

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 querellas 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, Usuarios 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 refirió 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 Agravamiento 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 alguaciles		✓ *		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 querrelas por Discriminación y Hostigamiento Sexual		✓		Tribunal Supremo y Oficina del Juez Presidente
18: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuaris 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 discrimin, 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 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. Nylka 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.