

**INFORME PARCIAL SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES
DE LA COMISIÓN JUDICIAL ESPECIAL PARA INVESTIGAR EL DISCRIMEN
POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES:**

*Labor Realizada por el Comité de Igualdad y Género y otras
Dependencias de la Rama Judicial de Puerto Rico*



**Preparado por el Secretariado de la Conferencia Judicial
del Tribunal Supremo de Puerto Rico**

Presentado a:

**Hon. José A. Andréu García,
Juez Presidente del Tribunal Supremo**

**Hon. Miriam Naveira de Rodón
Jueza Asociada y Presidenta Ex Officio
Comité de Igualdad y Género**

mayo 2001

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

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

Composición del Comité Asesor de Igualdad y Género

Hon. Miriam Naveira de Rodón
Presidenta Ex Officio

Hon. Olivette Sagebien, Presidenta
Hon. Georgina Candal Segurola
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

Oficial de Cumplimiento
Lcda. Sibelle Rosa González

TABLA DE CONTENIDO

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	ADMINISTRACIÓN JUDICIAL	5
A.	Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial	5
B.	Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género	6
1.	<i>Proyectos de Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño</i>	7
2.	<i>Proyecto de Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas</i>	7
3.	<i>Proyecto sobre Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo</i>	8
4.	<i>Proyecto de Especificación de Criterios para la Asignación de Salas</i>	8
5.	<i>Proyecto sobre Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal</i>	9
III.	INTERACCIÓN EN LOS TRIBUNALES	10
A.	Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial	10
B.	Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género	11
1.	<i>Proyecto sobre Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal</i>	11
2.	<i>Proyecto de Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos</i>	12
3.	<i>Proyecto para la Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo</i>	12
4.	<i>Proyecto de Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas</i>	13

**TABLA DE CONTENIDO
CONTINUACIÓN...**

5.	<i>Proyecto de Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos.....</i>	13
6.	<i>Proyecto de Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género</i>	14
7.	<i>Proyecto para Enmendar los Cánones de Ética Judicial y Profesional</i>	14
8.	<i>Proyecto de Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual.....</i>	14
IV.	<i>DERECHO DE LA PERSONA Y LA FAMILIA</i>	15
A.	<i>Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial.....</i>	15
B.	<i>Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género</i>	17
1.	<i>Proyecto de Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo.....</i>	17
2.	<i>Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales.....</i>	17
3.	<i>Proyecto para Aumentar el Reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana</i>	18
4.	<i>Proyecto de Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica</i>	19
V.	<i>VIOLENCIA DOMÉSTICA</i>	20
A.	<i>Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial.....</i>	20
B.	<i>Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género</i>	21
1.	<i>Proyecto de Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y Otros.....</i>	21
2.	<i>Proyecto de Directrices sobre Órdenes de Protección</i>	22

TABLA DE CONTENIDO
CONTINUACIÓN...

3.	<i>Proyecto de Norma sobre la Coordinación Interagencial Relacionada a Violencia Doméstica.....</i>	23
4.	<i>Proyecto de Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos.....</i>	23
5.	<i>Proyecto de Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica</i>	23
6.	<i>Proyecto de Guías para Materiales y Adiestramiento del Personal sobre Violencia Doméstica</i>	24
7.	<i>Proyecto de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica</i>	24
8.	<i>Proyecto de Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica</i>	25
9.	<i>Proyecto de Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de Otros Estados ..</i>	25
VI.	SISTEMAS DE JUSTICIA CRIMINAL Y JUVENIL.....	26
A.	Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial.....	26
B.	Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género	27
1.	<i>Proyectos de Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño</i>	28
2.	<i>Proyecto de Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores Intervenidos o Intervenidas</i>	28
3.	<i>Proyecto de Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas.....</i>	28
4.	<i>Proyecto para la Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado</i>	29
5.	<i>Proyecto de Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos.....</i>	29

TABLA DE CONTENIDO
CONTINUACIÓN...

6.	<i>Proyecto de Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica</i>	29
VII.	DERECHO LABORAL.....	30
A.	Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial.....	30
B.	Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género	30
1.	<i>Proyecto de Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual</i>	30
VIII.	CONCLUSIONES.....	32
IX.	ANEJOS.....	33

Anejo I

Resolución del Tribunal Supremo nombrando los y las integrantes del Comité de Igualdad y Género – 18 de abril de 1997

Anejo II

Plan para la Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales: Proyectos para la Fase I – Junio de 1998

Anejo III

Carta del Juez Presidente respecto al Plan de Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales

Anejo IV

Carta de la Lcda. Mercedes M. Bauermeister, Directora Administrativa de los Tribunales designando a la Oficial de Cumplimiento

Anejo V

Informe sobre los Proyectos para la Fase I del Plan de Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales – noviembre de 1998 a junio de 1999

Anejo VI

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 – octubre de 2000

Anejo VII

Plan para la Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales para las Fases II y III – junio de 2000

Anejo VIII

Memorando Núm. 23 del 8 de agosto de 2000 sobre Guías de Entrevistas de Selección

Anejo IX

Formulario preparado para evaluar si los jueces o las juezas incurrir o no en conducta discriminatoria

Anejo X

Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género – julio de 1996

Anejo XI

Enmienda a los Cánones de Ética Judicial – 12 de noviembre de 1999

Anejo XII

Propuesta a la Comisión de Ética del Colegio de Abogados para la revisión del lenguaje y contenido de los Cánones de Ética Profesional

Anejo XIII

Circular Núm. 25 del 9 de junio de 1999 sobre Normas para la Tramitación de Notificaciones de Citaciones y Órdenes de Protección al Amparo de la Ley 54

Anejo XIV

Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica

Anejo XV

Proyecto de Orden Administrativa Núm. XI sobre Normas aplicables a las Intercesoras e Intercesores en casos bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica

Anejo XVI

Proyecto de Orden Administrativa Núm. X sobre Peticiones o Solicitudes para Órdenes de Protección bajo la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica: Inaplicabilidad del Criterio de Competencia Territorial

Anejo XVII

Información sobre Órdenes de Protección, custodia, divorcio, alimentos y otros

Anejo XVIII

Guías para la Preparación de Materiales y Adiestramiento del Personal, Jueces y Juezas de la Rama Judicial

Anejo XIX

Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico – noviembre de 1999

Anejo XX

Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial – agosto 2000

Anejo XXI

Orden Administrativa sobre el Período de Extracción de Leche Materna en la Rama Judicial - 2001

Anejo XXII

Resolución para enmendar el Artículo 19 del Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial para añadir como Artículo 19.6a para la concesión de una licencia por paternidad

INFORME PARCIAL SOBRE LA IMPLANTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN JUDICIAL ESPECIAL PARA INVESTIGAR EL DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES

I. INTRODUCCIÓN

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

En la sociedad puertorriqueña existe un problema de discrimen por razón de género, el cual ha sido ampliamente documentado por investigadores e investigadoras sociales y otros estudiosos y estudiosas de la materia.¹ La Rama Judicial de Puerto Rico, como parte integrante de la sociedad puertorriqueña responde a los mismos patrones culturales y sociológicos que rigen a esta; cabe suponer, pues, que el discrimen por razón de género debe manifestarse también en ella. Tratándose de una institución cuya función es administrar justicia, la existencia de cualquier tipo de prejuicio, por mínimo o esporádico que sea, es absolutamente indeseable. Cónsono con estos principios de equidad y en un paso de avanzada, la Rama Judicial de Puerto Rico tomó la decisión de autoinvestigarse para identificar posibles manifestaciones de discrimen por razón de género en el sistema judicial del país, con el fin de estudiar las alternativas disponibles para evitarlo y erradicarlo. En 1993, el Juez Presidente del

¹ Ejemplos de esos estudios, citados en el *Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico* son: La igualdad de derechos y oportunidades de la mujer puertorriqueña, comisionado y publicado por la Comisión de Derechos Civiles en 1972; Estudio para determinar el alcance y ramificación de la discriminación por razón de color, sexo y origen nacional en la empresa privada en Puerto Rico, comisionado por la Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo y publicado también en 1972; La mujer y el derecho puertorriqueño, comisionado por Tuft University y las Naciones Unidas en 1976.

Tribunal Supremo, Hon. José A. Andréu García, le encomendó el diseño y la conducción de la investigación a una Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico (en adelante Comisión Judicial Especial), compuesta por integrantes de la judicatura, abogados y abogadas; profesores y profesoras de derecho; y especialistas en diversas disciplinas de las ciencias sociales.

La investigación, que cubrió diversas áreas, se realizó durante el período de dos (2) años utilizando las más recientes tendencias del campo de la investigación de ciencias sociales. Se utilizó metodología cualitativa y cuantitativa. Se analizaron documentos y expresiones vertidas en entrevistas individuales y grupales. Se realizaron sesiones de investigación participativa, entrevistas grupales focalizadas, encuestas, cuestionarios, observaciones de procedimientos en sala y sesiones de investigación participativa para jueces y juezas del sistema judicial, de legislación, jurisprudencia y análisis de datos de la Oficina de Administración de los Tribunales.

El Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales fue presentado durante la Conferencia Judicial de la Rama Judicial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en agosto de 1995. Este informe representó un gran esfuerzo de la Rama Judicial, primera rama gubernamental puertorriqueña que se autoinvestiga en cuanto al discrimen por razón de género. El autoestudio permitió que la Rama Judicial identificara instancias en las que ocurre el discrimen por razón de género en los tribunales de Puerto Rico, instancias que se manifiestan en la sociedad en general.

La Comisión examinó todos los aspectos del sistema judicial, tanto sustantivos como procesales con el fin de determinar si existen leyes, reglamentos, normas, prácticas o actitudes que puedan tener un efecto discriminatorio por razones de género en los tribunales. El informe se dividió en las siguientes áreas: Administración Judicial, Interacción en los Tribunales, Derecho Laboral, Derecho de Familia, Derecho Penal y Sistema de Justicia Juvenil, y Violencia Doméstica. En el informe de la Comisión se presentaron hallazgos y recomendaciones para cada una de estas áreas. En este informe enfatizaremos en las recomendaciones que la Comisión dirigió a la Rama Judicial a partir de los hallazgos de la investigación. Obviaremos aquellas recomendaciones dirigidas a las otras ramas gubernamentales o a otras instituciones.

El 18 de abril de 1997, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, nombró los y las integrantes del Comité de Igualdad y Género, comité asesor permanente, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial (**Anejo I**)². Se le asignó a este Comité la encomienda de considerar y revisar las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico, con el propósito de formular y proponerle al Tribunal Supremo los planes y las medidas necesarias para implantar dichas recomendaciones.

El Comité de Igualdad y Género se dividió en cuatro (4) subgrupos de trabajo: Subcomité de Administración y Reglamentación; Subcomité de Capacitación Interna; Subcomité de Capacitación Externa y Subcomité de Política Pública e Investigación. Las recomendaciones presentadas en el Informe de la Comisión Judicial Especial para

² Resolución del Tribunal Supremo nombrando los y las integrantes del Comité de Igualdad y Género el 18 de abril de 1997.

Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales fueron encomendadas a los diferentes subcomités, quienes elaboraron sendos planes de implantación.

El 26 de junio de 1998, el Comité de Igualdad y Género le presentó al Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García, un Plan para la Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales: Proyectos para la Fase I (**Anejo II**). Dicho plan especificó veintisiete (27) proyectos, descritos a base del resultado esperado y del ámbito del mismo. Se delimitó, además, su alcance y se identificaron los recursos necesarios para su desarrollo. Se consideró que estos proyectos podrían implantarse a corto plazo, en un término de un (1) año a partir de su aprobación por el Juez Presidente.

El Juez Presidente aprobó el Plan que le fue presentado y el 17 de noviembre de 1998, le 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 Administración de los Tribunales desarrollasen los mismos (**Anejo III**). Otros cinco (5) proyectos, propios del Tribunal Supremo, fueron remitidos al Secretariado de la Conferencia Judicial.

Dicha primera fase del plan de implantación se puso en vigor en enero del 1999, luego de la designación e integración al Comité de una Oficial de Cumplimiento, enlace entre la Oficina de Administración de los Tribunales y el Comité Asesor (**Anejo IV**). Posteriormente, en octubre de 1999, el Comité Asesor presentó un Informe sobre los Proyectos para la Fase I del Plan de Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales que abarcó el período de noviembre de 1998 a junio de 1999 (**Anejo V**). A esa fecha, la mayoría de los

proyectos habían sido iniciados y algunos habían sido completados. En octubre de 2000, el Comité Asesor presentó el Informe Final sobre los Proyectos para la Fase I del Plan de Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales (**Anejo VI**).

En junio de 2000, el Comité presentó el Plan para la Implantación de las Recomendaciones del Estudio sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales para las Fases II y III (**Anejo VII**). Este plan consiste de diecisiete (17) proyectos para implantar las recomendaciones que fueron asignadas a las fases II y III, a ponerse en vigor desde julio de 2000; y desde junio de 2001, respectivamente.

A continuación se resumen las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial por las áreas de investigación y se explican los proyectos o medidas propuestas por el Comité de Igualdad y Género, así como otras medidas tomadas por el Tribunal Supremo y otras dependencias de la Rama Judicial para promover la equidad e implantar las recomendaciones del estudio. Se explica además la etapa en que se encuentran estos proyectos o medidas.

II. ADMINISTRACIÓN JUDICIAL

A. Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial

1. Promover el desarrollo de adiestramientos dirigidos al personal supervisor del sistema y a los jueces administradores y juezas administradoras, que incluyan módulos sobre la segregación ocupacional por sexo y el discrimen por razón de género en el empleo.
2. Tomar medidas afirmativas contra la segregación ocupacional por sexo, particularmente en aquellas áreas de empleo que afectan los servicios a la clientela en los tribunales.

3. Preparar informes estadísticos sobre la segregación ocupacional por sexo para examinar los patrones y tendencias existentes en las distintas categorías de empleo y así tomar las medidas administrativas y educativas pertinentes.
4. Emitir directrices específicas respecto a la ilegalidad de utilizar el embarazo o la posibilidad de este como un criterio a la hora de seleccionar personal.
5. Divulgar la política pública de la Rama Judicial sobre el discrimen por razón de género en el empleo y a la disponibilidad de un procedimiento de quejas y querellas sobre el particular.
6. El Juez Presidente del Tribunal Supremo debe estar atento a las distintas manifestaciones del discrimen por género en el empleo, a la hora de ejercer sus facultades constitucionales de asignación de salas y nombramiento de jueces administradores y juezas administradoras.
7. Los jueces administradores y las juezas administradoras del sistema deben estar atentos a las posibles manifestaciones de trato discriminatorio, particularmente respecto a las juezas, en la asignación de materias.
8. Evaluar el desempeño de las juezas y los jueces en cuanto a manifestaciones del discrimen por género.
9. Investigar situaciones que reflejen actitudes discriminatorias de parte de los miembros de la judicatura y del personal de apoyo del sistema.
10. Estudiar la posibilidad de establecer centros de cuidado de niñas y niños para empleados y empleadas y para el público general.
11. Atender las necesidades de instalaciones adecuadas en los Tribunales para la clientela femenina, particularmente en las áreas de asuntos de lo criminal y del sistema de justicia juvenil.

B. *Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género*

Los siguientes proyectos fueron aprobados para implantar las recomendaciones en el área de Administración Judicial:

1. *Proyectos de Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño*

La implantación de estos dos (2) proyectos se considera completada, ya que las facilidades físicas están siendo ampliadas de acuerdo con los criterios de diseño contenidos en las recomendaciones del plan de implantación.

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 algunos centros judiciales 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.

2. *Proyecto de 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.

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.

3. *Proyecto sobre Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo*

La implantación de este proyecto se considera iniciada, ya que se emitieron, mediante el Memorando Núm. 23 del 8 de agosto de 2000 (**Anejo VIII**), unas guías dirigidas a todo el personal de supervisión sobre cómo realizar las entrevistas de empleo. Estas guías incluyen, entre otros temas: cómo prepararse para una entrevista de selección, qué destrezas debe tener la persona que entrevista, modo de conducir una entrevista, sobre qué temas preguntar y qué tipo de preguntas no se deben hacer para evitar el discrimen, el prejuicio y la subjetividad. Las guías especifican, además, que el entrevistador o la entrevistadora no debe preguntar detalles o aspectos relacionados con el embarazo de la mujer que es candidata al empleo.

4. *Proyecto de Especificación de Criterios para la Asignación de Salas*

La implantación de este proyecto se considera completada. 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. A mayo de 1999 las Salas de Relaciones de Familia había veintiséis (26) jueces y juezas en toda la Rama Judicial. Solo uno de estos puestos estaba vacante. La distribución por género es la siguiente: quince (15) varones y diez (10) mujeres. Estos datos revelan que

a esa fecha había un mayor número de jueces asignados a dicha materia que juezas, por lo que ha cambiado la tendencia que se informó como hallazgo en el Informe de la Comisión Judicial Especial para Estudiar el Discrimen por Razón de Género.

5. *Proyecto sobre 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 (**Anejo IX**). 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 forma que se pregunta directamente a los evaluadores (jueces, abogados y personal) si el juez o la jueza objeto de evaluación demuestra un comportamiento y actitudes libre de prejuicios por razones de género, raza, creencias religiosas o políticas, edad o condición económica social.

Para las fases II y III (años 2000 al 2002) el Comité de Igualdad y Género propone los siguientes proyectos:

1. Proyecto de Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial
2. Proyecto de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos Mediante Hojas Sueltas, Desplegables, Conferencias y Vídeo

3. Proyecto de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos
4. Proyecto de Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial

III. INTERACCIÓN EN LOS TRIBUNALES

A. Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial

1. Revisar los formularios, reglamentos internos y otros documentos del sistema a los fines de eliminar el uso del genérico masculino y en cambio utilizar lenguaje neutral.
2. Revisar y enmendar el lenguaje de los códigos de ética judicial y profesional para prohibir expresamente toda manifestación de discriminación por parte de la judicatura y de los miembros de la profesión jurídica, respectivamente.
3. Revisar el lenguaje del Manual de Instrucciones del Jurado.
4. Sensibilizar a los jueces y a las juezas sobre la importancia de utilizar el lenguaje neutral para promover el trato no discriminatorio.
5. En los seminarios y orientaciones sobre ética judicial, darle particular atención a las manifestaciones sexistas que se reflejan en la interacción cotidiana en los tribunales: tuteo y trato informal, uso de palabras de encariñamiento, uso particular de ciertas formas lingüísticas, lenguaje sexista no verbal, expresiones y bromas sexistas y piropos, entre otras. Hacer hincapié en el ejemplo que deben dar los jueces y las juezas y en la función correctiva que deben ejercer desde el estrado.
6. Revisar los programas de orientación a empleados y de educación continua 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.
7. Tomar en cuenta las distintas manifestaciones de actitudes sexistas que se dan en los tribunales y en el resto del sistema judicial. Incluir preguntas específicas sobre el particular en los cuestionarios de evaluación.
8. Desarrollar procedimientos que permitan recopilar información y quejas sobre actitudes y comportamientos sexistas en el sistema con el fin de preparar estrategias para erradicar el problema.

9. Revisar el Manual de Procedimiento del Alguacil para incorporar normas y protocolos sobre el trato correcto que los alguaciles y las alguacilas deben brindar a quienes acuden a los tribunales, en particular a las mujeres.
10. Desarrollar seminarios y orientaciones 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.
11. 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. Los jueces y las juezas deben estar conscientes de 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.
12. Enmendar la política pública de la Rama Judicial sobre hostigamiento sexual para exponerla con mayor fuerza y de clarificar conceptos y procedimientos.
13. Divulgar la política pública de la Rama Judicial sobre hostigamiento sexual y sobre las distintas manifestaciones del discrimen, incluyendo la orientación pertinente a los solicitantes de empleo.

B. *Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género*

Los siguientes proyectos fueron aprobados para implantar las recomendaciones en el área de Interacción de los Tribunales:

1. *Proyecto sobre Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal*

Este proyecto se mencionó anteriormente. El mismo se desarrolló para atender las recomendaciones de esta área al igual que las de Administración Judicial.

2. *Proyecto de 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, se había comenzado a revisar los textos de reglas, reglamentos y formularios para incorporar el uso de lenguaje neutral. La Oficina de Administración de los Tribunales produjo un Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género (**Anejo X**), el cual se distribuyó a todos los jueces y juezas y al personal. El mismo provee ejemplos para el uso del lenguaje neutral.

Al presente, todos los proyectos de reglas o reglamentos presentados al Tribunal Supremo han sido revisados para asegurar el uso de lenguaje neutral y el Tribunal Supremo ha utilizado lenguaje neutral en todas las reglas o los reglamentos que ha aprobado desde 1998.³

3. *Proyecto para la Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo*

La implantación de este proyecto se considera iniciada ya que, se está preparando un taller o adiestramiento dirigido al personal de alguacilazgo de más antigüedad y al que ocupa

³ Estas reglas o reglamentos son: 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.

puestos de supervisión. Dicho taller o adiestramiento tendrá el propósito de revisar el Manual de Procedimiento de Alguacil.

Además, se redactaron unas normas de conducta para el personal de alguacilazgo, las cuales formarán parte del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo y se ofreció un adiestramiento inicial a dicho personal.

4. *Proyecto de Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas*

La implantación de este proyecto está cargo de la Oficina de Prensa de la OAT. La implantación del mismo esta próxima a comenzar.

5. *Proyecto de Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos*

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo. El Comité Asesor preparó el contenido de unos 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.

De otra parte, la Rama Judicial ha preparado y distribuido boletines sobre estos temas a estudiantes, profesores, profesoras, abogados, abogadas y a visitantes de diferentes oficinas en la Rama y a otras instituciones gubernamentales durante la Semana de la Mujer y la Semana de la Ley. También se ha brindado

orientación a la comunidad a través de programas radiales, televisores, artículos publicados en la prensa y revistas.

6. *Proyecto de 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.

7. *Proyecto para Enmendar los Cánones de Ética Judicial y Profesional*

La implantación de este proyecto se considera completada, ya que el 12 de noviembre de 1999, el Tribunal Supremo enmendó los Cánones de Ética Judicial (**Anejo XI**) con el propósito de prohibir expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura y además, adoptar un lenguaje neutral y no sexista para todos los cánones.

El Comité Asesor presentó una propuesta a la Comisión de Ética del Colegio de Abogados para la revisión del lenguaje y contenido de los Cánones de Ética Profesional (**Anejo XII**).

8. *Proyecto de 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. El discrimen por orientación sexual es uno de los tipos de discrimen por razón de género.

Otros proyectos planeados para etapas posteriores que permitirán implantar las recomendaciones en esta área, son los siguientes:

1. Proyecto para la Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual
2. Proyecto para la Divulgación del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico de noviembre de 1999
3. Proyecto de Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual
4. Proyecto 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)
5. Proyecto para la Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos Mediante Hojas Sueltas, Desplegables, Conferencias, Vídeo, Radio y Televisión
6. Proyecto de Normas de Vestimenta Racionales y No Discriminatorias

IV. DERECHO DE LA PERSONA Y LA FAMILIA

A. Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial

1. Desarrollar un programa de adiestramiento continuo especial dirigido a las juezas y a los jueces de relaciones de familia, examinadoras y examinadores de pensiones alimentarias y trabajadores y trabajadoras sociales adscritas al área, con el fin de sensibilizarlos sobre los estereotipos sexistas y los patrones culturales que pueden influir en la adjudicación de casos de custodia, patria potestad, pensiones alimentarias, relaciones paterno/materno filiales y divorcio, entre otros.

2. 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 para hacer valer la política pública de dicho documento.
3. Ponderar la creación de salas especializadas de asuntos de familia integradas con programas particulares de orientación para los jueces que se asignen a ellas, con una coordinación interregional efectiva y con una dotación adecuada de profesionales de apoyo en las áreas pertinentes.
4. Adiestrar al personal de las salas de investigaciones y de los tribunales de un solo juez o de una sola jueza para atender y orientar debida y adecuadamente a las personas que acuden a estos sobre sus derechos y sobre los procedimientos judiciales.
5. Combatir afirmativamente la valoración negativa que afecta al 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 calificaciones especiales que incluyan adiestramiento previo; fomentar la permanencia de estos 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.
6. Los foros apelativos deben estar particularmente atentos a la perspectiva del género para guiar debida y adecuadamente a los tribunales de instancia en la adjudicación cotidiana de los casos de relaciones de familia y a los fines del desarrollo de una doctrina libre de vestigios discriminatorios.
7. El sistema de justicia debe tomar medidas para facilitar el acceso de las mujeres a los tribunales y una adecuada representación legal, particularmente en el área de relaciones de familia, donde estas constituyen en gran mayoría las principales usuarias del sistema. Con ese propósito se debe expeditar la atención de estos casos, limitando las suspensiones, pues la demora tiene efectos emocionales negativos y es una de las causas del encarecimiento de los procesos.
8. Ampliar los recursos de personal en el área de especialistas en conducta humana y aumentar las calificaciones de esto.

9. Atender las necesidades que surgen en la litigación de los casos de relaciones de familia, como por ejemplo, la necesidad del personal que realiza los diligenciamientos de órdenes de pensiones alimentarias.

B. *Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género*

Los siguientes proyectos fueron aprobados para implantar las recomendaciones en el área de Derecho de la Persona y la Familia:

1. *Proyecto de Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo*

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo. La Directora Administrativa de los Tribunales, mediante la Circular Núm. 25 del 9 de junio de 1999 (**Anejo XIII**), instruyó a los alguaciles y a las alguacilas sobre el diligenciamiento de órdenes de protección al amparo de la Ley de Violencia Doméstica. La misma dispone que los alguaciles o alguacilas deben facilitar el diligenciamiento de las órdenes de protección y coordinar con la Policía de Puerto Rico para hacerlas llegar.

2. *Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales*

La implantación de este proyecto se considera iniciada, ya que se han desarrollado las siguientes actividades o gestiones:

- a) Redacción de 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.

- b) Redacción de 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.
- c) Redacción de una propuesta para solicitar fondos federales con el fin de crear un centro piloto, denominado PROSE, en un centro judicial. Este centro pretende orientar a las personas que comparecen al tribunal en casos de relaciones de familia y de violencia doméstica. El mismo contará con un director o una directora, estudiantes universitarios y estudiantes de derecho; y con abogados y abogadas que donen parte de su tiempo para este propósito.
- d) Reuniones con los supervisores y las supervisoras del Programa de Relaciones de Familia de las trece (13) regiones judiciales para orientarlos 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.
- e) Diseño de un módulo para la celebración de un taller denominado, *Padres y Madres para Siempre*. El mismo va dirigido a fomentar relaciones paterno y materno filiales saludables entre las parejas con hijos que se divorcian.

3. *Proyecto para Aumentar 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. No obstante, el personal de los Centros de Mediación como el del Negociado, se mantiene tomando cursos de educación continua sobre diferentes temas y 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.

4. *Proyecto de Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica*

La implantación de este proyecto se considera iniciada. Se preparó un Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica (**Anejo XIV**). Este consistirá en la asignación de un Juez o una Jueza Municipal en cada turno de la Sala de Investigaciones de un Centro Judicial con adiestramiento altamente especializado en asuntos relacionados con violencia doméstica.

Los objetivos de este proyecto son:

- a) Contribuir a erradicar en nuestra jurisdicción las muertes por violencia doméstica y la incidencia de estos casos, facilitando la accesibilidad al sistema judicial y promoviendo proactivamente la solución inmediata y el seguimiento a estos casos.
- b) Facilitar la orientación y el referido a los programas de apoyo a las víctimas de violencia doméstica.
- c) Promover una visión del sistema de justicia sensible, integrado y de apoyo a la víctimas de violencia doméstica, con miras a extender el mismo a otras regiones.

Ya 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 seleccionado para la implantación del proyecto piloto.

Para etapas posteriores se contempla la implantación de los siguientes proyectos:

1. Proyecto 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)
2. Proyecto de Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos
3. Proyecto de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos Mediante Hojas Sueltas, Desplegables, Conferencias, Vídeo, Televisión y Radio.

V. **VIOLENCIA DOMÉSTICA**

A. ***Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial***

1. Intensificar y continuar los esfuerzos de educación y sensibilización dirigidos a los jueces y al personal del sistema judicial sobre el problema de la violencia doméstica y la aplicación de la ley, con especial atención al ciclo de la violencia doméstica y al uso integral y efectivo de los distintos mecanismos penales y civiles que la ley provee.
2. Ofrecer adiestramientos especiales a todo el personal judicial y no judicial de primer contacto en los tribunales a los fines de desarrollar las mejores actitudes en cuanto al trato y orientación que se debe dar a las víctimas de violencia doméstica.
3. Desarrollar mecanismos eficientes de orientación dirigidos a las víctimas de violencia doméstica para explicarles el procedimiento en los tribunales en los aspectos civiles y criminales de la ley, los derechos que les abrigan y los mecanismos de protección que pueden solicitar.
4. Desarrollar normas internas de aplicación uniforme en cuanto al acceso a los procedimientos judiciales de los recursos de apoyo a las víctimas en los caos de violencia doméstica.
5. Estudiar la posibilidad de establecer una sala especializada en violencia doméstica en una sala de investigación de uno de los Centros Judiciales de mayor volumen de casos.

6. Desarrollar 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 sobre el tema.
7. Activar los mecanismos de supervisión interna para atender las quejas sobre trato inadecuado y discriminatorio a las víctimas e imponer las sanciones disciplinarias correspondientes.
8. Coordinar esfuerzos interagenciales y los internos del propio sistema judicial en la tramitación de los casos de violencia doméstica, para atender con mayor eficiencia asuntos tales como, el diligenciamiento de citaciones para las vistas de órdenes de protección, las órdenes de protección y la atención de querrelas fuera de horas laborables, etc. Coordinar con la Policía de Puerto Rico para que esta diligencie las órdenes de protección, especialmente en aquellos pueblos donde no hay alguaciles disponibles.
9. Clarificar los criterios de competencia territorial para atender las solicitudes relativas a las órdenes de protección. Instruir a los jueces y a las juezas en cuanto a que las peticiones de órdenes de protección deben ser atendidas en cualquier sala del Tribunal de Primera Instancia.

B. *Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género*

Los siguientes proyectos fueron aprobados para implantar las recomendaciones en el área de Violencia Doméstica:

1. *Proyecto de Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y Otros*

La implantación de este proyecto se considera completada.

El Comité Asesor preparó un Proyecto de Orden Administrativa Núm. XI sobre Normas aplicables a las Intercesoras e Intercesores en casos bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para

la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica **(Anejo XV)**.

2. *Proyecto de 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 sobre Asignación de Jueces bajo la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, conforme al Artículo 5.004(l)(b)(4) de la Ley de la Judicatura de Puerto Rico 1994, según enmendada. Mediante dicha orden se instruye para que las solicitudes de órdenes de protección, bajo la Ley de Violencia Doméstica, sean atendidas por un juez o una jueza municipal, siendo excluidas estas órdenes de la norma de traslado por competencia territorial aplicable a los casos u otros asuntos presentados bajo la ley.

De otra parte, el Comité de Igualdad y Género, con la colaboración del Secretariado, redactó un Proyecto de Orden Administrativa Núm. X sobre Peticiones o Solicitudes para Órdenes de Protección bajo la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica: Inaplicabilidad del Criterio de Competencia Territorial **(Anejo XVI)**. Este proyecto, junto al proyecto de Orden Administrativa Núm. XI fue llevado por el Juez Presidente ante la

consideración del Pleno del Tribunal Supremo. Mediante resolución de 16 de febrero de 2001 el Tribunal Supremo aprobó una nueva regla de las Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia en la cual, incluyó el contenido de estos dos proyectos de ordenes.

3. *Proyecto de 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.

4. *Proyecto de Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos*

Este proyecto se explicó anteriormente. El mismo se considera completado. A través del mismo se lograron atender recomendaciones de la Comisión en diversas áreas.

5. *Proyecto de 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 de Puerto Rico se publicó información relacionada con órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos y otros

(Anejo XVII). Al presente, el contenido de la información publicada esta en proceso de actualización y revisión.

6. *Proyecto de Guías para Materiales y Adiestramiento del Personal sobre Violencia Doméstica*

La implantación de este proyecto se considera completada. Se establecieron unas Guías para la Preparación de Materiales y Adiestramiento del Personal, Jueces y Juezas de la Rama Judicial **(Anejo XVIII)**, con el fin de desarrollar actitudes adecuadas en el trato y orientación a las víctimas de violencia doméstica.

7. *Proyecto 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 1998, se presentó un vídeo que ilustró varias situaciones de discriminación por razón de género, de conformidad con el Manual de Conducta Libre de Discriminación. Además, se 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. De octubre de 1998 a marzo de 2000, se llevaron a cabo 57 adiestramientos sobre la dinámica sicosocial de la violencia doméstica y los aspectos operacionales de la Ley de Violencia Doméstica. Además, este año se ofreció un adiestramiento sobre violencia doméstica a jueces y juezas. Con el fin de que se continúen ofreciendo estos adiestramientos, el Instituto de Estudios Judiciales

de la Oficina de Administración de los Tribunales solicitó fondos federales del Violence Against Women's Act (VAWA) a la Comisión de Asuntos de la Mujer, entidad de la Rama Ejecutiva encargada de distribuir estos fondos en Puerto Rico.

8. *Proyecto de Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica*

La implantación de este proyecto se considera iniciada. El mismo se explicó anteriormente, ya que permite atender recomendaciones en diversas áreas.

9. *Proyecto de Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de Otros Estados*

La implantación de este proyecto se considera completada. La agencia designada en Puerto Rico para establecer y mantener el Registro de Órdenes de Protección es la policía. 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. Esto permitirá el intercambio de información entre estas agencias.

Otros proyectos que se implantarán en el futuro para continuar implantando las recomendaciones en esta área son: Proyecto de Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección y el Proyecto de

Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio.

VI. SISTEMAS DE JUSTICIA CRIMINAL Y JUVENIL

A. Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial

Justicia Criminal:

1. Promover el examen de las reglas procesales y evidenciarías (de medios de prueba), a los fines de enmendarlas para eliminar todo elemento sexista en el lenguaje y cualquier contenido discriminatorio desde el punto de vista del género. No obstante, debe tenerse en cuenta la legitimidad de ciertas disposiciones legales que disponen un trato distinto a mujeres y a hombres como instrumento para remediar situaciones históricas de discrimen o de desbalance de poder que afectan a un sexo particular.
2. Revisar el examen del Manual de Instrucciones al Jurado con el propósito de eliminar cualquier contenido discriminatorio desde el punto de vista del género.
3. 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.
4. Desarrollar adiestramientos especiales para los jueces y las juezas de lo criminal y de asuntos de menores, sobre perspectiva del género y relacionados con la litigación de los delitos sexuales, a la atención de los menores y las menores en el sistema de justicia criminal.
5. Promover el adiestramiento y capacitación del personal del sistema de justicia criminal para ofrecer orientación y apoyo a las víctimas de delitos sexuales.
6. Divulgar adecuadamente en el sistema de justicia criminal la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y facilitar el acceso a mecanismos de presentación y procesamiento de quejas que

permitan cumplir adecuada y debidamente la política pública de dicho documento.

7. Realizar investigaciones 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.

Justicia Juvenil:

8. Celebrar seminarios de sensibilización para todos los funcionarios y funcionarias que intervienen en el sistema de justicia juvenil para concienciarlos sobre las manifestaciones del discrimen por razón de género y cómo estas afectan a los menores y a las menores.
9. Proveer instalaciones adecuadas para las niñas, como servicios sanitarios separados e instalaciones de custodia separadas, de forma tal que se atiendan sus necesidades particulares.
10. Reclutar más alguaciles mujeres (alguacilas) para asignarlas a la custodia y transportación de las menores intervenidas.
11. Reclutar más trabajadores sociales varones para atender las necesidades particulares de los niños intervenidos.
12. Instaurar un sistema de información adecuado para los menores y sus familiares para que estos puedan hacer uso efectivo de los procedimientos que se adopten en el sistema para atender quejas y querellas relacionados con el hostigamiento sexual y las diversas manifestaciones de discrimen.
13. Efectuar una investigación 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.

B. Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género

Los proyectos fueron aprobados para implantar las recomendaciones en el área de Sistemas de Justicia Criminal y Juvenil:

1. *Proyectos de Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño*

Estos fueron explicados anteriormente y atienden recomendaciones en varias de las áreas estudiadas, relacionadas todas con el sistema de justicia criminal y juvenil.

2. *Proyecto de Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores Intervenidos o Intervenidas*

La implantación de este proyecto se considera iniciada. Según datos recopilados, recientemente, 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, un 97% está ocupado por varones, mientras que el 3% lo ocupan las féminas.

A pesar de la desproporción de estos porcentajes, 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.

3. *Proyecto de Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas*

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo. Este proyecto fue explicado anteriormente desde la perspectiva de la Administración Judicial.

4. *Proyecto para la 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.

5. *Proyecto de Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos*

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo. El mismo fue explicado anteriormente, ya que permite atender diversas recomendaciones del estudio de la Comisión Judicial Especial.

6. *Proyecto de Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica*

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo. Este proyecto fue explicado anteriormente. Por su naturaleza permite la atención de diversas recomendaciones.

Para las fases futuras se planean otros proyectos que mencionamos anteriormente, tales como, los Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos y los Planes de Divulgación a través de medios de comunicación masiva. Cabe destacar dos estudios, cuya implantación permitirá atender otras recomendaciones en el Área de Justicia Criminal y Juvenil. Estos son: Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley y el

Estudio sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones en la
Adjudicación Judicial

VII. DERECHO LABORAL

A. Recomendaciones de la Comisión Judicial Especial

1. Investigar las razones por las cuales hay tan pocos casos presentados en los tribunales relacionados con el problema de discrimen en el empleo.
2. Establecer mecanismos para fomentar la presentación de estos casos y para lidiar con el problema de las diferencias en el poder económico, ya sea mediante cambios legislativos o estructurales dentro del sistema.
3. Establecer un mecanismo efectivo de quejas sobre el discrimen y el hostigamiento sexual en el propio sistema judicial.
4. 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.
5. Realizar más estudios sobre el vínculo entre el discrimen en el sistema judicial y los procesos adjudicativos en el mismo.

B. Proyectos de Implantación Propuestos por el Comité de Igualdad y Género

Los siguientes proyectos fueron aprobados para implantar las recomendaciones en el área de Derecho Laboral:

1. *Proyecto de Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual*

Por encomienda del Juez Presidente, el Comité, con la colaboración del Secretariado, preparó dos (2) proyectos de 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 **(Anejo XIX)** y (2) Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial **(Anejo XX)**. El primero de estos fue enviado por el Juez Presidente a la Comisión de Disciplina de Jueces para su estudio y recomendaciones. El segundo, se encuentra ante la consideración del Tribunal Supremo.

Para las fases siguientes se propone, además, la implantación de los siguientes proyectos: Proyecto de Identificación de Áreas de Investigación Futuras y Política Pública de Hostigamiento Sexual; y un Proyecto que propone un Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo.

Recientemente, el Comité Asesor presentó al Juez Presidente un Proyecto de Orden Administrativa para reglamentar el período de extracción de leche materna en la Rama Judicial con el propósito de conceder a toda madre obrera que así lo solicite, un tiempo razonable para la extracción de su leche materna para beneficio de su criatura **(Anejo XXI)**. El Proyecto de Orden Administrativa se encuentra actualmente ante la consideración del Juez Presidente del Tribunal Supremo.

Por otro lado, con el propósito de evitar el discrimen que surge en relación a los roles del hombre y la mujer en ocasión del nacimiento o adopción de un hijo o una hija y para contribuir al fortalecimiento de la familia, mediante Resolución del 30 de marzo de 2001, el Tribunal Supremo concedió a todo el personal masculino cinco (5) días de

licencia por paternidad a partir de la fecha del nacimiento o adopción de un hijo o hija (Anejo XXII).

VIII. **CONCLUSIONES**

La Rama Judicial ha sido la primera institución y rama de gobierno puertorriqueña que se autoinvestiga para identificar y erradicar cualquier manifestación de discrimen por razón de género. Con esta emulable iniciativa, el Poder Judicial ha comenzado a rebasar los escollos y estereotipos culturales que poseen las instituciones.

En esta etapa final de implantación de los 27 proyectos de fase I, 16 han sido completados, lo que constituye un 59%. De esos proyectos completados, los siguientes seis (6) son de carácter continuo: Diligenciamiento de Órdenes y Unidades de Alguacilazgo; Estrategias para el reclutamiento de alguacilas; Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal; Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos; Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica y el Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica. Al presente, 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 lo que representa un gran logro para la Rama Judicial.

En cuanto a los planes futuros, en primer lugar, se dará seguimiento a los seis (6) proyectos completados de Fase I que son de carácter continuo y a los cuatro (4) proyectos de Fase I que están pendientes, hasta que se culmine su implantación u otra cosa disponga el Juez Presidente o el Tribunal Supremo.

De otra parte, el 11 de julio de 2000, el Comité Asesor de Igualdad y Género presentó el Plan de Implantación Final de los Proyectos de las Fases II y III. 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. Cinco años después de presentado el estudio, ciertamente constituye un logro el haber completado un plan que abarca todas las recomendaciones del Informe, relativa a la Rama Judicial.

Se visualiza que los proyectos propuestos para la Fase II serán puestos en vigor a partir de este año. En resumen, 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, despletables y conferencias.

Para los seis (6) proyectos propuestos para la Fase III, cuya implantación se recomienda para el año fiscal 2001-2002, 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 continuación de 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.

Los proyectos que se han estado implantando, así como las medidas que se han estado tomando mayormente en el ámbito administrativo, denotan la seriedad del compromiso con la eliminación y prevención de toda manifestación de discrimen por razón de género en la Rama Judicial de Puerto Rico. Confiamos en que las otras ramas gubernamentales, otras instituciones privadas en nuestro país, así como otros países acepten el mismo reto de autoinvestigarse para identificar y erradicar manifestaciones de discrimen por razón de género o de otros tipos de discrimen.

XI. ANEJOS

In re:
Conferencia Judicial
de Puerto Rico

Comité Asesor
Permanente de
Igualdad y Género:
Designación de
Miembros

Núm. EC-97-1

RESOLUCIÓN

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

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

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

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

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

Regístrese y Publíquese.

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


Francisco R. Agrait Llado
Secretario General

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Secretariado de la Conferencia Judicial

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



Propuesta del
Comité Asesor de Igualdad y Género

JUNIO 1998

Miembros del Comité Asesor de Igualdad y Género

Hon. Miriam Naveira de Rodón, Presidenta Ex-Officio

Hon. Olivette Sagebien, Presidenta

Hon. Víctor Rivera González

Hon. Héctor J. Conty Pérez

Hon. Sonia E. Ralat Pérez

Hon. Yamil Suárez Marchan

Hon. Velma I. González Rivera

Hon. Georgina Candal Seguro

Hon. Liana Fiol Matta

Lcda. Isabel Llompart Zeno

Lcda. Ana T. Dávila Laó

Lcdo. José Figueroa Zayas

Lcda. María Dolores Fernós

Sra. Eneid Routté

Lcdo. Federico Lora

Lcda. Ana Matanzo

Lcda. Myra Gaetán

Lcda. Isabel Picó Vidal

Lcda. Edna Santiago

Lcda. Olga López Báez

Secretariado de la Conferencia Judicial

Lcda. Patricia Otón Olivieri, Directora

Lcda. Sylvia I. Hernández Castrodad, Asesora Legal

Lcda. Hulda Li Figueroa López, Asesora Legal

Sra. Maribel Coilazo Suárez, Secretaria

Srta. Gladys Figueroa Colón, Secretaria

Srta. Noelia Reyes Cordero, Secretaria

TABLA DE CONTENIDO

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

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

I. **Introducción:**

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

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

Hon. Olivette Sagebien, Presidenta	Hon. Víctor Rivera González
Hon. Héctor J. Conty Pérez	Hon. Sonia E. Ralat Pérez
Hon. Yamil Suárez Marchan	Hon. Velma I. González Rivera
Hon. Georgina Candal Seguro	Hon. Liana Fiol Matta
Lcda. Isabel Llompарт Zeno	Lcda. Ana T. Dávila Laó
Lcdo. José Figueroa Zayas	Lcda. María Dolores Fernós
Sra. Eneid Routté	Lcdo. Federico Lora
Lcda. Ana Matanzo	Lcda. Myra Gaetán
Lcda. Isabel Picó Vidal	Lcda. Edna Santiago
Lcda. Olga López Báez	

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

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

“Proponer un plan de acción al Tribunal Supremo, cuyas medidas sean específicas, viables, efectivas y realizables a corto y a mediano plazo, para implantar las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales, con el propósito de erradicar el discrimen en el sistema judicial, tanto en su funcionamiento interno como en la administración de la justicia.”

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

1. Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas

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

2. Subcomité de Capacitación Interna

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

3. Subcomité de Capacitación Externa

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

4. Subcomité de Política Pública e Investigación

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

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

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

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

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

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

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

Estas fueron divididas entre las siguiente fases:

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

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

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

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

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

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

Proyecto: # 1

Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño

Descripción de los Resultados:

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

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

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

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

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

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

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

Estimado de Recursos:

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

2. Director o Directora, Oficina de Locales

3. Director Administrativo o Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 2

Diligenciamiento de Ordenes y Unidad de Alguacilazgo

Descripción de los Resultados:

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

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

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

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

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 3

Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales

Descripción de los Resultados:

1. Proyecto demostrativo en el área de relaciones de familia para garantizar el acceso y adecuada representación de las mujeres en los tribunales con los siguientes componentes: (a) sistema de información y orientación sobre representación legal, (b) procedimiento y formularios para representación por derecho propio, (c) módulo de intervención proactiva de la judicatura y personal de sala de familia para propiciar clima libre de conducta y lenguaje discriminatorio por razón de género, (d) monitoría evaluativa de suspensiones y demoras.

Ámbito del Proyecto:

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

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

3. Desarrollar un sistema de información sobre representación legal.

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

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

6. Capacitar personal de proyecto demostrativo.

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 4

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

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

“El sistema judicial debe desarrollar normas internas de aplicación uniforme en cuanto al acceso a los procedimientos judiciales de los recursos de apoyo a las víctimas en los casos de violencia doméstica.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 401.)

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

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

Proyecto: # 5

Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

Estimado de Recursos:

1. Comité Interagencial

2. Jueces Administradores y Juezas Administradoras Regionales

3. Directora Administrativa de los Tribunales

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

“Se deben coordinar más efectivamente los esfuerzos interagenciales y los internos del propio sistema judicial en la tramitación de los casos de violencia doméstica, para así atender con mayor eficiencia asuntos tales como el diligenciamiento de citaciones para las vistas de órdenes de protección, las órdenes de protección propiamente dichas y la atención de querellas fuera de horas laborables y otros aspectos. La Oficina de Administración de los Tribunales debe coordinar con la Policía de Puerto Rico para que ésta diligencie las órdenes de protección, especialmente en aquellos pueblos donde no hay alguaciles disponibles.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 402.)

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

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

Proyecto: # 6

Directrices sobre Ordenes de Protección

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas

Proyecto: # 7

Véase, Proyecto # 1

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"Deben proveerse instalaciones adecuadas para las niñas, como servicios sanitarios separados e instalaciones de custodia separadas, de forma tal que se atiendan sus necesidades particulares."
(Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.2, pág. 452)

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas

Proyecto: # 8

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

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Preparar una relación de menores intervenidas y de personal disponible para custodia y transportación.

2. Recomendar el reclutamiento de alguacilas de acuerdo a la necesidad documentada.

3. Revisar los criterios y el procedimiento para el reclutamiento, promoción, traslado y asignación de alguaciles y alguacilas para eliminar aquellas disposiciones que obstaculizan el reclutamiento de alguacilas, reconociendo que no se puede exigir total igualdad en cuestiones de naturaleza física.

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 9

Estrategias para el reclutamiento de alguacilas

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

Estimado de Recursos:

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

"Deben reclutarse más trabajadores sociales varones para atender las necesidades particulares de los niños intervenidos." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 452.)

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe tomar medidas afirmativas contra la segregación ocupacional por sexo, particularmente en aquellas áreas de empleo que afectan los servicios a la clientela en los tribunales, como es el alguacilazgo." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.2, pág. 109.)

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

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

Proyecto: # 10

Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Designar una Sub-Comisión de Profesionales capacitados o capacitadas en el campo de la gramática, lengua española y en el Derecho sustantivo penal y procesal criminal que puedan revisar cualquier tipo de lenguaje discriminatorio por razón de género.

2. Preparar unas guías sobre el lenguaje sexista y modos contrarrestarlo y eliminarlo en los procedimientos judiciales.

Estimado de Recursos:

1. Directora de la Administración de los Tribunales

2. Recursos externos en áreas de lingüística y sexismo

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"El Tribunal Supremo debe promover el examen del Manual de Instrucciones al Jurado con el propósito de eliminar cualquier contenido discriminatorio desde el punto de vista del género y con atención especial a todo lenguaje de naturaleza sexista que pueda tener efectos sobre las determinaciones del jurado." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.3, pág. 157 y n.2, pág. 431.)

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

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

Proyecto: # 11

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

Descripción de los Resultados:

1. Norma Administrativa de la OAT reiterando la prohibición de utilizar el embarazo o la posibilidad de éste en el reclutamiento, la promoción, el traslado o la asignación de personal.

2. Personal de la OAT a cargo de recursos humanos y selección de personal con conocimiento y entendimientos de esta prohibición en el reclutamiento.

Ámbito del Proyecto:

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

2. Concienciar al personal de la OAT sobre la política pública y a los candidatos o las candidatas a empleo informarles sobre sus derechos.

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe emitir directrices específicas respecto a la prohibición legal de utilizar el embarazo o la posibilidad de éste como un criterio a la hora de seleccionar personal." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.4, pág. 109.)

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

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

Proyecto: # 12

Especificación de Criterios para la Asignación de Salas

Descripción de los Resultados:

Asignación de salas y nombramiento de jueces administradores o juezas administradoras a base de criterios de capacidad y experiencia y no de género. Esto aplica especialmente a las salas de lo criminal en que existe una tendencia a nombrar jueces y a las salas de familia en que existe una tendencia a nombrar juezas.

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

"El Juez Presidente del Tribunal Supremo debe estar atento a las distintas manifestaciones del discrimen por género en el empleo, a la hora de ejercer sus facultades constitucionales de asignación de salas y nombramiento de jueces administradores y juezas administradoras." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.8, pág. 110.)

"La Oficina de Administración de los Tribunales, los jueces administradores y las juezas administradoras del sistema deben estar atentos a la posible manifestación de trato discriminatorio, particularmente respecto a las juezas, en la asignación de materias." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.9, pág. 110.)

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas

Proyecto: # 13

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

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

Estimado de Recursos:

1. Ofici:ra de Administración de los Tribunales y Oficina de Evaluación Judicial

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

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

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

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

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

Proyecto: # 14

Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Reclutar los o las mejores candidatos o candidatas y ofrecer a empleados o empleadas del sistema cursos de educación continua para mejoramiento profesional.

2. Mejorar la calidad del personal (trabajadores o trabajadoras, técnicos o técnicas sociales y psicólogos o psicólogas) para ofrecer mejor servicio a la clientela que se sirve de tales profesionales.

Estimado de Recursos:

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 15

Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Hacer acopio y estudiar los formularios, reglamentos internos y otros escritos de comunicación interna del Sistema Judicial.

2. Desarrollar un instrumento de evaluación de los formularios, reglamentos y otros documentos.

3. Preparar guías para la eliminación del lenguaje sexista aplicable a los formularios y reglamentos del Sistema Judicial.

4. Coordinar con la Directora de la OAT la revisión, enmienda o sustitución de los formularios, reglamentos y otros documentos inadecuados desde el punto de vista del lenguaje o contenido discriminatorio.

Estimado de Recursos:

1. Lcda. Mercedes M. Bauermeister

2. Lcda. Patricia Otón Olivieri

3. Asesores y Asesoras del Secretariado de la Conferencia Judicial

4. Lcda. Isabel Picó Vidal

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 16

Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Estudiar Manuales de otras jurisdicciones
2. Coordinar con la Oficina de la Directora de la OAT y del Alguacil o de la Alguacila

General

3. Auscultar el sentir y dialogar con un grupo representativo del alguacilazgo sobre los mecanismos más efectivos de lograr nuestro objetivo.
4. Desarrollar unas normas y protocolo sobre trato igualitario libre de discriminación por género.
5. Coordinar con el Subcomité de Capacitación Interna para incluir enmiendas al Manual de Procedimiento del Alguacilazgo en seminarios y mediante adecuada divulgación.

Estimado de Recursos:

1. Lcda. Mercedes M. Bauermeister
2. Lcda. Patricia Otón Olivieri
3. Alguacil o Alguacila General

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas

Proyecto: # 17

Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 18

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

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Externa

Proyecto: # 19

Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

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

Estimado de Recursos:

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

2. Subcomité de Capacitación Externa

3. Comité permanente de Igualdad y Género

4. Oficina de Prensa de la OAT

5. Asesores y Asesoras en Comunicaciones

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

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

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

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

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Externa

Proyecto: # 20

Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

"El sistema de justicia criminal debe divulgar adecuadamente la Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y facilitar el acceso a mecanismos de presentación y procesamiento de quejas que permitan cumplir adecuada y debidamente la política pública de dicho documento." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.8, pág. 431-432.)

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna

Proyecto: # 21

Guías para materiales y Adiestramiento del personal sobre Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

Establecer guías para la preparación de materiales y adiestramiento a los empleados y empleadas de la Rama Judicial en el trámite de asuntos de Violencia Doméstica.

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Interna

Proyecto: # 22

Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

“La Oficina de Administración de los Tribunales debe ofrecer adiestramientos especiales a todo el personal judicial y no judicial de primer contacto en los tribunales a los fines de desarrollar las mejores actitudes en cuanto al trato y orientación que se debe dar a las víctimas de violencia doméstica, sobre todo en un ambiente tan intimidante para éstas como el tribunal.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.1, pág. 401.)

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 23

Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Recomendar una Sala especializada o sólo personal especialmente adiestrado en Violencia Doméstica.

2. Recomendar en una Región Judicial específica, en todas las Regiones Judiciales o sólo como proyecto piloto.

3. Determinar cuánto personal, equipo, y espacio se requieren.

4. Recomendar un modelo de intervención.

5. Determinar si los asuntos de violencia doméstica o de menores deben dilucidarse en una Sala de Relaciones de Familia.

6. Examinar las recomendaciones e interrogantes surgidas durante la pasada Conferencia de Asuntos de la Familia y Menores, celebrada durante el año de 1987 en Dorado.

7. Preparar un inventario de los servicios y procedimientos que se llevan a cabo en la Sala de Relaciones de Familia del Tribunal de Primera Instancia. De particular modo, se deberá obtener la información necesaria para auscultar hacia quién o quiénes se están destinando los servicios en la referida Sala.

Estimado de Recursos:

1. Estudiantes y Profesores o Profesoras de Derecho

2. Personal OAT

3. Modelo de otras jurisdicciones

4. Subcomité de Política Pública e Investigación

5. Comisión de la Mujer - Fondos de "Stop Violence Against Women"

6. Fondos Estatales

7. Jueces Administradores y Juezas Administradoras Regionales

8. Directora de la Administración de los Tribunales

9. Estadísticas de la OAT

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

"La Rama Judicial debe ponderar la creación de salas especializadas de asuntos de familia integradas de manera más articulada, con programas particulares de orientación para los jueces que se asignen a ellas, con una coordinación interregional efectiva y con una dotación adecuada de profesionales de apoyo en las áreas pertinentes. La Comisión recibió múltiples recomendaciones relativas a la creación de un Tribunal de Familia, más ello debe evaluarse desde la perspectiva de un sistema unificado como el que existe en Puerto Rico." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.8, pág. 314.)

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 24

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

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 25

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

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Recursos identificados:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

“Estudiar más a fondo los problemas particulares que sufren las mujeres pobres cuando acuden al sistema de justicia.” (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, pág. 26.)

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 26

Propuesta para enmendar los Códigos de Ética Judicial y Profesional

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

judicial.

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"A los mismos fines, debe revisarse el lenguaje de códigos de ética judicial y profesional, los cuales deben ser enmendados también para prohibir expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura y de los miembros de la profesión jurídica, respectivamente." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, n.2, pág. 157.)

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación

FASE 1

Proyecto: # 27

Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

1. Redactar y aprobar una política pública dentro de la Rama Judicial que prohíba el discrimen por orientación sexual.

2. Implantar esta política pública a través de un plan de sensibilización en la Rama Judicial sobre el discrimen por orientación sexual.

3. Establecer un mecanismo, dentro del procedimiento existente, para la radicación y atención de querellas por discrimen basadas en orientación sexual.

Estimado de Recursos:

1. Facilitador Dr. Edwin Fernández

2. Subcomité de Capacitación Interna

3. Subcomité de Política Pública e Investigación

4. Instituto de Estudios Judiciales – OAT

5. Unidad de Adiestramiento - OAT

6. Profesores o Profesoras y Estudiantes de Derecho y Ciencias Sociales

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"El estudio del discrimen por orientación sexual en la Rama Judicial merece estudiarse con más detenimiento y deben tomarse medidas específicamente dirigidas a erradicarlo." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, págs. 24-25.)



Tribunal Supremo
Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Apartado 2392
San Juan, Puerto Rico 00902-2392

ANEJO III

José A. Andréu García
Juez Presidente

Teléfono (787) 724-3551
724-3553
724-3535
Facsímil (787) 725-4910

17 de noviembre de 1998

Lcda. Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa
de los Tribunales

José A. Andréu García
José A. Andréu García

PLAN DE IMPLANTACIÓN DEL COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO: PRIMERA FASE

El 26 de junio de 1998, el Comité Asesor de Igualdad y Género me presentó un Plan para la Implantación de las Recomendaciones del Informe de Discrimen por Razón de Género en los Tribunales. Este plan se elaboró para las recomendaciones que pueden ser implantadas en una primera fase, a corto plazo, este año.

Le incluyo copia del referido plan en el cual se especifican veintisiete (27) proyectos. De estos proyectos, cinco (5) competen al Tribunal Supremo, por lo que le estoy refiriendo éstos al Secretariado de la Conferencia Judicial. Los proyectos son aquéllos identificados como números 10, 15, 25, 26 y 27.

Los demás proyectos incluidos en el plan, le corresponde desarrollarlos a la Oficina de Administración de los Tribunales. Para facilitar esta labor he clasificado los proyectos conforme al resultado esperado. El resultado de dicha clasificación es el siguiente:

1. Desarrollo de normas u órdenes administrativas.
Proyectos: 2, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12 y 14
2. Criterios para incluir en la evaluación de jueces.
Proyecto: 13
3. Revisión del Manual de Procedimientos de Alguacilazgo.
Proyecto: 16

4. Guías de Información para la Comunidad.
Proyecto: 19
5. Sección en la página de Red sobre Violencia Doméstica.
Proyecto: 20
6. Plan de Capacitación de Jueces y Juezas y Personal sobre Violencia Doméstica y Desarrollo de Materiales.
Proyectos: 21 y 22
7. Diversos Proyectos Demostrativos en áreas tales como: Accesibilidad a los Tribunales (Proyecto 3), Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual (Proyecto 17); Opinión de Empleados y Usuarios sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas (Proyecto 18); y Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica (Proyecto 23).
8. Establecimiento de Registro de Órdenes de Protección en Casos de Violencia Doméstica.
Proyecto: 24
9. Especificaciones y Adecuación de Facilidades Físicas.
Proyectos: 1 y 7

Le agradeceré que imparta las instrucciones pertinentes a aquellas oficinas o unidades de la Oficina de Administración de los Tribunales para trabajar en estos proyectos. La Oficial de Cumplimiento designada por usted, Srta. Ruth M. Silva, deberá darle seguimiento a los mismos. Intereso que se mantenga informado al Comité de Igualdad y Género sobre aquellos proyectos que ya han comenzado a ser trabajados y el desarrollo de todos estos proyectos.

Para algunos proyectos, los Miembros del Comité de Igualdad y Género pueden fungir como recursos. Las comunicaciones y la participación del Comité de Igualdad y Género deberán ser coordinadas con la Lcda. Patricia Otón Olivieri.

Reitero que el desarrollo de esta etapa de implantación de las recomendaciones del Informe de Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, constituye una alta prioridad para el Poder Judicial. Por ello, cuento con su acostumbrada colaboración.

c. Lcda. Monsita Rivera Marchan
Lcda. Patricia Otón Olivieri
Hon. Olivette Sagebien
Srta. Ruth M. Silva



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE LOS TRIBUNALES

ANEJO IV

Leda. Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa de los Tribunales

4 de noviembre de 1998

Srta. Ruth M. Silva Nieves
Asesora Ejecutiva
Oficina Directora Administrativa

Estimada señorita Silva:

Efectivo el 20 de octubre de 1998 le designamos como Oficial de Cumplimiento para implantar las recomendaciones del Comité de Igualdad y Género de la Rama Judicial.

Le deseamos éxito en esta encomienda.

Cordialmente,

Mercedes M. Bauermeister

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Secretariado de la Conferencia Judicial

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



Preparado por el
Comité Asesor de Igualdad y Género

noviembre 1998 – junio 1999

Miembros del Comité Asesor de Igualdad Y Género

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

Oficial de Cumplimiento

Sra. Ruth Silva Nieves

Miembros del 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
Sra. Maribel Collazo Suárez, Secretaria
Srta. Gladys Figueroa Colón, Secretaria
Srta. Noelia Reyes Cordero, Secretaria

ÍNDICE

INFORME SOBRE LOS PROYECTOS PARA LA FASE I DEL PLAN DE IMPLANTACIÓN DE LAS RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO SOBRE EL DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES

	Página
I. Introducción.....	1
II. Resumen de la Implantación de los Proyectos.....	2
Tabla: Etapa de Implantación de los Proyectos.....	4
III. Descripción del Desarrollo de los Proyectos Iniciados o Completados.....	11
A. Proyectos 1 y 7: Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseños.....	11
B. Proyecto 2: Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo.....	13
C. Proyecto 3: Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales.....	14
D. Proyecto 4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros.....	15
E. Proyecto 5: Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica.....	15
F. Proyecto 6: Directrices sobre Órdenes de Protección.....	16
G. Proyecto 8: Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas.....	17
H. Proyecto 9: Estrategias para el Reclutamiento de Alguaciles y Alguacilas.....	17
I. Proyecto 11: Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo.....	19

		Página
J.	Proyecto 12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas.....	19
K.	Proyecto 13: Criterios para evaluar posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal.....	20
L.	Proyecto 14: Aumento en el Reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana.....	21
M.	Proyecto 16: Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo.....	22
N.	Proyecto 17: Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual.....	22
O.	Proyecto 19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos.....	23
P.	Proyecto 20: Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica.....	24
Q.	Proyecto 21: Guías para Materiales y Adiestramiento del Personal sobre Violencia Doméstica.....	24
R.	Proyecto 22: Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica.....	24
S.	Proyecto 23: Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica.....	27
T.	Proyecto 24: Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros Estados.....	28
U.	Proyecto 26: Propuesta para enmendar los Cánones de Ética Judicial y Profesional.....	28
V.	Proyecto 27: Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual.....	29
VI.	Etapa de los trabajos del Comité.....	29

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

I. Introducción:

El 18 de abril de 1997, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, nombró los y las integrantes del Comité de Igualdad y Género adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial. Se le asignó a este Comité la encomienda de considerar y revisar las recomendaciones del Informe de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico, con el propósito de formular y proponer al Tribunal Supremo los planes y medidas necesarias para implantar dichas recomendaciones.

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, un Plan para la Implantación de las Recomendaciones para la Primera Fase. Dicho plan especificaba veintisiete (27) proyectos, descritos a base del resultado esperado y del ámbito del mismo. Se delimitaba, además, su alcance y se identificaban los recursos necesarios para su desarrollo. Se consideró que estos proyectos podrían implantarse a corto plazo, en un término de un (1) año.

El Juez Presidente aprobó el Plan que le fue presentado y el 17 de noviembre de 1998, le 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 Administración de los Tribunales desarrollasen los mismos. Otros cinco (5) proyectos, propios del Tribunal Supremo, fueron remitidos al Secretariado de la Conferencia Judicial.

El informe que se presenta a continuación resume el desarrollo de los proyectos del Plan de Implantación – Fase I. La información recopilada fue provista por las diversas oficinas o unidades de la Rama Judicial que desarrollan los proyectos y por los subcomités de trabajo del Comité de Igualdad y Género que colaboran en la implantación de algunos de los proyectos. El intercambio de información necesario para la preparación de este informe ha sido facilitado por la Sra. Ruth Silva Nieves, Oficial de Cumplimiento y por el personal del Secretariado de la Conferencia 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 veintisiete (27) proyectos que formaron parte de la Primera Fase del Plan de Implantación presentado por el Comité de Igualdad y Género.

Dos proyectos ya han sido completados, lo que constituye un 7% del total de los proyectos. Uno de ellos es el Proyecto 22 sobre un plan de capacitación interna de violencia doméstica, el cual es uno de carácter continuo; y el otro es el Proyecto 24 sobre el desarrollo de un registro de órdenes de protección y validación de órdenes de protección de otros estados. Este último, ha sido asumido por la Policía de Puerto Rico. La Rama Judicial proveyó ciertos criterios que deben ser incluidos en dicho registro.

Del total de proyectos, veinte (20) de estos; o sea, un 74% han sido iniciados. 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.

Algunos de los proyectos iniciados ya han generado los resultados esperados; sin embargo, no se consideran completados hasta documentarse su implantación. Por ejemplo, el Proyecto 2 generó la Circular Núm. 25 de 9 de junio de 1999 sobre la Tramitación de Notificaciones de Citaciones y Órdenes de Protección al Amparo de la Ley Núm. 54. Al presente, según informó la Oficial de Cumplimiento, se están impartiendo instrucciones para evaluar la implantación de la misma. A su vez, se atendió el Proyecto 6 sobre la atención por cualquier Juez o Jueza Municipal de las solicitudes de órdenes de protección, mediante la Orden Administrativa Núm. III del 30 de junio de 1999, sobre las Asignaciones de Jueces y Juezas bajo la Ley Núm. 54.

De otra parte, cinco (5) proyectos aún no han sido iniciados, por lo que han sido clasificados como pendientes. Estos representan un 18.5% del total de proyectos. Estos proyectos son: la Revisión del Lenguaje del Manual de Instrucciones del Jurado; las Guías para la Eliminación del Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos; el Proyecto de Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarias sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas; el Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género y la Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual. Se espera que estos proyectos puedan comenzar a desarrollarse durante el nuevo año fiscal.

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: <i>Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseño</i>	✓			<i>División de Administración de Locales</i>
2: <i>Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo</i>	✓			<i>Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales</i>
3: <i>Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales</i>	✓			<i>Oficina de Servicios Sociales</i>

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y Otros	✓			Oficina del Juez Presidente y de la Directora Administrativa de los Tribunales
5: Norma sobre la Coordinación Interagencial Relacionada a Violencia Doméstica	✓			Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales
6: Directrices sobre Órdenes de Protección	✓			Oficina del Juez Presidente y de la Directora Administrativa de los Tribunales
8: Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores Intervenidos(as)	✓			Oficina de Recursos Humanos

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
9: <i>Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas</i>	✓			<i>Oficina de Recursos Humanos</i>
10: <i>Revisión del Lenguaje del Manual de Instrucciones del Jurado</i>			✓	<i>Tribunal Supremo y Secretariado de la Conferencia Judicial</i>
11: <i>Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo y Candidatas a Empleo</i>	✓			<i>Oficina de Capacitación y Desarrollo</i>
12: <i>Especificación de Criterios para la Asignación de Salas</i>	✓			<i>Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales</i>

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
13: <i>Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y del Personal</i>	✓			<i>Comisión de Evaluación Judicial</i>
14: <i>Aumento en el Reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana</i>	✓			<i>Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos</i>
15: <i>Gúlas para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos</i>			✓	<i>Tribunal Supremo y Secretariado de la Conferencia Judicial</i>
16: <i>Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo</i>	✓			<i>Oficina del Alguacil General de la Rama Judicial e Instituto de Estudios Judiciales</i>

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
17: Procedimiento de Querrelas por Discrimen y Hostigamiento Sexual	✓			Tribunal Supremo y Oficina del Juez Presidente
18: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas			✓	Oficina de Prensa de la Oficina de Administración de los Tribunales
19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos	✓			Oficina de Prensa de la Oficina de Administración de los Tribunales
20: Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica	✓			Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales, Oficina de Prensa y Oficial de Cumplimiento

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
21: <i>Guías para Materiales y Adiestramiento del Personal sobre Violencia Doméstica</i>	✓			<i>Oficina de Capacitación y Desarrollo del Personal</i>
22: <i>Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica*</i>		✓		<i>Centro de Desarrollo y Capacitación, Instituto de Estudios Judiciales y Oficina de Prensa de la O.A.T.</i>
23: <i>Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica</i>	✓			<i>Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales e Instituto de Estudios Judiciales</i>

* Este proyecto es uno de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
24: <i>Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros Estados</i>		✓		<i>Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales</i>
25: <i>Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género</i>			✓	<i>Recurso externo a identificarse.</i>
26: <i>Propuesta para Enmendar los Cánones de Ética Judicial y Profesional</i>	✓			<i>Tribunal Supremo</i>
27: <i>Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual</i>			✓	<i>Tribunal Supremo</i>

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.

A. Proyectos 1 y 7: Adecuación de Facilidades Físicas y Especificaciones de Diseños

La División de Administración de Locales de la Oficina de Administración de los Tribunales evaluó las facilidades físicas de todos los centros judiciales para atender la clientela femenina. De dicha evaluación surgió lo siguiente:

1. Las Salas de Asuntos de Menores de Caguas, Aibonito y Aguadilla cuentan con una sola celda con su baño. En estos tribunales se hacen arreglos cuando coinciden menores de ambos sexos. Las féminas jóvenes se mantienen aparte, ya sea en la Secretaría, en una oficina, en un banco o pasillo bajo la custodia de un alguacil o de una alguacila. Los Centros Judiciales de San Juan, Bayamón, Ponce, Carolina, Utuado, Guayama y Humacao cuentan con dos celdas con servicios sanitarios adentro, una para varones y otra para mujeres. Las menores pertenecientes a la Región de Fajardo se atienden en Humacao. Esta región, al igual que las de Arecibo y Mayagüez, tiene la Sala de Asuntos de Menores fuera del centro judicial y cuenta con todas las facilidades requeridas.
2. Los proyectos de construcción de los Centros Judiciales de Fajardo, Humacao y Mayagüez se planificaron teniendo en cuenta la necesidad de tener facilidades de celdas para las menores

conforme con las necesidades que requieran las Salas de Asuntos de Menores.

3. Para la población adulta, el Tribunal de Primera Instancia cuenta con dos celdas, una para varones y otra para mujeres, excepto en Humacao que dispone de tres celdas, dos para varones y una para damas. Fajardo solo dispone de una celda. Cuando hay mujeres arrestadas se hacen arreglos con el cuartel de la policía y son custodiadas por mujeres policías. Por el momento no se cuenta con el espacio disponible para hacer mejoras. Con la construcción de los edificios nuevos se está corrigiendo esta deficiencia. Por ejemplo, el recién construido Tribunal de Distrito de Las Piedras dispone de dos celdas. De otra parte, aún persiste la falta de facilidades físicas de celdas para ambos sexos en las anteriores sedes del extinto Tribunal de Distrito.

La Oficial de Cumplimiento solicitó a la División de Administración de Locales que de acuerdo con el espacio existente y la situación presupuestaria actual, hiciera recomendaciones a la Directora Administrativa sobre mejoras para aumentar el número de celdas y cambios en la ubicación de estas en los tribunales tanto de menores como de adultos. La División informó que solamente en los Centros Judiciales de Carolina y San Juan, se podrían hacer mejoras; ya que los demás no tienen suficientes espacios para crear nuevas celdas.

B. Proyecto 2: Diligenciamiento de Órdenes y Unidad de Alguacilazgo

Mediante la Circular número 25 del 9 de junio de 1999, la Oficina de Administración de los Tribunales emitió una norma administrativa para la tramitación de Notificaciones de Citaciones y Órdenes de Protección al Amparo de la Ley 54. Será responsabilidad del alguacil o de la alguacila del tribunal entregarle copia del documento a la Policía según las instrucciones del tribunal para que sean diligenciadas. De no tener disponibles Alguaciles o Alguacilas Auxiliares para realizar esta labor, el alguacil o la alguacila del tribunal podrá coordinar los servicios de un mensajero o de una mensajera con el Director Ejecutivo o la Directora Ejecutiva para que entregue la orden de citación al Cuartel de la Policía que corresponda. En las Salas Municipales para las citaciones de órdenes emitidas en horas laborables, cuando la premura del asunto así lo exija, se harán arreglos vía telefónica con la Policía para que recoja la orden. En los casos que no sea tan apremiante se harán llegar las citaciones u órdenes emitidas al alguacil o a la alguacila del tribunal del centro judicial que corresponda para su tramitación. La orden dispone, además, que se podrá utilizar el fax para hacer llegar la citación a la Policía.

En cuanto a las órdenes para mostrar causa por incumplimiento en el pago de pensiones alimentarias, la Oficial de Cumplimiento recabó información del Sr. Julio Jurado, de la Oficina del Alguacil General de la Rama Judicial. Este informó que las mismas son diligenciadas por los Alguaciles o Alguacilas Auxiliares de la Unidad de Citaciones y Arrestos en las diferentes regiones judiciales. En los casos de los Tribunales Municipales, se envían al Tribunal de

Distrito que corresponde, para que el alguacil o la alguacila las entregue a la Policía para su diligenciamiento.

C. Proyecto 3: Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales

La Oficina de Servicios Sociales, coordinó una reunión con la Lcda. Olga López Báez, Coordinadora del Proyecto Especial para Mujeres en casos de violencia doméstica de la Oficina de la Comunidad, para discutir alternativas encaminadas a garantizar el acceso y la adecuada representación de las mujeres en los tribunales. Luego se someterá el proyecto a la Directora Administrativa para su consideración. Las recomendaciones sugeridas son:

- a) Coordinar con las Escuelas de Derecho para que las y los estudiantes puedan realizar prácticas en las Salas de Investigaciones, brindando orientación legal dirigida a que la mujer pueda representarse por derecho propio, incluso presentar escritos ante el Tribunal de Primera Instancia.
- b) Asignar un Trabajador o una Trabajadora Social en esta etapa del proceso que sirva para cubrir casos y ofrecer un asesoramiento al juez o a la jueza. De esta manera se agilizan los procesos y se ayudaría en la prestación de los servicios que garantizaría los derechos de ambos géneros.
- c) Ante la conducta violenta que pone en riesgo la seguridad de la mujer, la de los niños y de las niñas, se sugiere que los participantes del Taller Padres y Madres para Siempre que se encuentren en situaciones con alto contenido de coraje se citen a una segunda sesión. Esta estaría dirigida a trabajar con técnicas

del manejo de coraje en forma efectiva con el objetivo de prevenir situaciones violentas hacia la mujer o los niños.

D. Proyecto 4: Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica, Delitos Sexuales y otros

Mediante carta del 5 de enero de 1999, la Directora Administrativa, Lcda. Mercedes M. Bauermeister, refirió al Secretariado esta recomendación por considerar que le corresponde al Juez Presidente emitir la orden administrativa. Una vez se promulgue y circule la misma, el Instituto de Estudios Judiciales orientará a los jueces y a las juezas del Tribunal de Primera Instancia sobre el particular. La Oficina de Capacitación y Desarrollo orientará sobre esta orden a los empleados.

Durante la participación de miembros del Comité en la actividad sobre violencia doméstica de 1998 de la Coordinadora Paz para la Mujer, se le solicitó a la Lcda. Josefina Pantojas que le presentara al Comité sus recomendaciones para que el Juez Presidente las considere al emitir la Orden Administrativa.

Posteriormente, el Subcomité de Política Pública e Investigación le solicitó por escrito estas recomendaciones a dicha organización.

Una vez recibidas las mismas, podrán ser presentadas al Juez Presidente con la recomendación pertinente del Comité de Igualdad y Género sobre la Orden Administrativa.

E. Proyecto 5: Norma sobre la Coordinación Interagencial relacionada a Violencia Doméstica

Actualmente en las regiones judiciales, existe un Comité de Justicia Criminal compuesto por las Juezas y los Jueces Administradores Regionales, Fiscalía, Comandancia de la Policía y Administración de Corrección. El Comité

lo preside la Jueza Administradora o el Juez Administrador de cada región judicial. La Oficial de Cumplimiento preparó un memorando a la Directora Administrativa en el cual recomendó que el Juez Presidente, en una reunión del Consejo Asesor Judicial imparta instrucciones para que dicho comité se reúna y coordine asuntos relacionados con los casos de violencia doméstica u otro asunto de discrimen por género. Esta discusión podría generar una orden administrativa del Juez Presidente. Esta recomendación fue aprobada por la Directora Administrativa y se discutió en una reunión del Comité Asesor del 7 de julio de 1999. Sobre la coordinación con la Policía para diligenciar las órdenes de protección, se emitió la Circular 25 del 9 de junio de 1999 para atender lo referente a esta recomendación, según se señaló antes. (Refiérase al Proyecto 2.)

F. Proyecto 6: Directrices sobre Órdenes de Protección

Este proyecto fue atendido por la Orden Administrativa Núm. III del 30 de junio de 1999, mediante la cual se extendió la vigencia de la Orden Administrativa III del 20 de enero de 1995 sobre la Asignación de Jueces y Juezas bajo la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

Uno de los propósitos de esta orden es que las solicitudes de órdenes de protección bajo la referida Ley Núm. 54, sean atendidas por un Juez o una Jueza Municipal, siendo excluidas estas de la norma de traslado por competencia territorial aplicable a los casos u otros asuntos presentados bajo la ley.

G. Proyecto 8: Modelo de Proporcionalidad entre Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas.

La Oficial de Cumplimiento informó sobre el procedimiento que utiliza la Oficina de Recursos Humanos de la Administración de los Tribunales para el reclutamiento de candidatos o candidatas a ocupar puestos vacantes. Según informó, el mismo está diseñado en atención al mérito, sin intención de discriminar por razón de género. El supervisor o la supervisora hace la entrevista a los candidatos o candidatas de la lista del Registro de Elegibles que certifica la Oficina de Recursos Humanos. En el caso de alguaciles o alguacilas, esta lista de elegibles se compone mayormente de varones. El supervisor o la supervisora tiene la responsabilidad de seleccionar los candidatos o candidatas que ocuparán los puestos vacantes. Una vez se hace la selección la persona debe aprobar unos exámenes. En la prueba de condición física (YMCA), que se efectúa a la persona recomendada, como parte del proceso de selección, se utilizan tablas diferentes para evaluar la capacidad física conforme con el género.

H. Proyecto 9: Estrategias para el Reclutamiento de Alguaciles y Alguacilas

Según establece el Reglamento de Personal de la Rama Judicial, las convocatorias a puestos de alguacil y alguacilas se envían a todas las dependencias de la Rama Judicial, a las diferentes agencias de la Rama Ejecutiva a diferentes organizaciones de la comunidad, incluyendo escuelas y universidades. La convocatoria de Alguacil o Alguacila Auxiliar se publica en un periódico de mayor circulación y en la red cibernética. Además, para su divulgación, se toman en consideración los criterios que se indican en el Manual

de Reclutamiento: grado de especialización de la clase, cantidad de candidatos que podrían competir, cantidad de puestos a cubrir, área geográfica del puesto vacante y si la competencia es solo para empleados o empleadas de la Rama Judicial. Estos criterios-guías constituyen una herramienta de ayuda para decidir la fuente de publicación de las oportunidades de empleo.

En abril de 1998, se publicó la convocatoria para la clase de Alguacil o Alguacila Auxiliar. Las estadísticas que ofreció la División de Reclutamiento son las siguientes:

Solicitantes:

1,651	varones
<u>1,109</u>	mujeres
Total	2,760

Del total de 2,760 solicitantes, el 60% eran varones y el 40% eran mujeres.

Solicitudes aceptadas:

1,125	varones
<u>814</u>	mujeres
Total	1,939

Del total de 1,939 solicitudes aceptadas, el 58% fueron solicitudes de varones y el 42% solicitudes de mujeres.

El próximo proceso será identificar cuántas de las mujeres cuyas solicitudes fueron aceptadas tomarán, pasarán el examen escrito y serán nombradas.

I. Proyecto 11: Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo

La Oficina de Capacitación y Desarrollo de la Oficina de Administración de los Tribunales, ofrece un taller sobre la entrevista de selección para todos los supervisores y las supervisoras de todos los niveles. En el mismo se discute el aspecto del embarazo.

La Oficial de Cumplimiento, recomendó preparar una circular con las instrucciones y el material utilizado en el adiestramiento que se ofrece sobre este tema. En la circular se incluirán otros aspectos que pueden ser discriminatorios por razón de género durante la etapa de reclutamiento. Dicha circular será presentada a la Directora Administrativa de los Tribunales para su consideración.

La División de Reclutamiento recomendó que la circular sea preparada en coordinación con la Oficina de Asuntos Legales, ya que se trata de una directriz escrita que establece política pública sobre el discrimen. Este proyecto está pendiente de ser coordinado por la Oficina de Asuntos Legales.

J. Proyecto 12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas

La asignación de los jueces y las juezas a sala es responsabilidad de la Jueza Administradora o del Juez Administrador, excepto la materia de Relaciones de Familia que la asigna el Juez Presidente en conjunto con la Directora Administrativa de los Tribunales.

La Lcda. Mercedes M. Bauermeister nos informó que se toma en consideración la preparación, destreza, habilidad y vacantes existentes. Los jueces y las juezas son nombrados por la Rama Ejecutiva y no se tiene control de los nombramientos.

Existe un movimiento constante de jueces y juezas, ya sea por traslados, cesantías o jubilación. A mayo de 1999, en las salas de Relaciones de Familia había veintiséis (26) jueces y juezas para toda la Rama Judicial. Solo uno (1) de estos puestos estaba vacante. La distribución por género es la siguiente: quince (15) varones y diez (10) mujeres. Estos datos revelan que había un mayor número de jueces asignados a dicha materia que juezas, por lo que ha cambiado la tendencia que se informó como hallazgo en el Informe de la Comisión Judicial Especial para Estudiar el Discrimen por Razón de Género.

El total de jueces y juezas en el Tribunal de Primera Instancia al 12 de mayo de 1999, era de trescientos nueve (309), de las cuales ciento ochenta y ocho (188) son hombres que representan un sesenta y uno por ciento (61%) y ciento veintiuno (121) son mujeres para un treinta y nueve por ciento (39%).

De este total, ciento setenta y nueve (179) son Jueces y Juezas Superiores. Un sesenta y cuatro por ciento (64%) son hombres y un treinta y seis por ciento (36%) mujeres. En números absolutos representan 115 y 64, respectivamente.

K. Proyecto 13: Criterios para evaluar posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal

La Directora de la Comisión de Evaluación Judicial, Lcda. Nilda Emmanuelli, está trabajando en la preparación del proyecto de preguntas sobre el aspecto del discrimen por razón de género para incluirse en un formulario. Para ello, se han estudiado los modelos de New Jersey, Alaska, Idaho, Tennessee y Utah. El modelo que se está considerando es el del estado de Utah.

La Comisión de Evaluación Judicial aprobó incluir otras áreas de posible discrimen en las preguntas que se incluirán en el formulario. Este proyecto está pendiente para su discusión por la Comisión de Evaluación Judicial.

L. Proyecto 14: Aumento en el Reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana

El Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos y la Oficina de Servicios Sociales ofrecerán para el próximo año fiscal un plan de educación con siete (7) adiestramientos sobre Evaluación de la Dinámica Familiar desde septiembre de 1999 hasta febrero del 2000. Además, se han ofrecido actividades de educación continua a los trabajadores y trabajadoras sociales, psicólogos y psicólogas, empleados y empleadas sobre los siguientes temas:

1. Entrevista a Menores Víctimas de Agresión Sexual; adiestramiento ofrecido por la Sra. Nilda Serrano del Centro de Ayuda a Víctimas de Violación; dirigido a los supervisores del Programa de Relaciones de Familia;
2. Adiestramiento sobre el Modelo de Evaluación Social Forense;
3. Adiestramiento sobre Violencia Doméstica; ofrecido por la Oficina de Asuntos de la Mujer; y
4. "Working with Substance Abusing Youth", adiestramiento auspiciado por el Proyecto de Justicia Criminal del Centro de Estudios sobre Adicción de la Universidad Central del Caribe.

Se realizaron varias visitas a las regiones judiciales para entrevistar a los jueces y juezas con relación a la calidad de los servicios de asesoría que

reciben de los trabajadores sociales y de los peritos de la clínica a través de dos (2) instrumentos de evaluación. Además, se preparó un cuestionario para que los supervisores y las supervisoras, los jueces y las juezas evalúen la labor de los especialistas de conducta humana.

En cuanto a reclutar un mayor número de especialistas de conducta humana hay que determinar primero si la cantidad de estos profesionales para atender los programas de Relaciones de Familia, Menores y Solución de Conflictos son suficientes a base del volumen y del tipo de caso. Está pendiente de hacerse esta determinación.

M. Proyecto 16: Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo

El Sr. Julio Jurado, Alguacil General de la Rama Judicial informó que el Manual de Procedimiento está en estos momentos bajo revisión. Se están revisando las normas de conducta que preparó el Lcdo. Rafael Torres Torres, Director del Instituto de Estudios Judiciales, para incorporarlo al Manual. El licenciado Torres envió copia a la Presidenta del Comité de Igualdad y Género para sus sugerencias. Esta remitió el proyecto a los miembros del Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas para comentarios y revisión. Esta tarea está pendiente ante el subcomité.

N. Proyecto 17: Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

A solicitud del Juez Presidente, a través del Secretariado de la Conferencia Judicial, el Subcomité de Administración, Reglamentación y Facilidades Físicas preparó un Proyecto de Procedimiento para las Acciones

Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones.

El proyecto o borrador de este procedimiento fue aprobado por el Comité de Igualdad y Género y será remitido próximamente al Juez Presidente.

Durante el nuevo año fiscal se estará trabajando el proyecto de procedimiento para empleados y empleadas de la Rama Judicial.

O. Proyecto 19: Guías de Información para la Comunidad sobre Temas Específicos

Los y las miembros del Subcomité de Capacitación Externa están en la etapa de redacción del contenido de los módulos que ofrecerán la información y orientación general tanto a la comunidad, como a la profesión jurídica y a la clientela en las áreas de violencia doméstica, órdenes de protección, hostigamiento sexual, custodia, divorcio y alimentos. Los módulos estarán finalizados para el mes de diciembre del corriente año.

Se requiere la cooperación de la Oficina de Prensa de la Oficina de Administración de los Tribunales y de los miembros del Comité para desarrollar los mecanismos eficientes para la implantación y divulgación del sistema que orientará debidamente al público.

Por otro lado, anualmente durante la Semana de la Mujer se realiza un esfuerzo de divulgar y orientar al público sobre el tema de discrimen por razón de género. Se publican artículos en el periódico, incluyendo a los periódicos locales de los pueblos; se ofrecen charlas en diferentes universidades, en programas radiales, televisión, etc.

P. Proyecto 20: Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica

Actualmente en la página de Internet de la Rama Judicial se provee información sobre órdenes de protección, divorcio y pensiones alimentarias. Además, ya se preparó el contenido sobre el tema de custodia y otro sobre el proyecto Padres y Madres para Siempre que próximamente se incluirá en la red.

Al presente, la información incluida en la red sobre violencia doméstica está en proceso de revisión.

Q. Proyecto 21: Guías para Materiales y Adiestramiento del Personal sobre Violencia Doméstica

La Oficina de Capacitación y Desarrollo del Personal de la Oficina de Administración de los Tribunales estableció las guías de adiestramiento. Las recomendaciones sobre los adiestramientos ofrecidos por el Subcomité fueron atendidas por la Oficina de Capacitación y Desarrollo. Se reconoce la necesidad de intensificar los adiestramientos especiales a todo el personal judicial y no judicial de primer contacto en los tribunales, a los fines de desarrollar actitudes adecuadas en el trato y orientación a las víctimas de violencia doméstica.

R. Proyecto 22: Plan de Capacitación Interna sobre Violencia Doméstica

Durante la Semana de la Mujer, se presentó un vídeo a base del libreto preparado por el Subcomité de Capacitación Interna que ilustró varias situaciones de discrimen por género. Se enfocaron algunas prácticas discriminatorias, que señala el Manual de Conducta Libre de Discrimen, que ocurren en los casos de violencia doméstica ante la Sala de Familia. Esta presentación enfatizó la importancia de establecer el respeto, la seriedad y el lenguaje correcto que merece cada una de las partes del caso que se presenta

en sala. 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 las guías que contendrán el material de orientación al personal sobre violencia doméstica. Dichas oficinas ya han ofrecido seminarios sobre violencia doméstica para establecer un proceso continuo de educación, y para desarrollar actitudes adecuadas en el trato y orientación a víctimas de violencia doméstica.

Por otro lado, la Oficina de Administración de los Tribunales ha desarrollado una serie de actividades de capacitación encaminadas a sensibilizar a los jueces y a las juezas y al personal de la Rama Judicial en cuanto a la violencia doméstica, a través del Instituto de Estudios Judiciales y del Centro de Desarrollo y Capacitación de la O.A.T. Algunas de las actividades más sobresalientes sobre este particular son las siguientes:

1. Seminario ofrecido por el Instituto de Estudios Judiciales en Ponce y San Juan, en junio de 1996, sobre "La Custodia y las Relaciones Materno y Paterno Filiars en Casos de Violencia Doméstica", dirigido a Juezas y Jueces Municipales y de la Subsección de Distrito.
2. Se reimprimió el "Manual de Conducta para Tribunales libres de Discrimen por Género", presentado y discutido en la Conferencia Judicial de septiembre de 1995. Se distribuyó a todos los jueces y las juezas del Tribunal de Primera Instancia, al personal de la Rama Judicial, al Tribunal de Circuito de Apelaciones y al Tribunal Supremo.

3. Varios jueces y juezas han viajado a los Estados Unidos a tomar seminarios sobre diferentes temas relacionados con violencia doméstica. El propósito de estos viajes educativos es sensibilizar a los jueces y a las juezas sobre la violencia doméstica y preparar recursos humanos para el proceso de sensibilización del resto del personal de la Rama Judicial.
4. En mayo de 1998, el Instituto de Estudios Judiciales distribuyó a la Rama Judicial el número especial del Año 10-13 (1994-1997) de la Revista Forum, dedicado íntegramente a la violencia doméstica. Con dicha publicación se pretende que el lector o la lectora aprenda a conocer las manifestaciones de la violencia doméstica.
5. Durante varios meses desde agosto de 1997 hasta marzo 1998, el Instituto ofreció talleres compulsorios en algunas regiones judiciales con el propósito de que el personal de la Rama Judicial conozca las manifestaciones y consecuencias y asuma la responsabilidad y solidaridad con la labor de eliminar la violencia doméstica.
6. El 23 de octubre de 1998, se llevó a cabo el seminario "Custodia y Relaciones Paterno y Materno-Filiares en casos en que medie Violencia Doméstica". El seminario se dirigió principalmente a los jueces y juezas que atienden las Salas de Relaciones de Familia, quienes trabajan casos que requieren la adjudicación de controversias relacionadas con violencia, custodia y relaciones paterno y materno filiares.

7. El Centro de Capacitación y Desarrollo de la OAT, para los meses de octubre y noviembre de 1998 ofreció adiestramientos no compulsorios sobre el Manejo Adecuado de los Casos de Violencia Doméstica. Se llevaron a cabo en Ponce y en San Juan y fueron dirigidos a los empleados y empleadas de todas las regiones judiciales. Los temas incluidos fueron: Dinámica Sicosocial de la Violencia Doméstica y Aspectos Operacionales de la Ley 54. El fin principal consistió en que el personal de apoyo de la Judicatura brindara sus servicios con mayor sensibilidad hacia las víctimas de violencia doméstica. Para esta actividad los participantes en su mayoría fueron alguaciles, alguacilas y personal de las Secretarías de las regiones judiciales.
8. Se preparará un manual de referencia dirigido a la judicatura sobre la obligatoriedad interestatal de las órdenes de protección.

S. Proyecto 23: Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica

Actualmente existen unidades especializadas en el área de fiscales para atender casos de violencia doméstica en algunas regiones judiciales. Se ha instruido a los jueces y a las juezas para facilitar el trabajo de esa unidad especializada. Algunos tribunales tienen un sistema de calendario especial para atender casos de violencia doméstica. Los casos de violencia doméstica son asignados a un solo juez o jueza con el propósito de que atienda los casos de manera uniforme.

En sustitución del estudio sobre sala especializada o personal especializado en violencia doméstica, ante la posibilidad de obtención de fondos de la Ley Federal "Stop Violence Against Women", el Comité de Igualdad y Género preparó un proyecto piloto para ser incluido en la propuesta de la Rama Judicial que se sometió a la Comisión de Asuntos de la Mujer. En mayo pasado se celebró una reunión con la Directora Administrativa para discutir este proyecto y en julio se discutió con el Juez Presidente.

T. Proyecto 24: Registro de Órdenes de Protección y Procedimiento de Validación de Órdenes de otros Estados

El Comité de Igualdad y Género, luego de estudiar este asunto en varias jurisdicciones, le presentó a la Directora Administrativa de los Tribunales sus recomendaciones acerca del contenido para este registro. La Rama Judicial inició el análisis, diseño y desarrollo de un módulo sobre órdenes de protección. En el módulo se recopilaría información detallada de órdenes dictadas por jueces y juezas. Se estableció una red interagencial (OAT, Policía, Departamento de Justicia y Comisión de Asuntos de la Mujer) para que la información recogida por cada agencia esté disponible para todas las demás. Luego de varias reuniones interagenciales se determinó, que al igual que en otras jurisdicciones, la Policía de Puerto Rico se haría cargo del Registro de Órdenes de Protección.

U. Proyecto 26: Propuesta para enmendar los Cánones de Ética Judicial y Profesional

La Comisión Judicial Especial recomendó en su informe que se enmendara el lenguaje de los Cánones de Ética Judicial y del Código de Ética Profesional para prohibir toda manifestación de discrimen en todos los ámbitos

de la función judicial y profesional. En el informe se incluyó un proyecto de enmienda. Luego de revisar estas enmiendas, el Comité de Igualdad y Género solicitó al Secretariado de la Conferencia Judicial la preparación de los proyectos de resolución. Además, representantes del Comité se reunieron con el Presidente del Colegio de Abogados quien expresó su endoso a las enmiendas propuestas. Estos proyectos de resolución fueron presentados al Juez Presidente y se encuentran ante la consideración del Tribunal Supremo.

V. Proyecto 27: Propuesta de Política Pública para prohibir el Discrimen por Orientación Sexual

El Comité de Igualdad y Género está desarrollando y estudiando las medidas específicas para elaborar e implantar una política pública para prohibir el discrimen por orientación sexual. Se incluyó en la propuesta de enmiendas a los Cánones de Ética Judicial y de Ética Profesional una prohibición de discrimen por orientación sexual.

Una vez se aprueben las enmiendas, el Subcomité de Política Pública preparará un proyecto de política pública sobre discrimen por orientación sexual y un plan interno de sensibilización. Se vislumbra la posibilidad de proponer un procedimiento para atender quejas por discrimen por orientación sexual.

VI. Etapa de los trabajos del Comité

Al presente, el Comité se encuentra desarrollando el Plan para las recomendaciones de la Fase II. Algunos de los subcomités se encuentran trabajando activamente en la implantación de los proyectos de la Fase I, según solicitado por la Oficina de Administración de los Tribunales, a cargo de los proyectos o por el Juez Presidente.

La mayoría de los proyectos comenzaron a implantarse en enero del 1999, luego de la designación e integración al Comité de la Oficial de Cumplimiento. En vista de esto, el Comité acordó extender la Fase I hasta el 30 de junio del 2000. Antes de esta fecha, el Comité le presentará al Juez Presidente el Plan para la Implantación de las Recomendaciones para la Fase II.

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 Alguacilazgo y Género de Menores intervenidos o intervenidas	✓			Oficina de Recursos Humanos de la OAT

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
9: Estrategias para el reclutamiento de alguacilas		✓ *		Oficina de Recursos Humanos de la OAT
10: Revisión de Lenguaje del Manual de Instrucciones al Jurado			✓	Tribunal Supremo y Secretariado de la Conferencia Judicial
11: Norma Administrativa Especial sobre el embarazo de Empleadas y Candidatas a Empleo	✓			Oficina de Capacitación y Desarrollo de la OAT
12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas		✓		Oficina de la Directora Administrativa de los Tribunales

*Este proyecto se considera de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
13: Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal		✓ *		Comisión de Evaluación Judicial del Tribunal Supremo
14: Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana	✓			Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos
15: Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos	✓			Tribunal Supremo y Secretariado de la Conferencia Judicial
16: Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo	✓			Oficina del Alguacil General de la Rama Judicial e Instituto de Estudios Judiciales de la OAT

*Este proyecto es de carácter continuo.

PROYECTOS:	INICIADO	COMPLETADO	PENDIENTE	OFICINA(S) O UNIDAD(ES) A CARGO DE SU IMPLANTACIÓN
17: Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual		✓		Tribunal Supremo y Oficina del Juez Presidente
18: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y 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 discrimen, el prejuicio y la subjetividad. Las guías especifican, además, que el entrevistador o la entrevistadora no debe preguntar detalles o aspectos relacionados con el embarazo de la mujer que es candidata al empleo. Para la elaboración de estas guías se utilizaron las siguientes fuentes de información: el Reglamento de la Administración de Personal, el Manual de Normas y Procedimientos para el Reclutamiento de la Rama Judicial y la información suministrada por la División de Reclutamiento de la OAT.

De otra parte, se le solicitó a la Oficina de Capacitación y Desarrollo de la OAT que incluya entre sus prioridades, el adiestramiento sobre cómo realizar entrevistas de selección para empleo que incluya el aspecto del embarazo y que forme parte del programa regular de adiestramiento para supervisores y supervisoras.

Proyecto 12: Especificación de Criterios para la Asignación de Salas

La implantación de este proyecto se considera completada.

La Directora Administrativa informó que la asignación de jueces y juezas a las salas se basa en la consideración de criterios, tales como: preparación, destrezas, habilidades, disponibilidad e interés de los jueces y las juezas; además de las vacantes existentes en el sistema. El informe preliminar sobre

los proyectos para la fase I del plan de implantación refleja que para mayo del 1999 había 25 puestos asignados a las Salas de Relaciones de Familia. De ese total, 15 estaban ocupados por jueces, lo que representa un 60%; y 10 estaban ocupados por juezas, lo que representa un 40%. La estadística demuestra que al presente se ha mantenido esa misma proporción, ya que para junio del 2000, había 30 puestos asignados a estas salas, de los cuales 18 estaban ocupados por jueces, lo que representa un 60% y 12 estaban ocupados por juezas, lo que representa un 40%.

Proyecto 13: Criterios para evaluar posible conducta discriminatoria de la judicatura y el personal

La implantación de este proyecto se considera completada, aunque es de carácter continuo.

La Comisión de Evaluación Judicial aprobó un formulario de preguntas dirigidas a evaluar si los jueces o las juezas incurren o no en conducta discriminatoria por razón de género. Para el diseño de este formulario se tomó como modelo un formulario que se utiliza para el mismo propósito en la jurisdicción de Utah. Se redactó de la siguiente forma:

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

- *género*
- *raza*
- *creencias religiosas o políticas*
- *edad*
- *condición económica social*

Este modelo utilizará la escala del uno (1) al cinco (5) para evaluar cada una de las alternativas de las preguntas.

Proyecto 14: Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana

La implantación de este proyecto se considera iniciada.

La situación presupuestaria de la Rama Judicial ha dificultado el aumento en el reclutamiento de especialistas en conducta humana. Los puestos se crean

cuando los solicitan las diferentes regiones judiciales, entonces se hace un estudio de necesidades de servicio y la Oficina de Presupuesto es la que recomienda la creación de los mismos.

Respecto a la educación continua, el Negociado de Métodos Alternos para la Solución de Conflictos informó que, tanto el personal de los Centros de Mediación como el del Negociado, se mantiene tomando cursos de educación continua sobre diferentes temas. Algunos temas incluidos en estas actividades son: la división de bienes gananciales, la mujer como jefa de familia, la prevención de conducta adictiva y otros. Precisamente, dicho personal participó en un taller sobre igualdad y género, en uno de violencia doméstica y en un seminario sobre aspectos sicosociales y legales de la violencia doméstica.

De otra parte, se ha continuado adiestrando a los trabajadores y a las trabajadoras sociales y a los empleados y empleadas que laboran en asuntos de menores y en asuntos de relaciones de familia. Estos participaron en los siguientes adiestramientos: Modelo de Evaluación Social Forense, Violencia Doméstica, Hostigamiento Sexual en el Trabajo, Interpretación de los Dibujos, Intervención con Sobrevivientes de Agresión Sexual y Manejo del Coraje.

Proyecto 15: Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

La implantación de este proyecto se considera iniciada, aunque es de carácter continuo.

Desde 1996, antes de que se nombrara el Comité de Igualdad y Género, el Tribunal Supremo y la Oficina de Administración de los Tribunales comenzaron a revisar los textos de reglas, reglamentos y formularios para incorporar el uso de lenguaje neutral. Durante ese período, el Instituto de Estudios Judiciales produjo el Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género. Este manual provee ejemplos para el uso del lenguaje neutral.

A través del Secretariado, desde el 1996 todos los proyectos de reglas o reglamentos presentados al Tribunal Supremo han sido revisados para asegurar

el uso de lenguaje neutral. Además, el Tribunal Supremo ha utilizado lenguaje neutral en todas las reglas o los reglamentos que ha aprobado desde 1998, a saber: Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia, aprobadas el 30 de junio de 1999; Reglas para Casos Civiles de Litigación Compleja, aprobadas el 30 de junio de 1999; Reglamento de Educación Jurídica Continua, aprobado el 30 de julio de 1998; Reglamento para la Asignación de Abogados o Abogadas de Oficio en Procedimientos de Naturaleza Penal, aprobado el 30 de junio de 1998 y la Resolución del Tribunal Supremo del 11 de mayo de 1998, de Competencia Notarial sobre Asuntos No Contenciosos – Informe y Reglamentación.

El Secretariado se propone producir un resumen o unas guías sobre el uso del lenguaje neutral en reglas y reglamentos, a base de la experiencia adquirida durante estos años.

Proyecto 16: Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo

La implantación de este proyecto se considera iniciada.

La Oficina del Alguacil General de la Rama Judicial informó que está preparando un taller o adiestramiento dirigido al personal de alguacilazgo de más antigüedad y al que ocupa puestos de supervisión. Dicho taller o adiestramiento tiene como propósito revisar el Manual de Procedimiento de Alguacil. Debido a la situación presupuestaria, se desconoce cuándo se llevará a cabo el taller.

Por su parte, el Instituto de Estudios Judiciales redactó unas normas de conducta para el personal de alguacilazgo, las cuales formarán parte del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo. Un adiestramiento inicial ofrecido a dicho personal incluyó temas sobre trato no discriminatorio por razón de género, tanto desde el punto de vista del público, como del de los empleados y las empleadas; y temas sobre la violencia doméstica y el hostigamiento sexual en el empleo.

Proyecto 17: Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

La implantación de este proyecto se considera completada.

Por encomienda del Juez Presidente, el Subcomité de Administración con la colaboración del Secretariado preparó dos (2) proyectos que establecen procedimientos de querellas para atender casos de hostigamiento sexual. Estos son: (1) Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones y (2) Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial 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 Secretaria 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.



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 Llompарт 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	
<u>Hojas de Especificación de los Proyectos:</u>	
1. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a las Salas de Familia.....	1
2. Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección.....	3
3. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial.....	5
4. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio	7
5. Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual.....	9
6. Plan de Divulgación del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas	11
7. Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual.....	13
8. Plan de Capacitación Interna sobre Manifestaciones de Discrimen en los Asuntos de Relaciones de Familia (Custodia, Patria Potestad, Pensión Alimentaria, Relaciones Paterno/Materno Filiales, Divorcio y Otros).....	15
9. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos	17
10. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos mediante Hojas Sueltas, Desplegables, Conferencias y Vídeo.....	19
11. Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos	21
12. Áreas de Investigación y Política Pública de Hostigamiento Sexual.....	23

Continuación
Tabla de Contenido

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

I. Introducción

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

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

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

El Comité de Igualdad y Género recomienda que los proyectos propuestos para la Fase II sean puestos en vigor a partir de julio de 2000. En términos generales, los

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

PROYECTOS	FASE
1. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a las Salas de Familia	■■■■■
2. Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección	■■■■■
3. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial	■■■■■
4. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio	■■■■■
5. Plan de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual	■■■■■
6. Plan de Divulgación del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas	*
7. Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual	■■■■■
8. Plan de Capacitación Interna sobre Manifestaciones de Discrimen en los Asuntos de Relaciones de Familia	■■■■■
9. Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos	■■■■■
10. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos mediante Hojas Seltas, 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 Racionales 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 calificaciones 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, desplegables y conferencias en los siguientes temas: 1) Informe del Discrimen por Género en los Tribunales; 2) Derechos y Procedimientos en los Tribunales, en las Áreas Criminal y Civil, relacionados con la Violencia Doméstica; 3) Derechos y Procedimientos en los Tribunales en los Casos de Custodia, Relaciones Materno-Paterno Filiales, Divorcio y Pensiones Alimentarias; 4) Derechos y Procedimientos de 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 desplegables, las conferencias y el vídeo.

* Los proyectos de la Fase II y III, tienen como elemento común los mismos temas. La diferencia entre cada fase es principalmente el medio que se utiliza. Por ejemplo, en la Fase I se trabajó con la red de "internet", en la Fase II se trabajará con los desplegables, videos y conferencias a la comunidad en general. En la Fase III se trabajará con videos, radio y televisión. De otra parte, otros temas se divulgarán en cuanto estén listos; como por ejemplo, algunos procedimientos que se establecerán.

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

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

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

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

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Capacitación Externa
Fase III

Proyectos: 11

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

Descripción de los Resultados:

Material para la divulgación y orientación mediante radio, televisión y vídeos* sobre los siguientes temas: 1) Informe del Discrimen por Género en los Tribunales; 2) Derechos y Procedimientos en los Tribunales, en las Áreas Criminal y Civil, relacionados con la Violencia Doméstica; 3) Derechos y Procedimientos en los Tribunales en los Casos de Custodia, Relaciones Materno-Paterno Filiales, Divorcio y Pensiones Alimentarias; 4) Derechos y Procedimientos de 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 irformación en los diferentes medios de comunicación dirigidos a los grupos de la comuriidad en general y a los grupos de interés especial

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Prerisa 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 videos 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:

- 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.

Continuación...

Página 3

Proyecto 16 - Fase III

Estudio sobre la influencia de Estereotipos...

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

"La Rama Judicial debe realizar investigaciones más a fondo para determinar hasta qué punto los estereotipos y patrones culturales sexistas pueden influir en el proceso de toma de decisiones de las juezas y los jueces en los procesos criminales y en la imposición de medidas. (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 9, pág. 432)

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

Hoja de Especificación
Subcomité de Política Pública e Investigación
FASE III

Proyecto: 17

Centro de Cuidado Diurno para el Sistema Judicial*

Descripción de los Resultados:

Centro de cuidado diurno para el sistema judicial, según exigencias de los usuarios y de las usuarias

Ámbito del Proyecto:

1. Actualizar los estudios para cuantificar la clientela a ser servida, el número de niños y niñas, sexo y edades
2. Estudiar el impacto presupuestario de centros de cuidado diurno de distintas agencias o instrumentalidades del gobierno
3. Actualizar el censo entre los empleados y las empleadas y cuantificar la clientela
4. Actualizar el estimado operacional de gastos y de ingresos proyectados
5. Determinar el centro judicial más apropiado para llevar a cabo el proyecto piloto
6. Asignar fondos para la implantación

Estimado de Recursos:

1. Oficina de Administración de los Tribunales

Estimado Presupuestario:

El estimado que se presenta es el que un comité asignado por la Directora Administrativa de los Tribunales, Lcda. Mercedes M. Bauermeister, le presentó en 1997. Este estimado se preparó tomando en cuenta solamente como usuarios o usuarias a los empleados de la Rama Judicial. Debe ajustarse para incluir a los usuarios o a las usuarias de la Rama Judicial y actualizarse para el 2000.

* Este proyecto fue comenzado por la OAT y por falta de fondos no pudo implantarse.

Presupuesto Operacional Estimado del Centro de Cuidado Diurno en el Centro Judicial de San Juan:

PERSONAL

Salarios	Anual
Directora del Centro (\$1,391.00 mensual)	\$16,692.00
Auxiliar Sistemas de Oficina (\$894.00 mensual)	\$10,728.00
Maestros (4 x \$1,173.00 mensual)	\$56,304.00
Asistente de Maestros (4 x \$894.00 mensual)	\$42,912.00
Cocinero (\$816.00 mensual)	\$ 9,792.00
Trabajadores de Servicio (2 x \$780.00 mensual)	\$18,720.00
Sub Total de Salarios	\$155,148.00
Beneficios Marginales	
FICA/Seguro Social	\$11,445.72
Bono de Navidad (\$360.00)	\$ 4,680.00
Fondo del Seguro del Estado	\$ 5,011.90
Planes Médicos (\$40.00 aportación patronal)	\$ 6,240.00
Retiro (9.275%)	\$14,390.00
Dietas y Millaje	\$ 400.00
Sub Total Salarios Marginales	\$42,167.62
TOTAL PERSONAL	\$197,315.62

OTROS GASTOS

Alimentos	\$ 5,000.00
Mantenimiento equipo de cocina	\$ 300.00
Renta de local	\$57,004.00
Equipo y materiales educativos	\$ 500.00
Seguros	\$ 225.00
Contribución Especialista en Educación Temprana	\$ 896.00
TOTAL OTROS GASTOS	\$63,925.00
GRAN TOTAL	\$261,240.62

Presupuesto de Implantación del Centro de Cuidado Diurno, Gastos Estimados no Recurrentes:

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

Referencia:

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe estudiar la posibilidad de establecer centros de cuidados de niñas y niños al menos en los tribunales más grandes y de mayor afluencia de público, que estén abiertos tanto a empleados y empleados como al público en general." (Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género, núm. 12, pág. 110)



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE LOS TRIBUNALES

ANEJO VIII

Leda Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa de los Tribunales

Calle Vela, Parada 35 1/2
PO Box 190917
San Juan, Puerto Rico 00919-0917

MEMORANDO

NUM. 23

AÑO FISCAL 2000-2001

A : Jueces y Juezas del Tribunal de Circuito de Apelaciones y del Tribunal de Primera Instancia, Secretaria del Tribunal Supremo, Directora de Servicios Administrativos del Tribunal Supremo, Secretaria del Tribunal de Circuito de Apelaciones, Directores Ejecutivos y Directoras Ejecutivas Regionales, Secretaria de la Junta de Personal y Personal Directivo de la OAT

De : *Mercedes M. Bauermeister*
Mercedes M. Bauermeister

Asunto : **GUIAS DE ENTREVISTA DE SELECCIÓN**

Fecha : 8 de agosto de 2000

Teniendo en cuenta la importancia de hacer entrevistas de selección efectivas, hemos preparado unas Guías de Entrevista, las cuales incluimos para facilitarles a todos los supervisores la conducción de las mismas. En estas guías, se les orienta cómo prepararse para la entrevista, destrezas del entrevistador o de la entrevistadora, cómo conducir una entrevista y sobre qué temas deben hacerse las preguntas.

Los Directores Ejecutivos y las Directoras Ejecutivas Regionales deben asegurarse que todo el personal supervisor de su región reciba una copia de estas guías.

Anejo

GUIAS PARA ENTREVISTAS

I. Introducción

La política administrativa de la Rama Judicial relacionada con el reclutamiento y selección de personal conforme al Artículo 11.0 del Reglamento de la Administración de Personal de la Rama Judicial es:

- a) proveer oportunidades de empleo iguales y uniformes a todas las personas capacitadas, prohibir discrimen en el empleo por motivo de raza, credo, color, condición social, afiliación política u origen nacional y promover esa igualdad de oportunidades.
- b) proveer la misma igualdad de oportunidades de empleo a toda persona capacitada no importa su sexo y edad, prohibir discrimen por estos motivos, excepto cuando esté justificado, debido a la circunstancia o condiciones del trabajo que es necesario realizar en el puesto específico.

Nuestra reglamentación del sistema de administración de recursos humanos se basa en la competencia y en el mérito individual. El principio básico en el que se fundamenta todo el proceso de reclutamiento y selección es en atraer a la Rama Judicial el personal más capacitado y mejor calificado. En la fase de selección, la entrevista es vital e indispensable para escoger el mejor de los candidatos o las candidatas.

II. Entrevista de selección

La entrevista de selección se define como un proceso de interacción humana con el propósito de determinar el candidato o la candidata más capacitado(a) para desempeñar un puesto.

Un buen entrevistador o una buena entrevistadora para empleo debe ser una persona capacitada y adiestrada para que a través de la conversación pueda decidir si efectivamente el candidato o la candidata podrá desempeñar las funciones del puesto. La persona que entrevista debe adquirir ciertas destrezas que son necesarias para conducir la entrevista, debe tener a su disposición el material necesario que utilizará y debe conocer los puntos que va a buscar en los entrevistados o las entrevistadas. No debe olvidarse de que

toda selección, como se basa en una predicción con margen de error, envuelve riesgo de estar acertado o acertada o equivocado o equívocada. El periodo probatorio es una oportunidad para cotejar este asunto.

III. Cómo prepararse para la entrevista

1. Determinar la labor a realizar: Debe saber claramente lo que desea de la entrevista, se recomienda anotar sus objetivos y esbozar los posibles problemas.
2. Coordinar la entrevista: Citar a los candidatos y a las candidatas con cierta anticipación para una hora y sitio predeterminado.
3. Selección del lugar para celebrar la entrevista: Aún cuando la entrevista sea individual el lugar seleccionado para la misma debe ser amplio, acogedor y ordenado. Un ambiente físico adecuado es un factor importante en el desarrollo de una entrevista.
4. Material a utilizar en la entrevista: Debe revisar y estudiar el cuestionario, de clasificación el cual contiene las tareas y deberes del puesto, la especificación de la clase que describe las habilidades, de destrezas o requisitos de preparación y experiencia deseados, solicitud de empleo o resumé.

IV. Destrezas del Entrevistador o de la Entrevistadora

1. Comunicarse efectivamente, ya sea esta comunicación verbal, auditiva o no verbal (a través de gestos, etc.) el entrevistador o la entrevistadora debe tener una presencia y postura adecuadas, pues esto es parte de lo que proyecta el entrevistador o entrevistadora.
2. Analizar e interpretar datos: El entrevistador o la entrevistadora debe analizar e interpretar los datos que el entrevistado o la entrevistada le va proporcionando a través de la conversación, lo cual requiere concentrarse en el proceso.
3. Entendimiento social: El entrevistador o la entrevistadora debe entender el comportamiento humano y ser sensitivo a los problemas, situaciones y conflictos de las personas.

4. Tomar decisiones: Saber emitir juicios basados en evidencias concretas y objetivos y no dejarse influencias por rasgos y características subjetivas.

V. Cómo Conducir una Entrevista de Selección

Hay varias formas de conducir una entrevista de selección. La persona entrevistada es quien proporciona los datos por lo que el entrevistador o la entrevistadora debe procurar que éste o ésta hable el 80% de la conversación. La conversación no debe interrumpirse por llamadas telefónicas o personas ajenas a la entrevista. Para que la conversación fluya se recomienda mantener constantemente preguntas abiertas. Los candidatos o las candidatas, al enfrentarse a esta situación o a cualquier interrogatorio, están poco receptivos(as) para hablar. Por consiguiente, hay que buscar la manera de que se liberen de las tensiones. Una forma de lograr este propósito es iniciar la conversación sobre cualquier tema de conocimiento general o cualquier asunto de actualidad. Para pasar de un tema a otro se debe de utilizar una pregunta introductoria. A continuación le incluimos algunos temas en que debe dividirse la entrevista, qué preguntas formalizar y en qué aspectos debe fijarse:

A. Introducción

- Esta cubre el saludo, charla informal, introducción y pregunta inicial.
- Debe fijarse en apariencia personal, manera de conducirse, forma de expresarse, impresión inicial, expectativas.

B. Experiencia Profesional

Este tema cubre primeras experiencias de trabajo, empleos formales, deberes y responsabilidades. Algunas preguntas para esta parte podrían ser: qué le gustaba más, qué le gustaba menos, logros principales, problemas principales y cómo lidió con ellos, relaciones con los demás, lo más positivo, lo más negativo, razón para cambiar, qué aprendió, qué espera en su carrera. Fijese en la duración de empleos, experiencia suficiente, destrezas y habilidades, adaptabilidad, productividad, motivación, relaciones interpersonales, liderazgo, crecimiento y desarrollo.

C. Preparación Académica

La información de este apartado se relaciona con educación elemental y superior, universidad, adiestramiento especializados y cursos recientes. Algunas preguntas para este tema son: cursos que más le gustaron y los menos que le gustaron, mejores notas, concentración, por qué, logros especiales, problemas principales, actividades extracurriculares, relación de preparación académica y carrera profesional, planes para continuar estudios. Debe fijarse en relevancia de educación, educación suficiente, habilidad intelectual, versatilidad, amplitud y profundidad de conocimientos, nivel de logros, motivación, intereses, liderazgo, relaciones interpersonales.

D. Actividades e Intereses

Este tema cubre intereses especiales, pasatiempos, participación en asuntos cívicos y de la comunidad. Algunas preguntas son: cuáles son sus actividades sociales, si pertenece a algún grupo comunitario, cuál es su motivación e interés. Fíjense en su vitalidad, uso del tiempo, madurez y ajuste social, crecimiento intelectual, interés cultural, diversidad de intereses, liderazgo y valores básicos y metas.

E. Resumen

Este apartado cubre aspectos positivos, limitaciones. Las preguntas a hacer se relacionan con la contribución al trabajo, talentos, habilidades, cómo se justificaría su empleo, limitaciones, áreas de mejoramiento, adiestramiento. Debe fijarse en talentos, destrezas, conocimientos, imagen de sí mismo, motivación, cualidades personales, carácter, efectividad social.

F. Comentarios Finales

Debe hacer un resumen de la entrevista, comentarios y preguntas adicionales, acción a tomar, despedida cordial.

G. Preguntas que no son adecuadas para hacer

Los aspectos que no deben preguntarse en entrevistas de selección son aquellos que pueden dar margen a prejuicios y actitudes subjetivas relacionadas con creencias religiosas o políticas, edad, condición económica, social, nacionalidad, raza, género, status social o con algún impedimento. Si la

persona entrevistada es del sexo femenino no se debe preguntar los siguientes aspectos que puedan dar margen al discrimen por género.

- si es soltera o casada,
- en caso de que la candidata indique voluntariamente que está en planes de contraer matrimonio, no preguntar si piensa tener hijos(as) pronto o sobre qué piensa o planifica sobre tener hijos(as),
- si la candidata expresa voluntariamente ser casada, no preguntar si tiene hijos(as), cuántos son, o cuándo piensa tenerlos,
- si la candidata expresa voluntariamente que tiene hijos(as), no preguntar quién los cuida o que arreglos hace para ese fin, llevarlos a y traerlos de la escuela,
- si la candidata está embarazada, no preguntar qué arreglos hará para cuando nazca la criatura.

Lo más importante es concentrar la entrevista en preguntas relacionadas con las habilidades, actitudes, destrezas y disposición para realizar las tareas del puesto, aclarar horario de trabajo y las normas de asistencia, cotejar si la persona puede ejecutar las tareas esenciales del puesto con o sin acomodo razonable.

Fuente Bibliográfica

- | | | |
|---|---|--|
| Tribunal Supremo | - | Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial |
| Oficina de Administración de los Tribunales | - | Manual de Normas y Procedimiento para el Reclutamiento de Personal en la Rama Judicial |

COMISIÓN DE EVALUACIÓN JUDICIAL

Formulario de Evaluación de Jueces(zas)

***(Favor de referirse a la pregunta G de la página 4
que incluye la recomendación del Comité de Igualdad y Género)***

Notas: Por favor, lea las instrucciones antes de completar este formulario.

Una vez completo en todas sus partes, devuélvalo en o antes de la fecha indicada, en el sobre pre-dirigido que se acompaña, el cual no requiere franqueo.

Sus respuestas se mantendrán en estricta confidencialidad.

INSTRUCCIONES

A. INTRODUCCIÓN

La ley del Sistema de Evaluación de Jueces y de Candidatos a Jueces, Núm. 91 de 5 de diciembre de 1991, (4 L.P.R.A. Sec. 71-74) creó la Comisión de Evaluación Judicial, adscrita a la Oficina del Juez Presidente del Tribunal Supremo. La Comisión tiene la responsabilidad de llevar a cabo evaluaciones periódicas detalladas sobre el desempeño judicial y evaluaciones anuales sobre labor, productividad y carga de trabajo de los jueces y juezas del Tribunal de Primera Instancia, con los propósitos siguientes:

- Mantener el más alto nivel de excelencia en la judicatura,
- Hacer el mejor uso del personal judicial,
- Ofrecer información a las otras ramas del gobierno en los casos de ascenso y renominación de jueces y juezas.

La Ley establece que la Comisión tome en cuenta doce factores los cuales cubren los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes más importantes que se requieren para el desempeño judicial. También establece que la Comisión incluya, sin que se limite a ello el insumo de jueces (juezas) administradores(as), tribunales apelativos, abogados(as), fiscales, jurados, testigos y al propio juez (jueza) evaluado(a).

La Comisión ha desarrollado varios formularios de múltiples componentes, donde las diversas fuentes ofrezcan información sobre el desempeño de los jueces (juezas) dentro del periodo objeto de evaluación, en aquellos factores que son de su conocimiento. Este formulario para abogados, abogadas y fiscales es uno de los más importantes.

B. CONFIDENCIALIDAD

Esta información será estrictamente confidencial y para uso exclusivo de la Comisión de Evaluación Judicial, la que protegerá la identidad de las fuentes de información. Para ello se han establecido normas estrictas para el manejo y custodia de los documentos. Por esta razón, agradecemos que no retenga copia del formulario, o revele su contenido. Una vez lo haya completado en todas sus partes, favor de devolver este formulario en el sobre predirigido que se acompaña en o antes de la fecha indicada a la Oficina de Evaluación Judicial.

C. ESCALA DE MEDICIÓN

Para seleccionar los números de la escala que representan su opinión sobre los niveles o grados de ejecución del juez (jueza) evaluado(a), guíese por la escala siguiente:

Niveles o Grados de Ejecución

Nivel	Indicadores				Calificación Equivalente		Necesidad de esfuerzo y ayuda para el mejoramiento profesional del juez(jueza)
	Calidad	Frecuencia	Cantidad	Diligencia	Letra	Número	
5	Excelente	Siempre o casi siempre	Mucho	Sumamente diligente	A	90-100	Prácticamente ninguno
4	Bueno(a)	Frecuente	Bastante	Diligente	B	80-89	Poco
3	Regular	Regular	Regular	Normal	C	70-79	Alguno
2	Pobre	Ocasional	Poco	Lento(a)	D	60-69	Bastante
1	Muy deficiente	Nunca o casi nunca	Muy poco o ninguno	Extremadamente lento(a)	F	0-59	Excesivo

D. EXPLICACIÓN DE LA ESCALA DE MEDICIÓN

La escala se compone de cinco valores que representan los cinco niveles o gradaciones con los que la generalidad de las personas están familiarizadas al calificar ejecutorias. Mediante estos valores se medirá el nivel de calidad, frecuencia, cantidad y diligencia, según corresponda.

Nivel 5: Representa el máximo nivel de ejecución dentro de cada factor. Significa que las ejecutorias del juez o jueza sobrepasan por mucho lo esperado y contribuyen en forma definitiva a proyectar el más alto nivel de calidad. Es comparable con la calificación de "A" o de 90-100 que obtienen los(las) estudiantes sobresalientes en sus evaluaciones. Los jueces o juezas que se desempeñan a este nivel, no requieren prácticamente ningún tipo de esfuerzo ni ayuda para su mejoramiento profesional.

Nivel 4: Significa que las ejecutorias del juez o jueza sobrepasan lo esperado y contribuyen a proyectar un buen nivel de calidad. Este nivel es comparable a la calificación de "B" o de 80-89 que obtienen los (las) buenos(as) estudiantes en sus evaluaciones. Los jueces o juezas que se desempeñan a este nivel requieren poco esfuerzo y ayuda para su mejoramiento profesional.

Nivel 3: Representa que las ejecutorias del juez o jueza alcanzan lo razonablemente esperado y contribuye en alguna medida a proyectar cierto grado de calidad. Este nivel es comparable a la calificación de "C" o de 70-79 que obtienen los (las) estudiantes promedio o la generalidad de los (las) estudiantes en sus evaluaciones. Los jueces o juezas que se desempeñan a este nivel requieren algún esfuerzo y ayuda para su mejoramiento profesional.

Nivel 2: Las ejecutorias de los jueces o juezas que se desempeñan a este nivel no alcanzan lo razonablemente esperado y contribuyen a proyectar una pobre imagen de calidad. Este nivel es comparable a la calificación de "D" o de 60-69 que obtienen los (las) estudiantes deficientes en sus evaluaciones. Los jueces o juezas que se desempeñan a este nivel, requieren bastante esfuerzo y ayuda para su mejoramiento profesional.

Nivel 1: Las ejecutorias a este nivel, denotan severas limitaciones dentro del factor o componente considerado. Este nivel es comparable a la nota "F" o menor de 60, que obtienen los (las) estudiantes fracasados(as) en sus evaluaciones. Los jueces o juezas que se desempeñan a este nivel podrían requerir excesivo esfuerzo y ayuda para su mejoramiento profesional.

E. FACTORES DE EVALUACIÓN

Seleccione el número de la escala que representa su opinión sobre el nivel o grado de ejecución del evaluado(a) ennegreciendo con tinta o lápiz indeleble el círculo correspondiente en cada factor de evaluación.

F. GRADO DE SEGURIDAD

Representa el nivel de convencimiento que usted tiene al calificar el desempeño del juez o jueza en cada factor de evaluación. El grado de seguridad se expresa dentro de una escala del 0 al 5 escribiendo el número en el cuadro correspondiente al lado de la evaluación por escala. El grado 5 representa que usted está totalmente seguro de su opinión y el grado 1, que está muy poco seguro. El grado "0" será utilizado cuando no tenga elemento de juicio alguno para calificar el desempeño del juez o jueza en el factor correspondiente. Al asignar el grado de seguridad, debe considerar la experiencia que usted haya tenido postulando ante el juez o jueza objeto de evaluación.

	ESCALA	Grado de Seguridad		ESCALA	Grado de Seguridad
A. Integridad y Reputación			D. Capacidad de Análisis		
Tómese en cuenta la imparcialidad, presencia o ausencia de prejuicios, intereses, influencias y actitudes.			1. Habilidad para identificar, organizar e interpretar los asuntos medulares en los litigios*		
1. Integridad*	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>		5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
2. Reputación*	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	2. Habilidad para aplicar leyes y reglas relevantes*		
				5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
B. Destrezas Profesionales			3. Habilidad para controlar situaciones que puedan dilatar los procedimientos*		
1. Conocimiento del derecho penal sustantivo y procesal**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>		5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
2. Conocimiento del derecho civil sustantivo**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	4. Habilidad para tomar decisiones claras y completas*		
3. Conocimiento del procedimiento civil**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>		5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
4. Conocimiento del derecho de familia**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	E. Laboriosidad		
5. Conocimiento del derecho evidenciario**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	1. Abre sala a las 9:00 a.m. o a la hora establecida***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
6. Conocimiento de los procedimientos sobre asuntos de menores**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	2. Demuestra estar preparado(a) adecuadamente para las vistas***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
7. Habilidad para redactar escritos judiciales en forma clara y sencilla**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	3. Maneja los procedimientos en forma expedita***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
8. Facilita que las partes delimiten las controversias***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	4. Resuelve y emite órdenes, resoluciones y sentencias con prontitud, una vez celebrados los juicios, las vistas o la presentación de escritos****	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
9. Facilita que las partes lleguen a acuerdos***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	F. Temperamento		
10. Promueve la transacción de las causas sin obligar a ello***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	1. Es cortés**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
11. Evita que los procedimientos con antelación al juicio se prolonguen por más tiempo del necesario***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	2. Tiene sensibilidad y tacto**	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
C. Destrezas de Comunicación			G. Actitudes y Conducta		
1. Ofrece instrucciones claras***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	Sus actitudes y comportamiento están libres de prejuicios por razón de:		
2. Ofrece explicación para sus determinaciones***	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>	1. Género	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
			2. Raza	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
			3. Creencias religiosas	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
			4. Creencias políticas	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
			5. Edad	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
			6. Condición económica o social	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>
			7. Influencias del foro local	5 4 3 2 1	<input type="checkbox"/>

* Aplíquese indicador de calidad

** Aplíquese indicador de cantidad

*** Aplíquese indicador de frecuencia

**** Aplíquese indicador de diligencia

G. COMENTARIOS (Puede utilizar hojas adicionales, de ser necesario)

1. Ofrezca sus comentarios sobre el desempeño del juez o jueza en la celebración de vista, consideración de escritos, señalamientos y otras funciones judiciales.

2. De ser necesario abunde en torno a cualesquiera de los factores considerados anteriormente.

3. Agradecemos sus observaciones y recomendaciones para mejorar este formulario.

II. INFORMACIÓN DEL ABOGADO, ABOGADA O FISCAL

Esta información tiene el propósito de ayudar a determinar patrones en el proceso de evaluación. La misma no será utilizada para identificar a la persona que llena el cuestionario.

1. Años en la práctica de la abogacía
 Menos de 5 años De 5 a 10 años Más de 10 años
2. Tipo de práctica
 Criminal Relaciones de familia Práctica general
 Civil Menores Otras
3. Número de casos en que compareció ante el juez o jueza evaluado(a) durante el periodo indicado.
 Menos de 5 De 6 a 10 casos Más de 10





Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE LOS TRIBUNALES

Leda Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa de los Tribunales

Calle Vela, Parada 35 1/2
PO Box 190917
San Juan, Puerto Rico 00919-0917

22 de julio de 1996

Estimado Lector:

El 22 de agosto de 1995, la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico sometió a la consideración del Tribunal Supremo su Informe final sobre los aspectos legales, doctrinales y sociológicos relativos a las distintas manifestaciones y dimensiones del discrimen por razón de género. Este Informe constituye una muestra fehaciente del compromiso de la Rama Judicial con la erradicación de éste y de otros tipos de discrimen de los tribunales de nuestro país.

Como parte del plan de acción de la Rama Judicial, el Instituto de Estudios Judiciales preparó este Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género, el cual constituye una importante herramienta educativa que nos permitirá responder a las recomendaciones del Informe de la Comisión y lograr nuestra misión de crear y mantener un ambiente libre de discrimen en nuestros tribunales.

La publicación de este Manual representa un esfuerzo adicional en nuestra misión de educar y de propiciar cambios positivos en cuanto a actitudes y comportamientos. El discrimen por razón de género no tiene lugar en nuestro sistema de justicia; exhortamos a todos los miembros de la Rama Judicial a reflexionar sobre el contenido de este Manual y a adoptar las sugerencias y recomendaciones que en él se les ofrecen.

Cordialmente,

Mercedes M. Bauermeister

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE LOS TRIBUNALES
INSTITUTO DE ESTUDIOS JUDICIALES

MANUAL DE CONDUCTA
PARA TRIBUNALES LIBRES DE
DISCRIMEN
POR GENERO

Igualdad ante la Justicia

JULIO 1996

I. INTRODUCCION

Este manual tiene el propósito de despertar mayor conciencia entre los miembros de la Rama Judicial sobre la existencia del discrimen por razón de género y algunas de sus manifestaciones, y ofrecer directrices que contribuyan al logro de la debida igualdad ante la justicia. Enfoca específicamente el discrimen contra las mujeres en reconocimiento de que históricamente se les ha supeditado a los hombres dentro de estructuras sociales de naturaleza patriarcal, con consecuencias altamente adversas en términos de justicia y equidad. No podemos olvidar, sin embargo, que el discrimen fundado en otras circunstancias, como lo son la raza, la condición económica o social, las incapacidades o limitaciones físicas, la edad, la etnia, las creencias religiosas, y la orientación sexual debe evitarse igualmente.

Es importante y oportuno, de entrada, destacar algunos principios generales. La función de los tribunales es impartir justicia. A ellos acuden hombres y mujeres que buscan llegar a una solución justa e imparcial a sus problemas. La existencia de discrimen por razón de género y de cualquier otro tipo de discrimen, por mínimo que sea, perjudica la imparcialidad que debe reinar en el proceso adjudicativo y la imagen del tribunal como dispensador de justicia.

Ahora bien, para lograr la igualdad jurídica es preferible pensar en términos de equidad, ya que el tratar a todas las personas de la misma manera no siempre resulta en una igualdad real. La equidad, sin embargo, implica tratar a cada persona según sus circunstancias particulares. Es preciso reconocer, en este sentido, que entre los géneros existen diferencias biológicas fundamentales, y que cada uno tiene diferentes intereses y necesidades, por lo que la igualdad en el trato dispensado a uno y otro podría resultar en situaciones de injusticia.

En vista de lo anterior, es preferible incorporar la visión o perspectiva del género para evaluar o juzgar las actividades humanas y así lograr un trato equitativo. Perspectiva de género se refiere a las visiones diferentes que los hombres y las mujeres tienen por causa de su género respecto a muchos

II. ESTEREOTIPOS

Evite estereotipar a individuos y grupos

A. Litigantes, Testigos y Testigos Periciales

Las reclamaciones de una mujer litigante y el testimonio de una testigo merecen ser considerados con la misma objetividad, imparcialidad, atención e importancia que las reclamaciones y el testimonio de un hombre. Las actitudes estereotípicas pueden privar a una litigante o testigo de una audiencia justa e imparcial porque minimizan o trivializan su testimonio o reclamo. Esto ocurre mayormente en casos de relaciones de familia, violencia doméstica, agresión, violación y hostigamiento sexual.

Algunos de los estereotipos más comunes son:

- o Las mujeres son esencialmente sentimentales, emotivas, histéricas, exageradas y chismosas, incapaces de sostener posturas válidas, racionales u objetivas.
- o La mujer provoca la violencia doméstica con su propia conducta y sus actitudes.
- o Las mujeres disfrutan de los delitos sexuales.
- o Las mujeres, en ánimo de venganza, mienten, inventan o exageran los hechos.
- o Una mujer que consume bebidas alcohólicas o que ha tenido relaciones sexuales con varios hombres es deshonesta.
- o Los hombres son más profesionales en sus actitudes, más profundos en sus perspectivas, menos dados al chisme y a la habladuría.

aspectos de la vida, lo que les lleva a evaluar determinadas prácticas, conductas, situaciones y circunstancias de manera distinta. Este aspecto es importante porque aun cuando se trate a una mujer idénticamente a un hombre, si ello la deja en una situación de inferioridad o tiene como resultado alguna desigualdad, el trato es discriminatorio.

Este manual parte de la premisa de que por lo regular la conducta discriminatoria no es intencional, sino que responde a patrones de conducta aprendidos y a factores culturales que se manifiestan de manera inconsciente. Es totalmente equivocado pensar que la conducta discriminatoria requiere para su configuración que el ejecutor tenga la intención de discriminar. Lo determinante de esta conducta es el resultado y no la intención.

Algunas de las directrices contenidas en este manual pueden ser aplicadas respecto a todo tipo de trato discriminatorio. Debemos recordar siempre que los tribunales, en su función adjudicativa, tienen un profundo efecto sobre la vida y bienestar de las personas que acuden a ellos. Quienes participan en los procesos judiciales -- juezas, jueces, abogados, abogadas, empleadas y empleados -- deben realizar sus funciones con el más alto grado de profesionalismo y sentido de justicia. A la vez, deben asumir un papel activo para evitar que el silencio o la inacción tengan el efecto de perpetuar conductas discriminatorias, sea por razón de género o por cualquier otra condición. Así podremos asegurar que la justicia esté siempre presente en nuestros tribunales.

- o Un hombre de porte serio, bien vestido, con título profesional y poder económico es honesto.
- o Los hombres son violentos por naturaleza.

Algunas estrategias o prácticas que se utilizan para menoscabar la credibilidad u objetividad de las mujeres testigos o litigantes en los procedimientos adjudicativos y que están relacionadas con las actitudes estereotípicas, son las siguientes:

- o En casos de naturaleza sexual, presentar información sobre el historial sexual de la mujer -- si es virgen, si ha sido adúltera o si ha tenido relaciones sexuales con varios hombres --, aunque la información no sea pertinente al caso.
- o En casos de hostigamiento sexual, implicar o insinuar que por sus atributos físicos la mujer es hostigable o que no lo es.
- o Asociar a la mujer con organizaciones o visiones feministas para restarles objetividad a sus reclamaciones.
- o Presentar prueba de consumo de bebidas alcohólicas para menoscabar la credibilidad del testimonio.

Recomendaciones:

1. No utilice ni permita la utilización de estereotipos como estrategias para menoscabar la credibilidad u objetividad de la litigante o testigo.
2. Asegúrese de que la presentación de prueba cumpla con los criterios de pertinencia y admisibilidad aplicables al caso en particular. La omisión de prueba no pertinente atenta contra la función de impartir justicia.
3. Utilice el mismo criterio para juzgar la credibilidad de las testigos y el mérito de las reclamaciones de las litigantes. En este esfuerzo, evite la

aplicación de estándares más rigurosos o distintos para evaluar la credibilidad u objetividad de la mujer.

4. La credibilidad de las mujeres que comparecen como testigos periciales y el nivel de exigencia que se aplica en el proceso de su calificación debe ser los mismos que se aplican a sus colegas masculinos.

B. Abogados y Abogadas

Usualmente se espera que el estilo de los abogados sea fuerte y agresivo, y el de las abogadas, dulce, suave y gentil. Otro estereotipo que predomina en el campo profesional es que la mujer es más pasiva, está acostumbrada a ser reprendida y tratada de manera condescendiente. Una abogada que no responde a este tipo de conducta estereotípica y que defiende sus ideas asertivamente puede ser tildada de "marimacha" o "mandona", mientras que un hombre que hace lo mismo es apreciado por su fogocidad y liderazgo. Sin embargo, si la abogada proyecta un estilo "femenino", se piensa que no tiene "madera" de abogada. Tanto el abogado como la abogada tienen derecho a desarrollar su propio estilo, siempre y cuando éste se conforme al sentido de formalidad y de respeto que debe reinar en los tribunales. Uno y otra son profesionales del derecho que deben ser tratados con igual medida de respeto.

Recomendaciones:

1. Evite identificar o llamar a las abogadas por su nombre propio cuando se dirija a ellas profesionalmente, sobre todo en un salón de sesiones. La manera correcta, como norma general, es identificar al abogado o a la abogada con su apellido precedido del título de licenciado o licenciada. Hacerlo de otra manera, sobre todo si el trato informal se da exclusivamente respecto a las mujeres y en presencia de hombres, puede dar la impresión de que se está subestimando su capacidad profesional.

2. No espere distintos estilos de litigación por razón de género. No existen estilos propios de un género. Se puede ser más o menos agresivo independientemente del sexo.

3. Valorice la capacidad de los profesionales del derecho a base de la cultura jurídica y de las habilidades profesionales demostradas, independientemente del género a que pertenecen.

4. Reconozca y responda a todos los abogados y las abogadas de la misma manera.

5. Empleados y Empleadas del Tribunal

De acuerdo con las estadísticas recopiladas por la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, más de tres cuartas partes (3/4) de las mujeres empleadas en la Rama Judicial son secretarías. Por otro lado, sólo un 8.5% del alguacilazgo está constituido por mujeres y, aunque éstas reciben el mismo adiestramiento, se les asignan áreas de menor importancia y se les excluye de ocupar puestos de supervisión. Esta es una clara indicación de que en la Rama Judicial predominan los estereotipos y percepciones sexistas en la asignación de empleos y tareas, los cuales producen segregación ocupacional.

Entre los estereotipos y roles tradicionales se encuentran los siguientes:

- o La función secretarial es tradicionalmente femenina.
- o Una mujer alguacil no ofrece la misma seguridad que un hombre porque es físicamente débil.
- o Una mujer conserje no puede hacer trabajos que requieran fuerza física mayor.

- o Una mujer que se encuentra dentro de sus años reproductivos no produce con la misma capacidad y continuidad que otras personas.

La habilidad de un empleado o empleada para proveer servicios y su capacidad para ocupar puestos de supervisión no se basan en su género. La segregación ocupacional limita la oportunidad de empleos de las personas.

Recomendaciones:

1. Trate a todo empleado y empleada con el mismo respeto y cortesía, indistintamente de su sexo.
2. No menosprecie la capacidad de una mujer para ocupar puestos de supervisión.
3. Evalúe la labor realizada por una empleada utilizando los mismos criterios que se utilizan para evaluar la labor de un varón en la misma posición y categoría.
4. Reconozca a base de los mismos criterios la buena labor de los empleados y las empleadas. Un empleado o una empleada que se siente apreciado/a usualmente realiza un mejor trabajo.
5. Intente modificar cualquier tendencia observable que pueda llevar a la segregación ocupacional, estimulando la contratación de personal capacitado para realizar funciones no tradicionales de su género.
6. Recuerde que utilizar la posibilidad del embarazo como un criterio a la hora de seleccionar personal está prohibido por la ley.

D. Jueces y Juezas

Los Cánones de Ética Judicial y la Declaración de Derechos de Víctimas y Testigos imponen a los jueces y juezas el deber de ser imparciales, objetivos, considerados y respetuosos con todos los que comparecen ante los tribunales. Como figura principal dentro del sistema judicial, su conducta debe ser ejemplar y debe sentar las pautas de comportamiento adecuadas. También deben velar por que los procedimientos se lleven a cabo dentro de un marco de respeto, dignidad y formalidad, y por que los funcionarios, empleadas y empleados del sistema judicial actúen de conformidad con estos principios. Lo anterior implica una actitud más asertiva de parte de los jueces y las juezas en cuanto a impedir todo tipo de conducta que pueda ser lesiva o discriminatoria por razón de género.

Por otro lado, existe una tendencia en nuestro sistema a que las asignaciones de materias a juezas y jueces responda a concepciones estereotípicas tales como:

- o El temperamento y los intereses de las mujeres las hacen más idóneas para atender asuntos de menores y familia.
- o Los hombres están acostumbrados a tratar situaciones escabrosas y son más aptos para atender asuntos criminales y otras materias de derecho más complicadas.

Debe tenerse siempre presente que el hecho de pertenecer al género masculino o al femenino no confiere mayor o menor capacidad, sensibilidad o habilidad para realizar una función o para atender áreas particulares del Derecho.

Recomendaciones:

1. Abrase a la reflexión sobre el tema de la discriminación e intente reconocer cualquier postura personal incorrecta sobre el particular.

2. Proteja debidamente a las personas que acuden al tribunal respecto a las prácticas discriminatorias de que puedan ser objeto.

3. Por lo que respecta a la asignación administrativa de materias, los jueces administradores y las juezas administradoras deben despertar conciencia en cuanto al uso de criterios de igualdad, experiencia, interés, cuidándose de caer en los estereotipos.

E. Jurados

La habilidad de los jurados de llegar a un veredicto aplicando la ley correctamente no depende de su género, sino de su idoneidad y de haber recibido instrucciones correctas. Esto requiere que durante los procedimientos no se permita la manipulación de estereotipos de género que contaminen y degraden la apreciación de la prueba.

Recomendaciones:

1. No permita que los abogados y abogadas manipulen indebidamente la selección de los jurados. La selección debe basarse en la capacidad de la persona para actuar imparcialmente y libre de prejuicios.
2. Demuestre en todo momento ante el jurado que el tribunal no está dispuesto a aceptar ningún tipo de conducta discriminatoria.
3. Haga un esfuerzo por incluir las formas femeninas del lenguaje cuando se refiera a quienes constituyen el jurado.
4. Haga un esfuerzo por utilizar lenguaje neutral desde el punto de vista del género cuando dé instrucciones al jurado, tomando en cuenta particularmente si se trata de un acusado o de una acusada en la lectura de las instrucciones aprobadas por el Tribunal Supremo.

III. COMUNICACION NO SEXISTA

Adopte hábitos de comunicación no sexista

El lenguaje es el medio por el cual expresamos lo que sentimos y pensamos. Con él definimos los conceptos y las cosas, y transmitimos conocimientos y hábitos culturales y sociales. En el lenguaje jurídico, al igual que ocurre en la lengua española, las formas masculinas tienen valor genérico, es decir, incluyen en ciertas situaciones la referencia al género femenino. Esto tiende a invisibilizar a las mujeres o a tratar de conformar su existencia a este modelo masculino.

Es importante que desarrollemos conciencia de que la mujer o el hombre, por razón de su sexo, no deben ocupar posiciones subordinadas o privilegiadas en nuestra sociedad. Por eso es importante utilizar el lenguaje adecuadamente para otorgar tanto a los hombres como a las mujeres el mismo grado de respeto y reconocimiento. Las siguientes directrices le ayudarán a reconocer lenguaje sexista que puede tener un efecto adverso en la administración de nuestro sistema de justicia. Hágase el propósito de superar estas limitaciones; con ello estará contribuyendo a cambiar actitudes y a evitar conductas discriminatorias.

1. Diríjase a las personas por sus apellidos y títulos apropiados

Por ejemplo, use títulos como:

juez/a
letrado/a
abogado/a
representante o senador/a
doctor/a

Evite usar el nombre de pila al dirigirse a profesionales, jurados, testigos, empleados y empleadas durante el procedimiento judicial ya que la informalidad es inapropiada en este ambiente.

Haga un esfuerzo e incluya las formas femeninas siempre que haya mujeres presentes, aunque constituyan minoría. Esto evita que se invisibilice la presencia de la mujer y a la misma vez despierta conciencia en los demás respecto a su presencia.

2. Trate a mujeres y a hombres con igual formalidad, dignidad y profesionalismo

Los estudios revelan que las abogadas son tratadas informalmente con más frecuencia que sus colegas masculinos. Por ejemplo, se les suele preguntar si son licenciadas mucho más que a los hombres, dudando que lo sean por el mero hecho de ser mujeres. Evite incurrir en trato diferencial en este sentido. Por ejemplo, si se acerca a un grupo de abogados y abogadas, no las salude a ellas con un "Hola, muchachas," y a ellos con un "¿Cómo están compañeros? Este trato diferencial produce la impresión de que se subestima a las mujeres.

3. Diríjase a grupos mixtos de hombres y mujeres con apelativos genéricos siempre que sea posible

Algunas formas apropiadas son:

colegas
distinguido público

Evite el uso del término "Señorita", cuando en el contexto del tribunal esto no sea pertinente, ya que dicho término hace referencia al hecho de no ser casada, distinción que no existe para el género masculino.

4. Evite el uso de términos que reflejen valores o construcciones sociales negativas

Por ejemplo:

femenino - como reflejo de algo débil o endeble

feminista - como postura contraria a los hombres

5. Incorpore a las mujeres en los grupos de conversación y preste atención a sus comentarios

Las investigaciones demuestran que los hombres interrumpen a las mujeres con más frecuencia que éstas a ellos. Probablemente esto refleja prejuicios culturales que presentan a la mujer como muy habladora y que suponen que lo que dice no es tan importante. Sin embargo, se ha evidenciado que los hombres hablan más a menudo y por más tiempo que las mujeres.

Un factor que contribuye a que se le reste importancia a lo que dicen las mujeres tiene que ver con el proceso de socialización subordinada a que éstas han sido sometidas tradicionalmente. Las mujeres tienden a cualificar sus aseveraciones con expresiones como "es probable" o "quizás". También utilizan frases corteses como "por favor" y "gracias", y suelen emplear adjetivos de carga afectiva como "fabuloso". Estas expresiones tienden a restarle credibilidad y autoridad ante los ojos de los hombres. Las mujeres que incurran en esta práctica deben despertar conciencia sobre su efecto e intentar modificarla.

6. No utilice palabras de encariñamiento ni diminutivos

Los términos de cariño y los diminutivos implican muchas veces o producen la impresión de que la persona así interpelada ocupa un rango o nivel social inferior o de menos autoridad. Aunque estas expresiones o actitudes afectuosas o familiares pueden tener una connotación positiva en

ciertas circunstancias, no tienen lugar en el campo profesional porque dan la impresión de disminución, menoscabo y condescendencia. Estas expresiones presentan, sin duda, connotaciones negativas respecto a las capacidades intelectuales y profesionales de la persona.

Son expresiones inapropiadas, por ejemplo:

amorcito, cariñito, negrita, fiscalita, abogadita, mamita, damita, querida, bella, dulce, miya, nena, linda, preciosa

7. Evite comentarios en sala sobre la apariencia física

Elogiar a una persona sobre su apariencia o sus atributos físicos cuando ello se hace en el tribunal o en cualquier otro ambiente profesional puede resultar impertinente y puede minar la manera en que otras personas perciben a la persona objeto del comentario, sobre todo si ésta es mujer. En ocasiones dicho trato produce reacciones de humillación en las personas aludidas.

8. Los comentarios, gestos y contactos físicos que puedan ofender a otros o que los hagan sentir incómodos no tienen lugar en los tribunales

El contacto físico inapropiado y los comentarios sugestivos u ofensivos deben evitarse totalmente. No sólo son humillantes, sino que socavan la dignidad del sistema y pueden constituir hostigamiento sexual, actuación prohibida por ley.

El lenguaje no verbal también puede tener un efecto derogatorio o sexista en sala. Actitudes de burla, de risa y ciertas gesticulaciones faciales o corporales son estrategias innecesarias en procedimientos adversativos y altamente perjudiciales especialmente en juicios por jurado.

9. Asegúrese de que las instrucciones al jurado no contengan prejuicio por género

Incorpore un lenguaje neutral desde el punto de vista del género en las Instrucciones al jurado siempre que sea posible y evite lenguaje que implique un sólo sexo o distinciones inapropiadas entre los géneros, a no ser que se requiera para identificar a personas específicas o a testigos. Estudios sobre este particular demuestran que la utilización del género masculino o del femenino en las instrucciones al jurado puede tener un efecto distinto en la decisión del jurado cuando la persona acusada es una mujer.

10. Asuma un papel activo en los procedimientos llevados a cabo en sala y reprenda el uso de expresiones sexistas

Los comentarios o bromas de contenido sexual, al igual que los de contenido racial, social, religioso o étnico, y los que giran en torno a los estereotipos sexuales, son inapropiados y pueden causar un efecto negativo en terceras personas que los escuchen. Los jueces y las juezas deben intervenir rápidamente para hacer constar que el tribunal no permite ese tipo de actuación y para reprender a la persona que incida en ella, si fuere necesario. No hacerlo podría ser objeto de malas interpretaciones que perjudican la imagen de imparcialidad y objetividad que debe imperar en el tribunal. El ambiente en los salones de sesiones de un tribunal debe inspirar confianza en el público y la seguridad de que, en efecto, la justicia es igual para todos.

IV. HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Elimine el hostigamiento sexual de su ámbito de trabajo

El hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de género que consiste en conducta de naturaleza sexual, verbal o física, implícita o explícita, hacia un empleado o una empleada, la cual afecta adversamente su empleo o su ambiente de trabajo. Lo anterior incluye cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado o requerimiento de favores sexuales.

Manifestaciones sutiles que pueden constituir hostigamiento incluyen piropos, guiñadas, insinuaciones, flirteo y coqueteo. Manifestaciones más directas y agresivas son roces corporales, pellizcos, violencia física o psíquica.

El hecho de que la persona no objete este tipo de conducta no significa que la considere correcta. Usualmente las personas que sufren el acoso u hostigamiento tienden a callar la situación porque piensan que deben aceptarla como parte de su condición subordinada. Esto ocurre mayormente en relaciones de supervisor-empleada, alguacil-litigante, abogado-clienta, fiscal-testigo, juez-secretaria.

Todos los funcionarios y las funcionarias y el personal de los tribunales tienen la obligación de conducirse con decoro y profesionalismo tanto con sus compañeros como con todas las demás personas que acuden a los tribunales, y el deber afirmativo de mantener su lugar de trabajo libre de hostigamiento sexual. El personal de supervisión, dentro de su ámbito de autoridad, tienen la responsabilidad expresa de proteger la dignidad del tribunal y garantizar la integridad e igualdad del trato a toda persona, sea hombre o mujer.

In re:

Enmiendas a los Cánones
de Etica Judicial

Núm. ER-99-08

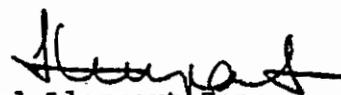
RESOLUCION

San Juan, Puerto Rico a 12 de noviembre de 1999

El discrimen por razón de género, así como cualquier otro tipo de discrimen, no tiene cabida en nuestro sistema judicial. Por tanto, estudiadas las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales y del Comité de Igualdad y Género, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial, a los fines de prohibir expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura, se enmienda el Canon XI. Además, para conformar el lenguaje de los cánones con la política pública respecto a la neutralidad del género, se enmiendan los Cánones de Etica Judicial y se unen a esta resolución.

Se ordena la publicación de la presente resolución.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo. El Juez Asociado señor Negrón García no interviene. El Juez Asociado señor Fuster Berlingeri no intervino.



Isabel Llompart Zeno
Secretaria del Tribunal Supremo

A. De las atribuciones y deberes generales

Canon I

La fe de un pueblo en la justicia, como valor esencial de la democracia, debe ser mantenida por los tribunales a los más altos niveles de la responsabilidad pública.

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

Canon II

Para el cabal desempeño de sus funciones, la Jueza o el Juez debe ser laborioso, prudente, sereno, imparcial y cuidadoso en la interpretación de la ley, estar consagrado al estudio del Derecho y ser diligente en el empeño de descubrir los hechos esenciales de cada controversia.

En el cumplimiento de este deber, la Jueza o el Juez resolverá cada controversia a base de su propia evaluación de la prueba presentada. En cualquier asunto sometido a su consideración, podrá, cuando a su juicio lo requieran los fines de la justicia, solicitar de las partes proyectos de sentencias, resoluciones u órdenes.

Canon III

Los deberes judiciales del Juez o de la Jueza tendrán prelación sobre cualquier otra actividad.

Sin menoscabo del cabal cumplimiento de sus deberes, el Juez o la Jueza podrá participar en actividades que propendan al mejoramiento del Derecho y del sistema de impartir justicia.

En aras de la preservación de la integridad e independencia judicial todo planteamiento relativo al mejoramiento del sistema judicial se canalizará a través de la oficina del Juez Presidente o de la Jueza Presidenta del Tribunal Supremo quien será el o la portavoz de dichas aspiraciones ante los organismos correspondientes. Ningún Juez o ninguna Jueza podrá abandonar o descuidar las obligaciones de su cargo.

Canon IV

Los Jueces y las Juezas deben mantener las mejores relaciones y cooperar entre sí para lograr la más eficiente administración de la justicia. Su conducta debe enmarcarse en el respeto mutuo, la cordialidad y la colaboración profesional, sin que importen las diferencias en sus posiciones relativas dentro del sistema judicial. Se cuidarán

de hacer críticas infundadas o innecesarias que tiendan a menospreciar el prestigio de sus compañeros Jueces o compañeras Juezas. Velarán por que la conducta de éstos y éstas se ajuste a estos cánones tanto en su proceder personal como en el desempeño de las funciones judiciales. El Juez o la Jueza debe promover los procedimientos disciplinarios que procedan contra cualquier Juez o Jueza, abogado o abogada que actúe impropia o deshonorosamente, cuando así le conste personalmente.

Canon V

El Juez o la Jueza cumplirá cuidadosa y diligentemente las obligaciones administrativas que le imponen las leyes y reglamentos aplicables a la Rama Judicial y las instrucciones de la Oficina de la Administración de los Tribunales.

Canon VI

Al nombrar peritos, tasadores y comisionados o administradores judiciales, síndicos, árbitros y tutores u otras personas para asistir al tribunal en su función judicial, el Juez o la Jueza se cuidará de que tales designaciones recaigan en personas de probada idoneidad profesional e integridad moral. Ningún nombramiento se hará a base de favoritismos personales. El Juez o la Jueza supervisará cuidadosamente las labores de dichas personas.

Canon VII

En el desempeño de funciones electorales, el Juez o la Jueza cuidará de que sus actuaciones se ajusten a estos cánones, y se hagan dignas del respeto y la confianza pública. Su conducta ha de excluir cualquier posible inferencia de que actúa a base de influencias político-partidistas.

El desempeño de funciones electorales no releva al Juez o a la Jueza del cumplimiento de sus deberes judiciales y administrativos en la sala a que esté asignado o asignada, ni de cualquier otra responsabilidad para con el Tribunal General de Justicia o la Oficina de Administración de los Tribunales.

Canon VIII

El Juez o la Jueza no debe aceptar posiciones, cargos o encomiendas que sean incompatibles con sus responsabilidades judiciales. Tampoco debe contraer obligaciones y compromisos o desempeñar funciones que puedan entorpecer el descargo adecuado de sus tareas judiciales. Debe evitar toda actividad que le reste dignidad a su posición como Juez o Jueza o que origine notoriedad indeseable. Su participación en labores o entidades privadas debe limitarse a actividades que no le resten tiempo de sus funciones judiciales ni pongan en riesgo la imagen de imparcialidad y sobriedad que enaltece a la judicatura.

Dentro del significado y espíritu de los anteriores principios, es incompatible el cargo de Juez o Jueza con

cualquier puesto en las ramas ejecutiva o legislativa, en los gobiernos municipales o en cualquier otro organismo del Estado.

También es incompatible el cargo de Juez o Jueza con cualesquiera de los siguientes cargos, funciones o actividades:

(a) Presidente o Presidenta, Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva o funcionario o funcionaria del Colegio de Abogados de Puerto Rico.

(b) Miembro de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados o de las directivas de las delegaciones de distrito y organismos locales de dicha institución.

(c) Miembro de cualquier comisión del Colegio de Abogados, cuya función plantee conflicto con estos cánones.

(d) Presidente o Presidenta, director o directora, funcionario o funcionaria o miembro de comisión de cualquier otra agrupación o asociación de abogados y abogadas en Puerto Rico.

(e) Presidente o Presidenta, director o directora o funcionario o funcionaria de cualquier organismo público.

(f) Tutor o tutora, albacea, síndico, administrador o administradora o cualquier posición fiduciaria, excepto cuando se relacione con su familia, hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.

(g) Arbitro o árbitra, mediador o mediadora o amigable componedor o componedora, excepto cuando la ley le asigne tales funciones.

El Juez o la Jueza no debe participar directa ni indirectamente en campañas electorales de candidatos o candidatas que aspiren a ocupar cargos en el Colegio de Abogados o en cualquier otra agrupación de abogados o abogadas, en sus Juntas de Gobierno o en las directivas de sus delegaciones de distrito y organismos locales. Salvo el ejercicio de su derecho al voto, no debe apoyar a candidata o candidato alguno para dichas posiciones.

Canon IX

El Juez o la Jueza no podrá ejercer la abogacía que incluye la notaría. Deberá abstenerse de hacer recomendaciones sobre abogadas o abogados específicos que deban utilizarse con respecto a controversias entre ciudadanos o ciudadanas o asuntos profesionales en general.

Canon X

(a) El juez o la jueza no deberá prestar servicios extrajudiciales remunerados, excepto en actividades que no sean incompatibles con estos cánones y cuya prestación no afecte adversamente el fiel y diligente desempeño de sus labores y funciones judiciales. El Juez Presidente o la Jueza

Presidenta podrá discrecionalmente, mediante dispensa a ser solicitada anualmente, autorizar dichos jueces o juezas a prestar tales servicios extrajudiciales.

La fuente de dicha remuneración o la manera en que se hacen los pagos no debe dar base a la creencia de que se ejerce o pretende ejercer influencia indebida en el Juez o la Jueza. La remuneración recibida no debe exceder la que bajo iguales circunstancias correspondería razonablemente a una persona que no fuera miembro de la judicatura.

(b) Todo juez o jueza deberá presentar anualmente, en o antes del 15 de marzo, un informe de divulgación de la actividad extrajudicial por la cual reciban remuneración, expresando la fecha, el lugar, el importe y el nombre de la persona jurídica que la satisfizo y de la actividad financiera suya y de su núcleo familiar, que cubra el año natural anterior. El Tribunal Supremo aprobará, mediante reglamento, las normas sobre el contenido de dicha información de divulgación, las personas y actividad que el mismo cubrirá y el acceso a dicha información. Los jueces o las juezas del Tribunal Supremo, del Tribunal de Circuito de Apelaciones y del Tribunal de Primera Instancia, someterán sus informes al Secretario o a la Secretaria del Tribunal Supremo.

B. De la imparcialidad e independencia judicial

Canon XI

La Jueza o el Juez no solamente ha de ser imparcial sino que su conducta ha de excluir toda posible apariencia de que es susceptible de actuar a base de influencias de personas, grupos o partidos, o de ser influido por el clamor público, por consideraciones de popularidad o notoriedad, o por motivaciones impropias. Ha de tener siempre presente que su único empeño debe ser el de impartir justicia de conformidad con el Derecho aplicable, con absoluta ecuanimidad, y sin preocuparle el reconocimiento que pueda darse a su labor, ni la crítica injusta.

En el ejercicio de su labor judicial, la Jueza o el Juez no deberá incurrir en conducta constitutiva de discrimen por motivo de raza, color, nacimiento, origen, condición socio-económica, ideas políticas o religiosas, condición física, edad o género. Evitará que sus palabras o su conducta puedan interpretarse en forma alguna como manifestaciones de discrimen o prejuicio por tales motivos, y no deberá permitir manifestaciones de esa índole por parte del personal, oficiales del tribunal u otras personas que actúen bajo su dirección y control.

La Jueza o el Juez deberá requerir de los abogados y las abogadas que, durante los procedimientos judiciales, se

abstengan de manifestar, mediante palabra o conducta, discrimen o prejuicio alguno por razón de raza, color, nacimiento, origen, condición socio-económica, ideas políticas o religiosas, condición física, edad o género, respecto a partes, testigos, abogados, abogadas y demás personas. Esta prohibición excluye alusiones a dichas condiciones o factores cuando se refieran a un asunto que está legítimamente en controversia.

La Jueza o el Juez no permitirá que los miembros de la profesión jurídica que actúan en su sala, hostiguen o intimiden a cualquier persona por las razones antes mencionadas.

La Jueza o el Juez hará todo lo posible para que los funcionarios o las funcionarias y empleados o empleadas del tribunal que actúen bajo su dirección actúen de conformidad con todos estos principios en la medida en que sean aplicables a sus labores.

Canon XII

La Jueza o el Juez no debe entender en procedimiento judicial alguno en que la ley le prohíba actuar, incluyendo, pero sin limitarse a cualesquiera de los casos siguientes:

(a) Por tener prejuicio o parcialidad hacia cualesquiera de las personas, los abogados o las abogadas que intervengan en el pleito o por haber prejuzgado el caso.

(b) Por estar directa o indirectamente interesado en el resultado del caso.

(c) Por haber sido abogado o abogada, asesor o asesora de cualesquiera de las partes o de sus abogados en la materia en controversia, o fiscal en una investigación o procedimiento criminal en el que los hechos fueron los mismos presentes en el caso ante su consideración.

(d) Por haber presidido el juicio del mismo caso en un tribunal inferior o por haber actuado como magistrado a los fines de expedir la orden de arresto o citación para determinar causa probable en la vista preliminar de un procedimiento criminal.

(e) Por existir parentesco de consanguinidad o afinidad

dentro del cuarto grado con la persona acusada, con la víctima del delito, con el abogado defensor o la abogada defensora o el o la fiscal o con un miembro del jurado en un procedimiento criminal, o con cualesquiera de las partes o sus representantes legales en un procedimiento civil.

(f) Por intervenir en el procedimiento una persona natural que le haya facilitado o gestionado algún préstamo, o una persona jurídica que le haya facilitado o gestionado algún préstamo en el que no se hayan dispensado las garantías o condiciones usuales.

(g) Por cualquier otra causa que pueda razonablemente arrojar dudas sobre su imparcialidad para adjudicar o que tienda a minar la confianza pública en el sistema de justicia.

El Juez o la Jueza deberá inhibirse tan pronto conozca de la causa de inhibición mediante resolución escrita en la que hará constar dicha causa, con notificación de la misma a todas las partes.

Canon XIII

Los Jueces y las Juezas deben proteger y promover la independencia del poder judicial como factor de equilibrio en la estructura gubernamental de nuestro sistema de vida democrática. A tal fin, el Juez o la Jueza debe abstenerse de participar en el proceso político, sin menoscabo, desde luego, de su derecho al sufragio, a sus propias ideas sobre cuestiones políticas, y a los deberes y funciones que le fijan las leyes y reglamentos electorales.

Sin que la siguiente enumeración excluya otras actividades que por su carácter político le están vedadas, el Juez o la Jueza no debe:

- (a) Participar en campañas políticas de clase alguna;
- (b) Ocupar cargos en organismos o partidos políticos;
- (c) Aportar dinero, en forma directa o indirecta, a candidatos o candidatas, organismos o partidos políticos.
- (d) Participar en reuniones, tertulias, asambleas; convenciones, primarias u otros actos de carácter político-partidista;

(e) Endosar candidatos o candidatas para posiciones electivas o de nombramiento gubernamental o líderes políticos;

(f) Hacer expresiones, comentarios o manifestaciones públicas sobre asuntos o actos de naturaleza política o partidista;

(g) Mantener relaciones estrechas que le identifiquen con figuras o líderes políticos;

(h) Participar en reuniones con funcionarios o funcionarias gubernamentales sobre asuntos que guardan estrecha relación con cuestiones políticas;

(i) Atacar públicamente o entablar polémicas con candidatos o candidatas o líderes políticos, sin menoscabo, desde luego, de su derecho a defenderse de ataques abusivos a su persona o a su honra;

(j) Fomentar los intereses de organismo o partido político alguno.

El Juez o la Jueza debe estar y sentirse exento de toda influencia política y no debe dar base con su conducta para la creencia de que sus ideas políticas influyen en el cumplimiento de sus funciones judiciales.

Es deber del Juez o la Jueza, además, velar porque los otros funcionarios o funcionarias y empleados o empleadas de los tribunales que estén bajo su dirección no empañen con su conducta política la imagen de imparcialidad del sistema judicial.

Canon XIV

El Juez o la Jueza deberá intervenir durante el curso de cualquier procedimiento judicial para evitar dilaciones injustificadas y para esclarecer cualquier extremo o impedir una injusticia. Aunque es función y derecho de los abogados y las abogadas presentar el caso de sus respectivos clientes y clientas en la forma más favorable a sus méritos, es ministerio fundamental del Juez o la Jueza velar por que ninguna persona sufra una injusticia. En todo momento y por sobre toda otra consideración, sus actuaciones han de auspiciar el descubrimiento de la verdad como base esencial de la justicia.

El Juez o la Jueza tendrá siempre presente que no es un simple árbitro o árbitra o el retraído moderador o moderadora de un debate sino que es partícipe y actor o actriz principal en el esclarecimiento de la verdad y en la determinación de lo que es justo y puede, con mayor libertad en casos celebrados sin jurado, ser participante activo o activa en la búsqueda de la verdad siempre que no vulnere la imparcialidad que su alto oficio reclama. No obstante, se abstendrá de unirse en solidaridad con cualesquiera de las partes mediante interrogatorios injustificados, pronunciamientos sobre los méritos de la causa o comentarios impropios o perjudiciales.

Al dictar sentencia y determinar la severidad de la pena en los casos criminales no deberá el Juez o la Jueza permitir que en su ánimo influya el ejercicio por la persona acusada de su derecho a defenderse.

Canon XV

El Juez o la Jueza no debe celebrar entrevistas privadas con las partes o sus abogadas o abogados, ni permitir comunicaciones o argumentos de los mismos que pretendan influir su actuación judicial en asuntos de su competencia o bajo su consideración cuando los otros intereses que puedan ser afectados no estén representados ante él o ella, excepto en casos no contenciosos en los que deberá ser muy cauteloso o cautelosa.

C. Del comportamiento en Sala

Canon XVI

La Jueza o el Juez debe ser considerado y respetuoso con los abogados y las abogadas, especialmente con aquellas personas que comienzan a ejercer la profesión. Ha de serlo también con los o las testigos, jurados, funcionarios o funcionarias del tribunal y todos los que comparezcan ante él o ella. Sin embargo, debe evitar atenciones desmedidas hacia estas personas. Velará, además, por que los abogados y las abogadas y los otros funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas del tribunal bajo su dirección mantengan igual conducta.

Canon XVII

El Juez o la Jueza dirigirá los trabajos del tribunal con orden y decoro y estará alerta contra todo proceder que pueda afectar la dignidad y el respeto debidos al tribunal. Intervendrá para impedir cualquier conducta impropia de las partes, los abogados y las abogadas o cualquier otra persona, y tomará la acción que en su discreción proceda de acuerdo con la ley, los cánones de ética profesional y las mejores tradiciones del sistema judicial.

En el curso de los procedimientos judiciales, el Juez o la Jueza mantendrá su actitud general, sus manifestaciones y el tono de su voz dentro de la debida propiedad y circunspección sin mostrar impaciencia o severidad excesivas. Tampoco hará comentarios ni gestos ajenos al proceso judicial, entendiéndose comprendidos dentro de esta prohibición, aquellos comentarios, expresiones o gestos que envuelvan burla o mofa; ni ridiculizará de modo alguno a los abogados o las abogadas, las partes, los o las testigos, funcionarios o funcionarias del tribunal o a otras personas que a él o ella acudan.

Cuando sea necesario, el Juez o la Jueza podrá elogiar o censurar la conducta de los abogados y las abogadas pero, hasta donde sea posible, deberá hacerlo desde el estrado o en sus resoluciones o sentencias y siempre con la debida moderación y ecuanimidad.

Canon XVIII

El Juez o la Jueza ha de mantener el proceso judicial en un ambiente de solemnidad y respeto. El tomar fotografías o películas en el salón del tribunal durante la celebración de sesiones judiciales o recesos entre dichas sesiones, y el radiodifundir o televisar procedimientos judiciales, restan dignidad al tribunal, pueden distraer al testigo que esté prestando testimonio y pueden obstaculizar el logro de un juicio imparcial, por lo que ello no debe permitirse. Podrá, no obstante, permitirse la toma de fotografías o películas en ocasiones estrictamente ceremoniales.

El Juez o la Jueza podrá además permitir la grabación o reproducción de procedimientos judiciales para fines educativos, a solicitud de instituciones universitarias acreditadas y bajo las siguientes condiciones:

(a) Cuando el medio de grabación o reproducción no distraiga a los testigos y demás participantes ni en forma

alguna menoscabe la dignidad del procedimiento.

(b) Cuando se haya obtenido previamente el consentimiento de las partes afectadas y de todos los testigos.

(c) Cuando la grabación o reproducción así obtenida vaya a ser exhibida o utilizada luego de que el procedimiento de que se trate haya sido adjudicado en forma final y firme. El Juez o la Jueza tomará las providencias para que dichas grabaciones permanezcan bajo la custodia del tribunal hasta que toda la prueba testifical haya desfilado.

Las prohibiciones contenidas en este canon no se aplicarán al uso oficial de grabadoras o máquinas autorizadas por la Oficina de Administración de los Tribunales, o al uso de grabadoras o equipo similar por los abogados y las abogadas de las partes.

Canon XIX

El Juez o la Jueza debe ser puntual en el cumplimiento de sus obligaciones, y reconocerá el valor que tiene el tiempo de los abogados y las abogadas, litigantes, jurados, testigos y todos los que ante él o ella comparezcan, ya que la falta de puntualidad crea malestar que se refleja en la administración de la justicia.

A menos que las circunstancias de los asuntos del calendario ante su consideración se lo impidan, será deber del Juez o de la Jueza comenzar las sesiones a las horas regulares de sesión de conformidad con la reglamentación vigente. Cuando se vea impedido o impedida de hacerlo, deberá explicar a las partes, a los abogados o las abogadas y al público las razones que le impidieron abrir la sesión a la hora señalada.

Canon XX

El Juez o la Jueza deberá esforzarse por evitar que las partes causen demoras injustificadas en los litigios y deberá ser diligente en el despacho de los asuntos sometidos a su consideración. Debe examinar cuidadosamente las solicitudes de suspensión o de prórroga y aprobarlas sólo cuando estén plenamente justificadas.

D. De las influencias indebidas

Canon XXI

El Juez o la Jueza no debe utilizar su poder o el prestigio de su cargo para fomentar el éxito de negocios privados o para su beneficio personal. Tampoco debe tener

relaciones de negocios que en el curso normal de acontecimientos razonablemente previsibles puedan poner sus intereses personales en conflicto con el cumplimiento de sus deberes. La participación de cualquier Juez o Jueza en negocios privados que no aparejen tales conflictos de intereses debe realizarse con la mayor cautela y prudencia a fin de evitar malas impresiones o la apariencia de conducta impropia. El Juez o la Jueza debe evitar particularmente dar base para la sospecha razonable de que pueda estar utilizando las prerrogativas o influencias de su cargo para su beneficio personal o el de otras personas.

El Juez o la Jueza no debe realizar gestión alguna ni permitir el uso de su nombre para recolectar fondos, no importa el propósito o destino de éstos. Dicha prohibición incluye solicitar donativos o aportaciones de personas o entidades para el Colegio de Abogados de Puerto Rico o para organizaciones cívicas, benéficas, profesionales o de cualquier otra índole.

Canon XXII

El Juez o la Jueza debe abstenerse de realizar gestiones para lograr ascensos en la judicatura o para obtener otro cargo público.

Esta prohibición incluye todo tipo de gestión tanto en beneficio suyo como en favor de otra persona, pero excluye los trámites oficiales ante los organismos que asesoran al Poder Ejecutivo y al Poder Legislativo sobre nombramientos judiciales.

Canon XXIII

El Juez o la Jueza debe evitar toda conducta o actuación que pueda dar base a la creencia de que ejerce o pretende ejercer influencia indebida en el ánimo de otro Juez o Jueza en la consideración de un caso pendiente o futuro. El Juez o la Jueza no debe influir ni directa ni indirectamente, para conseguir colocarse en mejor situación que cualquier otro ciudadano o ciudadana en el litigio de sus causas personales.

El Juez o la jueza no debe dar la impresión ni permitir que otros den la impresión al efecto de que éstos pueden tener alguna influencia sobre aquél o aquélla.

El Juez o la Jueza no debe prestar testimonio por iniciativa propia como testigo de reputación.

E. Del comportamiento público

Canon XXIV

No es necesario ni deseable que la Jueza o el Juez viva

en el aislamiento. Sin embargo, ha de ser escrupuloso en evitar actuaciones que razonablemente puedan dar lugar a la impresión de que sus relaciones sociales, de negocios, de familia o de amistad influyen en alguna forma en sus determinaciones judiciales.

Dentro del significado y espíritu de la norma anterior, y sin que la siguiente enumeración excluya otras actividades impropias, la Jueza o el Juez no debe:

(a) Aceptar invitaciones a comidas, fiestas, ágapes u otras formas de diversión o recreo cuando provienen de personas que tienen interés en alguna decisión o determinación suya; o cuando provienen de abogados o abogadas que postulan ante él y que, por razón de la frecuencia, ostentación o notoriedad de dichas actividades, exceden lo que es prudente y razonable.

(b) Asistir a lugares de dudosa reputación.

(c) Ingerir bebidas alcohólicas immoderadamente en sitios públicos.

(d) Aceptar regalos o préstamos provenientes de personas o abogadas o abogados que puedan ser afectados por alguna decisión o determinación suya. Tampoco deberá aceptar regalos o préstamos de abogados o abogadas o personas que no sean sus parientes, si excede lo que es prudente y razonable.

(e) Permitir que los parientes que residan con él o ella acepten los regalos o préstamos que a él o a ella le están prohibidos.

(f) Participar en agasajos, ceremonias de reconocimiento y otros festejos en su honor, con excepción de la actividad que tradicionalmente ofrece el Colegio de Abogados en ocasión del nombramiento de nuevas Juezas o nuevos Jueces, de los agasajos que se ofrecen en ocasión de la jubilación de la Jueza o del Juez, y de ceremonias de reconocimiento por méritos literarios, artísticos, deportivos o científicos, ofrecidos por entidades *bona fide*.

(g) Utilizar los servicios de la Policía, de los empleados o empleadas de los tribunales u otros funcionarios o funcionarias gubernamentales para asuntos no oficiales.

Canon XXV

El Juez o la Jueza no debe discutir fuera de estrado asuntos que estén sometidos a su consideración ni tampoco explicar la razón de sus actuaciones. Debe abstenerse particularmente de hacer declaraciones públicas sobre esos asuntos y no debe permitir que las hagan los funcionarios o las funcionarias o empleados o empleadas bajo su dirección.

F. Canon final

Canon XXVI

Los anteriores cánones de ética judicial son normas mínimas de comportamiento que todo Juez y toda Jueza debe

observar fielmente, tanto en su letra como en su espíritu, por ser consustanciales con el cargo judicial. Estos cánones no excluyen otras normas de conducta que también obligan al Juez y a la Jueza, que están establecidas por ley o que son inherentes al honor tradicional de la judicatura.

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial

PROPUESTA A LA COMISIÓN DE ÉTICA DEL
COLEGIO DE ABOGADOS PARA LA REVISIÓN DEL
LENGUAJE Y CONTENIDO DE LOS
CÁNONES DE ÉTICA PROFESIONAL

Presentado por el
Comité de Igualdad y Género

octubre 1999

EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

In re:

Cánones de Etica Profesional

RESOLUCIÓN

En San Juan, a de de 1999

DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA
PARA CON LA SOCIEDAD

Criterio General

Los miembros de la profesión legal, individual y colectivamente, tienen la responsabilidad de velar por que los distintos procesos legales de la sociedad incorporen y consagren de manera efectiva y adecuada los principios de vida democrática y de respeto a la inviolable dignidad del ser humano. Para desempeñar esta responsabilidad la sociedad debe tener a su alcance todos aquellos servicios profesionales adecuados, de naturaleza legal, que sean necesarios. También es menester que toda abogada y todo abogado como ciudadano, y en su capacidad profesional, ya sea como juez o jueza, fiscal, abogado o abogada postulante, asesor o asesora, o en cualquier otro carácter; actúe siempre de acuerdo al ideal expresado en el preámbulo de estos cánones.

Ningún miembro de la profesión jurídica deberá, en el curso de sus actividades profesionales, incurrir en discrimen por razón de raza, color, nacimiento, origen, condición socio-económica, ideas políticas o religiosas, condición física, edad, género u orientación sexual, respecto a clientes o clientas, litigantes, testigos, miembros de la judicatura y de la profesión jurídica, jurados o juradas y personal del tribunal.

Ningún abogado o abogada deberá incurrir en conducta que amenace, hostigue, intimide o denigre a cualquier persona por razón de las condiciones o factores antes mencionados.

Canon 1. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar Porque Toda Persona Tenga Representación Legal Adecuada-Servicios Legales a Personas Indigentes

Constituye una obligación fundamental de todo abogado y toda abogada luchar continuamente para garantizar que toda persona tenga acceso a la representación capacitada, íntegra y diligente de un miembro de la profesión legal.

En la consecución de este objetivo el abogado o la abogada debe aceptar y llevar a cabo toda encomienda razonable de rendir servicios legales gratuitos a indigentes, especialmente en lo que se refiere a la defensa de acusados personas acusadas y a la representación legal de personas insolventes. La ausencia de compensación económica en tales casos no releva al abogado o a la abogada de su obligación de prestar servicios legales competentes, diligentes y entusiastas.

También es obligación del abogado o de la abogada ayudar a establecer medios apropiados para suministrar servicios legales adecuados a todas las personas que no pueden pagarlos. Esta obligación incluye la de apoyar los programas existentes y la de contribuir positivamente a extenderlos y mejorarlos.

Canon 2. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar Porque Toda Persona Tenga Representación Legal Adecuada-Servicios Legales a Personas Indigentes

Calidad de los Servicios legales

A fin de viabilizar el objetivo de representación legal adecuada para toda persona, el abogado o la abogada también debe realizar esfuerzos para lograr y mantener un alto grado de excelencia y competencia en su profesión a través del estudio y la participación en programas educativos de mejoramiento profesional: ayudando a los tribunales, juntas y demás autoridades en la promulgación de normas y requisitos adecuados que orienten los programas educativos de las escuelas de derecho y el proceso de admisión al ejercicio de la profesión; y sirviendo en comités, seminarios y organismos con funciones relacionadas con la divulgación, mejoramiento y aplicación de los cánones de responsabilidad profesional.

Canon 3. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar Porque Toda Persona Tenga Representación Legal Adecuada:

Educación al Público Sobre Sus Derechos

Otra tarea que el abogado o la abogada debe efectuar a fin de asegurar que toda persona tenga representación

legal adecuada es la de realizar gestiones dirigidas a educar al público para que éste conozca sus derechos y las maneras de hacerlos valer. Ello incluye participar en programas educativos, organizar y conducir seminarios y conferencias, redactar y publicar artículos legales y otras actividades similares.

Canon 4. Responsabilidad del Abogado y de la Abogada de Laborar por el Mejoramiento del Sistema Legal

Es deber de todo abogado o toda abogada laborar continuamente por el mejoramiento del ordenamiento jurídico y de los procesos e instituciones legales. Mediante el estudio y la publicación de artículos, participando en vistas públicas, foros, conferencias y debates y por otros medios apropiados, el abogado o la abogada debe intervenir en la promulgación y discusión de legislación y de programas de mejoramiento del sistema legal.

Canon 5. Conducta Como Defensor, Defensora o Fiscal

Es el deber primordial del abogado defensor y de la abogada defensora y del o de la fiscal procurar que se haga justicia.

El abogado o la abogada tiene derecho a asumir la defensa de una persona acusada de un crimen independientemente de su opinión personal en cuanto a la culpabilidad ~~del acusado~~ de la persona acusada, ya que de otro modo, a personas inocentes que sólo son víctimas de circunstancias sospechosas, se les negaría el derecho de defenderse. Después que el abogado o la abogada se ha hecho cargo de la defensa de ~~un acusado~~ una persona acusada está en el deber de presentar, por todos los medios rectos y honorables, cualquier defensa que las leyes vigentes permitan con el fin de que ninguna persona sea privada de su vida o de su libertad sin el debido proceso de la ley.

La supresión de hechos o la ocultación de testigos capaces de establecer la inocencia ~~del acusado~~ de la persona acusada es altamente reprochable. Será también altamente reprochable que un abogado defensor o una abogada defensora o fiscal produzca ante un tribunal prueba falsa, con pleno conocimiento de su falsedad. La intervención indebida por un abogado defensor o una abogada defensora o fiscal con sus testigos o los de la parte contraria es intolerable.

Canon 6. Conducta Ante Agencias Gubernamentales

Al prestar sus servicios profesionales ante organismos legislativos o administrativos el abogado o la abogada debe observar los mismos principios de ética profesional que exige su comportamiento ante los tribunales. Es impropio de un abogado o una abogada ocultar su gestión profesional ante dichas agencias gubernamentales mediante el empleo ~~de terceros~~ o terceras

personas o de medios indirectos para promover determinada acción gubernamental en interés de su cliente o clienta. Un abogado o una abogada que ejerza su profesión y que además ocupe un cargo legislativo o gubernamental debe anteponer el interés público al de su cliente o clienta cuando ambos intereses vengan en conflicto e inmediatamente renunciar la representación del cliente de éste o ésta.

Canon 7. *Consejos en Relación con la Comisión de Delitos*

Será altamente impropio de un abogado o de una abogada dar consejo legal a una persona o entidad para facilitar o encubrir la comisión de un delito público. Si una abogada o un abogado es informado por su cliente o clienta de su intención de cometer un delito público, tiene el deber de adoptar aquellas medidas adecuadas para evitar la comisión de tal delito.

Ello no impide que un abogado o una abogada exprese su opinión honesta sobre la ilegalidad de un estatuto, pero en caso de así hacerlo debe advertir al cliente o a la clienta sobre las consecuencias legales de una violación a la ley y las posibilidades de éxito del planteamiento.

Canon 8. *Actos Impropios de los Clientes y las Clientas*

El abogado o la abogada no debe permitir que ~~sus~~ clientes su clientela, en el trámite de los asuntos que crean la relación de abogado o abogada y cliente o clienta, incurra en conducta que sería impropia del abogado o de la abogada si éste o ésta la llevase a cabo personalmente. Esta norma tendrá particular aplicación en lo referente a las relaciones con los tribunales, los funcionarios y las funcionarias judiciales, los jurados y las juradas, los y las testigos y las otras partes litigantes. Cuando un cliente o una clienta persista en incurrir en tal conducta impropia, el abogado o la abogada debe terminar con aquél o aquélla sus relaciones profesionales.

DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA PARA CON LOS TRIBUNALES

Criterio General

La buena marcha del proceso judicial del país es responsabilidad ineludible de todo miembro de la profesión legal. Le corresponde a todo abogado y a toda abogada procurar que prevalezca siempre en los tribunales un ambiente de decoro y solemnidad laborando por mejorar la calidad de la justicia que en éstos se imparte. Para lograr el más adecuado desenvolvimiento y desarrollo del proceso judicial, el miembro de la profesión jurídica debe realizar todas las gestiones propias y legales que estén a

su alcance, observando especialmente los cánones siguientes, que señalan algunos deberes particulares que surgen de este criterio general.

Canon 9. Conducta del Abogado y de la Abogada Ante los Tribunales

El abogado o la abogada debe observar para con los tribunales una conducta que se caracterice por el mayor respeto. Ello incluye la obligación de desalentar y evitar ataques injustificados o atentados ilícitos contra ~~los jueces~~ la judicatura contra el buen orden en la administración de la justicia en los tribunales. En casos donde ocurrieren tales ataques o atentados, el abogado o la abogada debe intervenir para tratar de restablecer orden y la buena marcha de los procedimientos judiciales.

El deber de respeto propio para con los tribunales incluye también la obligación de tomar las medidas que procedan en ley contra funcionarios o funcionarias judiciales que abusan de sus prerrogativas o desempeñan impropriamente sus funciones y que no observen una actitud cortés y respetuosa.

Canon 10. Deberes en Relación con la Selección y el Nombramiento de Jueces o Juezas

Es deber del foro esforzarse por impedir que en la selección de los jueces y las juezas intervengan razones de orden político. El abogado o la abogada, como miembro del foro y exponente del principio de la independencia judicial, tiene la obligación de velar porque las juezas y los jueces sean seleccionados a base de méritos profesionales, vocación para el alto ministerio de impartir justicia, rectitud, entereza de carácter y honradez indiscutible. Debe abstenerse, por consiguiente, de ejercer influencia para que en la selección de los jueces y las juezas intervengan razones de orden político o personal en detrimento de las condiciones de capacidad profesional.

Canon 11. Indebidas Atenciones e Influencias Hacia los Jueces y las Juezas

Las marcadas atenciones y la hospitalidad inusitada por parte de un abogado o una abogada hacia un juez o una jueza traen consigo equívocas interpretaciones sobre los motivos tanto del juez o de la jueza, como del abogado o de la abogada y deben evitarse. Un abogado o una abogada no debe comunicarse ni discutir con el juez o la jueza en ausencia de la otra parte sobre los méritos de un caso pendiente, y merece ser reprendido o reprendida por cualquier acción encaminada a obtener especial consideración personal de un juez o de una jueza. Sumo cuidado debe tener el abogado o la abogada que ocupa un cargo público o político en abstenerse de tratar de ejercer influencia o presión indebida en la tramitación de cualquier asunto sometido a la consideración judicial.

Canon 12. Puntualidad y Tramitación de las Causas

Es deber del abogado o de la abogada hacia el tribunal, sus compañeros o compañeras, las partes y testigos el ser puntual en su asistencia y conciso o concisa y exacto o exacta en el trámite y presentación de las causas. Ello implica el desplegar todas las diligencias necesarias para asegurar que no se causen indebidas dilaciones en su tramitación y solución. Sólo debe solicitar la suspensión de vista cuando existan razones poderosas y sea indispensable para la protección de los derechos sustanciales de su cliente o clienta.

Canon 13. Publicidad Sobre Casos Criminales Pendientes

El abogado o la abogada y el o la fiscal deben abstenerse de publicar o de cualquier manera facilitar la publicación en periódicos o a través de otros medios informativos, detalles u opiniones sobre casos criminales pendientes o que señalen la probabilidad de casos criminales futuros, pues tales publicaciones pueden obstaculizar la celebración de un juicio imparcial y perjudicar la debida administración de la justicia. Cuando circunstancias realmente extraordinarias requieran hacer manifestaciones la expresión debe limitarse a las constancias de los autos, sin hacer referencia a la prueba de que se dispone o a los o a las testigos y que se utilizarán, ni al contenido de sus testimonios.

Tanto el abogado defensor o la abogada defensora como el o la fiscal deben evitar en lo posible ser retratados para fines publicitarios y es impropio que un abogado o una abogada, o fiscal aparezca posando en retratos relacionados con casos criminales en los cuales participe o haya participado.

Canon 14. Publicidad Sobre Otros Pleitos Pendientes

El abogado o la abogada debe abstenerse de publicar o de cualquier manera facilitar la publicación en periódicos o a través de otros medios informativos, detalles u opiniones sobre pleitos pendientes o que señalen la probabilidad de litigios futuros, pues tales publicaciones pueden obstaculizar la celebración de un juicio imparcial y perjudicar la debida administración de la justicia. En caso de que las circunstancias extremas de un pleito específico justifiquen ofrecer una información al público, será impropio el hacerlo anónimamente. Una referencia unilateral o exparte a los hechos de un caso debe limitarse a citas tomadas de los récords y documentos archivados en los tribunales; pero aun en estos casos extremos, es preferible abstenerse de ofrecer tales declaraciones.

Canon 15. Conducta Hacia Testigos y Litigantes

Un abogado o una abogada debe tratar a los o a las testigos; y a las o a los litigantes adversarios con respeto y consideración. No debe actuar inspirado o inspirada por la animosidad por los prejuicios de su cliente o clienta, ni debe permitir que éste o ésta dirija el caso, ni que se convierta en el dueño o la dueña de la conciencia del abogado o de la abogada.

Será impropio utilizar los procedimientos legales en forma irrazonable o con el fin de hostigar la parte contraria.

Todo abogado y toda abogada debe abstenerse de brindar, ofrecer u otorgar beneficios a un o una testigo para inducirle a declarar falsamente. Será impropio pagar u ofrecer el pago de honorarios contingentes a cualquier testigo. El abogado o la abogada debe velar por el cumplimiento de éstas normas por cualquier otra persona inclusive su cliente o clienta.

Canon 16. Conducta en Relación con los Jurados o las Juradas

La actitud del abogado o de la abogada hacia los jurados o las juradas debe regirse en todo momento por normas de absoluta integridad y honradez profesional. Resulta antiética toda actuación dirigida a halagar o adular a los jurados o las juradas, ya sea en forma directa o indirecta. Esto presupone que debe haber una total abstención de hacer favores o regalos de clase alguna ~~a los mismos~~ a éstos o éstas o a sus familiares.

No debe el abogado o la abogada comunicarse en forma alguna con los jurados o a las juradas acerca de casos en los cuales esté interesado o interesada y, ya en la etapa de la celebración del juicio, debe evitar comunicarse privadamente con aquéllos o aquéllas, aunque sea sobre asuntos extraños al caso excepto con el permiso del tribunal. También debe abstenerse de hacer sugerencias, al alcance del oído de jurados o juradas, dirigidas a la conveniencia o comodidad de éstos o éstas. No debe comunicarse con un jurado o una jurada o con familiares de éste o ésta después del juicio sobre materias relacionadas con el caso excepto únicamente para investigar si existe alguna razón legal para impugnar el veredicto, y ello con el permiso previo del tribunal.

Un abogado o una abogada en cualquier capacidad en que se desempeñe no debe de ofrecer evidencia claramente inadmisibles con el propósito deliberado de influir en el jurado.

Canon 17. Litigios Injustificados

Todo abogado o toda abogada debe negarse a representar a un cliente o una clienta en un caso civil cuando estuviere convencido o convencida de que se pretende por medio del pleito molestar o perjudicar a la

parte contraria, haciéndole víctima de opresión o daño. Su comparecencia ante un tribunal debe equivaler a una afirmación sobre su honor de que en su opinión el caso de su cliente o clienta es uno digno de la sanción judicial. La firma de un abogado o una abogada en una alegación en un caso equivale a certificar que ha leído la alegación y que de acuerdo con su mejor conocimiento, información y creencia está bien fundada.

Un abogado o una abogada deberá solicitar permiso del tribunal para renunciar la representación profesional de su cliente o clienta en un caso en litigio cuando se convenza durante el curso del pleito que el mismo es injustificado y que se pretende por medio del proceso molestar o perjudicar a la parte contraria haciéndole víctima de opresión o daño.

DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA
PARA CON SU CLIENTELA

Criterio General

La relación de abogado o abogada y cliente o clienta debe fundamentarse en la absoluta confianza. Sujeto a las exigencias que surgen de las obligaciones del abogado o de la abogada para con la sociedad, las leyes y los tribunales, todo miembro del foro legal le debe a sus clientes o clientas un trato profesional caracterizado por la mayor capacidad, la más devota lealtad y la más completa honradez. El abogado o la abogada debe poner todo su empeño en llevar a cabo en esa forma su gestión profesional, y no debe dejar de cumplir con su deber por temor a perder el favor judicial o por miedo a perder la estimación popular.

Canon 18. Competencia del Abogado y de la Abogada y Consejo al Cliente o a la Clienta

Será impropio de un abogado o una abogada asumir una representación profesional cuando está consciente de que no puede rendir una labor idónea competente y que no puede prepararse adecuadamente sin que ello apareje gastos o demoras irrazonables a su cliente o clienta o a la administración de la justicia.

Es deber del abogado o de la abogada defender los intereses del cliente o de la clienta diligentemente, desplegando en cada caso su más profundo saber y habilidad y actuando en aquella forma que la profesión jurídica en general estima adecuada y responsable.

Este deber de desempeñarse en forma capaz y diligente no significa que el abogado o la abogada puede realizar cualquier acto que sea conveniente con el propósito de salir triunfante en las causas del cliente o de la clienta. La misión del abogado o de la abogada no le permite que en defensa de un cliente o una clienta viole las leyes del país o cometa algún engaño. Por consiguiente, al sostener las causas del cliente o de la clienta, debe actuar dentro de los límites de la ley,

teniendo en cuenta no sólo la letra de ésta, sino el espíritu y los propósitos que la informan. No debe tampoco ceder en el cumplimiento de su deber por temor a perder el favor judicial ni la estimación popular. No obstante, un abogado o una abogada puede asumir cualquier representación profesional si se prepara adecuadamente para ello y no impone gastos ni demoras irrazonables a su cliente o clienta y a la administración de la justicia.

Canon 19. Información al Cliente o a la Clienta

El abogado o la abogada debe mantener a su clienta o cliente siempre informado de todo asunto importante que surja en el desarrollo del caso que le ha sido encomendado.

Siempre que la controversia sea susceptible de un arreglo o transacción razonable debe aconsejar al cliente o a la clienta el evitar o terminar el litigio, y es deber del abogado o de la abogada notificar a su cliente o clienta de cualquier oferta de transacción hecha por la otra parte.

El abogado o la abogada que represente varios clientes o clientas con intereses comunes o relacionados entre sí no debe transigir ninguno de los casos envueltos sin que cada clienta o cliente esté enterado de dicha transacción y sus posibles consecuencias.

Canon 20. Renuncia de Representación Legal

Cuando el abogado o la abogada haya comparecido ante un tribunal en representación de una clienta o un cliente no puede ni debe renunciar la representación profesional de ~~su cliente~~ éste sin obtener primero el permiso del tribunal y debe solicitarlo solamente cuando exista una razón justificada e imprevista para ello.

Antes de renunciar la representación de su cliente o clienta el abogado o la abogada debe tomar aquellas medidas razonables que eviten perjuicio a los derechos de su cliente o clienta tales como notificarle de ello ~~al cliente~~ a éste o a ésta; aconsejarle debidamente sobre la necesidad de una nueva representación legal cuando ello sea necesario; concederle tiempo para conseguir una nueva representación legal; aconsejarle sobre la fecha límite de cualquier término de ley que pueda afectar su causa de acción o para la radicación de cualquier escrito que le pueda favorecer; y el cumplimiento de cualquier otra disposición legal del tribunal al respecto, incluyendo la notificación al tribunal de la última dirección conocida de su representado o representada.

Al ser efectiva la renuncia del abogado o de la abogada debe hacerle entrega del expediente a su cliente o clienta y de todo documento relacionado con el caso y reembolsar inmediatamente cualquier cantidad adelantada que le haya sido pagada en honorarios por servicios que no se han prestado.

Canon 21. Intereses Encontrados

El abogado o la abogada tiene para con su cliente o clienta un deber de lealtad completa. Este deber incluye la obligación de divulgar al cliente o a la clienta todas las circunstancias de sus relaciones con las partes y con terceras personas, y cualquier interés en la controversia que pudiera influir en el cliente o en la clienta al seleccionar su consejero o consejera. Ningún abogado o abogada debe aceptar una representación legal cuando su juicio profesional pueda ser afectado por sus intereses personales.

No es propio de un o una profesional el representar intereses encontrados. Dentro del significado de esta regla, un abogado o una abogada representa intereses encontrados cuando, en beneficio de un cliente o una clienta, es su deber abogar por aquello a que debe oponerse en cumplimiento de sus obligaciones para con otro cliente u otra clienta.

La obligación de representar al cliente o a la clienta con fidelidad incluye la de no divulgar sus secretos o confidencias y la de adoptar medidas adecuadas para evitar su divulgación. Un abogado o una abogada no debe aceptar la representación de un cliente o una clienta en asuntos que puedan afectar adversamente cualquier interés de otro cliente o clienta anterior ni servir como árbitro o árbitra, especialmente cuando el cliente o la clienta anterior le ha hecho confidencias que puedan afectar a uno u otro cliente o clienta, aun cuando ambos clientes o clientas así lo aprueban. Será altamente impropio de un abogado o una abogada el utilizar las confidencias o secretos de una clienta o un cliente en perjuicio de éste.

Un abogado o una abogada que representa a una corporación o sociedad le debe completa lealtad a la persona jurídica y no a sus socios o socias, directores o directoras, empleados o empleadas o accionistas y solamente puede representar los intereses de dichas personas cuando los mismos no vengán en conflicto con los de la corporación o sociedad.

Cuando un abogado o una abogada representa a un cliente o una clienta por encomienda de otra persona o grupo, quien le paga al abogado o a la abogada por dicho servicio, debe renunciar la representación de ambos tan pronto surja una situación de conflicto de intereses entre la persona o grupo que le paga sus honorarios y la persona a quien representa.

Canon 22. Abogado o Abogada Como Testigo

Excepto cuando sea esencial para los fines de la justicia, el abogado o la abogada debe evitar testificar en beneficio o en apoyo de su cliente o clienta. Cuando un abogado o una abogada es testigo de su cliente o clienta, excepto en materias meramente formales, tales como la comprobación o custodia de un documento y otros

extremos semejantes, debe dejar la dirección del caso a otro abogado o a otra abogada.

Igualmente, un abogado o una abogada debe renunciar la representación de su cliente o clienta cuando se entera de que el propio abogado o la propia abogada, una socia o un socio suyo, o una abogada o un abogado de su firma puede ser llamado a declarar en contra de su cliente o clienta.

Canon 23. Adquisición de Intereses en Litigio y Manejo de los Bienes del Cliente o de la Clienta

El abogado o la abogada no debe adquirir interés o participación alguna en el asunto en litigio que le haya sido encomendado.

Un abogado o una abogada no debe adelantar o prometer ayuda financiera a su cliente o clienta para gastos médicos o subsistencia, excepto que puede adelantar el pago de las costas del litigio, y los gastos de investigación y de exámenes médicos necesarios para representar debidamente el caso de su cliente o clienta.

La naturaleza fiduciaria de las relaciones entre abogado o abogada y cliente o clienta exige que éstas estén fundadas en la honradez absoluta. En particular, debe darse pronta cuenta del dinero u otros bienes del cliente o de la clienta que vengan a su posesión y no debe mezclarlos con sus propios bienes ni permitir que se mezclen.

Canon 24. Fijación de Honorarios

La fijación de honorarios profesionales debe regirse siempre por el principio de que nuestra profesión es una parte integrante de la administración de la justicia y no un mero negocio con fines de lucro. Al fijar el valor de los honorarios, deben considerarse los siguientes factores: (1) el tiempo y trabajo requeridos, la novedad y dificultad de las cuestiones envueltas y la habilidad que requiere conducir propiamente el caso; (2) si el aceptar la representación del caso en cuestión ha de impedir al abogado o a la abogada que se haga cargo de otros casos que probablemente han de surgir del mismo asunto, y en los cuales existe una razonable expectativa de que de lo contrario sus servicios serán solicitados o que tal representación implique la pérdida de otros asuntos extraños al caso en cuestión o el antagonismo con otros clientes o clientas; (3) los honorarios que acostumbradamente se cobran en el distrito judicial por servicios similares; (4) la cuantía envuelta en el litigio y los beneficios que ha de derivar el cliente o la clienta de los servicios del abogado o de la abogada; (5) la contingencia o certeza de la compensación; y (6) la naturaleza de la gestión profesional, si es puramente casual para un cliente o una clienta constante.

Es deseable que se llegue a un acuerdo sobre los honorarios a ser cobrados por el abogado o la abogada al

inicio de la relación profesional y que dicho acuerdo sea reducido a escrito.

El abogado o la abogada no debe estimar sus consejos y servicios en más ni en menos de lo que realmente valen. Al aceptar la representación profesional de un cliente o una clienta debe considerar que le debe a éste o ésta un máximo de esfuerzo profesional en la medida de su talento y preparación. No debe aceptar retribuciones mínimas con la idea preconcebida de rendir esfuerzos mínimos.

La aptitud de un cliente o una clienta para pagar no puede justificar que se cobre en exceso del valor de los servicios prestados, pero su pobreza puede ser tal que requiera el que se le cobre menos y aún nada. Solicitudes razonables de servicios de parte de colegas, de sus viudas o viudos y huérfanos o huérfanas, sin medios amplios de fortuna, deben recibir especial y bondadosa consideración.

Un abogado o una abogada debe exigir el pago de honorarios contingentes sólo en aquellas ocasiones en que dichos honorarios sean beneficiosos para su clienta o cliente, o cuando ~~el cliente~~ éste lo prefiera así después de haber sido debidamente advertido de las consecuencias.

Con el propósito de que las clientas o los clientes estén protegidos contra cargos injustos, los honorarios contingentes deben ser razonables y estar siempre sujetos a la aprobación del tribunal, en aquellos casos en que la intervención judicial sea requerida por ley o por alguna de las partes en el litigio. Es altamente impropio de un abogado o una abogada el cobrar honorarios contingentes en un caso criminal.

El abogado o la abogada debe acatar los deseos de una clienta o cliente ansioso de transigir su pleito. Los honorarios concedidos por un tribunal son para beneficio del cliente o de la clienta y no debe el abogado o la abogada reclamarlos para sí o renunciarlos sin autorización expresa de aquél o aquélla.

Canon 25. Demandas Contra Clientes o Clientas por Honorarios

Las controversias con los clientes o las clientas con respecto a la compensación deben evitarse por el abogado o la abogada en todo lo que sea compatible con el respeto a sí mismo o sí misma y con el derecho que tenga a recibir una compensación razonable por los servicios prestados. Solamente deben establecerse demandas contra los clientes o las clientas para evitar injusticias, imposiciones o fraudes.

Canon 26. Derechos y Limitaciones en Relación con Clientes o Clientas

Ninguna abogada o abogado esta obligado a representar a determinado cliente o clienta y es su derecho el aceptar o rechazar una representación profesional. Es altamente impropio aconsejar transacciones o actos en contra de la ley, entablar pleitos viciosos, instigar falsas defensas sin que pueda el abogado o la abogada justificar dichos

actos con el pretexto de que al actuar así, lo hizo siguiendo las instrucciones de su cliente o clienta. El abogado o la abogada debe obedecer siempre su propia conciencia y no la de su cliente o clienta.

Es impropio de un abogado o una abogada relevarse de responsabilidad por actos u omisiones negligentes en su gestión profesional.

**DEBERES DEL ABOGADO Y DE LA ABOGADA EN RELACIÓN
CON SUS COMPAÑEROS O COMPAÑERAS Y SU PROFESIÓN**

Criterio General

La preservación del honor y la dignidad de la profesión y la buena relación entre compañeros y compañeras es responsabilidad ineludible de todo miembro de la profesión legal y para ello todo abogado y toda abogada debe observar con sus compañeros y compañeras una actitud respetuosa, sincera, honrada y de cordialidad y cooperación profesional, velando siempre por el buen ejercicio de la profesión legal.

Canon 27. Colaboración Profesional y Diversidad de Opiniones

Un abogado o una abogada o una firma legal no debe asociar a otro abogado o a otra abogada en la defensa de los intereses de su cliente o clienta sin obtener previamente el consentimiento de éste o ésta para ello y hasta entonces no puede divulgar al otro abogado o abogada confidencias o secretos de dicho cliente o clienta.

Una proposición de un cliente o una clienta para que otro abogado o abogada se una en la representación de sus intereses no debe ser considerada como indicativa de falta de confianza, y tal decisión debe dejarse a la determinación del cliente o de la clienta. En caso de que una persona representada por abogado o abogada solicite asesoramiento legal de otro u otra, será deber de éste o ésta asegurarse de que aquél o aquella está enterado o enterada de la actuación del cliente o de la clienta antes de ofrecer su consejo o realizar gestión alguna.

Cuando dos o más abogadas o abogados encargados conjuntamente de una causa no puedan llegar a un acuerdo en cuanto a cualquier asunto de vital importancia para la clienta o el cliente, éste debe ser informado francamente de la diversidad de criterio para que adopte aquella decisión que estime conveniente. Su resolución debe ser aceptada a no ser que la naturaleza de la diversidad de criterios le impida al abogado o a la abogada cuya opinión ha sido desechada el cooperar efectivamente. En tal caso su deber es solicitar del cliente o de la clienta que le exima de continuar en el asunto.

Todo esfuerzo, directo o indirecto, encaminado a inmiscuirse en cualquier forma en la gestión profesional de otro abogado o abogada, es indigno de aquéllos y

aquéllas que deben ser hermanos y hermanas en el foro; sin embargo, el abogado o la abogada tiene derecho a aconsejar debidamente, sin temores ni favores, a aquellas personas que acuden a él o ella en busca de algún remedio especialmente cuando la deslealtad o negligencia de otro abogado o abogada está envuelta. En tal caso debe antes comunicarse con el abogado o la abogada contra el que se formule la queja, siempre que sea posible.

Canon 28. *Comunicaciones con la Parte Contraria*

El abogado o la abogada no debe, en forma alguna, comunicarse, negociar ni transigir con una parte representada por otro abogado o abogada en ausencia de ésta. Particularmente, debe abstenerse de aconsejar o incurrir en conducta que pueda inducir a error a una parte que no esté a su vez representada por abogado o abogada.

Canon 29. *Cuestiones Personales entre Abogados y Abogadas*

Los clientes y las clientas, no los abogados ni las abogadas, son los y las litigantes. Cualquier rencor que exista entre los clientes y las clientas no debe afectar la conducta de los abogados y las abogadas entre sí ni las relaciones hacia el litigante contrario o contraria. Debe evitarse escrupulosamente toda cuestión personal entre los abogados o las abogadas. En el trascurso de un juicio es impropio aludir a la historia personal o peculiaridades individuales o idiosincrasias de la abogada o el abogado adversario. Los coloquios entre abogados o abogadas que causan dilaciones y provocan disputas deben también evitarse.

Será altamente impropio de un abogado o una abogada hacer imputaciones falsas que afecten la reputación y el buen nombre de un compañero o una compañera. Cuando existan fundados motivos de quejas graves contra colegas, es el deber del abogado o de la abogada someter sus cargos a las autoridades competentes, debiendo utilizar para ello los medios propios que dispone la ley.

Canon 30. *Derecho a Dirigir los Incidentes del Juicio*

Los abogados y las abogadas, como compañeros y compañeras de profesión, se deben mutuamente trato generoso y considerado, y las presiones o exigencias de sus clientes o clientas no deben impedir tal comportamiento. Corresponde al abogado o a la abogada, no al cliente o a la clienta, siempre que los intereses de éste o ésta queden debidamente protegidos, hacer concesiones razonables a un compañero o a una compañera en cuanto a peticiones de transferencias de vistas, prórrogas, cambios de fechas y sitios para citas o reuniones y sobre el trámite de asuntos incidentales pendientes en un pleito.

Canon 31. Costumbres y Prácticas Reconocidas en el Foro

Un abogado o una abogada debe observar las buenas costumbres establecidas en el foro o en un tribunal determinado; y aun cuando sea permisible legalmente, no debe hacer caso omiso de tales costumbres sin notificar debidamente a la abogada o al abogado contrario.

Canon 32. Subasta de Servicios Profesionales y Notariales

Será impropio de un abogado o de una abogada el concurrir como licitador o licitadora a cualquier subasta en relación con la prestación de servicios profesionales o notariales ante cualquier persona o entidad jurídica pública o privada.

Canon 33. Colaboración al Ejercicio Ilegal de la Abogacía

Tanto en su propia oficina como fuera de ésta el abogado o la abogada tiene la obligación de evitar la práctica ilegal de la abogacía o la notaría por personas no autorizadas para ello. Será impropio de un abogado o de una abogada el permitir o facilitar a una persona o entidad que no esté autorizada a ejercer la abogacía o el notariado que cobre total o parcialmente por los servicios profesionales o notariales prestados por el abogado o la abogada.

También es indebido que un abogado o una abogada o firma legal permita que personas no autorizadas a ejercer la profesión de abogado o abogada o notario o notaria en Puerto Rico suministren cualquier clase de consejo legal a clientes o clientas del abogado o de la abogada, o de la firma legal aun cuando para ello dichas personas no tengan que comparecer a los tribunales. Esto no impide que el abogado o la abogada o la firma legal se asesore con una persona no autorizada a ejercer la abogacía en Puerto Rico para prestar un mejor servicio a su cliente o clienta.

Será impropio de un abogado o de una abogada el unirse en sociedad con una persona que no ha sido autorizada a ejercer la abogacía o la notaría cuando cualquiera de las actividades de la sociedad envuelva la práctica de la abogacía o la notaría.

Canon 34. Instigación o Gestión de Pleitos

Actúa contrario a los altos postulados de la profesión el abogado o la abogada que, con propósito de lucro y sin ser requerido para que ofrezca su consejo o asesoramiento legal, aliente o estimule, en alguna forma, a clientes o clientas potenciales para que inicien reclamaciones judiciales o de cualquier otra índole. Es también contrario a la sana práctica de la profesión el que una abogada o un abogado sin ser requerido, bien lo

haga personalmente o a través de personas, investigue o rebusque defectos en títulos u otras posibles fuentes o causas de reclamaciones a los fines de beneficiarse en alguna forma mediante la prestación de sus servicios profesionales.

Empaña la integridad y el prestigio de la profesión y es altamente reprobable el que un abogado o una abogada, actuando directamente o a través de intermediarios o agentes, haga gestiones para proporcionarse casos o reclamaciones en que intervenir o para proporcionarlos a otros abogados o abogadas. Incurrir en igual falta el abogado o la abogada que dé u ofrezca beneficios, favores o compensación de clase alguna a empleadas o empleados públicos, ajustadores o ajustadoras de seguros u otras terceras personas con el fin de ganarse su favor para el referimiento de asuntos que puedan dar base a reclamaciones o casos y, por ende, proporcionarle al abogado o a la abogada aumento en su clientela.

Por tratarse de una conducta desdorosa, tanto con respecto a la profesión legal como con la justicia en general, todo abogado y toda abogada esta obligado u obligada a informar a los organismos competentes sobre cualquier caso en que se incurra en dicha práctica impropia y reprobable inmediatamente después de tener conocimiento de ello.

Canon 35. Sinceridad y Honradez

La conducta de cualquier miembro de la profesión legal ante los tribunales, para con sus representados o representadas y en las relaciones con sus compañeros y compañeras debe ser sincera y honrada.

No es sincero ni honrado el utilizar medios que sean inconsistentes con la verdad ni se debe inducir al juzgador o a la juzgadora a error utilizando artificios o una falsa relación de los hechos o del derecho. Es impropio variar o distorsionar las citas jurídicas, suprimir parte de ellas para transmitir una idea contraria a la que el verdadero contexto establece u ocultar alguna que le es conocida.

El abogado o la abogada debe ajustarse a la sinceridad de los hechos al examinar los o las testigos, al redactar afidávit u otros documentos, y al presentar causas. El destruir evidencia documental o facilitar la desaparición de evidencia testifical en un caso es también altamente reprochable.

Canon 36. Publicidad o Anuncios del Abogado y de la Abogada

(a) El mejor anuncio del abogado o de la abogada es la reputación de idoneidad e integridad ganada en el ejercicio de su profesión.

(b) Al anunciarse en los medios de comunicación el abogado o la abogada deberá evitar cualquier tipo de propaganda que tienda a promover pleitos innecesarios, que siembre expectativas irrazonables sobre el éxito de sus

gestiones, o que pueda afectar la dignidad de la relación entre abogado o abogada y cliente o clienta. En general, es impropio todo tipo de anuncio que no se justifique como un medio razonable y profesionalmente aceptable de dar a conocer al público la disponibilidad de servicios legales. En particular, es impropio cualquier tipo de anuncio que incluya:

(1) Gráficas, dibujos, retratos o cualquier otro tipo de ilustración gráfica, o

(2) expresiones autoelogiosas del abogado o de la abogada o referencia a la calidad de los servicios legales que presta, o

(3) reclamo del abogado o de la abogada como especialista, perito o perita en determinada área del derecho, o

(4) expresiones o informaciones falsas, fraudulentas o engañosas, incluyendo lo siguiente:

(A) Representación ambigua de una situación de hechos,

(B) dejar de consignar cualquier hecho pertinente que sea necesario para la cabal comprensión del asunto al que se refiere la parte correspondiente del anuncio,

(C) expresiones que puedan producir la impresión de que el abogado o la abogada está en posición de influir indebidamente sobre un tribunal o una funcionaria o un funcionario público,

(D) referencia a honorarios en forma imprecisa o con relación a servicios cuyo valor total no pueda anticiparse al aceptar la representación.

(c) Para facilitar el proceso de selección de representación legal por parte de clientes y clientas potenciales, el abogado o la abogada podrá publicar, en la prensa, radio o televisión, siempre y cuando no se haga en violación a lo dispuesto en el inciso (b) de este cánón, información relativa a los servicios legales por él o ella prestados, incluyendo lo siguiente:

(1) Nombre del abogado o de la abogada con su dirección profesional y teléfono.

(2) Información sobre cuáles áreas del derecho están comprendidas en su práctica de la profesión, incluyendo la aseveración de que dicha práctica está limitada a una o más disciplinas.

(3) Información relativa a los honorarios por servicios legales rutinarios, tales como: divorcio no contencioso, adopción, licencia y renovación de licencia para portar armas, declaratoria de herederos o herederas y cambio de nombre.

(4) Información relativa al modo de pagar los honorarios, incluyendo si hay facilidades de pago o si se aceptan determinadas tarjetas de crédito.

(d) No es ética la práctica de pagar o compensar en cualquier forma a miembros de la prensa, radio, televisión o cualquier otro medio de publicidad para que estos medios destaquen el nombre o la labor de un abogado o de una abogada en su gestión profesional.

(e) La publicación de una breve reseña profesional en un directorio legal es permisible como uno de los medios

aceptables para dar a conocer la disponibilidad de un abogado o de una abogada para prestar servicios legales.

(f) Cualquier duda que surja en la mente de un abogado o de una abogada sobre la corrección y propiedad de un recurso publicitario debe ser consultada al organismo del Colegio de Abogados designado para emitir opinión al respecto.

(g) Nada de lo dispuesto en este cánón debe interpretarse como permitiendo la sollicitación personal directa o indirecta de clientes o clientas, con fines pecuniarios.

Canon 37. Participación del Abogado o de la Abogada en Actividades Comerciales

La participación del abogado o de la abogada en negocios o actividades de venta de bienes, agencias de cobro, fianzas u otros servicios comerciales propios o pertenecientes a otras personas no es una actividad propia de la buena práctica de la profesión si tal negocio o actividad tiene el fin directo o indirecto de proporcionarle trabajo profesional lucrativo que de otra forma el bufete no hubiese obtenido.

Canon 38. Preservación del Honor y Dignidad de la Profesión

El abogado o la abogada deberá esforzarse, al máximo de su capacidad, en la exaltación del honor y dignidad de su profesión, aunque el hacerlo conlleve sacrificios personales y debe evitar hasta la apariencia de conducta profesional impropia. En su conducta como funcionario o funcionaria del tribunal, deberá interesarse en hacer su propia y cabal aportación hacia la consecución de una mejor administración de la justicia. Tal participación conlleva necesariamente asumir posiciones que puedan resultarle personalmente desagradables pero que redundan en beneficio de la profesión, tales como: denunciar valientemente, ante el foro correspondiente, todo tipo de conducta corrupta y deshonrosa de cualquier colega, o funcionario o funcionaria judicial; aceptar sin vacilaciones cualquier reclamación contra un compañero o una compañera de profesión que haya perjudicado los intereses de un cliente o de una clienta; poner en conocimiento de las autoridades apropiadas todo acto delictivo o de perjurio que ante él o ella se cometiera; velar y luchar contra la admisión al ejercicio de la profesión de personas que no reúnan las condiciones morales y éticas, así como de preparación académica, que nuestra profesión presupone. Toda abogada y todo abogado debe estar convencido de las condiciones idóneas morales y éticas de un aspirante o una aspirante al ejercicio de la profesión antes de recomendarle para su admisión al foro.

Por razón de la confianza en él o ella depositada como miembro de la ilustre profesión legal, todo abogado y toda abogada, tanto en su vida privada como en el desempeño de su profesión, debe conducirse en forma digna

y honorable. En observancia de tal conducta, el abogado o la abogada debe abstenerse en absoluto de aconsejar y asesorar a sus clientes o clientas en otra forma que no sea el fiel cumplimiento de la ley y el respeto al poder judicial y a los organismos administrativos. De igual modo, no debe permitir a sus clientes o clientas, sin importar su poder o influencia, llevar a cabo actos que tiendan a influenciar indebidamente a personas que ejercen cargos públicos o puestos privados de confianza. Lo antes indicado no impide, naturalmente, que un abogado o una abogada dé a sus clientes y clientas su opinión informada y honesta sobre la interpretación o validez de una ley, orden o reglamento, que no ha sido, a su vez, interpretado o clarificado en sus disposiciones por un tribunal competente.

Todo abogado y toda abogada que abandone el servicio público debe rechazar cualquier empleo o representación legal en aquellos casos particulares en relación con los cuales haya emitido juicio profesional como funcionaria o funcionario público.

Estas enmiendas entrarán en vigor inmediatamente.

Publíquese.

Lo pronunció y acordó el Tribunal y certifica la Secretaria.

Isabel Llompart Zeno
Secretaria



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Tribunal General de Justicia
Oficina de Administración de los Tribunales
San Juan, Puerto Rico

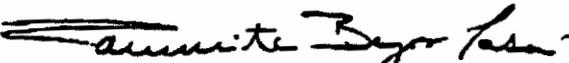
Calle Vela, Parada 35 1/2
PO Box 190917
San Juan, Puerto Rico 00919-0917

CIRCULAR

NUM. 25

AÑO FISCAL 1998-99

A : Jueces Administradores Regionales, Jueces del Tribunal de Primera Instancia, Secretarias, Secretarios y Alguaciles del Tribunal de Primera Instancia, Directores Ejecutivos y Directoras Ejecutivas Regionales, Jefas de las Oficinas de Secretaría y de los Directores Ejecutivos y Alguacil General de la Rama Judicial

DE : 
Lcda. Carmencita Burgos Pabón
Directora Administrativa
de los Tribunales Interina

ASUNTO : **Normas para la Tramitación de Notificaciones de Citaciones y de Órdenes de Protección al Amparo de la Ley 54**

FECHA : 9 de junio de 1999

La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989 (8 L.P.R.A. sec. 601, et seq), establece la forma y manera en que se notificarán las citaciones de peticiones para la emisión de órdenes de protección y de las órdenes de protección ya emitidas.

Esta ley en su Art. 2.4 (8 L.P.R.A. sec. 624) dispone en lo que concierne a la expedición de citaciones de peticiones de órdenes de protección, lo siguiente:

- Una vez se presenta una petición de orden de protección conforme a la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, el tribunal expedirá una citación a las partes para que comparezcan dentro de un término que no excederá los cinco (5) días.
- La notificación de las citaciones y copia de la petición será diligenciada por un alguacil del tribunal o por cualquier otro oficial del orden público a la brevedad posible y tomará preferencia sobre otro tipo de citación.

Por otro lado, el Art. 2.7 (b) de la mencionada ley, 8 L.P.R.A. sec. 627 (b), dispone que:

- Cualquier orden de protección expedida deberá ser notificada personalmente a la parte peticionada, ya sea a través de un alguacil del tribunal o un oficial del orden público, entre otros.
- La secretaría del tribunal enviará copia de las órdenes expedidas a la comandancia de la policía correspondiente.

Para cumplir con el propósito de protección inherente en la Ley y uniformar y lograr mayor eficacia en la tramitación tanto en el diligenciamiento de la notificación de citaciones como de las órdenes de protección emitidas por el Tribunal, se establecen las normas siguientes:

1. Descontinuar y desalentar la práctica actual de entregar estos documentos a la propia víctima para que los lleve al Cuartel de la Policía correspondiente.
2. Cuando el Tribunal, luego de evaluar las circunstancias particulares de cada caso, expida una orden de protección, instruirá al Secretario del Tribunal sobre la premura con la que desea se gestione el asunto.
3. Será responsabilidad del Secretario del Tribunal entregar la citación y/o orden de protección al Alguacil del Tribunal para su diligenciamiento.
 - La Secretaria del Tribunal deberá indicarle al Alguacil la prioridad establecida por el Tribunal para el diligenciamiento.

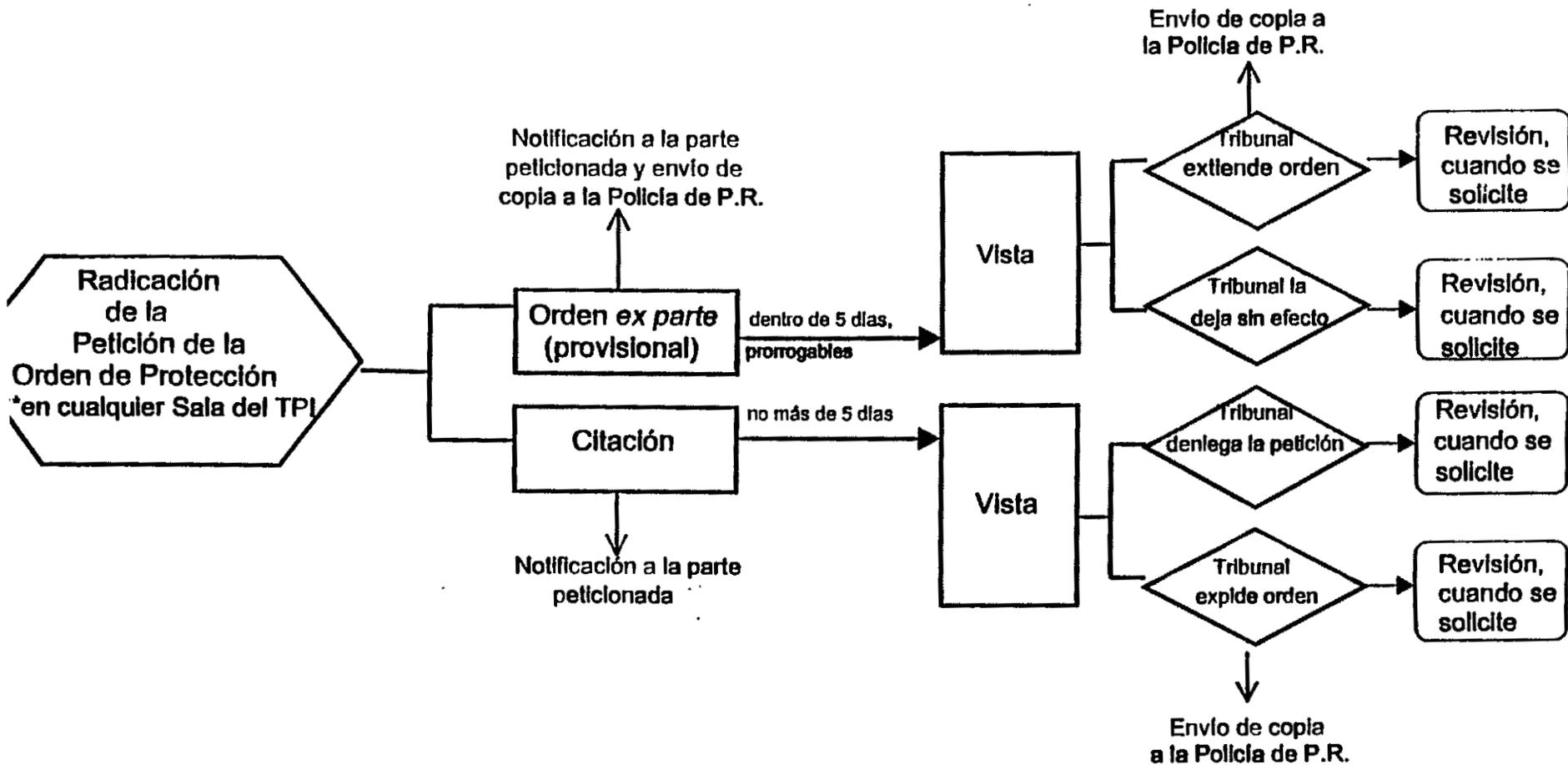
4. Será responsabilidad del Alguacil del Tribunal llevar a cabo el diligenciamiento o entregarle copia del documento a la Policía según las instrucciones del Tribunal.
 - En los Centros Judiciales el Alguacil del Tribunal, de no tener disponibles Alguaciles Auxiliares para realizar esta labor, podrá coordinar los servicios de un mensajero con el Director Ejecutivo para que entregue la orden y/o citación al Cuartel de Policía que corresponda.
 - En estos casos el Alguacil establecerá los controles necesarios para tener constancia de la entrega apropiada de los documentos.
5. Si al momento de emitirse la orden de protección la víctima está acompañada de un Policía, se le dará copia al agente para que éste la canalice al Cuartel de Policía que corresponda.
 - El Tribunal hará constar este hecho en la orden o en el expediente.
 - Si la víctima está sola, se le indicará que el Tribunal hará los trámites necesarios para hacer llegar la orden al Cuartel que corresponda para que procedan a diligenciar la misma.
 - Estas disposiciones aplican también a citaciones y órdenes expedidas los fines de semana y días feriados, y fuera de horas laborables.
6. Otras disposiciones:
 - Salas Municipales
 - En las citaciones u órdenes emitidas en horas laborables por las Salas Municipales cuando la premura del asunto así lo exija, se harán arreglos vía telefónica con la Policía para que recoja la orden.
 - En estos casos se establecerán los controles necesarios para tener constancia de la entrega de los documentos a la Policía.

NUMEROS DE LAS SIGUIENTES COMANDANCIA Y NUMEROS DE FACSIMIL

AREAS	TELEFONOS DIR.	NUM. FAX
COMANDANCIA DE CAROLINA	787-752-1855	787-752-4220
COMANDANCIA DE BAYAMON	787-269-2015	787-786-1589
COMANDANCIA DE SAN JUAN	787-250-6994	787-759-7862
COMANDANCIA DE ARECIBO	787-878-2020	787-878-4430
COMANDANCIA DE AGUADILLA	787-891-2020	787-891-2495
COMANDANCIA DE MAYAGUEZ	000-000-0000	787-834-1626
COMANDANCIA DE PONCE	787-842-5225	787-844-4971
COMANDANCIA DE GUAYAMA	787-866-2020	787-866-0404
COMANDANCIA DE CAGUAS	787-744-7251	787-743-7666
COMANDANCIA DE HUMACAO	787-852-2020	787-850-1060
COMANDANCIA DE UTUADO	000-000-0000	787-894-2139

AREA DE SAN JUAN /	AREA DE ARECIBO 02	AREA DE PONCE 03
166 San Juan	107 Arecibo	158 Ponce
266 Parada 19	207 Sabana Hoyos	258 La Playa
366 Calle Loiza	009 Barceloneta	358 Alta Vista
466 Barrio Obrero	014 Camuy	458 La Rambla
162 Rio Piedras	028 Florida	558 Morell Campos
262 Cupey	034 Hatillo	658 El Tuque
362 Monte Hatillo	047 Manati	029 Guánica
462 Caimito	074 Vega Alta	031 Guayanilla
182 Hato Rey Este	075 Vega Baja	039 Juana Díaz
282 Puerto Nuevo		057 Peñuelas
382 Hato Rey Oeste		077 Villalba
		079 Yauco
AREA DE HUMACAO 04	AREA DE MAYAGUEZ 05	AREA DE CAGUAS 06
036 Humacao	008 Añasco	004 Aguas Buenas
040 Juncos	012 Cabo Rojo	013 Caguas
044 Las Piedras	035 Hormigueros	018 Cayey
049 Maunabo	041 Lajas	021 Cidra
053 Naguabo	043 Las Marías	023 Comerio
078 Yabucoa	048 Maricao	033 Gurabo
	050 Mayagüez	067 San Lorenzo
	063 Sabana Grande	
	065 San Germán	
AREA DE BAYAMON 07	AREA DE CAROLINA 08	AREA DE GUAYAMA 09
111 Bayamón Norte	116 Carolina Sur	005 Albonito
211 Bayamón Sur	216 Aeropuerto	008 Arroyo
117 Cataño	316 Carolina Oeste	010 Barranquitas
024 Corozal	416 Carolina Norte	022 Coamo
026 Dorado	516 Zona Turística	030 Guayama
132 Guaynabo	172 Trujillo Alto Norte	056 Patillas
232 Juan Domingo	272 Trujillo Alto Sur	064 Salinas
054 Naranjito	015 Canóvanas	069 Santa Isabel
070 Toa Alta	045 Loiza	
171 Toa Baja		
271 Levittown		
AREA DE AGUADILLA /0	AREA DE UTUADO //	AREA DE FAJARDO /2
002 Aguada	001 Adjuntas	019 Ceiba
103 Aguadilla	020 Ciales	025 Culebra
203 Base Ramey	036 Jayuya	027 Fajardo
037 Isabela	052 Morovis	046 Luquillo
051 Moca	055 Orocovis	061 Río Grande
059 Quebradillas	142 Lares	076 Vieques
060 Rincón	242 Castañer	
068 San Sebastián	173 Utuado	
	273 Angeles	
	373 Mameyes	

*Procesamiento de una Orden de Protección a tenor con la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada



conformidad con una directriz del Juez Presidente, debe permitirse la colaboración de las intercesoras con la víctima durante el procedimiento.
conformidad con una directriz del Juez Presidente, la petición será atendida en la Sala que se presente, aunque no tenga competencia.





ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL GENERAL DE JUSTICIA
OFICINA ADMINISTRACION DE LOS TRIBUNALES

Lda. Carmencita Burgos Pabón
Directora Administrativa Auxiliar de los Tribunales

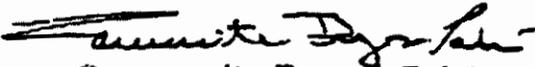
Calle Vela, Parada 35 1/2
PO Box 190917
San Juan, Puerto Rico 00919-091
Tel. 763-3644 • Fax. 250-7441

MEMORANDO

NUM. 344

AÑO FISCAL 1998-99

A : Jueces Administradores Regionales, Jueces del Tribunal de Primera Instancia, Secretarías, Secretarios y Alguaciles del Tribunal de Primera Instancia, Directores Ejecutivos y Directoras Ejecutivas Regionales, Jefas de las Oficinas de Secretaría y de los Directores Ejecutivos y Alguacil General De la Rama Judicial

DE : 
Carmencita Burgos Pabón
Directora Administrativa
de los Tribunales, Interina

ASUNTO : Memorando aclaratorio sobre las Normas para la Tramitación de Notificaciones de Citaciones y de Ordenes de Protección al Amparo de la Ley 54, Circular Núm. 25 de 9 de junio de 1999

FECHA : 17 de junio de 1999

El presente memorando es para hacer la siguiente nota aclaratoria de la Circular de referencia al inciso 3, de la página 2 reza:

3. Será responsabilidad del Secretario del Tribunal entregar la citación y/u orden de protección al Alguacil para su diligenciamiento.

Debe entenderse que la obligación del Alguacil será a los efectos de hacerle llegar la citación a la Policía conforme a la tramitación correspondiente. El inciso 4 de la página 3 así lo dispone.

Confiamos que esta aclaración sirva para disipar cualquier duda que pudiese surgir.

COMITÉ DE IGUALDAD Y GÉNERO

PROYECTO PILOTO DE LA RAMA JUDICIAL
SOBRE VIOLENCIA DOMÉSTICA

A. Breve Descripción del Proyecto

El proyecto piloto propuesto consistirá en la asignación de un Juez o Jueza Municipal en cada turno de la Sala de Investigaciones de un Centro Judicial con adiestramiento altamente especializado en asuntos relacionados con violencia doméstica. Este Juez o Jueza atenderá determinaciones de causa bajo la Regla 6 de las Reglas de Procedimiento Criminal, vistas preliminares, peticiones de órdenes de protección ex parte y adjudicación de órdenes de protección que incluyan determinaciones provisionales de custodia y de pensiones alimentarias.

La Rama Judicial habilitará en la Sala de Investigaciones donde esté ubicado el proyecto piloto una oficina donde la víctima de violencia doméstica pueda recibir ayuda inmediata y adecuada por parte de especialistas en la conducta humana que serán provistas por otras entidades y trabajarán en coordinación con la Rama Judicial. Además, se proveerá un espacio físico para ubicar una oficina de intercesores o intercesoras que asistan a la víctima de violencia doméstica a través de todo el trámite judicial.

La Rama Judicial creará una Unidad de Citaciones que consistirá de un alguacil, un mensajero y una secretaria en cada turno de la Sala de Investigaciones donde esté ubicado el proyecto piloto que dará prioridad a la redacción, notificación y

procesamiento de las órdenes de protección o citaciones que sean expedidas por el Juez o la Jueza Municipal. Esta Unidad contará con el equipo necesario para facilitar el envío electrónico de las órdenes de protección a los cuarteles de la Policía de Puerto Rico, quienes las diligenciarán en los casos que se le remitan.

Además, el proyecto piloto también contempla que los casos de violencia doméstica a nivel de la Sección Superior del Tribunal de Primera Instancia sean atendidos mediante un calendario especial, en días específicos en un Salón de Asuntos de lo Criminal con un Juez o Jueza Superior que cuente con un adiestramiento altamente especializado en asuntos de violencia doméstica. Este Salón deberá contar con la asistencia de la Unidad Especializada de Fiscales del Departamento de Justicia, abogados y abogadas especializados en la materia, especialistas en la conducta y personal de apoyo para la víctima de violencia doméstica. La Rama Judicial coordinará con otras entidades para que se provean estos recursos.

B. Objetivos

1. Contribuir a erradicar en nuestra jurisdicción las muertes por violencia doméstica y la incidencia de estos casos, facilitando la accesibilidad al sistema judicial y promoviendo proactivamente la solución inmediata y el seguimiento a estos casos.

2. Facilitar la orientación y el referido a los programas de apoyo a las víctimas de violencia doméstica.

3. Desarrollar un proyecto piloto en una región judicial que promueva una visión del sistema de justicia sensible, integrado y de apoyo a las víctimas de violencia doméstica, con miras a extender el mismo a otras regiones.

C. Resultados Esperados

1. Desarrollo de una oficina con personal adiestrado en conducta humana y especializado en violencia doméstica que sirva de enlace entre la víctima de violencia doméstica y el sistema judicial durante horarios extendidos.
2. Desarrollo de un sistema ágil y rápido de orientación y referido de las víctimas de violencia doméstica sobre el proceso judicial y las alternativas existentes de ayuda a través de otras agencias gubernamentales y privadas.
3. Proveer las facilidades físicas y la coordinación necesaria para facilitar los servicios de las intercesoras durante los horarios de la Sala de Investigaciones.
4. Atención adecuada a víctimas de violencia doméstica en la Sala de Investigaciones de un Centro Judicial con el apoyo de Jueces o Juezas Municipales altamente adiestrados en el área de violencia doméstica.
5. Promover los señalamientos expeditos sin suspensiones injustificadas o irrazonables de las vistas para la obtención de órdenes protectoras u otros asuntos de violencia doméstica.
6. Desarrollo de una Unidad de Citaciones que trabaje en estrecha coordinación con la Sala de Investigaciones para, de forma expedita, diligenciar o llevar a los cuarteles de la policía correspondientes, las citaciones y las órdenes de protección u otras órdenes emitidas bajo la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989.
7. Lograr una reducción del tiempo que toma el diligenciamiento de órdenes de protección una vez expedidas.

8. Desarrollo de una red de comunicación efectiva con la Policía de Puerto Rico para el reconocimiento y validez de las órdenes de protección enviadas electrónicamente por la Unidad de Citación.

9. Atención adecuada y expedita de los casos de violencia doméstica en las Salas de lo Criminal de la Sección Superior del Tribunal de Primera Instancia con jueces, juezas, fiscales, especialistas de la conducta y personal de apoyo altamente adiestrados en asuntos relacionados con violencia doméstica.

10. Desarrollo de un Manual de Manejo Judicial Integrado de Casos de Violencia Doméstica para atender adecuadamente las necesidades de las víctimas de violencia doméstica, sus hijos, hijas o dependientes.

ORDEN
ADMINISTRATIVA

NÚM. XI

Normas aplicables a las Intercesoras e Intercesores en casos bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica

ORDEN XI

San Juan, Puerto Rico a ____ de ____ de 2000.

La Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, 8 LPRA, Sec. 601 et. seq., en su exposición de motivos enfatiza la necesidad de "atender las dificultades que las situaciones de violencia doméstica presentan, particularmente a mujeres y a menores, para preservar su integridad física y emocional, procurar su seguridad y salvar vidas."

Durante la Conferencia Judicial de septiembre de 1995 dicté una orden mediante la cual autoricé a las víctimas de violencia doméstica a estar acompañadas por las intercesoras o intercesores, consejeras o consejeros en las vistas.

Para aclarar y uniformar las normas aplicables a las intercesoras e intercesores en los casos de violencia doméstica, se emite la siguiente orden:

Se autoriza a las intercesoras o a los intercesores debidamente cualificados a acompañar durante el proceso judicial a aquellas personas que aleguen ser víctimas bajo la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, supra.

Una intercesora o un intercesor debidamente cualificado es toda persona que tenga adiestramiento o estudios acreditados en el área de consejería, orientación, psicología, trabajo social o intercesoría legal y sea autorizado por escrito, a través del Director o de la Directora Administrativa de los Tribunales, para desempeñarse como tal.

La intercesoría consiste en la prestación de servicios de apoyo, de acompañamiento, de entender y atender las necesidades y problemas, especialmente aquellos vinculados a la violencia, en total empatía con la víctima mientras esta aprende, se prepara y fortalece para defender sus derechos y prerrogativas ante el tribunal. En atención a ello, la participación de las intercesoras o de los intercesores en los procedimientos, bajo la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, supra, consiste en acompañar a la víctima a las vistas y proveerle el apoyo emocional, la orientación y la asistencia que sean necesarios durante el proceso judicial, sin incluir asesoramiento ni representación legal.

Las intercesoras o intercesores que actualmente acompañan a las víctimas de violencia doméstica durante los procesos judiciales podrán continuar ejerciendo su función mientras se le extiende la autorización escrita aquí dispuesta. La Oficina de Administración de los Tribunales proveerá el formulario para solicitar esta autorización.

Vigencia:

Esta orden entrará en vigor el ____ de _____ del 2000.

Lo decreta y firma.

José A. Andréu García
Juez Presidente
Tribunal Supremo

Certifico:

Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa
de los Tribunales

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE LOS TRIBUNALES

**FORMULARIO PARA SOLICITAR AUTORIZACIÓN
COMO INTERCESORA O INTERCESOR EN LOS
CASOS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA**

Un(a) intercesor(a) debidamente cualificado(a) será toda persona que acredite tener adiestramiento o estudios en las áreas de consejería, orientación, psicología, trabajo social o intercesoría legal y que sea autorizado(a) a través del Director o la Directora Administrativa de los Tribunales a desempeñarse como tal en los casos bajo la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

Indique:

1. Nombre y dirección oficial:

2. Nombre y dirección de la entidad u organización a la cual pertenece para ejercer sus funciones como intercesor(a) legal, psicólogo(a), orientador(a) o trabajador(a) social.

3. Someta un certificado de aprobación, transcripción de créditos, diploma o documento que acredite su adiestramiento o sus estudios en el área de consejería, orientación, trabajo social o intercesoría legal.

4. Identifique e indique desde que fecha se desempeña como:

a. orientador(a) _____

b. consejero(a) _____

c. trabajador(a) social _____

d. intercesor(a) legal _____

5. Indique en qué Región Judicial practicará como intercesor(a) debidamente cualificado(a).

a. Región de Aguadilla _____

b. Región de Aibonito _____

c. Región de Arecibo _____

d. Región de Bayamón _____

- f. Región de Carolina _____
- g. Región de Fajardo _____
- h. Región de Guayama _____
- i. Región de Humacao _____
- j. Región de Ponce _____
- k. Región de San Juan _____
- l. Región de Mayaguez _____
- m. Región de Utuado _____
- n. Todas las Regiones Judiciales _____

Certifico que toda la información ofrecida es correcta y que así me consta. En _____, Puerto Rico a ____ de _____ de 2000.

Firma del(de la) Solicitante

AUTORIZACIÓN

Examinada la solicitud sometida, por la presente autorizo no autorizo a _____ a desempeñarse como Intercesor(a) debidamente cualificado(a) en:

- a. Región Judicial de _____
- b. todas las Regiones Judiciales _____

De no estar conforme con esta determinación, usted podrá solicitar reconsideración de la misma al Director o a la Directora Administrativa de los Tribunales dentro de un término de diez (10) días, contados a partir de esta notificación.

De la denegatoria de la reconsideración solicitada, usted podrá acudir en revisión ante el(la) Juez(a) Presidente(a) dentro de un término de treinta (30) días, contados a partir de dicha notificación.

En _____ a ____ de _____ de 2000.

Firma del Director o de la Directora Administrativa de los Tribunales

ORDEN
ADMINISTRATIVA

NÚM. X

Peticiones o Solicitudes
para Órdenes de
Protección bajo la Ley
Núm. 54 del 15 de
agosto de 1989, Ley
para la Prevención e
Intervención con la
Violencia Doméstica:
Inaplicabilidad del
Criterio de Competencia
Territorial

ORDEN X

San Juan, Puerto Rico a _____ de _____ de 2000.

La Orden Administrativa III de 30 de junio de 1999, extendió la vigencia de la Orden Administrativa III del 20 de enero de 1995, al amparo del Artículo 5.004 (l)(b)(4) de la Ley de la Judicatura de Puerto Rico de 1994, según enmendada. Estas órdenes, entre otros asuntos, establecieron la responsabilidad de los Jueces y las Juezas Municipales con respecto a las órdenes de protección.

Con el propósito de aclarar la aplicabilidad del criterio de competencia territorial, se emite la siguiente orden:

Las órdenes de protección solicitadas bajo la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989 serán atendidas por el Juez o la Jueza Municipal ante quien se presente la solicitud. El criterio de competencia territorial no será de aplicación a las solicitudes de órdenes de protección.

Vigencia:

Esta orden entrará en vigor el _____ de _____ de 2000.

Lo decretó y firma.

José A. Andréu García
Juez Presidente
Tribunal Supremo

Certifico:

Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa
de los Tribunales

VIOLENCIA DOMESTICA

Preguntas y respuestas sobre órdenes de protección

◆ ¿Qué es una orden de protección?

Es un remedio civil disponible bajo la Ley 54, para lograr la protección de la víctima / sobreviviente de Violencia doméstica, así como la protección de sus hijos e hijas, familiares y bienes.

◆ ¿Qué puede disponerse mediante una orden de protección?

- Adjudicación de la custodia provisional de los /as hijos /as menores de edad
- Desalojo de la vivienda por parte del agresor.
- Orden para que el agresor se abstenga de molestar, hostigar, perseguir, intimidar, amenazar o interferir con el ejercicio de la custodia de los / as menores.
- Prohibir al agresor penetrar en cualquier lugar donde se encuentre la víctima / sobreviviente de violencia doméstica o acercarse a ella.
- Pensión alimentaria para los / as menores.
- Prohibición de esconder o sacar de Puerto Rico a los / as menores.
- Prohibición de disponer de los bienes privativos de la víctima / sobreviviente o de la sociedad legal de gananciales o comunidad de bienes.
- Ordenar cualquier medida provisional sobre posesión y uso de la residencia de las partes, así como de bienes muebles.
- Ordenar el pago de una indemnización económica por los daños causados.

◆ ¿Como obtener una orden de protección?

Cualquier juez o jueza del Tribunal de Primera Instancia puede emitir una orden de protección como un procedimiento independiente o parte de un caso civil o criminal.

◆ ¿Quiénes pueden obtener la orden?

Cualquier persona que haya sido víctima de actos de violencia doméstica puede obtenerla por sí misma o mediante un agente del orden público. También, puede

obtenerla cualquier persona a favor de una víctima de violencia doméstica, cuando ésta se encuentre incapacitada física o mentalmente.

◆ ¿Cómo se solicita?

La solicitud puede hacerse por escrito o verbalmente. Existen formularios en las Salas de Investigaciones que permiten que se haga la petición por escrito, lo que facilita el trámite. El/la juez/a debe celebrar una vista y emitir una citación contra el agresor bajo apercibimiento de desacato dentro de los próximos cinco días. Esta citación debe entregarse personalmente al agresor para que comparezca. La entrega debe hacerla un alguacil del tribunal o un oficial del orden público. No es necesario presentar cargos criminales para poder obtener una orden de protección.

◆ ¿Qué son las órdenes ex-parte?

En algunos casos el/la juez puede conceder la orden de protección sin que éste presente el agresor. Esto se conoce como órdenes de protección ex-parte.

Los criterios para conceder una orden ex-parte son:

- Cuando se han hecho gestiones para localizar y notificar al agresor y no ha sido posible;
- Si existe la probabilidad de que el dar notificación previa al agresor provocará el daño que se intenta evitar;
- Cuando la víctima / sobreviviente muestra que existe un gran riesgo para ella.

◆ ¿Qué debe contener la orden?

- Remedios concedidos
- Período de vigencia
- Fecha y hora en que fue expedida
- Advertencia de que su violación constituirá desacato
- La orden ex-parte debe indicar la fecha, hora y lugar de la vista y las razones por las que fue necesario expedirla.
- La secretaría del Tribunal que concede la orden debe enviar copia de ésta a la división de la Policía encargada de mantener un expediente de las órdenes de protección expedidas y al cuartel de la Policía más cercano a la residencia de la víctima / sobreviviente.
- La Policía de Puerto Rico debe ofrecer protección a la parte a favor de quien se expide la orden.

◆ ¿Qué pasa si hay incumplimiento de las órdenes de protección?

El incumplimiento de las órdenes de protección constituye un delito menos grave. La Policía de Puerto Rico está obligada a efectuar un arresto cuando tenga motivo fundado para creer que se cometió el delito de violación a la orden de protección.

Contribución de:
Aleida Varona
y **Aleida Centeno**

Lugares Dónde Conseguir Ayuda
Orientación Legal
índice

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Rama Judicial
Tribunal General de Justicia

CUSTODIA

Custodia se define como tenencia o control físico que tienen los padres sobre sus hijos(as) no emancipados(as) (Torres Ojeda y Chavez Ex parte 87 JTS 19). En rigor jurídico, la custodia es un atributo inherente a la patria potestad a pesar de que el código civil y la jurisprudencia las tratan como independientes. (87 JTS 19).

En la determinación de la custodia de los (las) menores los tribunales deberán guiarse por el bienestar y los mejores intereses del (la) menor. (n.n.n.vs. n.n.n.) 95 DPR 291; Castro Vs. Meléndez, 1961, 872 DPR 573, Tiopart V. Mesrana, 1935, 49 DPR 25 Y Chabert V. Sánchez, 1921, 29 DPR 241)

El criterio normativo que debe regir a los jueces, abogados, trabajadores sociales y demás funcionarios es el bienestar y mejores intereses del(la) menor a la luz de los siguientes criterios:

1. Características del (la) menor
 - a. preferencia del (la) menor
 - b. sexo
 - c. edad
 - d. salud física y mental
2. Características de las partes que ostentan la custodia
 - a. cariño que puede brindar
 - b. salud psíquica
3. Satisfacción de Necesidades
 - a. habilidad para satisfacer necesidades afectivas
 - b. habilidad para satisfacer necesidades morales
 - c. habilidad para satisfacer necesidades económicas
4. Ajuste del (la) menor

- a. en el hogar
- b. en la escuela
- c. en la comunidad

5. Relaciones Familiares

- a. capacidad de interrelación del menor con las partes
- b. capacidad de interrelación del menor con los (las) hermanos(as)
- c. capacidad de interrelación del menor con otros parientes

Examinados y considerados todos los factores en relación al bienestar de los

(las) menores si las madre se encuentra esencialmente en la misma posición que los demás incluyendo al padre, en ausencia de otras circunstancias excepcionales que justifiquen lo contrario, el tribunal debe adjudicar la custodia a la madre. (Nudelman Vs. Ferrer Bolívar, 1978, 107 DPR 495).

Patria Potestad y Custodia Compartida (Torres Ojeda y Chavez, Ex Parte 87 JTS 19).

Se define custodia como la tenencia o control físico que tienen los padres sobre sus hijos(as) y la patria potestad como el conjunto de derechos y deberes que corresponden a los padres sobre la persona y el patrimonio de cada uno de sus hijos no emancipados. Estos deberes y facultades son:

1. regir los bienes del menor (artículo 154 y siguientes)
2. representarlos legalmente (artículo 153)
3. educarlos
4. alimentarlos y cuidar de su salud física y mental (Artículo 152)
5. corregirlos y castigarlos moderadamente (Artículo 153)
6. vigilar y protegerlos de peligros físicos y morales (Artículo 166 y 1803)

7. consentir a la adopción de sus hijos menores (Artículo 135)
8. conceder su emancipación (Artículo 232 y 233)
9. nombrarles tutor (Artículos 174 y 176)
10. aceptar las donaciones, herencias y legados (Artículo 567)
11. pedir nombramiento de defensor judicial (Artículo 160)
12. reservar a los hijos de primer matrimonio la propiedad de bienes que haya adquirido de su difunto consorte por herencia, donación o título lucrativo (Artículo 923)

Definición de Custodia Compartida: Implica el arreglo mediante el cual los (las) niños(as) pasan parte de su tiempo con uno de los progenitores y parte con el otro. Estos arreglos pueden variar desde residir exclusivamente con uno y sólo tener contacto con el otro equivalente a las visitas, hasta dividir el tiempo entre los padres ya sea por semanas o por meses.

Los tribunales pueden adjudicar y distribuir la patria potestad y custodia entre los exconyuges independientemente del superado concepto de culpa en el divorcio, el criterio rector será el mejor bienestar del menor. Nuestro ordenamiento jurídico permite la patria potestad y custodia compartida de hijos menores tras el divorcio de sus padres decretado al amparo de las causales clásicas establecidas en el Código Civil: a Fortiori, se impone igual norma a divorcios por consentimiento mutuo formulados al amparo del derecho constitucional a la intimidad (Torres Ojeda y Chavez Sorge Ex Parte (87 JTS 19).

Cuando en petición de divorcio por mutuo consentimiento los cónyuges convengan en la patria potestad compartida por ambos, esta decisión inicial debe ser judicialmente mirada con simpatía y favorecida, pues de ordinario promueve el mejor bienestar del menor: sin embargo, el tribunal deberá verificar que tal convenio no sea producto de la irreflexión y por ende, cause mayor perjuicio al menor de que se trata de evitar.

Antes de disponer la patria potestad y la custodia compartida de los (las) hijos (as) menores de edad, de padres que en procedimientos de divorcio concuerden en compartirla, el tribunal investigará:

1. Si los padres poseen la capacidad, disponibilidad y firme propósito de asumir la responsabilidad de tal responsabilidad compartida, lo que implica:
 - a. superar desavenencia personales

- b. sostener adecuada comunicación para adoptar las decisiones que redunden en beneficio y mejor interés del menor
2. Si entre los padres existe un grado manifiesto de hostilidad y tensiones, no pasajeras sino sustanciales.
 3. Si existe una probabilidad real de conflictos futuros que hagan inoperable el acuerdo.
 4. Cuál es el parecer de los menores, cuando la edad así lo permita.
 5. Cuáles son los verdaderos motivos y objetivos por los cuales la pareja ha solicitado la patria potestad y custodia compartida.
 6. Si la profesión, ocupación u oficio de los padres impedirá que efectivamente funcione el acuerdo.
 7. Si el ingreso económico de ambos permite cualquier costo adicional que engendre la custodia compartida.
 8. Si la ubicación y distancia entre ambos hogares afecta perjudicialmente la educación de los menores.
 9. La ponderación de todos los factores enumerados y aquellos otros pertinentes, proveerá la solución. Atribuir a cada cual su justo valor, según las circunstancias peculiares del caso, será la clave para su disposición final. Salvadas estas cuestiones y evaluadas satisfactoria y positivamente las cualificaciones de los padres, si efectivamente los niños se beneficiarán de la custodia compartida vis-a-vis la custodia de uno solo, el tribunal deberá así decretarlo. Si determina que las necesidades psicológicas o emocionales del niño y su desarrollo se verán afectados negativamente, rechazará la solicitud y adjudicará la patria potestad y custodia conforme a la doctrina prevaleciente del mejor interés y bienestar. El decreto expondrá las razones en que se fundamente. (7 JTS 19).

Presione aquí para volver a orientación

DIVORCIO

A. *Causales*

Se denominan causales las razones que reconoce la ley para solicitar el divorcio. Además del divorcio por consentimiento mutuo, que se explica más adelante, el Código Civil de Puerto Rico reconoce las siguientes causales:

1. separación por más de dos años
2. trato cruel e injurias graves
3. adulterio
4. abandono
5. impotencia sexual absoluta
6. embriaguez o uso habitual de drogas
7. locura incurable
8. corrupción de los hijos
9. propuesta de prostitución hecha por un cónyuge a otro
10. condena por delito grave de uno de los cónyuges.

Procedimiento: Para divorciarse por cualquiera de estas causales se requiere la presentación de una demanda de divorcio por la persona solicitante y la posterior justificación en el tribunal de la causal correspondiente mediante la presentación de prueba. Por ejemplo: la separación por más de dos años requiere que se pruebe la intención de interrumpir la vida en común, el hecho de que las personas efectivamente han vivido separadas por el término prescrito y que la separación ha sido voluntaria, no porque se haya obligado a uno de los cónyuges a abandonar el hogar.

Otro ejemplo, el abandono, requiere que se pruebe que uno de los cónyuges abandonó el hogar voluntariamente por un término mayor de un año luego de expresarle al otro cónyuge claramente su intención de no regresar al hogar.

Cada causal requiere una prueba específica que la parte solicitante tiene que presentarle al tribunal. De allí que la persona que desee divorciarse tiene que discutir con un abogado o una abogada la causal que justifica el divorcio.

B. *Divorcio por consentimiento mutuo*

Esta causal se da cuando las partes se ponen de acuerdo para divorciarse porque no pueden seguir conviviendo. En este caso las partes no tienen que presentar al tribunal prueba sobre las razones íntimas que tiene cada una para el divorcio, pero se requiere que, junto con la solicitud de divorcio, presenten un documento de **estipulaciones** que demuestre que se han puesto de acuerdo con respecto a lo siguiente:

1. Cómo y por quién se va a ejercer la custodia y la patria potestad de los hijos menores de edad.
2. Cómo se van a relacionar el padre y la madre con sus hijos menores de edad.
3. La pensión alimentaria de los hijos menores de edad, o la que requiera, de acuerdo con las circunstancias, uno de los cónyuges.
4. Como van a distribuirse entre ellos las propiedades y las deudas.

Si no se dan estas **estipulaciones**, el tribunal no atenderá la solicitud. Ahora bien, una vez presentadas, el tribunal no está obligado a aceptar y aprobar las estipulaciones que presente la pareja. Tiene que asegurarse de que dichas estipulaciones son adecuadas porque atienden los derechos de cada una de las partes y de que existe la intención real de cumplirlas. Si no las acepta el trámite de divorcio queda detenido. Las estipulaciones constituyen una especie de contrato entre las partes que éstas se obligan a cumplir. Por ello es conveniente que cada parte esté representada por su abogado o abogada. Claro está, lo que es válido para un momento dado, no necesariamente es válido para siempre. Por ello, el contenido de las estipulaciones se podrían variar en el futuro si surgiera un cambio sustancial en las circunstancias de las partes.

Aunque se ha dado la situación de que un solo abogado represente a ambas partes en un divorcio por consentimiento mutuo, por norma general y para proteger los intereses de cada una, se requiere que cada parte esté representada por su propio abogado o su propia abogada.

C. Requisito de domicilio para divorciarse

Para que una pareja pueda divorciarse en Puerto Rico, independientemente de donde contrajeron matrimonio, tienen que haberse domiciliado en la Isla por el término mínimo de un año antes de presentar la demanda de divorcio. Domiciliarse significa haber establecido el hogar en Puerto Rico con la intención de permanecer aquí y de regresar siempre que se salga fuera hasta que establezca un nuevo domicilio.

D. Demanda y contestación

Una vez se presenta una demanda de divorcio y se emplaza a la parte demandada, ésta tiene un término de tiempo para contestarla (20 días en general o 30 días si la persona es emplazada por edictos). La parte demandada debe contestar la demanda, bien aceptando los hechos que se alegan ella o negando aquéllos que no sean ciertos y oponiendo las defensas que procedan.

Si la parte demandada no contesta a tiempo, se le puede anotar la **rebeldía**. Eso significa que el tribunal puede presumir que la parte demandada acepta con su silencio lo que se alega en la demanda y puede proceder a dictar sentencia a favor de la parte demandante.

E. Reconvención

Al contestar la demanda, la parte demandada podría reconvenir a su vez, es decir, presentar una contra demanda en la que exponga los hechos por los cuales el tribunal debería dictar la sentencia de divorcio a su favor y no a favor de la parte que presentó la demanda original.

F. Vista de conciliación

Cuando la demanda de divorcio se funda en la causal de trato cruel o de abandono, y hay hijos menores de edad, el tribunal cita a las partes a una vista especial que se denomina de "conciliación". Su propósito es ver si las partes pueden superar sus diferencias en bien de los hijos menores de edad y del matrimonio. Si las partes no se reconcilian, los trámites para el divorcio continúan.

G. Determinación de culpa

Toda sentencia de divorcio, que no sea por consentimiento mutuo o por separación, debe indicar cuál de los cónyuges fue, a juicio del Tribunal, culpable de la ruptura del matrimonio. Esta determinación es importante porque en ese caso, la otra parte, reconocida como cónyuge inocente, tiene derecho entonces a solicitar una pensión alimentaria siempre que las circunstancias lo justifiquen, tanto al momento del divorcio como en el futuro. El cónyuge culpable de la ruptura del matrimonio no tendría nunca derecho a reclamar alimentos de su excónyuge aunque pudiera necesitarlos.

H. Costos

Los costos son aquellos gastos necesarios en los que una parte incurra al tramitar un pleito, a excepción de los honorarios de abogados. La parte a favor de quien se dicte una sentencia de divorcio -parte inocente- tiene derecho a solicitar del Tribunal que disponga el pago de dichos costos por el excónyuge culpable.

I.

J. Honorarios de abogado

Una parte en un pleito de divorcio, demandante o demandado, podría tener derecho a reclamar de la otra parte que pague los honorarios del abogado que ha representado a aquélla en el pleito. Esto sólo se da cuando el Tribunal determina que ha mediado temeridad de la parte contraria, es decir, que ésta ha actuado de mala fe, negligentemente o con menosprecio de la verdad. Por ejemplo, si una de las partes niega la ocurrencia de unos hechos a sabiendas de que son ciertos o si presenta una demanda con el único propósito de molestar a la otra parte, sin tener un interés razonable en los resultados del pleito, o si oculta prueba, etc.

Orientación en General

Pensión Alimentaria

Obligación de alimentar

El padre y la madre tienen la obligación natural, moral y legal de alimentar a sus hijos. El concepto alimentos incluye todo lo que es necesario para la subsistencia: alimento, vivienda, ropa, atención médica y educación. En un caso sobre fijación de pensión alimentaria, los honorarios de abogado se consideran parte de los alimentos.

La persona obligada a proveer alimentos es el alimentante. La persona con derecho a recibir los alimentos es el alimentista.

Inicio de un caso de alimentos

Cuando los padres están separados, el padre o madre que tiene consigo a los hijos menores de 21 años de edad puede y debe solicitar al tribunal que fije una pensión alimentaria. Si el padre o madre del menor para quien se solicite fijación de pensión alimentaria es también menor de edad, tiene que comparecer representado a su vez por su padre, madre o persona custodia.

A. Demanda

La demanda puede ser presentada por derecho propio. En las secretarías de los tribunales facilitan a la parte demandante el formulario de demanda de alimentos.

La demanda tiene que incluir el nombre, número de seguro social, dirección residencial y postal, número de teléfono y relación con los menores de edad de la parte que solicita la fijación de la pensión alimentaria. La demanda tiene que incluir además, el nombre, número de seguro social y fecha de nacimiento de cada menor de edad.

La parte demandante tiene que informar en la demanda el nombre, relación con los menores y dirección donde puede ser notificado el demandado. Si la demandante conoce el número de seguro social del demandado también debe incluirlo en la demanda.

B. Señalamiento de vista

La celebración de vista ante el Examinador de Pensiones Alimentarias será señalada por la Secretaria del Tribunal dentro del término de los veinte días siguientes a la presentación de la demanda.

C. Notificación al demandado

La parte demandante es responsable de que se le notifique al demandado la celebración de la vista solicitada, junto con el formulario titulado Planilla de Información Personal y Económica, el cual se obtiene en la Secretaría del Tribunal. La Notificación puede ser diligenciada mediante entrega personal o mediante envío por correo certificado con acuse de recibo. La Notificación personal es la más efectiva.

1. Personal

La parte demandante no debe realizar ella misma la entrega de la Notificación y de la Planilla; debe acudir a un emplazador, a la Policía de Puerto Rico o solicitar ayuda a una persona mayor de edad, seria, responsable, que sepa leer y escribir, que no tenga relación ni interés en el caso y que esté dispuesta a entregar personalmente dichos documentos al demandado.

Si la Notificación la realiza una persona particular, ésta tiene que acreditar bajo juramento que el demandado fue notificado personalmente, y la fecha y lugar de entrega de la Notificación. Dicho juramento se puede prestar ante notario o en la Secretaría del Tribunal. Para juramentar la Notificación es necesario presentar una tarjeta de identificación con fotografía (puede ser la licencia de conducir, una tarjeta de empleo, o la tarjeta electoral...).

2. Correo certificado con acuse de recibo

La demandante puede enviar la Notificación y la Planilla al demandado por correo certificado con acuse de recibo. El día señalado para la celebración de la vista, la demandante tiene que presentar el acuse de recibo firmado por el demandado.

Documentos que las partes deben presentar para la fijación de pensión alimentaria

A. Planilla de Información Personal y Económica (PIPE)

Tanto la parte demandante como la parte demandada deben llenar su correspondiente Planilla de Información Personal y Económica, copias de las cuales se obtienen en la Secretaría del Tribunal.

Las partes deben contestar sus Planillas de Información Personal y Económica. La información requerida es personal y nadie la conoce mejor que la parte.

Las Planillas de Información Personal y Económica deben ser juramentadas ante un notario o en la Secretaría del Tribunal. Al momento de juramentar la suya, cada parte debe presentar una tarjeta de identificación con fotografía (puede ser la licencia de conducir, una tarjeta de empleo, la tarjeta electoral...).

B. Prueba documental

Las partes tienen que presentar prueba documental sobre sus ingresos. Si trabajan con patrono deben presentar varios talonarios recientes de su sueldo y una certificación de empleo detallada sobre su sueldo, deducciones y beneficios marginales. Si alguna de las partes recibe renta de propiedad inmueble, debe presentar el contrato de arrendamiento. Si alguna de las partes trabaja como subcontratista o en virtud de contrato, debe presentar el mismo. Si recibe compensación por desempleo o dietas del Fondo del Seguro del Estado, debe presentar talonarios que lo acrediten. Si alguna de las partes recibe pensión de la Administración del Seguro Social, debe acreditarlo mediante documento oficial de dicha agencia.

La parte demandante tiene que presentar, además, prueba documental que acredite el pago de renta o hipoteca, cuidado de los menores, matrícula y mensualidad escolar y de cualquier otro gasto extraordinario de los menores.

Las partes tienen que intercambiar copia de sus Planillas de Información Personal y Económica y de la prueba documental antes de la fecha señalada para la celebración de vista.

Descubrimiento de Prueba

Además de las Planillas de Información Personal y Económica y la prueba documental sobre la capacidad económica de las partes y sobre las necesidades de los alimentistas, puede requerirse a las partes que presenten sus Planillas de Contribuciones sobre Ingresos.

Las partes pueden también llevar a cabo descubrimiento de prueba, de conformidad con las Reglas de Procedimiento Civil, para obtener información y prueba documental adicional sobre la situación económica de la otra parte.

Vista ante el Examinador de Pensiones Alimentarias

A. Procedimiento

Las partes deben comparecer preparadas a la celebración de la vista, presentar sus Planilla de Información Personal y Económica y la evidencia documental.

Las partes pueden comparecer por derecho propio o asistidos por representación legal.

El Examinador recibirá las Planillas de Información Personal y Económica y la prueba documental. Tomará juramento a las partes y recibirá la prueba testifical.

El Examinador preparará una recomendación dirigida al juez y éste dictará sentencia mediante la cual fijará la pensión alimentaria, el modo como será pagada y la fecha cuando la obligación será efectiva. El Tribunal puede requerir también al alimentante que provea un plan médico a los alimentistas.

B. Suspensión por falta de notificación

Si el demandado no comparece porque no fue notificado o la demandante carece del documento que acredite dicha notificación, la vista será reseñada para una fecha posterior.

C. Suspensión de vista. Pensión alimentaria provisional

Si las partes comparecen pero no están preparadas para la celebración de la vista, el Examinador reseñará la vista y notificará a las partes en Sala. Recibirá las Planillas de Información Personal y Económica y recomendará la fijación de una pensión alimentaria provisional. El juez dictará una Resolución mediante la cual fijará la pensión alimentaria provisional.

D. Estipulación

Las partes pueden presentar un acuerdo sobre la pensión alimentaria. El acuerdo tiene que cumplir con la Ley Especial de Sustento de Menores y con las Guías para Determinar y Modificar Pensiones Alimentarias en Puerto Rico. El Examinador determinará si el acuerdo es conforme a Derecho. Si lo es, recomendará al juez que lo declare con lugar. Si no lo es, recomendará la pensión alimentaria que proceda en Derecho.

Posibles consecuencias del incumplimiento con el procedimiento para la fijación de la Pensión Alimentaria

Si el alimentante fue notificado y no comparece a la vista, puede celebrarse en su ausencia y fijarse la pensión alimentaria solicitada por la parte alimentista o la que proceda en Derecho de conformidad con la prueba documental y testifical presentada por la parte alimentista.

Si alguna de las partes miente en la Planilla de Información Personal y Económica, o en su testimonio bajo juramento, incurre en el delito de perjurio, que tiene como consecuencia una pena de hasta 10 años de cárcel.

Si alguna de las partes presenta en evidencia alguna prueba escrita que sabe que ha sido alterada o falsificada, puede ser castigada con una pena de tres años.

Si alguna de las partes oculta información sobre su capacidad económica, pueden imputársele ingresos en atención a la prueba que presente la otra parte sobre la educación, ocupación, estilo de vida, propiedades y cualquier otra información pertinente del alimentante.

Si alguna de las partes se niega a cumplir con el descubrimiento de prueba, el tribunal puede imponerle el pago de sanciones económicas y de honorarios de abogados.

Determinación de la Pensión Alimentaria

La pensión alimentaria se determina en atención a la capacidad económica del alimentante y a las necesidades del alimentista.

Para determinar la suma que será fijada por concepto de pensiones alimentarias, existen las Guías para Determinar y Modificar Pensiones Alimentarias en Puerto Rico, conocidas popularmente como las "tablas". El uso de las Guías es obligatorio.

Se toma en consideración el ingreso neto de cada parte, luego de realizada las **deducciones legales**; las edades de los alimentistas; el número de hijos menores de edad del alimentante; y las necesidades de vivienda, educación privada, cuidado y otras extraordinarias de los alimentistas.

Representación Legal

Las partes pueden comparecer por derecho propio o asistidos por abogado. Existen oficinas que ofrecen servicios legales gratuitos en casos de alimentos. (Véase Servicios Legales Gratuitos) Entre ellos están las Clínicas de Asistencia Legal de

las Escuelas de Derecho del país, Servicios Legales de Puerto Rico y Pro-Bono Inc., del Colegio de Abogados.

Si la parte que solicita la fijación de alimentos ha contratado abogado y prevalece en el caso, el Tribunal podrá imponerle al alimentante el pago de honorarios de abogado.

Efectividad de la Pensión Alimentaria

La obligación alimentaria legal comienza en la fecha de presentación de la demanda en solicitud de alimentos.

Modo de Pago

En los casos que el alimentante trabaja con patrono, el Tribunal dictará Orden de Retención de Ingresos. Las partes informarán al Examinador de Pensiones Alimentarias el número de seguro social del alimentante y el nombre, dirección postal y teléfono del patrono del alimentante. El Tribunal ordenará al patrono del alimentante retener del sueldo la suma que corresponde a la pensión alimentaria. El patrono enviará la pensión alimentaria a ASUME, quien a su vez la enviará por correo a la parte alimentista.

El alimentante que no trabaje con patrono deberá depositar la pensión alimentaria en ASUME, quien la enviará por correo a la parte alimentista.

En los casos que el Tribunal concluya que la entrega directa de la pensión alimentaria o el depósito directo en una cuenta bancaria de la parte alimentista, conviene más a los intereses de los hijos menores de edad de las partes, podrá ordenar así, entre otras alternativas. El Tribunal advertirá que el incumplimiento con dicho plan de pago tendrá como consecuencia ordenar el depósito en ASUME o la retención en el origen del ingreso del alimentante.

Consecuencias de incumplir con el pago de pensiones alimentarias

Las consecuencias de no cumplir con el pago de pensiones alimentarias son serias y graves, implican un desacato al Tribunal. En consecuencia, se puede ordenar el arresto de la persona, la imposición de sanciones en su contra o de multa y hasta cárcel. Otras consecuencias del incumplimiento son las siguientes:

1. Embargo de bienes del alimentante para el cobro de la deuda.
2. Imposición de interés legal sobre la deuda
3. Informar la deuda a las agencias de crédito
4. Pérdida o no expedición de licencias profesionales
5. Pérdida o no expedición de permisos o endosos gubernamentales
6. Imposibilidad de contratar con el Gobierno de Puerto Rico o con el Gobierno Federal
7. Pérdida del pasaporte estadounidense si la deuda excede \$5,000.00

8. Publicación de una fotografía del alimentante incumplidor en los medios de comunicación
9. Fijación de abonos, adicionales a la pensión alimentaria, para el pago de la deuda
10. Imposición de una fianza a favor del alimentista
11. Paralización de transacciones comerciales del alimentante

Modificación de la Pensión Alimentaria

Una vez fijada la pensión alimentaria, ésta permanece inalterada durante 3 años, excepto si alguna de las partes solicita la revisión y acredita un cambio sustancial en su situación económica o en las necesidades del alimentista que justifique su solicitud. La parte interesada en la revisión de la pensión alimentaria tiene que solicitarla al Tribunal y acreditar el cambio que da base a su solicitud. El cambio tiene que ser imprevisto; la parte no podía conocerlo en la fecha cuando fue fijada la pensión alimentaria.

Cambios significativos que pudieran justificar una revisión de pensión alimentaria son los siguientes: despido no provocado del empleo de alguna de las partes, enfermedad incapacitante de alguna de las partes, problemas educativos del alimentista y enfermedad del alimentista, entre otros.

Para determinar la pensión alimentaria que procede cuando se solicita una revisión, también se utilizan las Guías para Determinación y Modificación de Pensiones Alimentarias en Puerto Rico.

El aumento de pensión alimentaria es efectivo a la fecha cuando éste fue solicitado.

La rebaja de pensión alimentaria tiene que ser solicitada tan pronto ocurre la imposibilidad de pagar la suma establecida porque, en caso de ser declarada con lugar, es efectiva a la fecha cuando sea dictada la resolución. El alimentante tiene que cumplir con los pagos vencidos de la pensión alimentaria, excepto cuando pueda acreditar que un accidente o enfermedad le impidió solicitar inmediatamente la rebaja de pensión alimentaria.

Terminación de la obligación alimentaria

La obligación de prestar alimentos termina una vez se prueba ante el Tribunal la ocurrencia de cualquiera de las razones siguientes:

1. Muerte del alimentante
2. Muerte del alimentista
3. Que los ingresos o capacidad económica del alimentante se hayan limitado tanto que no pueda pagar la pensión alimentaria sin dejar de atender sus necesidades

4. Que el alimentista tiene ingresos que hacen innecesaria la pensión alimentaria para su subsistencia
5. Que el alimentista ha cometido una de las faltas graves que dan lugar a la desheredación.
6. Que la necesidad del alimentista subsiste por su mala conducta o vagancia.
7. Que el alimentista ha alcanzado la mayoría de edad (21 años). No obstante, si la condición física o emocional del alimentista lo requiere, la obligación puede continuar indefinidamente. Cuando el alimentista haya iniciado sus estudios universitarios, aunque cumpla los 21 años de edad, el Tribunal puede ordenarle al alimentante continuar cumpliendo con la obligación alimentaria. Ello dependerá del compromiso del alimentista con sus estudios y de la capacidad económica del alimentante. La obligación alimentaria podría extenderse hasta que el alimentista concluya sus estudios post graduados.

ASUME

Los alimentistas pueden recurrir también a la Administración de Sustento de Menores (ASUME) para que el alimentante sea localizado y sea fijada la pensión alimentaria. En ASUME se lleva a cabo un procedimiento administrativo, parecido al procedimiento que se lleva a cabo en el Tribunal.

Los alimentistas pueden elegir entre uno y otro foro. El primer foro que reciba el caso conservará autoridad sobre el mismo, excepto que la parte alimentista renuncie a continuar en ese foro.

Orientación en General

**GUIAS PARA LA PREPARACION DE MATERIALES Y
ADIESTRAMIENTO DEL PERSONAL, JUECES Y JUEZAS DE LA
RAMA JUDICIAL**

INTRODUCCIÓN

Por encomienda del Comité de Igualdad y Género el Subcomité de Capacitación Interna se le delegó la responsabilidad de formular unas Guías para la Preparación de materiales y adiestramientos para los empleados y empleadas y jueces y juezas de la Rama Judicial. La Fase I, consiste en aquellas recomendaciones de la Comisión para investigar el Discrimen por Razón de Género que el comité estableció por orden de prioridad y las cuales deberán trabajarse a corto plazo. (1998-1999).

El proyecto número 21 consiste en "Establecer guías para la preparación de materiales y adiestramiento a los empleados y empleadas de la Rama Judicial en el trámite de asuntos de Violencia Doméstica.

El inciso (4) específicamente dispone: "Redactar Guías para la preparación de módulos y adiestramientos, pág. 22 Plan de Implantación de las Recomendaciones del Estudio Sobre Discrimen por Razón de Género en los Tribunales: Proyectos Fase I- junio 1998.

El proyecto antes mencionado responde a la recomendación del Informe de la Comisión para investigar Discrimen por Razón de Género. (N. 1, pág. 401).

"La oficina de Administración de los Tribunales debe intensificar y continuar los esfuerzos de educación y sensibilización dirigidos a los jueces y al personal del sistema judicial sobre el problema de la Violencia Doméstica y la aplicación de la ley, con especial atención al ciclo de la Violencia Doméstica y al uso integral y efectivo de los distintos mecanismos penales y civiles que la ley provee".

"La Oficina de Administración de los Tribunales debe ofrecer adiestramientos especiales a todo personal judicial y no judicial de primer contacto en los tribunales a los fines de desarrollar las mejores actitudes en cuanto al trato y orientación que se debe dar a las víctimas de Violencia Doméstica, sobre todo en un ambiente tan intimidante para éstas como el del tribunal".

En el descargo de esta encomienda el Subcomité somete las guías correspondientes que constituyen el proyecto número 21 del Plan de Implantación.

Guía Número 1:

Los talleres de Violencia Doméstica deberán ofrecerse a TODOS los empleados y empleadas, jueces y juezas de la Rama Judicial de forma continua.

Comentarios:

La recomendación de la comisión fue a los efectos de intensificar y continuar los esfuerzos de educación y sensibilización dirigidos a los jueces y personal del sistema sobre el problema de Violencia Doméstica con especial atención al ciclo de Violencia Doméstica y al uso integral y efectivo de los distintos mecanismos penales y civiles.

Esto con miras a lograr mayor sensibilización y por ende un cambio de actitudes en las personas que laboran en el Sistema Judicial.

A pesar de los loables esfuerzos tanto del Instituto de Estudios Judiciales como de la Oficina de Adiestramiento de la Oficina de Administración de Tribunales entendemos que dichos seminarios, talleres y adiestramientos no han llegado a todo el personal. Por lo cual deben hacerse de forma continua.

Con la repetición se pueden lograr cambios en los hábitos.

Guía Número 2

Los adiestramientos deben ser OBLIGATORIOS tanto para los empleados y empleadas como para los jueces y juezas.

Comentarios:

Sabemos que es una preocupación tanto del Instituto de Estudios Judiciales como de la Oficina de Adiestramiento la asistencia a las actividades educativas que éstos ofrecen.

En muchas ocasiones luego de inscribirse las personas no asisten. Otras veces asisten pero no permanecen hasta completar la actividad.

Entendemos que estos adiestramientos que gozan de un alto interés como parte de la política pública de la Rama Judicial debe hacerse mediante una orden del Juez Presidente dirigida individualmente a los participantes.

Se deberá acreditar posteriormente mediante un certificado el cumplimiento con la referida orden del Juez Presidente.

De no poder comparecer a alguna de las fechas previstas para la actividad deberá reponerse en cualquiera otra de las oportunidades en que se ofrezca.

Las hojas de asistencia deberán ser manejadas por personal a cargo de las mismas para que éstas reflejen la asistencia real de los comparecientes.

Se puede incluso desarrollar creativamente un plan de incentivos para aquellos que asistan a los mismos.

Guía Número 3:

Los adiestramientos deben hacerse de forma descentralizada a través de todas las regiones.

Comentarios:

Es nuestra experiencia que muchos de estos seminarios se celebran la mayor parte del tiempo en el área metropolitana. Cuando se celebran en las regiones casi siempre es en el Centro Judicial.

Esto ocasiona que otros empleados de la Región en Tribunales más distantes no puedan asistir para no afectar el funcionamiento del sistema.

Por lo general se quedan rezagados en lo que a actividades educativas respecta.

Recomendamos que se elabore un plan de adiestramiento descentralizado. Se celebren en distintas regiones y no sólo en los Centros Judiciales. (Véase Plan de Descentralización propuesto para los Talleres de Discrimen por Razón de Género).

Guía Número 4

Los adiestramientos de Violencia Doméstica deberán ofrecerse al momento de reclutar al personal y a los jueces de nuevo nombramiento.

Comentarios:

El Sistema Judicial está en continua renovación. Empleados se retiran, o cesan en sus funciones. Nuevos empleados se integran al sistema y si no se adiestran desde los comienzos luego adoptan actitudes que no son consonas con la política judicial en cuanto a Violencia Doméstica una vez desarrolladas estas actitudes requiere mayor esfuerzo el erradicarlas.

Por ello se recomienda que tan pronto se integre un funcionario al sistema conozca la política judicial en cuanto al tema para el mejor desempeño de sus funciones y por ende mayor eficiencia en el funcionamiento de la Rama Judicial.

Guía Número 3:

Los adiestramientos deben ofrecerse en grupos más reducidos.

Comentarios:

El tema de Violencia Doméstica requiere no sólo el conocimiento de la ley sino también una actitud de mayor sensibilidad para entender la dinámica del ciclo de Violencia Doméstica con todas sus implicaciones y manifestaciones en el proceso judicial.

Es por ello que recomendamos grupos más reducidos en los adiestramientos de modo que se puedan atender los intereses y las necesidades de cada participante.

Guía Número 6:

Los adiestramientos deben ser representativos de ambos sexos.

Comentarios:

Parte del éxito de algunos de los adiestramientos estriba en la participación activa de los asistentes.

En relación al tema de Violencia Doméstica se hace aún más patente la necesidad de contar con los puntos de vista de ambos géneros de modo que se pueda enriquecer aún más el proceso de enseñanza aprendizaje con una mayor diversidad de puntos de vista.

Por ello recomendamos que en la selección de los participantes se tome en consideración una composición proporcional y representativa en términos de género.

La experiencia ha demostrado que este tipo de tema al igual que el de Discrimen y Hostigamiento Sexual es devaluado por parte de algunos miembros del género masculino basándose en una percepción de que este tema es "de mujeres" por lo cual no resulta ser de su interés.

Se recomienda crear consciencia de la importancia de la participación de ambos géneros.

Guía. Número 7:

Se deben utilizar recursos audiovisuales y técnicas más participativas en los adiestramientos a ofrecerse.

Comentarios:

El comité tuvo la experiencia en su participación en actividades de adiestramiento de que el personal reaccionó positivamente al uso de métodos audiovisuales.

El uso de video resultó ser de gran atractivo y muy motivante a los asistentes para integrarse a la participación activa del tema.

Las evaluaciones reflejaron que dicho método resultó ser del agrado de la mayoría de los participantes de todas las Regiones Judiciales.

Así también resultó ser el taller ofrecido a los jueces en que se ofrecieron ejercicios prácticos y de tipo "rol-playing".

De hecho en el Seminario ofrecido en Reno, Nevada, "Building A Bias-free Enviroment in your Court" se enfatizó el hecho de que no todas las personas aprenden por los mismos sentidos. Hay personas más sensibles al aprendizaje visual, otras al oral, táctil, etc.

Es por ello que recomendamos que se utilicen diversos y variados métodos para lograr el objetivo que se persigue con el adiestramiento de impactar al mayor número de participantes.

Guía Número 8:

Los recursos que ofrezcan los adiestramientos de Violencia Doméstica deben ser interdisciplinarios.

Comentarios:

El tema de Violencia Doméstica como hemos expresado no es sólo de naturaleza legal sino envuelve elementos de dinámica sico-social. Es por ello que los profesionales de la conducta, o más aún, especialistas en el ciclo de Violencia Doméstica, son necesarios para integrarse en los adiestramientos.

Este no es un tipo de adiestramiento que pueda presentarse divorciado de los elementos sico-sociales que lo componen. Por tanto resulta indispensable para el entendimiento tanto del personal en general como de los jueces y juezas que componen el Sistema Judicial.

Guía Número 9:

Los recursos que ofrezcan los adiestramientos deben ser representativos de ambos géneros.

Comentarios:

La diversidad y las diferencias en los puntos de vista de los participantes en los adiestramientos de Violencia Doméstica hace necesario reclutar recursos representativos de los géneros de manera que pueda haber una mayor y mejor identificación por parte de los participantes con los adiestradores.

De este modo se evita también que se estigmatice el tema como que es uno "de mujeres".

GUÍA NÚMERO 10:

Deben revisarse y ampliarse los materiales existentes en torno al tema de Violencia Doméstica para ser distribuidos a todo el personal, jueces y juezas de la Rama Judicial.

En especial debe prepararse un Manual de Conducta y Procedimientos en relación a los casos de Violencia Doméstica.

COMENTARIOS:

La experiencia con el Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Razón de género resultó ser una buena y efectiva iniciativa de concientización para el personal y jueces y juezas de la Rama Judicial.

Un Manual de Conducta relacionado al trámite de los casos de Violencia Doméstica con expresión de la Política Judicial en torno al tema es una medida adecuada en la labor de concientización sobre esta área.

Obedeciendo al principio de que más vale la más pálida tinta que la más brillante memoria, debe existir un documento que recoja la conducta adecuada y efectiva en relación a estos casos. De modo que cualquier empleado en lugar de improvisar o descansar en el recuerdo, o preguntar quizás a alguien que tenga menos conocimiento pueda referirse a un documento, un manual que le va aclarar como proceder ante determinadas situaciones que confrontará en el desempeño de su cargo.

Estos materiales deben ser preparados en un lenguaje sencillo, directo e ilustrado para el mejor entendimiento del mismo. Se recomienda incluso prepara videos ilustrando distintas situaciones que puedan presentarse en equipos ubicados en las distintas oficinas.

Ese video puede presentarse continuamente de manera tal que su repetición no solo visual sino auditiva constituya un adiestramiento constante para los alguaciles y demás personal.

**PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES DISCIPLINARIAS POR HOSTIGAMIENTO
SEXUAL DE JUECES Y JUEZAS DEL TRIBUNAL DE PRIMERA INSTANCIA
Y DEL TRIBUNAL DE CIRCUITO DE APELACIONES DE PUERTO RICO**

**Propuesta presentada por el
Comité de Igualdad y Género**



noviembre 1999

Miembros del Comité Asesor de Igualdad Y Género

Hon. Olivette Sagebien, Presidenta
Lcda. Isabel Llompart Zeno
Lcda. Isabel Picó Vidal
Hon. Víctor M. Rivera González
Hon. Héctor J. Conty Pérez
Hon. Sonia E. Ralat Pérez
Hon. Velma I. González Rivera
Lcdo. José V. Figueroa Zayas
Lcda. Myra Gaetán
Lcda. Olga López Báez
Lcda. Ana T. Dávila
Sra. Eneid Route Gómez
Lcda. Ana Matanzo
Lcda. Edna Santiago
Hon. Yamil Suárez Marchan
Hon. Georgina Candal Segurola
Lcda. María Dolores Fernós
Hon. Liana Fiol Matta

Oficial de Cumplimiento

Sra. Ruth M. Silva Nieves

Miembros del 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
Sra. Maribel Collazo Suárez, Secretaria
Srta. Noelia Reyes Cordero, Secretaria

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I TÍTULO, ALCANCE, INTERPRETACIÓN	
Regla 1 Título.....	5
Regla 2 Base Legal.....	5
Regla 3 Definiciones.....	5
Regla 4 Jurisdicción y Alcance.....	8
Regla 5 Interpretación.....	8
CAPÍTULO II PRESENTACIÓN DE LA QUEJA	
Regla 6 Inicio del Procedimiento.....	9
Regla 7 Medidas Provisionales o Administrativas.....	9
Regla 8 Presentación de la Queja Informal.....	10
Regla 9 Forma y Lugar de Presentación de la Queja Formal.....	11
Regla 10 Contenido de la Queja Formal.....	12
Regla 11 Registro de Quejas.....	12
Regla 12 Investigación Inicial.....	12
CAPÍTULO III PROCESO INVESTIGATIVO	
Regla 13 Confidencialidad.....	14
Regla 14 Derechos Procesales del Juez o de la Jueza bajo Investigación; Deberes.....	14

	Página
Regla 15	Investigación Formal.....16
Regla 16	Informe de Investigación Formal.....16
Regla 17	Reconsideración por el Director o la Directora; Revisión Ante el Juez Presidente.....17
Regla 18	Otras Reglas Aplicables.....17

INTRODUCCIÓN

La Rama Judicial ha establecido y declarado como política pública que el hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo que no puede ser permitida a ningún funcionario o funcionaria, sin importar su posición. Como acción afirmativa para prevenir el hostigamiento sexual en el sistema judicial y con el fin de cumplir con dicha política pública que emana de la misma Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que prohíbe el discrimen por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social¹ y de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, se propone este Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico.

El 26 de junio de 1998, el Comité de Igualdad y Género, le presentó al Juez Presidente el Plan de Implantación de las Recomendaciones del Informe de Discrimen por Razón de Género en los Tribunales para la Fase I. Este fue aprobado por el Juez Presidente, quien, a través del Secretariado de la Conferencia Judicial le delegó al Subcomité de Administración y Reglamentación el Proyecto Núm. 17. Dicho proyecto consiste en la creación de un procedimiento de querellas por discrimen y hostigamiento sexual para los funcionarios y las funcionarias de la Rama Judicial.²

¹ Const. P.R., Art. 1, Sec. 1 (Carta de Derechos).

² Corresponde a la recomendación del Informe de la Comisión para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, que dispone lo siguiente: "Se debe establecer un mecanismo efectivo de quejas sobre el discrimen y el hostigamiento sexual en el propio sistema judicial. Se debe activar los mecanismos de supervisión interna para atender las quejas sobre trato inadecuado y discriminatorio a las víctimas e imponer las sanciones disciplinarias correspondientes." (nota 4, pág. 497.)

El Subcomité de Administración determinó la necesidad de preparar dos (2) procedimientos de querellas por hostigamiento sexual separados: uno para jueces y juezas del Tribunal de Primera Instancia y, otro para empleados y empleadas de la Rama Judicial. Esta decisión se fundamentó en la diferencia entre los nombramientos judiciales y los nombramientos de los empleados y empleadas o funcionarios de la Rama Judicial. De otra parte, la Ley de la Judicatura de Puerto Rico, según enmendada, le delegó al Tribunal Supremo el establecimiento de un procedimiento disciplinario para la judicatura. Dicho procedimiento disciplinario, denominado Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico, fue aprobado por el Tribunal Supremo, mediante Resolución del 25 de septiembre de 1992. Por su parte, los empleados y las empleadas del sistema judicial cuentan con otro procedimiento que rige los procesos investigativos disciplinarios en su contra, denominado Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial, aprobado el 1^o de diciembre de 1980.

Mediante este proyecto o borrador de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones se establece un procedimiento exclusivo y expedito para investigar y procesar las quejas de hostigamiento sexual contra jueces y juezas, considerando la importancia y la delicadeza que revisten las quejas de este tipo y para salvaguardar los derechos de las partes concernidas. No obstante, reconociendo que las vigentes Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal

de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico, son las que rigen el procedimiento disciplinario y de separación del servicio por razón de salud de jueces y juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones³ en virtud de la facultad del Tribunal Supremo de Puerto Rico de disciplinar y destituir a jueces y juezas de los demás tribunales,⁴ el procedimiento propuesto sigue la forma y sustancia de dichas reglas. Este proyecto ha sido preparado de manera tal, que al concluirse el informe de la investigación de una queja por hostigamiento sexual contra un juez o una jueza, el mismo será remitido a la Comisión de Disciplina y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces. Por tanto, en las etapas subsiguientes del proceso contra una jueza o un juez serán de aplicación las Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones.

La innovación que introduce el procedimiento propuesto es que permite que las Juezas o los Jueces Administradores reciban una queja informal (o sea sin juramentar o verbal) y la notifiquen a la Directora Administrativa de los Tribunales mediante un formulario que se preparará para estos propósitos. En esta etapa, el Juez Administrador o la Jueza Administradora le advierte a la parte promovente que deberá poner por escrito y juramentar la queja. Cabe señalar, que el recopilar la queja informal en un formulario y notificarla a la Oficina de Administración de los Tribunales, permite a la Rama Judicial investigar y determinar si procede que el Juez Presidente, un Juez

³ Regla 4, Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico.

⁴ Const. PR, Art. V, Sec. 11.

Asociado o la Directora ordene una investigación, aunque la parte promovente no formalice la queja. De otro lado, se establece un término para que la jueza o el juez promovido conteste la queja en su contra y se reducen algunos términos directivos. Para ejemplo, la Oficina de Asuntos Legales tendrá 10 días para evaluar la queja a partir de su presentación durante la investigación inicial; mientras que en las *Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud*, se dispone de un término de 30 días para evaluarla. En la investigación formal, la Oficina de Asuntos Legales tendrá un término de 60 días para rendir un informe de la investigación a la Directora; mientras que en las *Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud*, se provee un término de 120 días para el mismo propósito.

A través del procedimiento propuesto, se promueve una acción afirmativa por parte del sistema judicial para erradicar el hostigamiento sexual en el empleo y dilucidar con la prontitud que ameritan los incidentes o quejas de esta naturaleza.

Con el procedimiento propuesto para quejas por hostigamiento sexual, no se pretende enmendar, ni alterar las *Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Razón de Salud de Jueces*, facultad que le compete al Tribunal Supremo; sino que ambos deben complementarse cuando se trate de quejas por hostigamiento sexual que culminen en la presentación de una querella.⁵

⁵ Nótese que ambos cuerpos de reglas definen querella como “ escrito presentado ante la Comisión de Disciplina y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces, luego de una determinación de causa, en el cual se le imputa a un juez o a una jueza conducta en violación a los Cánones de Ética Judicial, Cánones de Ética Profesional, a la ley o a la reglamentación pertinente que pueda conllevar la imposición de cualquier sanción disciplinaria.”

CAPÍTULO I TÍTULO, ALCANCE, INTERPRETACIÓN

REGLA 1 TÍTULO

Estas reglas serán conocidas como "Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces o Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico".

REGLA 2 BASE LEGAL

Estas reglas son adoptadas de conformidad con las disposiciones del Art. II, sec. 1 y del Art. V, sec. 11 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; del Art. 8.001 de la Ley de la Judicatura de Puerto Rico de 1994, según enmendada; de la Política Pública de la Rama Judicial y de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988.

REGLA 3 DEFINICIONES

Las siguientes palabras y frases utilizadas en estas reglas significarán:

Alguacila o Alguacil - Alguacila o alguacil del Tribunal Supremo o cualquier alguacila o alguacil designado.

Comisión - Comisión de Disciplina y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces; organismo colegiado que preside el procedimiento adjudicativo del Procedimiento Disciplinario y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones.

Comisionada o Comisionado Asociado - Miembro de la Comisión de Disciplina y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces.

Directora o Director Administrativo - Directora Administrativa o Director Administrativo de la Oficina de Administración de los Tribunales.

Evidencia clara y convincente - Criterio intermedio de suficiencia de prueba, entre el quantum requerido en casos civiles de preponderancia de la prueba y el requerido para probar culpabilidad en casos criminales; esto es, más allá de duda razonable.

Hostigamiento Sexual - Cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de estas siguientes circunstancias;

(a) cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona;

(b) cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo, que afectan a esa persona;

(c) cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando se crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Juez o Jueza - Persona que por nombramiento o designación se desempeña como juez o jueza en el sistema judicial de Puerto Rico, salvo los jueces o las juezas del Tribunal Supremo.

Juez Administrador o Jueza Administradora - Persona que por designación del Juez Presidente o de la Jueza Presidenta, de entre los jueces y las juezas superiores, es responsable de la supervisión y buen funcionamiento de una región judicial. Incluye a la jueza o al juez designado para administrar el Tribunal de Circuito de Apelaciones.

Juez Asociado o Jueza Asociada - Juez Asociado o Jueza Asociada del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Juez Presidente o Jueza Presidenta - Juez Presidente o Jueza Presidenta del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

Oficina de Asuntos Legales - Oficina de Asuntos Legales de la Oficina de Administración de los Tribunales o aquella oficina que tenga a su cargo la investigación inicial de quejas.

Presidente o Presidenta - Presidente o Presidenta de la Comisión de Disciplina y Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces.

Procedimiento - Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico.

Promovente - Persona que entienda que ha sido objeto de conducta constitutiva de hostigamiento sexual y presenta una queja por hostigamiento sexual contra un juez o una jueza.

Queja informal - Primera alegación verbal o escrita en la que la parte promovente informa al Juez Administrador o a la Jueza Administradora, o al Director Administrativo o a la Directora Administrativa de los Tribunales sobre conducta que pudiese constituir hostigamiento sexual por parte de un juez o una jueza.

Queja formal - Escrito bajo juramento o declaración jurada ante notario o ante una funcionaria o un funcionario autorizado de la Oficina de Asuntos Legales, con lo cual comienza la intervención e investigación de dicha división legal.

Querella - Escrito presentado ante la Comisión de Disciplina y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces, luego de una determinación de causa, en el cual se le imputa a un juez o a una jueza conducta en violación a los Cánones de Ética Judicial, Cánones de Ética Profesional, a la ley o a la reglamentación pertinente que pueda conllevar la imposición de cualquier sanción disciplinaria.

Reglas - Reglas que comprende el Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual.

Secretario o Secretaria - Secretario o Secretaria del Tribunal Supremo de Puerto Rico o la funcionaria o el funcionario designado por aquel o aquella.

Tribunal - Tribunal Supremo de Puerto Rico.

REGLA 4 JURISDICCIÓN Y ALCANCE

(A) Estas reglas regirán el procedimiento disciplinario contra jueces y juezas en casos de hostigamiento sexual, según definido por la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 y reglamentado por los Cánones de Ética Judicial, los Cánones de Ética Profesional y por orden o reglamento del Tribunal Supremo.

(B) Cuando en la queja formal se alegue, además de los hechos que puedan constituir hostigamiento sexual, otro tipo de conducta que no constituya hostigamiento sexual, se seguirá este procedimiento.

(C) Sin que la siguiente enumeración sea considerada taxativa, no será investigada aquella queja formal que:

(1) trate de hechos tan remotos que impida realizar una investigación efectiva o que coloque al juez o a la jueza en una situación de indefensión;

(2) pretenda intervenir impropriamente con determinaciones judiciales;

(3) pretenda utilizar indebidamente el procedimiento disciplinario para lograr la inhibición de un juez o de una jueza en un caso particular o cualquier ventaja en un caso o procedimiento ante su consideración;

(4) sea anónima;

(5) sea frívola de su faz, o

(6) no cumpla con los requisitos de la Regla

10.

REGLA 5 INTERPRETACIÓN

Estas reglas serán interpretadas de modo que garanticen a las partes promoventes, a los jueces y a las juezas la pronta consideración de quejas por hostigamiento sexual, el debido proceso de ley y la justa y rápida disposición de todo asunto presentado. Los términos dispuestos en este procedimiento son de carácter directivo, prorrogables por justa causa.

CAPÍTULO II PRESENTACIÓN DE LA QUEJA

REGLA 6 INICIO DEL PROCEDIMIENTO

(A) La parte promovente podrá presentar una queja formal para investigar la conducta de un juez o de una jueza por alegado hostigamiento sexual.

(B) El Juez Presidente o la Jueza Presidenta, un Juez Asociado o una Jueza Asociada o el Director o la Directora, podrá solicitar a iniciativa propia una investigación sobre la conducta por alegado hostigamiento sexual, por parte de un juez o de una jueza. La solicitud bajo este inciso no requerirá juramento cuando advenga en conocimiento de una violación a la ley, a los Cánones de Ética Judicial, a los Cánones de Ética Profesional o a la reglamentación administrativa aplicable.

REGLA 7 MEDIDAS PROVISIONALES O ADMINISTRATIVAS

(A) El Juez Presidente, ante una situación extraordinaria, podrá imponer a un juez o a una jueza cualquier medida provisional administrativa, que considere necesaria para garantizar la sana administración de la justicia, luego de ponderar: (1) la gravedad de la conducta imputada; (2) la existencia de evidencia que sostenga una probabilidad razonable de la veracidad de lo imputado o; (3) el riesgo de que la conducta imputada, pueda ser repetida. Se le notificará inmediatamente al juez o a la jueza de la medida provisional. El juez o la jueza tendrá derecho, dentro del término de diez (10) días luego de la imposición de la medida, para pedir reconsideración al Juez Presidente o a la Jueza Presidenta. De no resolverse en ese término la reconsideración se entenderá que fue rechazada de plano.

(B) El Juez Presidente o la Jueza Presidenta podrá suspender a un juez o una jueza de sus funciones, pero no de sueldo, cuando haya sido presentada en su contra una acusación o denuncia que le imputa la comisión de delito relacionado con un acto de hostigamiento sexual.

(C) La imposición de una medida provisional o la suspensión de sus funciones judiciales será notificada al juez o a la jueza y al Director o la Directora, conforme lo dispuesto en la Regla 24 sobre la notificación de una querrela de las Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de

Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico.

(D) La imposición de la medida provisional o la suspensión no impedirá que se inicie o prosiga un procedimiento respecto a la conducta, que es a la vez fundamento para la misma.

(E) En aquellos casos en que el procedimiento conlleve una querrela contra el juez o la jueza regirán las Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico.

REGLA 8

PRESENTACIÓN DE LA QUEJA INFORMAL

(A) La parte promovente podrá informar verbalmente o por escrito sobre la alegada conducta constitutiva de hostigamiento sexual del juez o de la jueza al Juez Administrador o a la Jueza Administradora de la Región Judicial o al Director o a la Directora. Cuando el promovido o la promovida sea el Juez Administrador o la Jueza Administradora, la queja se presentará ante el Director o la Directora.

(B) El Juez Administrador o la Jueza Administradora, al recibir la queja informal deberá notificarle verbalmente y entregarle copia a la parte promovente del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones, incluyendo las medidas provisionales que se pueden tomar. La parte promovente acusará recibo por escrito de haber recibido dicho Procedimiento. El Juez Administrador o la Jueza Administradora tendrá la obligación de remitir la queja, si es una informal por escrito, al Director o a la Directora inmediatamente y no más tarde de tres (3) días laborables. De ser una queja verbal el Juez Administrador o la Jueza Administradora deberá completar el formulario provisto para ello y remitirlo, dentro del mismo término, al Director o a la Directora.

(C) El Juez Administrador o la Jueza Administradora tendrá la obligación de informarle a la parte promovente que deberá presentar una queja formal, escrita

y bajo juramento al Director o la Directora para que comience el proceso investigativo.

(D) Si un funcionario o funcionaria en posición directiva o de supervisión recibe una queja informal de un empleado o empleada bajo su supervisión deberá remitirla o informarla inmediatamente al Juez Administrador o a la Jueza Administradora de su respectiva región judicial en el formulario provisto para estos propósitos.

(E) Una vez recibida la queja informal, el Director o la Directora, tendrá tres (3) días laborables para remitirla a la Oficina de Asuntos Legales para su estudio y recomendación de si procede que se comience un procedimiento bajo la Regla 6(B).

REGLA 9

FORMA Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA QUEJA FORMAL

(A) Para dar inicio al proceso de investigación, la parte promovente deberá presentar una queja juramentada. La queja formal podrá ser un escrito jurado ante notario o una declaración jurada ante un funcionario o una funcionaria de la Oficina de Asuntos Legales.

(B) La queja formal será presentada personalmente o remitida por correo al Director o a la Directora, quien informará de ello al Tribunal Supremo dentro de un plazo no mayor de veinte (20) días laborables a partir de su presentación y remitirá la misma para investigación inicial a la Oficina de Asuntos Legales dentro del término de tres (3) días laborables de recibida.

(C) Cuando la parte promovente presenta la queja formal directamente al Juez Administrador o a la Jueza Administradora de la Región Judicial, éste o ésta deberá remitirla inmediatamente y no más tarde de tres (3) días laborables al Director o a la Directora. La fecha de la presentación de dicha queja será la del recibo por el Director o la Directora. Cuando el promovido o la promovida sea el Juez Administrador o la Jueza Administradora, la queja se presentará ante el Director o la Directora.

(D) El Juez Presidente o la Jueza Presidenta, un Juez Asociado o una Jueza Asociada, o el Director o la Directora podrá comenzar un procedimiento investigativo bajo la Regla 6(B), aún cuando no se presente una queja formal.

REGLA 10 CONTENIDO DE LA QUEJA FORMAL

(A) Toda queja formal presentada cumplirá con los requisitos siguientes:

(1) será formulada por escrito y bajo juramento;

(2) indicará el nombre completo, dirección postal y teléfono de la parte promovente;

(3) identificará por su nombre a la jueza o al juez promovido y el tribunal en que este se desempeña y de desconocer estos, brindará suficientes datos que permitan su identificación, y

(4) expondrá detalladamente los hechos que motivan la queja e indicará la fecha y lugar donde estos ocurrieron.

(B) La queja incluirá, además, cualquier otra información e identificará testigos o documentos que estime necesarios para sustentar la misma.

REGLA 11 REGISTRO DE QUEJAS

La Oficina de Asuntos Legales anotará el recibo de toda queja formal, bajo este procedimiento, en el Registro Especial de Quejas y Solicitudes de Separación.

REGLA 12 INVESTIGACIÓN INICIAL

(A) La Oficina de Asuntos Legales, o la persona designada por el Director o la Directora, evaluará toda queja dentro de los diez (10) días laborables siguientes a su presentación.

(B) Si la queja presentada no cumple con los requisitos formales de la Regla 10 de este procedimiento se notificará al promovente y se le indicará la razón que la hace insuficiente y la forma y término para subsanarla.

(C) La parte promovente será advertida, además, de que deberá corregir la insuficiencia, conforme los señalamientos dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la notificación, y que transcurrido este término sin que fuere efectuada la subsanación la Oficina de Asuntos Legales estudiará la queja y recomendará si procede que se comience el procedimiento bajo la Regla 6(B).

(D) De no iniciarse el procedimiento bajo la Regla 6(B) y de no haber sido subsanada su insuficiencia como queja formal la misma se considerará desistida. La parte promovente será notificada con copia de esta determinación. De no estar satisfecha con la determinación, la parte promovente, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la notificación, podrá solicitar reconsideración al Director o la Directora. Si éste o ésta al reconsiderar sostuviera los señalamientos, la parte promovente podrá solicitar revisión de tal determinación ante el Juez Presidente o la Jueza Presidenta.

(E) El Juez Presidente o la Jueza Presidenta, o el Juez Asociado o la Jueza Asociada que designe el Tribunal resolverá la misma y el Secretario o la Secretaria notificará esta al promovente, al Director o a la Directora y al juez o a la jueza.

(F) Si de la investigación inicial resultara que, de conformidad con lo dispuesto en la Regla 4(C) de este procedimiento, el asunto carece de mérito, la Oficina de Asuntos Legales informará al Director o a la Directora, quien inmediatamente ordenará su archivo, notificará de tal decisión por correo al promovente e indicará la razón que motiva el archivo y de su derecho a solicitar reconsideración de tal decisión dentro de diez (10) días siguientes a su notificación, y que el así no hacerlo equivaldrá a una aceptación de que la determinación sea final.

(G) Si el Director o la Directora al reconsiderar sostuviera su decisión de archivar, la parte promovente, dentro de diez (10) días siguientes a la notificación de tal decisión, podrá solicitar la revisión de la misma ante la Jueza Presidenta o el Juez Presidente. La Jueza

Presidenta o el Juez Presidente o una Jueza Asociada o un Juez Asociado designado por el Tribunal Supremo resolverá la misma.

(H) Si la investigación inicial de la queja refleja la posibilidad o indica claramente conducta que amerita investigación ulterior, la Oficina de Asuntos Legales informará de ello al Director o a la Directora al cabo de los diez (10) días laborables siguientes de la presentación de la queja y dará inicio a la investigación formal. Tal determinación será notificada al promovente y al juez o a la jueza y se le remitirá copia de la queja a este o a esta. A partir de dicho momento será de aplicación la Regla 14.

CAPÍTULO III PROCESO INVESTIGATIVO

REGLA 13 CONFIDENCIALIDAD

(A) El proceso investigativo y el expediente de la queja serán de carácter confidencial.

(B) Conforme con la Regla 12 de las Reglas de Procedimiento Disciplinario y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico, efectuada la determinación de causa probable y presentada la querrela correspondiente, el expediente estará sujeto a inspección por el público en la Secretaría del Tribunal.

(C) El juez o la jueza bajo investigación podrá renunciar por escrito, a la confidencialidad en cualquier etapa del procedimiento, previa solicitud al Tribunal.

(D) No será ofrecida información sobre quejas de hostigamiento sexual presentadas contra el juez o la jueza y que estuvieren en la etapa de investigación, o que hubiesen sido desestimadas en cualquier etapa del procedimiento.

REGLA 14 DERECHOS PROCESALES DEL JUEZ O DE LA JUEZA BAJO INVESTIGACIÓN; DEBERES

(A) Durante el proceso investigativo de una queja por alegado hostigamiento sexual, el juez o la jueza tendrá derecho a:

(1) recibir notificación del inicio del procedimiento formal de investigación en su contra; conforme a la Regla 12(H).

(2) obtener copia de la queja o, si la investigación fuere por iniciativa del Juez Presidente o de la Jueza Presidenta, de un Juez Asociado o de una Jueza Asociada, del Director o de la Directora, del Secretario o de la Secretaria de Justicia o del Procurador o Procuradora General a ser informado del contenido de la misma;

(3) estar asistido o asistida por abogado o abogada;

(4) inspeccionar y obtener copia de todos aquellos documentos, declaraciones, libros u otra evidencia pertinente al asunto, y

(5) conocer la identidad de los testigos presentados en su contra.

(B) Toda materia privilegiada conforme con las Reglas de Evidencia no estará sujeta a descubrimiento.

(C) Durante el proceso investigativo la jueza o el juez promovido tendrá la responsabilidad de:

(1) contestar la queja presentada contra él o ella, dentro del término de veinte (20) días de notificada;

(2) cooperar en el proceso investigativo;

(3) suministrar todos aquellos documentos, objetos, grabaciones, nombres de testigos u otra prueba que entienda pertinente a la investigación o que le sean requeridos;

(4) prestar declaración jurada, de serle requerida;

(5) abstenerse de realizar gestiones que constituyan o puedan ser consideradas intervenciones indebidas con testigos, prueba documental o de cualquier otra naturaleza, y

(6) evitar la publicidad del asunto durante la etapa investigativa.

REGLA 15 INVESTIGACIÓN FORMAL

(A) La Oficina de Asuntos Legales o la persona designada por el Director o la Directora realizará la investigación formal de la queja y rendirá al Director o a la Directora el informe correspondiente dentro de un término no mayor de sesenta (60) días calendario a partir de la conclusión de la investigación inicial.

(B) El juez o la jueza someterá, dentro del término que le sea concedido y a solicitud de la Oficina de Asuntos Legales o a iniciativa propia, respecto a la queja, cualquier información que estime pertinente al proceso.

(C) La Oficina de Asuntos Legales podrá requerir a la parte promovente que dentro del término de diez (10) días laborables comparezca para ofrecer información adicional o replicar a lo expuesto por el juez o la jueza.

REGLA 16 INFORME DE INVESTIGACIÓN FORMAL

(A) Una vez finalizada la investigación formal, la Oficina de Asuntos Legales deberá rendir un informe escrito a la Directora o el Director. Si los hechos determinados en el informe evidencian conducta que amerite continuar el procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual, el Director o la Directora, dentro de los cinco (5) días laborables, siguientes a su recibo, remitirá el informe junto con el expediente completo a la Comisión, dirigido al Secretario o a la Secretaria y notificará su envío a la parte promovente y al juez o a la jueza.

(B) Si, por el contrario, los hechos determinados en el informe no fueren indicativos de conducta que amerite trámite ulterior, el Director o la Directora dentro de igual término de cinco (5) días laborables desde su recibo, desestimarán la queja formal y ordenarán su archivo y notificación al promovente y al juez o a la jueza.

(C) La parte promovente será informada de su derecho a solicitar reconsideración de tal decisión al Director o a la Directora dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, de no estar conforme con la determinación y que el así no hacerlo equivaldrá a una aceptación de que la determinación sea final.

REGLA 17 RECONSIDERACIÓN POR EL DIRECTOR O LA DIRECTORA; REVISIÓN ANTE EL JUEZ PRESIDENTE

(A) Dentro de los diez (10) días laborables de haberle sido presentada la solicitud de reconsideración dispuesta en la Regla 16 (C) de este procedimiento, el Director o la Directora, deberá considerarla y notificar su determinación a la parte promovente y al juez o a la jueza.

(B) Dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la notificación del Director o de la Directora, la parte promovente podrá presentar ante el Juez Presidente una solicitud de revisión, sosteniendo su determinación inicial, fundamentando la misma y exponiendo en detalle los hechos que la sostienen. Notificará de la misma al Director o a la Directora y al juez o a la jueza.

(C) El Juez Presidente o la Jueza Presidenta o el Juez Asociado o la Jueza Asociada que el Tribunal designe requerirá al Director o a la Directora que le remita el expediente que obra en la Oficina de Asuntos Legales, el cual deberá incluir el informe de la investigación realizada.

(D) Una vez que el Juez Presidente o la Jueza Presidenta, o el Juez Administrador o la Jueza Administradora de la Región Judicial reciba el informe de investigación, deberá en un término de treinta (30) días, tomar una determinación con respecto a la investigación realizada.

REGLA 18 OTRAS REGLAS APLICABLES

Una vez que el informe de investigación sea remitido a la Comisión de Disciplina y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces, serán de aplicación las Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico, a partir del Capítulo IV de dichas reglas.

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO
Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial

**PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES DISCIPLINARIAS POR HOSTIGAMIENTO
SEXUAL CONTRA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS
DE LA RAMA JUDICIAL**

**Propuesta presentada por el
Comité de Igualdad y Género**



agosto 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
Sra. Shalimar Padrón Valle, Secretaria
Sra. Noelia Reyes Cordero, Secretaria
Sra. Migdalia Torres Díaz, Secretaria

Oficial de Cumplimiento

Sra. Ruth Silva Nieves

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	
TÍTULO, ALCANCE, INTERPRETACIÓN	1
REGLA 1 TÍTULO	1
REGLA 2 BASE LEGAL	1
REGLA 3 POLÍTICA PÚBLICA Y ACCIÓN AFIRMATIVA.....	3
REGLA 4 JURISDICCIÓN Y ALCANCE	4
REGLA 5 INTERPRETACIÓN	5
REGLA 6 DEFINICIONES.....	6
REGLA 7 DEBERES DE LOSJUECES, JUEZAS, FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS; PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS	10
REGLA 8 HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS QUE NO SON FUNCIONARIOS O FUNCIONARIAS DE LA RAMA JUDICIAL.....	11
CAPÍTULO II	
PROCEDIMIENTO	13
REGLA 9 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA.....	13
REGLA 10 FORMA Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA QUERELLA	15
REGLA 11 CONTENIDO DE LA QUERELLA	17
REGLA 12 DERECHOS DE LA PARTE QUERELLANTE	18
REGLA 13 DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA PARTE QUERELLADA	20
REGLA 14 MEDIDAS PROVISIONALES O ADMINISTRATIVAS.....	21

REGLA 15	DESIGNACIÓN DE INVESTIGADOR O INVESTIGADORA	23
REGLA 16	INVESTIGACIÓN DE LA QUERRELA.....	23
REGLA 17	INFORME PRELIMINAR DE INVESTIGACIÓN	25
REGLA 18	DETERMINACIÓN INICIAL.....	25
REGLA 19	VISTA INFORMAL	28
REGLA 20	SITUACIONES DE EMERGENCIA.....	29
REGLA 21	NOTIFICACIÓN DE DECISIÓN; REVISIÓN	29
REGLA 22	MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	31
REGLA 23	REGISTRO DE QUERELLAS	32
REGLA 24	ARCHIVO DE QUEJAS QUE NO AMERITAN SER PROCESADAS.....	32
REGLA 25	CONFIDENCIALIDAD.....	33
REGLA 26	SITUACIONES NO PREVISTAS	34
REGLA 27	OTROS REMEDIOS; TÉRMINOS PRESCRIPTIVOS.....	35
ANEJOS	36
Anejo 1	Resumen de los Términos que se establecen en el Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial	
Anejo 2	Fuentes Consultadas para la Redacción del Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial	

INTRODUCCIÓN

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Art. II, Sección 1 establece que la dignidad del ser humano es inviolable, que todas las personas son iguales ante la ley y que no podrá discriminarse por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religión.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988 en su Art. I, establece como política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. La ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, impone responsabilidades y fija penalidades por las violaciones a sus disposiciones.

En armonía con dichas disposiciones legales, la Rama Judicial ha establecido y declarado como política pública que el hostigamiento sexual en el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo que no puede ser permitida a ningún funcionario o funcionaria, sin importar su posición¹.

Por encomienda del Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García, el Comité de Igualdad y Género preparó este Proyecto de *Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial*. El mismo establece las normas que regirán la presentación, investigación y resolución de las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo contra funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial.

¹ Memorando Núm. 117, Año Fiscal 1988-89 del 2 de marzo de 1989.

Actualmente los funcionarios y funcionarias del sistema judicial cuentan con un procedimiento que rige los procesos investigativos disciplinarios en su contra, denominado *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial*, aprobado el 1ro. de diciembre de 1980. El procedimiento propuesto sigue la forma y sustancia de dichas normas. Además, incluye cada uno de los elementos que las Guías Mandatorias del “Equal Employment Opportunities Commission” (EEOC) del 18 de junio de 1999 exigen para todo procedimiento disciplinario por hostigamiento sexual en el empleo. Las reglas están seguidas por comentarios que exponen su procedencia, las fuentes utilizadas para la creación de las mismas y cómo su redacción cumple con las Guías Mandatorias del EEOC.

En este procedimiento propuesto una vez se juramenta el escrito exponiendo la queja, que pudo haber sido verbal, o escrita, la misma se convierte en querella. De inmediato se activa el proceso de investigación que culminará con una determinación del Director Administrativo o de la Directora Administrativa de los Tribunales, imponiendo una medida disciplinaria o archivando la querella. Durante este procedimiento se provee para la celebración de una vista informal, a solicitud de la parte querellada o a iniciativa del Director Administrativo o de la Directora Administrativa de los Tribunales.

Cabe destacar que en este procedimiento se establece una regla que impone a todo juez, jueza, funcionario o funcionaria de la Rama Judicial el deber afirmativo de mantener el ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual y por ende, el deber de informar y cooperar con la investigación y el procedimiento. Además, se prohíbe que se tomen represalias contra cualquier juez, jueza, funcionario o funcionaria que informe

o colabore con la investigación. Se crea también una regla que prohíbe el hostigamiento sexual a personas que no sean funcionarios o funcionarias de la Rama Judicial. Cuando el hostigamiento sexual se lleve a cabo por usuarios, usuarias, funcionarios o funcionarias de otras agencias contra los funcionarios o las funcionarias de la Rama Judicial, el Director Administrativo o la Directora Administrativa tomará de inmediato las medidas que procedan en derecho.

El procedimiento propuesto garantiza que en la Rama Judicial se labore y se reciban servicios en condiciones de seguridad, dignidad y decoro. El mismo facilita una solución justa, rápida e imparcial de la querrela e impone responsabilidad a los funcionarios o funcionarias que incurran en dicha conducta ilegal, salvaguardando siempre el interés de la parte querellante y los derechos de la parte querellada.

CAPÍTULO I TÍTULO, ALCANCE, INTERPRETACIÓN

REGLA 1 TÍTULO

Estas reglas serán conocidas como "Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial".

COMENTARIO

Hemos adoptado el término de funcionarios y funcionarias en el título de este *Procedimiento* con el propósito de ser consistentes con el título del procedimiento existente titulado *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial*.

REGLA 2 BASE LEGAL

Este Procedimiento se adopta y promulga de conformidad con las disposiciones del Artículo II, Sección 1 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de la Ley Núm. 64 de 31 de mayo de 1973, según enmendada.

Se adopta, además, de acuerdo con el mandato legislativo que emana de la Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 y de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendadas.

COMENTARIO

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 1, establece que la dignidad del ser humano es inviolable y que todas las personas son iguales ante la ley. Establece que no podrá discriminarse por motivos de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religión.

La Ley Núm. 64 de 31 de mayo de 1973, que crea un sistema autónomo para la Rama Judicial, establece un sistema basado en el principio de mérito, excelencia e idoneidad y sin discrimen de clase alguna.

La Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985 garantiza la igualdad de derecho a empleo tanto al hombre como a la mujer, prohibiendo las actuaciones de discrimen por razón sexo, fijando responsabilidades e imponiendo penalidades al patrono.

La Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, en su Artículo I, establece como política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que el hostigamiento sexual en el empleo es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable. La Ley prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus formas, impone responsabilidades y fija penalidades por las violaciones a sus disposiciones.

En cumplimiento con la responsabilidad legal que imponen las anteriores leyes, se adopta este procedimiento interno en el cual se establecen las normas que regirán la presentación, investigación y resolución de las querellas sobre hostigamiento sexual en el empleo contra funcionarios y funcionarias de la Rama Judicial.

REGLA 3 POLÍTICA PÚBLICA Y ACCIÓN AFIRMATIVA

La Rama Judicial establece y declara como política pública que el hostigamiento sexual en el empleo o relacionado con el empleo es una práctica ilegal y discriminatoria por razón de sexo que no será tolerada a los empleados y empleadas independientemente de su jerarquía o posición. Mediante este documento se prohíbe el hostigamiento sexual, se imponen las responsabilidades, se establecen las medidas para prevenirlo y se indica el procedimiento a seguir para presentar las querellas.

La Rama Judicial será responsable bajo las disposiciones de la ley de mantener el centro de trabajo libre de hostigamiento sexual y expondrá claramente su política pública ante sus empleados y empleadas. Cualquier empleado o empleada que se entienda víctima de este tipo de conducta, ya provenga de su supervisor, supervisora, compañeros o compañeras de trabajo, clientes o clientas podrá recurrir al procedimiento de querrela establecido.

En el fiel cumplimiento de esta responsabilidad se tomará acción inmediata y apropiada que incluye y no se limita a:

1. Divulgar esta política pública en detalle a todos los empleados y empleadas, orientarlos sobre la prohibición del hostigamiento sexual en el empleo y garantizarles que pueden trabajar con seguridad y dignidad.
2. Dar publicidad amplia en el lugar de trabajo para que las personas aspirantes a empleo conozcan los derechos y la protección que les confiere la ley.
3. Instruir a todos los supervisores y supervisoras sobre su responsabilidad de mantener el área de trabajo libre de hostigamiento sexual.
4. Instruir a los supervisores y supervisoras sobre su responsabilidad de notificar inmediatamente a la Directora o al Director Administrativo de los Tribunales sobre cualquier querrela recibida de personas que aleguen ser víctima de hostigamiento sexual.

COMENTARIO

Esta Regla presenta la Política Pública de la Rama Judicial sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo emitida por el entonces Director Administrativo de los Tribunales, Lcdo. René Arrillaga Beléndez, en el Memorando Núm. 117, Año Fiscal 1988-89 del 2 de marzo de 1989.

REGLA 4 JURISDICCIÓN Y ALCANCE

(A) Estas reglas regirán el procedimiento disciplinario contra funcionarios y funcionarias en casos de hostigamiento sexual, de conformidad con la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada.

(B) Sin que la siguiente enumeración sea considerada taxativa, no será investigada aquella queja que:

- (1) trate de hechos tan remotos que impidan realizar una investigación efectiva;
- (2) sea anónima;
- (3) sea frívola de su faz o
- (4) no cumpla con los requisitos de la Regla 11 de este *Procedimiento*.

COMENTARIO

El inciso (B) de esta Regla está basado en la Regla 6 de las *Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico* y en la Regla 4 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico*.

Con el propósito de cumplir con la Ley Núm. 17, supra, la Rama Judicial prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo, establece un procedimiento para dichos casos, impone responsabilidades a los funcionarios o funcionarias que incurran en esta conducta ilegal y garantiza un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

REGLA 5 INTERPRETACIÓN

Estas reglas serán interpretadas de acuerdo con las disposiciones y propósitos que confieren autoridad, de modo que garanticen a las partes promoventes, a los funcionarios o funcionarias la pronta consideración de quejas por hostigamiento sexual, el debido proceso de ley y la justa y rápida disposición de todo asunto presentado. Los términos dispuestos en este Procedimiento son de carácter directivo, prorrogables por justa causa.

COMENTARIO

El lenguaje de esta Regla corresponde al mismo lenguaje utilizado en la Regla 5 *de las Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones* y en la Regla 5 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*.

Estas reglas se interpretarán de modo que faciliten una solución justa y rápida de la querrela, en armonía con el interés de la parte querellante, los derechos de la parte querellada y de conformidad con la legislación aplicable.

REGLA 6**DEFINICIONES**

Las siguientes palabras y frases utilizadas en estas reglas significarán:

- A. *Área de Recursos Humanos* – Área de Recursos Humanos de la Oficina de Administración de los Tribunales.
- B. *Asesor o Asesora Legal* - Asesor o Asesora Legal de la Oficina de Asuntos Legales de la Oficina de Administración de los Tribunales.
- C. *Directora o Director Administrativo* – Directora o Director Administrativo de la Oficina de Administración de los Tribunales; Directora Administrativa Auxiliar o Director Administrativo Auxiliar de la Oficina de Administración de los Tribunales, cuando éste último actúe por delegación del primero.
- D. *Directora o Director* – Directora o Director de la Oficina de Asuntos Legales; Subdirectora o Subdirector de la Oficina de Asuntos Legales, cuando éste último actúe por delegación del primero.
- E. *Funcionario o Funcionaria* – todo empleado o empleada de la Rama Judicial, excluyendo a los jueces y juezas. Este término se interpretará de la manera más amplia posible e incluye al personal del servicio uniforme, del servicio central; personal transitorio, provisional o por contrato.
- F. *Hostigamiento Sexual* – constituye una manifestación del discrimen por razón de género que consiste en cualquier tipo de presión o acercamiento sexual no solicitado, deseado o aceptado en una relación de trabajo. Se manifiesta mediante el requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal, gestual o física de naturaleza sexual, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

(1) cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona;

(2) cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona;

(3) cuando esa conducta tiene el efecto o el propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Los ejemplos más comunes de conducta constitutiva de hostigamiento sexual, entre otros, son los siguientes:

(1) manifestaciones como: piropos de contenido sexual, guiñadas, insinuaciones sexuales, narración de chistes ofensivos de naturaleza sexual, bromas pesadas u obscenas de naturaleza sexual;

(2) expresiones no deseadas de agresión sexual directa como: pellizcos, roces corporales, besos, abrazos, caricias y apretones forzados;

(3) casos extremos de violencia física y psíquica que incluye la violación sexual y

(4) exposición de fotos o rótulos ofensivos de carácter sexual.

- G. *Juez o Jueza* – persona que por nombramiento o designación se desempeña como juez o jueza del sistema judicial de Puerto Rico.
- H. *Juez Administrador o Jueza Administradora* – persona que por designación del Juez Presidente o de la Jueza Presidenta, de entre los jueces o juezas del Tribunal de Primera Instancia, es responsable de la supervisión y buen funcionamiento de una región judicial. Incluye a la jueza o al juez designado para administrar el Tribunal de Circuito de Apelaciones.
- I. *Juez Presidente o Jueza Presidenta* – se refiere al Juez Presidente o Jueza Presidenta del Tribunal Supremo de Puerto Rico.

- J. *Junta de Personal* – Junta de Personal de la Rama Judicial creada al amparo del Artículo 4 de la Ley de Personal de la Rama Judicial.
- K. *Medidas Disciplinarias* – medidas disciplinarias establecidas en el Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial.
- L. *Medidas Provisionales o Administrativas* – medidas no disciplinarias y de carácter temporero dirigidas a proteger la parte querellante de posibles actos de represalia a fin de evitar que la parte querellante continúe expuesta a la conducta denunciada.
- M. OAT – Oficina de la Administración de los Tribunales.
- N. *Oficina de Asuntos Legales* – Oficina de Asuntos Legales de la Oficina de Administración de los Tribunales o aquella oficina que tenga a su cargo la investigación de la querella.
- O. *Parte Promovente* – toda persona que trabaje para la Rama Judicial, cualquier persona aspirante a empleo, cualquier usuario, usuaria o visitante de la Rama Judicial o cualquier persona que considere que ha sido objeto de conducta constitutiva de hostigamiento sexual de parte de cualquier funcionario o funcionaria de la Rama Judicial, que presenta una queja para que se investigue y se tome la correspondiente acción disciplinaria bajo este Procedimiento.
- P. *Parte Promovida* – funcionario o funcionaria del sistema judicial de Puerto Rico contra quien se presenta una queja no juramentada.
- Q. *Parte Querellada* – funcionario o funcionaria de la Rama Judicial contra quien se presenta una querella juramentada.
- R. *Parte Querellante* – persona que presenta una querella juramentada contra un funcionario o funcionaria de la Rama Judicial.

- S. *Procedimiento* – Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios o Funcionarias de la Rama Judicial.
- T. *Queja* – solicitud verbal o escrita no juramentada contra un funcionario o funcionaria de la Rama Judicial como consecuencia de alegada conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- U. *Querella* – escrito bajo juramento para que se inicie una investigación contra un funcionario o funcionaria de la Rama Judicial por alegada conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- V. *Secretaria o Secretario* – Secretaria o Secretario del Tribunal Supremo.
- W. *Supervisor o Supervisora* – toda persona que ejerce algún control sobre uno o más funcionarios y funcionarias; o cuya recomendación sea considerada para la contratación, clasificación, ascenso, descenso, traslado, despido o fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeñan o puedan desempeñar los funcionarios o funcionarias; o cualquier persona que deba velar por el cumplimiento de los deberes y obligaciones o día a día lleve a cabo tareas de supervisión de funcionarios o funcionarias de la Rama Judicial.

COMENTARIO

Las definiciones contenidas en esta Regla surgen básicamente de la Ley Núm. 17, supra, de las *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial*, del *Reglamento Núm. 25 sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Oficina del Contralor de Puerto Rico* del 24 de junio de 1999, de las *Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico* y del *Proyecto de Procedimiento para Acciones*

Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones.

Los ejemplos contenidos en la definición de hostigamiento sexual fueron tomados en su mayoría de la definición de hostigamiento sexual que establece el *Reglamento Núm. 25 sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Oficina del Contralor de Puerto Rico del 24 de junio de 1999.*

**REGLA 7 DEBERES DE LOS JUECES, JUEZAS,
 FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS; PROTECCIÓN
 CONTRA REPRESALIAS**

(A) Todo juez, jueza, funcionario o funcionaria, tiene el deber afirmativo de mantener el ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual y, por lo tanto, tiene también el deber de cooperar con la investigación y el procedimiento dispuesto en estas Reglas.

(B) Todo juez, jueza, funcionario o funcionaria de la Rama Judicial que sea víctima de hostigamiento sexual dentro de la Rama, tiene la obligación de informarlo inmediatamente de conformidad con este Procedimiento.

(C) Todo juez, jueza, funcionario o funcionaria de la Rama Judicial que tenga conocimiento personal de actos de hostigamiento sexual, tiene la obligación de informarlo inmediatamente por escrito o verbalmente a la Directora o al Director Administrativo.

(D) No se tomarán represalias contra ningún juez, jueza, funcionario o funcionaria a quien se le tome una declaración o que de alguna manera colabore en la investigación de una querrela por hostigamiento sexual.

COMENTARIO

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999, exigen que todo patrono mantenga el ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual y que todo

funcionario o funcionaria tiene el deber afirmativo de cooperar con su patrono para cumplir con ese propósito. Estas Guías, además, prohíben a todo patrono tomar represalias contra cualquier funcionario o funcionaria que se queje o que de alguna manera colabore con la investigación de una querrela por hostigamiento sexual.

De conformidad con las Guías Mandatorias, la Ley Núm. 17, supra y la Política Pública de la Rama Judicial, supra, esta Regla impone a todo juez, jueza, funcionario o funcionaria de la Rama, la responsabilidad de informar de inmediato cualquier conducta constitutiva de hostigamiento sexual en el empleo para mantener el ambiente de trabajo libre de dicha conducta. Esto es necesario de manera que la notificación temprana a la Rama Judicial permita que de inmediato ésta pueda tomar medidas al respecto.

La Rama Judicial garantiza que no se tomarán represalias contra ningún juez, jueza, funcionario o funcionaria que informe sobre dicha conducta o que de alguna manera colabore en la investigación. El Artículo 9 de la Ley Núm. 17, supra, también responsabiliza al patrono que cometa actos de represalias contra cualquier persona que “haya radicado una querrela o demanda, haya testificado, haya colaborado o de cualquier manera haya participado en una investigación, procedimiento o vista.”

**REGLA 8 HOSTIGAMIENTO SEXUAL POR PERSONAS
QUE NO SON FUNCIONARIOS O FUNCIONARIAS
DE LA RAMA JUDICIAL**

El hostigamiento sexual está prohibido dentro del ambiente de trabajo de la Rama Judicial.

Ante quejas por alegados actos de hostigamiento sexual por personas que no sean funcionarios o funcionarias de la Rama Judicial, la Directora o el Director Administrativo

tomará de inmediato las medidas correctivas que estén a su alcance y que procedan en derecho para el cese inmediato de esa conducta ilegal.

COMENTARIO

Las Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial en su Parte II. Procesamiento de Quejas, A. Quejas Remitidas por Correspondencia establece que aquellos asuntos que no sean de la competencia de la Oficina de Asuntos Legales de la Oficina de Administración de los Tribunales, serán referidos a la agencia o dependencia competente ya directamente o indicándole al quejoso a quién debe dirigirse.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999, establecen que la prohibición contra el hostigamiento sexual también aplica a personas que no sean funcionarios de la Rama Judicial.

La Rama Judicial como patrono, prohíbe también que se cometan actos de hostigamiento sexual por personas que no sean funcionarios o funcionarias de la Rama, como por ejemplo, visitantes, estudiantes practicantes, etc. Si ese fuera el caso, la Directora o el Director Administrativo tomará las medidas que procedan en derecho.

Las actuaciones de la Directora o el Director Administrativo se regirán por las disposiciones de la Ley Núm. 17, supra, en su Artículo 7 que establece el mismo estándar de responsabilidad para el patrono ante actos de hostigamiento sexual cometidos por una persona que no es funcionario o funcionaria de la Rama Judicial. No obstante, el ámbito de los procedimientos establecidos en este Reglamento se refieren a conducta ilegal cometida por funcionarios o funcionarias de la Rama.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTO**REGLA 9 PRESENTACIÓN DE LA QUEJA**

(A) La parte promovente podrá presentar ante el Juez Administrador o Jueza Administradora, su supervisor o supervisora inmediata_o ante la Directora o el Director Administrativo, una queja por escrito o verbalmente para que se investigue la conducta de un funcionario o funcionaria por alegado hostigamiento sexual. Si la queja fuese contra la Directora o el Director Administrativo, se deberá canalizar a través de la Oficina del Juez Presidente o de la Jueza Presidenta.

(B) El funcionario o funcionaria que reciba la queja tendrá la obligación de informarle a la parte promovente que deberá presentar una querrela escrita y bajo juramento ante el Director o Directora Administrativa o ante el funcionario que éste o ésta delegue para que comience el proceso investigativo. Además, deberá notificarle verbalmente que existe el Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial y entregarle copia del mismo. La parte promovente acusará por escrito el recibo de dicho Procedimiento en un formulario provisto por la OAT.

(C) El Juez Presidente o la Jueza Presidenta, un Juez Asociado o una Jueza Asociada o el Director o la Directora Administrativa, podrá ordenar a iniciativa propia una investigación sobre la conducta de un funcionario o funcionaria por alegado hostigamiento sexual. La solicitud bajo este inciso no requerirá juramento.

COMENTARIO

El inciso (A) de esta Regla está basado en el inciso (A) de la Regla 8 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*.

El inciso (B) de esta Regla está basado en el inciso (B) de la Regla 8 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de*

Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones en cuanto requiere que quien reciba la queja le entregue a la parte promovente copia del *Procedimiento* y guarde evidencia por escrito del recibo del mismo. Además, está basado en el inciso (C) de la referida Regla 8 en cuanto a que quien reciba la queja tiene la obligación de informar a la parte promovente que es necesario presentar una querella escrita y bajo juramento ante la Directora o el Directora para que comience el proceso investigativo.

El inciso (B) del Artículo 9 del *Reglamento Núm. 25 de Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Oficina del Contralor de Puerto Rico del 24 de junio de 1999* establece que quien reciba la información inicial referirá el asunto a la División de Asesoramiento Legal para la preparación de una querella.

El inciso (C) de esta Regla corresponde al inciso (B) de la Regla 6 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 exigen que todo patrono establezca un procedimiento claro de quejas que provea al funcionario o funcionaria avenidas accesibles para quejarse.

Esta Regla cumple con el deber legal de la OAT como patrono, de divulgar los procedimientos para erradicar el hostigamiento sexual en la Rama Judicial. El patrono vendrá obligado a informarle a la parte promovente que para que se inicie el procedimiento, deberá juramentar una querella en la OAT. Además, le informará que su queja se tramitará de conformidad con las Reglas establecidas en el *Procedimiento*

y le entregará copia del mismo. La parte promovente evidenciará por escrito en un formulario de la OAT haber recibido copia del *Procedimiento*.

Toda persona que entienda que ha sido víctima de hostigamiento sexual en el empleo de parte de un funcionario o funcionaria de la Rama Judicial deberá informar la situación a su supervisor inmediato, ya sea verbalmente o por escrito.

REGLA 10 FORMA Y LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA QUERELLA

(A) Para dar inicio al proceso de investigación, la parte promovente deberá presentar una querella juramentada mediante el uso de un formulario de la OAT, o mediante un escrito jurado ante notario o una declaración jurada ante un funcionario o funcionaria de la Oficina de Asuntos Legales.

(B) La querella podrá ser presentada personalmente en la OAT, en cuyo caso, la parte promovente deberá acudir a la Oficina de Asuntos Legales.

(C) La querella podrá ser enviada por correo, en cuyo caso, se remitirá a la Oficina de Asuntos Legales de la Oficina de Administración de los Tribunales.

(D) Si la querella fuese contra la Directora o el Director Administrativo, la misma se podrá remitir por correo al Juez Presidente o a la Jueza Presidenta al Tribunal Supremo, quien determinará el procedimiento investigativo que habrá de seguirse en el caso. También se podrá presentar personalmente ante la Secretaria o el Secretario.

COMENTARIO

El inciso (A) de la Regla es idéntico al inciso (A) de la Regla 9 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*, con excepción de que en este *Procedimiento* se añade la alternativa de que se

presente la querella juramentada mediante el uso de un formulario que preparará la OAT para esos propósitos.

El inciso (B) establece que la querella también podría presentarse personalmente al Director o a la Directora Administrativa tal y como lo establece el inciso (B) de la Regla 9 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*.

El inciso (C) incluye la alternativa de presentar la querella por correo a la Oficina de Asuntos Legales de la OAT. Esta alternativa se adopta de conformidad con las *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial* que permite que las quejas sean remitidas por correspondencia (Parte II. Procesamiento de Quejas, (A) Quejas Remitidas por Correspondencia).

El inciso (D) anticipa la situación de que la parte querellada sea la Directora o el Director Administrativo, en cuyo caso la querella se presentará ante el Juez o la Jueza Presidenta. Para la redacción de este inciso se tomó como modelo lo dispuesto en el *Procedimiento para Acciones Informales y Formales en Casos de Hostigamiento Sexual y Discrimen por Razón de Género, Raza, Color, Nacimiento, Origen o Condición Social, ni Ideas Políticas o Religiosas*, Parte XI. Procedimiento Formal, 2. Forma y Lugar de Presentación (Procedimiento propuesto incluido en el Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico como Apéndice A).

El proceso de la investigación no se iniciará hasta tanto la parte promovente juramente una querella de la manera que exige la Regla.

El único caso donde se iniciará el proceso de investigación sin que haya una querrela juramentada, es cuando el Juez Presidente o la Jueza Presidenta, un Juez Asociado o una Jueza Asociada o la Directora o el Director Administrativo solicite por iniciativa propia una investigación sobre la conducta de un funcionario o funcionaria por alegado hostigamiento sexual, de conformidad con el inciso (C) de la Regla 9 de este *Procedimiento*.

REGLA 11 CONTENIDO DE LA QUERELLA

(A) Toda querrela cumplirá con los siguientes requisitos:

(1) será formulada por escrito y bajo juramento,

(2) indicará el nombre completo, dirección postal y teléfono de la parte querellante;

(3) identificará por su nombre y apellidos a la parte querellada y a la oficina en dónde trabaja; de desconocer estos datos, brindará suficiente información que permita identificarla;

(4) expondrá detalladamente los hechos que motivan la querrela e indicará la fecha y lugar donde estos ocurrieron;

(5) identificará los testigos e incluirá cualquier otra información que la parte querellante estime necesario para sustentar la misma.

(B) La querrela incluirá, además, cualquier otra información e identificará testigos o documentos que estime necesarios para sustentar la misma.

COMENTARIO

Para especificar el contenido de la querella, se utilizó como modelo la Regla 9 de las Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico y la Regla 10 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*, las cuales exigen los mismos requisitos aquí incluidos.

El formulario de querella provisto por la OAT cumplirá con los requisitos que especifica esta Regla. La parte querellante puede seleccionar no utilizar el formulario, pero tiene que cumplir con los requisitos aquí dispuestos. Con la presentación de la querella formulada de conformidad con esta Regla, se dará inicio al procedimiento de investigación en la OAT.

REGLA 12 DERECHOS DE LA PARTE QUERELLANTE

(A) Toda querella por hostigamiento sexual será investigada con rigurosidad, independientemente de que la conducta denunciada haya cesado.

(B) No se tomará en cuenta ni se interrogará a la parte querellante sobre su historial o comportamiento sexual.

(C) No se tomarán represalias contra la parte querellante.

COMENTARIO

El *Reglamento 5279 sobre Declaración de la Política Pública de la O.C.A.P. del 2 de agosto de 1995* en su Parte VII. Procedimiento Interno para Presentar, Investigar

y Adjudicar Querellas, (C) Proceso de Investigación, lee igual que el inciso (A) de esta Regla, pero añade lo siguiente: "... o de que la víctima se haya sometido o accedido a las insinuaciones e invitaciones de naturaleza sexual objeto de la querella".

El Procedimiento para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo (200-309) de la Oficina del Presidente de la Universidad de Puerto Rico en su Parte V. Disposiciones Generales, inciso (D) (1), contiene una disposición similar al inciso (B) de esta Regla.

El Reglamento Núm. 25 de la Oficina del Contralor de Puerto Rico del 24 de junio de 1999 en su Artículo 9. Procedimiento de Querella, inciso (i), también dispone la prohibición expresa del inciso (B) de esta Regla.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 establecen que el patrono deberá tomar las medidas que sean necesarias para asegurarse de que no se van a llevar a cabo actos de represalias contra cualquier funcionario o funcionaria que presente una queja o que coopere en la investigación de un caso de hostigamiento sexual.

Como parte de su deber de mantener el ambiente de empleo libre de hostigamiento sexual, esta Regla establece que la Rama Judicial investigará toda querella presentada y protegerá a la parte querellante contra cualquier acto de represalia.

REGLA 13 DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LA PARTE QUERELLADA

(A) La parte querellada tendrá derecho a:

(1) recibir notificación de la determinación tomada por la Directora o el Director Administrativo;

(2) solicitar la celebración de una vista informal para ofrecer su versión de los hechos;

(3) comparecer a la vista informal asistido o asistida por abogado o abogada;

(4) inspeccionar y obtener copia de la querrela y de todos aquellos documentos, declaraciones, libros u otra evidencia pertinente al asunto, y

(5) conocer la identidad de los testigos a ser presentados en su contra en la vista.

(B) Toda materia que sea privilegiada, de conformidad con las Reglas de Evidencia no estará sujeta a descubrimiento.

(C) La parte querellada tendrá la responsabilidad de:

(1) cooperar en el proceso investigativo;

(2) proveer todos aquellos documentos, objetos, grabaciones, nombres de testigos u otra prueba que entienda pertinente a la investigación o que le sean requeridos;

(3) prestar declaración jurada, de serle requerida;

(4) abstenerse de realizar gestiones que constituyan o puedan ser consideradas intervenciones indebidas con la parte querellante, testigos, prueba documental o de cualquier otra naturaleza y

(5) evitar la publicidad del asunto.

COMENTARIO

La Regla 14 (Derechos Procesales del Juez o de la Jueza bajo Investigación; Deberes) del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*, incluye una enumeración similar a la de esta Regla.

La Regla establece una guía de los deberes y responsabilidades de la parte querellada. La Rama Judicial garantizará el debido proceso de ley a la parte querellada, quien deberá cooperar con la investigación de la querella.

REGLA 14 MEDIDAS PROVISIONALES O ADMINISTRATIVAS

Con el propósito de proteger a la parte querellante de posibles actos de represalias, la Directora o el Director Administrativo podrá disponer, provisionalmente:

(A) en casos en que el supervisor o supervisora directa sea la parte querellada, la parte querellante se reportará a otro supervisor o supervisora y las comunicaciones ente la parte querellada y su supervisor o supervisora se harán a través de este otro supervisor o supervisora;

(B) la relación de trabajo se dará_ en presencia de otras personas, por escrito u otros medios, para que la parte querellante en el curso de su trabajo, no tenga que relacionarse a solas con la parte querellada.

(C) o cualquier otra medida que bajo las circunstancias particulares resulte necesaria.

Estas medidas provisionales podrán solicitarse inmediatamente luego de presentada la querella y de ser impuestas, serán efectivas durante el tiempo en que se tramite la investigación y hasta que se adjudique la querella.

Las medidas provisionales antes mencionadas no constituirán una sanción contra la parte querellada.

COMENTARIO

La Regla 20 de las Reglas de *Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico* establece que la Comisión de Disciplina recomienda al Juez Presidente las medidas provisionales que deben aplicarse.

La Regla 7 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones* establece las medidas provisionales administrativas que ante una situación extraordinaria el Juez Presidente o la Jueza Presidenta podrá imponer a un juez o una jueza.

El *Reglamento Núm. 25 de Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Oficina del Contralor de Puerto Rico del 24 de junio de 1999* en su Artículo 11 establece unas medidas provisionales similares a las contenidas en esta Regla.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 establecen que el patrono debe tomar las medidas provisionales que sean necesarias para evitar actos de represalias contra la parte querellante, y que dichas medidas no son ni pueden ser consideradas como una sanción contra la parte querellada.

(B) La parte querellada someterá, dentro del término que le sea concedido y a solicitud de la Oficina de Asuntos Legales o a iniciativa propia, cualquier información que estime pertinente al proceso.

(C) La Oficina de Asuntos Legales podrá requerir a la parte querellada que dentro del término de diez (10) días laborables comparezca para ofrecer información adicional o replicar a lo expuesto por la parte querellante.

COMENTARIO

Los incisos (A), (B) y (C) de esta Regla están basados en los incisos (a), (b) y (c) de la Regla 15 del *Proyecto de Procedimiento sobre Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones* que regula la investigación formal de la queja.

El *Reglamento 25 de Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Oficina del Contralor de Puerto Rico* del 24 de junio de 1999 en su Artículo 9 (e) también dispone un término de quince (15) días para que quien realiza la investigación rinda un informe escrito al Contralor o Contralora.

El informe mencionado en el inciso (A) es uno preliminar previo a la celebración de la vista ante el Asesor o Asesora Legal.

La citación a la parte querellada en esta etapa dependerá de los hechos probados hasta ese momento y de las estrategias de investigación ante la querella presentada.

Los términos contenidos en esta Regla son directivos, ya que el cumplimiento de los mismos dependerá de la complejidad de los hechos imputados.

REGLA 17 INFORME PRELIMINAR DE INVESTIGACIÓN

(A) El informe preliminar rendido por el investigador o la investigadora contendrá:

1. una relación del origen y contenido de la querella;
2. una relación detallada de las fuentes de información y los hallazgos, enumerando los documentos que obran en el expediente y que apoyan sus determinaciones de hechos;
3. las determinaciones de hechos;
4. las conclusiones de derecho y
5. las recomendaciones.

COMENTARIO

El contenido del informe requerido en la Parte III. Proceso Investigativo, (F) Informe, (1) Contenido de las *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas Contra Funcionarios de la Rama Judicial*, es el mismo que esta Regla requiere.

El informe que rendirá el investigador o la investigadora pondrá en conocimiento a la Directora o al Director Administrativo de los hechos que motivan la querella, el proceso de investigación de la misma y las recomendaciones a la luz de las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho.

REGLA 18 DETERMINACIÓN INICIAL

(A) La Directora o el Director Administrativo evaluará el informe preliminar rendido y a base del mismo podrá tomar las siguientes determinaciones:

- (1) Si del informe surge que la querella presentada no cumple con los requisitos formales de la Regla 11 de este Procedimiento notificará a la parte

querellante la razón que hace insuficiente la querella, le advertirá que deberá corregir la insuficiencia dentro del término de diez (10) días calendario y que, transcurrido este término sin que hubiese sido subsanada, la querella se considerará desistida. Esta notificación se hará por correo certificado con acuse de recibo. Transcurrido el término sin haberse subsanado la insuficiencia, la parte querellante será notificada con copia de la determinación archivando la querella.

(2) Si del informe presentado resultara que la querella carece de mérito ordenará su archivo, notificará de tal determinación a la parte querellante por correo certificado con acuse de recibo. En la notificación indicará la razón que motiva el archivo, el derecho a solicitar reconsideración dentro del término de diez (10) días calendario y que no hacerlo equivaldrá a una aceptación de que la determinación sea final.

(3) Si sostuviera la determinación de archivo y declara No Ha Lugar la reconsideración, le notificará tal determinación a la parte querellante quien podrá solicitar la revisión de la misma ante la Junta de Personal conforme al Artículo VII (a) del *Reglamento de la Junta de Personal de la Rama Judicial*.

(4) Previo a la determinación de que procede la imposición de cualquier medida disciplinaria, notificará a la parte querellada de su determinación en el término de cinco (5) días calendario luego de rendido el informe por el investigador o investigadora. Esta notificación se hará por entrega personal o mediante correo certificado con acuse de recibo e incluirá:

- (a) la conducta impropia que se le imputa;
- (b) las disposiciones reglamentarias aplicables;
- (c) la medida disciplinaria a imponerse;
- (d) su derecho a solicitar una vista ante un Asesor o Asesora Legal dentro del término de diez (10) días calendario, contados a partir de la notificación;

(e) su derecho a comparecer a la vista asistido o asistida por abogado o abogada;

(f) el apercibimiento que de no solicitar la vista informal dentro del término fijado, o que, de no comparecer a la vista señalada, se interpretará que renuncia a la misma y que se procederá a aplicar la medida disciplinaria que corresponda;

(g) su derecho a solicitar revisión de esta determinación ante la Junta de Personal, conforme al Artículo VII (a) del Reglamento de la Junta de Personal.

COMENTARIO

El subinciso (A)(1) y (A)(2) de esta Regla está basado en los incisos (B), (C) y (D) de la Regla 12 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones*.

El subinciso (A)(4) de esta Regla surge de las *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas Contra Funcionarios de la Rama Judicial*, Parte III. Proceso Investigativo (F) Informe (2) Remisión al Director Administrativo de los Tribunales y (G) Procedimiento de Vista Informal.

El término incluido en el subinciso (A)(4), se establece con el propósito de notificar con prontitud cualquier medida disciplinaria, de conformidad con las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 establecen que cuando el patrono determina que el hostigamiento sexual ha ocurrido, está obligado a tomar de inmediato una apropiada acción disciplinaria.

Una vez rendido el informe a la Directora o al Director Administrativo, ésta o éste puede notificar insuficiencias de la querella, archivar la misma o imponer medidas

disciplinarias. Estas medidas no tienen que ser necesariamente las mismas que recomiende el investigador en su informe. La parte querellada también tiene derecho a la celebración de una vista informal para dar su versión de los hechos. Además, esta Regla establece el procedimiento que seguirá la parte querellante o la parte querellada si no están de acuerdo con la determinación notificada.

REGLA 19 VISTA INFORMAL

(A) La Directora o el Director Administrativo podrá ordenar a iniciativa propia la celebración de una vista.

(B) Solicitada la vista por la parte querellada, la Directora o el Director Administrativo ordenará la celebración de la misma dentro del término de diez (10) días laborables contados a partir de la fecha del recibo de la solicitud.

(C) La parte querellada será notificada de la celebración de la vista, por lo menos cinco (5) días laborables antes de la misma.

(D) La vista será informal y será celebrada ante un Asesor o Asesora Legal o la persona que designe la Directora o el Director Administrativo. El Asesor o la Asesora Legal aquilatará la versión de los hechos de la parte querellada y la prueba sometida.

(E) El Asesor o la Asesora Legal rendirá un informe final a la Directora o al Director Administrativo dentro de los próximos cinco (5) días laborables de celebrada la vista. Dicho informe incluirá: determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y las recomendaciones pertinentes.

COMENTARIO

Las Normas para la Investigación de Quejas y Querellas Contra Funcionarios de la Rama Judicial en su Parte III. Proceso Investigativo, G. Procedimiento de Vista

Informal, disponen un procedimiento similar al de esta Regla, pero no establecen los términos que aquí se requieren. Se han incluido estos términos para cumplir con las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 que exigen que el procedimiento de quejas sea uno expedito.

La vista informal solamente se llevará a cabo si la solicita la parte querellada.

REGLA 20 SITUACIONES DE EMERGENCIA

Podrá obviarse la vista informal en aquellos casos en que medien circunstancias extraordinarias o de emergencia que justifiquen que debe prevalecer el interés de la Rama Judicial de actuar sumariamente, atendido el balance entre la función gubernamental y los intereses privados que pueden afectarse.

COMENTARIO

Esta Regla surge específicamente de las *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas Contra Funcionarios de la Rama Judicial en su Parte III. Proceso Investigativo, H. Situaciones de Emergencia*.

Pueden surgir situaciones críticas que ameriten que no se celebre la vista informal y que se proceda a imponer de inmediato la medida disciplinaria.

REGLA 21 NOTIFICACIÓN DE DECISION; REVISIÓN

(A) La Directora o el Director Administrativo notificará su decisión de archivar la querella o de imponer una medida disciplinaria, cinco (5) días laborables luego de recibido el informe final rendido por el Asesor o Asesora Legal.

(B) La notificación de la medida disciplinaria a imponerse, incluirá:

- 1) las imputaciones específicas sobre la conducta impropia de la parte querellada;
- 2) las disposiciones legales violadas;
- 3) la medida disciplinaria a imponerse y
- 4) el apercibimiento a la parte querellada de su derecho a solicitar revisión de dicha determinación ante la Junta de Personal de la Rama Judicial, a tenor con la reglamentación vigente.

(C) La notificación se diligenciará personalmente haciéndose constar por la parte querellada su recibo, o se remitirá por correo certificado con acuse de recibo.

(D) Se remitirá copia de la notificación al Área de Recursos Humanos de la OAT.

COMENTARIO

Las Normas para la Investigación de Quejas y Querellas Contra Funcionarios de la Rama Judicial en su Parte IV. Notificación de Medida Disciplinaria o Destitución, A. Contenido del Escrito, B. Diligenciamiento, C. Copia a la Oficina de Personal, recogen básicamente lo que dispone esta Regla.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 exigen que tan pronto se determine que algún funcionario ha incurrido en conducta constitutiva de hostigamiento sexual, el patrono notifique de inmediato la medida disciplinaria a imponerse. Para cumplir con la norma establecida en las Guías Mandatorias del E.E.O.C. de que se notifique con prontitud la medida disciplinaria, la Regla dispone un término de cinco (5) días para dicha notificación.

De conformidad con el informe rendido y la recomendación allí dispuesta, la Directora o el Directora Administrativo tomará una determinación sobre el asunto y si

procediera la imposición de una medida disciplinaria, la notificará a la parte querellada personalmente o por correo certificado con acuse de recibo.

La notificación incluirá: la conducta específica, las disposiciones legales que viola dicha conducta y la medida disciplinaria que se va a imponer. Además, se le advertirá a la parte querellada, que de no estar de acuerdo con la determinación tomada, puede solicitar revisión de la misma a la Junta de Personal.

REGLA 22 MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Conforme al Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial, la Directora o el Director Administrativo podrá tomar las siguientes medidas disciplinarias:

- A. destitución;
- B. suspensión;
- C. amonestación verbal y/o escrita que no se haga constar en el expediente individual del empleado o
- D. amonestación escrita que se haga constar en el expediente individual del empleado.

COMENTARIO

Las medidas disciplinarias aquí enumeradas son las que dispone específicamente el Reglamento de la Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial, 4 L.P.R.A. Ap. XIII.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 establecen que las medidas disciplinarias deben ser proporcionales a la seriedad de la ofensa.

REGLA 23 REGISTRO DE QUERELLAS

La Oficina de Asuntos Legales anotará el recibo de toda querella presentada en el Registro Especial de Querellas. Este Registro será confidencial y no se compartirá con otras dependencias de la OAT.

COMENTARIO

Esta Regla está basada en la Regla 10 de las *Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico* y en la Regla 11 del *Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones* que exige que toda queja formal contra un juez o jueza se anote en el Registro Especial de Quejas y Solicitudes de Separación.

Las Guías Mandatorias de la E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 establecen que tanto la investigación, como el expediente, como los archivos de quejas por hostigamiento sexual deben ser confidenciales, y así se dispone en esta Regla.

Será obligación de la Oficina de Asuntos Legales tener un Registro Especial de Querellas donde se anotarán todas las querellas de hostigamiento sexual presentadas contra cualquier funcionario o funcionaria de la Rama Judicial.

REGLA 24 ARCHIVO DE QUEJAS QUE NO AMERITAN SER PROCESADAS

Las quejas que no ameritan ser procesadas se mantendrán en la Oficina de Asuntos Legales en un archivo confidencial y no se compartirán con otras dependencias de la OAT.

COMENTARIO

Esta Regla surge de las *Normas para la Investigación de Quejas y Querellas Contra Funcionarios de la Rama Judicial* en su Parte II. Procesamiento de Quejas, D. Archivo de Quejas que no Necesitan ser Procesadas como Querellas.

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 establecen que tanto la investigación, como el expediente, como los archivos de quejas deben ser confidenciales. Para cumplir con esta norma, la Oficina de Asuntos Legales mantendrá los expedientes de las querellas que no ameriten ser procesadas en un archivo confidencial, al cual otras dependencias de la OAT no podrán tener acceso.

REGLA 25 CONFIDENCIALIDAD

(A) El proceso investigativo y el expediente, tanto de la queja como de la querella serán de carácter confidencial.

(B) Los expedientes de investigación deben guardarse en el archivo especial para esos asuntos. Los informes rendidos deben permanecer en estos expedientes y no debe circularse copia de estos a ninguna dependencia de la OAT.

(C) Una vez se notifique la determinación de la Directora o del Director Administrativo imponiendo la medida disciplinaria, el expediente y el informe de investigación no serán confidenciales y estarán sujetos a inspección, previo solicitud escrita a esta funcionaria o funcionario.

(D) No será ofrecida información sobre querellas por hostigamiento sexual presentadas, que estuvieren en la etapa de investigación o que hubiesen sido desestimadas o archivadas en cualquier etapa del procedimiento.

COMENTARIO

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 exigen que el patrono establezca claramente en su procedimiento que va a proteger la confidencialidad de las alegaciones sobre hostigamiento sexual hasta donde sea posible. Sin embargo, el patrono no puede garantizar la confidencialidad absoluta, ya que no podría llevarse a cabo una investigación efectiva sin revelar cierta información al alegado investigador o investigadora y a testigos potenciales. Esta información será revelada solamente a aquellas personas que necesitan conocerla.

La Rama Judicial garantizará la confidencialidad de toda querella presentada, así como de todo el curso del procedimiento a los fines de proteger los derechos e intereses de las partes querellantes y de las partes querelladas y de cumplir con las Guías Mandatorias.

REGLA 26 SITUACIONES NO PREVISTAS

Toda situación no prevista por este Procedimiento deberá ser resuelta de manera consistente con la política pública y la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el discrimen por razón de género.

COMENTARIO

Para la redacción de esta Regla tomamos como modelo el *Procedimiento Enmendado para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo de la Universidad de Puerto Rico, en su Parte V. Disposiciones Generales, 2. Procedimiento Formal, (i) Situaciones No Previstas.*

Esta Regla provee para que si surgiere un asunto no contemplado en el Procedimiento, se resuelva el mismo de conformidad con la Política Pública y la legislación especial contra el hostigamiento sexual y el discrimen por razón de género.

REGLA 27 OTROS REMEDIOS; TÉRMINOS PRESCRIPTIVOS

La presentación de una querella bajo este Procedimiento, no impide la utilización por la parte querellante de otros remedios legales disponibles, incluyendo recurrir ante las agencias estatales o federales pertinentes o recurrir ante los tribunales. La presentación de la querella bajo este Procedimiento no interrumpe cualquier término prescriptivo aplicable bajo otra legislación.

COMENTARIO

Las Guías Mandatorias del E.E.O.C. del 18 de junio de 1999 establecen que es muy importante que la política y el procedimiento de quejas incluya una disposición sobre el término para radicar cargos por hostigamiento sexual de conformidad con el E.E.O.C. o con las agencias estatales y que se aclare que el término comienza a computarse a partir del último acto de hostigamiento y no a partir del momento en que se resuelve la queja.

Esta Regla aclara que recurrir a este Procedimiento no impide que la parte querellante acuda ante el Tribunal o ante otros foros administrativos a reclamar cualquier otro remedio que en derecho proceda. Cualquier término prescriptivo aplicable comenzará a computarse a partir de la fecha del último acto de hostigamiento sexual y no a partir de la fecha en que se resuelve la querella bajo este *Procedimiento*.

ANEJOS

**RESUMEN DE LOS TÉRMINOS QUE SE ESTABLECEN EN EL PROYECTO DE
PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES DISCIPLINARIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL
CONTRA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LA RAMA JUDICIAL**

<u>ACCIÓN</u>	<u>TÉRMINO</u>	<u>REGLA</u>
<ul style="list-style-type: none"> • El (la) investigador (a) rendirá un informe preliminar al (a la) Director (a) Administrativo (a) 	<ul style="list-style-type: none"> • Quince (15) días laborables a partir de la presentación de la querella 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 (A)
<ul style="list-style-type: none"> • La Oficina de Asuntos Legales podrá requerir a la parte querellada información adicional o que replique a la parte querellante 	<ul style="list-style-type: none"> • Diez (10) días laborables 	<ul style="list-style-type: none"> • 16 (C)
<ul style="list-style-type: none"> • La parte querellante corregirá cualquier insuficiencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Diez (10) días calendario a partir de la notificación 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 (A) (1)
<ul style="list-style-type: none"> • La parte querellante solicitará reconsideración de la determinación de archivo del (de la) Director (a) Administrativo (a) 	<ul style="list-style-type: none"> • Diez (10) días calendario a partir de la notificación 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 (A) (2)
<ul style="list-style-type: none"> • El (la) Director (a) Administrativo (a) notificará su determinación de imposición de medida disciplinaria a la parte querellada 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinco (5) días calendario a partir de la notificación 	<ul style="list-style-type: none"> • 18 (A) (4)

**RESUMEN DE LOS TÉRMINOS QUE SE ESTABLECEN EN EL PROYECTO DE
PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES DISCIPLINARIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL
CONTRA FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DE LA RAMA JUDICIAL**

<u>ACCIÓN</u>	<u>TÉRMINO</u>	<u>REGLA</u>
<ul style="list-style-type: none">• La parte querellada podrá solicitar una vista ante un (a) asesor (a) legal	<ul style="list-style-type: none">• Diez (10) días calendario a partir de la notificación	<ul style="list-style-type: none">• 18 (A) (4) (d)
<ul style="list-style-type: none">• El (la) Director (a) Administrativo (a) ordenará la celebración de la vista	<ul style="list-style-type: none">• Diez (10) días laborables a partir del recibo de la solicitud	<ul style="list-style-type: none">• 19 (B)
<ul style="list-style-type: none">• El (la) Director (a) Administrativo (a) notificará la celebración de la vista a la parte querellada	<ul style="list-style-type: none">• Cinco (5) días laborables antes de la vista	<ul style="list-style-type: none">• 19 (C)
<ul style="list-style-type: none">• El (la) asesor (a) legal rendirá un informe final al (a la) Director (a) Administrativo (a)	<ul style="list-style-type: none">• Cinco (5) días laborables a partir de la vista	<ul style="list-style-type: none">• 19 (E)
<ul style="list-style-type: none">• El (la) Director (a) Administrativo (a) notificará el archivo de la querrela o la imposición de la medida disciplinaria	<ul style="list-style-type: none">• Cinco (5) días laborables a partir del recibo del informe final	<ul style="list-style-type: none">• 21 (A)

**FUENTES CONSULTADAS PARA LA REDACCIÓN DEL PROCEDIMIENTO PARA ACCIONES
DISCIPLINARIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL CONTRA FUNCIONARIOS Y
FUNCIONARIAS DE LA RAMA JUDICIAL**

1. Política Pública de la Rama Judicial sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo, Memorando Núm. 117, Año Fiscal 1988-89 del 2 de marzo de 1989
2. Legislación de Puerto Rico
 - a. Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988, según enmendada (Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo)
 - b. Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada (Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Sexo)
 - c. Ley Núm. 64 de 31 de mayo de 1973, según enmendada (Ley de Personal para la Rama Judicial)
3. Legislación de los Estados Unidos
 - a. Ley Federal de Derechos Civiles, Título VII (42 U.S.C. secs. 2000 (e) et seq.)
4. Jurisprudencia de Puerto Rico
 - a. *Suárez Ruiz v. Figueroa Colón*, 145 D.P.R. _____, 98 T.S. P.R. 30 (1998)
 - b. *Vélez Miranda v. Servicios Legales de Puerto Rico*, 144 DPR _____, 98 T.S. P.R. 1 (1998)
 - c. *Sánchez v. A.E.E.*, 142 D.P.R. _____, 97 J.T.S. 45 (1997)
 - d. *Delgado Zayas v. Hospital Interamericano*, 137 D.P.R. 643 (1994)
 - e. *Dolphin v. Ryder*, 127 D.P.R. 869 (1991)
 - f. *Rodríguez v. Supermercado Amigo*, 126 D.P.R. 117 (1990)
5. Jurisprudencia de los Estados Unidos
 - a. *Burlington Industries v. Ellerth*, 524 U.S. 742, 141 L Ed 2d 633, 118 SCt 2257 (1998)
 - b. *Faragher v. City of Boca Ratón*, 524 U.S. 775, 141 L Ed 2d 662, 118 SCt 2275 (1998)

- c. *Harding v. Dana Transport, Inc.*, 914 F. Supp. 1084 (D.N.J. 1996)
 - d. *Reed v. A.W. Laurence Co., Inc.*, 95 F 3d 1170 (2nd Cir. 1996)
 - e. *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986)
6. "EEOC Enforcement Guidance: Vicarious Employer Liability for Unlawful Harassment by Supervisors" del 18 de junio del 1999
 7. Normas para la Investigación de Quejas y Querellas contra Funcionarios de la Rama Judicial del 1 de diciembre de 1980
 8. Reglas de Procedimiento para Acciones Disciplinarias y de Separación del Servicio por Razón de Salud de Jueces del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico del 25 de septiembre del 1992
 9. Proyecto de Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual de Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico (presentado por el Comité de Igualdad y Género al Juez Presidente del Tribunal Supremo en noviembre de 1999)
 10. Procedimiento para Acciones Informales y Formales en Casos de Hostigamiento Sexual y Discrimen por Razón de Género, Raza, Color, Nacimiento, Origen o Condición Social ni Ideas Políticas o Religiosas, presentado como Anejo en el Informe de Discrimen por Razón de Género
 11. Reglamento de la Junta de Personal de la Rama Judicial
 12. Normas y Reglas de Varias Jurisdicciones de los Estados Unidos provistas por el National Center for State Courts
 - a. Políticas sobre Hostigamiento Sexual de otras Jurisdicciones:
 - Tribunal Supremo de Arizona
 - Tribunal Federal de Apelaciones para el Circuito 20 de Miami, Florida
 - Tribunal Supremo de Alaska
 - Concilio de Jueces de Tribunales Superiores
 - Tribunal Supremo de Georgia
 - Tribunales de Instancia de Minnesota
 - Tribunal Supremo de Idaho
 - b. Guías sobre Conducta No Discriminatoria
 - Comité de Igualdad y Género- Tribunal Supremo de Illinois
 - Comité de la Mujer y de la Profesión Jurídica- Tribunal Supremo de Nuevo Méjico

13. Reglamento Núm. 25 sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Oficina del Contralor de Puerto Rico, del 24 de junio del 1999
14. Reglamento Núm. 5279 de la Administración Central de Personal (OCAP) del 2 de agosto de 1995
15. Reglamento Núm. 5427 de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (AMA) del 15 de mayo de 1996
16. Procedimiento para Canalizar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo del Departamento de Recreación y Deportes del 6 de febrero de 1989
17. Procedimiento Enmendado para Tomar Acción Informal o Formal sobre Querellas de Hostigamiento Sexual o Discrimen por Razón de Sexo de la Universidad de Puerto Rico, Oficina del Presidente del 12 de septiembre de 1995
18. Procedimientos de Canalizar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Policía de Puerto Rico del 3 de febrero de 1989
19. Procedimiento de Querellas por Hostigamiento Sexual en el Empleo de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) del 21 de diciembre de 1990
20. Procedimiento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo del Departamento de Justicia del 13 de marzo de 1990
21. Medidas Correctivas en Situaciones de Hostigamiento Sexual de la Defensa Civil Estatal del 15 de septiembre de 1989
22. Procedimiento Interno para Ventilar Querellas sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo del Cuerpo de Voluntarios al Servicio de Puerto Rico del 26 de febrero de 1990
23. R.E. Ortega-Vélez, *Hostigamiento Sexual en el Empleo*, San Juan, 1998
24. A. Acevedo-Colom, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada*, Sexta Edición Revisada en 1999

OFICINA DEL JUEZ PRESIDENTE
EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

ANEJO XXI

Orden Administrativa

Núm. _____

Para Reglamentar el
Período de
Extracción de Leche
Materna en la Rama
Judicial

ORDEN _____

San Juan, Puerto Rico a _____ de _____ de 2001.

Luego de disfrutar su licencia de maternidad, muchas madres obreras se reintegran a sus labores mientras continúan lactando a sus bebés. La Rama Judicial interesa garantizar a toda madre obrera lactante que así lo solicite, el derecho a extraerse su leche materna para beneficio de su criatura, en un espacio identificado y habilitado para esos propósitos en su lugar de trabajo.

Con el propósito de reglamentar el período de extracción de leche materna en el empleo, se emite la siguiente orden:

Se concede a toda funcionaria que se reintegre a sus labores después de disfrutar de su licencia por maternidad, un tiempo de media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuido en dos períodos de quince (15) minutos cada uno, para extraerse la leche materna en un espacio habilitado a estos efectos en su lugar de trabajo. El tiempo concedido no se descontará de su balance de vacaciones y se disfrutará sin afectar la prestación de los servicios. Tampoco se acumulará ni será considerado como tiempo extra en caso de no disfrutarse.

El tiempo concedido para la extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la funcionaria a su lugar de trabajo.

Toda funcionaria que interese utilizar el tiempo concedido para extraerse su leche materna deberá notificar su interés verbalmente o por escrito a su supervisora o a su supervisor inmediato o a la Jueza o al Juez Administrador Regional. Deberá presentar, además, al cuarto (4^{to}) y al octavo (8^{vo}) mes de edad del infante, una certificación médica que acredite y certifique que durante esos meses, la madre ha estado lactando a su bebé. Dichas certificaciones serán presentadas ante su supervisora o ante su supervisor inmediato o ante la Jueza o ante el Juez Administrador Regional no más tarde del quinto (5^{to}) día del mes correspondiente.

Cualquier funcionaria que evidencie la necesidad de tiempo adicional al concedido mediante esta orden, solicitará una extensión del mismo a su supervisora o a su supervisor inmediato o a la Jueza o al Juez Administrador Regional conforme a su necesidad específica.

Toda funcionaria a quien su supervisora o su supervisor inmediato le niegue la concesión del tiempo otorgado mediante esta orden, podrá acudir ante la Directora o ante el Director Administrativo de los Tribunales para exigir que se le garantice su derecho.

Vigencia:

Esta orden entrará en vigor el ___ de _____ de 2001

Lo decreta y firma.

José A. Andréu García
Juez Presidente
Tribunal Supremo

Certifico:

Mercedes M. Bauermeister
Directora Administrativa
de los Tribunales

In re:

Enmienda al Artículo 19
Del Reglamento de Adminis-
tración del Sistema de
Personal de la Rama Judicial

Núm. SP-2001-02

Para añadir el
inciso 19.17
sobre Licencia
por paternidad
al Artículo 19

RESOLUCION

San Juan, Puerto Rico, a 30 de marzo de 2001

Con el propósito de evitar el discrimen que surge de los estereotipos establecidos en la cultura del trabajo con respecto a los roles del hombre y de la mujer en ocasión del nacimiento o adopción de un hijo o de una hija, y para contribuir al fortalecimiento de la familia con el reconocimiento de que el cuidado de hijos e hijas es tarea que debe ser compartida, se añade al Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial, el inciso 19.17 al Artículo 19 para que lea como sigue:

Artículo 19

(19.17) - Licencia por Paternidad

El personal masculino tendrá derecho a disfrutar, a partir de la fecha del nacimiento de un hijo o hija, de cinco (5) días de licencia por paternidad. Tres (3) de los días concedidos serán sin cargo a licencia alguna y dos (2) días serán con cargo al balance de la licencia de vacaciones o al tiempo compensatorio acumulado. Se requerirá presentar una certificación del médico que atendió

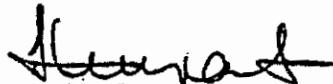
el parto o el certificado del nacimiento del hijo o de la hija.

Esta licencia por paternidad también aplicará cuando se adopte a un hijo o a una hija. La misma comenzará a partir de la fecha en que el adoptado o adoptada fue recibido o recibida en el hogar. El hecho de la adopción será acreditado con los documentos expedidos por el tribunal competente.

Esta Resolución tendrá vigencia inmediata.

Publíquese.

Lo acordó el Tribunal y certifica la Secretaria del Tribunal Supremo.



Isabel Llopart Zeno
Secretaria del Tribunal Supremo

NOTIFICADO EN:

... 4 de abril ... DE 1901 ...

POR: ... *Santa* ...