



**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**

## **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 Laó  
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 Gómez  
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  
Srta. Noelia Reyes Cordero, Secretaria  
Srta. Shalimar Padrón Valle, Secretaria  
Sra. Migdalia Torres Díaz, Secretaria

### **Oficial de Cumplimiento**

Sra. Ruth M. Silva Nieves

# 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

### Hojas de Especificación de los Proyectos:

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 asignadas 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, despleables 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

<b>PROYECTOS</b>	<b>FASE</b>
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 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:**   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 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)

“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.

**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 Sueltas, Desplegables, Conferencias y Vídeo**

**Descripción de los Resultados:**

Guías de información para la comunidad, para distribuirse mediante hojas sueltas, desplegados 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 Querellas 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 desplegados, 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 desplegados, vídeos y conferencias a la comunidad en general. En la Fase III se trabajará con vídeos, 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 Querellas 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 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 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 discrimen 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 decisional 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:

Continuación...

Página 2

Proyecto 16 – Fase III

Estudio sobre la Influencia de Estereotipos...

- 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**

<b>Salarios</b>	<b>Anual</b>
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
<b>Sub Total de Salarios</b>	<b>\$155,148.00</b>

**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
<b>Sub Total Salarios Marginales</b>	<b>\$42,167.62</b>

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
<b>TOTAL OTROS GASTOS</b>	<b>\$63,925.00</b>

GRAN TOTAL \$261,240.62

**Presupuesto de Implantación del Centro de Cuidado Diurno, Gastos Estimados no**

**Recurrentes:**

<b>GASTO</b>	<b>CANTIDAD</b>
Equipo de salones	\$11,000.00
Cotización del local (a base de croquis propuesto)	\$60,000.00
Equipo de cocina	\$10,000.00
<b>GRAN TOTAL</b>	<b>\$81,000.00</b>

**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)