

TRIBUNAL SUPREMO DE PUERTO RICO

**Comisión Judicial Especial
para Investigar el Discrimen por
Género en los Tribunales de Puerto Rico**

**El Discrimen por Razón
de Género en los Tribunales**

AGOSTO 1995

**MIEMBROS DE LA COMISIÓN JUDICIAL ESPECIAL PARA
INVESTIGAR EL DISCRIMEN POR GÉNERO EN
LOS TRIBUNALES DE PUERTO RICO**

Hon. José A. Andréu García
Hon. Miriam Naveira de Rodón
Presidentes ex officio

Miembros

Hon. Jeannette Ramos Buonomo
Presidenta

Lcdo. Rafael J. Torres Torres
Director Ejecutivo

Hon. Liana Fiol Matta
Hon. Rafael Ortiz Carrión
Hon. Georgina Candal Seguro
Hon. Víctor M. Rivera González
Hon. Eddie A. Ríos Benítez
Hon. Isabel Llompert Zeno
Dra. Yamila Azize Vargas
Dr. Edwin B. Fernández Bauzó
Dra. Marya Muñoz Vázquez
Dr. Efrén Rivera Ramos
Prof. Migdalia Fraticelli Torres
Prof. Ivette Ramos Buonomo
Lcda. Judith Berkan
Lcda. Angelita Rieckehoff
Sa. Yolanda Zayas, M.T.S.

Equipo de Trabajo

Lcda. Ana T. Dávila Laó
Lcda. Myrta Morales Cruz
Sa. Carmen M. Díaz Esteves
Sa. Elsie M. Ramírez Montalvo
Sa. Tamara Calderón Solís
Sa. Ada Colón Ramos

INFORME SOBRE EL DISCRIMEN POR RAZÓN DE GÉNERO EN LOS TRIBUNALES DE PUERTO RICO

INTRODUCCIÓN

Este Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico es el resultado de la decisión de la Rama Judicial del país de examinarse a sí misma para identificar posibles manifestaciones de dicho discrimen en su seno, con el fin de erradicarlas. El Juez Presidente del Tribunal Supremo, Hon. José A. Andréu García, encomendó el diseño y la conducción de la investigación a la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales, en adelante la Comisión, nombrada por él en el año 1993 y constituida por integrantes de la judicatura, abogadas y abogados, profesores y profesoras de derecho y especialistas en diversas disciplinas de las Ciencias Sociales.¹ Para ello la Rama Judicial contó con el coauspicio del State Justice Institute de los Estados Unidos y del fondo de Fianza Notarial del Colegio de Abogados de Puerto Rico.

La investigación se realizó durante dos años (1993-1994). El fruto de la misma se le hace llegar a la Rama Judicial y a través de ella, a la comunidad, con el propósito de ayudar al Poder Judicial a cumplir con el objetivo de equidad y justicia con que se ha comprometido en esta dimensión de la vida social puertorriqueña.

¹ La Comisión fue presidida por la Hon. Jeannette Ramos Buonomo, Jueza del Tribunal de Circuito de Apelaciones de Puerto Rico; y su dirección ejecutiva estuvo a cargo del Lcdo. Rafael J. Torres Torres, Director del Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales. Estuvo constituida, además, por los siguientes miembros de la judicatura: Hon. Liana Fiol Matta, Hon. Rafael Ortiz Carrión, Hon. Víctor M. Rivera González, Hon. Georgina Candal, Hon. Eddie A. Ríos Benítez y Hon. Isabel Llompert Zeno; por los profesores universitarios Dr. Efrén Rivera Ramos, Dra. Marya Muñoz Vázquez, Dr. Edwin Fernández Bauzó, Lcda. Migdalia Fraticelli Torres, Lcda. Judith Berkan, Lcda. Ivette Ramos Buonomo y Dra. Yamila Azize Vargas; por la Sa. Yolanda Zayas y la Lcda. Angelita Rieckehoff.

El equipo de apoyo estuvo constituido por: la Lcda. Ana T. Dávila Laó, la Sa. Elsie M. Ramírez Montalvo, la Sa. Carmen M. Díaz Esteves, la Lcda. Myrta Morales Cruz y las secretarías Sa. Tamara Carderón Solís y Sa. Ada Colón Ramos. Colaboraron también la Lcda. Debbie Bermúdez Sanabria y la secretaria Sa. Aurea Torres Ortiz, del personal adscrito a la oficina de la Hon. Jeannette Ramos Buonomo.

Al asumir sus responsabilidades, la Comisión partió de la base de que en la sociedad puertorriqueña existe un problema de discrimen por razón de género, el cual ha sido ampliamente documentado por investigadores o investigadoras sociales y otros estudiosos y estudiosas de la materia.² La Rama Judicial, como parte integrante de la sociedad puertorriqueña, responde a los mismos patrones culturales y sociológicos que rigen para ésta; cabía suponer, pues, que el discrimen por razón de género debía 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 y debe llevar a su pronta erradicación. De allí que la Rama Judicial se decidiera a realizar este autoestudio.

Se trata, sin lugar a dudas, de la primera institución puertorriqueña que se autoinvestiga a este respecto. Con ello la Rama Judicial respondió también, afirmativamente, a la invitación hecha por la Conferencia Nacional de Jueces Presidentes de los Estados Unidos, mediante resolución formal aprobada en 1988, para que se crearan comités de estudio sobre el discrimen por razón de género en todos los sistemas judiciales estatales.

De conformidad con una encuesta realizada en 1992 y puesta al día en 1993, por el Servicio de Información del National Center for State Courts de los Estados Unidos, para esa fecha treinta y cuatro estados y dos cortes de apelaciones de circuito habían establecido comisiones especiales con la encomienda de estudiar el discrimen por género en los tribunales, y otros estados también habían dado pasos

² Ejemplos de ello son los estudios: 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 Tuff University y las Naciones Unidas en 1976; y muchos otros.

afirmativos en dicha dirección.³ En fecha más reciente, la Corte de Apelaciones del Primer Circuito, a la que esta adscrita la Corte de Distrito Federal para Puerto Rico, nombró también una comisión con igual propósito que ya ha comenzado sus trabajos.

Las investigaciones realizadas por estas comisiones especiales han cubierto la más variada gama de temas relacionados con el discrimen por género. Todos los informes de las que han concluido su encomienda y los informes preliminares de las demás han confirmado la existencia de múltiples manifestaciones de discrimen por razón de género en los tribunales que afectan, sobre todo, a las mujeres.

Con el propósito de organizarse para emprender su tarea, la Comisión se subdividió en varios comités, a los que se les asignaron áreas particulares de interés dentro de la investigación. Estos fueron los Comités de Derecho Penal, Derecho Laboral, Derecho de Familia, Interacción en los Tribunales y Metodología y Hallazgos. Este último tenía la responsabilidad de seleccionar los métodos de investigación y diseñar los instrumentos que habrían de utilizarse y la de coordinar todos los esfuerzos investigativos de los distintos comités. La Comisión reconoció, además, la importancia de examinar otros aspectos relacionados con la fuerza laboral y judicial del sistema, para lo cual se hicieron asignaciones específicas de trabajo. Por otro lado, se contó con la colaboración del personal del Instituto de Estudios Judiciales

³ Véase: Information Service of the National Center for State Courts, Status of Gender Bias Task Forces and Commissions in the State and Federal Judicial Systems, mayo de 1993, 2da. Edición, págs. 2-16.

Los siguientes estados nombraron comisiones especiales para investigar el discrimen por género en los tribunales: Alaska (1992), Arizona (1991), Arkansas (1990), California (1987), Colorado (1988), Connecticut (1987), Delaware (1992), Distrito de Colombia (1990), Florida (1987), Georgia (1989), Hawaii (1986), Idaho (1990), Illinois (1988), Indiana (1989), Kentucky (1989), Louisiana (1989), Maine (1993), Michigan (1987), Minnesota (1987), Missouri (1990), Montana (1991), Nebraska (1991), Nevada (1987), Nueva Jersey (1982), Nueva York (1984), Texas (1991), Utah (1990), Vermont (1988), Washington (1987), Corte de Apelaciones de Circuito del D.C. (1990) y Corte de Apelaciones del Noveno Circuito (1991). Algunas de estas comisiones de estudio fueron reorganizadas o variadas en alguna forma en fechas posteriores a las indicadas.

Aunque Carolina del Norte y Nueva Hampshire no habían establecido comisiones especiales, sí habían revisado o adoptado las conclusiones de otros informes estatales. Por otro lado, en Nuevo Méjico y en Tennessee, las respectivas asociaciones de abogados habían asumido la iniciativa al respecto.

y del Centro de Mediación de Conflictos del Centro Judicial de San Juan; de los Jueces Administradores y las Juezas Administradoras Regionales; de juezas y jueces individuales, de abogados y abogadas, y de profesores y profesoras de derecho, que aportaron trabajos e investigaciones en áreas determinadas; y de estudiantes de las escuelas de derecho de la Universidad de Puerto Rico y de la Universidad Interamericana. Concebida la investigación como un autoestudio, ello implicó una amplia participación toda la judicatura y del personal del sistema.

En el análisis del problema, la Comisión no se limitó a la identificación de prácticas que pueden constituir discrimen de acuerdo con la definición legal del término. El marco de estudio se amplió para incluir situaciones y prácticas que, aunque no estén tipificadas como conducta ilícita por norma jurídica alguna, reflejan sesgo por género y actitudes discriminatorias desde el punto de vista sociológico. Tampoco se limitó la Comisión a detectar instancias de discrimen intencionado. Trató también de identificar prácticas y procesos --muchos de los cuales operan a nivel inconsciente-- que pudieran reflejar situaciones estructurales de discrimen dentro de la Rama Judicial como consecuencia de patrones sociales, económicos y culturales más amplios en la sociedad puertorriqueña. Se le requirió a la Comisión examinar todos los aspectos del sistema judicial, tanto sustantivos como procesales, a los fines de determinar si existen leyes, reglamentos, normas, prácticas o actitudes que puedan tener un efecto discriminatorio por razones de género en los tribunales. De allí la amplitud del Informe y la multiplicidad de áreas estudiadas: Administración Judicial, Interacción, Derecho Laboral, Derecho de Familia, Derecho Penal, Sistema de Justicia Juvenil y Violencia Doméstica. Esa misma amplitud impidió profundizar en ciertas áreas, las cuales quedan para investigaciones puntuales posteriores, como se indica en distintas

partes del Informe. Además, cada área requirió tratamientos particulares e implicó consideraciones especiales, lo que se refleja en el contenido y en la estructuración de cada capítulo.

Por otro lado, en múltiples ocasiones y por razones obvias del entramado que existe entre los distintos componentes del sistema de justicia, el estudio realizado y las conclusiones de la Comisión rebasaron las fronteras del sistema judicial propiamente dicho.

MARCO TEÓRICO GENERAL

La Rama Judicial y la Comisión confían en que este Informe motive a las demás instituciones del gobierno a realizar autoestudios similares con el propósito de erradicar todo vestigio de discriminación fundado en el género en cualquier otra fuente. Con ello en mente, la Comisión decidió dedicar esfuerzos al examen de todo lo referente a la teoría de los géneros y al planteamiento de un marco teórico suficientemente amplio que pudiese servir de punto de partida para otros estudios posteriores.

Para el desarrollo del marco teórico general del estudio, la Comisión manejó varios conceptos fundamentales que debieron ser definidos. En primer lugar, los conceptos de “sexo” y “género”. Se decidió utilizar el primero para referirnos únicamente a las características biológicas diferentes entre hombre y mujer, y el segundo, conforme a la literatura actual sobre el tema, para referirnos a la construcción histórico-social que se ha hecho de las características que se consideran definitorias de las mujeres y de los hombres y de los comportamientos esperado de unas y de otros en nuestra sociedad.⁴ Dentro de ese contexto, el concepto “perspectiva de género” se

⁴ Resulta del mayor interés que estas definiciones, que formaron parte del marco teórico con que comenzó a trabajar la Comisión, resumieran los criterios expresados particularmente por los propios jueces y juezas que asistieron a las Sesiones de Investigación Participativas llevadas a cabo como parte de los trabajos de investigación.

refiere a las visiones diferentes que los hombres y las mujeres tienen, por causa de su género, respecto a muchos aspectos de la vida, lo que los lleva a evaluar determinadas prácticas, conductas, situaciones y circunstancias de manera distinta.

La Comisión hubo de distinguir también entre los conceptos “igualdad”, “equidad” y “diferencia”. Tradicionalmente se ha visto el problema del discrimen como un asunto relacionado con la igualdad o con la ausencia de ésta. No obstante, la igualdad, sea formal (ante la ley) o real (situaciones materiales de igualdad), no es por sí suficiente para lograr un trato justo o equitativo (que se trate a cada cual según sus particulares circunstancias). Por ello, el paradigma de la igualdad se ha complementado con una nueva propuesta que plantea la necesidad de analizar las diferencias. Para que se dé un trato realmente justo, la igualdad formal es insuficiente; se requieren soluciones que fomenten la igualdad real, la equidad y la valoración positiva de la diferencia.

Por lo que respecta al concepto “discrimen”, la Comisión lo definió como “toda acción o práctica, incluyendo la conducta verbal, que resulte en el menoscabo injustificado de una persona o conjunto de personas en virtud de consideraciones relacionadas con su pertenencia a un grupo o sector particular de la sociedad”, independientemente de la intención del sujeto que incurra en ella. “Discrimen por razón de género”, por otro lado, incluye cualquier trato desigual injustificado o cualquier trato igual que tenga efectos desfavorables o de menoscabo de forma desproporcionada contra los hombres o las mujeres por consecuencia del género. También cualquier acto, decisión o práctica que tenga como efecto suprimir la perspectiva de las mujeres en asuntos que les afecten. Esto último por el hecho de que se reconoce que el problema mayor de discrimen por razón de género se da con relación a la mujer.

El “hostigamiento sexual” es una modalidad del discrimen por razón de sexo que afecta particularmente a las mujeres. Además de las prácticas incluidas en la definición jurídica del término, la Comisión, fundada en el punto de vista social, ha identificado otras prácticas que pueden caracterizarse como constitutivas de hostigamiento, las cuales pueden tener efectos igualmente perjudiciales. En ese sentido más general, se considera hostigamiento toda acción o práctica que consista en acercamientos sexuales, requerimientos de favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual no deseada que coloque a una persona en situación de desventaja, incomodidad o molestia o que cree un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.

De conformidad con el consenso entre los comisionados y las comisionadas y coincidiendo ello con la opinión general de los jueces y las juezas que aportaron a la investigación, la Comisión ha incluido también el discrimen por orientación sexual como una forma de discrimen por razón de género. Por otro lado, se ha llegado a la conclusión de que el discrimen por razón de género se manifiesta en muchas ocasiones imbricado con el discrimen por razón de condición socioeconómica, circunstancia que ha despertado un interés especial en la Comisión.

Al acercarse a las posibles manifestaciones del discrimen por género en los tribunales, la Comisión se planteó como hipótesis que, de existir, éste habría de presentar las formas múltiples que asume en el resto de la sociedad y manifestarse en las diversas dimensiones de la estructura de los tribunales. De allí el interés de realizar un estudio abarcador que atendiera, entre muchos otros, los siguientes aspectos:

- a. Proceso de elaboración de normas jurisprudenciales;
- b. Adjudicación de controversias concretas;

- c. Estructuración ocupacional del sistema;
- d. Distribución de funciones;
- e. Estructuración del espacio y la disposición de las instalaciones para la provisión de servicios a los usuarios;
- f. Interacción cotidiana entre quienes participan en las actividades que se desarrollan en los tribunales.

Un repaso rápido de los distintos métodos de investigación utilizados, permite advertir el objetivo de la Comisión de estudiar cada una de estas áreas.

Por lo que respecta a la explicación del discrimen por razón de género, la Comisión partió de la base de que el problema gira en torno a la estructuración, el uso y el manejo del poder en nuestra sociedad, particularmente en las relaciones entre hombres y mujeres. Aunque el discrimen puede tener por objeto a hombres y mujeres, histórica y culturalmente se ha manifestado con mayor fuerza respecto a estas últimas. El discrimen por género es manifestación y consecuencia de una sociedad en la que los hombres han denominado los espacios de poder y han estructurado el mundo según su particular visión.

Este tipo de discrimen, como todos, presenta una dimensión ideológica. Ello implica que refleja y reproduce ideas, concepciones y valores que se usan como justificación de las prácticas en que se manifiesta. Cuando las ideas, concepciones y valores adoptan la forma de estereotipos y éstos conforman la imagen de un ser que, de alguna manera, se considera inferior, el trato que sigue como consecuencia tiende a ser discriminatorio, en menoscabo de la persona así considerada.

METODOLOGÍA

A los fines de seleccionar la metodología adecuada para el estudio, la Comisión partió del hecho de que todo fenómeno social, como el discrimen, tiene múltiples dimensiones. Ello implica necesariamente la utilización de una combinación de métodos investigativos que permitan observar y analizar cada una de esas dimensiones. Ahora bien, la realidad no puede conocerse aislada de las interpretaciones o significados que las personas atribuyen a las prácticas o conductas sociales. Por ello, de conformidad con la visión actual de las Ciencias Sociales, el estudio de esos significados o esquemas interpretativos requiere que los investigadores utilicen con preferencia métodos investigativos cualitativos. De allí que, sin descartar el uso de métodos cuantitativos para ciertos fines particulares, la Comisión utilizará con frecuencia los primeros. Los métodos cualitativos van dirigidos a identificar, describir y explicar los aspectos sutiles y profundos de un suceso o experiencia y pueden dar mejor cuenta de las complejidades implicadas en cualquier aspecto de la realidad social y de la relación entre las partes de una totalidad.

Es necesario apuntar, sin embargo, que al optar por los métodos cualitativos no se sacrificó en forma alguna la amplitud de la investigación en lo que respecta al número de personas entrevistadas u oídas y la variedad y multiplicidad de fuentes consultadas. Por el contrario, se pretendió en todo momento, y así se hizo, que la investigación fuese lo más abarcadora posible, de suerte que cada hallazgo estuviese ampliamente fundamentado.

Para que se tenga una idea sobre el particular, es oportuno señalar que, de una u otra forma, dependiendo ello de los distintos métodos de investigación utilizados, participaron 75 jueces y 44 juezas, para un total de 119 (incluyendo todos los niveles

de instancia y del Tribunal de Apelaciones y jueces y juezas administradoras), lo que constituye una muestra representativa del sistema. Esto significa que las visiones que aportaron los jueces y las juezas participantes representan las del total de jueces del sistema. Participaron, además, 56 abogadas y 42 abogados, para un total de 98 (entre fiscales, procuradores, procuradoras, abogados y abogadas en el ejercicio privado de la profesión); 68 usuarias del sistema y 39 varones usuarios, para un total de 107 personas (entre víctimas de violencia doméstica, agresores, policías y profesionales de apoyo); y 2 empleados y 25 empleadas de la Rama Judicial. Ello representa un total de 351 personas, muchas de las cuales presentaron ponencias por escrito ampliamente documentadas.

Por otro lado, la Comisión realizó una abarcadora investigación documental de trabajos de investigación y materiales bibliográficos, locales y del extranjero.

La Comisión utilizó una combinación de los siguientes métodos:

1. *Vistas*

De conformidad con la literatura consultada, las vistas constituyen una de la metodologías más acertadas para este tipo de investigación. La Comisión determinó celebrarlas en privado y garantizar la confidencialidad de lo dicho por cada ponente como una forma de promover la participación más eficaz de éstos.

Se celebraron vistas en una muestra de regiones judiciales: Humacao, Utuado, Aibonito, Ponce, Mayagüez y San Juan. A éstas comparecieron jueces y juezas de todos los niveles y jueces y juezas administradoras, abogados y abogadas, personal de los tribunales, fiscales, representantes de organizaciones privadas y públicas y público en general.

2. *Entrevistas grupales focalizadas*

Esta metodología se caracteriza por la participación de un grupo de persona que dialogan entre sí sobre un tema particular con la ayuda de un facilitador. Se coordinaron grupos de jueces y juezas, de abogados y abogadas litigantes en ciertas áreas, de agresores, de personas víctimas de violencia doméstica, de fiscales y otros.

3. *Observación de procedimientos en sala*

Se trata del método denominado en inglés “court watching”, mediante el cual se observan los procedimientos en sala, dirigiendo la atención hacia varios aspectos determinados. Para desarrollar esta metodología se utilizaron estudiantes de Derecho de la Universidad de Puerto Rico bajo la dirección del profesor Efrén Rivera. El trabajo formó parte de un seminario de investigación de todo un semestre. Como requiere el método, las vistas de observación se hicieron sin que mediaran aviso sobre el particular.

4. *Sesiones de Investigación Participativa (SIP)*

A los fines de dar participación en la investigación al mayor número de jueces y juezas del sistema, se desarrollaron tres reuniones, una para cada categoría judicial (Municipales, de Distrito y Superiores, conjuntamente con jueces y juezas del Tribunal de Apelaciones), a las que se invitó una muestra representativa de la judicatura, seleccionada al azar. Cada una de dichas reuniones se organizó con el formato de grupos de discusión dirigidos por facilitadores y facilitadoras cuyo propósito era examinar situaciones especialmente desarrolladas para allegar información valiosa para la Comisión relativa a la definición de discrimen por género, el grado de

sensibilización de la judicatura respecto al problema y posibles soluciones a instancias determinadas de discrimen.

5. *Análisis de legislación*

La Comisión determinó que era indispensable realizar un examen del marco constitucional y de la legislación pertinente en cada una de las áreas de estudio, con varios propósitos a la vista: ofrecer una visión de trasfondo; someter dicha legislación a análisis de conformidad con el marco teórico general de la investigación, también la reglamentación pertinente; y examinar su redacción atendiendo los efectos del uso del lenguaje matizado en términos del género.

6. *Análisis de la jurisprudencia*

Se analizó la jurisprudencia relacionada con las áreas de estudio en términos de la respuesta del más alto foro judicial de Puerto Rico a planteamientos de discrimen o a cuestiones subyacentes relacionadas con el discrimen por razón de género en los tribunales, tales como el lenguaje, los criterios de interpretación y las soluciones y alternativas ofrecidas.

7. *Análisis de datos de la Oficina de Administración de los Tribunales*

Se analizaron los datos disponibles relativos a la segregación ocupacional por sexo en el sistema; a la asignación de salas, de materias y de tareas administrativas entre las juezas y los jueces; y a otros aspectos de interés.

RECOMENDACIONES

La Comisión ofrece las recomendaciones que se enumeran a continuación para las distintas áreas del estudio. Cabe destacar que una parte importante de ellas tiene que ver con el desarrollo de procesos educativos y de sensibilización sobre el discrimen por razón de género en los tribunales y en el sistema de justicia en general que lleven a cambios actitudinales sobre el particular y que atiendan las manifestaciones de trato discriminatorio en las distintas dimensiones de la estructura, el ambiente y el quehacer institucional: La interacción cotidiana en los tribunales, la estructuración ocupacional, la disposición de instalaciones necesarias para la provisión de determinados servicios, la orientación del público y la prestación de servicios, la elaboración de normas jurisprudenciales y la adjudicación de controversias concretas.

Administración Judicial

1. La Rama Judicial debe 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. 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.
3. 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.
4. 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.

5. 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.
6. El Poder Ejecutivo, a través de la Oficina de Nombramientos Judiciales, adscrita a la Oficina del Gobernador, debe realizar estudios más profundos sobre la segregación ocupacional por sexo en el caso particular de los nombramientos judiciales, atendiendo las distintas categorías en el escalafón judicial.
7. La Oficina de Nombramientos Judiciales, adscrita a la Oficina del Gobernador, debe desarrollar un sistema de información sobre las solicitudes a cargos judiciales y los nombramientos que posibilite la realización de investigaciones sobre el particular.
8. 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.
9. 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.
10. El sistema de evaluación judicial de la Rama Judicial debe evaluar el desempeño de la juezas y los jueces en cuanto a manifestaciones del discrimen por género.
11. 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.
12. La Oficina de Administración de los Tribunales debe estudiar la posibilidad de establecer centros de cuidado de niñas y niños, al menos en los tribunales más grandes y de mayor afluencia de público, que estén abiertos tanto a empleados y empleadas como al público general.
13. 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.

Interacción en los Tribunales

1. 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.
2. A los mismos fines, debe revisarse el lenguaje de los 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.
3. A los mismos fines, el Tribunal Supremo debe ordenar la revisión del lenguaje del Manual de Instrucciones del Jurado.
4. La Oficina de Administración de los Tribunales debe desarrollar folletos educativos sobre los problemas que presenta genérico masculino y sobre el uso de lenguaje neutral desde el punto de vista del género con el propósito de despertar conciencia al respecto entre los miembros del sistema judicial. Es importante sensibilizar a los jueces y a las juezas sobre el particular, pues por razón de su posición y autoridad en el sistema, su ejemplo tendrá un efecto multiplicador de gran impacto sobre los demás componentes del mismo.
5. Se debe dar particular atención en los seminarios y orientaciones sobre ética judicial que ofrece la Oficina de Administración de los Tribunales 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. Debe hacerse hincapié en el ejemplo que deben dar los jueces a ese respecto y en la función correctiva que deben ejercer desde el estrado.
6. Los programas de orientación a empleados y de educación continua de la División de Adiestramientos 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.
7. En cumplimiento de su función de promover la educación de los miembros de la profesión jurídica, el Colegio de Abogados debe desarrollar talleres y seminarios dirigidos a abogados y abogadas con el propósito de sensibilizar sobre los comportamientos y patrones discriminatorios que se dan en la interacción cotidiana en los tribunales, bufetes y demás centros

de trabajo. Debe desarrollar, además, manuales y protocolos de comportamiento adecuado que atiendan aspectos como el uso de un lenguaje que reconozca la presencia de la mujer en los tribunales y que no sea sexista ni ofensivo; también problemas de comportamiento.

8. 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.
9. La Rama Judicial debe desarrollar procedimiento 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.
10. La Oficina de Administración de los Tribunales debe revisar el Manual de Procedimiento 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.
11. La Rama Judicial debe 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. El Departamento de Justicia debe hacer lo propio respecto a fiscales, procuradoras y procuradores de familia y menores.
12. 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 alerta 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.
13. Las escuelas de derecho deben llevar a cabo su tarea formativa con conciencia de la marginación y subordinación histórica de la mujer y de la necesidad de cambiar actitudes y valores para la incorporación plena de éstas a la profesión jurídica. Para ello se debe revisar el currículo e incorporar en lo posible cursos que atiendan estas necesidades, además de que la reflexión y discusión sobre asuntos como éste que atañe en forma tan directa a la justicia como valor fundamental debe ser parte de todo curso. Ello debe ser objeto de atención por parte de los organismos universitarios a cargo de la revisión y aprobación del currículo. También

debe tomarse en cuenta en la interacción de los distintos componentes de la comunidad universitaria.

14. La Rama Judicial debe enmendar su política sobre 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.
15. 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.

Derecho de la Persona y la Familia

1. 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 trabajadoras y trabajadores 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.
2. El Colegio de Abogados de Puerto Rico debe incluir temas de Derecho de Familia desarrollados desde la perspectiva del género en su programa de educación continua para los miembros de la profesión jurídica y fomentar la reflexión y discusión de dichos temas a través de su revista de derecho.
3. El Departamento de Justicia debe desarrollar programas de capacitación desde la perspectiva del género dirigidos a los procuradores y las procuradoras de familia con especial atención a los problemas que presenta la litigación en el ámbito del Derecho de Familia.
4. Las escuelas de derecho deben promover la inclusión de la perspectiva del género en los cursos y seminarios sobre Derecho de Familia y el desarrollo de investigaciones, estudios y análisis de jurisprudencia que atiendan los distintos aspectos del discrimen por razón de género en dicho ámbito y que sirvan los propósitos de sensibilización y educación de todas las personas que intervienen de una u otra forma en la litigación de los casos de familia.
5. Las escuelas de trabajo social deben revisar su currículo a los fines de incluir la perspectiva del género en los cursos obligatorios y aumentar las opciones de seminarios y talleres sobre el particular, de suerte que los

trabajadores y las trabajadoras sociales se capaciten real y efectivamente para atender los casos de relaciones de familia y cualquier otro con conciencia de los estereotipos sexistas y los patrones culturales que suelen afectarlos.

6. De conformidad con el análisis de legislación en el ámbito del Derecho de Familia que se incluye en el informe, la Rama Judicial y la propia legislatura deben promover el estudio y evaluación de las leyes vigentes en este ámbito a los fines de proponer las enmiendas pertinentes para eliminar de la letra de la ley todo elemento sexista en el lenguaje y discriminatorio por razón de género en su contenido.
7. 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.
8. 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, mas ello debe evaluarse desde la perspectiva de un sistema unificado como el que existe en Puerto Rico.
9. La Rama Judicial debe adiestrar especialmente 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 éstos sobre sus derechos y sobre los procedimientos judiciales.
10. La Rama Judicial, el Colegio de Abogados, las escuelas de derecho y la propia Legislatura deben promover la revisión integral del Libro Primero del Código Civil sobre el Derecho de la Persona y la Familia.
11. La Rama Judicial debe 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 cualificaciones especiales que incluyan adiestramiento previo; fomentar la permanencia de éstos en dicha área y establecer un programa de capacitación continua de carácter obligatorio que atienda, no sólo los aspectos puramente informativos, sino particularmente, los formativos en términos de actitudes y de desarrollo de sensibilidad.

12. El sistema de justicia y la Legislatura Puertorriqueña deben seguir explorando alternativas de desarrollo de sistemas de cobro de pensiones alimentarias que garanticen una mayor eficiencia y un cumplimiento adecuado de parte de los alimentantes. Se deben aumentar los recursos humanos, físicos y económicos disponibles al programa de sustento de menores. La Comisión es consciente de que legislación todavía reciente ha tenido cambios estructurales sobre el particular cuyos efectos y resultados deberán examinarse a su debido tiempo.
13. 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. El sistema judicial debe promover que los jueces y juezas de dichos foros se beneficien de los cursos y seminarios especializados disponibles sobre el particular, además de que se debe fomentar la discusión interna organizada de estos temas.
14. Los foros apelativos, en especial el Tribunal Supremo, deben 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.
15. 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 éstas constituyen en gran mayoría las principales usuarios del sistema. A ese respecto, la Rama Judicial debe expeditar la atención de estos casos, limitando las suspensiones, pues la demora tiene efectos emocionales negativos y es una de las causas del encarecimiento de los procesos. El Departamento de Justicia debe proveer mayores servicios en lo que respecta a los procuradores y las procuradoras de familia.
16. 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.
17. 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 alimentarias.

Violencia Doméstica

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. La Rama Judicial debe fomentar el desarrollo y establecimiento por parte del gobierno de albergues y programas de ayuda a las víctimas de violencia doméstica y de programas de readiestramiento y reeducación a los agresores a través de toda la isla que posibiliten a los tribunales un cumplimiento más efectivo de la política pública encarnada en la Ley de Violencia Doméstica.
6. 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 del 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.
7. 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.

8. 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.
9. 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.
10. 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.

Sistemas de Justicia Criminal y Juvenil

A. Sistema de justicia criminal

1. De conformidad con el análisis de legislación en el ámbito del Derecho Penal, la Rama Judicial y la propia Legislatura deben promover el examen de la legislación penal y de las reglas procesales y evidenciaras (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. 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.
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. La Oficina de Administración de los Tribunales debe desarrollar adiestramientos especiales dirigidos a los jueces y a las juezas de lo criminal y de asuntos de menores y al personal de apoyo especializado en conducta humana, en los que se discuta la perspectiva del género en términos generales y en lo aplicable particularmente a la litigación de los delitos sexuales y a la atención de los menores y las menores en el sistema de justicia criminal.
5. El Departamento de Justicia debe desarrollar seminarios de capacitación dirigidos a los fiscales, a las fiscales y a los procuradores y procuradoras de menores con el propósito de sensibilizar a dicho personal sobre los efectos de los estereotipos y patrones culturales sexistas en el ámbito de lo criminal y del sistema de justicia juvenil.
6. Las escuelas de derecho deben incluir la perspectiva del género en sus cursos de Derecho Penal, Procedimiento Criminal y Evidencia (Ley de Medios de Prueba) y fomentar la reflexión e investigación sobre el particular.
7. Los distintos componentes del sistema de justicia criminal deben promover el adiestramiento y capacitación del personal, a los fines de ofrecer la orientación y el apoyo que requieren las víctimas de delitos sexuales y evitar la doble victimación de éstas.
8. 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.
9. 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.

B. *Sistema de justicia juvenil*

1. Deben conducirse seminarios de sensibilización para todos los funcionarios y funcionarias que intervienen en el sistema de justicia juvenil para que adquieran mayor conciencia sobre las manifestaciones del discrimen por razón de género y cómo éstas afectan a los menores y las menores a quienes se sirve y a sus familias.

2. 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.
3. Deben reclutarse más alguaciles mujeres para asignarlas a la custodia y transportación de las menores intervenidas.
4. Deben reclutarse más trabajadores sociales varones para atender las necesidades particulares de los niños intervenidos.
5. 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 relacionados con el hostigamiento sexual y las diversas manifestaciones de discrimen.
6. 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.

Derecho laboral

1. Se deben investigar con mayor profundidad las razones por las cuales hay tan pocos casos presentados en los tribunales relacionados con el problema de discrimen en el empleo.
2. Se debe proponer legislación que limite el uso de prueba sobre la vida sexual de la víctima de discrimen o de hostigamiento.
3. Se deben 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.
4. Se debe establecer un mecanismo efectivo de quejas sobre el discrimen y el hostigamiento sexual en el propio sistema judicial.
5. 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.
6. Se deben realizar más estudios sobre el vínculo entre el discrimen en el sistema judicial y los procesos adjudicativos en el mismo.