

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 Llombart Zeno

Lcda. Ana T. Dávila Laó

Lcdo. José Figueroa Zayas

Lcda. María Dolores Fernós

Sra. Eneid Routté

Lcdo. Federico Lora

Lcda. Ana Matanzo

Lcda. Myra Gaetán

Lcda. Isabel Picó Vidal

Lcda. Edna Santiago

Lcda. Olga López Báez

Secretariado de la Conferencia Judicial

Lcda. Patricia Otón Olivieri, Directora

Lcda. Sylvia I. Hernández Castrodad, Asesora Legal

Lcda. Hulda Li Figueroa López, Asesora Legal

Sra. Maribel Collazo Suárez, Secretaria

Srta. Gladys Figueroa Colón, Secretaria

Srta. Noelia Reyes Cordero, Secretaria

TABLA DE CONTENIDO

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

Proyecto #15:	Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos.....	21
Proyecto #16:	Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo.....	23
Proyecto #17:	Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual.....	25
Proyecto #18:	Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuaris 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 Llompert Zeno	Lcda. Ana T. Dávila Laó
Lcdo. José Figueroa Zayas	Lcda. María Dolores Fernós
Sra. Eneid Routté	Lcdo. Federico Lora
Lcda. Ana Matanzo	Lcda. Myra Gaetán
Lcda. Isabel Picó Vidal	Lcda. Edna Santiago
Lcda. Olga López Báez	

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 (alguaciles, alguacilas, secretarias, secretarios, fiscales, abogados, abogadas, trabajadores o trabajadoras sociales y otros jueces u otras juezas) sobre la importancia de la política pública de la Rama Judicial de eliminar cualquier manifestación de discrimen por razón de género y que cualquier conducta impropia es inaceptable.

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendaciones a las cuales responde este proyecto

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

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

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

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

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

Proyecto: # 14

Aumento en el reclutamiento de Especialistas de Conducta Humana

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 15

Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 16

Revisión del Manual de Procedimiento del Alguacilazgo

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

General

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 17

Procedimiento de querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

Descripción de los Resultados:

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

Ámbito del Proyecto:

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

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

Estimado de Recursos:

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

Referencia:

Recomendación a la cual responde este proyecto

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

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

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

Proyecto: # 18

Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y 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. Modelos 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 cánón 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.)