



Poder Judicial
de Puerto Rico

MAPA DE GÉNERO Y EQUIDAD

DEL PODER JUDICIAL DE PUERTO RICO

Acceso
a la
Justicia



Tecnología

Mensaje de la Jueza Presidenta.....	4
Mensaje del Director Administrativo.....	6
Participantes y Colaboradores	8
Misión y Visión del Poder Judicial de Puerto Rico	9
Introducción	10
Esfuerzos del Poder Judicial en materia de género	11
Programa de Igualdad y Equidad de Género y su Consejo Asesor	12
Proceso de creación del Mapa de Género y Equidad del Poder Judicial de Puerto Rico ...	13
Imperativos Estratégicos	14
Imperativo Estratégico I: Administración Judicial y la Perspectiva de Género	15
Imperativo Estratégico II: Igualdad y Equidad de Género en el Quehacer Judicial	16
Imperativo Estratégico III: El Poder Judicial y la Perspectiva de Género como Herramienta en su Relación con la Comunidad	17
Imperativo Estratégico IV: Discrimen y las Comunidades LGBTTIQ+	18
Imperativo Estratégico V: Género y Acceso a la Justicia	19
Definiciones	20



MENSAJE DE LA JUEZA PRESIDENTA

El Poder Judicial de Puerto Rico es responsable de garantizar el acceso efectivo de toda la población a la justicia y a los tribunales. Sin embargo, hay quienes –por sus circunstancias– se encuentran en desventaja y confrontan barreras para hacer valer sus derechos. En el Poder Judicial sabemos que, para garantizar que se imparta justicia de forma equitativa, sensible y con un enfoque humanista, tenemos que eliminar las actitudes y conductas discriminatorias y prejuiciadas en toda nuestra gestión judicial y administrativa. El mandato de proteger los derechos humanos proviene de la Sección 1 de la Carta de Derechos de nuestra ley máxima: la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Allí se consagró que la dignidad del ser humano es inviolable, por lo que el discrimen por razón de sexo, raza, nacimiento, origen, condición social, identidad u orientación sexual, o ideas políticas y religiosas, está prohibido.

Sacar del panorama toda forma de discrimen requiere, primero, identificar las conductas, normas y prácticas que lo perpetúan. Precisamente, conscientes de ello, hace más de dos décadas el Poder Judicial –en un ejercicio autocrítico sin precedente– se autoevaluó para identificar situaciones de discrimen por razón de género en los tribunales. El resultado del estudio fue revelador y se recoge en el Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico en 1995 (Informe). En concordancia con la realidad social imperante, el Informe visibilizó actitudes sexistas y estereotipadas a nivel administrativo y judicial. A raíz de ello, se tomaron medidas correctivas y se adoptaron iniciativas para atender este tipo de discrimen. En el 2016, se creó el Programa de Igualdad y Equidad de Género cuya misión es dar continuidad a la política de igualdad de género del Poder Judicial.

Desde ese momento no hemos parado de procurar que la igualdad para todos y todas trascienda la mera aspiración. Hoy me honro en ser parte de un Poder Judicial donde las mujeres representamos el 58% de la Judicatura, el 72 % de la fuerza laboral y el 73% de los puestos directivos y de supervisión. Demás está decir que mi presidencia del Poder Judicial fue posible porque otras y otros lucharon por visibilizar la situación de discrimen por razón de género y tuvieron una convicción inamovible y valiente a favor de los principios de igualdad, equidad e inviolabilidad de la dignidad humana.



A pesar del camino recorrido, los retos persisten y las brechas entre los géneros y el discriminado motivado por estereotipos y prejuicios son innegables. Por ello, el *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia* incorporó como Meta 6.2 en

el Eje Temático 6 sobre el Acceso a la Justicia, reafirmar la política pública dirigida a garantizar la equidad de género en todas las esferas del Poder Judicial.

El Mapa de Género y Equidad del Poder Judicial de Puerto Rico es producto del trabajo de un Consejo Asesor, absolutamente comprometido con los temas de igualdad, que está a cargo de desarrollar medidas y políticas institucionales que garanticen la equidad de género en todas las esferas del quehacer judicial y administrativo. Es, además, el resultado de un análisis sistemático en el que se consideraron las fortalezas, los retos y los recursos disponibles para guiar y trazar la ruta hacia una **Visión en donde las actitudes sexistas, estereotipadas y discriminatorias no representen una barrera para alcanzar la justicia**. En este plan de acción la igualdad de género implica el progreso para todas las personas.¹ Y es que calificar la equidad de género como un asunto de mujeres, además de incorrecto, evade la responsabilidad de todos y todas de erradicar toda forma de discriminación y violencia.

El Poder Judicial es la institución llamada a garantizar la justicia y no hay justicia mientras prevalezca la inequidad. Por eso me sostengo en lo que ya he dicho: desde mi espacio de acción haré todo lo que esté a mi alcance para promover la equidad y la justicia entre los géneros. Para cumplir con esta meta, cuento con cada uno y cada una de ustedes.

Finalmente, a cada integrante del Consejo Asesor del Programa de Igualdad y Equidad de Género: muchas gracias.

— Maite D. Oronoz Rodríguez
Jueza Presidenta del Tribunal Supremo

¹ Ban Ki-moon, ex Secretario General de las Naciones Unidas.



MENSAJE DEL DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE LOS TRIBUNALES

Al proclamar que “[l]a dignidad del ser humano es inviolable”, la Constitución de Puerto Rico reconoce el valor inherente que toda persona tiene, sin sujeción a un relativismo que limite su más amplio alcance. De este principio se derivan importantes derechos libertarios que sirven de frontera al abuso, la intolerancia, la estrechez de miras y el irrespeto.

El llamado a valorar la dignidad humana no es una abstracción retórica. Como mandato constitucional, es fuente de derechos y de obligaciones. Como expresión del deber ser, tiene una dimensión de evidente contenido ético. Como principio inagotable, es aspiración. Pero esas siete palabras son también una advertencia, un recordatorio de que la dignidad del ser humano no siempre es respetada. No siempre es valorada. No siempre es considerada como inherente a la condición de pertenecer a la especie humana.

Desde mediados del siglo XX la inviolabilidad de la dignidad humana ha sido referente importante para el reconocimiento de nuevos espacios libertarios y para la ampliación del catálogo de derechos fundamentales. Ese proceso develó formas socialmente toleradas de atropello, discrimen e inequidad, disimuladas por prácticas culturalmente construidas, muchas veces apoyadas desde la formalidad legal.

El discrimen racial, xenófobo, religioso, político y por razón de sexo fue el primer frente. El tiempo amplió la agenda libertaria. Nuevas formas de inequidad, explotación y discrimen se revelaban ante un concepto de dignidad humana que naturalmente desemboca en un aprecio a la diversidad del vitral multicolor en el que cada ser humano aporta un color único e irrepetible.

En las últimas décadas del siglo XX, el género, y el trato discriminatorio basado en él, se incorporaron a la agenda. La recepción ha sido disímil, con los altibajos propios que puede tener un discurso que se planta frente a prácticas culturalmente consideradas normales y, frecuente y lastimosamente,



como consecuentes con un orden natural. Hemos, sin embargo, avanzado en ese largo camino de descubrimiento y aprendizaje, y hoy la idea de que el género es con frecuencia origen de discrimen, de inequidad y de violencia no puede ser seriamente impugnada.

Las instituciones que tienen a su cargo proteger los derechos fundamentales y dar sentido a la idea de la inviolabilidad del ser humano están llamadas a aportar en el debate. Este nos convoca a construir respuestas efectivas para promover una cultura de respeto a la autonomía individual y a la dignidad personal. También nos convoca a colaborar en la construcción de herramientas que vindiquen el mandato constitucional frente al discrimen por género en cualquiera de sus formas.

Desde la publicación en el 1995 del *Informe sobre el discrimen por razón de género en los tribunales de Puerto Rico*, referente obligatorio en el tema en el ámbito latinoamericano, por más de dos décadas el Poder Judicial Puertorriqueño no ha eludido su responsabilidad en esa discusión. La multidimensionalidad del problema ha generado esfuerzos concretos, tanto administrativos como judiciales, para atajar las diversas manifestaciones de la violencia de género, tanto las más solapadas y veladas como las más crudas.

Desde el 1995 hasta el 2020, con la adopción de herramientas tecnológicas para facilitar que las víctimas de violencia de género pudieran obtener remedios en medio de la pandemia causada por el Covid-19 sin riesgos de contagio, se ha andado un largo camino. Esta publicación establece una hoja de ruta oportuna y necesaria que parte de esa experiencia. Es también una convocatoria a la reflexión continua sobre el valor de la vida y el respeto a la dignidad humana.

— Sigfrido Steidel Figueroa
Director Administrativo de los Tribunales



PARTICIPANTES Y COLABORADORES

Hon. Maite D. Oronoz Rodríguez

Jueza Presidenta del Tribunal Supremo de Puerto Rico

Hon. Sigfrido Steidel Figueroa

Director Administrativo de la Oficina de Administración de los Tribunales

Consejo Asesor del Programa de Igualdad y Equidad de Género

Lcdo. Osvaldo Burgos Pérez

Lcda. Mayté Rivera Rodríguez

Lcda. Verónica Rivera Torres

Lcda. Celina Romany Siaca

Directoría de Programas Judiciales

Lcda. Laura L. García Sierra

Directora

Lcda. Carmen L. Sanfeliz Ramos

Subdirectora

Sra. Amanda Baerga Ortiz

Coordinadora del Proyecto Justicia para la Niñez

Lcda. Margarita Monell Vélez

Coordinadora del Programa de Igualdad y Equidad de Género

MISIÓN Y VISIÓN

DEL PODER JUDICIAL

MISIÓN

Impartir justicia mediante la atención de los casos, controversias y conflictos que se presentan ante su consideración, con independencia, diligencia, sensibilidad e imparcialidad, garantizando los derechos y las libertades de las personas según lo establecen la Constitución y las leyes.

VISIÓN

El Poder Judicial será:

ACCESIBLE tratando con igualdad y equidad a las personas y educándoles sobre sus derechos y sobre los procesos judiciales;

DILIGENTE Y ÁGIL en el manejo y adjudicación de los asuntos que se le presenten;

SENSIBLE en la atención de los casos considerando las realidades sociales del País; y al proveer un trato digno a las personas que acuden a los tribunales;

INDEPENDIENTE al proteger con vehemencia la independencia institucional, así como la independencia judicial; y colaborará con las demás Ramas de Gobierno, las Organizaciones No Gubernamentales y las Comunidades, acorde con su misión constitucional;

EFICIENTE E INNOVADOR en su funcionamiento, optimizando el uso de sus recursos limitados, sin menoscabo de la calidad en la prestación de los servicios;

COMPROMETIDO al fomentar en el personal el sentido de orgullo por desempeñar una labor única dentro de nuestro sistema democrático que redunde en un servicio de excelencia;

ACREEDOR DE LA CONFIANZA al velar por el uso escrupuloso de los recursos confiados, así como el desempeño íntegro y ético de la Judicatura y del personal.



INTRODUCCIÓN

La Constitución del Estado Libre Asociado delegó en el Poder Judicial la responsabilidad de asegurarle a cada persona el disfrute pleno de sus derechos y responsabilidades.² Esta responsabilidad está enmarcada en los principios constitucionales de la inviolabilidad de la dignidad humana y la garantía de la igual protección de las leyes. Fundamentada en estos principios de primer orden, por más de dos décadas, el Poder Judicial ha desarrollado y puesto en vigor varios esfuerzos dirigidos a identificar y erradicar situaciones de discrimen por razón de género. La creación del Programa de Igualdad y Equidad de Género y su Consejo Asesor constituye una de las estrategias adoptadas para la consecución de tan importante encomienda.³

En 1993, el Poder Judicial de Puerto Rico estableció la Comisión Judicial Especial para Investigar el *Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico*, la cual inició un arduo y riguroso proceso de investigación y reflexión profunda para identificar posibles manifestaciones de dicho discrimen con el fin de erradicarlas. La publicación del *Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico* en 1995 representó un esfuerzo sin precedentes de autoevaluación gubernamental, gestado desde el propio Poder Judicial. El *Informe* presentó hallazgos y recomendaciones que se tradujeron en el desarrollo de una política clara y contundente dirigida a la erradicación del discrimen por género. Continúa representando, además, un marco referencial para la elaboración de iniciativas orientadas a atender las múltiples manifestaciones de discrimen identificadas.

² Exposición de motivos de la Ley Núm. 201-2003, según enmendada, mejor conocida como "Ley de la Judicatura del Estado Libre Asociado".

³ Orden Administrativa OA-JP-2016-060.

Los hallazgos y las recomendaciones contenidas en el *Informe* se organizaron en seis áreas temáticas que reflejan la amplitud del trabajo realizado y la multiplicidad de áreas estudiadas, a saber:

ADMINISTRACIÓN JUDICIAL – Cubre los aspectos particulares del Tribunal General de Justicia como patrono y sobre la administración judicial en sentido amplio.

INTERACCIÓN CON LOS TRIBUNALES – Discute cómo se manifiesta el discrimen por razón de género en las relaciones e interacciones de las personas que realizan funciones o que entran en contacto con las actividades que se realizan en los tribunales.

DERECHO DE LA PERSONA Y LA FAMILIA – Recoge lo concerniente a las actitudes sexistas y discriminatorias en el derecho de familia y la persona, incluyendo la legislación, la jurisprudencia aplicable y los procedimientos en los tribunales.

VIOLENCIA DOMÉSTICA – Se analizan las actitudes sexistas, estereotipadas y discriminatorias en el manejo de los casos de violencia doméstica y en la aplicación de la Ley Núm. 54 del 15 de agosto de 1989, según enmendada, y cómo dichas actitudes revictimizan a la persona que busca remedios efectivos a la violencia en todas sus acepciones.

JUSTICIA CRIMINAL Y JUVENIL – Recoge lo referente al sistema de justicia criminal y juvenil. Cubre aspectos de derecho positivo, procesal y actitudes de las personas que intervienen.

DERECHO LABORAL – Evalúa las manifestaciones de discrimen en la legislación que regula el derecho laboral y en la atención de los casos. Entre estos, se atienden temas como el de hostigamiento sexual y el discrimen por razón de embarazo.

Mediante la Orden Administrativa OA-JP-2016-060 divulgada en el 2016, el Poder Judicial estableció el Programa de Igualdad y Equidad de Género (Programa) y su Consejo Asesor, adscrito a la Directoría de Programas Judiciales. En virtud de la referida orden, se le encomendó al Programa propiciar y dar continuidad a la política pública de garantizar la igualdad real y la equidad de género en todas las esferas del quehacer judicial, de un modo transversal y como un asunto de derechos humanos. Al Programa se le asignaron los siguientes objetivos principales:



- Desarrollar estrategias para divulgar ampliamente la Política de Igualdad y Equidad de Género y trato no discriminatorio en el Poder Judicial.
- Promover la incorporación e institucionalización transversal de la perspectiva de género en la administración de la justicia y en el desarrollo de planes estratégicos y de trabajo del Poder Judicial.
- Trabajar en colaboración con la Academia Judicial Puertorriqueña y la División de Evaluación, Capacitación y Desarrollo de la Oficina de Administración de los Tribunales para promover la sensibilización y capacitación especializada y continua de la Judicatura, funcionarios(as) de apoyo a la función judicial y personal administrativo en materia de igualdad y equidad de género.
- Propulsar la generación de estudios e informes que sirvan de base para visibilizar el discrimen por razón de género y de esa manera impulsar propuestas de política pública, programas y acciones concretas que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la administración de la justicia y al interior del Poder Judicial.
- Desarrollar estrategias para lograr el trato igualitario y la no discriminación de personas de las comunidades Lésbica, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Intersexual y Queer (LGBTTIQ+) en los tribunales.
- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la recopilación de estadísticas y promover registros estadísticos centrados en los(as) usuarios(as) del sistema judicial para registrar sus características como personas.
- Promover la cooperación y coordinación con entidades gubernamentales y no gubernamentales que promueven la igualdad y equidad de género para el cumplimiento de los objetivos trazados.
- Llevar a cabo cualquier otra gestión necesaria para la consecución de las metas trazadas.

Unido a la creación del Programa, se estableció un Consejo Asesor con el propósito de colaborar en el alcance de los objetivos establecidos, formular recomendaciones y facilitar el avance de medidas encaminadas a lograr la erradicación del discrimen por género. Específicamente, a dicho cuerpo asesor se le delegaron las siguientes tareas:

- Asesorar al Poder Judicial en la formulación de política pública que garantice la igualdad y la equidad de género, así como el trato no discriminatorio.
- Evaluar, proponer y dar seguimiento a estrategias y planes de acción para incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos del quehacer judicial.
- Colaborar en la priorización de las acciones y los proyectos dirigidos a lograr la igualdad y equidad de género, y recomendar el uso efectivo de los recursos disponibles.
- Promover la identificación de alianzas estratégicas con organismos gubernamentales y no gubernamentales.
- Realizar cualquier otra gestión necesaria para el logro de los objetivos del Programa de Igualdad y Equidad de Género.

En cumplimiento con las tareas delegadas, y a tenor con la Meta 6.2 en el Eje Temático 6 sobre el Acceso a la Justicia del *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia*, el Consejo Asesor del Programa de Igualdad y Equidad de Género presenta el *Mapa de Género y Equidad del Poder Judicial de Puerto Rico*. Este documento es producto de un ejercicio de planificación sistemática que aspira a concretar, en el periodo 2021-2025, los principios consagrados en la Visión del Poder Judicial, a saber, un compromiso de ser accesible, sensible a los problemas sociales y acreedora de la confianza del Pueblo al que sirve. Es, además, el resultado de un análisis sosegado del camino recorrido a partir de la publicación del *Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico en 1995*, de los logros alcanzados y de los retos que aún deben ser superados para alcanzar la igualdad real, la equidad y la justicia.

PROCESO DE CREACIÓN DEL MAPA DE GÉNERO Y EQUIDAD DEL PODER JUDICIAL DE PUERTO RICO

Para cumplir con la encomienda y los objetivos mencionados, el Consejo Asesor del Programa de Igualdad y Equidad de Género propuso establecer su plan de trabajo utilizando la metodología de planificación estratégica. Esta metodología de planificación ha sido definida como un proceso sistemático e interactivo de concebir y diseñar el futuro deseado de una organización (Traducción nuestra).⁴

El Poder Judicial de Puerto Rico adoptó este tipo de planificación a partir del 2002, con la publicación de su *Plan Estratégico 2002-2006*. En dicho documento, señaló que esta metodología de trabajo permite definir el propósito o la misión de la organización y crear su visión o futuro deseado.⁵ Luego se identifican y documentan las estrategias para atender los problemas y las necesidades, estableciendo prioridades según la necesidad y los recursos disponibles.

Cónsono con la metodología identificada para el proceso de elaboración del *Mapa de Género y Equidad del Poder Judicial de Puerto Rico*, el Consejo Asesor del Programa de Igualdad y Equidad de Género inició un proceso de evaluación para identificar las fortalezas, los retos y las áreas de oportunidad en cuanto al tema de género en los tribunales. Alineado, todo lo anterior, a la Misión y Visión del Poder Judicial. A estos fines, el Consejo se reunió con la Jueza Presidenta y con el Director Administrativo de la Oficina de Administración de los Tribunales (OAT) y recibió información sobre el funcionamiento de la OAT.

El *Informe* de 1995, junto con los informes de progreso, constituyeron las principales fuentes de referencia sobre el tema de género en el Poder Judicial y continúan siendo la piedra angular cuando se trata de analizar los esfuerzos realizados en cuanto al tema de discriminación por género. Además, la Directoría de Programas Judiciales ofreció una presentación al Consejo en la que repasaron los hallazgos y las recomendaciones más significativas del *Informe*, las ideas desarrolladas para atender estas recomendaciones, los planes en desarrollo sobre el tema y las iniciativas proyectadas. Asimismo, el Consejo sostuvo reuniones con el personal directivo de varias oficinas y dependencias del Poder Judicial para conocer los esfuerzos en el tema. Cabe señalar que las personas miembros del Consejo, además de ser conocedoras del tema, son abogados y abogadas litigantes en los tribunales de Puerto Rico. Desde esta perspectiva, tienen contacto de primera mano con el funcionamiento del Tribunal, con los servicios que se ofrecen y con la comunidad a la que sirven. Por lo cual, su peritaje, experiencias y observaciones sobre el tema fueron parte del proceso de discusión durante las reuniones. Con el insumo recibido, el Consejo Asesor inició un proceso reflexivo y de análisis que culminó en la elaboración de los imperativos y objetivos de su *Mapa de Género y Equidad*, los que fueron validados con la Oficina de la Jueza Presidenta del Tribunal Supremo. Posteriormente, se inició la tarea de identificar las estrategias. Concomitante con este proceso, el Consejo recibió información sobre los principios implicados en el proceso de Mejoramiento Continuo de Calidad o *Continuous Quality Improvement (CQI)*. El CQI ha sido definido como un sistema basado en evidencia que emplea valores y herramientas específicas para establecer metas y planificar e implementar estrategias para lograr un cambio.⁶ Con el beneficio de esta información, el Consejo analizó varias estrategias para atender las necesidades identificadas.

Este esfuerzo arduo produjo un plan de acción organizado en imperativos estratégicos, objetivos y estrategias, el cual se discutió con la Jueza Presidenta del Tribunal Supremo. Confiamos que las estrategias esbozadas en el *Mapa de Género y Equidad del Poder Judicial de Puerto Rico*, contribuyan a lograr una cultura de cambio en cuanto a las actitudes sexistas y a la erradicación del discriminación por razón de género en el quehacer judicial.

⁴ R. Duizend & K. Coleman, *Why not now? Strategic Planning by Court in Challenging Financial Times*, <https://cdm16501.contentdm.oclc.org/digital/collection/ctadmin/id/1487>, (última visita, 25 de marzo de 2019).

⁵ *Plan Estratégico de la Rama Judicial 2002-2006*.

⁶ Para más información sobre el Continuous Quality Improvement Plan, refiérase a la dirección siguiente: <https://www.childwelfare.gov/topics/management/reform/soc/communicate/initiative/ntaec/soctoolkits/continuous-quality-improvement/#phase=cqi>



IMPERATIVOS ESTRATÉGICOS

El Mapa de Género y Equidad del Poder Judicial de Puerto Rico, se ha organizado en cinco (5) imperativos estratégicos.

Los primeros imperativos que propone el Consejo Asesor del Programa de Igualdad y Equidad de Género están dirigidos a atender tres grandes áreas: (1) el Poder Judicial como patrono y supervisor de su recurso humano; (2) en sus interacciones con las personas como parte del quehacer judicial, y (3) en su interacción con la comunidad en general. El cuarto imperativo está dedicado, específicamente, al trato y servicios de las personas de las comunidades LGTBTTIQ+. Finalmente, el quinto imperativo está dirigido a abordar el discrimen por género como una barrera de acceso a la justicia.

Los imperativos estratégicos en temas de género son:

- I. Administración Judicial y la Perspectiva de Género**
- II. Igualdad y equidad de género en el quehacer judicial**
- III. El Poder Judicial y la perspectiva de género como herramienta en su relación con la comunidad**
- IV. Discrimen y las comunidades LGTBTTIQ+**
- V. Género y Acceso a la Justicia**

Para cada uno de los imperativos estratégicos se establecieron objetivos y estrategias específicas a desarrollarse. Algunas de las estrategias están redactadas en un sentido amplio, lo cual conllevará la delimitación de proyectos específicos. Para la ejecución de las estrategias propuestas, el Consejo Asesor trabajará en colaboración con las dependencias u oficinas del Poder Judicial que, dentro la estructura organizacional, tengan entre sus encomiendas abordar los asuntos relacionados con las iniciativas propuestas.

IMPERATIVO ESTRATÉGICO I:

ADMINISTRACIÓN JUDICIAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dentro de Administración Judicial y Perspectiva de Género se ubican estrategias que abarcan aquellos aspectos del Tribunal General de Justicia como patrono y administrador de sus recursos en un sentido amplio. La Administración Judicial constituyó uno de los temas que la Comisión Judicial Especial incluyó en el *Informe de 1995* y es un asunto que se reitera en el *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia*.

Con ello en mente, y alineado con su Visión, el Poder Judicial de Puerto Rico debe promover en la Judicatura, el funcionariado y el personal de apoyo el trato sensible, respetuoso y equitativo para todas las personas sin importar su sexo, género, orientación sexual o identidad de género. Estas cualidades se deben fomentar entre el personal interno del Poder Judicial, así como en las interacciones con la población servida.

En su acepción más amplia, la perspectiva de género debe ser incorporada transversalmente en todo el ámbito administrativo de la función judicial.

A. Objetivos

- Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en la administración de la justicia como mecanismo para lograr la igualdad y equidad en el ámbito del género, tanto a nivel programático como operacional.

B. Estrategias

- Ofrecer recomendaciones a la Jueza Presidenta sobre la capacitación al funcionariado, la Judicatura y el personal de apoyo del Poder Judicial en cuanto a temas de género, en especial sobre el trato sensible, respetuoso y equitativo. Incluyendo consideraciones sobre la obligatoriedad y la capacitación continua en estos temas y la transversalidad de la perspectiva de género en todas las actividades de capacitación.
- Revisar el *Manual de Normas y Procedimientos de los(as) Alguaciles del Tribunal General de Justicia* y otras normativas internas para integrar la perspectiva de género a las funciones del personal del Poder Judicial.



IMPERATIVO ESTRATÉGICO II: IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO EN EL QUEHACER JUDICIAL

Lograr la erradicación del discrimen por razón de género y alcanzar la igualdad real o material requiere valorar las diferencias. Esto supone, en sí mismo, reconocer esas diferencias, identificar sesgos implícitos y aplicar la equidad procesal. Según se plasma en la Meta 6.2 del *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia*, estos principios deben permear todo el quehacer judicial para que se concrete la Visión del Poder Judicial de ser sensible en la atención de los casos, considerando las realidades sociales y proveyendo un trato digno a las personas que acuden a los tribunales.

Mediante este imperativo se propone establecer estrategias que impacten las relaciones interindividuales en los tribunales, incluyendo el trato cotidiano y el intercambio de información en un sentido amplio. En este aspecto, se pretende cubrir las relaciones entre las personas que intervienen en el quehacer judicial.

En un ámbito más abarcador, se propone considerar estrategias que propicien una interpretación y una adjudicación del derecho con perspectiva de género, respetando los derechos constitucionales de las partes y la discreción judicial. Desde el *Informe* de 1995, la Comisión Judicial había expresado que “[e]l Derecho [...] se concibe como mecanismo para la perpetuación e imposición de pensamientos y conductas, sin embargo, puede ser un importante instrumento para lograr el cambio de actitudes, de trato y de ideas entre los componentes de una sociedad”.⁷

A. Objetivos

- Fomentar el trato sensible, respetuoso, equitativo y libre de discrimen por razón de género en las interacciones interpersonales entre los componentes del sistema judicial y promover dicho trato entre las personas que acuden a recibir servicios.
- Promover la incorporación de la perspectiva de género en la interpretación del derecho y en los principios éticos que rigen el quehacer judicial, con el fin de que los principios de igualdad y equidad sean parte intrínseca de los procesos judiciales.

B. Estrategias

- Someter recomendaciones al documento de evaluación de jueces y juezas de la Comisión de Evaluación Judicial para ampliar el alcance de las preguntas relacionadas con el discrimen por género.
- Crear un repositorio de sentencias y opiniones del Tribunal Supremo de Puerto Rico que incorporen la perspectiva de género en la adjudicación del derecho y adoptar los criterios requeridos para su actualización periódica.

⁷ *Informe sobre el Discrimen por Razón de Género en los Tribunales de Puerto Rico*, agosto 1995, a la página 160.

IMPERATIVO ESTRATÉGICO III:

EL PODER JUDICIAL Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO COMO HERRAMIENTA EN SU RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

El *Plan Estratégico del Poder Judicial de Puerto Rico 2020-2025 Mapa hacia una Justicia de Vanguardia* incorporó como *Eje Temático 2 la Educación y Relaciones con la Comunidad* con el fin de “[g]estar una relación de confianza entre el Poder Judicial y la comunidad” así como “[p]romover el desarrollo de una comunidad empoderada y participativa que conozca, comprenda y use efectivamente el sistema de tribunales para solucionar situaciones legales”. El Poder Judicial, en su Visión, ha reconocido que la educación es un pilar importante en la consecución del acceso a la justicia. La comunidad no puede vindicar derechos que no conoce. Así que, como garante de los derechos de las personas, el Poder Judicial se ha comprometido con crear iniciativas de orientación y educación a la comunidad.

Por lo cual, una de las metas primordiales es promover estrategias dirigidas a que la comunidad conozca que tiene derecho a un trato equitativo e igualitario y un deber de no discriminar por razón de género. Además, se procura fomentar la educación jurídica con perspectiva de género desde las escuelas de Derecho del País.

A. Objetivos

- Propiciar la educación al público y a la comunidad legal sobre el derecho a la igualdad, la equidad y la no discriminación por razón de género, con el fin de promulgar una cultura de paz y promover el desarrollo de una sociedad que abrace la igualdad.

B. Estrategias

- Ofrecer recomendaciones para el desarrollo de iniciativas y material educativo a la Oficina de Educación y Relaciones con la Comunidad.
- Incorporar recomendaciones del Consejo Asesor al currículo de género para menores bajo medidas dispositivas conforme a la Ley de Menores de Puerto Rico.
- Ofrecer recomendaciones a los módulos del *Taller Padres y Madres para Siempre* para incorporar la perspectiva de género.



IMPERATIVO ESTRATÉGICO IV:

DISCRIMEN Y LAS COMUNIDADES LGBTTIQ+

El discrimen contra las comunidades LGBTTIQ+ es una forma de discrimen por razón de género. Sin embargo, la invisibilidad a la que han sido sometidas estas comunidades hace necesario que se destaque y resalte en un imperativo propio. El quinto objetivo de la orden administrativa que crea el Programa de Igualdad y Equidad de Género, OA-JP-2016-060, particulariza la necesidad de desarrollar estrategias específicas para lograr el trato igualitario y libre de discriminación de esta población. Estas metas deben dirigirse a todos los ámbitos del sistema, a saber: a la administración y al quehacer judicial, y en las relaciones con la comunidad.

Este plan de trabajo procura, además, la creación de iniciativas que faciliten el acceso a la justicia a todas las personas independientemente de su identidad de género u orientación sexual.

A. Objetivos

- Identificar prácticas discriminatorias institucionales en contra de las comunidades LGBTTIQ+, con el fin de desarrollar estrategias para erradicarlas.
- Promover el trato sensible, respetuoso y equitativo de los y las integrantes de las comunidades LGBTTIQ+, tanto a nivel institucional como en la comunidad en general.

B. Estrategias

- Proveer recomendaciones para precisar el texto de la política pública del Poder Judicial contra el discrimen por orientación sexual e identidad de género.
- Implementar un proyecto de orientación a la comunidad sobre los procesos de cambio de nombre y el marcador sexo/género.

IMPERATIVO ESTRATÉGICO V: GÉNERO Y ACCESO A LA JUSTICIA

El acceso a la justicia es un derecho fundamental. Una sociedad democrática debe aspirar y viabilizar que todas las personas tengan a su disposición las herramientas necesarias para vindicar sus derechos, en igualdad de condiciones.

La Visión del Poder Judicial tiene como meta ser accesible a todas las personas desde un sentido amplio. Esto es, promoviendo la igualdad y la equidad, el trato sensible y respetuoso, la creación de herramientas de educación sobre derechos y procesos judiciales, la diligencia y agilidad en el manejo y la atención de los asuntos y el desarrollo de tecnologías, entre otros.

El Poder Judicial ha reconocido que el acceso se limita cuando se imponen barreras, y que estas pueden ser de todo tipo y presentarse en distintas formas: físicas, de falta de recursos, de prejuicios, en forma de actitudes discriminatorias, entre otras. Sobre este particular, se ha reconocido que el discrimen por razón de género representa una barrera para acceder a la justicia. No hay acceso efectivo cuando la persona no recibe un trato justo, sensible y equitativo; cuando en su entorno hay actitudes sexistas y estereotipadas.

Este imperativo estratégico tiene el propósito de recomendar e implantar proyectos e iniciativas que atiendan el discrimen de género como un asunto que debe transversalizar cualquier política o iniciativa de acceso a la justicia.

A. Objetivos

- Reconocer que el discrimen por razón de género representa una barrera para el acceso a la justicia.
- Propiciar prácticas y políticas dirigidas a facilitar el acceso al sistema de justicia que incorporen la igualdad y la equidad de género.

B. Estrategias

- Revisar el *Manual para Conductas Libres de Discrimen* de 1995 con el fin de crear unas guías de buenas prácticas para el trato a las poblaciones vulnerables, incluyendo a las comunidades LGBTTIQ+.



DEFINICIONES

1. **Comunidades LGBTTIQ+** - Incluye a las personas que se consideran parte de diversos colectivos, que incluyen a personas lesbianas, gay, bisexuales, transexuales, transgénero, intersexuales o *queer*, género fluido, entre otras.
 - a. **Lesbiana:** Persona que se identifica como mujer cuya orientación sexual, emocional, erótica y relacional es hacia personas de su mismo género.
 - b. **Gay:** Persona que se identifica como hombre cuya orientación sexual, emocional, erótica y relacional es hacia personas de su mismo género.
 - c. **Bisexual:** Personas quienes presentan emociones eróticas y atracción hacia personas de su mismo u otro género.
 - d. **Trans:** Término sombrilla para referirse a las personas que se apartan de los constructos tradicionales de los binomios sociales del sexo y género.
 - e. **Transexual:** Persona que no se identifica o siente incongruencia con el sexo asignado al nacer, que puede o no tener interés en cambiarlo a través de hormonas y cirugías.
 - f. **Transgénero:** Persona cuya identidad de género o expresión de género es diferente a aquella típicamente asociada con el sexo que se le asignó al momento de nacer.
 - g. **Intersexual:** Persona cuyo cuerpo cae fuera del binario típico de sexo (hombre/mujer). Existen múltiples formas de ser una persona intersexual. Ejemplos son personas que poseen combinaciones de cromosomas distintas a XX o XY, o personas cuyos órganos sexuales o reproductivos, internos o externos, caen fuera de lo que típicamente se asocia con lo que se entiende binariamente como hombre/mujer, entre otros.
 - h. **Queer o cuir:** Término que algunas personas utilizan para expresar un espectro de identidades y orientaciones con el fin de evitar o retar el binomio hombre/mujer y la imposición de orientaciones sexuales.
 - i. **Símbolo +:** Se usa para incluir todas aquellas identidades de género y orientaciones sexuales que no están incluidas de forma específica en las letras LGBTTIQ.
 2. **Discrimen** - Toda acción o práctica, incluyendo la conducta verbal, que resulte en el menoscabo de una persona o comunidad de personas en virtud de consideraciones relacionadas con su pertenencia a un grupo o sector particular de la sociedad.
 3. **Discrimen por razón de género** - Cualquier trato desigual e injustificado que tenga efectos desfavorables o de menoscabo contra las personas por razón de su género; todo trato que, aunque igual, tenga efectos desproporcionalmente desfavorables o de perjuicio contra las personas por motivo de su género.
 4. **Equidad** - Disposición del ánimo que mueve a dar a cada uno lo que merece. Implica proveer el trato que las condiciones de cada quien requieran para satisfacer sus necesidades singulares o atender reclamos especiales.
-

5. **Equidad de género** - Este principio reconoce el derecho de las personas, independientemente de su género, a ser tratadas de manera justa y no discriminatoria, en atención a las condiciones o características específicas de cada persona dentro de un contexto social y cultural. Requiere visión, compromiso y actuación para corregir las desigualdades, en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades, entre las personas de género distinto.
6. **Género** - La construcción histórica, social y cultural que se ha hecho de las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, que se consideran definitorias de las personas, y de los comportamientos y roles que cada sociedad les asigna como propios y naturales.
7. **Identidad de género** - Se refiere a la manera en la que se identifica la persona, cómo se reconoce a sí misma, en cuanto al género, que puede corresponder o no al sexo asignado en su nacimiento.
8. **Igualdad** - Principio que reconoce a todas las personas el disfrute y la protección de los mismos derechos y su ejercicio pleno.
9. **Igualdad real o material** - Principio que destaca la importancia de considerar la condición real de las personas. Promueve el colocar a todas las personas en situaciones materiales de igualdad y no solo al nivel de reconocimiento formal. El logro de la igualdad real muchas veces requerirá el trato desigual para lograr un resultado igual, un trato justo.
10. **Lenguaje inclusivo** - Expresión no sexista en la comunicación humana, que se manifiesta de distintas formas, que puede variar según el momento histórico, y que visibiliza a todas las personas independientemente de su género.
11. **Lenguaje sexista** - Expresión en la comunicación humana que propone inferir lo femenino inmerso en lo masculino y que hace invisible a las personas que se identifican como mujeres, las subordina, las excluye, las humilla y las estereotipa.
12. **Orientación sexual** - Capacidad de cada persona de sentir una atracción emocional, afectiva o sexual hacia personas de su mismo género, de un género diferente al suyo, o de más de un género.
13. **Perspectiva de género** - Método de análisis que permite detectar las diferencias entre las personas, independientemente de su género, e identificar cómo los roles de género limitan el desarrollo humano pleno de las personas y crean inequidad. La perspectiva de género facilita establecer acciones y políticas públicas que promuevan la equidad entre los géneros.
14. **Sexo** - Se refiere a las características biológicas y anatómicas que se utilizan para distinguir entre personas, y se suele clasificar como mujer, hombre o intersexual.





268 Avenida Muñoz Rivera
San Juan, Puerto Rico

www.facebook.com/poderjudicialpr
[@poderjudicialpr](https://twitter.com/poderjudicialpr)
<http://www.poderjudicial.pr>
(787) 641-6600