación a la tramitación de las notificaciones de citaciones y órdenes de protección al amparo de la Ley 54 (Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica).

Es preciso continuar con los adiestramientos de capacitación y sensibilización en relación con el trato a las víctimas de violencia doméstica. Todo el personal de la Rama Judicial debe ser adiestrada al respecto y el programa de adiestramientos debe extenderse a todo el personal de nuevo reclutamiento.

El contenido de los adiestramientos debe ser revisado periódicamente y la efectividad de los adiestramientos en la formación de las actitudes de jueces, juezas y el personal debe ser evaluada periódicamente.

Las estadísticas presentadas por la Oficina de Administración de los Tribunales deben examinarse cuidadosamente en relación con las órdenes de protección emitidas que apuntan a un marcado descenso en la proporción de órdenes expedidas a órdenes solicitadas para determinar los factores que inciden en esta situación y, en caso de ser negativos, tomar las medidas para corregirlos.

Debe estudiarse cuidadosamente las razones por las cuales las estadísticas de diligenciamiento de órdenes de protección que presenta la Policía son sustancialmente menores que las órdenes de protección que emiten los tribunales.

Todas las agencias del poder Ejecutivo y de la Rama Judicial deben coordinar programas de prevención de violencia doméstica con carácter de urgencia.

Hostigamiento Sexual y Discrimen por Razón de Género en el Empleo

Se deben explorar con más profundidad las razones que explican la escasez de casos de discrimen por razón de género presentados ante los tribunales.

Es necesario implantar el plan de capacitación para los jueces y las juezas del sistema sobre el tema del hostigamiento sexual que actualmente trabaja el Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales. El plan debe incluir, entre otros mecanismos de capacitación, distintos seminarios y el diseño de materiales especiales.

Una vez el Tribunal Supremo apruebe el procedimiento para el trámite de querellas por hostigamiento sexual, el Instituto de Estudios Judiciales deberá incluirlo como tema dentro de su plan de capacitación.

Administración Judicial

La Oficina de Personal de la Oficina de Administración de los Tribunales debe examinar periódicamente las estadísticas de empleo en todas aquellas posiciones para las cuales se detecte una situación de concentración por razón de género e implantar medidas para corregir las situaciones de inequidad detectadas.

La Oficina de Personal del sistema debe dar seguimiento a las estadísticas de asignación de jueces y juezas por salas del tribunal con miras a publicar la información que le permita al Juez Presidente hacer aquellos nombramientos encaminados a mantener el justo balance que debe prevalecer en todas las salas de los tribunales.

Es recomendable continuar con la publicación de las convocatorias para las posiciones en las cuales se haya detectado desproporción entre hombres y mujeres, y acompañar estas convocatorias con esfuerzos específicos de acción afirmativa para evitar la segregación de empleo entre los sexos.

La revisión del *Manual de Procedimiento del Alguacilazgo* debe concluirse a la brevedad de suerte que se incluyan las normas y procedimientos que garanticen que toda persona recibe un trato libre de prejuicios cuando este personal interviene con los usuarios del sistema.

El Comité Asesor recomienda que la Oficina de Administración de los Tribunales continúe ofreciendo adiestramientos para el personal supervisor de alguaciles y alguacilas sobre distintos temas relacionados con la segregación ocupacional por sexo y la selección de personal.

Es recomendable evaluar periódicamente el resultado de los adiestramientos con una población controlada para medir la efectividad de los mismos en lograr el cambio de actitudes.

Revisión de Manuales y Procedimientos

Debe completarse *El Manual de Instrucciones al Jurado* que actualmente está bajo proceso de revisión integral tanto desde el punto de vista del lenguaje discriminatorio como del aspecto sustantivo.

A base de la experiencia adquirida durante estos años, el Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial debe redactar unas guías sobre utilización de lenguaje neutral en reglas y reglamentos que sirva de herramienta para la elaboración de éstos.

Es recomendable apoyar al Colegio de Abogados para que complete el proceso de enmiendas y publique a toda la comunidad legal los nuevos parámetros para la profesión incluidos en el Código de Ética Profesional.

Educación

Este informe debe ser ampliamente divulgado a todos los componentes de la comunidad legal a fin de que se discutan sus implicaciones y se conozcan sus logros, de suerte que sirvan de ejemplo para otras instituciones que deseen implantar medidas correctivas para erradicar el discrimen por razón de género.

La Rama Judicial debe proveer mecanismos para facilitar la distribución entre los jueces y las juezas del sistema del cuestionario dirigido a auscultar el acceso que tienen las mujeres pobres a los tribunales y la calidad de ese acceso.

Proyectos Pendientes de Ejecución

El Comité Asesor reitera las recomendaciones del Informe del 1995 a los efectos de que, para entender mejor el discrimen por razón de género y todas sus manifestaciones, deben llevarse a cabo los siguientes estudios: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas, Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género, Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo,

Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley, Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial.

Es indispensable implantar el programa de Seminarios de Capacitación para los Foros Apelativos, tan pronto se asignen los recursos disponibles.

Algunos de estos proyectos desarrollados por el Comité Asesor requieren de una revisión y seguimiento ya que su implantación es de carácter continuo. Además, es menester que la efectividad de estos proyectos sea evaluada en el futuro.

Todos los centros judiciales deben contar con unas instalaciones adecuadas en cuanto a acceso, seguridad y privacidad. En todo diseño y construcción de las nuevas salas de tribunales o el arrendamiento de nuevos locales se recomienda que se incluyan salones de custodia separados para féminas y varones. Deben ampliarse estas facilidades en los demás centros judiciales, sujeto a las limitaciones de espacio y presupuesto de la Rama Judicial.

Retos en la Implantación

El Comité Asesor entiende que una de las herramientas más efectivas para modificar la conducta de las personas que integran la Rama Judicial es la divulgación efectiva de este Informe y de sus recomendaciones. Ello le permitirá a los integrantes de la Rama Judicial conocer y celebrar los logros alcanzados y motivarse para continuar el camino que falta por recorrer.

Para facilitar el trabajo futuro en aras de erradicar el discrimen por razón de género en los tribunales, es necesario que el Tribunal Supremo aclare la encomienda del Comité Asesor y se asignen los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas encomendadas. La infraestructura necesaria para cumplir de manera efectiva sus encomiendas debe incluir una oficina, una secretaria y un equipo de trabajo independiente del personal del Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial.

Para facilitar la implantación de los proyectos que tengan como meta erradicar el discrimen por razón de género, el Comité Asesor necesita contar con un o una Oficial de Cumplimiento que sea un enlace efectivo con la esfera administrativa. La persona que sea designada como Oficial de Cumplimiento debe ser nombrada en consulta con el Comité Asesor y debe tener la autoridad necesaria dentro de la esfera administrativa

para permitir que el Comité pueda llevar a cabo sus funciones en forma fluida y efectiva.

Una Mirada Hacia el Futuro

Cinco años de ardua labor sólo comienzan a atisbar lo que será una Rama Judicial libre de discrimen por razón de género. El compromiso de abrir las puertas a toda persona que necesite acudir al foro judicial para buscar justicia con independencia de su género subsiste y cada día se hace más firme.

El Comité Asesor ha trabajado arduamente en el diseño de proyectos cuyos objetivos recogen las recomendaciones para erradicar el discrimen por razón de género incluidas en el Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* de la Comisión Judicial Especial. Aprobados los proyectos por el Juez Presidente, o por el Tribunal Supremo, según fuere el caso, el Comité Asesor enfrenta una nueva etapa. Concluido el proceso de formulación de recomendaciones específicas, corresponde al Comité Asesor dar seguimiento a los proyectos aprobados para asegurarse de que las recomendaciones se lleven a cabo.

Consideramos necesario contar con recursos adecuados que le permitan asegurar a la Rama Judicial la implantación de sus planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo. Es esencial que el Comité Asesor cuente con un equipo asesor especialista que identifique, recomiende y evalúe continuamente si los proyectos aprobados están logrando los objetivos definidos y si, en efecto, la Rama Judicial muestra un cambio de conducta significativo que apunte hacia la erradicación del discrimen por razón de género identificado en el informe.

Estas funciones, a su vez, son consecuencia lógica y parte intrínseca de las encomiendas que el Tribunal Supremo asignó al Comité Asesor en 1996. No obstante, al no haberse articulado específicamente, los componentes administrativos del sistema son renuentes a reconocer la injerencia del Comité Asesor.

Por eso, en ánimo de aclarar su encomienda futura, el Comité Asesor someterá a la consideración del Tribunal Supremo, por conducto del Juez Presidente, una solicitud para ampliar el ámbito de sus trabajos. En específico, solicitará al Tribunal Supremo que delegue en el Comité Asesor las siguientes tareas: seguimiento de las

recomendaciones específicas de manera que se asegure la realización completa de los proyectos hasta que se implanten las recomendaciones del Informe; evaluación continua de la Rama Judicial y sus componentes para determinar si la implantación de los proyectos ha logrado erradicar o, por lo menos, disminuir significativamente el discrimen por razón de género; identificación de áreas nuevas de discrimen que, por las razones que fueran, no se incluyeron en el Informe, o no hubieran existido al redactarse el mismo.

Para efectuar estas nuevas tareas y en atención a la experiencia obtenida durante los últimos años, el Comité Asesor debe mantenerse adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial, pero con recursos propios. Las nuevas tareas requieren cierta flexibilidad administrativa y la asignación de un presupuesto adecuado a la prioridad que tiene este proyecto para la Rama Judicial y la administración de la justicia en nuestro país.

Además, el Comité Asesor recomienda la divulgación de su labor dentro y fuera de la Rama Judicial como un asunto de vital importancia. Igual que lo hacen otras jurisdicciones, anualmente debe distribuirse información relacionada con los trabajos del Comité Asesor entre los componentes del sistema. La información debe incluir el desarrollo de los proyectos en curso y debe ofrecer vías de comunicación que permitan a los empleados y las empleadas del sistema, sus funcionarios, funcionarias, jueces y juezas, integrarse a los trabajos y ser oídos al respecto. Es importante para la Rama Judicial contar con recursos permanentes que continuamente promuevan su participación en foros especializados, conferencias, congresos, programas de radio y televisión a nivel nacional, para divulgar el compromiso y los esfuerzos de la Rama dirigidos a erradicar el discrimen, así como en entidades de la comunidad tales como el Colegio de Abogados y otras entidades académicas, con el fin de promover, el diseño de iniciativas para erradicar el discrimen por razón de género.

Es fundamental la divulgación de los trabajos del Comité Asesor a nivel internacional. La Rama Judicial aporta y se nutre al integrar sus esfuerzos para erradicar el discrimen con otras entidades o comités que ya están establecidos en los Estados Unidos para este propósito. Ello permitirá al Comité Asesor enriquecer su proceso con la experiencia de otras jurisdicciones más avanzadas. Así también, el

Comité Asesor debe relacionarse con organizaciones internacionales para servir de guía a otras jurisdicciones menos desarrolladas en el tema. Corresponde a la Oficina de Administración de los Tribunales y al Tribunal Supremo promover la celebración de reuniones, conferencias y congresos para divulgar las labores ya efectuadas y diseminar los planes futuros de implantación.

Por último, el Comité Asesor ha identificado la necesidad de efectuar nuevas sesiones de sensibilización y asesoramiento sobre métodos de organización y seguimiento de proyectos. El Comité Asesor está ávido de un retiro gerencial que renueve sus esfuerzos y reenfoque sus objetivos hacia una nueva etapa. Este proceso de capacitación continua permitirá el acoplamiento de los esfuerzos individuales de los miembros para permitir una gestión efectiva, revivirá el interés de los miembros activos y atraerá nuevamente a aquellos miembros que están prácticamente inactivos. Se contempla la necesidad de nombrar nuevos miembros con enfoques innovadores, entre ellos se ha sugerido la designación de jueces y juezas de nuevo nombramiento, especialistas en el área de las ciencias sociales, profesores y profesoras universitarios comprometidos con el tema, con un esfuerzo especial en aumentar la participación masculina en la composición del Comité Asesor.

Este es el momento de reagrupar nuestros recursos, de renovar los esfuerzos y de reanudar la marcha. Sabemos que no importa los logros alcanzados, que son muchos, siempre nos esperan nuevos retos. Es tiempo de celebrar nuestras conquistas y tiempo de reiterar nuestro compromiso con el futuro libre de discrimen en nuestro sistema de justicia.

REPUBLICA DE EL SALVADOR

ANEJO I

Orden del Tribunal Supremo
de 15 de noviembre de 1996:
Creación del Comité de Igualdad y Género

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

In Re:

Conferencia Judicial
de Puerto Rico

Núm. EC-96-3

Creación de Comité
de Igualdad y
Género; Comité de
Reglamento
Notarial

ORDEN

En San Juan, Puerto Rico a 15 de noviembre de 1996

Se enmienda nuestra orden de lro. de octubre de 1957, según enmendada, 4 L.P.R.A., Ap. V, Secc. V y VI, para que lean como sigue:

V. Comités Asesores: Miembros, funciones y deberes

...

Se constituirá un total de siete (7) comités asesores permanentes y aquellos comités ad hoc que el Tribunal Supremo constituya mediante orden al efecto. Los comités permanentes serán los siguientes:

1. Comité de Reglas de Evidencia
2. Comité de Reglas de Procedimiento Civil
3. Comité de Reglas de Procedimiento Criminal
4. Comité de Reglas de Asuntos de Menores
5. Comité de Reforma Judicial y de Administración del Tribunal de Primera Instancia

6. Comité de Igualdad y Género

7. Comité de Reglamento Notarial

...

VI. Encomienda y Esfera de Actividad de los Comités:

...

(g) Comité de Igualdad y Género - La encomienda y esfera de actividad de este Comité será la siguiente:

(1) Considerar y revisar las recomendaciones del Informe de la Comisión Especial que estudió el discrimen por razón de género en los tribunales.

(2) Recomendar y formular medidas para la eliminación y prevención del discrimen por razón de género.

(3) Llevar a cabo cualquier otra encomienda que le haga el Tribunal Supremo en relación a este asunto.

(h) Comité de Reglamento Notarial - La encomienda y esfera de actividad de este Comité será la siguiente:

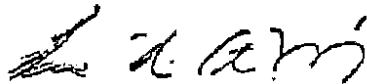
(1) Considerar y revisar el actual Reglamento Notarial.

(2) Recomendar las enmiendas o modificaciones que sean propias o necesarias al Reglamento Notarial.

(3) Llevar a cabo cualquier otra encomienda que le haga el Tribunal Supremo en relación con este asunto.

Públiquese.

Lo acordó el Tribunal y certifica el señor Secretario General.



Francisco R. Agrait Lladó
Secretario General

ANEJO II

Resolución del Tribunal Supremo
de 18 de abril de 1997:
Nombramiento de Integrantes del
Comité de Igualdad y Género

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

In re:
Conferencia Judicial
de Puerto Rico

Comité Asesor
Permanente de
Igualdad y Género:
Designación de
Miembros

Núm. EC-97-1

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de abril de 1997.

El 15 de noviembre de 1996, mediante resolución, creamos el Comité Asesor Permanente de Igualdad y Género, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial. El Comité deberá considerar y revisar las recomendaciones del Informe de la Comisión Especial que estudió el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales con el fin de formular y proponerle al Tribunal Supremo los planes y las medidas necesarias para implantar dichas recomendaciones.

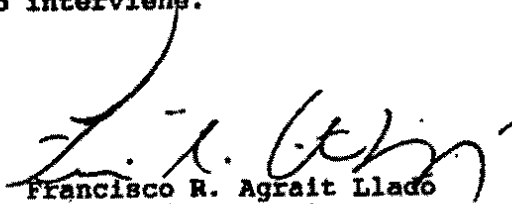
El Comité de Igualdad y Género estará integrado por las siguientes personas:

1. Hon. Olivette Sagebién - Presidenta
2. Hon. Liana Fiol Matta
3. Hon. Víctor Rivera González
4. Hon. Georgina Candal
5. Hon. Velma González
6. Hon. Yamil Suárez
7. Hon. Carmen Vargas
8. Hon. Héctor Conty Pérez
9. Hon. Isabel Llompart Zeno
10. Hon. Sonia Ralat
11. Lcdo. José Figueroa Zayas
12. Lcdo. Jorge Toledo
13. Lcda. Myra Gaetán
14. Lcda. Isabel Picó Vidal
15. Lcda. María Dolores Fernós
16. Sra. Enid Routte
17. Lcda. Ana Matanzo
18. Lcda. Edna Santiago
19. Lcdo. Federico Lora
20. Lcda. Olga López
21. Lcda. Ana T. Dávila

Notifique el señor Secretario del Tribunal copia de la presente Resolución a las personas designadas.

Regístrese y Publíquese.

Lo acordó el Tribunal y certifica el señor Secretario General. El Juez Asociado señor Rebollo López no intervino. El Juez Asociado señor Hernández Denton no interviene.


Francisco R. Agrait Llado
Secretario General

ANEJO III

Plan para la Implantación de las
Recomendaciones del Estudio sobre el
Discrimen por Razón de Género en los Tribunales:
Proyectos para la Fase I

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Secretariado de la Conferencia Judicial

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 Asesor de Igualdad y Género

JUNIO 1998

Miembros del Comité Asesor de Igualdad y Género

Hon. Miriam Naveira de Rodón, Presidenta Ex-Officio

Hon. Olivette Sagebien, Presidenta

Hon. Víctor Rivera González

Hon. Héctor J. Conty Pérez

Hon. Sonia E. Ralat Pérez

Hon. Yamil Suárez Marchan

Hon. Velma I. González Rivera

Hon. Georgina Candal Seguro

Hon. Liana Fiol Matta

Lcda. Isabel Llompert Zeno

Lcda. Ana T. Dávila Laó

Lcdo. José Figueroa Zayas

Lcda. María Dolores Fernós

Sra. Eneid Routté

Lcdo. Federico Lora

Lcda. Ana Matanzo

Lcda. Myra Gaetán

Lcda. Isabel Picó Vidal

Lcda. Edna Santiago

Lcda. Olga López Báez

Secretariado de la Conferencia Judicial

Lcda. Patricia Otón Olivieri, Directora

Lcda. Sylvia I. Hernández Castrodad, Asesora Legal

Lcda. Hulda Li Figueroa López, Asesora Legal

Sra. Maribel Collazo Suárez, Secretaria

Srta. Gladys Figueroa Colón, Secretaria

Srta. Noelia Reyes Cordero, Secretaria

TABLA DE CONTENIDO

	Página
I. Introducción	i
II. Propuestas de Proyectos	
Proyecto #1: Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño.....	1
Proyecto #2: Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo.....	3
Proyecto #3: Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales.....	5
Proyecto #4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros.....	7
Proyecto #5: Norma sobre la Coordinación Interagenciales relacionadas a Violencia Doméstica.....	9
Proyecto #6: Directrices sobre Órdenes de Protección.....	11
Proyecto #7: Véase, Proyecto #1.....	12
Proyecto #8: Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas.....	13
Proyecto #9: Estrategias para el reclutamiento de alguacilas.....	14
Proyecto #10: Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado.....	15
Proyecto #11: Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo.....	16
Proyecto #12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas.....	17
Proyecto #13: Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la Judicatura y el personal.....	18
Proyecto #14: Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana.....	20

Proyecto #15:	Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos.....	21
Proyecto #16:	Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo.....	23
Proyecto #17:	Procedimiento de querrelas por Discrimen y Hostigamiento Sexual.....	25
Proyecto #18:	Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas.....	27
Proyecto #19:	Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos.....	29
Proyecto #20:	Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica.....	31
Proyecto #21:	Guías para materiales y Adiestramientos de Personal sobre Violencia Doméstica.....	33
Proyecto #22:	Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica.....	35
Proyecto #23:	Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica.....	36
Proyecto #24:	Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros estados.....	38
Proyecto #25:	Estudio sobre la relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género.....	40
Proyecto #26:	Propuesta para enmendar los Códigos de Ética Judicial y Profesional.....	41
Proyecto #27:	Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual.....	42

I. **Introducción:**

El Comité de Igualdad y Género, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial, fue creado el 15 de noviembre de 1996, mediante resolución del Tribunal Supremo de Puerto Rico. Se le asignó la encomienda de considerar y revisar las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico, con el fin de formular y proponer al Tribunal Supremo los planes y medidas necesarias para implantar dichas recomendaciones.

El 18 de abril de 1997, el Tribunal Supremo nombró los y las integrantes del Comité de Igualdad y Género, quienes al día de hoy son:

Hon. Olivette Sagebien, Presidenta
Hon. Héctor J. Conty Pérez
Hon. Yamil Suárez Marchan
Hon. Georgina Candal Seguro
Lcda. Isabel Llompert Zeno
Lcdo. José Figueroa Zayas
Sra. Eneid Routté
Lcda. Ana Matanzo
Lcda. Isabel Picó Vidal
Lcda. Olga López Báez

Hon. Víctor Rivera González
Hon. Sonia E. Ralat Pérez
Hon. Velma I. González Rivera
Hon. Liana Fiol Matta
Lcda. Ana T. Dávila Laó
Lcda. María Dolores Fernós
Lcdo. Federico Lora
Lcda. Myra Gaetán
Lcda. Edna Santiago

La Hon. Miriam Naveira de Rodón, funge como Presidenta Ex-Officio.

El 8 de mayo de 1997, se celebró la reunión inaugural del Comité de Igualdad y Género, posteriormente, los y las miembros del Comité definieron su misión principal de la siguiente forma:

“Proponer un plan de acción al Tribunal Supremo, cuyas medidas sean específicas, viables, efectivas y realizables a corto y a 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 erradicar el discrimen en el sistema judicial, tanto en su funcionamiento interno como en la administración de la justicia.”

Actualmente, el Comité se ha reunido en veintinueve (29) ocasiones y está dividido en cuatro (4) subcomités de trabajo con la función que se señala a continuación:

1. Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas

Desarrollar normas administrativas, reglamentación y directrices para eliminar la segregación ocupacional por género, atender las distintas manifestaciones del discrimen en el empleo y proveer un servicio a la comunidad libre de discrimen.

2. Subcomité de Capacitación Interna

Preparar un plan de trabajo para orientar, educar y capacitar al personal de la Rama Judicial, incluyendo a los jueces y las juezas, con el propósito de lograr cambios de conducta que permitan erradicar el discrimen por género en los tribunales.

3. Subcomité de Capacitación Externa

Desarrollar un plan de trabajo para divulgar y orientar a la comunidad, a la profesión jurídica y a la clientela con el propósito de proveer el acceso equitativo al Sistema Judicial.

4. Subcomité de Política Pública e Investigación

Elaborar recomendaciones sobre la política pública en el sistema judicial encaminadas a terminar con el discrimen por razón de género. Incluye la revisión de los Códigos de Ética Judicial y Profesional.

Todas las recomendaciones expuestas en el Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales fueron clasificadas por tema y encomendadas para su estudio a los diferentes subcomités.

Durante el desarrollo de los trabajos del Comité, a través del Secretariado de la Conferencia Judicial, se ha recopilado abundante información y materiales sobre planes de implantación y estudios sobre el tema en distintas jurisdicciones. En estrecha colaboración con la Oficina de Administración de los Tribunales se han recopilado todos los formularios usados en los procedimientos relativos al personal de la Rama Judicial, así como aquellos usados en asuntos administrativos de la judicatura.

Cabe señalar, que tanto el Comité de Igualdad y Género como la Oficina de Administración de los Tribunales y el Secretariado de la Conferencia Judicial han adelantado la implantación de algunas de las recomendaciones. Estas son:

1. Se celebró una reunión de sensibilización y de unidad de grupo, dirigida por la Dra. Rosa Santiago de Marazzi, en la cual se clarificaron los objetivos y la misión del Comité.
2. El Dr. Edwin Fernández ofreció un taller de sensibilización que cumplió el propósito de sensibilizar a los y las miembros con el tema del discrimen por razón de género.
3. Los y las miembros del Comité fueron capacitados y capacitadas por la doctora Santiago de Marazzi con respecto a la planificación y organización de proyectos y el proceso para facilitar resultados.
4. El Comité remitió al Juez Presidente la recomendación específica de rediseñar los adiestramientos sobre violencia doméstica con el propósito de educar y sensibilizar al personal del sistema judicial sobre el problema de la violencia doméstica y la aplicación de la ley y para crear actitudes positivas en cuanto al trato y orientación que se debe ofrecer a las víctimas de violencia doméstica en los tribunales, según recomendara la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género en su informe.
5. Se revisaron en términos de lenguaje neutral los Reglamentos del Tribunal Supremo, del Tribunal de Circuito de Apelaciones, el Proyecto de Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia, el Proyecto de Reglamento de Educación Jurídica Continua Obligatoria del Colegio de Abogados, el Informe y Reglamento de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos, y los folletos de La Fianza, El Sistema de Justicia Juvenil y Su Día en Corte.
6. Se publicó y distribuyó el Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género.
7. Se ofrecieron orientaciones y charlas a través de todo el sistema judicial sobre violencia doméstica y el discrimen por razón de género.
8. En las tutorías de jueces y juezas de nuevo nombramiento se insiste en la orientación sobre el discrimen por razón de género y la violencia doméstica.
9. Se presentó una recomendación a la Directora Administrativa de los Tribunales sobre el diseño de un registro de casos de violencia contra mujeres que incluye información sobre las órdenes de protección.

10. Se preparó un número especial de la Revista Forum dedicado totalmente al tema de la violencia doméstica, que es una de las áreas fundamentales relacionadas con la discriminación por razón de género.
11. Se trabajó en estrecha coordinación con la Oficina de Prensa de la Oficina de Administración de los Tribunales en la preparación del contenido de la Charla sobre el Discrimen por Razón de Género ofrecida al personal de la Rama Judicial durante la Semana de la Mujer. Se desarrolló, además, parte del contenido del libreto para la preparación de un vídeo sobre el tema. Los y las miembros del Comité fungieron como recursos.
12. El Comité solicitó a la Directora Administrativa de los Tribunales, Lcda. Mercedes M. Bauemeister, el nombramiento de un Oficial de Cumplimiento, el cual ejercerá una función de facilitador del plan de implantación y de enlace entre las distintas oficinas de la Administración de los Tribunales que desarrollarán el plan.

Como parte de la metodología para desarrollar los planes de trabajo, los subcomités clasificaron las recomendaciones de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género por orden de prioridad y por el período de tiempo aproximado que tomará implantarlas. Estas fueron divididas entre las siguiente fases:

- | | |
|-----------|--|
| Fase I: | Recomendaciones que deben trabajarse a corto plazo
(1998-99) |
| Fase II: | Recomendaciones que deben trabajarse a mediano plazo
(1999-2000) |
| Fase III: | Recomendaciones que deben trabajarse a largo plazo
(2001-en adelante) |

Cada subcomité desarrolló su plan de trabajo correspondiente a la Fase I, la cual se comenzará a ejecutar durante un (1) año a partir de su aprobación por el Juez Presidente o el Tribunal Supremo. En sus respectivos planes, los subcomités le adjudicaron prioridad a las recomendaciones y elaboraron los objetivos (producto final concreto), los mecanismos o estrategias (actividades o tareas) para lograrlos, identificaron los recursos o personas claves, estimaron las fechas de inicio y terminación y especificaron los indicadores de resultado para la evaluación de las actividades.

Como resultado de un taller ofrecido por la Dra. Rosa Santiago de Marazzi, los subcomités identificaron los proyectos específicos que debían ser desarrollados para la implantación de las recomendaciones de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género. Estos proyectos se describen a base del resultado esperado y del ámbito del mismo. El ámbito del proyecto incluye las etapas o fases necesarias para desarrollar el proyecto y, a su vez, delimita el alcance o la extensión de cada proyecto. Además, se identifican los recursos necesarios para desarrollar los proyectos y se añade como referencia la recomendación a la cual responde cada proyecto. En las hojas de especificación se incluye toda esta información, además del subcomité que elaboró cada proyecto. Estos proyectos fueron considerados y aprobados por el Comité de Igualdad y Género en pleno. Se desarrolló un proceso intenso de discusión, algunos fueron integrados a otros o enmendados.

A continuación presentamos los veintisiete (27) proyectos correspondientes a la Fase I, que constituyen el plan de implantación de las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género.

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 1

Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño

Descripción de los Resultados:

1. Plan de acción e itinerario para establecer las condiciones físicas adecuadas en términos de acceso, seguridad y disfrute apropiado del área para la clientela femenina en asuntos de lo criminal, justicia juvenil y relaciones de familia.

2. Directrices y modelo para especificaciones de diseño y construcción de nuevos tribunales (Fajardo, Humacao y Mayagüez) y arrendamientos de nuevos edificios y locales para los tribunales.

Ámbito del Proyecto:

1. Identificar las facilidades físicas y los problemas particulares de seguridad y acceso en asuntos de lo criminal, justicia juvenil y relaciones de familia.

2. Proponer que se implanten directrices o un modelo adecuado de facilidades físicas, o ambos, de acuerdo a recursos económicos del sistema.

3. Inventariar las facilidades físicas por área y adecuación de acuerdo al modelo establecido.

4. Establecer procedimientos alternos para vencer obstáculos de falta o inadecuación de las facilidades físicas existentes.

5. Incorporar directrices y modelo de facilidades físicas a las especificaciones de diseño y construcción y a los modelos de contratos de arrendamientos de nuevos locales.

6. Calendarizar y presupuestar medidas tales como la habilitación de facilidades sanitarias y celdas adecuadas desde el punto de vista de género y de salas de espera para niños y niñas que asisten al tribunal.

7. Promover la aprobación de medidas legislativas y presupuestos conducentes a mejorar o establecer facilidades físicas a tono con la necesidad.

Estimado de Recursos:

1. Jueces Administradores o Juezas Administradoras y Directores Ejecutivos o Directoras Ejecutivas Regionales

2. Director o Directora, Oficina de Locales

3. Director Administrativo o Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe atender las necesidades de instalaciones adecuadas en los tribunales para su clientela femenina, **particularmente en las áreas de asuntos de lo criminal y del sistema de justicia juvenil**". (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.13, pág. 110.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 2

Diligenciamiento de Ordenes y Unidad de Alguacilazgo

Descripción de los Resultados:

1. Norma administrativa operacional de la OAT para que las órdenes para mostrar causa por incumplimiento en el pago de pensiones alimentarias, órdenes y citaciones expedidas al amparo de la Ley de Violencia Doméstica, sean diligenciadas por una unidad especializada de alguacilazgo en el tribunal que también daría seguimiento al diligenciamiento de las órdenes de arresto emitidas por el tribunal por incumplimiento.

2. 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.

Ámbito del Proyecto:

1. Evaluar las particularidades que hacen diferente la litigación en el área de Relaciones de Familia.

2. Determinar el número de empleados o empleadas necesarios o necesarias para llevar a cabo la función de manera diligente.

3. Establecer procedimientos operacionales expeditos y uniformes en coordinación con todas las regiones judiciales.

4. Identificar otras necesidades de la clientela femenina en casos de relaciones de familia.

5. Los jueces administradores y las juezas administradoras serán responsables de que se cumpla la norma administrativa de diligenciar y dar seguimiento a órdenes para mostrar causa por incumplimiento en el pago de pensiones alimentarias; y órdenes y citaciones al amparo de la Ley de Violencia Doméstica, con la misma prioridad que otras órdenes.

Estimado de Recursos:

1. Jueces y Juezas de Relaciones de Familia
2. Personal área de Relaciones de Familia
3. Jueces Administradores y Juezas Administradoras
4. Alguaciles y Alguacilas
5. Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.17, pág. 315.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 3

Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales

Descripción de los Resultados:

1. Proyecto demostrativo en el área de relaciones de familia para garantizar el 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 clima libre de conducta y lenguaje discriminatorio por razón de género, (d) monitoría evaluativa de suspensiones y demoras.

Ámbito del Proyecto:

1. Particularizar una dinámica de acceso, representación legal y procedimiento expedito en el área de Relaciones de Familia y Violencia Doméstica reconociendo la dificultad que confrontan las mujeres en los procesos judiciales, mediante el establecimiento de órdenes administrativas que faciliten esta gestión.

2. Evaluar el procedimiento de presentación de mociones por derecho propio para propiciar la accesibilidad de las mujeres a los procedimientos judiciales.

3. Desarrollar un sistema de información sobre representación legal.

4. Coordinar con la OAT para que revise el término de extensión de la litigación y establezca monitorías evaluativas.

5. Preparar e implantar módulo de intervención activa de los oficiales y personal de sala sobre conducta discriminatoria.

6. Capacitar personal de proyecto demostrativo.

7. Evaluar proyecto demostrativo y hacer recomendación sobre implantación a nivel del sistema.

Estimado de Recursos:

1. Jueces y Juezas de Relaciones de Familia
2. Clientela de Relaciones de Familia
3. Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

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 expeditar 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.15, pág. 315.

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 4

**Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en casos de Violencia Doméstica,
Delitos Sexuales y otros.**

Descripción de los Resultados:

1. Orden Administrativa del Juez Presidente y normas administrativas de aplicación uniforme para permitir el acceso a los procedimientos judiciales de los recursos de apoyo en los casos de violencia doméstica, delitos sexuales y en los casos apropiados en los cuales el perjudicado o la perjudicada sea un o una menor.

Ámbito del Proyecto:

1. Redactar proyecto de orden y distribuir entre judicatura y personal de sala.
2. Realizar una recopilación de legislación, reglamentación y jurisprudencia sobre el tema y remitirla a los jueces y las juezas.
3. Concienciar a los jueces y a las juezas y al personal parajudicial de la existencia de normas y reglas que permiten el acceso de recursos de apoyo de víctimas en casos de violencia doméstica.

Estimado de Recursos:

1. Instituto de Estudios Judiciales
2. Jueces Administradores y Juezas Administradoras
3. Directora Administrativa de los Tribunales
4. Director Instituto de Estudios Judiciales
5. Alguaciles y Alguacilas y personal de sala

Referencia:

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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 401.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 5

Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

1. Emitir una norma que haga posible uniformar la composición de los Comités interagenciales en las diferentes regiones judiciales con el propósito de coordinar los asuntos relacionados con violencia doméstica y cualquier otro asunto que constituya discrimen por razón de género.

Ámbito del Proyecto:

1. Inventariar la recurrencia de problemas en las diferentes regiones judiciales en el área de violencia doméstica.

2. Mejorar la coordinación entre las agencias que componen el sistema judicial para atender los problemas que enfrentan las regiones judiciales en el procesamiento de los casos de violencia doméstica.

Estimado de Recursos:

1. Comité Interagencial
2. Jueces Administradores y Juezas Administradoras Regionales
3. Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 402.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 6

Directrices sobre Ordenes de Protección

Descripción de los Resultados:

Orden Administrativa del Juez Presidente para establecer directrices sobre la competencia de jueces y juezas para expedir una orden de protección.

Ámbito del Proyecto:

1. Redactar y poner en vigor Orden Administrativa del Juez Presidente.
2. Adiestrar a jueces y juezas sobre la forma de dar cumplimiento a la Orden Administrativa del Juez Presidente, mediante la creación de un procedimiento uniforme.
3. Coordinar reuniones en las diversas regiones judiciales para adiestrar a jueces y juezas sobre la directriz y el procedimiento para cumplirla.

Estimado de Recursos:

1. Instituto de Estudios Judiciales
2. Jueces Administradores y Juezas Administradoras
3. Directora Administrativa de los Tribunales
4. Director del Instituto de Estudios Judiciales

Referencia:

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.”
(Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.10, pág. 402.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 7

Véase Proyecto # 1

Descripción de los Resultados:

Facilidades físicas adecuadas y consistentes con principios de custodia separada para niñas y mujeres en proceso judicial.

Ámbito del Proyecto:

1. Identificar las facilidades físicas y los problemas particulares de seguridad y acceso en asuntos de lo criminal, justicia juvenil y relaciones de familia.
2. Inventariar las facilidades físicas por área y adecuación de acuerdo al modelo establecido.
3. Gestionar la aprobación de medidas legislativas conducentes a mejorar o establecer facilidades físicas a tono con la necesidad.

Estimado de Recursos:

1. Alguaciles v Alguacilas Generales
2. Jueces Administradores y Juezas Administradoras de Tribunales de Menores
3. Jueces Administradores y Juezas Administradoras
4. Director o Directora de la Oficina de Locales
5. Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"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."

(Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.2, pág. 452)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 8

Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Preparar una relación de menores intervenidas y de personal disponible para custodia y transportación.
2. Recomendar el reclutamiento de alguacilas de acuerdo a la necesidad documentada.
3. Revisar los criterios y el procedimiento para el reclutamiento, promoción, traslado y asignación de alguaciles y alguacilas para eliminar aquellas disposiciones que obstaculizan el reclutamiento de alguacilas, reconociendo que no se puede exigir total igualdad en cuestiones de naturaleza física.

Estimado de Recursos:

1. Alguacil o Alguacila General
2. Director(a) Recursos Humanos
3. Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"Deben reclutarse más alguaciles mujeres para asignarlas a la custodia y transportación de menores intervenidas." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.3, pág. 452.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 9

Estrategias para el reclutamiento de alguacilas

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Recopilar datos sobre porcentaje por sexo de solicitudes para plazas de Alguacilazgo.

2. Desarrollar un sistema de publicación de convocatorias para plazas de Alguacilazgo más amplio dirigido a equiparar las solicitudes de posibles alguacilas con la de los alguaciles.

Estimado de Recursos:

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

"Deben reclutarse más alguacilas mujeres para asignarlas a la custodia de transportación de menores intervenidas." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.3, pág. 452.)

"Deben reclutarse más trabajadores sociales varones para atender las necesidades particulares de los niños intervenidos." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.2, pág. 109.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 10

Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado

Descripción de los Resultados:

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.

Ámbito del Proyecto:

1. Designar una Sub-Comisión de Profesionales capacitados o capacitadas en el campo de la gramática, lengua española y en el Derecho sustantivo penal y procesal criminal que puedan revisar cualquier tipo de lenguaje discriminatorio por razón de género.
2. Preparar unas guías sobre el lenguaje sexista y modos contrarrestarlo y eliminarlo en los procedimientos judiciales.

Estimado de Recursos:

1. Directora de la Administración de los Tribunales
2. Recursos externos en áreas de lingüística y sexismo

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.3, pág. 157 y n.2, pág. 431.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 11

Norma Administrativa Especial sobre el embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo

Descripción de los Resultados:

1. Norma Administrativa de la OAT reiterando la prohibición de utilizar el embarazo o la posibilidad de éste en el reclutamiento, la promoción, el traslado o la asignación de personal.
2. Personal de la OAT a cargo de recursos humanos y selección de personal con conocimiento y entendimientos de esta prohibición en el reclutamiento.

Ámbito del Proyecto:

1. Adiestrar al personal e informar y orientar a los candidatos o las candidatas a empleo sobre la política pública de la Administración y prohibición de utilizar el embarazo o la posibilidad de éste como un criterio para reclutar personal.
2. Concienciar al personal de la OAT sobre la política pública y a los candidatos o las candidatas a empleo informarles sobre sus derechos.

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 109.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 12

Especificación de Criterios para la Asignación de Salas

Descripción de los Resultados:

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 las 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.

Ámbito del Proyecto:

1. Evaluar a jueces y juezas de manera imparcial y basándose en criterios de la capacidad e idoneidad del candidato o de la candidata.
2. Adiestrar a jueces y juezas en materias diversas para tener mayor diversidad en la preparación y evitar la especialización.
3. Solicitar que anualmente se recopilen datos sobre este asunto para evaluar si se ha progresado en este aspecto.

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.9, pág. 110.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 13

Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la Judicatura y el personal

Descripción de los Resultados:

Mecanismo para evaluar a los o a las miembros de la judicatura y a otro personal sobre el aspecto del discrimen por género, con el fin de poder tomar en consideración en su evaluación su conducta discriminatoria.

Ámbito del Proyecto:

1. Incluir en los formularios de evaluación judicial preguntas sobre el aspecto del discrimen por género. Esto también tendría el efecto de concienciar a todas las personas que llenan los formularios (alguaciles, alguacilas, secretarias, secretarios, fiscales, abogados, abogadas, trabajadores o trabajadoras sociales y otros jueces u otras juezas) sobre la importancia de la política pública de la Rama Judicial de eliminar cualquier manifestación de discrimen por razón de género y que cualquier conducta impropia es inaceptable.

2. En cuanto a la evaluación del personal, incluir también en las hojas de evaluación preguntas específicas sobre el aspecto del discrimen por razón de género. De esta manera, también se reafirma la política pública de la Rama Judicial, se establece un mecanismo para investigar la percepción de la conducta discriminatoria y se pueden tomar las medidas correctivas pertinentes.

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales y Oficina de Evaluación Judicial

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.8, págs. 157-158.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 14

Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana

Descripción de los Resultados:

Reclutar un mayor número de especialistas en conducta humana en la OAT con calificaciones superiores para atender a la clientela a la cual sirve.

Ámbito del Proyecto:

1. Reclutar los o las mejores candidatos o candidatas y ofrecer a empleados o empleadas del sistema cursos de educación continua para mejoramiento profesional.
2. Mejorar la calidad del personal (trabajadores o trabajadoras, técnicos o técnicas sociales y psicólogos o psicólogas) para ofrecer mejor servicio a la clientela que se sirve de tales profesionales.

Estimado de Recursos:

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

“El sistema judicial debe ampliar sus recursos de personal en el área de especialistas en 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.16, pág. 315.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 15

Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Hacer acopio y estudiar los formularios, reglamentos internos y otros escritos de comunicación interna del Sistema Judicial.
2. Desarrollar un instrumento de evaluación de los formularios, reglamentos y otros documentos.
3. Preparar guías para la eliminación del lenguaje sexista aplicable a los formularios y reglamentos del Sistema Judicial.
4. Coordinar con la Directora de la OAT la revisión, enmienda o sustitución de los formularios, reglamentos y otros documentos inadecuados desde el punto de vista del lenguaje o contenido discriminatorio.

Estimado de Recursos:

1. Lcda. Mercedes M. Bauermeister
2. Lcda. Patricia Otón Olivieri
3. Asesores y Asesoras del Secretariado de la Conferencia Judicial
4. Lcda. Isabel Picó Vidal

Referencia:

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 genérico 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.1, pág. 157.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 16

Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo

Descripción de los Resultados:

Un manual de Procedimiento del Alguacilazgo revisado, o suplemento al mismo, con normas y protocolo para el trato no discriminatorio desde el punto de vista de género.

Ámbito del Proyecto:

1. Estudiar Manuales de otras jurisdicciones

2. Coordinar con la Oficina de la Directora de la OAT y del Alguacil o de la Alguacila

General

3. Auscultar el sentir y dialogar con un grupo representativo del alguacilazgo sobre los mecanismos más efectivos de lograr nuestro objetivo.

4. Desarrollar unas normas y protocolo sobre trato igualitario libre de discriminación por género.

5. Coordinar con el Subcomité de Capacitación Interna para incluir enmiendas al Manual de Procedimiento del Alguacilazgo en seminarios y mediante adecuada divulgación.

Estimado de Recursos:

1. Lcda. Mercedes M. Bauermeister

2. Lcda. Patricia Otón Olivieri

3. Alguacil o Alguacila General

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.10, pág. 158.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 17

Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

Descripción de los Resultados:

1. Un procedimiento de querellas de discrimen y hostigamiento sexual.
2. Un plan de divulgación del procedimiento.
3. Un proyecto piloto para poner en vigor el procedimiento en por lo menos dos regiones del Sistema Judicial.
4. Un adiestramiento para el personal a cargo de atender querellas.

Ámbito del Proyecto:

1. Examinar los sistemas vigentes de quejas o querellas en el Sistema Judicial.
2. Recopilar y estudiar los procedimientos de querellas en otras jurisdicciones.
3. Coordinar con la OAT, Secretariado de la Conferencia Judicial, Asociación de la Judicatura y otras organizaciones laborales para su retroalimentación sobre el procedimiento de querellas y coordinación de los adiestramientos.
4. Redactar un proyecto de procedimiento de querellas y circular para comentarios a las autoridades concernidas.
5. Circular proyecto de procedimiento a empleados y empleadas a modo de un proyecto piloto para recoger sus puntos de vistas y recomendaciones.
6. Preparar plan de divulgación externa e interna del procedimiento de querellas.
7. Preparar las guías de los adiestramientos para el personal a cargo de querellas en las diversas regiones.
8. Preparar guías para adiestramientos de divulgación de información interna y externa sobre el procedimiento de querellas.

9. Identificar mecanismos de supervisión interna y sanciones para todos los funcionarios y todas las funcionarias, incluyendo a los jueces y las juezas, a tenor con el procedimiento de atención de querellas a ser preparado.

Estimado de Recursos:

1. Lcda. Mercedes M. Bauermeister
2. Dra. Rosa Santiago de Marazzi
3. Lcdo. Rafael Torres Torres
4. Lcda. Patricia Otón Olivieri
5. Comité de Capacitación Interna y Comité de Capacitación Externa
6. Empleados, empleadas y personal a cargo del procedimiento de querellas

Referencia:

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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 497.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas**

Proyecto: # 18

Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas

Descripción de los Resultados:

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.

Ámbito del Proyecto:

1. Estudiar mecanismos utilizados en otras jurisdicciones.
2. Preparar instrumento para recoger información y sugerencias.
3. Coordinar con OAT, Instituto de Estudios Judiciales para poner en uso hoja de información en por lo menos dos de las Regiones Judiciales.
4. Recoger información y sugerencias entre empleados, empleadas, usuarios y usuarias.
5. Preparar informe de los resultados del proyecto piloto con recomendación sobre implantación en el resto del Sistema.

Estimado de Recursos:

1. Lcda. Mercedes M. Bauermeister
2. Dra. Rosa Santiago de Marazzi
3. Lcdo. Rafael Torres Torres
4. Empleados, empleadas, usuarios y usuarias

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.9, pág. 158.)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Externa

Proyecto: # 19

Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Informar y crearle conciencia a los usuarios o las usuarias y a la comunidad en general sobre los asuntos señalados. El fin es que las personas que vayan a los tribunales sean conscientes de sus derechos en las diferentes áreas en las cuales se manifiesta el discrimen por género para que puedan y sepan cómo reclamar sus derechos.

2. Redactar los módulos con la información que debe incluirse en los medios que se utilizarán para la capacitación externa: radio, televisión, prensa, despleables, hojas sueltas, video, cartelones, conferencias, entre otras.

3. El objetivo es producir el contenido sustancial para que luego se puedan desarrollar los medios audiovisuales de capacitación.

Estimado de Recursos:

1. Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas. (procedimiento y mecanismos de quejas).

2. Subcomité de Capacitación Externa

3. Comité permanente de Igualdad y Género

4. Oficina de Prensa de la OAT

5. Asesores y Asesoras en Comunicaciones

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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, los derechos que les abrigan y los mecanismos de protección que pueden solicitar." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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 querrelas relacionadas con el hostigamiento sexual y las diversas manifestaciones de discrimen." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.9, pág. 158.)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Externa

Proyecto: # 20

Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

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.

Ámbito del Proyecto:

1. Incluir lista de recursos disponibles en el área.
2. Incluir información sobre la obtención de servicios regulares y de emergencia.
3. Incluir otras fuentes de información y referencia.

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales
2. Página o espacio existente en la red del Tribunal General de Justicia.
3. Colegio de Abogados y Abogadas.
4. Facultades de Derecho.

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.8, pág. 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, los derechos que les abrigan y los mecanismos de protección que pueden solicitar." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.3, pág. 401.)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna

Proyecto: # 21

Guías para materiales y Adiestramiento del personal sobre Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

Establecer 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.

Ámbito del Proyecto:

1. Investigar e identificar la política pública con relación al trámite de asuntos de violencia.
2. Determinar necesidades cognoscitivas y afectivas en esta área, que deben ser materia de adiestramientos.
3. Revisar los materiales existentes.
4. Redactar guías para la preparación de módulos y adiestramientos.
5. Recomendar posibles recursos para dar los adiestramientos.

Estimado de Recursos:

1. Materiales existentes en OAT.
2. OAT
3. Secretariado de la Conferencia Judicial
4. Oficina de la Mujer del Municipio de San Juan
5. Comisión de Asuntos de la Mujer
6. Oficina de la Comunidad
7. Imprenta de OAT
8. Instituto de Estudios Judiciales
9. Subcomité de Capacitación Interna
10. Profesionales de la conducta humana

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

"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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.1, pág. 401.)

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe ofrecer adiestramientos especiales 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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.2, pág. 401.)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna

Proyecto: # 22

Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

Preparar un plan de capacitación sobre violencia doméstica para ser implantado por OAT.

Ámbito del Proyecto:

1. Asesorar en cuanto a estrategias de capacitación.
2. Recomendar la preparación de materiales.
3. Recomendar a qué funcionarios o funcionarias se les debe dar prioridad.
4. Recomendar frecuencia y obligatoriedad de los talleres de capacitación

Estimado de Recursos:

1. Subcomité de Capacitación Interna
2. Secretariado de la Conferencia Judicial
3. Instituto de Estudios Judiciales
4. Imprenta de OAT
5. Oficina de Capacitación de OAT
6. Profesionales de la conducta humana

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

"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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.1, pág. 401.)

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe ofrecer adiestramientos especiales 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 tribunal." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.1, pág. 401.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación**

FASE 1

Proyecto: # 23

Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

Estudiar la deseabilidad de crear una Sala especializada o personal especializado en casos de Violencia Doméstica.

Ámbito del Proyecto:

1. Recomendar una Sala especializada o sólo personal especialmente adiestrado en Violencia Doméstica.
2. Recomendar en una Región Judicial específica, en todas las Regiones Judiciales o sólo como proyecto piloto.
3. Determinar cuánto personal, equipo, y espacio se requieren.
4. Recomendar un modelo de intervención.
5. Determinar si los asuntos de violencia doméstica o de menores deben dilucidarse en una Sala de Relaciones de Familia.
6. Examinar las recomendaciones e interrogantes surgidas durante la pasada Conferencia de Asuntos de la Familia y Menores, celebrada durante el año de 1987 en Dorado.
7. Preparar un inventario de los servicios y procedimientos que se llevan a cabo en la Sala de Relaciones de Familia del Tribunal de Primera Instancia. De particular modo, se deberá obtener la información necesaria para auscultar hacia quién o quiénes se están destinando los servicios en la referida Sala.

Estimado de Recursos:

1. Estudiantes y Profesores o Profesoras de Derecho
2. Personal OAT
3. Modelo de otras jurisdicciones
4. Subcomité de Política Pública e Investigación
5. Comisión de la Mujer - Fondos de "Stop Violence Against Women"

6. Fondos Estatales

7. Jueces Administradores y Juezas Administradoras Regionales

8. Directora de la Administración de los Tribunales

9. Estadísticas de la OAT

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.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, más ello debe evaluarse desde la perspectiva de un sistema unificado como el que existe en Puerto Rico." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.8, pág. 314.)

**TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO**

**Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación**

FASE 1

Proyecto: # 24

Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros estados

Descripción de los Resultados:

Establecer un Registro de Órdenes de Protección en casos de Violencia Doméstica.
Establecer un procedimiento para reconocer y validar en Puerto Rico órdenes de protección de otros estados.

Ámbito del Proyecto:

- 1. Determinar la directriz administrativa que es necesaria.**
- 2. Determinar el equipo y tecnología necesarios y los fondos para asignarlos.**
- 3. Elaborar el formato para el Registro y cómo este será divulgado entre la Policía y la Rama Judicial.**
- 4. Resolver las dificultades relacionadas con el idioma para darle validez a las órdenes de protección de otros estados.**

Estimado de Recursos:

- 1. Oficina de Administración de los Tribunales- Directora Administrativa**
- 2. Juez Presidente del Tribunal Supremo.**
- 3. Lcda. María Dolores Femós**
Oficina Legal de la Comunidad
Facultad de Derecho
Universidad Interamericana
- 4. Comisión de la Mujer-**
"Fondos Stop Violence Against Women"
- 5. Subcomité de Política Pública e Investigación**
- 6. Instituto de Estudios Judiciales**

Referencia:

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 querrelas 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.”
(Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.9, pág. 402.)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 25

Estudio sobre la relación entre Condición social y el Discrimen por Razón de Género

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Documentar la incidencia, existencia y efecto del discrimen por razón de género y condición social.
2. Analizar estudios y literatura sobre el tema para poder detectar las manifestaciones y recomendar acciones dirigidas a detectarlo, erradicarlo y prevenirlo.

Estimado de Recursos:

1. Profesores o profesoras y estudiantes de Ciencias Sociales.
2. Entidades que se dedican a llevar a cabo estudios sociológicos.

Recursos identificados:

- a) Lcda. Celina Romany
 - b) Lcdo. Luis Nieves Falcón
 - c) Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras
 - d) Dra. Awilda Palau
3. Subcomité de Política Pública e Investigación

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, pág. 26.)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 26

Propuesta para enmendar los Códigos de Ética Judicial y Profesional

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Redactar un canon o enmendar los existentes para prohibir el discrimen por género.
2. Presentar dicha enmienda al Tribunal Supremo y al Colegio de Abogados y Abogadas.
3. Gestionar la aprobación de los mismos.
4. Elaborar un procedimiento específico de querrelas por violación a dicho cánon de ética judicial.

Estimado de Recursos:

1. Secretariado de la Conferencia Judicial
2. Subcomité de Política Pública e Investigación

Referencia:

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 expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura y de los miembros de la profesión jurídica, respectivamente." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.2, pág. 157.)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 27

Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual

Descripción de los Resultados:

Elaborar e implantar una política pública dentro de la Rama Judicial que prohíba el discrimen por orientación sexual.

Ámbito del Proyecto:

1. Redactar y aprobar una política pública dentro de la Rama Judicial que prohíba el discrimen por orientación sexual.
2. Implantar esta política pública a través de un plan de sensibilización en la Rama Judicial sobre el discrimen por orientación sexual.
3. Establecer un mecanismo, dentro del procedimiento existente, para la radicación y atención de querrelas por discrimen basadas en orientación sexual.

Estimado de Recursos:

1. Facilitador Dr. Edwin Fernández
2. Subcomité de Capacitación Interna
3. Subcomité de Política Pública e Investigación
4. Instituto de Estudios Judiciales – OAT
5. Unidad de Adiestramiento - OAT
6. Profesores o Profesoras y Estudiantes de Derecho y Ciencias Sociales

Referencia:

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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, págs. 24-25.)



TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL Y NOTARIAL

**PLAN PARA LA IMPLANTACIÓN DE LAS
RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO SOBRE EL
DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES**

PROYECTOS PARA LAS FASES II Y III

**PROPUESTA DEL
COMITÉ ASESOR DE IGUALDAD Y GÉNERO**

JUNIO 2000

TABLA DE CONTENIDO

Página

I. Introducción.....	i
II. Resumen de los Proyectos Propuestos por Fase 2000-2002.....	iv
III. Descripción de los Proyectos – Fase II y III	
<u>Hojas de Especificación de los Proyectos:</u>	
1. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a las Salas de Familia.....	1
2. Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección.....	3
3. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial	5
4. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio	7
5. Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual.....	9
6. Plan de Divulgación del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas	11
7. Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual.....	13
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).....	15
9. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos	17
10. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos mediante Hojas Sueltas, Desplegables, Conferencias y Vídeo.....	19
11. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos	21
12. Áreas de Investigación y Política Pública de Hostigamiento Sexual.....	23

Continuación
Tabla de Contenido

13.	Normas de Vestimenta Racionales y No Discriminatorias.....	24
14.	Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo	25
15.	Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley	27
16.	Estudio sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial	29
17.	Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial	32

I. **Introducción**

El Comité de Igualdad y Género presenta diecisiete (17) proyectos, aprobados por unanimidad, para implantar las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de 1995, que fueron asignados a las Fases II y III del Plan de Implantación de las Recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial. Así se completa la entrega del plan de implantación para todas las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial, las cuales serán trabajadas a mediano y a largo plazo respectivamente.

El 26 de junio de 1998, el Comité de Igualdad y Género le presentó al Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García y a la Presidenta *ex officio* del Comité, Hon. Miriam Naveira de Rodón, los primeros veintisiete (27) proyectos para la Fase I del Plan de Implantación de las Recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial. El Juez Presidente aprobó el plan y refirió a la Directora Administrativa de los Tribunales, Lcda. Mercedes M. Bauermeister, veintidós (22) proyectos para que las oficinas o unidades correspondientes de la Oficina de la Administración de los Tribunales los implantaran. Otros cinco (5) proyectos, propios del Tribunal Supremo, fueron remitidos al Secretariado de la Conferencia Judicial.

La primera fase del plan de implantación se puso en vigor en enero de 1999. Posteriormente, en octubre de 1999, se presentó un informe parcial sobre los proyectos para la Fase I del Plan de Implantación que abarcó el período de noviembre de 1998 a junio 30 de 1999. A esa fecha, la mayoría de los proyectos habían sido iniciados y algunos habían sido completados.

El Comité de Igualdad y Género recomienda que los proyectos propuestos para la Fase II sean puestos en vigor a partir de julio de 2000. En términos generales, los resultados esperados con la implantación de los once (11) proyectos correspondientes a la Fase II consisten en: la elaboración de unos criterios para la asignación de jueces y juezas a las salas de familia; el acceso de la Rama Judicial al sistema de información (registro) sobre los casos de violencia doméstica y órdenes de protección; la tendencia de la segregación ocupacional por género del personal de apoyo de la Rama Judicial para tomar las medidas administrativas necesarias; la capacitación del personal y de la judicatura sobre hostigamiento sexual y sobre la atención de quejas por trato discriminatorio; el desarrollo de normas de vestimenta racionales y no discriminatorias; la revisión de las normas internas de quejas por trato discriminatorio; la divulgación de normas y procedimientos nuevos al personal y a la judicatura; el desarrollo de guías para la preparación de materiales sobre hostigamiento sexual para los adiestramientos de los empleados y las empleadas; la identificación de áreas de investigación adicionales relacionadas con el discrimen o el hostigamiento sexual; la orientación a la comunidad sobre diversos temas mediante hojas sueltas, desplegados y conferencias; y la producción de un vídeo sobre violencia doméstica.

En cuanto a los seis (6) proyectos propuestos para la Fase III, cuya implantación se recomienda para junio de 2001, los resultados esperados se resumen en las siguientes cuatro (4) áreas: la capacitación interna de la judicatura sobre manifestaciones de discrimen en los asuntos de relaciones de familia; la capacitación para los foros apelativos con el propósito de desarrollar una doctrina o guías claras sobre la perspectiva de género en casos de relaciones de familia; la orientación a la comunidad sobre diversos temas a través de la radio, la televisión y el uso de vídeos; el desarrollo de estudios en la

judicatura sobre la equidad en la aplicación de la ley y sobre la influencia de estereotipos y patrones aprendidos en la adjudicación judicial y el establecimiento de un centro de cuidado diurno para los empleados, las empleadas y los usuarios del Sistema Judicial.

En este plan de implantación para las Fases II y III se sigue el mismo formato del primer plan presentado para los proyectos de la Fase I, que fue recomendado por la Dra. Rosa Santiago de Marazzi. Los proyectos se describen en hojas de especificación, a base del resultado esperado y del ámbito del mismo y son identificados según el subcomité que los trabajó. El ámbito de cada proyecto incluye las etapas o fases necesarias para desarrollar el proyecto y, a su vez, delimita el alcance o la extensión de este. Se identifican los recursos necesarios para desarrollar los proyectos y se añade al final, como referencia, la recomendación o las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial a las cuales responde cada proyecto. Este año se incluyó un estimado presupuestario para cinco (5) de los proyectos propuestos (los proyectos 4, 8, 14, 16 y 17). Dos (2) de los proyectos (el 1 y el 15) en su fase inicial podrían ser desarrollados por los recursos existentes del sistema y para su fase final requerirán de fondos. Se estima que siete (7) de los proyectos propuestos puedan ser desarrollados con recursos del sistema, por lo que no tendrían un impacto presupuestario directo. Estos son los proyectos: 1, 3, 5, 6, 7, 12 y 13. Cuatro (4) de los proyectos propuestos (2, 9, 10 y 11) requerirán de la asistencia de personal técnico o especializado de la Oficina de la Administración de los Tribunales para poder determinar su impacto presupuestario.

A continuación se presenta un resumen de los proyectos propuestos por fase y la descripción de cada uno de estos que constituyen el Plan de Implantación Final de las Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género.

II. Resumen de los Proyectos Propuestos por Fase 2000-2002

PROYECTOS	FASE
1. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a las Salas de Familia	■
2. Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección	■
3. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial	■
4. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio	■
5. Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual	■
6. Plan de Divulgación del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas	*
7. Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual	■
8. Plan de Capacitación Interna sobre Manifestaciones de Discrimen en los Asuntos de Relaciones de Familia	■
9. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos	■
10. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos mediante Hojas Sueltas, Desplegables, Conferencias y Vídeo	■
11. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos	■
12. Áreas de Investigación y Política Pública de Hostigamiento Sexual	■
13. Normas de Vestimenta Racional y No Discriminatorias	■
14. Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo	■
15. Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley	■
16. Estudio sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial	■
17. Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial	■

Leyenda: Año Fiscal de Implantación

Fase II: julio 2000- junio 2001 ■

Fase III: julio 2001- junio 2002 ■

* A partir de la aprobación por el Tribunal Supremo

III. ***Descripción de los Proyectos – Fases II y III***

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas
FASE II

Proyecto: 1

Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a las Salas de Familia

Descripción de los Resultados:

Asignación a las Salas de Familia del Tribunal de Primera Instancia de los Jueces o Juezas más aptos para desempeñarse en dicha área del Derecho, indistintamente de su género

Ámbito del Proyecto:

1. Describir el perfil profesional axiológico y psicológico que debe poseer un Juez o una Jueza que se desempeñe en el área del Derecho de Familia
2. Establecer instrumentos de medición de carácter proyectivo y objetivo que sean capaces de comprobar idoneidad de las personas seleccionadas
3. Constatar que los Jueces y Juezas de las Salas de Relaciones de Familia cumplen con los parámetros establecidos
4. Diseñar mecanismos de adiestramiento capaces de impactar aquellas áreas afectivas o cognitivas para superar las deficiencias o las áreas de crecimiento para alcanzar niveles óptimos de desempeño
5. Evaluar estudios de la Lcda. Ivette Ramos Buonomo sobre el tema de las asignaciones de jueces y juezas a las salas de familia
6. Diseñar un método analítico para evaluar los resultados de los estudios

Estimado de Recursos:

1. Instituto de Estudios Judiciales
2. Comisión de Evaluación Judicial
3. Comité Especial constituido por Jueces y Juezas de la Sala de Relaciones de Familia del Tribunal de Primera Instancia
4. Consultores Externos o Internos para levantar el perfil del Juez o de la Jueza idónea. (Psicología Social)
5. Profesora Ivette Ramos Buonomo

Estimado presupuestario:

Este proyecto puede ser desarrollado a través de la OAT. Para el desarrollo del componente de adiestramiento se requiere la coordinación entre la Comisión de Evaluación Judicial y el Instituto de Estudios Judiciales. Una vez identificadas las necesidades de adiestramiento, este proyecto requerirá fondos para desarrollar el programa que se proponga.

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"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 un programa de capacitación continua de carácter obligatorio que atienda, no sólo los aspectos puramente informativos, sino particularmente, los formativos en términos de actitudes y de desarrollo de sensibilidad." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 11, pág. 314)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas
FASE II

Proyecto: 2

Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección

Descripción de los Resultados:

1. Identificación de casos de violencia doméstica y órdenes de protección con el fin de seguir el tracto de los casos y realizar estudios sobre violencia doméstica

Ámbito del Proyecto:

1. Obtener acceso a la información estadística sobre los casos de violencia doméstica

2. Distinguir los casos bajo la Ley de Violencia Doméstica de los casos bajo delitos del

Código Penal

3. Intercambio de información y esfuerzos conjuntos con las agencias concernidas:

Policía, Comisión de Asuntos de la Mujer, Departamento de Justicia y otras

4. Intercambio de información de otras jurisdicciones en las cuales se han establecido sistemas de información sobre violencia doméstica

Estimado de Recursos:

1. Policía de Puerto Rico

2. Oficina de la Directora Administrativa de la OAT

3. Instituto de Estudios Judiciales de la OAT

4. Lcda. María Dolores Fernós

Oficina Legal de la Comunidad

Facultad de Derecho

Universidad Interamericana de Puerto Rico

5. Comisión de Asuntos de la Mujer

Estimado presupuestario:

Para determinar el impacto presupuestario de este proyecto se requiere que se lleve a cabo la identificación de la tecnología y del equipo necesarios para viabilizar el intercambio y obtener acceso a la información. Esa identificación puede ser realizada por personal de la OAT, sin costo alguno. De requerirse equipo o programación será necesario estimar su costo.

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

“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 tema y dar seguimiento a los casos y a las personas imputadas, de modo que el sistema pueda conocer el historial de éstas.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 7, pág. 401)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas
FASE II

Proyecto: 3

Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial

Descripción de los Resultados:

Tendencias existentes en los empleos para aplicar las medidas administrativas y educativas necesarias

Ámbito del Proyecto:

1. Identificar la información necesaria
2. Seleccionar y preparar instrumento para recopilar información
3. Recopilar información sobre la segregación ocupacional por razón de género en la

Rama Judicial

4. Producir informes estadísticos
5. Analizar las tendencias existentes para tomar las medidas administrativas y educativas

necesarias

Estimado de Recursos:

1. Oficina de la Directora Administrativa de la OAT.
2. Oficina de Recursos Humanos de la OAT.
3. Oficina de Estadísticas de la OAT.
4. Oficial de Cumplimiento.

Estimado presupuestario:

Ningún gasto adicional, ya que podría hacerse con el personal existente en OAT. De necesitarse programación de computadoras se requerirán fondos para costear la misma, a menos que se haga la programación como parte del contrato que tenga la OAT con personal especializado en esta área.

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

“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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 3, pág. 109)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas
FASE II

Proyecto: 4

Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio

Descripción de los Resultados:

1. 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
2. Difusión de información sobre legislación y reglamentación interna que atienda situaciones de discrimen, difusión de información sobre canalización de querellas
3. Revisión de normas internas de quejas por trato discriminatorio

Ámbito del Proyecto:

1. Realizar un inventario de leyes y reglamentación interna
2. Proceder con la difusión de la información inventariada para garantizar conocimiento y acceso
3. Identificar los mecanismos de supervisión interna y asignarle sus responsabilidades en el proceso
4. Coordinar el descargo efectivo y justo de la función disciplinaria
5. Observar y darle seguimiento a la ejecución de la sanción impuesta
6. Adiestrar al personal en cuanto a su participación en las diferentes etapas del proceso
7. Diseñar procedimientos de prevención y rehabilitación

Estimado de Recursos:

1. Instituto de Estudios Judiciales
2. Área de Recursos Humanos
3. Director Administrativo o Directora Administrativa de los Tribunales
4. Oficina de Asuntos Legales de la OAT

Estimado presupuestario:

- Adiestramiento al personal o funcionarios en puestos directivos sobre Trato Equitativo o No-Discriminatorio a Usuarios del Sistema. Total = \$2,000.00*

Desglose:

- 5 Adiestramientos
- Refrigerios = \$500.00
- Compensación a recursos externos = \$1,250.00 (250.00 por actividad)
- Reproducción de materiales = \$250.00

Este adiestramiento puede ser desarrollado a través de la Oficina de Capacitación y Desarrollo.

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 8, pág. 401)

* No incluye pago de dietas y millajes.

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna
FASE II

Proyecto: 5

Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual

Descripción de los Resultados:

Preparar un Plan de Capacitación sobre Hostigamiento Sexual para ser implantado por la Administración de Tribunales

Ámbito del Proyecto:

1. Determinar las estrategias de capacitación
2. Preparar los materiales educativos
3. Determinar a cuáles funcionarios o funcionarias se les debe dar prioridad
4. Determinar frecuencia y obligatoriedad de los talleres de capacitación

Estimado de Recursos:

1. Subcomité de Capacitación Interna
2. Secretariado de la Conferencia Judicial
3. Instituto de Estudios Judiciales
4. Imprenta de la Administración de Tribunales
5. Oficina de Capacitación de la Administración de Tribunales
6. Profesionales de la conducta humana

Estimado Presupuestario:

El Plan de Capacitación sobre Hostigamiento Sexual puede ser preparado, a través del Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Capacitación y Desarrollo y del Subcomité de Capacitación Interna del Comité de Igualdad y Género. No tendría, entonces, impacto presupuestario.

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

"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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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 amplie la expresión de política pública de la Rama Judicial para incluirlos." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 12, pág. 158)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna
FASE II

Proyecto: 6

Plan de Divulgación del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas

Descripción de los Resultados:

Divulgar el Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas, contemplado en el Proyecto de Reglamento sometido ante el Tribunal Supremo

Ámbito del Proyecto:

1. Determinar las estrategias de capacitación
2. Preparar los materiales educativos
3. Determinar a cuáles funcionarios o funcionarias se les debe dar prioridad
4. Determinar frecuencia y obligatoriedad de los talleres de capacitación

Estimado de Recursos:

1. Subcomité de Capacitación Interna
2. Secretariado de la Conferencia Judicial
3. Instituto de Estudios Judiciales
4. Imprenta de la Administración de Tribunales
5. Oficina de Capacitación de la Administración de Tribunales
6. Profesionales de la conducta humana

Estimado Presupuestario:

Una vez aprobado por el Tribunal Supremo, el Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas, el plan para la divulgación del mismo puede hacerse con la participación de los recursos del sistema, indicados antes. Ello permitiría reducir a un mínimo los costos de este proyecto.

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

“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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 12, pág. 158)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna
FASE II

Proyecto: 7

Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual

Descripción de los Resultados:

Guías para la Preparación de Materiales y Adiestramiento a los Empleados(as)

Ámbito del Proyecto:

1. Determinar las estrategias de capacitación
2. Preparar los materiales educativos
3. Determinar a cuáles funcionarios o funcionarias se les debe dar prioridad
4. Determinar frecuencia y obligatoriedad de los talleres de capacitación

Estimado de Recursos:

1. Subcomité de Capacitación Interna
2. Secretariado de la Conferencia Judicial
3. Instituto de Estudios Judiciales
4. Imprenta de la Administración de Tribunales
5. Oficina de Capacitación de la Administración de Tribunales
6. Profesionales de la conducta humana

Estimado Presupuestario:

Este proyecto que conlleva la preparación de unas guías puede ser desarrollado con los recursos del sistema, antes indicados, por lo que no tendría impacto presupuestario. Se recomienda la utilización de la mismas guías que preparó el Subcomité de Capacitación Interna sobre violencia doméstica para la Fase I.

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

“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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 5, pág. 497)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna
FASE III

Proyecto: 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)

Descripción de los Resultados:

Desarrollar un programa de adiestramiento continuo especial para sensibilizar y crear conciencia sobre los estereotipos sexistas y los patrones culturales que influyen en la adjudicación de los asuntos de Relaciones de Familia

Ámbito del Proyecto:

1. Determinar las necesidades de adiestramiento utilizando los hallazgos de los estudios de la Fase III de Política Pública e Investigación
2. Determinar las estrategias de capacitación
3. Preparar los materiales educativos
4. Determinar a cuáles funcionarios o funcionarias se les debe dar prioridad
5. Determinar frecuencia y obligatoriedad de los talleres de capacitación

Estimado de Recursos:

1. Subcomité de Capacitación Interna
2. Secretariado de la Conferencia Judicial
3. Instituto de Estudios Judiciales
4. Imprenta de la Administración de Tribunales
5. Oficina de Capacitación de la Administración de Tribunales
6. Profesionales de la conducta humana

Estimado Presupuestario:

\$6,717.00 aproximado en total (anual) para ofrecer un seminario sobre manifestaciones de Discrimen en los Asuntos de Relaciones de Familia. Esto incluye:*

- \$5,125.00 - Recursos
- \$1,050.00 - Refrigerios y Almuerzo
- \$ 192.00 - Sonido
- \$ 350.00 - Facilidades

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

"Los jueces y las juezas deben desarrollar mayor conciencia sobre las distintas manifestaciones de discriminación 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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 5, pág. 157)

* Estimado por formato similar al del Seminario ofrecido a Jueces y Juezas sobre Violencia Doméstica en el Colegio de Abogados el 26 de marzo de 1999.

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna
FASE III

Proyecto: 9

Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos

Descripción de los Resultados:

Doctrina o guías claras en aspectos sobre perspectiva de género de relaciones de familia

Ámbito del Proyecto:

1. Determinar necesidades específicas de adiestramiento de los miembros de los foros apelativos
2. Determinar las estrategias y los recursos para los seminarios
3. Desarrollar los seminarios

Estimado de Recursos:

1. Oficina del Juez Presidente o de la Jueza Presidenta
2. Director Administrativo o Directora Administrativa de los Tribunales
3. Juez Administrador o Jueza Administradora del Tribunal de Circuito de Apelaciones
4. Instituto de Estudios Judiciales
5. Escuelas de Derechos
6. Recursos Internos y Externos

Estimado Presupuestario:

Una vez determinadas las necesidades específicas de adiestramiento y las estrategias, podrá estimarse el costo de este proyecto.

Continuación...

Página 2

Proyecto 9 – Fase III

Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

“Los foros apelativos, en especial el Tribunal Supremo, debe 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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 discrimen 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 3, pág. 431)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Externa
FASE II

Proyectos: 10

Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos mediante Hojas Seltas, Desplegables, Conferencias y Vídeo

Descripción de los Resultados:

Guías de información para la comunidad, para distribuirse mediante hojas sueltas, desplegables y conferencias en los siguientes temas: 1) Informe del Discrimen por Género en los Tribunales; 2) Derechos y Procedimientos en los Tribunales, en las Áreas Criminal y Civil, relacionados con la Violencia Doméstica; 3) Derechos y Procedimientos en los Tribunales en los Casos de Custodia, Relaciones Materno-Paterno Filiales, Divorcio y Pensiones Alimentarias; 4) Derechos y Procedimientos de Querrelas en Casos de Hostigamiento Sexual en los Tribunales; 5) Carta de Derechos de Víctimas y Testigos; 6) Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género* y los mecanismos para hacer valer la política pública de la Rama Judicial sobre este aspecto. Además, se preparará un vídeo sobre violencia doméstica.

Ámbito del Proyecto:

Distribuir las guías de información entre los visitantes de los tribunales, escuelas y otros grupos de interés especial en las áreas antes señaladas

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Prensa de la OAT
2. Imprenta de la OAT
3. Oficina de Adiestramiento de la OAT
4. Comité de Capacitación Externa

Estimado Presupuestario:

Una vez se desarrolle el plan deberán determinarse los costos de producción de las hojas sueltas, los desplegables, las conferencias y el vídeo.

* Los proyectos de la Fase II y III, tienen como elemento común los mismos temas. La diferencia entre cada fase es principalmente el medio que se utiliza. Por ejemplo, en la Fase I se trabajó con la red de "internet", en la Fase II se trabajará con los desplegables, videos y conferencias a la comunidad en general. En la Fase III se trabajará con videos, radio y televisión. De otra parte, otros temas se divulgarán en cuanto estén listos; como por ejemplo, algunos procedimientos que se establecerán.

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

“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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 15, pág. 158)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Externa
Fase III

Proyectos: 11

Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos

Descripción de los Resultados:

Material para la divulgación y orientación mediante radio, televisión y vídeos* sobre los siguientes temas: 1) Informe del Discrimen por Género en los Tribunales; 2) Derechos y Procedimientos en los Tribunales, en las Áreas Criminal y Civil, relacionados con la Violencia Doméstica; 3) Derechos y Procedimientos en los Tribunales en los Casos de Custodia, Relaciones Materno-Paterno Filiales, Divorcio y Pensiones Alimentarias; 4) Derechos y Procedimientos de Querrelas en Casos de Hostigamiento Sexual en los Tribunales; 5) Carta de Derechos de Víctimas y Testigos; 6) Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género y los mecanismos para hacer valer la política pública de la Rama Judicial sobre este aspecto

Ámbito del Proyecto:

Presentación de la información en los diferentes medios de comunicación dirigidos a los grupos de la comunidad en general y a los grupos de interés especial

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Prensa de la OAT
2. Oficina de Adiestramiento de la OAT
3. Subcomité de Capacitación Externa

Estimado Presupuestario:

Una vez se desarrolle el plan deberán determinarse los costos de la participación en radio y televisión así como la producción de vídeos.

* Los vídeos se prepararán sobre todos los temas especificados en este proyecto, excepto sobre el tema de violencia doméstica.

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

“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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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 querrelas sobre el particular.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 15, pág. 158)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación
FASE II

Proyecto: 12

Áreas de Investigación y Política Pública de Hostigamiento Sexual

Descripción de los Resultados:

Áreas adicionales de investigación y Política Pública con diseño de sistemas de hostigamiento sexual

Ámbito del Proyecto:

1. Reuniones del Subcomité de Política Pública e Investigación
2. Identificar cambios en legislación
3. Identificar necesidades institucionales y cambios sociales

Estimado de Recursos:

1. Miembros del Subcomité de Política Pública e Investigación
2. Miembros del Comité de Igualdad y Género

Estimado Presupuestario:

La tarea de identificar áreas adicionales de investigación, a ser llevada a cabo por el Subcomité de Política e Investigación del Comité de Igualdad y Género, no tiene impacto presupuestario directo, al llevarse a cabo por funcionarios, funcionarias y personal de la Rama Judicial que trabajan *ad honorem* en estos proyectos.

Referencia:

Recomendaciones a la cual responde este proyecto

"Se debe proponer legislación que limite el uso de prueba sobre la vida sexual de la víctima de discrimen o de hostigamiento." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, 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. (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 5, pág. 497)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación
FASE II

Proyecto: 13

Normas de Vestimenta Racionales y No Discriminatorias*

Descripción de los Resultados:

Política uniforme sobre normas de vestimenta racional y no discriminatoria por razón de género y condición social

Ámbito del Proyecto:

1. Redacción de reglamentación y normas
2. Implantación y difusión de las normas

Estimado de Recursos:

1. Comité de Normas de Vestimenta para la Rama Judicial
2. Subcomité de Política Pública

Estimado Presupuestario:

No tiene impacto presupuestario directo, ya que se está desarrollando a través de un Comité nombrado por el Juez Presidente, cuyos miembros son funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial.

Referencia:

Este proyecto surge de un señalamiento que se hizo en el Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales. Allí se expresó la falta de un reglamento uniforme de aplicación general relativo a la forma de vestir apropiada para comparecer a los tribunales. (Refiérase a las págs. 136-139.) Para atender este señalamiento, el Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García, creó el Comité de Normas de Vestimenta para la Rama Judicial. Dicho Comité ha estado trabajando activamente para elaborar las normas.

* Proyecto iniciado por el Juez Presidente en el Consejo Asesor Judicial.

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación
FASE III

Proyecto: 14

Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo

Descripción de los Resultados:

Detectar y medir el vínculo entre el género y el proceso adjudicativo en el área de discriminación en el empleo

Ámbito del Proyecto:

1. Simular un caso real, ya adjudicado, ante un grupo de jueces y juezas (estos luego de estudiar la prueba, mediante vídeo de las declaraciones de los testigos, deberán adjudicar la controversia y expresar los fundamentos de hecho. Este ejercicio se hará sin identificar al participante o la participante, excepto su género. Se discutirán los resultados y se tabularán según el sexo y por los puntos que sean similares o dispares. El anonimato de las y los participantes debe quedar protegido).

Estimado de Recursos:

1. Instituto de Estudios Judiciales
2. Comisión de Asuntos de la Mujer
3. Escuela de Derecho de la UPR:
 - a. Prof. Efrén Rivera
 - b. Prof. Ivette Ramos Buonomo
 - c. Prof. Ana Matanzo
4. Lcdo. Federico Lora
5. Hon. Víctor M. Rivera González
6. Escuela de Derecho de la UIA:
 - a. Prof. Judith Berkan
 - b. Prof. Esther Vicente

Estimado Presupuestario:

Este estudio puede ser desarrollado a través del Instituto de Estudios Judiciales con la participación de la Comisión de Asuntos de la Mujer y la Facultad de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico.

Podría asignarse una partida presupuestaria de \$4,050.00 para desarrollarlo en un formato tipo taller. Esto incluye:

- \$3,000.00 (compensación para cinco recursos externos, un día de taller a \$600.00 por recurso).
- \$250.00 (alquiler facilidades para desarrollar cinco (5) grupos de participantes con 15 jueces o juezas cada uno).
- \$250.00 (reproducción materiales y vídeo).
- \$550.00 almuerzos y refrigerios (no se está incluyendo el costo de dieta y millaje).

Referencia:

Recomendaciones a la cual responde este proyecto

"Se deben realizar más estudios sobre el vínculo entre el discrimen en el sistema judicial y los procesos adjudicativos en el mismo." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 6, pág. 497)

* Estimado basado en seminario ofrecido a Jueces y Juezas sobre Violencia Doméstica en Colegio de Abogados el 26 de marzo de 1999, pero ajustado, considerando que es parte de un estudio.

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación
FASE III

Proyecto: 15

Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Instaurar un sistema o mecanismo estadístico para cuantificar el número de órdenes de detención preventiva que se expiden en casos de varones y en casos de hembras. Instaurarlo igualmente para cuantificar las medidas dispositivas y las revocaciones de libertad condicional en casos de menores.

2. Elaborar y administrar un cuestionario a los jueces y juezas, y trabajadores(as) sociales del Tribunal Tutelar de Menores, con el fin de conocer la importancia del género en la disposición de medidas disciplinarias.

Estimado de Recursos:

1. Unidad de estadísticas de la OAT
2. Consultor(a) o experto(a) en la preparación de cuestionarios
3. Jueces y juezas de menores
4. Trabajadores(as) Sociales
5. Estudiantes o personal para administrar el cuestionario

Estimado Presupuestario:

El sistema estadístico para cuantificar las órdenes de detención preventiva, medidas dispositivas y revocación de libertad condicional en casos de menores, por género, podría diseñarse, en coordinación con la Oficina de Planificación y Estadísticas e implantarse sin mayor impacto presupuestario.

Para el estudio a través de cuestionarios debe asignarse una partida que permita contratar un perito en investigación y muestreo que diseñe el estudio. Estimamos un total de \$3,000.00 para estos fines. Los datos del estudio podrían recopilarse con estudiantes de la Escuela de Derecho de la Universidad de Puerto Rico, en coordinación con la facultad, como trabajo de algún curso o con personal de la Rama Judicial.

Referencia:

"Debe efectuarse una investigación más minuciosa para determinar si en efecto se discrimina por razón de género en la imposición de medidas dispositivas, en las órdenes de detención preventiva y en los procesos de revocación de libertad condicional." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 6, pág. 453)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación
FASE III

Proyecto: 16

Estudio sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial

Descripción de los Resultados:

Detectar la influencia de los estereotipos y patrones aprendidos en el proceso adjudicativo criminal y en la imposición de medidas; en la adjudicación en el área civil y; en el área de familia

Ámbito del Proyecto:

1. Utilizar los resultados del ejercicio de simulación de los jueces y las juezas en el área de empleo para analizar los resultados y llegar a conclusiones.
2. En el área de familia, estudiar expedientes ante jueces y juezas de familia y observar el proceso decisonal en Sala y en la sentencia. Analizar y concluir sobre los resultados.
3. Instaurar un sistema o mecanismo estadístico para determinar cuál es la participación de la mujer y del hombre en distintas clasificaciones de delitos y el resultado de estos en vista preliminar y en sentencia final. Analizar y concluir sobre estas estadísticas. Inferir si existe un patrón de conducta discriminatoria por razón de género.
4. Instaurar un mecanismo estadístico para determinar cuántas órdenes de protección se expiden a las dos (2) partes.
5. Simular un caso real de violación ante un grupo de jueces y juezas de lo criminal, quienes luego de escuchar la prueba deberán adjudicar la controversia y exponer sus fundamentos. (Esto se hará sin identificar al o a la participante.) Discutir y analizar los resultados.
6. Simular, según criterios antes establecidos, un caso de divorcio con violencia doméstica y custodia.

Estimado de Recursos:

1. Instituto de Estudios Judiciales
2. Comisión de Asuntos de la Mujer
3. Escuela de Derecho de la UPR:

- a. Prof. Efrén Rivera
- b. Prof. Ivette Ramos Buonomo
- c. Prof. Ana Matanzo

- 4. Escuela de Derecho de la UIA:
 - a. Prof. Esther Vicente
- 5. Hon. Víctor M. Rivera González
- 6. Oficina de Estadísticas de la OAT
- 7. Consultor(a) para analizar los resultados

Estimado Presupuestario:

A base de los resultados de la simulación se podrá determinar el costo de implantar el estudio de esta tercera fase y la implantación del mecanismo estadístico propuesto. Estimamos un total de \$3,000.00 para contratar un perito en investigación y muestreo que diseñe el estudio de expedientes y las observaciones en sala. Los datos pueden ser recopilados por estudiantes de la Escuela de Derecho de la U.P.R. o por personal de la Rama Judicial. Para las simulaciones sugeridas, se estima un total de \$8,100.000 que incluye dos actividades en formato de taller. A continuación se desglosa este estimado:

- \$6,000.00 (compensación para diez (10) recursos externos, a \$600.00 por recurso, utilizando cinco (5) recursos cada día).
 - \$500.00 (alquiler de dos (2) días de facilidades para desarrollar cinco (5) grupos de participantes con 15 jueces o juezas cada uno).
 - \$500.00 (reproducción de materiales y vídeo).
 - \$1,100.00 almuerzo y refrigerios (no se esta incluyendo el costo de dieta y millaje).
- TOTAL= \$8,100.00 para dos (2) talleres*

* Estimado basado en seminario ofrecido a Jueces y Juezas sobre Violencia Doméstica en Colegio de Abogados el 26 de marzo de 1999, pero ajustado, considerando que es parte de un estudio.

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"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. (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 9, pág. 432)

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
SECRETARIADO DE LA CONFERENCIA JUDICIAL
COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación
FASE III

Proyecto: 17

Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial*

Descripción de los Resultados:

Centro de cuidado diurno para el sistema judicial, según exigencias de los usuarios y de las usuarias

Ámbito del Proyecto:

1. Actualizar los estudios para cuantificar la clientela a ser servida, el número de niños y niñas, sexo y edades
2. Estudiar el impacto presupuestario de centros de cuidado diurno de distintas agencias o instrumentalidades del gobierno
3. Actualizar el censo entre los empleados y las empleadas y cuantificar la clientela
4. Actualizar el estimado operacional de gastos y de ingresos proyectados
5. Determinar el centro judicial más apropiado para llevar a cabo el proyecto piloto
6. Asignar fondos para la implantación

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales

Estimado Presupuestario:

El estimado que se presenta es el que un comité asignado por la Directora Administrativa de los Tribunales, Lcda. Mercedes M. Bauermeister, le presentó en 1997. Este estimado se preparó tomando en cuenta solamente como usuarios o usuarias a los empleados de la Rama Judicial. Debe ajustarse para incluir a los usuarios o a las usuarias de la Rama Judicial y actualizarse para el 2000.

* Este proyecto fue comenzado por la OAT y por falta de fondos no pudo implantarse.

Presupuesto Operacional Estimado del Centro de Cuidado Diurno en el Centro Judicial de San Juan:

PERSONAL

Salarios	Anual
Directora del Centro (\$1,391.00 mensual)	\$16,692.00
Auxiliar Sistemas de Oficina (\$894.00 mensual)	\$10,728.00
Maestros (4 x \$1,173.00 mensual)	\$56,304.00
Asistente de Maestros (4 x \$894.00 mensual)	\$42,912.00
Cocinero (\$816.00 mensual)	\$ 9,792.00
Trabajadores de Servicio (2 x \$780.00 mensual)	\$18,720.00
Sub Total de Salarios	\$155,148.00

Beneficios Marginales

FICA/Seguro Social	\$11,445.72
Bono de Navidad (\$360.00)	\$ 4,680.00
Fondo del Seguro del Estado	\$ 5,011.90
Planes Médicos (\$40.00 aportación patronal)	\$ 6,240.00
Retiro (9.275%)	\$14,390.00
Dietas y Millaje	\$ 400.00
Sub Total Salarios Marginales	\$42,167.62

TOTAL PERSONAL \$197,315.62

OTROS GASTOS

Alimentos	\$ 5,000.00
Mantenimiento equipo de cocina	\$ 300.00
Renta de local	\$57,004.00
Equipo y materiales educativos	\$ 500.00
Seguros	\$ 225.00
Contribución Especialista en Educación Temprana	\$ 896.00
TOTAL OTROS GASTOS	\$63,925.00

GRAN TOTAL \$261,240.62

Presupuesto de Implantación del Centro de Cuidado Diurno. Gastos Estimados no Recurrentes:

GASTO	CANTIDAD
Equipo de salones	\$11,000.00
Cotización del local (a base de croquis propuesto)	\$60,000.00
Equipo de cocina	\$10,000.00
GRAN TOTAL	\$81,000.00

Referencia:

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe estudiar la posibilidad de establecer centros de cuidados de niñas y niños al menos en los tribunales más grandes y de mayor afluencia de público, que estén abiertos tanto a empleados y empleados como al público en general." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 12, pág. 110)

ANEJO V

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

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial

**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**

**Presentado por el
Comité de Igualdad y Género**



octubre 2000

COMITÉ ASESOR DE IGUALDAD Y GÉNERO

Hon. Miriam Naveira de Rodón
Presidenta ex officio

Miembros del Comité Asesor de Igualdad y Género

Hon. Olivette Sagebien, Presidenta
Hon. Georgina Candal Seguro
Hon. Héctor J. Conty Pérez
Lcda. Ana T. Dávila
Lcda. María Dolores Fernós
Hon. Liana Fiol Matta
Lcdo. José V. Figueroa Zayas
Lcda. Myra Gaetán
Hon. Velma I. González Rivera
Lcda. Isabel Llompert Zeno
Lcda. Olga López Báez
Lcda. Ana Matanzo
Lcda. Isabel Picó Vidal
Hon. Sonia E. Ralat Pérez
Hon. Víctor M. Rivera González
Sra. Eneid Routté
Lcda. Edna Santiago
Hon. Yamil Suárez Marchan

Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial

Lcda. Patricia Otón Olivieri, Directora
Lcda. Hulda Li Figueroa López, Asesora Legal
Lcda. Diana N. Acosta Rodríguez, Asesora Legal
Lcda. Sylvia Altuz Cortés, Asesora Legal
Srta. Shalimar Padrón Valle, Secretaria
Srta. Noelia Reyes Cordero, Secretaria
Sra. Migdalia Torres Díaz, Secretaria

Oficial de Cumplimiento

Sra. Ruth Silva Nieves

TABLA DE CONTENIDO

	Página
I. Introducción	1
II. Resumen de la Implantación de los Proyectos	3
III. Descripción del Desarrollo de los Proyectos Iniciados o Completados	11
Proyectos 1 y 7: Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño	11
Proyecto 2: Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo	11
Proyecto 3: Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales.....	12
Proyecto 4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros	13
Proyecto 5: Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica	14
Proyecto 6: Directrices sobre Órdenes de Protección	14
Proyecto 8: Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas	14
Proyecto 9: Estrategias para el reclutamiento de alguacilas.....	15
Proyecto 11: Norma Administrativa Especial sobre el embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo	16
Proyecto 12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas	16
Proyecto 13: Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal	17
Proyecto 14: Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana	17
Proyecto 15: Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos	18

Proyecto 16: Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo.....	19
Proyecto 17: Procedimiento de querrelas por Discrimen y Hostigamiento Sexual	20
Proyecto 19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos	20
Proyecto 20: Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica	21
Proyecto 21: Guías para materiales y Adiestramiento del personal sobre Violencia Doméstica	21
Proyecto 22: Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica.....	21
Proyecto 23: Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica	22
Proyecto 24: Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros estados	23
Proyecto 26: Propuesta para enmendar los Códigos de Ética Judicial y Profesional.....	24
IV. Proyectos Pendientes de Implantación	25
Proyecto 10: Revisión del Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado	25
Proyecto 18: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuaños y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas.....	25
Proyecto 25: Estudio sobre la relación entre Condición social y el Discrimen por Razón de Género	25
Proyecto 27: Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual	25
V. Etapa de los trabajos del Comité.....	26

I. Introducción:

El 26 de junio de 1998, el Comité de Igualdad y Género le presentó al Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García, el Plan para la Implantación de las Recomendaciones para la Fase I del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales. Dicho plan especificó 27 proyectos, descritos a base del resultado esperado y del ámbito del mismo. Además, se delimitó su alcance y se identificaron los recursos necesarios para su desarrollo.

Posteriormente, el Juez Presidente aprobó el plan de implantación para la fase I y el 17 de noviembre de 1998 refinó 22 proyectos del plan a la Directora Administrativa de los Tribunales, Lcda. Mercedes M. Bauermeister, con el propósito de que las oficinas o unidades correspondientes los desarrollaran. Los otros cinco (5) proyectos, relacionados con el Tribunal Supremo fueron remitidos al Secretariado de la Conferencia Judicial.

El 4 de octubre de 1999, el Comité de Igualdad y Género presentó ante el Juez Presidente un informe de progreso de los proyectos de la fase I que resume las actividades y labores que durante el término de noviembre de 1998 a junio de 1999 fueron desarrolladas por el Comité y por las distintas dependencias concernidas de la Oficina de la Administración de Tribunales.

El Comité de Igualdad y Género presenta ahora este 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. Este informe final incluye las gestiones y actividades realizadas por el Comité y por las dependencias concernidas durante el último término de implantación de los proyectos de la fase I, que comprende los meses de diciembre de 1999 a junio de 2000. La información sobre las gestiones y actividades realizadas fue provista por las oficinas o unidades de la Oficina de Administración de los Tribunales que desarrollaron los proyectos a través de la Oficial de Cumplimiento y por los subcomités de trabajo del Comité de Igualdad y Género que han estado colaborando en la implantación de algunos de los proyectos.

Para fines de este informe, un proyecto se considera iniciado si se ha comenzado a planear, si se han llevado a cabo actividades de coordinación, de estudio, recopilación de información o gestiones con miras a su implantación. Un proyecto ha sido completado si se ha cumplido con el resultado esperado y ha sido documentada su implantación. Un proyecto completado podría también ser de carácter continuo, si a pesar de que se ha cumplido con el resultado esperado, debe actualizarse periódicamente o continuar su desarrollo. De otra parte, aquellos proyectos que no han sido iniciados, ni completados, se consideran pendientes.

En esta etapa final de implantación de los 27 proyectos, 16 de ese total ya han sido completados, lo que constituye un 59%. De estos 16 proyectos completados, los siguientes seis (6) son de carácter continuo: Diligenciamiento de Órdenes y Unidades de Alguacilazgo (Núm. 2); Estrategias para el reclutamiento de alguacilas (Núm. 9); Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal (Núm. 13); Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos (Núm. 19); Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica (Núm. 20) y el Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica (Núm. 22). A esta fecha, siete (7) proyectos han sido iniciados, lo que constituye un 26% del total.

Solamente cuatro (4) proyectos están pendientes, lo que representa un 15% de los proyectos propuestos para la fase I. La mayoría de estos cuatro (4) proyectos para la fase I no ha podido implantarse debido a la precaria situación presupuestaria que atraviesa la Rama Judicial. A pesar de las limitaciones presupuestarias, las estadísticas antes señaladas demuestran que gran parte de los proyectos del plan de implantación para la fase I ha sido completada. Ello representa un gran logro, tanto para el Comité de Igualdad y Género y las dependencias encargadas de ejecutar la implantación, como para la Rama Judicial.

II. Resumen de la Implantación de los Proyectos

Las tablas que se presentan en esta sección resumen la etapa de implantación en la cual se encuentran los 27 proyectos que formaron parte de la primera fase del plan de implantación presentado por el Comité de Igualdad y Género.

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Secretariado de la Conferencia Judicial
Comité de Igualdad y Género
ETAPA DE IMPLANTACIÓN DE LOS PROYECTOS – FASE I

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
1 y 7: Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño		✓		División de Administración de Locales de la OAT
2: Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo		✓ *		Oficina de la Directora Administrativa De los Tribunales
3: Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales	✓			Oficina de Servicios Sociales de la OAT

* Este proyecto es de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros		✓		Oficina del Juez Presidente y de la Directora Administrativa de los Tribunales
5: Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica		✓		Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales
6: Directrices sobre Órdenes de Protección		✓		Oficina del Juez Presidente y de la Directora Administrativa de los Tribunales
8: Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas	✓			Oficina de Recursos Humanos de la OAT

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
9: Estrategias para el reclutamiento de alguacilas		✓ *		Oficina de Recursos Humanos de la OAT
10: Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado			✓	Tribunal Supremo y Secretariado de la Conferencia Judicial
11: Norma Administrativa Especial sobre el embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo	✓			Oficina de Capacitación y Desarrollo de la OAT
12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas		✓		Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales

*Este proyecto se considera de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
13: Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal		✓ *		Comisión de Evaluación Judicial del Tribunal Supremo
14: Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana	✓			Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos
15: Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos	✓			Tribunal Supremo y Secretariado de la Conferencia Judicial
16: Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo	✓			Oficina del Alguacil General de la Rama Judicial e Instituto de Estudios Judiciales de la OAT

*Este proyecto es de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
17: Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual		✓		Tribunal Supremo y Oficina del Juez Presidente
18: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas			✓	Oficina de Prensa de la Oficina de Administración de los Tribunales
19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos		✓ *		Oficina de Prensa de la Oficina de Administración de los Tribunales
20: Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica		✓ *		Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales, Oficina de Prensa de la OAT y la Oficial de Cumplimiento

Este proyecto es de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
21: Guías para materiales y Adiestramiento del personal sobre Violencia Doméstica		✓		Oficina de Capacitación y Desarrollo de la OAT
22: Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica		✓ *		Oficina de Capacitación y Desarrollo, Instituto de Estudios Judiciales y Oficina de Prensa de la O.A.T.
23: Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica	✓			Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales e Instituto de Estudios Judiciales de la OAT
24: Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros estados		✓		Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales

*Este proyecto es de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
25: Estudio sobre la relación entre Condición social y el Discrimen por Razón de Género			✓	Recurso externo a identificarse
26: Propuesta para enmendar los Códigos de Ética Judicial y Profesional		✓		Tribunal Supremo
27: Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual			✓	Tribunal Supremo

III. Descripción del Desarrollo de los Proyectos Iniciados o Completados

A continuación se describe el desarrollo específico de cada proyecto, incluyendo las actividades llevadas a cabo, los resultados obtenidos y la participación del Comité de Igualdad y Género como recurso en algunos de estos.

Proyectos 1 y 7: Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño

La implantación de estos dos (2) proyectos se considera completada, ya que las facilidades físicas serán ampliadas de acuerdo con los criterios de diseño contenidos en las recomendaciones del plan de implantación.

La División de Administración de Locales de la Oficina de Administración de los Tribunales (OAT) informó que los centros judiciales en construcción y los edificios que se proyectan construir en el futuro contarán con la cantidad apropiada de celdas para féminas y varones, ya sean adultos, adultas o menores. Aún cuando no ha sido posible ampliar las facilidades físicas de los centros judiciales de Carolina y San Juan debido a la precaria situación presupuestaria de la Rama Judicial, la realización de estas ampliaciones se considerará como proyecto de prioridad durante el próximo año fiscal.

Proyecto 2: Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo.

La Circular Núm. 25 del 9 de junio de 1999, instruye a los alguaciles y a las alguacilas sobre el diligenciamiento de órdenes de protección al amparo de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, denominada como la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica. La Oficial de Cumplimiento informó que se ha establecido un plan de visitas a las regiones judiciales con el propósito de monitorear la manera en que se está cumpliendo con dicha circular e identificar los problemas o inconvenientes que alguaciles y alguacilas confrontan al diligenciar estas órdenes de protección. Conforme con dicho plan, se han visitado las regiones judiciales de San Juan, Ponce y

Aguadilla. Eventualmente se visitarán las demás regiones para continuar obteniendo la información que permitirá establecer las directrices que sean necesarias para corregir cualquier situación que afecte adversamente el cumplimiento de las directrices impartidas en la referida circular.

Proyecto 3: Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales

La implantación de este proyecto se considera iniciada.

Con el fin de garantizar el acceso y la adecuada representación de las féminas en los tribunales, la OAT ha llevado a cabo las siguientes gestiones y actividades:

1. Se redactó un borrador denominado *Protocolo para la Intervención en Casos de Violencia Doméstica referidos a la Oficina de Relaciones de Familia*. Este documento, que se encuentra en la etapa de revisión, establece un procedimiento para la intervención de los trabajadores y trabajadoras sociales en situaciones de violencia familiar o doméstica. Tiene el objetivo de garantizar la seguridad de litigantes y menores de edad que han sido afectados por dichas situaciones. Este borrador fue distribuido a todas las regiones judiciales para su discusión y análisis.
2. Se redactó un *Manual de Evaluación Social Forense en Casos de Alegaciones de Abuso Sexual de Niños y Niñas*, el cual aún es objeto de revisión por el personal de trabajo social en las regiones judiciales.
3. Se presentó una propuesta para solicitar fondos federales con el fin de crear un centro piloto, denominado PROSE, en el Centro Judicial de Carolina. Este centro pretende orientar a las personas que comparecen al tribunal en casos de relaciones de familia y de violencia doméstica. El personal del centro piloto estará compuesto por un director o una directora, estudiantes universitarios y estudiantes de derecho. Utilizará como recursos a abogados y abogadas que donen parte de su tiempo para este propósito. La Lcda. Carmencita Burgos,

Directora Administrativa Auxiliar de la OAT, se reunió con el Decano de la Escuela de Derecho de la UPR, con un representante de la Universidad del Sagrado Corazón y con los candidatos a la presidencia del Colegio de Abogados para plantearles el propósito de este proyecto.

4. El 21 de enero del 2000, se celebró una reunión con todos los supervisores y las supervisoras del Programa de Relaciones de Familia de las 13 regiones judiciales para orientar sobre los servicios del programa de intervención y sobre el trato adecuado a los clientes y a las clientas que confrontan situaciones de violencia doméstica. En dicha reunión participó como recurso la Lcda. Olga López, quien es miembro del Comité de Igualdad y Género.
5. Actualmente se está diseñando un segundo módulo para la segunda sesión del taller *Padres y Madres para Siempre*. El Centro Judicial de San Juan será el primer lugar donde se implemente este segundo módulo.

Proyecto 4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros

La implantación de este proyecto se considera completada.

El Subcomité de Política Pública e Investigación, con la colaboración del Secretariado, redactó un proyecto de orden administrativa sobre las normas que regirán la intervención de las intercesoras o los intercesores en casos presentados al amparo de la Ley de Violencia Doméstica. Este proyecto de orden administrativa está bajo la consideración de la Oficina del Juez Presidente.

Proyecto 5: Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica

La implantación de este proyecto se considera completada.

El Juez Presidente, en reunión con el Consejo Asesor Judicial, impartió instrucciones a las Juezas Administradoras y a los Jueces Administradores de las Regiones Judiciales que presiden el Comité de Justicia Criminal en sus respectivas regiones, para que le brinden especial atención a la tramitación de los casos de violencia doméstica y a cualquier otro asunto de discrimen por género.

Proyecto 6: Directrices sobre Órdenes de Protección

La implantación de este proyecto se considera completada.

Este proyecto fue atendido mediante la Orden Administrativa Núm. III del Juez Presidente de 30 de junio de 1999, la cual extendió la vigencia de la Orden Administrativa III de 20 de enero de 1995 sobre Asignación de Jueces y Juezas bajo la Ley de Violencia Doméstica.

De otra parte, el Subcomité de Política Pública e Investigación, con la colaboración del Secretariado, redactó un proyecto de orden administrativa con el fin de aclarar la Orden Administrativa Núm. III de 30 de junio de 1999. Este proyecto tiene como propósito aclarar que el criterio de competencia territorial no será de aplicación a las peticiones o solicitudes de órdenes de protección bajo la Ley de Violencia Doméstica. El proyecto de orden administrativa está bajo la consideración de la Oficina del Juez Presidente.

Proyecto 8: Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas

La implantación de este proyecto se considera iniciada.

Según datos recopilados por la Oficina de Recursos Humanos de la OAT, de los 761 puestos de alguacilazgo que existen, 666 están ocupados por varones, lo que representa un 87%; 96 están ocupados por féminas, lo que representa un 13%. Por otra parte, 88 de los 761 puestos corresponden a

puestos de supervisión. De estos 88 puestos de supervisión, 85 están ocupados por varones, lo que representa un 97%, mientras que tres (3) están ocupados por féminas, lo que representa un 3%.

A pesar de lo que representan estas proporciones desde el punto de vista de género, las regiones judiciales continúan buscando alternativas para que la custodia de las menores intervenidas esté a cargo de alguacilas, policías y guardias penales que sean féminas.

Proyecto 9: Estrategias para el reclutamiento de alguacilas

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo. Requiere que se le dé seguimiento mediante el análisis estadístico continuo de los resultados de las convocatorias para puestos de alguacilazgo.

La División de Reclutamiento de la OAT informó que el Registro de Elegibles para el puesto de Alguacil Auxiliar quedó establecido por un total de 529 aspirantes que aprobaron el examen escrito, de estos 203 son féminas, lo que representa un 38% y 326 varones, lo que representa un 62%.

El Registro de Elegibles de la clase de Alguacil Auxiliar se certificó el 17 de septiembre de 1999. Al 30 de junio de 2000 habían sido enviadas 31 certificaciones de elegibilidad con un total de 173 aspirantes incluidos. De estos, 41 eran mujeres para un 24%; y 132 eran varones para un 76%. Del registro se nombraron 34 personas. De estas, 11 son mujeres para un 32% y 23 son varones para un 68%. Las estadísticas reflejan que aún prevalece la tendencia de que cuando se publica una convocatoria a los exámenes para los puestos de alguacilazgo, la mayoría de los solicitantes son varones, a pesar de que en la última convocatoria publicada dos (2) años atrás, aumentó la cantidad de mujeres solicitantes.

Proyecto 11: Norma Administrativa Especial sobre el embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo

La implantación de este proyecto se considera iniciada, ya que no se ha establecido una norma administrativa especial sobre el embarazo de empleadas y candidatas a empleo.

A pesar de la carencia de dicha norma, la Directora Administrativa emitió el Memorando Núm. 23 del 8 de agosto de 2000 mediante el cual se establecieron unas guías dirigidas a todo el personal de supervisión sobre cómo realizar las entrevistas de empleo. Estas guías incluyen, entre otros temas: cómo prepararse para una entrevista de selección, qué destrezas debe tener la persona que entrevista, modo de conducir una entrevista, sobre qué temas preguntar y qué tipo de preguntas no se deben hacer para evitar el discrimen, el prejuicio y la subjetividad. Las guías especifican, además, que el entrevistador o la entrevistadora no debe preguntar detalles o aspectos relacionados con el embarazo de la mujer que es candidata al empleo. Para la elaboración de estas guías se utilizaron las siguientes fuentes de información: el Reglamento de la Administración de Personal, el Manual de Normas y Procedimientos para el Reclutamiento de la Rama Judicial y la información suministrada por la División de Reclutamiento de la OAT.

De otra parte, se le solicitó a la Oficina de Capacitación y Desarrollo de la OAT que incluya entre sus prioridades, el adiestramiento sobre cómo realizar entrevistas de selección para empleo que incluya el aspecto del embarazo y que forme parte del programa regular de adiestramiento para supervisores y supervisoras.

Proyecto 12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas

La implantación de este proyecto se considera completada.

La Directora Administrativa informó que la asignación de jueces y juezas a las salas se basa en la consideración de criterios, tales como: preparación, destrezas, habilidades, disponibilidad e interés de los jueces y las juezas; además de las vacantes existentes en el sistema. El informe preliminar sobre

los proyectos para la fase I del plan de implantación refleja que para mayo del 1999 había 25 puestos asignados a las Salas de Relaciones de Familia. De ese total, 15 estaban ocupados por jueces, lo que representa un 60%; y 10 estaban ocupados por juezas, lo que representa un 40%. La estadística demuestra que al presente se ha mantenido esa misma proporción, ya que para junio del 2000, había 30 puestos asignados a estas salas, de los cuales 18 estaban ocupados por jueces, lo que representa un 60% y 12 estaban ocupados por juezas, lo que representa un 40%.

Proyecto 13: Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo.

La Comisión de Evaluación Judicial aprobó un formulario de preguntas dirigidas a evaluar si los jueces o las juezas incurren o no en conducta discriminatoria por razón de género. Para el diseño de este formulario se tomó como modelo un formulario que se utiliza para el mismo propósito en la jurisdicción de Utah. Se redactó de la siguiente forma:

Demuestra un comportamiento y actitudes libre de prejuicios por razones de:

- *género*
- *raza*
- *creencias religiosas o políticas*
- *edad*
- *condición económica social*

Este modelo utilizará la escala del uno (1) al cinco (5) para evaluar cada una de las alternativas de las preguntas.

Proyecto 14: Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana

La implantación de este proyecto se considera iniciada.

La situación presupuestaria de la Rama Judicial ha dificultado el aumento en el reclutamiento de especialistas en conducta humana. Los puestos se crean

cuando los solicitan las diferentes regiones judiciales, entonces se hace un estudio de necesidades de servicio y la Oficina de Presupuesto es la que recomienda la creación de los mismos.

Respecto a la educación continua, el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos informó que, tanto el personal de los Centros de Mediación como el del Negociado, se mantiene tomando cursos de educación continua sobre diferentes temas. Algunos temas incluidos en estas actividades son: la división de bienes gananciales, la mujer como jefa de familia, la prevención de conducta adictiva y otros. Precisamente, dicho personal participó en un taller sobre igualdad y género, en uno de violencia doméstica y en un seminario sobre aspectos sicosociales y legales de la violencia doméstica.

De otra parte, se ha continuado adiestrando a los trabajadores y a las trabajadoras sociales y a los empleados y empleadas que laboran en asuntos de menores y en asuntos de relaciones de familia. Estos participaron en los siguientes adiestramientos: Modelo de Evaluación Social Forense, Violencia Doméstica, Hostigamiento Sexual en el Trabajo, Interpretación de los Dibujos, Intervención con Sobrevivientes de Agresión Sexual y Manejo del Coraje.

Proyecto 15: Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

La implantación de este proyecto se considera iniciada, aunque es de carácter continuo.

Desde 1996, antes de que se nombrara el Comité de Igualdad y Género, el Tribunal Supremo y la Oficina de Administración de los Tribunales comenzaron a revisar los textos de reglas, reglamentos y formularios para incorporar el uso de lenguaje neutral. Durante ese período, el Instituto de Estudios Judiciales produjo el Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género. Este manual provee ejemplos para el uso del lenguaje neutral.

A través del Secretariado, desde el 1996 todos los proyectos de reglas o reglamentos presentados al Tribunal Supremo han sido revisados para asegurar

el uso de lenguaje neutral. Además, el Tribunal Supremo ha utilizado lenguaje neutral en todas las reglas o los reglamentos que ha aprobado desde 1998, a saber: Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia, aprobadas el 30 de junio de 1999; Reglas para Casos Civiles de Litigación Compleja, aprobadas el 30 de junio de 1999; Reglamento de Educación Jurídica Continua, aprobado el 30 de julio de 1998; Reglamento para la Asignación de Abogados o Abogadas de Oficio en Procedimientos de Naturaleza Penal, aprobado el 30 de junio de 1998 y la Resolución del Tribunal Supremo del 11 de mayo de 1998, de Competencia Notarial sobre Asuntos No Contenciosos – Informe y Reglamentación.

El Secretariado se propone producir un resumen o unas guías sobre el uso del lenguaje neutral en reglas y reglamentos, a base de la experiencia adquirida durante estos años.

Proyecto 16: Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo

La implantación de este proyecto se considera iniciada.

La Oficina del Alguacil General de la Rama Judicial informó que está preparando un taller o adiestramiento dirigido al personal de alguacilazgo de más antigüedad y al que ocupa puestos de supervisión. Dicho taller o adiestramiento tiene como propósito revisar el Manual de Procedimiento de Alguacil. Debido a la situación presupuestaria, se desconoce cuándo se llevará a cabo el taller.

Por su parte, el Instituto de Estudios Judiciales redactó unas normas de conducta para el personal de alguacilazgo, las cuales formarán parte del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo. Un adiestramiento inicial ofrecido a dicho personal incluyó temas sobre trato no discriminatorio por razón de género, tanto desde el punto de vista del público, como del de los empleados y las empleadas; y temas sobre la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el empleo.

Proyecto 17: Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

La implantación de este proyecto se considera completada.

Por encomienda del Juez Presidente, el Subcomité de Administración con la colaboración del Secretariado preparó dos (2) proyectos que establecen procedimientos de querellas para atender casos de hostigamiento sexual. Estos son: (1) Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones y (2) Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial. Ambos proyectos fueron aprobados por el Comité de Igualdad y Género y fueron presentados al Juez Presidente. Actualmente, se encuentran ante la consideración de la Oficina del Juez Presidente.

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

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo.

El Subcomité de Capacitación Externa preparó el contenido de los módulos que ofrecerán información y orientación general a la comunidad, a la profesión jurídica y a la clientela sobre los temas de violencia doméstica, órdenes de protección, hostigamiento sexual, custodia, divorcio y alimentos.

La Oficina de Servicios Sociales y otras dependencias de la OAT prepararon boletines sobre estos temas, los cuales se han distribuido a estudiantes, profesores, profesoras, abogados, abogadas y a visitantes de diferentes oficinas en la Rama Judicial. La Oficina de Prensa y Comunicaciones de la OAT ha coordinado actividades en las que también se han distribuido dichos boletines. Estas actividades fueron celebradas en la Cámara de Comercio, escuelas, universidades y otras instituciones. Se han distribuido boletines durante la Semana de la Mujer y la Semana de la Ley. Además, se

ha brindado orientación a la comunidad a través de programas radiales, televisivos, artículos publicados en la prensa y revistas.

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

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo.

En la página de internet de la Rama Judicial aparece publicada una información relacionada con órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos y otros. La información publicada se distribuyó en diferentes dependencias del sistema judicial para su actualización y revisión.

Proyecto 21: Guías para materiales y Adiestramiento del personal sobre Violencia Doméstica

La implantación de este proyecto se considera completada.

La Oficina de Capacitación y Desarrollo de la OAT estableció unas guías de adiestramiento sobre violencia doméstica, en las que se acogieron las guías que fueron recomendadas por el Subcomité de Capacitación Interna.

Proyecto 22: Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo.

Durante la Semana de la Mujer de marzo de 1998, se presentó un vídeo que ilustró varias situaciones de discrimen por razón de género, basado en un libreto que preparó el Subcomité de Capacitación Interna, de conformidad con el Manual de Conducta Libre de Discrimen. Se enfatizó en situaciones discriminatorias en casos de violencia doméstica y en casos de relaciones de familia. La Oficina de Administración de los Tribunales, a través del Centro de Desarrollo y Capacitación, del Instituto de Estudios Judiciales y de la Oficina de Prensa, implantará unas guías sobre la violencia doméstica para orientar al personal. Las referidas oficinas, ya han ofrecido seminarios sobre violencia

doméstica para establecer un proceso continuo de educación y para desarrollar actitudes adecuadas en el trato y la orientación a las víctimas de violencia doméstica.

En los meses de octubre de 1998 a marzo del 2000, la Oficina de Capacitación y Desarrollo de Personal realizó un total de 57 adiestramientos sobre la dinámica sicosocial de la violencia doméstica y los aspectos operacionales de la Ley de Violencia Doméstica. Asistieron un total de 1,296 empleados y empleadas.

El 13 y el 14 de enero del 2000, el Instituto de Estudios Judiciales ofreció un adiestramiento sobre violencia doméstica a 8 jueces y juezas de la Región Judicial de Ponce. El mismo adiestramiento fue ofrecido en mayo del 2000, a los jueces y juezas de todas las regiones judiciales. De un total de 85 juezas y jueces invitados, asistieron 62.

Con el fin de que se continúen ofreciendo estos adiestramientos, se solicitaron fondos federales del Violence Against Women's Act (VAWA) a la Comisión de Asuntos de la Mujer. Esta gestión se realizó a través del Instituto de Estudios Judiciales.

Proyecto 23: Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica

La implantación de este proyecto se considera iniciada.

La propuesta sobre el Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica fue presentada al Juez Presidente y a la Directora Administrativa de los Tribunales. El Centro Judicial de Ponce fue el lugar seleccionado para llevar a cabo el proyecto y recientemente fue nombrada una gerente de proyecto que se encargará del desarrollo del mismo.

El 27 de junio de 2000 se celebró una reunión con personal de la Comisión de Asuntos de la Mujer, el Instituto de Estudios Judiciales y la Oficina de Gerencia de Proyectos de la OAT. El 31 de julio de 2000, se sometió a la Comisión de Asuntos de la Mujer la propuesta del proyecto piloto con el fin de solicitar los fondos federales necesarios que permitan su implantación y la

realización de otras actividades educativas relacionadas con la violencia doméstica.

También se han llevado a cabo gestiones administrativas dirigidas a la implantación y se han tomado decisiones importantes relacionadas con las facilidades con que cuenta el Centro Judicial de Ponce para ubicar el proyecto. Entre estas, la Directora Administrativa de los Tribunales determinó que la Secretaría Auxiliar del Tribunal será ubicada en la Sala de Investigaciones, durante los turnos diurnos y nocturnos. La Secretaría Auxiliar se encargará de todo el proceso de los casos relacionados con órdenes de protección y con la violencia doméstica. El Alguacil o la Alguacila Auxiliar también se ubicará en la Sala de Investigaciones. Por su parte, la Comisión de Asuntos de la Mujer está explorando la alternativa de contratar a un o a una Especialista en Conducta Humana para que forme parte del equipo de trabajo.

En la propuesta presentada a la Comisión de Asuntos de la Mujer, se solicitó un total de \$186,197.00 de los fondos federales para el proyecto piloto y para las actividades educativas. El 14 de septiembre de 2000, se recibió la notificación de que se aprobaron \$96,100.00 de los fondos solicitados, lo que representa solo un 52% del total de fondos solicitados. El desglose del presupuesto aprobado, recibido el 20 de septiembre de 2000, muestra que de los \$84,397.00 solicitados para el proyecto piloto, solo se aprobaron \$40,000.00 para dos (2) puestos de alguaciles auxiliares. La Oficina de la Administración de los Tribunales está evaluando la posibilidad de presentar a la Comisión una solicitud de revisión de los fondos aprobados.

Proyecto 24: Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros estados

La implantación de este proyecto se considera completada.

La Policía de Puerto Rico es la agencia designada para establecer y mantener el Registro de Órdenes de Protección. A este respecto se estableció una red interagencial compuesta por la Oficina de Administración de los Tribunales, la Policía de Puerto Rico, el Departamento de Justicia y la Comisión

para Asuntos de la Mujer. Dicha red interagencial recopilará la información de cada entidad para incluirla en el Registro de Órdenes de Protección.

El 11 de julio de 2000, se celebró una reunión en el Departamento de Justicia con la participación de la Policía de Puerto Rico. A la misma asistieron, la Lcda. Hilda E. Rodríguez, Directora del Instituto de Estudios Judiciales y la Sra. Nyika Bonilla, Gerente de Proyectos de la OAT. La Policía informó que se está preparando el programa de computadora para el establecimiento del registro. Además, se está preparando un formulario para las solicitudes de órdenes de protección.

Proyecto 26: Propuesta para enmendar los Códigos de Ética Judicial y Profesional

La implantación de este proyecto se considera completada.

El 12 de noviembre de 1999, el Tribunal Supremo enmendó los Cánones de Ética Judicial con el propósito de prohibir expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura y además, adoptar un lenguaje neutral y no sexista.

El Subcomité de Política Pública e Investigación hizo una propuesta a la Comisión de Ética del Colegio de Abogados para la revisión de los Cánones de Ética Profesional. El Lcdo. Guillermo Figueroa Prieto, quien preside dicha Comisión, informó que próximamente se rendirá un informe. Una vez se rinda el mismo, el Comité de Igualdad y Género determinará si comparecerá a las vistas públicas o si presentará una ponencia escrita sobre las enmiendas.

IV. Proyectos Pendientes de Implantación

Del total de 27 proyectos, solamente cuatro (4) están pendientes. Estos representan el 15% del total de proyectos de fase I. A continuación se presentan dichos proyectos:

Proyecto 10: Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado

La implantación de este proyecto está pospuesta hasta que el Tribunal Supremo active el Comité de Revisión del Manual de Instrucciones al Jurado del Secretariado de la Conferencia Judicial.

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

La implantación de este proyecto está cargo de la Oficina de Prensa de la OAT. Según informó la Oficial de Cumplimiento, la implantación de este proyecto comenzará para noviembre del 2000.

Proyecto 25: Estudio sobre la relación entre Condición social y el Discrimen por Razón de Género

Para la implantación de este proyecto se requerirá de la asignación de fondos y la identificación del recurso externo que realizará el estudio. Por razón de la situación presupuestaria que atraviesa la Rama Judicial, aún no se ha programado la implantación de este proyecto.

Proyecto 27: Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual

El Subcomité de Política Pública tiene pendiente para la fase II de implantación, el desarrollo de un proyecto de política pública que expresamente prohíba este tipo de discrimen. Las enmiendas, recientemente aprobadas, a los Cánones de Ética Judicial prohíben toda manifestación de discrimen, incluyendo el de género. Dicha prohibición contra el discrimen por género contiene la prohibición contra el discrimen por orientación sexual.

V. Etapa de los trabajos del Comité

Durante los pasados dos (2) años, el Comité de Igualdad y Género ha estado trabajando activamente en la implantación de los proyectos de la fase I. En el primer informe de progreso que fue presentado al Juez Presidente el 4 de octubre de 1999, el 7% de los proyectos estaba completado, el 74% estaba iniciado y el 18.5% estaba pendiente. Al presente, el 59% de los 27 proyectos ha sido completado, el 26% ha sido iniciado y el 15% está pendiente. Estos por cientos demuestran un avance significativo en la labor de implantación, ya que al día de hoy la gran mayoría de los proyectos se ha completado o iniciado.

Como parte de su encomienda, el Comité se propone dar seguimiento a los seis (6) proyectos completados que son de carácter continuo (Proyectos 2, 9, 13, 19, 20 y 22) y a los cuatro (4) proyectos que están pendientes (Proyectos 10, 18, 25 y 27), hasta que se culmine su implantación u otra cosa disponga el Juez Presidente o el Tribunal Supremo. El seguimiento de estos proyectos se hará a través de la Oficial de Cumplimiento y del Secretariado de la Conferencia Judicial.

El 11 de julio de 2000, el Comité presentó el Plan de Implantación Final de los Proyectos de las Fases II y III al Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García y a la Presidenta *ex officio* del Comité, Hon. Miriam Naveira de Rodón. Este plan consiste de 17 proyectos que serán trabajados a mediano y a largo plazo. Con dicho documento el Comité completó el plan para todas las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial. Para los proyectos de las fases II y III, el Comité de Igualdad y Género continuará ofreciendo el apoyo que sea necesario, según sea coordinado con la Oficina de la Administración de los Tribunales o le sea encomendado por el Juez Presidente o por el Tribunal Supremo.

ANEJO VI

**Resolución del Tribunal Supremo
de 16 de febrero de 2001:**

**Para aclarar el Procedimiento en Torno a las
Solicitudes de Órdenes de Protección y para Establecer
las Normas Aplicables a las Intercesoras o Intercesores
en Casos de Violencia Doméstica**

In re: Emianda a las
Reglas para la Administración
del Tribunal de Primera
Instancia de Puerto Rico del
30 de junio de 1999

Núm. ER-2001-01

Para añadir una
nueva Regla 42 y
renumerar las
reglas vigentes
desde la Regla 42
hasta la Regla 45

RESOLUCIÓN

En San Juan a 16 de febrero de 2001.

Con el propósito de aclarar el procedimiento para atender las solicitudes de órdenes de protección así como uniformar las normas aplicables a las intercesoras e intercesores en los casos de violencia doméstica, se añade una nueva Regla 42 y se reenumeran las reglas vigentes desde la Regla 42 hasta la Regla 45 de las Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia para que lean como sigue:

Regla 42. Solicitudes de Órdenes de Protección y Participación de Intercesoras o Intercesores en Asuntos bajo la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica

A. Las órdenes de protección solicitadas bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, 8 L.P.R.A. sec. 601 et. seq. serán atendidas por el Juez o la Jueza Municipal ante quien se presente la solicitud. Las solicitudes de órdenes de protección no estarán sujetas a las Reglas 3.1 y 3.5 sobre competencia y traslado de las Reglas de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. III R. 3.1 y 3.5.

B. Las normas aplicables a las intercesoras o intercesores en casos bajo la Ley Núm. 54, *supra*, serán las siguientes:

1. Se autoriza a las intercesoras o a los intercesores debidamente cualificados a acompañar durante el proceso judicial a aquellas personas que aleguen ser víctimas bajo la Ley Núm. 54, *supra*.
2. Una intercesora o un intercesor debidamente cualificado es toda persona que tenga adiestramiento o estudios acreditados en el área de consejería, orientación, psicología, trabajo social o intercesoría legal y sea autorizado por escrito para desempeñarse como tal, a través del Director o de la Directora Administrativa de los Tribunales.
3. Las intercesoras o los intercesores que actualmente acompañan a las víctimas de violencia doméstica durante los procesos judiciales, podrán continuar ejerciendo su función mientras se le extiende la autorización escrita aquí dispuesta. La Oficina de Administración de los Tribunales proveerá el formulario para solicitar esta autorización.
4. La participación de las intercesoras o de los intercesores en los procedimientos bajo la Ley Núm. 54, *supra*, consiste en acompañar a la víctima a las vistas y proveerle el apoyo emocional, la orientación y la asistencia que sean necesarios durante el proceso judicial, sin incluir asesoramiento ni representación legal.

Regla 43. Otros Asuntos

[...]

Regla 44. Disposiciones Supletorias

[...]

Regla 45. Obligatoriedad de las Reglas

[...]

Regla 46. Vigencia

[...]

Esta Resolución tendrá vigencia inmediata.

Publiquese.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo.

Isabel Llompart Zeno
Secretaria del Tribunal Supremo

ANEJO VII

Circular Número 25 de 9 de junio de 1999:
Normas para la Tramitación de Notificaciones de Citaciones
y de Órdenes de Protección al Amparo de la Ley 54



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Tribunal General de Justicia
Oficina de Administración de los Tribunales
San Juan, Puerto Rico


Calle Vela, Parada 35 1/2,
PO Box 190917
San Juan, Puerto Rico 00919-0917

CIRCULAR

NUM. 25

AÑO FISCAL 1998-99

A : Jueces Administradores Regionales, Jueces del Tribunal de Primera Instancia, Secretarías, Secretarios y Alguaciles del Tribunal de Primera Instancia, Directores Ejecutivos y Directoras Ejecutivas Regionales, Jefas de las Oficinas de Secretaría y de los Directores Ejecutivos y Alguacil General de la Rama Judicial

DE : 
Lcda. Carmencita Burgos Pabón
Directora Administrativa
de los Tribunales Interina

ASUNTO : **Normas para la Tramitación de Notificaciones de Citaciones y de Órdenes de Protección al Amparo de la Ley 54**

FECHA : 9 de junio de 1999

La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 (8 L.P.R.A. sec. 601, et seq), establece la forma y manera en que se notificarán las citaciones de peticiones para la emisión de órdenes de protección y de las órdenes de protección ya emitidas.

Esta ley en su Art. 2.4 (8 L.P.R.A. sec. 624) dispone en lo que concierne a la expedición de citaciones de peticiones de órdenes de protección, lo siguiente:

- Una vez se presenta una petición de orden de protección conforme a la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, el tribunal expedirá una citación a las partes para que comparezcan dentro de un término que no excederá los cinco (5) días.
- La notificación de las citaciones y copia de la petición será diligenciada por un alguacil del tribunal o por cualquier otro oficial del orden público a la brevedad posible y tomará preferencia sobre otro tipo de citación.

Por otro lado, el Art. 2.7 (b) de la mencionada ley, 8 L.P.R.A. sec. 627 (b), dispone que:

- Cualquier orden de protección expedida deberá ser notificada personalmente a la parte peticionada, ya sea a través de un alguacil del tribunal o un oficial del orden público, entre otros.
- La secretaria del tribunal enviará copia de las órdenes expedidas a la comandancia de la policía correspondiente.

Para cumplir con el propósito de protección inherente en la Ley y uniformar y lograr mayor eficacia en la tramitación tanto en el diligenciamiento de la notificación de citaciones como de las órdenes de protección emitidas por el Tribunal, se establecen las normas siguientes:

1. Descontinuar y desalentar la práctica actual de entregar estos documentos a la propia víctima para que los lleve al Cuartel de la Policía correspondiente.
2. Cuando el Tribunal, luego de evaluar las circunstancias particulares de cada caso, expida una orden de protección, instruirá al Secretario del Tribunal sobre la premura con la que desea se gestione el asunto.
3. Será responsabilidad del Secretario del Tribunal entregar la citación y/o orden de protección al Alguacil del Tribunal para su diligenciamiento.
 - La Secretaría del Tribunal deberá indicarle al Alguacil la prioridad establecida por el Tribunal para el diligenciamiento.

4. Será responsabilidad del Alguacil del Tribunal llevar a cabo el diligenciamiento o entregarle copia del documento a la Policía según las instrucciones del Tribunal:

- En los Centros Judiciales el Alguacil del Tribunal, de no tener disponibles Alguaciles Auxiliares para realizar esta labor, podrá coordinar los servicios de un mensajero con el Director Ejecutivo para que entregue la orden y/o citación al Cuartel de Policía que corresponda.
- En estos casos el Alguacil establecerá los controles necesarios para tener constancia de la entrega apropiada de los documentos.

5. Si al momento de emitirse la orden de protección la víctima está acompañada de un Policía, se le dará copia al agente para que éste la canalice al Cuartel de Policía que corresponda.

- El Tribunal hará constar este hecho en la orden o en el expediente.
- Si la víctima está sola, se le indicará que el Tribunal hará los trámites necesarios para hacer llegar la orden al Cuartel que corresponda para que procedan a diligenciar la misma.
- Estas disposiciones aplican también a citaciones y órdenes expedidas los fines de semana y días feriados, y fuera de horas laborables.

6. Otras disposiciones:

- Salas Municipales
 - En las citaciones u órdenes emitidas en horas laborables por las Salas Municipales cuando la premura del asunto así lo exija, se harán arreglos vía telefónica con la Policía para que recoja la orden.
 - En estos casos se establecerán los controles necesarios para tener constancia de la entrega de los documentos a la Policía.

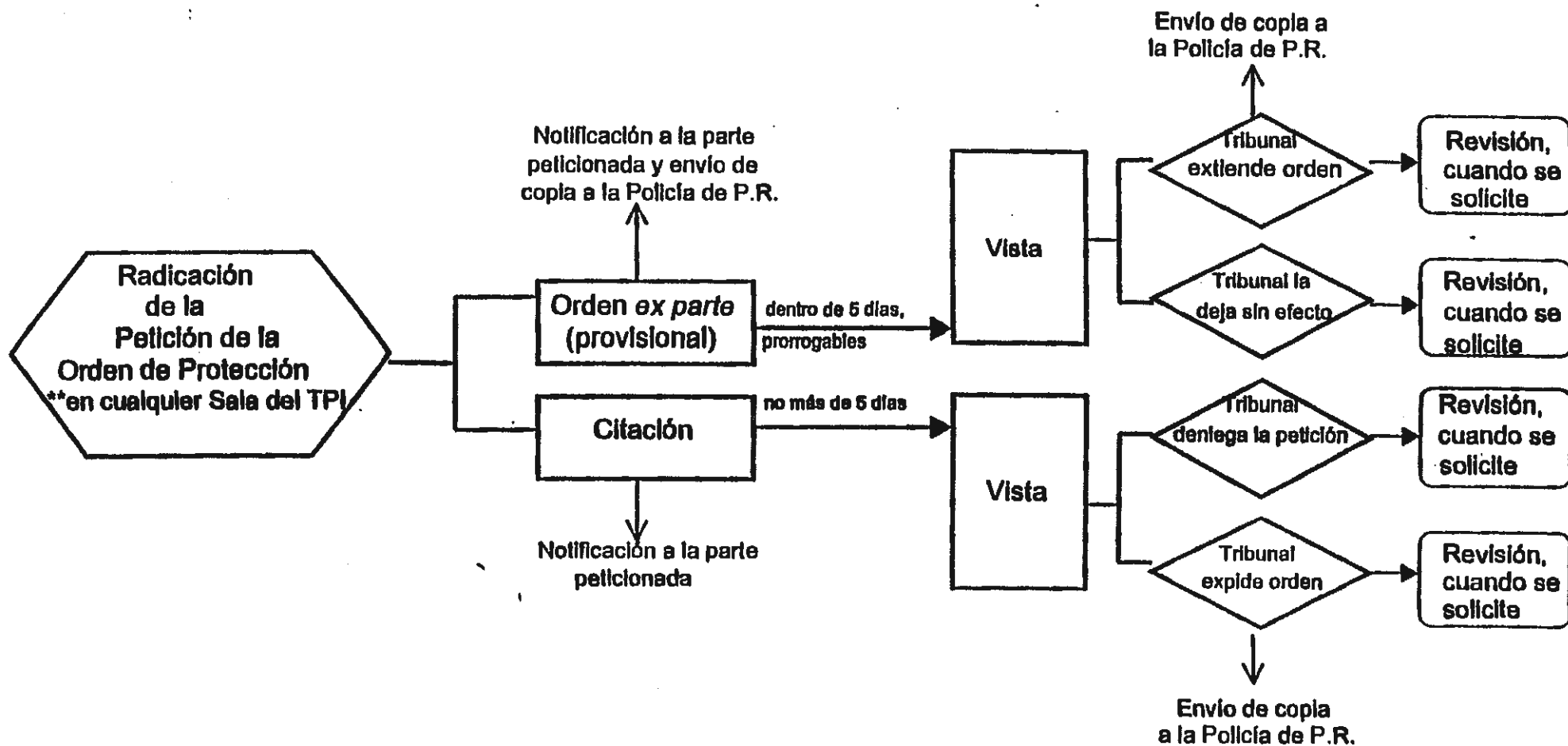
- En situaciones que no sean tan apremiantes se harán llegar las citaciones u órdenes emitidas al Alguacil del Tribunal del Centro Judicial que corresponda para su tramitación.
- Uso de Fax
 - Aquellas Salas que cuenten con FAX podrán hacer llegar la citación y la orden de protección por esta vía. Para ello, incluimos como anejo una lista de los cuarteles con el correspondiente número de fax. Incluimos además la distribución de las áreas policíacas.

Al momento de expedirse la orden de protección, el tribunal debe evaluar las circunstancias particulares de cada caso y la premura con la que se desea gestionar el asunto.

Los (las) jueces (juezas) administradores (as), convocarán reuniones con los comandantes de área para lograr la agilización y coordinación para que las citaciones y órdenes lleguen a su destino a la mayor brevedad.

Esta circular entrará en vigor inmediatamente.

*Procesamiento de una Orden de Protección a tenor con la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada



*De conformidad con una directriz del Juez Presidente, debe permitirse la colaboración de las Intercesoras con la víctima durante el procedimiento.

**De conformidad con una directriz del Juez Presidente, la petición será atendida en la Sala que se presente, aunque no tenga competencia.

ANEJO VIII

Guías de Entrevista de Selección
8 de agosto de 2000



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE LOS TRIBUNALES

Leda Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa de los Tribunales

Calle Vela, Parada 35 1/2
PO Box 190917
San Juan, Puerto Rico 00919-0917

MEMORANDO

NUM. 23

AÑO FISCAL 2000-2001

A : Jueces y Juezas del Tribunal de Circuito de Apelaciones y del Tribunal de Primera Instancia, Secretaria del Tribunal Supremo, Directora de Servicios Administrativos del Tribunal Supremo, Secretaria del Tribunal de Circuito de Apelaciones, Directores Ejecutivos y Directoras Ejecutivas Regionales, Secretaria de la Junta de Personal y Personal Directivo de la OAT

De : *Mercedes M. Bauermeister*
Mercedes M. Bauermeister

Asunto : **GUIAS DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN**

Fecha : 8 de agosto de 2000

Teniendo en cuenta la importancia de hacer entrevistas de selección efectivas, hemos preparado unas Guías de Entrevista, las cuales incluimos para facilitarles a todos los supervisores la conducción de las mismas. En estas guías, se les orienta cómo prepararse para la entrevista, destrezas del entrevistador o de la entrevistadora, cómo conducir una entrevista y sobre qué temas deben hacerse las preguntas.

Los Directores Ejecutivos y las Directoras Ejecutivas Regionales deben asegurarse que todo el personal supervisor de su región reciba una copia de estas guías.

Anejo

GUIAS PARA ENTREVISTAS

I. Introducción

La política administrativa de la Rama Judicial relacionada con el reclutamiento y selección de personal conforme al Artículo 11.0 del Reglamento de la Administración de Personal de la Rama Judicial es:

- a) proveer oportunidades de empleo iguales y uniformes a todas las personas capacitadas, prohibir discrimen en el empleo por motivo de raza, credo, color, condición social, afiliación política u origen nacional y promover esa igualdad de oportunidades.
- b) proveer la misma igualdad de oportunidades de empleo a toda persona capacitada no importa su sexo y edad, prohibir discrimen por estos motivos, excepto cuando esté justificado, debido a la circunstancia o condiciones del trabajo que es necesario realizar en el puesto específico.

Nuestra reglamentación del sistema de administración de recursos humanos se basa en la competencia y en el mérito individual. El principio básico en el que se fundamenta todo el proceso de reclutamiento y selección es en atraer a la Rama Judicial el personal más capacitado y mejor calificado. En la fase de selección, la entrevista es vital e indispensable para escoger el mejor de los candidatos o las candidatas.

II. Entrevista de selección

La entrevista de selección se define como un proceso de interacción humana con el propósito de determinar el candidato o la candidata más capacitado(a) para desempeñar un puesto.

Un buen entrevistador o una buena entrevistadora para empleo debe ser una persona capacitada y adiestrada para que a través de la conversación pueda decidir si efectivamente el candidato o la candidata podrá desempeñar las funciones del puesto. La persona que entrevista debe adquirir ciertas destrezas que son necesarias para conducir la entrevista, debe tener a su disposición el material necesario que utilizará y debe conocer los puntos que va a buscar en los entrevistados o las entrevistadas. No deba olvidarse de que

toda selección, como se basa en una predicción con margen de error, envuelve riesgo de estar acertado o acertada o equivocado o equivocada. El periodo probatorio es una oportunidad para cotejar este asunto.

III. Cómo prepararse para la entrevista

1. Determinar la labor a realizar: Debe saber claramente lo que desea de la entrevista, se recomienda anotar sus objetivos y esbozar los posibles problemas.
2. Coordinar la entrevista: Citar a los candidatos y a las candidatas con cierta anticipación para una hora y sitio predeterminado.
3. Selección del lugar para celebrar la entrevista: Aún cuando la entrevista sea individual el lugar seleccionado para la misma debe ser amplio, acogedor y ordenado. Un ambiente físico adecuado es un factor importante en el desarrollo de una entrevista.
4. Material a utilizar en la entrevista: Debe revisar y estudiar el cuestionario, de clasificación el cual contiene las tareas y deberes del puesto, la especificación de la clase que describe las habilidades, de destrezas o requisitos de preparación y experiencia deseados, solicitud de empleo o resumé.

IV. Destrezas del Entrevistador o de la Entrevistadora

1. Comunicarse efectivamente, ya sea esta comunicación verbal, auditiva o no verbal (a través de gestos, etc.) el entrevistador o la entrevistadora debe tener una presencia y postura adecuadas, pues esto es parte de lo que proyecta el entrevistador o entrevistadora.
2. Analizar e interpretar datos: El entrevistador o la entrevistadora debe analizar e interpretar los datos que el entrevistado o la entrevistada le va proporcionando a través de la conversación, lo cual requiere concentrarse en el proceso.
3. Entendimiento social: El entrevistador o la entrevistadora debe entender el comportamiento humano y ser sensitivo a los problemas, situaciones y conflictos de las personas.

4. Tomar decisiones: Saber emitir juicios basados en evidencias concretas y objetivos y no dejarse influencias por rasgos y características subjetivas.

V. Cómo Conducir una Entrevista de Selección

Hay varias formas de conducir una entrevista de selección. La persona entrevistada es quien proporciona los datos por lo que el entrevistador o la entrevistadora debe procurar que éste o ésta hable el 80% de la conversación. La conversación no debe interrumpirse por llamadas telefónicas o personas ajenas a la entrevista. Para que la conversación fluya se recomienda mantener constantemente preguntas abiertas. Los candidatos o las candidatas, al enfrentarse a esta situación o a cualquier interrogatorio, están poco receptivos(as) para hablar. Por consiguiente, hay que buscar la manera de que se liberen de las tensiones. Una forma de lograr este propósito es iniciar la conversación sobre cualquier tema de conocimiento general o cualquier asunto de actualidad. Para pasar de un tema a otro se debe de utilizar una pregunta introductoria. A continuación le incluimos algunos temas en que debe dividirse la entrevista, qué preguntas formalizar y en qué aspectos debe fijarse:

A. Introducción

Esta cubre el saludo, charla informal, introducción y pregunta inicial. Debe fijarse en apariencia personal, manera de conducirse, forma de expresarse, impresión inicial, expectativas.

B. Experiencia Profesional

Este tema cubre primeras experiencias de trabajo, empleos formales, deberes y responsabilidades. Algunas preguntas para esta parte podrían ser; qué le gustaba más, qué le gustaba menos, logros principales, problemas principales y cómo lidió con ellos, relaciones con los demás, lo más positivo, lo más negativo, razón para cambiar, qué aprendió, qué espera en su carrera. Fijese en la duración de empleos, experiencia suficiente, destrezas y habilidades, adaptabilidad, productividad, motivación, relaciones interpersonales, liderazgo, crecimiento y desarrollo.

C. Preparación Académica

La información de este apartado se relaciona con educación elemental y superior, universidad, adiestramiento especializados y cursos recientes. Algunas preguntas para este tema son: cursos que más le gustaron y los menos que le gustaron, mejores notas, concentración, por qué, logros especiales, problemas principales, actividades extracurriculares, relación de preparación académica y carrera profesional, planes para continuar estudios. Debe fijarse en relevancia de educación, educación suficiente, habilidad intelectual, versatilidad, amplitud y profundidad de conocimientos, nivel de logros, motivación, intereses, liderazgo, relaciones interpersonales.

D. Actividades e Intereses

Este tema cubre intereses especiales, pasatiempos, participación en asuntos cívicos y de la comunidad. Algunas preguntas son: cuáles son sus actividades sociales, si pertenece a algún grupo comunitario, cuál es su motivación e interés. Fijense en su vitalidad, uso del tiempo, madurez y ajuste social, crecimiento intelectual, interés cultural, diversidad de intereses, liderazgo y valores básicos y metas.

E. Resumen

Este apartado cubre aspectos positivos, limitaciones. Las preguntas a hacer se relacionan con la contribución al trabajo, talentos, habilidades, cómo se justificaría su empleo, limitaciones, áreas de mejoramiento, adiestramiento. Debe fijarse en talentos, destrezas, conocimientos, imagen de sí mismo, motivación, cualidades personales, carácter, efectividad social.

F. Comentarios Finales

Debe hacer un resumen de la entrevista, comentarios y preguntas adicionales, acción a tomar, despedida cordial.

G. Preguntas que no son adecuadas para hacer

Los aspectos que no deben preguntarse en entrevistas de selección son aquellos que pueden dar margen a prejuicios y actitudes subjetivas relacionadas con creencias religiosas o políticas, edad, condición económica, social, nacionalidad, raza, género, status social o con algún impedimento. Si la

persona entrevistada es del sexo femenino no se debe preguntar los siguientes aspectos que puedan dar margen al discrimen por género.

- si es soltera o casada,
- en caso de que la candidata indique voluntariamente que está en planes de contraer matrimonio, no preguntar si piensa tener hijos(as) pronto o sobre qué piensa o planifica sobre tener hijos(as),
- si la candidata expresa voluntariamente ser casada, no preguntar si tiene hijos(as), cuántos son, o cuándo piensa tenerlos,
- si la candidata expresa voluntariamente que tiene hijos(as), no preguntar quién los cuida o que arreglos hace para ese fin, llevarlos a y traerlos de la escuela,
- si la candidata está embarazada, no preguntar qué arreglos hará para cuando nazca la criatura.

Lo más importante es concentrar la entrevista en preguntas relacionadas con las habilidades, actitudes, destrezas y disposición para realizar las tareas del puesto, aclarar horario de trabajo y las normas de asistencia, cotejar si la persona puede ejecutar las tareas esenciales del puesto con o sin acomodo razonable.

Fuente Bibliográfica

- | | | |
|---|---|---|
| Tribunal Supremo | - | Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial |
| Oficina de Administración de los Tribunales | - | Manual de Normas y Proceamiento para el Reclutamiento de Personal en la Rama Judicial |

ANEJO IX

Resolución del Tribunal Supremo
de 11 de julio de 2001:
Concesión de Período de Lactancia

Enmienda al Artículo 19
Licencias al Reglamento
De la Administración del
Sistema de Personal de la
Rama Judicial

EP-2001-06

RESOLUCION

San Juan, Puerto Rico, a 11 de julio de 2001

Se enmienda el Artículo 19 del Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial como se indica a continuación:

Artículo 19.5 Licencia sin Sueldo

El Director(a) Administrativo(a) de los Tribunales, por delegación del Juez Presidente o la Jueza Presidenta podrá conceder licencia sin sueldo por el término que estimare conveniente a los empleados regulares de la Rama Judicial, con excepción de los funcionarios y empleados del Tribunal Supremo, cuya licencia será concedida por el Juez Presidente.

En la concesión de dichas licencias se tomarán en consideración las exigencias del servicio, los méritos de cada caso, el propósito de éstas, el beneficio que ha de obtener la Rama Judicial de dicha acción, y la expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo. No se tomará en consideración el criterio de expectativa razonable de

reintegrarse al trabajo en los casos que esta licencia sea necesaria para proteger los derechos de los empleados en el Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico y la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

No se concederán estas licencias cuando se soliciten con el propósito de probar fortuna en otro empleo o empresa. El uso indebido para otros propósitos de la licencia sin sueldo concedida constituirá una conducta indebida que podrá acarrear la imposición de medidas disciplinarias al empleado (a).

Artículo 19.6 (a) Licencia por Maternidad

- a) Se establece el derecho de todo el personal femenino a disfrutar de licencia por maternidad. La licencia por maternidad comprenderá un período de cincuenta y seis (56) días naturales. La empleada podrá distribuir el uso de dichos días en la forma que a su juicio estime más conveniente, antes o después de la fecha del alumbramiento. A estos efectos someterá la solicitud de licencia correspondiente, acompañada de certificado médico que indique la fecha probable del alumbramiento.

En los casos de empleadas con nombramientos transitorios o de emergencia, la licencia por maternidad no excederá del período de nombramiento.

La empleada que adopte un menor, de cinco (5) años de edad o menos que no esté matriculado en una institución escolar tendrá derecho, de conformidad con la legislación vigente, a los mismos beneficios de licencia de maternidad que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal.

Para incorporar al Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial lo dispuesto en el Artículo 3.02 (b) de la Ley Núm. 22 de 7 de enero de 2000, en la Ley Núm. 154 de 11 de agosto de 2000 y en la Ley Núm. 427 de 16 de diciembre de 2000, se añaden respectivamente

los Artículos 19.18, 19.19 y 19.20 para que lean como sigue:

Artículo 19.18 Licencia para Renovación de Licencia de Conducir

1. Se concede a todo empleado, cuyas funciones requieran el uso de un vehículo de motor oficial o personal, un máximo de dos (2) horas de tiempo, sin cargo a licencia alguna, para renovar su licencia de conducir.
2. De excederse el empleado del término de las dos (2) horas, el exceso se le descontará de la licencia de vacaciones o de las horas extras que tenga acumuladas siempre y cuando no estén vencidas para pago.
3. Serán elegibles para disfrutar de esta licencia aquellos empleados cuyas funciones requieran salir frecuentemente de sus unidades de trabajo en asuntos oficiales manejando un vehículo de motor oficial o personal.
4. El empleado deberá presentar certificación de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos de esta licencia, además de la nueva licencia de conducir expedida por el Departamento de Transportación y Obras Públicas.
5. Este tipo de licencia no se acumulará y se otorgará cada vez que expire la licencia de conducir del empleado.
6. El empleado en uso de cualquier otro tipo de licencia no tendrá derecho a este beneficio.

Artículo 19.19 Licencia para Donar Sangre

1. Se concede a todo empleado un periodo máximo de cuatro (4) horas de tiempo anual, sin cargo a licencia alguna, para que acuda a donar sangre.
2. De excederse el empleado del término de las cuatro (4) horas, el exceso se descontará de la licencia de vacaciones o de las horas extras que tenga acumuladas siempre y cuando no estén vencidas para pago.

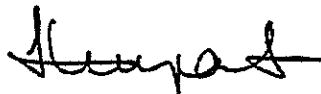
3. El empleado deberá presentar a su supervisor la evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos de esta licencia.
4. empleado en uso de cualquier otro tipo de licencia no tendrá derecho a este beneficio.
5. Este tipo de licencia no se acumulará.

Artículo 19.20 Licencia concediendo un periodo de lactancia

1. Se concede a todas las empleadas la oportunidad de lactar a su criatura o extraerse la leche materna en un periodo de media ($\frac{1}{2}$) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno. El uso de esta licencia para lactar a la criatura se podrá autorizar siempre y cuando sea posible dentro del periodo de licencia que se concede.
2. Una vez autorizada esta licencia, la empleada deberá presentar unas certificaciones médicas correspondiente al cuarto y octavo mes de edad del infante en las que se acredite y certifique que la madre ha estado lactando a su bebé. Estas certificaciones se presentarán no más tarde del quinto (5) días después del inicio de cada uno de los periodos antes indicados.
3. El periodo de lactancia o de extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir de la fecha en que la empleada se haya reintegrado de la licencia por maternidad, independientemente de que haya disfrutado dicha licencia en el sector público o privado.

Esta Resolución tendrá vigencia inmediata.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo. El Juez Asociado señor Rebollo López no interviene.



Isabel Llopart Zeno
Secretaria Tribunal Supremo

ANEJO X

Resolución del Tribunal Supremo
de 12 de noviembre de 1999:
Enmienda a Cánones de Ética Judicial

In re:

Enmiendas a los Cánones
de Etica Judicial

Núm. ER-99-08

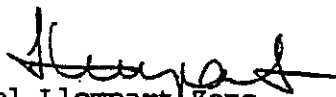
RESOLUCION

San Juan, Puerto Rico a 12 de noviembre de 1999

El discrimen por razón de género, así como cualquier otro tipo de discrimen, no tiene cabida en nuestro sistema judicial. Por tanto, estudiadas las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales y del Comité de Igualdad y Género, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial, a los fines de prohibir expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura, se enmienda el Canon XI. Además, para conformar el lenguaje de los cánones con la política pública respecto a la neutralidad del género, se enmiendan los Cánones de Etica Judicial y se unen a esta resolución.

Se ordena la publicación de la presente resolución.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo. El Juez Asociado señor Negrón García no interviene. El Juez Asociado señor Fuster Berlingeri no intervino.


Isabel Llopart Zeno
Secretaria del Tribunal Supremo

A. De las atribuciones y deberes generales

Canon I

La fe de un pueblo en la justicia, como valor esencial de la democracia, debe ser mantenida por los tribunales a los más altos niveles de la responsabilidad pública.

En el ejercicio de su delicada función, aquellas personas llamadas a impartir justicia, conscientes de la posición que ocupan en la sociedad y de la trascendencia de su misión, deben velar por que sus actuaciones respondan a normas de conducta que honren la integridad e independencia de su ministerio y estimulen el respeto y la confianza en la Judicatura.

Canon II

Para el cabal desempeño de sus funciones, la Jueza o el Juez debe ser laborioso, prudente, sereno, imparcial y cuidadoso en la interpretación de la ley, estar consagrado al estudio del Derecho y ser diligente en el empeño de descubrir los hechos esenciales de cada controversia.

En el cumplimiento de este deber, la Jueza o el Juez resolverá cada controversia a base de su propia evaluación de la prueba presentada. En cualquier asunto sometido a su consideración, podrá, cuando a su juicio lo requieran los fines de la justicia, solicitar de las partes proyectos de sentencias, resoluciones u órdenes.

Canon III

Los deberes judiciales del Juez o de la Jueza tendrán prelación sobre cualquier otra actividad.

Sin menoscabo del cabal cumplimiento de sus deberes, el Juez o la Jueza podrá participar en actividades que propendan al mejoramiento del Derecho y del sistema de impartir justicia.

En aras de la preservación de la integridad e independencia judicial todo planteamiento relativo al mejoramiento del sistema judicial se canalizará a través de la oficina del Juez Presidente o de la Jueza Presidenta del Tribunal Supremo quien será el o la portavoz de dichas aspiraciones ante los organismos correspondientes. Ningún Juez o ninguna Jueza podrá abandonar o descuidar las obligaciones de su cargo.

Canon IV

Los Jueces y las Juezas deben mantener las mejores relaciones y cooperar entre sí para lograr la más eficiente administración de la justicia. Su conducta debe enmarcarse en el respeto mutuo, la cordialidad y la colaboración profesional, sin que importen las diferencias en sus posiciones relativas dentro del sistema judicial. Se cuidarán

de hacer críticas infundadas o innecesarias que tiendan a menospreciar el prestigio de sus compañeros Jueces o compañeras Juezas. Velarán por que la conducta de éstos y éstas se ajuste a estos cánones tanto en su proceder personal como en el desempeño de las funciones judiciales. El Juez o la Jueza debe promover los procedimientos disciplinarios que procedan contra cualquier Juez o Jueza, abogado o abogada que actúe impropia o deshonorosamente, cuando así le conste personalmente.

Canon V

El Juez o la Jueza cumplirá cuidadosa y diligentemente las obligaciones administrativas que le imponen las leyes y reglamentos aplicables a la Rama Judicial y las instrucciones de la Oficina de la Administración de los Tribunales.

Canon VI

Al nombrar peritos, tasadores y comisionados o administradores judiciales, síndicos, árbitros y tutores u otras personas para asistir al tribunal en su función judicial, el Juez o la Jueza se cuidará de que tales designaciones recaigan en personas de probada idoneidad profesional e integridad moral. Ningún nombramiento se hará a base de favoritismos personales. El Juez o la Jueza supervisará cuidadosamente las labores de dichas personas.

Canon VII

En el desempeño de funciones electorales, el Juez o la Jueza cuidará de que sus actuaciones se ajusten a estos cánones, y se hagan dignas del respeto y la confianza pública. Su conducta ha de excluir cualquier posible inferencia de que actúa a base de influencias político-partidistas.

El desempeño de funciones electorales no releva al Juez o a la Jueza del cumplimiento de sus deberes judiciales y administrativos en la sala a que esté asignado o asignada, ni de cualquier otra responsabilidad para con el Tribunal General de Justicia o la Oficina de Administración de los Tribunales.

Canon VIII

El Juez o la Jueza no debe aceptar posiciones, cargos o encomiendas que sean incompatibles con sus responsabilidades judiciales. Tampoco debe contraer obligaciones y compromisos o desempeñar funciones que puedan entorpecer el descargo adecuado de sus tareas judiciales. Debe evitar toda actividad que le reste dignidad a su posición como Juez o Jueza o que origine notoriedad indeseable. Su participación en labores o entidades privadas debe limitarse a actividades que no le resten tiempo de sus funciones judiciales ni pongan en riesgo la imagen de imparcialidad y sobriedad que enaltece a la judicatura.

Dentro del significado y espíritu de los anteriores principios, es incompatible el cargo de Juez o Jueza con

cualquier puesto en las ramas ejecutiva o legislativa, en los gobiernos municipales o en cualquier otro organismo del Estado.

También es incompatible el cargo de Juez o Jueza con cualesquiera de los siguientes cargos, funciones o actividades:

(a) Presidente o Presidenta, Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva o funcionario o funcionaria del Colegio de Abogados de Puerto Rico.

(b) Miembro de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados o de las directivas de las delegaciones de distrito y organismos locales de dicha institución.

(c) Miembro de cualquier comisión del Colegio de Abogados, cuya función plantee conflicto con estos cánones.

(d) Presidente o Presidenta, director o directora, funcionario o funcionaria o miembro de comisión de cualquier otra agrupación o asociación de abogados y abogadas en Puerto Rico.

(e) Presidente o Presidenta, director o directora o funcionario o funcionaria de cualquier organismo público.

(f) Tutor o tutora, albacea, síndico, administrador o administradora o cualquier posición fiduciaria, excepto cuando se relacione con su familia, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

(g) Arbitro o árbitra, mediador o mediadora o amigable componedor o componedora, excepto cuando la ley le asigne tales funciones.

El Juez o la Jueza no debe participar directa ni indirectamente en campañas electorales de candidatos o candidatas que aspiren a ocupar cargos en el Colegio de Abogados o en cualquier otra agrupación de abogados o abogadas, en sus Juntas de Gobierno o en las directivas de sus delegaciones de distrito y organismos locales. Salvo el ejercicio de su derecho al voto, no debe apoyar a candidata o candidato alguno para dichas posiciones.

Canon IX

El Juez o la Jueza no podrá ejercer la abogacía que incluye la notaría. Deberá abstenerse de hacer recomendaciones sobre abogadas o abogados específicos que deban utilizarse con respecto a controversias entre ciudadanos o ciudadanas o asuntos profesionales en general.

Canon X

(a) El juez o la jueza no deberá prestar servicios extrajudiciales remunerados, excepto en actividades que no sean incompatibles con estos cánones y cuya prestación no afecte adversamente el fiel y diligente desempeño de sus labores y funciones judiciales. El Juez Presidente o la Jueza

Presidenta podrá discrecionalmente, mediante dispensa a ser solicitada anualmente, autorizar dichos jueces o juezas a prestar tales servicios extrajudiciales.

La fuente de dicha remuneración o la manera en que se hacen los pagos no debe dar base a la creencia de que se ejerce o pretende ejercer influencia indebida en el Juez o la Jueza. La remuneración recibida no debe exceder la que bajo iguales circunstancias correspondería razonablemente a una persona que no fuera miembro de la judicatura.

(b) Todo juez o jueza deberá presentar anualmente, en o antes del 15 de marzo, un informe de divulgación de la actividad extrajudicial por la cual reciban remuneración, expresando la fecha, el lugar, el importe y el nombre de la persona jurídica que la satisfizo y de la actividad financiera suya y de su núcleo familiar, que cubra el año natural anterior. El Tribunal Supremo aprobará, mediante reglamento, las normas sobre el contenido de dicha información de divulgación, las personas y actividad que el mismo cubrirá y el acceso a dicha información. Los jueces o las juezas del Tribunal Supremo, del Tribunal de Circuito de Apelaciones y del Tribunal de Primera Instancia, someterán sus informes al Secretario o a la Secretaria del Tribunal Supremo.

B. De la imparcialidad e independencia judicial

Canon XI

La Jueza o el Juez no solamente ha de ser imparcial sino que su conducta ha de excluir toda posible apariencia de que es susceptible de actuar a base de influencias de personas, grupos o partidos, o de ser influido por el clamor público, por consideraciones de popularidad o notoriedad, o por motivaciones impropias. Ha de tener siempre presente que su único empeño debe ser el de impartir justicia de conformidad con el Derecho aplicable, con absoluta ecuanimidad, y sin preocuparle el reconocimiento que pueda darse a su labor, ni la crítica injusta.

En el ejercicio de su labor judicial, la Jueza o el Juez no deberá incurrir en conducta constitutiva de discrimen por motivo de raza, color, nacimiento, origen, condición socio-económica, ideas políticas o religiosas, condición física, edad o género. Evitará que sus palabras o su conducta puedan interpretarse en forma alguna como manifestaciones de discrimen o prejuicio por tales motivos, y no deberá permitir manifestaciones de esa índole por parte del personal, oficiales del tribunal u otras personas que actúen bajo su dirección y control.

La Jueza o el Juez deberá requerir de los abogados y las abogadas que, durante los procedimientos judiciales, se

abstengan de manifestar, mediante palabra o conducta, discriminación o prejuicio alguno por razón de raza, color, nacimiento, origen, condición socio-económica, ideas políticas o religiosas, condición física, edad o género, respecto a partes, testigos, abogados, abogadas y demás personas. Esta prohibición excluye alusiones a dichas condiciones o factores cuando se refieran a un asunto que está legítimamente en controversia.

La Jueza o el Juez no permitirá que los miembros de la profesión jurídica que actúan en su sala, hostiguen o intimiden a cualquier persona por las razones antes mencionadas.

La Jueza o el Juez hará todo lo posible para que los funcionarios o las funcionarias y empleados o empleadas del tribunal que actúen bajo su dirección actúen de conformidad con todos estos principios en la medida en que sean aplicables a sus labores.

Canon XII

La Jueza o el Juez no debe entender en procedimiento judicial alguno en que la ley le prohíba actuar, incluyendo, pero sin limitarse a cualesquiera de los casos siguientes:

(a) Por tener prejuicio o parcialidad hacia cualesquiera de las personas, los abogados o las abogadas que intervengan en el pleito o por haber prejuzgado el caso.

(b) Por estar directa o indirectamente interesado en el resultado del caso.

(c) Por haber sido abogado o abogada, asesor o asesora de cualesquiera de las partes o de sus abogados en la materia en controversia, o fiscal en una investigación o procedimiento criminal en el que los hechos fueron los mismos presentes en el caso ante su consideración.

(d) Por haber presidido el juicio del mismo caso en un tribunal inferior o por haber actuado como magistrado a los fines de expedir la orden de arresto o citación para determinar causa probable en la vista preliminar de un procedimiento criminal.

(e) Por existir parentesco de consanguinidad o afinidad

dentro del cuarto grado con la persona acusada, con la víctima del delito, con el abogado defensor o la abogada defensora o el o la fiscal o con un miembro del jurado en un procedimiento criminal, o con cualesquiera de las partes o sus representantes legales en un procedimiento civil.

(f) Por intervenir en el procedimiento una persona natural que le haya facilitado o gestionado algún préstamo, o una persona jurídica que le haya facilitado o gestionado algún préstamo en el que no se hayan dispensado las garantías o condiciones usuales.

(g) Por cualquier otra causa que pueda razonablemente arrojar dudas sobre su imparcialidad para adjudicar o que tienda a minar la confianza pública en el sistema de justicia.

El Juez o la Jueza deberá inhibirse tan pronto conozca de la causa de inhibición mediante resolución escrita en la que hará constar dicha causa, con notificación de la misma a todas las partes.

Canon XIII

Los Jueces y las Juezas deben proteger y promover la independencia del poder judicial como factor de equilibrio en la estructura gubernamental de nuestro sistema de vida democrática. A tal fin, el Juez o la Jueza debe abstenerse de participar en el proceso político, sin menoscabo, desde luego, de su derecho al sufragio, a sus propias ideas sobre cuestiones políticas, y a los deberes y funciones que le fijan las leyes y reglamentos electorales.

Sin que la siguiente enumeración excluya otras actividades que por su carácter político le están vedadas, el Juez o la Jueza no debe:

(a) Participar en campañas políticas de clase alguna;

(b) Ocupar cargos en organismos o partidos políticos;

(c) Aportar dinero, en forma directa o indirecta, a candidatos o candidatas, organismos o partidos políticos.

(d) Participar en reuniones, tertulias, asambleas; convenciones, primarias u otros actos de carácter político-partidista;

(e) Endosar candidatos o candidatas para posiciones electivas o de nombramiento gubernamental o líderes políticos;

(f) Hacer expresiones, comentarios o manifestaciones públicas sobre asuntos o actos de naturaleza política o partidista;

(g) Mantener relaciones estrechas que le identifiquen con figuras o líderes políticos;

(h) Participar en reuniones con funcionarios o funcionarias gubernamentales sobre asuntos que guardan estrecha relación con cuestiones políticas;

(i) Atacar públicamente o entablar polémicas con candidatos o candidatas o líderes políticos, sin menoscabo, desde luego, de su derecho a defenderse de ataques abusivos a su persona o a su honra;

(j) Fomentar los intereses de organismo o partido político alguno.

El Juez o la Jueza debe estar y sentirse exento de toda influencia política y no debe dar base con su conducta para la creencia de que sus ideas políticas influyen en el cumplimiento de sus funciones judiciales.

Es deber del Juez o la Jueza, además, velar porque los otros funcionarios o funcionarias y empleados o empleadas de los tribunales que estén bajo su dirección no empañen con su conducta política la imagen de imparcialidad del sistema judicial.

Canon XIV

El Juez o la Jueza deberá intervenir durante el curso de cualquier procedimiento judicial para evitar dilaciones injustificadas y para esclarecer cualquier extremo o impedir una injusticia. Aunque es función y derecho de los abogados y las abogadas presentar el caso de sus respectivos clientes y clientas en la forma más favorable a sus méritos, es ministerio fundamental del Juez o la Jueza velar por que ninguna persona sufra una injusticia. En todo momento y por sobre toda otra consideración, sus actuaciones han de auspiciar el descubrimiento de la verdad como base esencial de la justicia.

El Juez o la Jueza tendrá siempre presente que no es un simple árbitro o árbitra o el retraído moderador o moderadora de un debate sino que es partícipe y actor o actriz principal en el esclarecimiento de la verdad y en la determinación de lo que es justo y puede, con mayor libertad en casos celebrados sin jurado, ser participante activo o activa en la búsqueda de la verdad siempre que no vulnere la imparcialidad que su alto oficio reclama. No obstante, se abstendrá de unirse en solidaridad con cualesquiera de las partes mediante interrogatorios injustificados, pronunciamientos sobre los méritos de la causa o comentarios impropios o perjudiciales.

Al dictar sentencia y determinar la severidad de la pena en los casos criminales no deberá el Juez o la Jueza permitir que en su ánimo influya el ejercicio por la persona acusada de su derecho a defenderse.

Canon XV

El Juez o la Jueza no debe celebrar entrevistas privadas con las partes o sus abogadas o abogados, ni permitir comunicaciones o argumentos de los mismos que pretendan influir su actuación judicial en asuntos de su competencia o bajo su consideración cuando los otros intereses que puedan ser afectados no estén representados ante él o ella, excepto en casos no contenciosos en los que deberá ser muy cauteloso o cautelosa.

C. Del comportamiento en Sala

Canon XVI

La Jueza o el Juez debe ser considerado y respetuoso con los abogados y las abogadas, especialmente con aquellas personas que comienzan a ejercer la profesión. Ha de serlo también con los o las testigos, jurados, funcionarios o funcionarias del tribunal y todos los que comparezcan ante él o ella. Sin embargo, debe evitar atenciones desmedidas hacia estas personas. Velará, además, por que los abogados y las abogadas y los otros funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas del tribunal bajo su dirección mantengan igual conducta.

Canon XVII

El Juez o la Jueza dirigirá los trabajos del tribunal con orden y decoro y estará alerta contra todo proceder que pueda afectar la dignidad y el respeto debidos al tribunal. Intervendrá para impedir cualquier conducta impropia de las partes, los abogados y las abogadas o cualquier otra persona, y tomará la acción que en su discreción proceda de acuerdo con la ley, los cánones de ética profesional y las mejores tradiciones del sistema judicial.

En el curso de los procedimientos judiciales, el Juez o la Jueza mantendrá su actitud general, sus manifestaciones y el tono de su voz dentro de la debida propiedad y circunspección sin mostrar impaciencia o severidad excesivas. Tampoco hará comentarios ni gestos ajenos al proceso judicial, entendiéndose comprendidos dentro de esta prohibición, aquellos comentarios, expresiones o gestos que envuelvan burla o mofa; ni ridiculizará de modo alguno a los abogados o las abogadas, las partes, los o las testigos, funcionarios o funcionarias del tribunal o a otras personas que a él o ella acudan.

Cuando sea necesario, el Juez o la Jueza podrá elogiar o censurar la conducta de los abogados y las abogadas pero, hasta donde sea posible, deberá hacerlo desde el estrado o en sus resoluciones o sentencias y siempre con la debida moderación y ecuanimidad.

Canon XVIII

El Juez o la Jueza ha de mantener el proceso judicial en un ambiente de solemnidad y respeto. El tomar fotografías o películas en el salón del tribunal durante la celebración de sesiones judiciales o recesos entre dichas sesiones, y el radiodifundir o televisar procedimientos judiciales, restan dignidad al tribunal, pueden distraer al testigo que esté prestando testimonio y pueden obstaculizar el logro de un juicio imparcial, por lo que ello no debe permitirse. Podrá, no obstante, permitirse la toma de fotografías o películas en ocasiones estrictamente ceremoniales.

El Juez o la Jueza podrá además permitir la grabación o reproducción de procedimientos judiciales para fines educativos, a solicitud de instituciones universitarias acreditadas y bajo las siguientes condiciones:

(a) Cuando el medio de grabación o reproducción no distraiga a los testigos y demás participantes ni en forma

alguna menoscabe la dignidad del procedimiento.

(b) Cuando se haya obtenido previamente el consentimiento de las partes afectadas y de todos los testigos.

(c) Cuando la grabación o reproducción así obtenida vaya a ser exhibida o utilizada luego de que el procedimiento de que se trate haya sido adjudicado en forma final y firme. El Juez o la Jueza tomará las providencias para que dichas grabaciones permanezcan bajo la custodia del tribunal hasta que toda la prueba testifical haya desfilado.

Las prohibiciones contenidas en este canon no se aplicarán al uso oficial de grabadoras o máquinas autorizadas por la Oficina de Administración de los Tribunales, o al uso de grabadoras o equipo similar por los abogados y las abogadas de las partes.

Canon XIX

El Juez o la Jueza debe ser puntual en el cumplimiento de sus obligaciones, y reconocerá el valor que tiene el tiempo de los abogados y las abogadas, litigantes, jurados, testigos y todos los que ante él o ella comparezcan, ya que la falta de puntualidad crea malestar que se refleja en la administración de la justicia.

A menos que las circunstancias de los asuntos del calendario ante su consideración se lo impidan, será deber del Juez o de la Jueza comenzar las sesiones a las horas regulares de sesión de conformidad con la reglamentación vigente. Cuando se vea impedido o impedida de hacerlo, deberá explicar a las partes, a los abogados o las abogadas y al público las razones que le impidieron abrir la sesión a la hora señalada.

Canon XX

El Juez o la Jueza deberá esforzarse por evitar que las partes causen demoras injustificadas en los litigios y deberá ser diligente en el despacho de los asuntos sometidos a su consideración. Debe examinar cuidadosamente las solicitudes de suspensión o de prórroga y aprobarlas sólo cuando estén plenamente justificadas.

D. De las influencias indebidas

Canon XXI

El Juez o la Jueza no debe utilizar su poder o el prestigio de su cargo para fomentar el éxito de negocios privados o para su beneficio personal. Tampoco debe tener

relaciones de negocios que en el curso normal de acontecimientos razonablemente previsibles puedan poner sus intereses personales en conflicto con el cumplimiento de sus deberes. La participación de cualquier Juez o Jueza en negocios privados que no aparejen tales conflictos de intereses debe realizarse con la mayor cautela y prudencia a fin de evitar malas impresiones o la apariencia de conducta impropia. El Juez o la Jueza debe evitar particularmente dar base para la sospecha razonable de que pueda estar utilizando las prerrogativas o influencias de su cargo para su beneficio personal o el de otras personas.

El Juez o la Jueza no debe realizar gestión alguna ni permitir el uso de su nombre para recolectar fondos, no importa el propósito o destino de éstos. Dicha prohibición incluye solicitar donativos o aportaciones de personas o entidades para el Colegio de Abogados de Puerto Rico o para organizaciones cívicas, benéficas, profesionales o de cualquier otra índole.

Canon XXII

El Juez o la Jueza debe abstenerse de realizar gestiones para lograr ascensos en la judicatura o para obtener otro cargo público.

Esta prohibición incluye todo tipo de gestión tanto en beneficio suyo como en favor de otra persona, pero excluye los trámites oficiales ante los organismos que asesoran al Poder Ejecutivo y al Poder Legislativo sobre nombramientos judiciales.

Canon XXIII

El Juez o la Jueza debe evitar toda conducta o actuación que pueda dar base a la creencia de que ejerce o pretende ejercer influencia indebida en el ánimo de otro Juez o Jueza en la consideración de un caso pendiente o futuro. El Juez o la Jueza no debe influir ni directa ni indirectamente, para conseguir colocarse en mejor situación que cualquier otro ciudadano o ciudadana en el litigio de sus causas personales.

El Juez o la jueza no debe dar la impresión ni permitir que otros den la impresión al efecto de que éstos pueden tener alguna influencia sobre aquél o aquélla.

El Juez o la Jueza no debe prestar testimonio por iniciativa propia como testigo de reputación.

E. Del comportamiento público

Canon XXIV

No es necesario ni deseable que la Jueza o el Juez viva

en el aislamiento. Sin embargo, ha de ser escrupuloso en evitar actuaciones que razonablemente puedan dar lugar a la impresión de que sus relaciones sociales, de negocios, de familia o de amistad influyen en alguna forma en sus determinaciones judiciales.

Dentro del significado y espíritu de la norma anterior, y sin que la siguiente enumeración excluya otras actividades impropias, la Jueza o el Juez no debe:

(a) Aceptar invitaciones a comidas, fiestas, ágapes u otras formas de diversión o recreo cuando provienen de personas que tienen interés en alguna decisión o determinación suya; o cuando provienen de abogados o abogadas que postulan ante él y que, por razón de la frecuencia, ostentación o notoriedad de dichas actividades, exceden lo que es prudente y razonable.

(b) Asistir a lugares de dudosa reputación.

(c) Ingerir bebidas alcohólicas inmoderadamente en sitios públicos.

(d) Aceptar regalos o préstamos provenientes de personas o abogadas o abogados que puedan ser afectados por alguna decisión o determinación suya. Tampoco deberá aceptar regalos o préstamos de abogados o abogadas o personas que no sean sus parientes, si excede lo que es prudente y razonable.

(e) Permitir que los parientes que residan con él o ella acepten los regalos o préstamos que a él o a ella le están prohibidos.

(f) Participar en agasajos, ceremonias de reconocimiento y otros festejos en su honor, con excepción de la actividad que tradicionalmente ofrece el Colegio de Abogados en ocasión del nombramiento de nuevas Juezas o nuevos Jueces, de los agasajos que se ofrecen en ocasión de la jubilación de la Jueza o del Juez, y de ceremonias de reconocimiento por méritos literarios, artísticos, deportivos o científicos, ofrecidos por entidades bona fide .

(g) Utilizar los servicios de la Policía, de los empleados o empleadas de los tribunales u otros funcionarios o funcionarias gubernamentales para asuntos no oficiales.

Canon XXV

El Juez o la Jueza no debe discutir fuera de estrado asuntos que estén sometidos a su consideración ni tampoco explicar la razón de sus actuaciones. Debe abstenerse particularmente de hacer declaraciones públicas sobre esos asuntos y no debe permitir que las hagan los funcionarios o las funcionarias o empleados o empleadas bajo su dirección.

F. Canon final

Canon XXVI

Los anteriores cánones de ética judicial son normas mínimas de comportamiento que todo Juez y toda Jueza debe

observar fielmente, tanto en su letra como en su espíritu, por ser consustanciales con el cargo judicial. Estos cánones no excluyen otras normas de conducta que también obligan al Juez y a la Jueza, que están establecidas por ley o que son inherentes al honor tradicional de la judicatura.

ANEJO XI

Propuesta a la Comisión de Ética del
Colegio de Abogados para la Revisión del
Lenguaje y Contenido de los
Cánones de Ética Judicial

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

In re:

Cánones de Etica Profesional

RESOLUCIÓN

En San Juan, a de de 1999

DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA
PARA CON LA SOCIEDAD

Criterio General

Los miembros de la profesión legal, individual y colectivamente, tienen la responsabilidad de velar por que los distintos procesos legales de la sociedad incorporen y consagren de manera efectiva y adecuada los principios de vida democrática y de respeto a la inviolable dignidad del ser humano. Para desempeñar esta responsabilidad la sociedad debe tener a su alcance todos aquellos servicios profesionales adecuados, de naturaleza legal, que sean necesarios. También es menester que toda abogada y todo abogado como ciudadano, y en su capacidad profesional, ya sea como juez o jueza, fiscal, abogado o abogada postulante, asesor o asesora, o en cualquier otro carácter; actúe siempre de acuerdo al ideal expresado en el preámbulo de estos cánones.

Ningún miembro de la profesión jurídica deberá, en el curso de sus actividades profesionales, incurrir en discrimen por razón de raza, color, nacimiento, origen, condición socio-económica, ideas políticas o religiosas, condición física, edad, género u orientación sexual, respecto a clientes o clientas, litigantes, testigos, miembros de la judicatura y de la profesión jurídica, jurados o juradas y personal del tribunal.

Ningún abogado o abogada deberá incurrir en conducta que amenace, hostigue, intimide o denigre a cualquier persona por razón de las condiciones o factores antes mencionados.

Canon 1. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar Porque Toda Persona Tenga Representación Legal Adecuada-Servicios Legales a Personas Indigentes

Constituye una obligación fundamental de todo abogado y toda abogada luchar continuamente para garantizar que toda persona tenga acceso a la representación capacitada, íntegra y diligente de un miembro de la profesión legal.

En la consecución de este objetivo el abogado o la abogada debe aceptar y llevar a cabo toda encomienda razonable de rendir servicios legales gratuitos a indigentes, especialmente en lo que se refiere a la defensa de acusados personas acusadas y a la representación legal de personas insolventes. La ausencia de compensación económica en tales casos no releva al abogado o a la abogada de su obligación de prestar servicios legales competentes, diligentes y entusiastas.

También es obligación del abogado o de la abogada ayudar a establecer medios apropiados para suministrar servicios legales adecuados a todas las personas que no pueden pagarlos. Esta obligación incluye la de apoyar los programas existentes y la de contribuir positivamente a extenderlos y mejorarlos.

Canon 2. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar Porque Toda Persona Tenga Representación Legal Adecuada-Servicios Legales a Personas Indigentes

Calidad de los Servicios legales

A fin de viabilizar el objetivo de representación legal adecuada para toda persona, el abogado o la abogada también debe realizar esfuerzos para lograr y mantener un alto grado de excelencia y competencia en su profesión a través del estudio y la participación en programas educativos de mejoramiento profesional: ayudando a los tribunales, juntas y demás autoridades en la promulgación de normas y requisitos adecuados que orienten los programas educativos de las escuelas de derecho y el proceso de admisión al ejercicio de la profesión; y sirviendo en comités, seminarios y organismos con funciones relacionadas con la divulgación, mejoramiento y aplicación de los cánones de responsabilidad profesional.

Canon 3. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar Porque Toda Persona Tenga Representación Legal Adecuada:

Educación al Público Sobre Sus Derechos

Otra tarea que el abogado o la abogada debe efectuar a fin de asegurar que toda persona tenga representación

legal adecuada es la de realizar gestiones dirigidas a educar al público para que éste conozca sus derechos y las maneras de hacerlos valer. Ello incluye participar en programas educativos, organizar y conducir seminarios y conferencias, redactar y publicar artículos legales y otras actividades similares.

Canon 4. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar por el Mejoramiento del Sistema Legal

Es deber de todo abogado o toda abogada laborar continuamente por el mejoramiento del ordenamiento jurídico y de los procesos e instituciones legales. Mediante el estudio y la publicación de artículos, participando en vistas públicas, foros, conferencias y debates y por otros medios apropiados, el abogado o la abogada debe intervenir en la promulgación y discusión de legislación y de programas de mejoramiento del sistema legal.

Canon 5. Conducta Como Defensor, Defensora o Fiscal

Es el deber primordial del abogado defensor y de la abogada defensora y del o de la fiscal procurar que se haga justicia.

El abogado o la abogada tiene derecho a asumir la defensa de una persona acusada de un crimen independientemente de su opinión personal en cuanto a la culpabilidad ~~del acusado~~ de la persona acusada, ya que de otro modo, a personas inocentes que sólo son víctimas de circunstancias sospechosas, se les negaría el derecho de defenderse. Después que el abogado o la abogada se ha hecho cargo de la defensa de ~~un acusado~~ una persona acusada está en el deber de presentar, por todos los medios rectos y honorables, cualquier defensa que las leyes vigentes permitan con el fin de que ninguna persona sea privada de su vida o de su libertad sin el debido proceso de la ley.

La supresión de hechos o la ocultación de testigos capaces de establecer la inocencia ~~del acusado~~ de la persona acusada es altamente reprochable. Será también altamente reprochable que un abogado defensor o una abogada defensora o fiscal produzca ante un tribunal prueba falsa, con pleno conocimiento de su falsedad. La intervención indebida por un abogado defensor o una abogada defensora o fiscal con sus testigos o los de la parte contraria es intolerable.

Canon 6. Conducta Ante Agencias Gubernamentales

Al prestar sus servicios profesionales ante organismos legislativos o administrativos el abogado o la abogada debe observar los mismos principios de ética profesional que exige su comportamiento ante los tribunales. Es impropio de un abogado o una abogada ocultar su gestión profesional ante dichas agencias gubernamentales mediante el empleo ~~de terceros~~ o terceras

personas o de medios indirectos para promover determinada acción gubernamental en interés de su cliente o clienta. Un abogado o una abogada que ejerza su profesión y que además ocupe un cargo legislativo o gubernamental debe anteponer el interés público al de su cliente o clienta cuando ambos intereses vengan en conflicto e inmediatamente renunciar la representación ~~del cliente~~ de éste o ésta.

Canon 7. Consejos en Relación con la Comisión de Delitos

Será altamente impropio de un abogado o de una abogada dar consejo legal a una persona o entidad para facilitar o encubrir la comisión de un delito público. Si una abogada o un abogado es informado por su cliente o clienta de su intención de cometer un delito público, tiene el deber de adoptar aquellas medidas adecuadas para evitar la comisión de tal delito.

Ello no impide que un abogado o una abogada exprese su opinión honesta sobre la ilegalidad de un estatuto, pero en caso de así hacerlo debe advertir al cliente o a la clienta sobre las consecuencias legales de una violación a la ley y las posibilidades de éxito del planteamiento.

Canon 8. Actos Impropios de los Clientes y las Clientas

El abogado o la abogada no debe permitir que sus ~~clientes~~ su clientela, en el trámite de los asuntos que crean la relación de abogado o abogada y cliente o clienta, incurra en conducta que sería impropia del abogado o de la abogada si éste o ésta la llevase a cabo personalmente. Esta norma tendrá particular aplicación en lo referente a las relaciones con los tribunales, los funcionarios y las funcionarias judiciales, los jurados y las juradas, los y las testigos y las otras partes litigantes. Cuando un cliente o una clienta persista en incurrir en tal conducta impropia, el abogado o la abogada debe terminar con aquél o aquélla sus relaciones profesionales.

DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA
PARA CON LOS TRIBUNALES

Criterio General

La buena marcha del proceso judicial del país es responsabilidad ineludible de todo miembro de la profesión legal. Le corresponde a todo abogado y a toda abogada procurar que prevalezca siempre en los tribunales un ambiente de decoro y solemnidad laborando por mejorar la calidad de la justicia que en éstos se imparte. Para lograr el más adecuado desenvolvimiento y desarrollo del proceso judicial, el miembro de la profesión jurídica debe realizar todas las gestiones propias y legales que estén a

su alcance, observando especialmente los cánones siguientes, que señalan algunos deberes particulares que surgen de este criterio general.

Canon 9. Conducta del Abogado y de la Abogada Ante los Tribunales

El abogado o la abogada debe observar para con los tribunales una conducta que se caracterice por el mayor respeto. Ello incluye la obligación de desalentar y evitar ataques injustificados o atentados ilícitos contra ~~los jueces~~ la judicatura contra el buen orden en la administración de la justicia en los tribunales. En casos donde ocurrieren tales ataques o atentados, el abogado o la abogada debe intervenir para tratar de restablecer orden y la buena marcha de los procedimientos judiciales.

El deber de respeto propio para con los tribunales incluye también la obligación de tomar las medidas que procedan en ley contra funcionarios o funcionarias judiciales que abusan de sus prerrogativas o desempeñan impropia sus funciones y que no observen una actitud cortés y respetuosa.

Canon 10. Deberes en Relación con la Selección y el Nombramiento de Jueces o Juezas

Es deber del foro esforzarse por impedir que en la selección de los jueces y las juezas intervengan razones de orden político. El abogado o la abogada, como miembro del foro y exponente del principio de la independencia judicial, tiene la obligación de velar porque las juezas y los jueces sean seleccionados a base de méritos profesionales, vocación para el alto ministerio de impartir justicia, rectitud, entereza de carácter y honradez indiscutible. Debe abstenerse, por consiguiente, de ejercer influencia para que en la selección de los jueces y las juezas intervengan razones de orden político o personal en detrimento de las condiciones de capacidad profesional.

Canon 11. Indebidas Atenciones e Influencias Hacia los Jueces y las Juezas

Las marcadas atenciones y la hospitalidad inusitada por parte de un abogado o una abogada hacia un juez o una jueza traen consigo equívocas interpretaciones sobre los motivos tanto del juez o de la jueza, como del abogado o de la abogada y deben evitarse. Un abogado o una abogada no debe comunicarse ni discutir con el juez o la jueza en ausencia de la otra parte sobre los méritos de un caso pendiente, y merece ser reprendido o reprendida por cualquier acción encaminada a obtener especial consideración personal de un juez o de una jueza. Sumo cuidado debe tener el abogado o la abogada que ocupa un cargo público o político en abstenerse de tratar de ejercer influencia o presión indebida en la tramitación de cualquier asunto sometido a la consideración judicial.

Canon 12. Puntualidad y Tramitación de las Causas

Es deber del abogado o de la abogada hacia el tribunal, sus compañeros o compañeras, las partes y testigos el ser puntual en su asistencia y conciso o concisa y exacto o exacta en el trámite y presentación de las causas. Ello implica el desplegar todas las diligencias necesarias para asegurar que no se causen indebidas dilaciones en su tramitación y solución. Sólo debe solicitar la suspensión de vista cuando existan razones poderosas y sea indispensable para la protección de los derechos sustanciales de su cliente o clienta.

Canon 13. Publicidad Sobre Casos Criminales Pendientes

El abogado o la abogada y el o la fiscal deben abstenerse de publicar o de cualquier manera facilitar la publicación en periódicos o a través de otros medios informativos, detalles u opiniones sobre casos criminales pendientes o que señalen la probabilidad de casos criminales futuros, pues tales publicaciones pueden obstaculizar la celebración de un juicio imparcial y perjudicar la debida administración de la justicia. Cuando circunstancias realmente extraordinarias requieran hacer manifestaciones la expresión debe limitarse a las constancias de los autos, sin hacer referencia a la prueba de que se dispone o a los o a las testigos y que se utilizarán, ni al contenido de sus testimonios.

Tanto el abogado defensor o la abogada defensora como el o la fiscal deben evitar en lo posible ser retratados para fines publicitarios y es impropio que un abogado o una abogada, o fiscal aparezca posando en retratos relacionados con casos criminales en los cuales participe o haya participado.

Canon 14. Publicidad Sobre Otros Pleitos Pendientes

El abogado o la abogada debe abstenerse de publicar o de cualquier manera facilitar la publicación en periódicos o a través de otros medios informativos, detalles u opiniones sobre pleitos pendientes o que señalen la probabilidad de litigios futuros, pues tales publicaciones pueden obstaculizar la celebración de un juicio imparcial y perjudicar la debida administración de la justicia. En caso de que las circunstancias extremas de un pleito específico justifiquen ofrecer una información al público, será impropio el hacerlo anónimamente. Una referencia unilateral o *ex parte* a los hechos de un caso debe limitarse a citas tomadas de los récords y documentos archivados en los tribunales; pero aun en estos casos extremos, es preferible abstenerse de ofrecer tales declaraciones.

Canon 15. Conducta Hacia Testigos y Litigantes

Un abogado o una abogada debe tratar a los o a las testigos; y a las o a los litigantes adversarios con respeto y consideración. No debe actuar inspirado o inspirada por la animosidad por los prejuicios de su cliente o clienta, ni debe permitir que éste o ésta dirija el caso, ni que se convierta en el dueño o la dueña de la conciencia del abogado o de la abogada.

Será impropio utilizar los procedimientos legales en forma irrazonable o con el fin de hostigar la parte contraria.

Todo abogado y toda abogada debe abstenerse de brindar, ofrecer u otorgar beneficios a un o una testigo para inducirle a declarar falsamente. Será impropio pagar u ofrecer el pago de honorarios contingentes a cualquier testigo. El abogado o la abogada debe velar por el cumplimiento de éstas normas por cualquier otra persona inclusive su cliente o clienta.

Canon 16. Conducta en Relación con los Jurados o las Juradas

La actitud del abogado o de la abogada hacia los jurados o las juradas debe regirse en todo momento por normas de absoluta integridad y honradez profesional. Resulta antiética toda actuación dirigida a halagar o adular a los jurados o las juradas, ya sea en forma directa o indirecta. Esto presupone que debe haber una total abstención de hacer favores o regalos de clase alguna ~~a los mismos~~ a éstos o éstas o a sus familiares.

No debe el abogado o la abogada comunicarse en forma alguna con los jurados o a las juradas acerca de casos en los cuales esté interesado o interesada y, ya en la etapa de la celebración del juicio, debe evitar comunicarse privadamente con aquéllos o aquéllas, aunque sea sobre asuntos extraños al caso excepto con el permiso del tribunal. También debe abstenerse de hacer sugerencias, al alcance del oído de jurados o juradas, dirigidas a la conveniencia o comodidad de éstos o éstas. No debe comunicarse con un jurado o una jurada o con familiares de éste o ésta después del juicio sobre materias relacionadas con el caso excepto únicamente para investigar si existe alguna razón legal para impugnar el veredicto, y ello con el permiso previo del tribunal.

Un abogado o una abogada en cualquier capacidad en que se desempeñe no debe de ofrecer evidencia claramente inadmisibles con el propósito deliberado de influir en el jurado.

Canon 17. Litigios Injustificados

Todo abogado o toda abogada debe negarse a representar a un cliente o una clienta en un caso civil cuando estuviere convencido o convencida de que se pretende por medio del pleito molestar o perjudicar a la

parte contraria, haciéndole víctima de opresión o daño. Su comparecencia ante un tribunal debe equivaler a una afirmación sobre su honor de que en su opinión el caso de su cliente o clienta es uno digno de la sanción judicial. La firma de un abogado o una abogada en una alegación en un caso equivale a certificar que ha leído la alegación y que de acuerdo con su mejor conocimiento, información y creencia está bien fundada.

Un abogado o una abogada deberá solicitar permiso del tribunal para renunciar la representación profesional de su cliente o clienta en un caso en litigio cuando se convenza durante el curso del pleito que el mismo es injustificado y que se pretende por medio del proceso molestar o perjudicar a la parte contraria haciéndole víctima de opresión o daño.

DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA PARA CON SU CLIENTELA

Criterio General

La relación de abogado o abogada y cliente o clienta debe fundamentarse en la absoluta confianza. Sujeto a las exigencias que surgen de las obligaciones del abogado o de la abogada para con la sociedad, las leyes y los tribunales, todo miembro del foro legal le debe a sus clientes o clientas un trato profesional caracterizado por la mayor capacidad, la más devota lealtad y la más completa honradez. El abogado o la abogada debe poner todo su empeño en llevar a cabo en esa forma su gestión profesional, y no debe dejar de cumplir con su deber por temor a perder el favor judicial o por miedo a perder la estimación popular.

Canon 18. Competencia del Abogado y de la Abogada y Consejo al Cliente o a la Clienta

Será impropio de un abogado o una abogada asumir una representación profesional cuando está consciente de que no puede rendir una labor idónea competente y que no puede prepararse adecuadamente sin que ello apareje gastos o demoras irrazonables a su cliente o clienta o a la administración de la justicia.

Es deber del abogado o de la abogada defender los intereses del cliente o de la clienta diligentemente, desplegando en cada caso su más profundo saber y habilidad y actuando en aquella forma que la profesión jurídica en general estima adecuada y responsable.

Este deber de desempeñarse en forma capaz y diligente no significa que el abogado o la abogada puede realizar cualquier acto que sea conveniente con el propósito de salir triunfante en las causas del cliente o de la clienta. La misión del abogado o de la abogada no le permite que en defensa de un cliente o una clienta viole las leyes del país o cometa algún engaño. Por consiguiente, al sostener las causas del cliente o de la clienta, debe actuar dentro de los límites de la ley,

teniendo en cuenta no sólo la letra de ésta, sino el espíritu y los propósitos que la informan. No debe tampoco ceder en el cumplimiento de su deber por temor a perder el favor judicial ni la estimación popular. No obstante, un abogado o una abogada puede asumir cualquier representación profesional si se prepara adecuadamente para ello y no impone gastos ni demoras irrazonables a su cliente o clienta y a la administración de la justicia.

Canon 19. Información al Cliente o a la Clienta

El abogado o la abogada debe mantener a su clienta o cliente siempre informado de todo asunto importante que surja en el desarrollo del caso que le ha sido encomendado.

Siempre que la controversia sea susceptible de un arreglo o transacción razonable debe aconsejar al cliente o a la clienta el evitar o terminar el litigio, y es deber del abogado o de la abogada notificar a su cliente o clienta de cualquier oferta de transacción hecha por la otra parte.

El abogado o la abogada que represente varios clientes o clientas con intereses comunes o relacionados entre sí no debe transigir ninguno de los casos envueltos sin que cada clienta o cliente esté enterado de dicha transacción y sus posibles consecuencias.

Canon 20. Renuncia de Representación Legal

Cuando el abogado o la abogada haya comparecido ante un tribunal en representación de una clienta o un cliente no puede ni debe renunciar la representación profesional de su ~~cliente~~ éste sin obtener primero el permiso del tribunal y debe solicitarlo solamente cuando exista una razón justificada e imprevista para ello.

Antes de renunciar la representación de su cliente o clienta el abogado o la abogada debe tomar aquellas medidas razonables que eviten perjuicio a los derechos de su cliente o clienta tales como notificarle de ello al ~~cliente~~ a éste o a ésta; aconsejarle debidamente sobre la necesidad de una nueva representación legal cuando ello sea necesario; concederle tiempo para conseguir una nueva representación legal; aconsejarle sobre la fecha límite de cualquier término de ley que pueda afectar su causa de acción o para la radicación de cualquier escrito que le pueda favorecer; y el cumplimiento de cualquier otra disposición legal del tribunal al respecto, incluyendo la notificación al tribunal de la última dirección conocida de su representado o representada.

Al ser efectiva la renuncia del abogado o de la abogada debe hacerle entrega del expediente a su cliente o clienta y de todo documento relacionado con el caso y reembolsar inmediatamente cualquier cantidad adelantada que le haya sido pagada en honorarios por servicios que no se han prestado.

Canon 21. Intereses Encontrados

El abogado o la abogada tiene para con su cliente o clienta un deber de lealtad completa. Este deber incluye la obligación de divulgar al cliente o a la clienta todas las circunstancias de sus relaciones con las partes y con terceras personas, y cualquier interés en la controversia que pudiera influir en el cliente o en la clienta al seleccionar su consejero o consejera. Ningún abogado o abogada debe aceptar una representación legal cuando su juicio profesional pueda ser afectado por sus intereses personales.

No es propio de un o una profesional el representar intereses encontrados. Dentro del significado de esta regla, un abogado o una abogada representa intereses encontrados cuando, en beneficio de un cliente o una clienta, es su deber abogar por aquello a que debe oponerse en cumplimiento de sus obligaciones para con otro cliente u otra clienta.

La obligación de representar al cliente o a la clienta con fidelidad incluye la de no divulgar sus secretos o confidencias y la de adoptar medidas adecuadas para evitar su divulgación. Un abogado o una abogada no debe aceptar la representación de un cliente o una clienta en asuntos que puedan afectar adversamente cualquier interés de otro cliente o clienta anterior ni servir como árbitro o árbitra, especialmente cuando el cliente o la clienta anterior le ha hecho confidencias que puedan afectar a uno u otro cliente o clienta, aun cuando ambos clientes o clientas así lo aprueban. Será altamente impropio de un abogado o una abogada el utilizar las confidencias o secretos de una clienta o un cliente en perjuicio de éste.

Un abogado o una abogada que representa a una corporación o sociedad le debe completa lealtad a la persona jurídica y no a sus socios o socias, directores o directoras, empleados o empleadas o accionistas y solamente puede representar los intereses de dichas personas cuando los mismos no vengán en conflicto con los de la corporación o sociedad.

Cuando un abogado o una abogada representa a un cliente o una clienta por encomienda de otra persona o grupo, quien le paga al abogado o a la abogada por dicho servicio, debe renunciar la representación de ambos tan pronto surja una situación de conflicto de intereses entre la persona o grupo que le paga sus honorarios y la persona a quien representa.

Canon 22. Abogado o Abogada Como Testigo

Excepto cuando sea esencial para los fines de la justicia, el abogado o la abogada debe evitar testificar en beneficio o en apoyo de su cliente o clienta. Cuando un abogado o una abogada es testigo de su cliente o clienta, excepto en materias meramente formales, tales como la comprobación o custodia de un documento y otros

extremos semejantes, debe dejar la dirección del caso a otro abogado o a otra abogada.

Igualmente, un abogado o una abogada debe renunciar la representación de su cliente o clienta cuando se entera de que el propio abogado o la propia abogada, una socia o un socio suyo, o una abogada o un abogado de su firma puede ser llamado a declarar en contra de su cliente o clienta.

Canon 23. Adquisición de Intereses en Litigio y Manejo de los Bienes del Cliente o de la Clienta

El abogado o la abogada no debe adquirir interés o participación alguna en el asunto en litigio que le haya sido encomendado.

Un abogado o una abogada no debe adelantar o prometer ayuda financiera a su cliente o clienta para gastos médicos o subsistencia, excepto que puede adelantar el pago de las costas del litigio, y los gastos de investigación y de exámenes médicos necesarios para representar debidamente el caso de su cliente o clienta.

La naturaleza fiduciaria de las relaciones entre abogado o abogada y cliente o clienta exige que éstas estén fundadas en la honradez absoluta. En particular, debe darse pronta cuenta del dinero u otros bienes del cliente o de la clienta que vengan a su posesión y no debe mezclarlos con sus propios bienes ni permitir que se mezclen.

Canon 24. Fijación de Honorarios

La fijación de honorarios profesionales debe regirse siempre por el principio de que nuestra profesión es una parte integrante de la administración de la justicia y no un mero negocio con fines de lucro. Al fijar el valor de los honorarios, deben considerarse los siguientes factores: (1) el tiempo y trabajo requeridos, la novedad y dificultad de las cuestiones envueltas y la habilidad que requiere conducir propiamente el caso; (2) si el aceptar la representación del caso en cuestión ha de impedir al abogado o a la abogada que se haga cargo de otros casos que probablemente han de surgir del mismo asunto, y en los cuales existe una razonable expectativa de que de lo contrario sus servicios serán solicitados o que tal representación implique la pérdida de otros asuntos extraños al caso en cuestión o el antagonismo con otros clientes o clientas; (3) los honorarios que acostumbradamente se cobran en el distrito judicial por servicios similares; (4) la cuantía envuelta en el litigio y los beneficios que ha de derivar el cliente o la clienta de los servicios del abogado o de la abogada; (5) la contingencia o certeza de la compensación; y (6) la naturaleza de la gestión profesional, si es puramente casual para un cliente o una clienta constante.

Es deseable que se llegue a un acuerdo sobre los honorarios a ser cobrados por el abogado o la abogada al

inicio de la relación profesional y que dicho acuerdo sea reducido a escrito.

El abogado o la abogada no debe estimar sus consejos y servicios en más ni en menos de lo que realmente valen. Al aceptar la representación profesional de un cliente o una clienta debe considerar que le debe a éste o ésta un máximo de esfuerzo profesional en la medida de su talento y preparación. No debe aceptar retribuciones mínimas con la idea preconcebida de rendir esfuerzos mínimos.

La aptitud de un cliente o una clienta para pagar no puede justificar que se cobre en exceso del valor de los servicios prestados, pero su pobreza puede ser tal que requiera el que se le cobre menos y aún nada. Solicitudes razonables de servicios de parte de colegas, de sus viudas o viudos y huérfanos o huérfanas, sin medios amplios de fortuna, deben recibir especial y bondadosa consideración.

Un abogado o una abogada debe exigir el pago de honorarios contingentes sólo en aquellas ocasiones en que dichos honorarios sean beneficiosos para su clienta o cliente, o cuando el cliente éste lo prefiera así después de haber sido debidamente advertido de las consecuencias.

Con el propósito de que las clientas o los clientes estén protegidos contra cargos injustos, los honorarios contingentes deben ser razonables y estar siempre sujetos a la aprobación del tribunal, en aquellos casos en que la intervención judicial sea requerida por ley o por alguna de las partes en el litigio. Es altamente impropio de un abogado o una abogada el cobrar honorarios contingentes en un caso criminal.

El abogado o la abogada debe acatar los deseos de una clienta o cliente ansioso de transigir su pleito. Los honorarios concedidos por un tribunal son para beneficio del cliente o de la clienta y no debe el abogado o la abogada reclamarlos para sí o renunciarlos sin autorización expresa de aquél o aquélla.

Canon 25. Demandas Contra Clientes o Clientas por Honorarios

Las controversias con los clientes o las clientas con respecto a la compensación deben evitarse por el abogado o la abogada en todo lo que sea compatible con el respeto a sí mismo o sí misma y con el derecho que tenga a recibir una compensación razonable por los servicios prestados. Solamente deben establecerse demandas contra los clientes o las clientas para evitar injusticias, imposiciones o fraudes.

Canon 26. Derechos y Limitaciones en Relación con Clientes o Clientas

Ninguna abogada o abogado esta obligado a representar a determinado cliente o clienta y es su derecho el aceptar o rechazar una representación profesional. Es altamente impropio aconsejar transacciones o actos en contra de la ley, entablar pleitos viciosos, instigar falsas defensas sin que pueda el abogado o la abogada justificar dichos

actos con el pretexto de que al actuar así, lo hizo siguiendo las instrucciones de su cliente o clienta. El abogado o la abogada debe obedecer siempre su propia conciencia y no la de su cliente o clienta.

Es impropio de un abogado o una abogada relevarse de responsabilidad por actos u omisiones negligentes en su gestión profesional.

**DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA EN RELACIÓN
CON SUS COMPAÑEROS O COMPAÑERAS Y SU PROFESIÓN**

Criterio General

La preservación del honor y la dignidad de la profesión y la buena relación entre compañeros y compañeras es responsabilidad ineludible de todo miembro de la profesión legal y para ello todo abogado y toda abogada debe observar con sus compañeros y compañeras una actitud respetuosa, sincera, honrada y de cordialidad y cooperación profesional, velando siempre por el buen ejercicio de la profesión legal.

Canon 27. Colaboración Profesional y Diversidad de Opiniones

Un abogado o una abogada o una firma legal no debe asociar a otro abogado o a otra abogada en la defensa de los intereses de su cliente o clienta sin obtener previamente el consentimiento de éste o ésta para ello y hasta entonces no puede divulgar al otro abogado o abogada confidencias o secretos de dicho cliente o clienta.

Una proposición de un cliente o una clienta para que otro abogado o abogada se una en la representación de sus intereses no debe ser considerada como indicativa de falta de confianza, y tal decisión debe dejarse a la determinación del cliente o de la clienta. En caso de que una persona representada por abogado o abogada solicite asesoramiento legal de otro u otra, será deber de éste o ésta asegurarse de que aquél o aquélla está enterado o enterada de la actuación del cliente o de la clienta antes de ofrecer su consejo o realizar gestión alguna.

Cuando dos o más abogadas o abogados encargados conjuntamente de una causa no puedan llegar a un acuerdo en cuanto a cualquier asunto de vital importancia para la clienta o el cliente; éste debe ser informado francamente de la diversidad de criterio para que adopte aquella decisión que estime conveniente. Su resolución debe ser aceptada a no ser que la naturaleza de la diversidad de criterios le impida al abogado o a la abogada cuya opinión ha sido desechada el cooperar efectivamente. En tal caso su deber es solicitar del cliente o de la clienta que le exima de continuar en el asunto.

Todo esfuerzo, directo o indirecto, encaminado a inmiscuirse en cualquier forma en la gestión profesional de otro abogado o abogada, es indigno de aquéllos y

aquéllas que deben ser hermanos y hermanas en el foro; sin embargo, el abogado o la abogada tiene derecho a aconsejar debidamente, sin temores ni favores, a aquellas personas que acuden a él o ella en busca de algún remedio especialmente cuando la deslealtad o negligencia de otro abogado o abogada está envuelta. En tal caso debe antes comunicarse con el abogado o la abogada contra el que se formule la queja, siempre que sea posible.

Canon 28. Comunicaciones con la Parte Contraria

El abogado o la abogada no debe, en forma alguna, comunicarse, negociar ni transigir con una parte representada por otro abogado o abogada en ausencia de ésta. Particularmente, debe abstenerse de aconsejar o incurrir en conducta que pueda inducir a error a una parte que no esté a su vez representada por abogado o abogada.

Canon 29. Cuestiones Personales entre Abogados y Abogadas

Los clientes y las clientas, no los abogados ni las abogadas, son los y las litigantes. Cualquier rencor que exista entre los clientes y las clientas no debe afectar la conducta de los abogados y las abogadas entre sí ni las relaciones hacia el litigante contrario o contraria. Debe evitarse escrupulosamente toda cuestión personal entre los abogados o las abogadas. En el trascurso de un juicio es impropio aludir a la historia personal o peculiaridades individuales o idiosincrasias de la abogada o el abogado adversario. Los coloquios entre abogados o abogadas que causan dilaciones y provocan disputas deben también evitarse.

Será altamente impropio de un abogado o una abogada hacer imputaciones falsas que afecten la reputación y el buen nombre de un compañero o una compañera. Cuando existan fundados motivos de quejas graves contra colegas, es el deber del abogado o de la abogada someter sus cargos a las autoridades competentes, debiendo utilizar para ello los medios propios que dispone la ley.

Canon 30. Derecho a Dirigir los Incidentes del Juicio

Los abogados y las abogadas, como compañeros y compañeras de profesión, se deben mutuamente trato generoso y considerado, y las presiones o exigencias de sus clientes o clientas no deben impedir tal comportamiento. Corresponde al abogado o a la abogada, no al cliente o a la clienta, siempre que los intereses de éste o ésta queden debidamente protegidos, hacer concesiones razonables a un compañero o a una compañera en cuanto a peticiones de transferencias de vistas, prórrogas, cambios de fechas y sitios para citas o reuniones y sobre el trámite de asuntos incidentales pendientes en un pleito.

Canon 31. Costumbres y Prácticas Reconocidas en el Foro

Un abogado o una abogada debe observar las buenas costumbres establecidas en el foro o en un tribunal determinado; y aun cuando sea permisible legalmente, no debe hacer caso omiso de tales costumbres sin notificar debidamente a la abogada o al abogado contrario.

Canon 32. Subasta de Servicios Profesionales y Notariales

Será impropio de un abogado o de una abogada el concurrir como licitador o licitadora a cualquier subasta en relación con la prestación de servicios profesionales o notariales ante cualquier persona o entidad jurídica pública o privada.

Canon 33. Colaboración al Ejercicio Ilegal de la Abogacía

Tanto en su propia oficina como fuera de ésta el abogado o la abogada tiene la obligación de evitar la práctica ilegal de la abogacía o la notaría por personas no autorizadas para ello. Será impropio de un abogado o de una abogada el permitir o facilitar a una persona o entidad que no esté autorizada a ejercer la abogacía o el notariado que cobre total o parcialmente por los servicios profesionales o notariales prestados por el abogado o la abogada.

También es indebido que un abogado o una abogada o firma legal permita que personas no autorizadas a ejercer la profesión de abogado o abogada o notario o notaria en Puerto Rico suministren cualquier clase de consejo legal a clientes o clientas del abogado o de la abogada, o de la firma legal aun cuando para ello dichas personas no tengan que comparecer a los tribunales. Esto no impide que el abogado o la abogada o la firma legal se asesore con una persona no autorizada a ejercer la abogacía en Puerto Rico para prestar un mejor servicio a su cliente o clienta.

Será impropio de un abogado o de una abogada el unirse en sociedad con una persona que no ha sido autorizada a ejercer la abogacía o la notaría cuando cualquiera de las actividades de la sociedad envuelva la práctica de la abogacía o la notaría.

Canon 34. Instigación o Gestión de Pleitos

Actúa contrario a los altos postulados de la profesión el abogado o la abogada que, con propósito de lucro y sin ser requerido para que ofrezca su consejo o asesoramiento legal, aliente o estimule, en alguna forma, a clientes o clientas potenciales para que inicien reclamaciones judiciales o de cualquier otra índole. Es también contrario a la sana práctica de la profesión el que una abogada o un abogado sin ser requerido, bien lo

haga personalmente o a través de personas, investigue o rebusque defectos en títulos u otras posibles fuentes o causas de reclamaciones a los fines de beneficiarse en alguna forma mediante la prestación de sus servicios profesionales.

Empaña la integridad y el prestigio de la profesión y es altamente reprobable el que un abogado o una abogada, actuando directamente o a través de intermediarios o agentes, haga gestiones para proporcionarse casos o reclamaciones en que intervenir o para proporcionarlos a otros abogados o abogadas. Incurrir en igual falta el abogado o la abogada que dé u ofrezca beneficios, favores o compensación de clase alguna a empleadas o empleados públicos, ajustadores o ajustadoras de seguros u otras terceras personas con el fin de ganarse su favor para el referimiento de asuntos que puedan dar base a reclamaciones o casos y, por ende, proporcionarle al abogado o a la abogada aumento en su clientela.

Por tratarse de una conducta desdorosa, tanto con respecto a la profesión legal como con la justicia en general, todo abogado y toda abogada esta obligado u obligada a informar a los organismos competentes sobre cualquier caso en que se incurra en dicha práctica impropia y reprehensible inmediatamente después de tener conocimiento de ello.

Canon 35. Sinceridad y Honradez

La conducta de cualquier miembro de la profesión legal ante los tribunales, para con sus representados o representadas y en las relaciones con sus compañeros y compañeras debe ser sincera y honrada.

No es sincero ni honrado el utilizar medios que sean inconsistentes con la verdad ni se debe inducir al juzgador o a la juzgadora a error utilizando artificios o una falsa relación de los hechos o del derecho. Es impropio variar o distorsionar las citas jurídicas, suprimir parte de ellas para transmitir una idea contraria a la que el verdadero contexto establece u ocultar alguna que le es conocida.

El abogado o la abogada debe ajustarse a la sinceridad de los hechos al examinar los o las testigos, al redactar afidávit u otros documentos, y al presentar causas. El destruir evidencia documental o facilitar la desaparición de evidencia testifical en un caso es también altamente reprochable.

Canon 36. Publicidad o Anuncios del Abogado y de la Abogada

(a) El mejor anuncio del abogado o de la abogada es la reputación de idoneidad e integridad ganada en el ejercicio de su profesión.

(b) Al anunciarse en los medios de comunicación el abogado o la abogada deberá evitar cualquier tipo de propaganda que tienda a promover pleitos innecesarios, que siembre expectativas irrazonables sobre el éxito de sus

gestiones, o que pueda afectar la dignidad de la relación entre abogado o abogada y cliente o clienta. En general, es impropio todo tipo de anuncio que no se justifique como un medio razonable y profesionalmente aceptable de dar a conocer al público la disponibilidad de servicios legales. En particular, es impropio cualquier tipo de anuncio que incluya:

(1) Gráficas, dibujos, retratos o cualquier otro tipo de ilustración gráfica, o

(2) expresiones autoelogiosas del abogado o de la abogada o referencia a la calidad de los servicios legales que presta, o

(3) reclamo del abogado o de la abogada como especialista, perito o perita en determinada área del derecho, o

(4) expresiones o informaciones falsas, fraudulentas o engañosas, incluyendo lo siguiente:

(A) Representación ambigua de una situación de hechos,

(B) dejar de consignar cualquier hecho pertinente que sea necesario para la cabal comprensión del asunto al que se refiere la parte correspondiente del anuncio,

(C) expresiones que puedan producir la impresión de que el abogado o la abogada está en posición de influir indebidamente sobre un tribunal o una funcionaria o un funcionario público,

(D) referencia a honorarios en forma imprecisa o con relación a servicios cuyo valor total no pueda anticiparse al aceptar la representación.

(c) Para facilitar el proceso de selección de representación legal por parte de clientes y clientas potenciales, el abogado o la abogada podrá publicar, en la prensa, radio o televisión, siempre y cuando no se haga en violación a lo dispuesto en el inciso (b) de este cánón, información relativa a los servicios legales por él o ella prestados, incluyendo lo siguiente:

(1) Nombre del abogado o de la abogada con su dirección profesional y teléfono.

(2) Información sobre cuáles áreas del derecho están comprendidas en su práctica de la profesión, incluyendo la aseveración de que dicha práctica está limitada a una o más disciplinas.

(3) Información relativa a los honorarios por servicios legales rutinarios, tales como: divorcio no contencioso, adopción, licencia y renovación de licencia para portar armas, declaratoria de herederos o herederas y cambio de nombre.

(4) Información relativa al modo de pagar los honorarios, incluyendo si hay facilidades de pago o si se aceptan determinadas tarjetas de crédito.

(d) No es ética la práctica de pagar o compensar en cualquier forma a miembros de la prensa, radio, televisión o cualquier otro medio de publicidad para que estos medios destaquen el nombre o la labor de un abogado o de una abogada en su gestión profesional.

(e) La publicación de una breve reseña profesional en un directorio legal es permisible como uno de los medios

aceptables para dar a conocer la disponibilidad de un abogado o de una abogada para prestar servicios legales.

(f) Cualquier duda que surja en la mente de un abogado o de una abogada sobre la corrección y propiedad de un recurso publicitario debe ser consultada al organismo del Colegio de Abogados designado para emitir opinión al respecto.

(g) Nada de lo dispuesto en este cánón debe interpretarse como permitiendo la sollicitación personal directa o indirecta de clientes o clientas, con fines pecuniarios.

Canon 37. *Participación del Abogado o de la Abogada en Actividades Comerciales*

La participación del abogado o de la abogada en negocios o actividades de venta de bienes, agencias de cobro, fianzas u otros servicios comerciales propios o pertenecientes a otras personas no es una actividad propia de la buena práctica de la profesión si tal negocio o actividad tiene el fin directo o indirecto de proporcionarle trabajo profesional lucrativo que de otra forma el bufete no hubiese obtenido.

Canon 38. *Preservación del Honor y Dignidad de la Profesión*

El abogado o la abogada deberá esforzarse, al máximo de su capacidad, en la exaltación del honor y dignidad de su profesión, aunque el hacerlo conlleve sacrificios personales y debe evitar hasta la apariencia de conducta profesional impropia. En su conducta como funcionario o funcionaria del tribunal, deberá interesarse en hacer su propia y cabal aportación hacia la consecución de una mejor administración de la justicia. Tal participación conlleva necesariamente asumir posiciones que puedan resultarle personalmente desagradables pero que redundan en beneficio de la profesión, tales como: denunciar valientemente, ante el foro correspondiente, todo tipo de conducta corrupta y deshonrosa de cualquier colega, o funcionario o funcionaria judicial; aceptar sin vacilaciones cualquier reclamación contra un compañero o una compañera de profesión que haya perjudicado los intereses de un cliente o de una clienta; poner en conocimiento de las autoridades apropiadas todo acto delictivo o de perjurio que ante él o ella se cometiera; velar y luchar contra la admisión al ejercicio de la profesión de personas que no reúnan las condiciones morales y éticas, así como de preparación académica, que nuestra profesión presupone. Toda abogada y todo abogado debe estar convencido de las condiciones idóneas morales y éticas de un aspirante o una aspirante al ejercicio de la profesión antes de recomendarle para su admisión al foro.

Por razón de la confianza en él o ella depositada como miembro de la ilustre profesión legal, todo abogado y toda abogada, tanto en su vida privada como en el desempeño de su profesión, debe conducirse en forma digna

y honorable. En observancia de tal conducta, el abogado o la abogada debe abstenerse en absoluto de aconsejar y asesorar a sus clientes o clientas en otra forma que no sea el fiel cumplimiento de la ley y el respeto al poder judicial y a los organismos administrativos. De igual modo, no debe permitir a sus clientes o clientas, sin importar su poder o influencia, llevar a cabo actos que tiendan a influenciar indebidamente a personas que ejercen cargos públicos o puestos privados de confianza. Lo antes indicado no impide, naturalmente, que un abogado o una abogada dé a sus clientes y clientas su opinión informada y honesta sobre la interpretación o validez de una ley, orden o reglamento, que no ha sido, a su vez, interpretado o clarificado en sus disposiciones por un tribunal competente.

Todo abogado y toda abogada que abandone el servicio público debe rechazar cualquier empleo o representación legal en aquellos casos particulares en relación con los cuales haya emitido juicio profesional como funcionaria o funcionario público.

Estas enmiendas entrarán en vigor inmediatamente.

Publíquese.

Lo pronunció y acordó el Tribunal y certifica la Secretaria.

Isabel Llompart Zeno
Secretaria

ANEJO XII

Regla 8.4 (d) de Ética Profesional
del Informe de Reglas de Conducta Profesional
Propuesta de la Comisión Revisora del
Código de Ética Profesional del
Colegio de Abogados de Puerto Rico

COLEGIO DE ABOGADOS DE PUERTO RICO
COMISIÓN REVISORA DEL CÓDIGO DE ÉTICA PROFESIONAL

*Informe de Reglas
de Conducta Profesional*

*Propuesta de la Comisión Revisora del
Código de Ética Profesional
a la Junta de Gobierno del
Colegio de Abogados de Puerto Rico*

JUNIO 2000

El inciso (c) de la regla propuesta contiene dos excepciones necesarias. Una se refiere a cuando un abogado o una abogada adviene en conocimiento de la conducta impropia por voz de su cliente, lo que presenta un asunto de confidencialidad de la comunicación con el cliente. El segundo trata de información obtenida al formar parte de un programa de asistencia a los abogados y las abogadas como tiene el Colegio de Abogados a través de la Comisión del Abogado.

La regla propuesta sigue la recomendación propuesta por la Comisión ETHICS 2000 de la A.B.A. para definir el conocimiento requerido al abogado o abogada para la aplicación de esta regla. El estándar a usar es el mismo que se menciona en las demás reglas, es decir, si el abogado o abogada sabe o razonablemente debe saber.

Regla 8.4 Conducta Impropia

Constituirá conducta impropia de un abogado o una abogada:

(a) violar o intentar violar las reglas sobre conducta profesional directamente o a través de otra persona y ayudar o inducir a otro a que viole o intente violar dichas reglas;

(b) incurrir en conducta que refleje carencia de aptitud para ejercer la profesión, falta de confiabilidad, deshonestidad, fraude, engaño o falsa representación; disponiéndose, que cuando tal conducta constituya delito grave cometido en conexión con la práctica de la profesión, o delito grave que incluya fraude como uno de sus elementos, al presentarse copia certificada de la sentencia dictada en cualesquiera de estos casos, el Tribunal

Supremo decretará la separación inmediata y ordenará que su nombre sea borrado del Registro de Abogados y lo notificará al Colegio de Abogados de Puerto Rico.

(c) incurrir durante el transcurso de un proceso judicial o administrativo en conducta perjudicial a la administración de la justicia;

(d) incurrir durante el transcurso de un proceso judicial o administrativo en discriminación por razón de raza, color, nacimiento, origen, condición socio-económica, ideas políticas o religiosas, condición física, edad, género u orientación sexual, respecto a clientes, litigantes, testigos, miembros de la judicatura, abogados y abogadas de las demás partes, jurados y personal del tribunal;

(e) decir o insinuar que puede influenciar impropiamente en la decisión de una agencia o de un funcionario o de obtener resultados a través de mecanismos que violen las Reglas de Conducta Profesional; o

(f) facilitar que un juez incurra en violación de las reglas aplicables sobre conducta judicial.

COMENTARIO

La regla propuesta corresponde sustancialmente con la Regla Modelo 8.4 y las sugerencias formuladas por la Comisión ETHICS 2000 de la A.B.A. De la Regla Modelo se han incorporado a esta propuesta los incisos (a), (b), (c), (d), (e) y (f) aunque bajo otra numeración según se explica más adelante. El inciso (d) de la regla propuesta es de nueva creación.

El Código de Ética Profesional no contiene una regla específica sobre lo que constituye conducta impropia. En el Canon 5 (conducta como defensor o fiscal), Canon 6 (conducta ante

agencias gubernamentales), Canon 7 (consejos para cometer delitos), Canon 8 (actos a través de clientes), Canon 9 (conducta en tribunales), Canon 11 (indebidas atenciones hacia jueces), Canon 12 (puntualidad), Canon 13 y 14 (publicidad en casos pendientes), Canon 15 (conducta hacia testigos), Canon 16 (conducta con jurados), Canon 17 (meritoriedad de causas), Canon 18 (diligencia y prontitud), Canon 19 (deber de informar al cliente), Canon 23 (manejo de bienes del cliente), Canon 28 (comunicación con parte adversa), Canon 29 (cuestiones personales entre abogados), Canon 33 (colaborar en práctica ilegal), Canon 34 (instigar litigios), Canon 35 (sinceridad y honradez), Canon 36 (anuncios), Canon 37 (actividades comerciales) y Canon 38 (honor y dignidad) se mencionan distintas manifestaciones de conducta impropia.

Esta regla se considera como una regla genérica o integradora que ordena cumplir con todas las demás. De ahí, la disposición del inciso (a) de la regla propuesta que establece que si un abogado o una abogada viola directamente, o a través de otra persona, cualquier regla sobre conducta profesional, o intenta violarlas, también viola esta regla. Este inciso corresponde con el inciso (a) de la Regla Modelo.

La regla, que puede considerarse duplicada, responde a la preocupación de que no haya quedado claro que las reglas contienen unos deberes cuyo incumplimiento conlleva sanciones disciplinarias. También incorpora un estándar aplicable a todas las demás reglas de

que el abogado o la abogada no puede violarlas a través de otras personas, no puede ayudar o incitar a que se violen y hasta el intento de violarlas se considerará conducta impropia. No obstante, esta regla no impide que un abogado o una abogada viole intencionalmente una regla de conducta profesional con el propósito de cuestionar su validez.

El inciso (b) de la regla propuesta corresponde con lo dispuesto en los incisos (b) y (c) de la Regla Modelo, con una modificación sustancial según se explica. Dispone este inciso que no toda conducta de un abogado o una abogada debe ser motivo de acción disciplinaria. Sólo debe mover el proceso disciplinario aquella conducta que refleje negativamente las aptitudes requeridas para la práctica de la profesión legal.

Este inciso (b) evade el uso de términos ambiguos y vagos que usaban los cánones y las leyes predecesoras de estos, tales como "depravación moral", "conducta inmoral" o "torpeza moral".³ En nuestra jurisdicción, todavía está vigente la Ley de 11 de marzo de 1909, 4 L.P.R.A. § 735, que dispone que el abogado o la abogada que

³ Como ejemplo de la ambigüedad y vaguedad de estos términos, véase la definición de depravación moral según In re Boscio Monllor, 116 D.P.R. 692, 698 (1985) donde, citando su anterior jurisprudencia, el Tribunal Supremo expresó que "[l]a depravación moral, tratándose de abogados, consiste...en hacer algo contrario a la justicia, la honradez, los buenos principios o la moral. En general la consideramos como un estado o condición del individuo, compuesto por una deficiencia inherente de su sentido de la moral y la rectitud; en que la persona ha dejado de preocuparse por el respeto y seguridad de la vida humana y todo lo que hace es esencialmente malo, doloso, fraudulento, inmoral, vil en su naturaleza y dañino en sus consecuencias."

en el ejercicio de su profesión incurra en engaño, conducta inmoral, delito grave o menos grave, o delito que implique depravación moral, puede ser suspendido o destituido de la profesión luego de que el Tribunal Supremo haga la correspondiente investigación. También dispone la ley de 1909 que si el abogado o la abogada es convicta de delito grave en conexión con la profesión, o de delito que implique depravación moral, cesará en la práctica de la profesión tan pronto se certifique tal Convicción ante el Tribunal Supremo. La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido que si se trata de delito menos grave que implique depravación moral también el abogado o la abogada puede ser desahorada sumariamente. In re Boscio Monllor, supra, citando a In re Tormes, 30 D.P.R. 267 (1922) y a In re Rivera Cintrón, 114 D.P.R. 481 (1983).

La aprobación del inciso (b) de la regla que se propone haría innecesaria la Ley de 1909 que se adoptó en nuestra jurisdicción cuando no teníamos un Código de Ética Profesional. No obstante, se propone retener en las reglas de conducta profesional el mecanismo procesal para la disposición sumaria de asuntos cuando se trata de convicción por delito grave cometido en conexión con la práctica de la profesión, o convicción por delito grave que incluya fraude como uno de sus elementos constitutivos. Esta redacción elimina la discusión en cuanto a si el delito conlleva depravación moral y se limita a determinar si se trata de delito grave en conexión con la

profesión, o si se trata de delito grave que tienen el fraude como uno de sus elementos constitutivos.

Debe quedar claro que la absolución de un abogado o una abogada por cargos criminales no impide que se examine bajo este inciso la conducta imputada dentro del ámbito del proceso disciplinario pues en el proceso disciplinario se sanciona la comisión de un acto impropio que refleja negativamente la aptitud para ejercer la profesión y no la convicción. Lo mismo puede decirse si el abogado o la abogada hace alegación por un delito menor en cuyo caso se sigue examinando los actos por los cuales se acusó. Por otro lado, si el abogado o la abogada es declarado culpable, no se abre el proceso disciplinario para relitigar los hechos imputados. La conducta no tiene que estar vinculada con la práctica de la profesión.

Se ha criticado el contenido de este inciso (b) como redundante pues la conducta deshonesto, fraudulenta, engañosa o de falsa representación está prohibida por otras reglas y, por ende, el inciso (a) de esta regla. Pero el contenido del inciso se ha defendido con el señalamiento de que puede ser de utilidad para sancionar conducta no cubierta específicamente por reglas anteriores. Por ejemplo, en Nueva Jersey se usó para sancionar a un abogado que inflaba sus facturas al bufete por gastos personales, asunto que por no derivarse de su actuación en corte o en la facturación a un cliente, podía quedar fuera de las reglas.

También se ha usado este inciso para casos en que abogados han intentado esconder bienes en ocasiones en que son demandados en cobro de dinero y en casos en que bufetes han dado información falsa sobre algún abogado o alguna abogada que renunció al bufete. Los usos señalados no se distancian de la norma de nuestro Código de Ética Profesional y de la jurisprudencia establecida por el Tribunal Supremo que responsabiliza al abogado por sus actuaciones impropias en su vida privada aunque no se relacionen con la práctica de la profesión.

El inciso (c) de la regla propuesta corresponde con el inciso (d) de la Regla Modelo 8.4. En las jurisdicciones estadounidenses se ha usado dicha disposición para disciplinar a un abogado que solicitó dinero a cambio de ofrecer información sobre un supuesto fraude cometido en un litigio; para reprender a una fiscal que hizo público unos cargos sobre conducta impropia que imputó a un juez; para sancionar a un abogado que transigió un caso sin autorización de su cliente y a un fiscal que se propasó con una testigo; para sancionar a un abogado que se escondió por varios meses sabiendo que el tribunal lo buscaba y a otro abogado que aconsejó a su cliente para que se llevara a su hijo fuera de la jurisdicción mientras se litigaba un incidente sobre custodia, así como para casos en que los abogados desacatan órdenes de los tribunales. También se usa en casos de abogados o abogadas que ofrecen pago a testigos para que no declaren, para que varíen sus testimonios o

para que les informen sobre los preparativos para el caso por la otra parte. Igualmente, para situaciones en que un fiscal archiva los cargos criminales a cambio de que el imputado acuerde no presentar querrela por conducta profesional contra él o una demanda por violación de derechos civiles. Podría usarse también para cuando un abogado o una abogada designada de oficio reclama pago a su representado. También se viola este inciso por actuaciones durante los litigios, tales como mentir al tribunal o hacer alegaciones falsas.

El inciso (d) de la regla propuesta no tiene contrapartida en la Regla Modelo 8.4. Este inciso responde a la propuesta presentada ante la Comisión Revisora por el Comité de Igualdad y Género nombrado por el Juez Presidente del Tribunal Supremo, Hon. José A. Andreu García, para implantar las recomendaciones del Informe de Discrimen por Razón de Género en los Tribunales. La redacción final del inciso (e) de la regla propuesta partió de la sugerencia recibida y tomó esencialmente de las reglas del estado de Florida, aunque también evaluó las reglas análogas de los estados de Minnesota, Nueva Jersey y Washington, D.C.

El inciso (e) de la regla propuesta corresponde con el inciso (e) de la Regla Modelo 8.4, más añadiendo la sugerencia de la Comisión ETHICS 2000. Esta modificación formulada al inciso 8.4(e) es para indicar que una expresión que haga un abogado o una abogada de que puede lograr resultados por medios que violen las reglas de

conducta profesional constituye conducta impropia. Esta prohibición estaba en la Regla Modelo 7.1 y se ha sugerido colocarla en el inciso 8.4(e) ya que tales expresiones no deben limitarse a declaraciones hechas al mercadear los servicios profesionales.

Bajo este inciso se ha disciplinado a abogados que recomiendan a sus clientes que contrate a otro abogado u otra abogada para que se una a su representación debido a la supuesta amistad o relación de este último con el juzgador a cargo del caso.

El inciso (f) de la regla propuesta también corresponde con su contraparte, el inciso (f) de la Regla Modelo. Esta regla es corolario de la regla que les requiere a los abogados y las abogadas informar la conducta impropia de los jueces. Si tiene que informar dicha conducta, no puede asistir o ayudar a que se incurra en la misma.

Regla 8.5 Autoridad disciplinaria y ley aplicable

(a) El abogado o la abogada con admisión en esta jurisdicción estará sujeta a la autoridad disciplinaria del Tribunal Supremo de Puerto Rico independientemente del lugar en donde ocurra la conducta. El abogado o la abogada que no esté admitida en esta jurisdicción estará sujeta a la autoridad disciplinaria del Tribunal Supremo de Puerto Rico si presta servicios legales u ofrece prestarlos en esta jurisdicción. El abogado o la abogada podrá estar sujeta a la autoridad disciplinaria del Tribunal Supremo de Puerto Rico así como a otra jurisdicción por unos mismos hechos.

ANEJO XIII

Ponencia ante la Comisión Revisora del
Código de Ética Profesional del
Colegio de Abogados

PONENCIA ANTE LA COMISION REVISORA DEL CODIGO DE ETICA PROFESIONAL DEL COLEGIO DE ABOGADOS

La presente es una ponencia a nombre de la Comisión de Igualdad y Género nombrada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

I. Trasfondo

El Código de Etica profesional que hasta la fecha rige la conducta de las abogadas y abogados de nuestro país se aprobó en 1970 tanto por la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados como por la Asamblea Anual del Colegio de Abogados de Puerto Rico como por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. En los últimos treinta (30) años nuestra profesión ha tenido unos cambios cualitativos y cuantitativos de gran consideración.

Entre uno de estos cambios notables ha sido el del gran número de abogadas que han sido admitidas a la profesión. El Informe de Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de 1995 señala (página 279) que “En las últimas décadas, más mujeres en Puerto Rico han venido a integrar los estudios de derecho y la práctica activa de la profesión, aun cuando el número total de mujeres admitidas a la práctica de la profesión es menor que la de los varones”.

En 1980 se admitió a estudiar derecho en las tres (3) universidades existentes en esta proporción:

	VARONES	MUJERES
UPR	59%	40.8%
UCPR	79.3%	20.7%
UIPR	69.18%	30.83%

Para 1994-95 esa proporción era como sigue:

	VARONES	MUJERES
UPR	42%	58%
UCPR	54%	46%
UIPR	49%	51%

Datos Estadísticos suplidos en el Informe de Discrimen por Género (página 279). En relación a la distribución de abogados y abogadas admitidos del Colegio de Abogados. Para 1985 la composición de nuevos abogados era:

<u>ADMITIDOS</u>	<u>FEMINAS</u>	<u>ADMITIDOS</u>	<u>VARONES</u>	<u>TOTAL</u>
				<u>ADMITIDOS</u>
80	33.20%	161	66.80%	241

Para 1994

<u>ADMITIDOS</u>	<u>FEMINAS</u>	<u>ADMITIDOS</u>	<u>VARONES</u>	<u>TOTAL</u>
182	46.79%	207	53.21%	389

Datos del Informe Sobre Discrimen por Género de 1995 suplido por el Colegio de Abogados de Puerto Rico.

La integración de las mujeres a nuestra profesión ha hecho indispensable re-examinar con detenimiento las normas, códigos y prácticas que rigen en nuestra profesión. Luego de documentar ampliamente mediante entrevistas, grupos focales y vistas públicas quedó establecido la existencia de prácticas y lenguaje sexista que tiene nuestro sistema desde la etapa de los estudios de derecho hasta la comparecencia en los tribunales.

Basado en estos hallazgos el Informe Sobre Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico de agosto de 1995, señala entre sus recomendaciones la necesidad de la revisión de los Códigos de Etica Judicial y de Etica Profesional para prohibir expresamente el discrimen por razón de género y erradicar el lenguaje sexista.

En noviembre de 2000 el Tribunal Supremo de Puerto Rico aprobó cambios a los Cánones de Ética Judicial para prohibir entre otros el discrimen por razón de género y disponiendo cambios en el lenguaje de los Cánones de Ética Judicial para eliminar el lenguaje sexista que omitía o evadía la presencia de las abogadas y juezas en nuestra interacción diaria.

El Colegio de Abogados de Puerto Rico, que también necesita integrar en su nombre a las abogadas, se ha unido a ese esfuerzo para corregir la situación y el año pasado celebró un Simposio sobre la participación de las abogadas en las distintas facetas de la vida profesional. Respondiendo a la solicitud que le hiciera la Presidenta del Comité de Igualdad y Género, Hon. Olivette Sagebien Raffo el 10 de febrero de 1999, la Comisión Revisora acogió la enmienda propuesta por el Comité para prohibir el discrimen y lo incluyó como parte de la Regla 8.4 del Proyecto. Además hemos advertido con beneplácito que se ha hecho un esfuerzo cuidadoso de eliminar el lenguaje que excluye a las abogadas y juezas de los normas que rigen nuestro quehacer profesional.

Apoyamos el esfuerzo realizado por el Colegio de Abogados y por la Comisión Revisora del Código de Ética Profesional en los últimos tres (3) años de estudiar y proponer cambios fundamentales al sistema de normas que rige la conducta profesional de las abogadas y los abogados en Puerto Rico. Respaldamos igualmente

el cambio fundamental propuesto que hace de nuestro cuerpo rector unas reglas mandatorias cuya violación conlleva la sanción disciplinaria. Después de treinta años de experiencia entendemos necesario y urgente que el Colegio de Abogados manifieste a su matrícula, a la ciudadanía y al país que los abogados estarán sujetos a unas reglas claras de conducta profesional y que la violación a dichas reglas será sancionada apropiadamente.

En el caso de **In Re Peña Peña** 2001 JTS 48, señaló el Tribunal Supremo:

En nuestra sociedad se percibe a los abogados de diversas formas. Muchas personas se limitan a componer chistes sobre la profesión. Hay los que describen a los abogados como gladiadores mercenarios que defienden sólo por paga. Otros saben lo que este Tribunal considera la verdad: la función de los abogados es representar a sus clientes, para beneficiar a la comunidad en general, pues con cada caso se trata de hacer justicia. Una conclusión sobre la clase togada es, sin embargo, indudable: los miembros de la clase togada han servido a nuestra sociedad como líderes de nuestra civilización a través de su historia. La condición de ser sólo los licenciados los que pueden practicar la abogacía en Puerto Rico, hace que la clase togada disfrute de ciertos privilegios. Esta posición privilegiada en nuestra sociedad, le impone al abogado la obligación de mantener su imagen sin reproche legal o moral, irrespectivamente de la función que realice. De esta forma el abogado viene requerido de proteger

su honor en la sociedad, así como el de la clase togada en general.

La Comisión Revisora ha realizado una excelente y minuciosa labor en la revisión de las normas de conducta y se ha enfrentado a los cambios que la globalización y modernización requieren de nuestra profesión presentando unas recomendaciones detalladas e ilustrativas.

Nuestra comparecencia ante la Comisión Revisora responde principalmente a destacar la importancia y urgencia de que se apruebe la Regla 8.4 Conducta Impropia, en particular el inciso (d) que fue propuesto a la Comisión Revisora por el Comité de Igualdad y Género. Este inciso es una de las recomendaciones del Informe sobre Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico en específico la recomendación 2 sobre Interacción en los Tribunales contenida en sus Conclusiones Generales, Relación de Hallazgos y Recomendaciones a la pág. (549). Respaldamos y apoyamos estos cambios que han sido elaborados con el propósito de erradicar el lenguaje sexista y de establecer una prohibición contra el discrimen por diversos motivos y en específico, por género u orientación sexual.

Por último queremos felicitar a la Comisión Revisora del Código de Etica Profesional y al Colegio de Abogados de Puerto Rico por la labor encomiable y excelente que han desarrollado con

el Proyecto de Reglas de Conducta Profesional. Entendemos que este esfuerzo es un paso para mantener a nuestra profesión en el sitio de avanzada que hasta ahora ha llevado.