

Tribunal Supremo de Puerto Rico

Comité Asesor de Igualdad y Género

**UNA RAMA JUDICIAL LIBRE DE DISCRIMEN POR GÉNERO:
INFORME DE PROGRESO**

Resumen Ejecutivo

Noviembre 2002
San Juan, Puerto Rico

Introducción

El Informe de Progreso que aquí presentamos recoge los esfuerzos institucionales desplegados por la Rama Judicial de Puerto Rico para responder genuina y diligentemente al compromiso contraído de identificar medidas concretas y efectivas para erradicar el discrimen por razón de género en la Rama Judicial, siguiendo las pautas que había señalado el informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, que la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales sometió al Tribunal Supremo de Puerto Rico en 1995.

Durante los pasados cinco años, el Comité Asesor se dio a la tarea de proponer el plan de implantación para atender todos los señalamientos y recomendaciones del Informe sobre *Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* (en adelante el Informe del 1995) que atañen principalmente a los procesos, actitudes de los funcionarios y a la misión de la Rama Judicial.

El presente informe recoge el fruto de este esfuerzo de más de siete años de compromiso y ardua labor. Confiamos en que los logros hasta ahora alcanzados en la implantación de los proyectos que se describen en este informe sirvan de estímulo a la Rama Judicial para continuar el camino trazado. Todos y todas tenemos la seguridad de que el efecto de esta labor será contar con una Rama Judicial más sensible y fortalecida, que brinde un mayor acceso a la justicia fundamentado en el trato igualitario, equitativo e imparcial de todas las personas a las que sirve.

En 1992 el Juez Presidente del Tribunal Supremo, Honorable José A. Andréu García, creó la Comisión Judicial Especial para Investigar el Discrimen por Género en los Tribunales de Puerto Rico, cuya presidencia recayó en la Jueza Asociada Miriam Naveira de Rodón. En octubre de 1993, la Comisión Judicial Especial se reorganizó a los fines de proceder de lleno con la fase de investigación. La investigación cubrió particulares áreas de interés. Estas fueron: administración judicial, interacción en los tribunales, derechos de la persona y la familia, violencia doméstica, sistemas de justicia criminal y juvenil y derechos laborales.

En su investigación, la Comisión Judicial Especial no se limitó a la identificación de prácticas que pueden constituir discrimen de acuerdo con la definición legal del término, sino que amplió su marco de estudio 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. También identificó aquellas prácticas y procesos dentro de la Rama Judicial que pudieran reflejar situaciones de discrimen como consecuencia de patrones sociales, económicos y culturales arraigados en la sociedad puertorriqueña. Examinó, además, todos los aspectos del sistema judicial, sustantivos y procesales, a los fines de determinar si existen leyes, reglamentos, normas, prácticas o actitudes que puedan tener efectos discriminatorios basados en el género.

Luego de analizar e interpretar toda la información recopilada, la Comisión Judicial Especial rindió su Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales* (Informe del 1995), en el cual formuló sus conclusiones generales, hallazgos y recomendaciones. El Informe destacó el hallazgo general de que la Rama Judicial refleja, igual que el resto de la sociedad puertorriqueña de que forma parte, patrones culturales sexistas que se manifiestan en diversos grados y maneras que responden a visiones estereotipadas sobre los roles de hombres y mujeres en la sociedad. El Informe también destacó de manera contundente la conclusión de que el discrimen por razón de género influye en los procesos decisionales y en la

elaboración de normas jurisprudenciales, y que ello afecta la adjudicación de controversias concretas. El Informe señaló, además, que el sistema judicial tradicionalmente no ha tomado en consideración la perspectiva del género en las funciones que lleva a cabo. Como consecuencia de estos hallazgos y las recomendaciones de la Comisión Judicial Especial, el Tribunal Supremo en su Orden de 15 de noviembre de 1996, creó el Comité Asesor de Igualdad y Género, adscrito al Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial.

Al Comité Asesor se le asignó la encomienda de considerar y revisar las recomendaciones del Informe del 1995, con el fin de formular y proponerle al Tribunal Supremo los planes y medidas necesarias para implantar dichas recomendaciones. Mediante su Resolución de 18 de abril de 1997, el Tribunal Supremo nombró a las y los integrantes del Comité Asesor, que quedó compuesto por un grupo interdisciplinario de jueces y juezas, abogados, abogadas, profesores y profesoras de derecho, funcionarios del Ministerio Público y un representante de la comunidad. En mayo de 1997, el Comité Asesor celebró su sesión inaugural y comenzó de inmediato a coordinar las funciones delegadas, el fruto de las cuales se recogen en este Informe de Progreso.

Para facilitar su trabajo, el Comité Asesor delimitó el ámbito de su encomienda y para ello adoptó la siguiente definición de su misión:

Proponer un plan de acción al Tribunal Supremo, cuyas medidas sean específicas, viables, efectivas y realizables a corto y 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.

En sus primeras reuniones de trabajo el Comité Asesor acordó las reglas que regirían a partir de ese momento para facilitar las reuniones y el proceso deliberativo. Celebró reuniones para sensibilizar a sus miembros sobre el discrimen por género y fomentar la unidad del grupo. Luego delineó la metodología que utilizaría para llevar a cabo el plan de acción según descrito en el texto de su misión.

Identificó, en primer lugar, todas las recomendaciones del Informe del 1995, cuya implementación concernía a la Rama Judicial, y excluyó las que se referían a otras ramas del gobierno o entidades privadas. Así clasificadas, se asignaron a cuatro (4) subcomités para que éstos trabajaran en el diseño de los proyectos que atenderían dichas recomendaciones. Al estructurar sus planes de trabajo, los Subcomités determinaron que cada proyecto debía incluir los siguientes cuatro elementos: el **producto final** completo a desarrollar u objetivo, el **mecanismo** o estrategia para lograrlo (actividades), los **recursos** humanos, físicos o fiscales, y las **personas claves** que colaborarían para lograr el objetivo.

El Comité Asesor determinó que los proyectos de su plan de implantación serían clasificados en tres fases. Incluyó en la primera fase de su plan los proyectos que debían atenderse con **mayor prioridad**, a corto plazo, antes de junio de 2000. Esta primera fase incluyó los proyectos para atender los problemas relacionados con la violencia doméstica y el hostigamiento sexual, señalados en el Informe del 1995. La propuesta sobre los proyectos a ser desarrollados a **mediano plazo** incluyó los proyectos cuya implantación debía ser iniciada, entre julio de 2000 y junio de 2001.

La propuesta sobre proyectos a ser desarrollados a **largo plazo** incluyó aquellos proyectos que debían ser desarrollados a largo plazo, después de julio de 2001.

Proyectos desarrollados

Durante los últimos cinco años, el Comité Asesor ha trabajado arduamente en el diseño de proyectos cuyos objetivos recogen las recomendaciones para erradicar el discrimen por razón de género incluidas en el Informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*. La mayoría de los proyectos de la primera fase fueron completados o iniciados y algunos de las otras fases ya han sido comenzados.

El Comité Asesor descargó su responsabilidad diseñando y en algunos casos colaborando en la implantación de medidas en las siguientes áreas: Violencia Doméstica, Hostigamiento Sexual, Normas Administrativas, Lenguaje Neutral y Normas Contra el Discrimen, Educación, Proyectos de Investigación, y Facilidades Físicas.

El Comité Asesor entiende que la Rama Judicial debe contar con un organismo o instrumento que le permita asegurar que los planes estratégicos de la Rama Judicial a corto, mediano y largo plazo incluyen los proyectos aprobados para la erradicación del discrimen por razón de género y que las distintas divisiones de la Oficina de Administración de los Tribunales están cumpliendo con las tareas asignadas conforme se definen en los mismos. El Comité Asesor entiende también que es necesario que el Tribunal Supremo cuente con un equipo asesor especializado que identifique, recomiende y evalúe continuamente si los proyectos están logrando los objetivos definidos; y, si en efecto, la Rama Judicial muestra un cambio de conducta significativo que apunte hacia la erradicación del discrimen por razón de género.

Será necesario evaluar si se ha cumplido con la implantación de los proyectos, si las medidas reformadoras tienen efectos positivos en erradicar el discrimen y si ha habido efectos negativos no deseados.

Para que una evaluación de esta naturaleza sea efectiva es menester acometerla desde dos perspectivas. La primera es medir el progreso en la implantación de las tareas asignadas, en este caso, medir los alcances del diseño de las medidas tomadas; la segunda, medir el resultado final, es decir, los logros concretos en los casos en que la implantación haya sido efectiva.

Violencia Doméstica

El Comité Asesor dio carácter prioritario a las recomendaciones sobre violencia doméstica en su plan de acción. Estos son los proyectos atendidos y sus resultados.

a. Orden Administrativa sobre Recursos de Apoyo en Casos de Violencia Doméstica

El Comité Asesor redactó unas normas de aplicación uniforme que fueron adoptadas por vía de la Resolución del Tribunal Supremo de 16 de febrero de 2001, que permiten la utilización de los servicios de intercesores e intercesoras para que acompañen y apoyen a las víctimas de violencia doméstica en los procesos judiciales, cuando solicitan remedios al amparo de la Ley Para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica.

b. Norma Sobre la Coordinación Interagencial Relacionada a Violencia Doméstica

El Comité Asesor logró la implantación de normas para coordinar asuntos relacionados con la violencia doméstica y el discrimen por razón de género, aplicables a los trabajos de los comités interagenciales que existen en las diferentes regiones judiciales. En el año 2000, el Juez Presidente impartió unas directrices a Jueces y Juezas Administradoras Regionales para que se brinde especial atención a la tramitación de los casos de violencia doméstica y a cualquier otro asunto que constituya discrimen por género.

Estos comités interagenciales atienden los asuntos relacionados con las órdenes de protección, el diligenciamiento de citaciones para las vistas de estas órdenes, el trámite de querellas fuera de horas laborables, la colaboración de la Policía para que diligencie las órdenes de protección, especialmente en los pueblos donde no haya alguaciles disponibles y otros aspectos. Están integrados por Jueces y Juezas Administradoras Regionales, la Fiscalía, la Comandancia de la Policía y la Administración de Corrección, y son presididos por la Jueza Administradora o el Juez Administrador de cada región judicial.

c. Directrices sobre Órdenes de Protección

El Comité Asesor solicitó que se aclararan aspectos sobre la competencia de los jueces y las juezas del Tribunal de Primera Instancia para emitir órdenes de protección en los casos de violencia doméstica y resolver los problemas que se confrontaban, señalados por el Informe del 1995. El Tribunal Supremo atendió la solicitud con su Resolución de 16 de febrero de 2001, que enmendó las Reglas para la Administración del Tribunal de Primera Instancia, a los efectos de disponer que las órdenes de protección solicitadas al amparo de la Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica, fueran atendidas por el Juez o la Jueza Municipal ante quien se presenten, independientemente de las normas sobre competencia y traslado de las Reglas de Procedimiento Civil.

d. Guías para Materiales y Adiestramiento de Personal sobre Violencia Doméstica

El Comité Asesor desarrolló unas guías para la preparación de materiales y adiestramientos que se ofrecen a los empleados y empleadas de la Rama Judicial, sobre el tema de la violencia doméstica. De esta forma se atendió la necesidad de lograr mejores actitudes en el trato y orientación a las víctimas de violencia doméstica mediante la educación y sensibilización de jueces, juezas y el personal judicial y no judicial sobre el problema de la violencia doméstica, la aplicación de la ley y el uso efectivo de los mecanismos penales y civiles. Estas guías resultaron muy útiles en el diseño de todo el programa de seminarios que se ofrecieron estos últimos cinco años.

e. Estudio sobre Sala Especializada o Personal Especializado en Violencia Doméstica

El Comité Asesor estudió y propuso la creación de salas con calendario y personal adiestrado en casos de violencia doméstica. Se dispuso la operación de un Proyecto Piloto en el Centro Judicial de Ponce. Se ubicó la Secretaría Auxiliar del Tribunal en la Sala de Investigaciones durante los turnos diurnos y nocturnos para lograr la supervisión adecuada de los procesos relacionados con las órdenes de

protección y la violencia doméstica. También se asignó personal de alguacilazgo para los diligenciamientos de las órdenes de protección y se designaron las intercesoras que brindarían apoyo a las víctimas de violencia doméstica. Este plan piloto recibe actualmente un promedio de 122 solicitudes de órdenes de protección al mes y expide un promedio de 68 órdenes al mes.

f. Registro de Órdenes de Protección y Procedimientos de Validación de Órdenes de Estados de los Estados Unidos

El Comité Asesor hizo recomendaciones sobre la información que debía recoger el Registro de Órdenes de Protección y el procedimiento para la validación de órdenes de protección que provienen de otras jurisdicciones. Se logró que la Policía de Puerto Rico esté a cargo de dicho Registro y se estableció una red interagencial para recopilar la información de cada entidad. (Oficina de Administración de los Tribunales, Policía, Departamento de Justicia y Oficina de la Procuradora de las Mujeres).

El 16 de octubre de 2000, la Legislatura aprobó la Ley Núm. 420 para crear el *Archivo Electrónico de Órdenes de Protección*, con el propósito de garantizar la seguridad, protección, y el bienestar de toda la ciudadanía ante conducta constitutiva de violencia doméstica y acecho. Actualmente los organismos gubernamentales están gestionando la disponibilidad de los fondos necesarios para la implantación del registro electrónico lo que incluye la creación de los módulos para recoger la información, la automatización y centralización del registro.

También se propuso la creación de un procedimiento para reconocer y validar en Puerto Rico las órdenes de protección provenientes de otras jurisdicciones de los Estados Unidos a tenor con las enmiendas a la Ley Federal "Violence Against Women Act" (VAWA).

g. El Diligenciamiento de las Citaciones en los Casos de Violencia Doméstica

La Directora Administrativa de los Tribunales emitió la Circular Núm. 25 del 9 de junio de 1999, para establecer un procedimiento uniforme y eficaz respecto a las obligaciones que el Artículo 2.7 (b) de la Ley para la Prevención e Intervención con

la Violencia Doméstica le impone a los tribunales en relación con el diligenciamiento de órdenes.

El Comité analizó los datos y encontró una discrepancia entre el número de órdenes emitidas por los tribunales si se comparan los datos con el número de órdenes diligenciadas por la Policía.

h. Plan de Capacitación Interna Sobre Violencia Doméstica

El Comité Asesor y la Oficina de Administración de los Tribunales establecieron un proceso educativo de dos fases dirigido a sensibilizar a los jueces, las juezas y el personal sobre distintos aspectos del problema de la violencia doméstica. También se desarrolló un vídeo ilustrativo, seminarios para jueces y juezas municipales y de la Subsección de Distrito, sobre el tema de “La Custodia y las Relaciones Materno y Paterno Filiales en Casos de Violencia Doméstica”; viajes de jueces y juezas a Estados Unidos para participar en seminarios sobre distintos temas relacionados con la violencia doméstica, talleres obligatorios para los jueces, las juezas y el personal de algunas regiones judiciales sobre las manifestaciones y consecuencias de la violencia doméstica; seminarios a los jueces y las juezas de las Salas de Relaciones de Familia sobre la custodia y las relaciones paterno y materno filiales en casos de violencia doméstica; y, adiestramientos sobre el manejo adecuado de casos de violencia doméstica para el personal de alguacilazgo y de las Secretarías de las regiones judiciales.

Se reimprimió el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género* que fue presentado y discutido en la Conferencia Judicial de septiembre de 1995 y se distribuyó a todo el personal de la Rama Judicial. También se distribuyó un número de la Revista *Forum* cuyo contenido fue dedicado al tema de la violencia doméstica. Además, se iniciaron gestiones para preparar un manual sobre las órdenes de protección y su obligatoriedad interestatal. La Directora Administrativa de los Tribunales designó a la Oficial de Cumplimiento quien actuó como recurso de enlace para el seguimiento de los proyectos.

i. Acceso al Sistema de Información sobre los Casos de Violencia Doméstica y las Órdenes de Protección

Este proyecto facilitó el desarrollo de un sistema de identificación de casos de violencia doméstica y de órdenes de protección para seguir el tracto de estos casos y llevar a cabo estudios sobre el tema. La Oficina de Estadísticas de la Oficina de Administración de los Tribunales ahora recoge datos sobre el trámite de los casos de violencia doméstica a base de la información pertinente que se recopila en los sistemas automatizados de la Rama Judicial.

En el año 2000-01, se presentaron 6,149 casos de violencia doméstica en los tribunales. Es evidente que el número de casos es alarmante y ha aumentado significativamente desde el 1997 hasta el presente, lo que exige mayor asignación de recursos por la Rama Judicial. Las estadísticas apuntan a un marcado descenso en la proporción de órdenes expedidas con relación a las órdenes solicitadas.

Hostigamiento Sexual y Discrimen por Razón de Género en el Empleo

La segunda área que el Comité Asesor atendió con premura fue la del hostigamiento sexual en el empleo y el discrimen en el ámbito del trabajo. En esta parte del Informe se discute lo que concierne a la Rama Judicial como foro para la atención de este tipo situación, y lo que concierne a la Oficina de Administración de Tribunales como patrono.

a. Procedimiento de Querellas por Discrimen y Hostigamiento Sexual

El Comité Asesor requirió primeramente que se estableciera un procedimiento para la atención de querellas por discrimen y hostigamiento sexual y un plan de divulgación de tal procedimiento. Se propuso además, que se llevaran a cabo adiestramientos y seminarios a todo el personal de la Rama Judicial sobre este tema.

La implantación de esta recomendación se llevó a cabo con la redacción de dos proyectos que el Comité Asesor le presentó al Juez Presidente para su consideración: (1) *Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Jueces y Juezas del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Circuito de Apelaciones* y (2) *Procedimiento para Acciones Disciplinarias por Hostigamiento Sexual contra Funcionarios y Funcionarias de la Rama Judicial*.

También, se imprimió el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género* y se distribuyó en 1995 a todos los jueces y juezas del sistema. Se reimprimió en 1999 para la Semana de la Mujer y se volvió a distribuir en las actividades donde se discutieron las normas en contra del discrimen por género en la Rama Judicial.

El plan para reducir las incidencias de hostigamiento sexual ha sido altamente exitoso. Desde 1996 hasta el 2002, todas las querellas se han investigado prontamente: 13 querellas; 8 de ellas han concluido con sanciones para el querellado, 2 han concluido con exoneración del querellado y 3 permanecen en investigación.

b. Plan de Capacitación Interna Sobre Hostigamiento Sexual; Divulgación Interna de Procedimiento para el Trámite de Querellas

Este proyecto propuso un plan de capacitación permanente para toda la Rama Judicial sobre el tema del hostigamiento sexual en sus distintas manifestaciones. Este proyecto es uno continuo y requiere renovarse, por la necesidad de mantener vigente la orientación y adiestramiento al personal de la Rama Judicial. La Oficina de Administración de los Tribunales comenzó este proceso y ya ha brindado adiestramientos sobre este tema al personal de supervisión y a los Directores Ejecutivos y las Directoras Ejecutivas de los Centros Judiciales.

Actualmente, el Instituto de Estudios Judiciales trabaja en un plan de capacitación para los jueces y las juezas del sistema sobre el tema del hostigamiento sexual. El plan incluye, entre otros mecanismos de capacitación, distintos seminarios y el diseño de materiales especiales. Una vez el Tribunal Supremo apruebe el procedimiento para el trámite de querellas por hostigamiento sexual, el Instituto lo incluirá como tema dentro de su plan de capacitación.

c. Guías de Capacitación Interna sobre Hostigamiento Sexual

El Comité Asesor recomendó y preparó unas guías de capacitación sobre violencia doméstica. Actualmente, los adiestramientos sobre el tema de hostigamiento sexual que se brindan están basados en estas guías.

Administración Judicial

La Rama Judicial emplea actualmente 4,529 personas. Como patrono de un número significativo de personas tiene la responsabilidad de mantener aquel ambiente de trabajo que redunde en un clima que sin duda esté libre de todo vestigio de discriminación por razón de género. Entre las prácticas laborales que requieren un seguimiento efectivo están las prácticas de reclutamiento, el trato a las empleadas embarazadas, los criterios para la asignación de personal a determinadas tareas, las oportunidades para adiestramientos especiales, evaluaciones de personal, medidas disciplinarias y los ascensos.

En los siete años que han transcurrido desde que se publicó el Informe del 1995, la Rama Judicial ha experimentado sustancial mejoría en muchas de las áreas de empleo. En gran medida el progreso alcanzado es producto de los siguientes once proyectos que llevó a cabo el Comité Asesor.

a. Informes Estadísticos sobre Segregación Ocupacional por Razón de Género del Personal de Apoyo de la Rama Judicial

La Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Administración de los Tribunales estableció un sistema de información sobre segregación ocupacional por género en la Rama Judicial. Los datos que se obtienen periódicamente permiten identificar y recopilar aquella información que facilite el análisis de las tendencias sobre segregación ocupacional por sexo en el empleo.

La situación de hoy, aunque algo ha mejorado, todavía no alcanza los niveles óptimos para una fuerza trabajadora integrada. De los 3,666 empleados que había en 1995, 2,036 ó un 55% ocupaban puestos secretariales, y de éstos, 1888 o un 92% eran mujeres. Más de tres cuartas partes del personal de la Rama Judicial era personal secretarial. Hoy, siete años más tarde la Rama Judicial cuenta con 4,529 empleados, de éstos 3,066 son mujeres, y de éstos 1,832 son secretarias. Lo que significa que las mujeres constituyen el 67% de los empleados y que el 59% de estas empleadas mujeres son secretarias.

Las estadísticas muestran que no se ha alcanzado progreso en algunas de las posiciones más altamente segregadas identificadas por el Informe del 1995 tales

como alguacilazgo y personal de mantenimiento. En el caso de la judicatura es evidente el progreso alcanzado hasta el presente en relación con la incorporación de las mujeres a las distintas posiciones de las cuales había estado excluida.

b. Criterios para la Asignación de Jueces y Juezas a Salas de Familia

El Comité Asesor recomendó establecer criterios para la asignación a las salas de familia y de lo criminal basados en las calificaciones de los jueces y juezas de suerte que se evite la asignación desproporcionada de las juezas en las salas de familia y los jueces en las salas de lo criminal. Se estableció la asignación de jueces y juezas a las distintas salas a base de su preparación profesional, sus destrezas y habilidades y los adiestramientos que han recibido.

c. Estrategias para el Reclutamiento de Alguacilas

El Comité Asesor incluyó en su programa de trabajo un proyecto especial para dotar a la Rama Judicial de un sistema de reclutamiento, promoción, traslado y asignación que resultara en mayor participación de mujeres en los puestos de alguacilazgo. Incluyó un diseño más amplio en la difusión y publicación de las convocatorias de empleo para lograr que más féminas soliciten.

A raíz de las recomendaciones sometidas, las normas para el reclutamiento de personal de alguacilazgo que se incluyeron en el Reglamento de Personal de la Rama Judicial se enmendaron. Conforme a dichas normas, las convocatorias a estos puestos son enviadas a todas las dependencias de la Rama Judicial y a las agencias de la Rama Ejecutiva, las organizaciones de la comunidad, las escuelas y las universidades. Las convocatorias se publican en un periódico de amplia circulación y en la red cibernética. Para su divulgación se utilizan criterios del Manual de Reclutamiento, como los siguientes: grado de especialización de la clase, cantidad de vacantes, áreas geográficas donde hay plazas y quiénes son elegibles para solicitar las vacantes.

Los datos de la División de Reclutamiento de la Oficina de Administración de los Tribunales, reflejaron en el último Registro de Elegibles un total de 417 aspirantes a puestos de alguacilazgo, de los cuales 249 fueron hombres (60%) y 168

fueron mujeres (40%). La estadística, comparada con períodos anteriores, demuestra que aunque mínimo, se ha dado un aumento en la cantidad de mujeres solicitantes.

d. Revisión del Manual de Procedimiento de Alguacilazgo

El Comité Asesor incluyó la revisión del *Manual de Procedimiento del Alguacilazgo* como uno de sus proyectos prioritarios. Se pretende incluir en este *Manual de Procedimiento* unas normas y procedimientos que garanticen que toda persona recibe un trato libre de prejuicios. El *Manual* está actualmente bajo revisión para adaptarlo a las normas contra el discrimen por razón de género.

e. Norma Administrativa Especial sobre el Embarazo de Empleados y Candidatas a Empleo

La Oficina de Administración de los Tribunales estableció unas Guías de Entrevista de Selección para el personal de supervisión que realiza las entrevistas para empleo en la Rama Judicial, que establecen las directrices sobre las preguntas que podrán hacerse en una entrevista de empleo y las que deben evitarse porque pueden dar lugar a discrimen, prejuicio y subjetividad.

La Oficina de Administración de Tribunales llevó a cabo una serie de adiestramientos para el personal supervisor de alguaciles y alguacilas sobre distintos temas relacionados con la segregación ocupacional por sexo y la selección de personal. Uno de los temas discutidos en estos adiestramientos es el embarazo y su ilegalidad para tomarlo en cuenta como criterio de reclutamiento.

f. Aumento en el Reclutamiento de Especialistas en la Conducta Humana

El Comité Asesor recogió el insumo de los jueces y las juezas del sistema mediante unas entrevistas dirigidas a mejorar la calidad de los recursos y del reclutamiento de especialistas en la conducta humana. Para realizar las entrevistas se preparó un cuestionario mediante el cual la judicatura y el personal de supervisión evalúan la labor de este personal especializado.

Además se han establecido adiestramientos y seminarios de educación continua para los trabajadores y las trabajadoras sociales, los psicólogos y las psicólogas y otro personal relacionado. La Oficina de Servicios Sociales y el Negociado de Métodos Alternos han brindado adiestramientos sobre diferentes temas.

g. Criterios para Evaluar Posible Conducta Discriminatoria de la Judicatura y el Personal

El Comité Asesor facilitó el establecimiento de un mecanismo para evaluar a las y los miembros de la judicatura sobre el aspecto del discrimen por género, a los efectos de poder tomar en consideración este aspecto en la evaluación de sus ejecutorias. La inclusión del aspecto de género y otros tipos de discrimen en las evaluaciones de jueces y juezas también responde a que en noviembre de 1999, el Tribunal Supremo aprobó las enmiendas a los Cánones de Ética Judicial para prohibir expresamente toda manifestación de discrimen por parte de la judicatura.

h. Normas de Vestimenta Racionales y no Discriminatorias

El proyecto surgió de un señalamiento que se hizo en el informe *El Discrimen por Razón de Género en los Tribunales*, relacionado con la necesidad de establecer normas sobre la forma de vestir apropiada para comparecer a las salas de sesión de los tribunales. La creación de estas normas fue delegada al Comité de Normas de Vestimenta para la Rama Judicial que nombró el Juez Presidente para tal propósito. Las normas propuestas fueron discutidas en reunión del Consejo Asesor Judicial pero no fueron aprobadas como se sometieron y están pendientes de revisión.

i. Proyecto de Orden Administrativa para Reglamentar el Período de Extracción de Leche Materna

En respuesta a la preocupación de la falta de una política sobre el periodo de lactancia, el Comité propuso una enmienda al Artículo 19 del Reglamento de Administración del Sistema de Personal de la Rama Judicial. El Tribunal Supremo aprobó dicha enmienda en su Resolución de 11 de julio de 2001, mediante la cual se concedió a todas las empleadas la oportunidad de lactar a sus criaturas o extraerse

la leche materna durante dicho periodo. Entendemos que la aprobación de esta enmienda es otro logro que reconoce las necesidades particulares de las mujeres y las incorpora a la política institucional.

j. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio

El Comité Asesor llevó a cabo adiestramientos en todas las regiones judiciales para capacitar y sensibilizar al personal en torno a lo que constituye trato discriminatorio y sus variadas manifestaciones. También se orientó al personal sobre el procedimiento para radicar querrelas a través de la Oficina de Asuntos Legales cuando una persona entiende que ha sido discriminada.

Revisión de Manuales y Procedimientos

En esta sección incluimos aquellos proyectos que el Comité Asesor incluyó en la lista de proyectos de prioridad y que implicaron revisar Manuales, Reglas o Procedimientos para eliminar todo vestigio de lenguaje excluyente y discriminatorio y algunas normas sustantivas para conformarlos a un ordenamiento libre de discrimen por razón de género. Es en este contexto que se incluyeron los siguientes proyectos de reforma.

a. Revisión del Lenguaje del *Manual de Instrucciones al Jurado*

Se hicieron recomendaciones para revisar el *Manual de Instrucciones al Jurado* y asegurar que esté libre de cualquier tipo de lenguaje discriminatorio por razón de género que obstaculice y afecte las decisiones del Jurado en sus procesos deliberativos. Al presente, *El Manual de Instrucciones al Jurado* se revisa en forma integral tanto desde el punto de vista del lenguaje discriminatorio como del aspecto sustantivo.

b. Guías para la Eliminación de Lenguaje Discriminatorio de Formularios y Reglamentos

Desde 1996, el Tribunal Supremo y la Oficina de Administración de los Tribunales comenzaron a revisar los textos de reglas, reglamentos y formularios para incorporarles el uso del lenguaje neutral. Durante ese período, el Instituto de Estudios Judiciales produjo el *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género*, en el cual se proveen ejemplos sobre el uso del lenguaje neutral.

Como secuela de este proyecto, a partir de 1996, todos los proyectos de reglas o reglamentos que fueron presentados ante el Tribunal Supremo han sido revisados para incorporarles lenguaje neutral desde el punto de vista del género. Además, el Tribunal Supremo incorporó lenguaje neutral en todas las reglas y reglamentos que aprobó o enmendó a partir de 1998. A base de la experiencia adquirida durante estos años, el Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial se

propone redactar unas guías sobre utilización de lenguaje neutral en reglas y reglamentos, que sirva de herramienta para la elaboración de éstos.

c. Propuesta para Enmendar los Códigos de Ética Judicial y Ética Profesional

El Comité Asesor recomendó al Tribunal Supremo que añadiera una disposición en los Cánones de Ética Judicial y el Código de Ética Profesional que prohíba expresamente la conducta constitutiva de discrimen por razón de género y que se elimine el lenguaje sexista en ambos cuerpos legales. El Tribunal Supremo, en su Resolución de 12 de noviembre de 1999, enmendó los Cánones de Ética Judicial para incluir en el Canon XI una disposición que prohíbe que la judicatura incurra en conducta discriminatoria por razón de género y para incorporar el lenguaje neutral a los Cánones de Ética Judicial.

El Comité Asesor también redactó una propuesta para enmendar los Cánones de Ética Profesional. La propuesta fue sometida a la consideración de la Comisión de Ética del Colegio de Abogados de Puerto Rico. El Comité Asesor compareció a las vistas públicas de la Comisión Revisora del Código de Ética Profesional, celebradas en agosto del 2001, para apoyar dichas enmiendas.

d. Propuesta de Política Pública para Prohibir el Discrimen por Orientación Sexual

La enmienda al Canon XI de Ética Judicial para prohibir el discrimen por razón de género, aprobada mediante la Resolución del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 1999, forma parte de la política pública de la Rama Judicial contra el discrimen por orientación sexual.

e. Supervisión Activa para la Atención de Quejas por Trato Discriminatorio

El Comité Asesor llevó a cabo adiestramientos en todas las regiones judiciales para capacitar y sensibilizar al personal en torno a lo que constituye trato discriminatorio y sus variadas manifestaciones. También se orientó al personal

sobre el procedimiento para radicar querellas a través de la Oficina de Asuntos Legales cuando una persona entiende que ha sido discriminada.

Uno de los aspectos más importantes de cualquier programa para erradicar el discrimen por razón de género en los tribunales es establecer un plan de divulgación abarcador para dar a conocer los logros que se vayan alcanzando en el camino. El Comité Asesor desarrolló los siguientes proyectos en el área de educación y capacitación:

a. Plan de Divulgación y Orientación a la Comunidad sobre Temas Específicos

El Comité Asesor de Igualdad y Género redactó y elaboró una serie de módulos con información dirigida a la comunidad. Estos módulos proveen información sobre los temas de violencia doméstica, órdenes de protección, hostigamiento sexual, custodia, divorcio y alimentos.

La Oficina de Administración de los Tribunales preparó boletines sobre los temas recomendados e incluidos en los módulos. Los boletines han sido distribuidos a estudiantes, profesores, profesoras, abogados, abogadas y ciudadanos que visitan las oficinas de la Rama Judicial. La Oficina de Prensa y Comunicaciones también ha distribuido los boletines en distintas actividades. Algunas de estas actividades han sido: (a) convenciones y ferias de orientación, (b) charlas para estudiantes de escuelas intermedias, superiores y de universidades, (c) y charlas al personal de la Rama Judicial y distintas entidades comunitarias.

En la Semana de la Mujer y en la Semana de la Ley, que se celebran anualmente, también se distribuyen a la comunidad en general materiales de orientación sobre dichos temas. Además, durante todo el año se brindan en forma continua diversas orientaciones a la comunidad por medio de programas radiales, la televisión, la prensa escrita y en revistas.

La Oficina de Prensa y Comunicaciones distribuye continuamente materiales informativos (folletos) sobre los siguientes temas, entre otros: derechos y procedimientos en los tribunales en el área civil, relacionados con violencia doméstica; derechos y procedimientos en los tribunales en los casos de divorcio y

pensiones alimentarias; Carta de Derechos de Víctimas y Testigos y *Manual de Conducta para Tribunales Libres de Discrimen por Género*. Además, se distribuye un folleto sobre la Ley contra el Acecho en Puerto Rico.

b. Proyecto Demostrativo de Accesibilidad a los Tribunales

Se diseñó un proyecto demostrativo en el área de relaciones de familia con el fin de garantizar el acceso y una adecuada representación de las féminas en los tribunales.

La Oficina de Administración de los Tribunales llevó a cabo las siguientes gestiones para implantar este proyecto: (1) aprobó el *Manual de Evaluación Social Forense* que actualmente es utilizado por los trabajadores y trabajadoras sociales en todas las regiones judiciales en caso de alegaciones de abuso sexual en niños; (2) aprobó el *Protocolo para la Intervención en Casos de Violencia Doméstica Referidos a la Oficina de Relaciones de Familia*, que es utilizado por las Oficinas de Trabajo Social de todas las regiones judiciales; (3) creó el centro denominado PROSE, que es un centro de orientación que brinda servicios a las personas que comparecen por derecho propio al tribunal en casos de relaciones de familia y de violencia doméstica; y (4) creó el programa Padres y Madres para Siempre en distintas regiones judiciales con el fin de brindar orientaciones a madres y a padres para que se les facilite mantener y estrechar los lazos familiares con sus hijos y prevenir la violencia.

c. Plan de Capacitación Interna sobre Manifestaciones de Discrimen en los Asuntos de Relaciones de Familia (Custodia, Patria Potestad, Pensión Alimentaria, Relaciones Paterno/Materno Filiales, Divorcio y otros)

Se diseñó y ejecutó un plan de capacitación interna para atender el reclamo de desarrollar mayor conciencia y sensibilización sobre las distintas manifestaciones del discrimen por razón de género. Al respecto se han preparado y presentado dos (2) vídeos que presentan situaciones de la vida diaria en el contexto del ambiente de trabajo en los tribunales o en las oficinas de la Administración. Estos vídeos se exhiben en todas las regiones judiciales y se han utilizado en las actividades de orientación y seminarios brindadas al personal, para estimular la discusión y una

mayor participación en el proceso de sensibilización. Además, se ha estado elaborando un cuestionario para distribuirlo entre los jueces y las juezas del sistema con el fin de auscultar el acceso de las mujeres pobres a los tribunales.

d. Sección en la Red (Internet) sobre Violencia Doméstica

En la página de Internet de la Rama Judicial, www.tribunalpr.org, ahora se publica información relacionada con la violencia doméstica, órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos, relaciones filiales y otros. La información publicada es revisada y actualizada periódicamente por las distintas dependencias de la Rama Judicial.

Proyectos Pendientes de Ejecución

El Comité Asesor entiende que queda pendiente realizar una serie de estudios que nos permitan determinar entre otros, la relación entre los estereotipos y los patrones culturales sexistas y cómo estos influyen en el proceso de determinación de culpabilidad en el proceso criminal y en la imposición de medidas punitivas; la relación entre el discrimen por género y las mujeres pobres; y la relación entre el discrimen por género y la imposición de medidas, las órdenes de detención y la revocación de libertad condicional.

Retos en la Implantación

El Comité Asesor confrontó, en sus años de labor, variados retos, limitaciones y dificultades. Conocer estas experiencias puede ser de provecho para aquellos y aquellas que se enfrentan a una tarea similar a la del Comité Asesor.

Lograr la cohesión de un grupo tan numeroso y diverso fue un reto. Ha sido muy complejo lograr implementar las recomendaciones, esto en gran medida por la resistencia al cambio que confrontó el Comité Asesor. La falta de presupuesto y recursos fiscales resultó ser un factor altamente limitante. La limitación de recursos también significó la falta de una infraestructura adecuada para llevar a cabo las tareas encomendadas. Resulta necesario además, la designación de un Oficial de Cumplimiento con la autoridad necesaria dentro de la esfera administrativa para facilitar el trabajo del Comité Asesor.

No obstante, los obstáculos que ha confrontado y confronta aún el Comité Asesor en el proceso de implantación de proyectos, es necesario enfatizar que el Comité Asesor tiene el apoyo del Juez Presidente, Hon. José A. Andréu García, la Hon. Miriam Naveira, Presidenta Ex Officio del Comité Asesor y los demás miembros del Tribunal Supremo. Este apoyo es crucial para cumplir las encomiendas asignadas al Comité Asesor.

Recomendaciones

En el cumplimiento de la encomienda de proponer proyectos para implantar las recomendaciones, surgió la necesidad de formular nuevas recomendaciones, que se incluyen a continuación y evidencian el camino que queda por recorrer.

RECOMENDACIONES:

Proyectos Desarrollados:

El Tribunal Supremo debe aclarar los alcances de la encomienda del Comité Asesor contenida en su Resolución de 1996, de manera que los componentes administrativos del sistema reconozcan las facultades y responsabilidades del Comité Asesor.

La Rama Judicial debe contar con un organismo o instrumento que le permita asegurar que los planes estratégicos de la Rama Judicial a corto, mediano y largo plazo incluyen los proyectos aprobados para la erradicación del discrimen por razón de género y que las distintas divisiones de la Oficina de Administración de los Tribunales están cumpliendo con las tareas asignadas conforme se definen en los proyectos aprobados.

Es necesario que el Comité Asesor cuente con un equipo asesor especializado que identifique, recomiende y evalúe continuamente si los proyectos aprobados están logrando los objetivos definidos y si, en efecto, la Rama Judicial muestra un cambio de conducta significativo que apunte hacia la erradicación del discrimen por razón de género identificado en el Informe.

Debe mantenerse un seguimiento y evaluación permanente que facilite la evaluación desde ambas perspectivas, la que permite medir el progreso en la implantación de las tareas asignadas, en este caso medir los alcances del diseño de las medidas a tomar y la que permite medir el resultado final en los casos en que la implantación se haya logrado.

Deben implantarse los demás proyectos que están pendientes para la tercera fase, que son: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarias sobre

Actitudes y Comportamientos Sexistas; Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género; Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo; Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley; Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patrones Aprendidos en la Adjudicación Judicial; Seminarios de Capacitación para Foros Apelativos; y, Plan de Divulgación y Orientación a través de Radio, Televisión y Vídeos.

Violencia Doméstica

Los trabajos de los comités interagenciales que existen en las diferentes regiones judiciales deben evaluarse para medir la efectividad de la implantación de las normas para coordinar asuntos relacionados con la violencia doméstica y el discrimen por razón de género.

Debe mantenerse la página de Internet al día con información relacionada con la violencia doméstica, órdenes de protección, custodia, divorcio, alimentos, relaciones filiales y otros. Las distintas dependencias de la Rama Judicial deben revisar y actualizar periódicamente la información que se publique.

Debe evaluarse la efectividad del Proyecto Piloto de la Rama Judicial sobre Violencia Doméstica que se implantó en el Centro Judicial de Ponce, que significó la creación de una sala con calendario y personal adiestrado en casos de violencia doméstica, para determinar su efectividad y determinar la viabilidad y deseabilidad de extenderlo a otras regiones judiciales.

Debe medirse la efectividad de la red interagencial al recopilar la información de cada entidad adscrita al Registro de Órdenes de Protección y debe publicarse la información recopilada para analizarse periódicamente.

Debe evaluarse la efectividad de la Circular Número 25 del 9 de junio de 1999, emitida por la Oficina de Administración de los Tribunales, con relación a la tramitación de las notificaciones de citaciones y órdenes de protección al amparo de la Ley 54 (Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica).

Es preciso continuar con los adiestramientos de capacitación y sensibilización en relación con el trato a las víctimas de violencia doméstica. Todo el personal de la

Rama Judicial debe ser adiestrado al respecto y el programa de adiestramientos debe extenderse a todo el personal de nuevo reclutamiento.

El contenido de los adiestramientos debe ser revisado periódicamente y la efectividad de los adiestramientos en la formación de las actitudes de jueces, juezas y el personal debe ser evaluada periódicamente.

Las estadísticas presentadas por la Oficina de Administración de los Tribunales deben examinarse cuidadosamente en relación con las órdenes de protección emitidas que apuntan a un marcado descenso en la proporción de órdenes expedidas a órdenes solicitadas para determinar los factores que inciden en esta situación y, en caso de ser negativos, tomar las medidas para corregirlos.

Debe estudiarse cuidadosamente las razones por las cuales las estadísticas de diligenciamiento de órdenes de protección que presenta la Policía son sustancialmente menores que las órdenes de protección que emiten los tribunales.

Todas las agencias de la Rama Ejecutiva y de la Rama Judicial deben coordinar programas de prevención de violencia doméstica con carácter de urgencia.

Hostigamiento Sexual y Discrimen por Razón de Género en el Empleo

Se deben explorar con más profundidad las razones que explican la escasez de casos de discrimen por razón de género presentados ante los tribunales.

Es necesario implantar el plan de capacitación para los jueces y las juezas del sistema sobre el tema del hostigamiento sexual que actualmente trabaja el Instituto de Estudios Judiciales de la Oficina de Administración de los Tribunales. El plan debe incluir, entre otros mecanismos de capacitación, distintos seminarios y el diseño de materiales especiales.

Una vez el Tribunal Supremo apruebe el procedimiento para el trámite de querellas por hostigamiento sexual, el Instituto de Estudios Judiciales deberá incluirlo como tema dentro de su plan de capacitación.

Administración Judicial

La Oficina de Personal de la Oficina de Administración de los Tribunales debe examinar periódicamente las estadísticas de empleo en todas aquellas posiciones

para las cuales se detecte una situación de concentración por razón de género e implantar medidas para corregir las situaciones de inequidad detectadas.

La Oficina de Personal del sistema debe dar seguimiento a las estadísticas de asignación de jueces y juezas por salas del tribunal con miras a publicar la información que le permita al Juez Presidente hacer aquellos nombramientos encaminados a mantener el justo balance que debe prevalecer en todas las salas de los tribunales.

Es recomendable continuar con la publicación de las convocatorias para las posiciones en las cuales se haya detectado desproporción entre hombres y mujeres, y acompañar estas convocatorias con esfuerzos específicos de acción afirmativa para evitar la segregación de empleo entre los sexos.

La revisión del *Manual de Procedimiento del Alguacilazgo* debe concluirse a la brevedad de suerte que se incluyan las normas y procedimientos que garanticen que toda persona recibe un trato libre de prejuicios cuando este personal interviene con los usuarios del sistema.

El Comité Asesor recomienda que la Oficina de Administración de Tribunales continúe ofreciendo adiestramientos para el personal supervisor de alguaciles y alguacilas sobre distintos temas relacionados con la segregación ocupacional por sexo y la selección de personal.

Es recomendable evaluar periódicamente el resultado de los adiestramientos con una población controlada para medir la efectividad de los mismos en lograr el cambio de actitudes.

Revisión de Manuales y Procedimientos

Debe completarse *El Manual de Instrucciones al Jurado* que actualmente está bajo proceso de revisión integral tanto desde el punto de vista del lenguaje discriminatorio como del aspecto sustantivo.

A base de la experiencia adquirida durante estos años, el Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial debe redactar unas guías sobre utilización de lenguaje neutral en reglas y reglamentos que sirva de herramienta para la elaboración de éstos.

Es recomendable apoyar al Colegio de Abogados para que complete el proceso de enmiendas y publique a toda la comunidad legal los nuevos parámetros para la profesión incluidos en el Código de Ética Profesional.

Educación

Este informe debe ser ampliamente divulgado a todos los componentes de la comunidad legal a fin de que se discutan sus implicaciones y se conozcan sus logros, de suerte que sirvan de ejemplo para otras instituciones que deseen implantar medidas correctivas para erradicar el discrimen por razón de género.

La Rama Judicial, debe proveer mecanismos para facilitar la distribución entre los jueces y las juezas del sistema del cuestionario dirigido a auscultar el acceso que tienen las mujeres pobres a los tribunales y la calidad de ese acceso.

Proyectos Pendientes de Ejecución

El Comité Asesor reitera las recomendaciones del Informe del 1995 a los efectos de que, para entender mejor el discrimen por razón de género y todas sus manifestaciones, deben llevarse a cabo los siguientes estudios: Opinión de Empleados, Empleadas, Usuarios y Usuarías sobre Actitudes y Comportamientos Sexistas, Estudio sobre la Relación entre Condición Social y el Discrimen por Razón de Género, Estudio sobre el Vínculo entre el Género y el Proceso Adjudicativo, Estudio sobre la Equidad en la Aplicación de la Ley, Estudio Sobre la Influencia de Estereotipos y Patronos Aprendidos en la Adjudicación Judicial.

Es indispensable implantar el programa de Seminarios de Capacitación para los Foros Apelativos, tan pronto se asignen los recursos disponibles.

Algunos de estos proyectos desarrollados por el Comité Asesor requieren de una revisión y seguimiento ya que su implantación es de carácter continuo. Además, es menester que la efectividad de estos proyectos sea evaluada en el futuro.

Todos los centros judiciales deben contar con unas instalaciones adecuadas en cuanto a acceso, seguridad y privacidad. En todo diseño y construcción de las nuevas salas de tribunales o el arrendamiento de nuevos locales se recomienda que se incluyan salones de custodia separados para féminas y varones. Deben

ampliarse estas facilidades en los demás centros judiciales, sujeto a las limitaciones de espacio y presupuesto de la Rama Judicial.

Retos en la Implantación

El Comité Asesor entiende que una de las herramientas más efectivas para modificar la conducta de las personas que integran la Rama Judicial es la divulgación efectiva de este Informe y de sus recomendaciones. Ello le permitirá a los integrantes de la Rama Judicial conocer y celebrar los logros alcanzados y motivarse para continuar el camino que falta por recorrer.

Para facilitar el trabajo futuro en aras de erradicar el discrimen por razón de género en los tribunales, es necesario que el Tribunal Supremo aclare la encomienda del Comité Asesor y se asignen los recursos necesarios para llevar a cabo las tareas encomendadas. La infraestructura necesaria para cumplir de manera efectiva sus encomiendas debe incluir una oficina, una secretaria y un equipo de trabajo independiente del personal del Secretariado de la Conferencia Judicial y Notarial.

Para facilitar la implantación de los proyectos que tengan como meta erradicar el discrimen por razón de género, el Comité Asesor necesita contar con un o una Oficial de Cumplimiento que sea un enlace efectivo con la esfera administrativa. La persona que sea designada como Oficial de Cumplimiento debe ser nombrada en consulta con el Comité Asesor y debe tener la autoridad necesaria dentro de la esfera administrativa para permitir que el Comité pueda llevar a cabo sus funciones en forma fluida y efectiva

Una Mirada Hacia el Futuro

Cinco años de ardua labor sólo comienzan a atisbar lo que será una Rama Judicial libre de discrimen por razón de género. El compromiso de abrir las puertas a toda persona que necesite acudir al foro judicial para buscar justicia con independencia de su género subsiste y cada día se hace más firme.

Consideramos necesario contar con recursos adecuados y cierta flexibilidad administrativa que le permitan asegurar a la Rama Judicial la implantación de sus planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo. Es esencial que el Comité Asesor cuente con un equipo asesor especialista que identifique, recomiende y evalúe continuamente si los proyectos aprobados están logrando los objetivos definidos y si, en efecto, la Rama Judicial muestra un cambio de conducta significativo que apunte hacia la erradicación del discrimen por razón de género identificado en el Informe de la Comisión Judicial Especial.

El Comité Asesor someterá a la consideración del Tribunal Supremo que delegue en el Comité Asesor las siguientes tareas: seguimiento de las recomendaciones específicas de manera que se asegure la realización completa de los proyectos hasta que se implanten las recomendaciones del Informe; evaluación continua de la Rama Judicial y sus componentes para determinar si la implantación de los proyectos ha logrado erradicar o, por lo menos, disminuir significativamente el discrimen por razón de género; identificación de áreas nuevas de discrimen que, por las razones que fueran, no se incluyeron en el Informe, o no hubieran existido al redactarse el mismo.

Además, el Comité Asesor recomienda la divulgación de su labor dentro y fuera de la Rama Judicial como un asunto de vital importancia. Es fundamental la divulgación de los trabajos del Comité Asesor a nivel internacional. El Comité Asesor debe relacionarse con organizaciones internacionales para servir de guía a otras jurisdicciones menos desarrolladas en el tema y aprender de las que están más desarrolladas. Corresponde a la Oficina de Administración de los Tribunales y al Tribunal Supremo promover la celebración de reuniones, conferencias y congresos

para divulgar las labores ya efectuadas y disseminar los planes futuros de implantación.

Por último, el Comité Asesor ha identificado la necesidad de efectuar nuevas sesiones de sensibilización y asesoramiento sobre métodos de organización y seguimiento de proyectos. Se contempla la necesidad de nombrar nuevos miembros con enfoques innovadores, entre ellos se ha sugerido la designación de jueces y juezas de nuevo nombramiento, especialistas en el área de las ciencias sociales, profesores y profesoras universitarios comprometidos con el tema, con un esfuerzo especial en aumentar la participación masculina en la composición del Comité Asesor.

Este es el momento de reagrupar nuestros recursos, de renovar los esfuerzos y de reanudar la marcha. Sabemos que no importa los logros alcanzados, que son muchos, siempre nos esperan nuevos retos. Es tiempo de celebrar nuestras conquistas y tiempo de reiterar nuestro compromiso con el futuro libre de discriminación en nuestro sistema de justicia.