



BOLETÍN JUDICIAL

ÓRGANO DEL PODER JUDICIAL

AÑO CXXII

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 28 de enero del 2016

Nº 19 — 24 Páginas

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SECRETARÍA GENERAL

CIRCULAR Nº 51-2015

ASUNTO: Testimonios de Sentencia, Boletas de Tener a la Orden, Órdenes de Libertad, Remisión de Detenidos, otros documentos y resoluciones varias.

A LAS AUTORIDADES JUDICIALES DEL PAÍS
QUE TRAMITAN MATERIA PENAL

SE LES HACE SABER QUE:

El Consejo Superior del Poder Judicial en sesión Nº 13-15 celebrada el 17 de febrero de 2015, artículo LIV, acordó comunicar a las autoridades judiciales, que deben tomar las medidas necesarias a fin de que se garantice la veracidad de los datos personales registrados en los documentos judiciales: Testimonios de Sentencia, Boletas de Tener a la Orden, Órdenes de Libertad, Remisión de Detenidos, otros documentos y resoluciones varias de las personas, tanto nacionales como extranjeras, que son remitidas a las cárceles del Sistema Penitenciario Nacional.

San José, 19 de marzo de 2015.

Silvia Navarro Romanini
Secretaria General

1 vez.—Exonerado.—(IN2016003073).

REPRODUCCIÓN POR ERROR

CIRCULAR Nº 176-2015

ASUNTO: Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes del Poder Judicial y su Plan de Acción.

A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS
Y PÚBLICO EN GENERAL

SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena, en sesión Nº 35-15, celebrada el 21 de setiembre de 2015, artículo XXXIV, dispuso aprobar la propuesta realizada por la Subcomisión para el Acceso a la Justicia de las Personas Afrodescendientes y de la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales, en consecuencia comunicar a todos los Despachos Judiciales y Público en general, la Política Institucional que literalmente indica:

“Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes del Poder Judicial y su Plan de Acción Introducción

Se estima que en las Américas hay alrededor de 200 millones de personas que se identifican a sí mismas como afrodescendientes. De la misma forma, estudios realizados demuestran que constituyen una de las poblaciones más pobres y marginadas. En el caso de Costa Rica, la situación no es diferente, y esta población que representa el 7,8 % por ciento de la población, (Censo del 2011), ha sufrido de constantes e históricas violaciones a sus derechos, debido a condiciones de discriminación estructural, que han incidido en un acceso limitado a la justicia, el empleo, la vivienda, la educación y las prestaciones sociales.

Según datos del Censo del 2011, las personas afrodescendientes presentan entre otras características, una menor proporción de ocupaciones a nivel directivo, un componente alto de personas trabajadoras no calificadas, un menor acceso al seguro social y pensiones, así como una mayor cantidad de necesidades básicas insatisfechas.

La tasa de desempleo abierta para personas blancas y mestizas, es de un 1,7 % mientras que la de personas afrodescendientes es de un 2,3%. De los puestos en niveles directivos - públicos o privados- un 8,1 son ocupados por personas afrodescendientes, a diferencia de quienes se autoidentifican como personas blancas y mestizas que ocupan el 15,0% de estos puestos. Asimismo, mientras que la cantidad de ocupaciones elementales para personas afrodescendientes es de un 27,5%, para personas blancas y mestizas es de un 20,5%.

Además, en relación con las personas afrodescendientes se tienen los siguientes datos: el 4,0% de esta población carece de acceso a bienes y servicios, 12,8% a infraestructura física sanitaria, 15,1% a albergue digno y un 8,2% no tiene acceso al conocimiento; por el contrario para personas blancas y mestizas los datos varían en la siguiente proporción: 2,5% con carencia de acceso a bienes y servicios, 8,9% a infraestructura físico sanitaria, 9,6% a albergue digno y un 6,4% sin acceso al conocimiento.

La tasa de hogares con pobreza extrema, es de un 8,5 % para personas afrodescendientes y de un 5,0 % para personas blancas y/o mestizas. En relación con el seguro social hay un 18,7% de afrodescendientes sin acceso a este servicio, a diferencia de la tasa para la población blanca o mestiza, que es de un 13,8 %.

Finalmente, la cantidad de personas afrodescendientes con acceso a computadora e Internet es de un 42,4% y un 39,1% respectivamente en relación con un 49,9% y un 46,6% en el caso de personas blancas y/o mestizas¹.

La discriminación estructural manifestada en esas cifras, aunada al hecho de que las y los afrodescendientes pueden sufrir de formas múltiples y agravadas de discriminación por motivos conexos, tales como la edad, el género, el idioma, la religión, el origen social, la discapacidad u otras condiciones socioculturales, ha llevado a la necesidad de promulgar una serie de normas tanto nacionales como internacionales, destinadas a la promoción y efectiva protección de sus derechos humanos.

Desde la aprobación de la Convención contra la Esclavitud en 1926, hasta hoy se han concebido instrumentos internacionales destinados a prohibir, la trata de personas esclavizadas, el racismo y sus efectos en las estructuras institucionales, entre ellas:

La Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965, la proclamación del 21 de marzo en 1966 como el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, la Declaración de 1973-1982 como el Primer Decenio de la lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial, la celebración entre 1978 y 1983 de la Primera y la Segunda Conferencias Mundiales contra el Racismo, la proclamación de Naciones Unidas del Segundo y Tercer Decenios de la lucha contra el Racismo, la Celebración en el 2001 de la Tercera Conferencia

¹ Datos recopilados por el PNUD 2015 sobre la base de datos del X Censo Nacional de Población y VI de Vivienda 2011 Instituto Nacional de Estadística y Censos) INEC) Costa Rica.

Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, donde se reconoce que las y los afrodescendientes continúan siendo víctimas de las consecuencias de la trata de personas esclavizadas, el colonialismo y el racismo, la proclamación en el 2011 como el Año Internacional de los Afrodescendientes, y la reciente proclamación por parte de la Asamblea General de la ONU, del Decenio Internacional para los Afrodescendientes, proclamado por resolución 68/237 con el lema: “Reconocimiento, Justicia y Desarrollo”.

A nivel nacional también se han creado una serie de normas destinadas a erradicar la discriminación racial, dentro de los esfuerzos más recientes se encuentra la Creación de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia, 2014-2025, mediante la cual se reconoce que las y los afrodescendientes representan un grupo específico, cuyos derechos humanos deben promoverse y protegerse.

Asimismo, en enero de 2015 el Presidente de la República nombró un Comisionado Presidencial para Asuntos Afrodescendientes y en *La Gaceta* número 77 del 22 de abril se publicó la directriz 022-P: “Sobre el Decenio Internacional de los Afrodescendientes” el cual establece la obligación para las dependencias del gobierno central e instituciones descentralizadas, de formular políticas públicas destinadas a cumplir con los planteamientos del Programa de Actividades del Decenio Internacional de los Afrodescendientes, aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas mediante resolución número 69/16.

No obstante, pese a los avances normativos mencionados, la discriminación racial, tanto directa como indirecta siguen manifestándose y reavivan la importancia de contar con políticas institucionales consecuentes, que permitan el acceso a la justicia de todas las poblaciones especialmente de aquellas en condición de vulnerabilidad.

Asimismo, esta Política se inscribe en el marco de la reforma al artículo primero constitucional planteada por primera vez hace más de quince años, por la diputada afrolimonense Joyce Sawyers. La reforma firmada el lunes 24 de agosto de 2015 establece el reconocimiento de Costa Rica como nación pluriétnica y multicultural.

A partir de esta reforma se leerá el artículo primero de la siguiente manera: Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural.”

Este reconocimiento hace imperativa la elaboración, aprobación e implementación de políticas institucionales que visibilicen y reconozcan las diversas etnias y culturas que conforman Costa Rica.

En el caso del Poder Judicial es fundamental el reconocimiento de las diversidades que conforman nuestro estado nación, y de sus particulares necesidades, a efecto de permitir un efectivo acceso a la justicia que permita el eficaz ejercicio de los derechos humanos económicos, políticos sociales y culturales.

Por lo cual, se entiende que la Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes del Poder Judicial, permite no solo el efectivo cumplimiento del artículo 1° Constitucional, contribuyendo con esto a una reforma estructural sobre la construcción de la identidad nacional y la conformación de nuestro país, sino también y sobre todo, contribuye a hacer efectivo el acceso a la justicia de las personas afro descendientes dadas sus particulares necesidades, lo que coloca a la institución como pionera en el cumplimiento de la normativa internacional sobre derechos humanos; por tanto, el Poder Judicial de Costa Rica:

- a. RECONOCIENDO la obligación de adoptar medidas en el ámbito institucional para fomentar y estimular el respeto y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas y grupos sin distinción alguna, por motivos de raza, etnia, sexo, edad, orientación sexual, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza, origen social, posición económica, condición de persona migrante y/o refugiada, discapacidad o cualquier otra condición social;

- b. REAFIRMANDO el compromiso institucional con la implementación de las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad;
- c. REVALIDANDO el compromiso con la erradicación de todas las formas de discriminación que afectan a las personas afrodescendientes en Costa Rica;
- d. CON EL CONVENCIMIENTO de que los principios de igualdad y de no discriminación son fundamentales para garantizar el acceso a la justicia entre los seres humanos;
- e. TENIENDO EN CUENTA que la existencia y persistencia del racismo, el sexismo y la xenofobia hacia las personas afrodescendientes, afectan en mayor o menor grado el acceso a la justicia y el ejercicio de sus derechos humanos económicos, políticos, sociales, y culturales, como pueblos.
- f. CONSIDERANDO que una sociedad pluriétnica multicultural y democrática debe respetar la identidad étnica, cultural, lingüística, religiosa, de género y sexual de toda persona y crear las condiciones que le permitan expresar, preservar y desarrollar su derecho a la identidad;
- g. CONSCIENTES, de la necesidad de crear un instrumento idóneo, que plasme los principios y más altos valores institucionales, cuyos postulados brinden los lineamientos que contribuyan a generar un cambio orientado al respeto de la diversidad, la no discriminación racial y la inclusión social plena;
- h. EN CONCORDANCIA, con la Constitución Política que establece en su artículo primero: Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural;

Acuerda adoptar la presente Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes y su Plan de Acción, destinados a asegurar las condiciones para brindar un trato equitativo y no discriminatorio, que permita la igualdad de acceso al sistema de justicia a las personas afrodescendientes.

SECCIÓN I

Definiciones

En concordancia con los fines de esta Política y su Plan de Acción, se entenderán vigentes las siguientes definiciones:

Acceso a la justicia

Conjunto de medidas, facilidades, servicios y apoyos que permitan garantizar de manera efectiva el acceso a la justicia de las personas afrodescendientes, promoviendo un trato digno y proscribiendo toda discriminación, a fin de alcanzar el objetivo de una justicia pronta y cumplida.

Acciones afirmativas

Se entienden como acciones afirmativas para efectos de esta Política, toda medida encaminada a corregir o compensar discriminaciones presentes o pasadas, o para impedir que la discriminación se reproduzca en el futuro, y que están orientadas a promover la transformación en el comportamiento y mentalidad institucional, de manera que permita la materialización de la igualdad de oportunidades, y una mayor representatividad de las personas afrodescendientes.

Condición de vulnerabilidad

De acuerdo con la definición utilizada en las Reglas de Brasilia, esta expresión designa a “*aquellos grupos de personas que por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.*”

*Podrán constituir causas de vulnerabilidad, entre otras, las siguientes: la edad, la discapacidad, la pertenencia a comunidades indígenas o a minorías, la victimización, la migración y el desplazamiento interno, la pobreza, el género y la privación de libertad. La concreta determinación de las personas en condición de vulnerabilidad en cada país dependerá de sus características específicas, o incluso de su nivel de desarrollo social y económico”*²

² Iberoamericana, X. C. J. (2013). 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la Justicia

Discriminación étnico-racial ³

Es una construcción social que redundando en una serie de barreras actitudinales y del entorno, que la sociedad genera y que teniendo como base el estereotipo, el prejuicio, el estigma, el miedo y la ignorancia, limitan la participación plena de colectivos y personas en igualdad de condiciones, generando exclusión social. Al ser una construcción social tiene las siguientes características:

- Se transmite de generación en generación, a través de los medios de comunicación, literatura, el sistema educativo, la publicidad y lugares de enunciación.
- Está en constante evolución y mutación, depende de patrones sociales y culturales que se traducen en un tratamiento negativamente diferenciado, hacia las personas sobre las cuales recae un prejuicio racial basándose en la falsa creencia de que el fenotipo y las características físicas, determinan la personalidad y la conducta.
- Restringe el acceso de las personas discriminadas al pleno disfrute y goce de recursos, servicios y derechos.

Es en suma, todo trato diferenciado, excluyente o restrictivo basado en el origen étnico-cultural (hábitos, costumbres, indumentaria, símbolos, formas de vida, sentido de pertenencia, idioma y creencias de un grupo social determinado) y/o en las características físicas de las personas (como el color de piel, facciones, estatura, color y forma de cabello, etc.) que tenga como objetivo o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de las personas en la esfera política, económica, social y cultural y que desemboca en un trato diferenciado en forma negativa en contra de la persona discriminada, que tiene por efecto la anulación o menoscabo en el reconocimiento, ejercicio y/o goce de un derecho.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, en su artículo 1 párrafo 1 señala que "(...) la expresión discriminación racial denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública"

Racismo estructural

Es el conjunto de factores, valores, prácticas, patrones, estereotipos, mensajes, iconos o signos que colaboran con la reproducción naturalizada⁴ de estereotipos sobre personas pertenecientes a un grupo humano diverso, que termina por colocarlas en posición de menor prestigio y autoridad vulnerabilizándolas. Se reproduce en prácticas institucionales y patrones de conducta, de raigambre histórica y cultural, que representan desventajas, que inhiben el acceso a los servicios que las instituciones ofrecen, lo que hace necesaria, la aplicación de tratamientos diferenciados, adecuados al momento histórico.

Para los efectos de esta Política la situación de discriminación estructural, que sufre la población afrodescendiente, debe ser analizada a la luz de los obstáculos que enfrentan estas personas, para poder acceder a los mecanismos de justicia internos en igualdad de condiciones y obtener reparación a la discriminación sufrida. ⁵

de las personas en condición de vulnerabilidad. *Revista Jurídica*, 1(1), 111-132.

³ Dada la improcedencia de la voz raza o racial para referir la diversidad étnica y cultural de los grupos humanos, en este documento, el término raza y racial se consignarán para indicar la existencia y uso social de conceptos, que implican un tipo de discriminación basada en la falsa creencia, de que los rasgos físicos implican ya sea superioridad o inferioridad intelectual, física y moral según se acerquen o alejen de las características físicas, tradicionalmente asociadas al grupo hegemónico

⁴ Implica adoptar una serie de construcciones sociales, como hechos de la naturaleza inmutables e incuestionables.

⁵ Para la elaboración de esta definición se tomaron como base elementos del informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos No. 66/66. Caso 12.001 Fondo Simone André Diniz. Brasil. 21 de Octubre de 2006.

Discriminación indirecta por motivos étnico-raciales

Al tenor de lo establecido en la Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia "*es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro pone a personas de una etnia en desventaja particular con respecto a personas de otra etnia salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados*". ⁶

Discriminación múltiple o agravada

Entendida como toda restricción descrita, de forma concomitante, en dos o más de las políticas institucionales de acceso a la justicia para las poblaciones en condición de vulnerabilidad, y que tenga por objetivo o efecto anular o limitar el acceso a la justicia en igualdad de condiciones.

Efectivo acceso a la justicia de las personas afrodescendientes

Se refiere al conjunto de medidas, facilidades, servicios, ajustes y apoyos que permiten garantizar sin discriminación alguna, el goce de los servicios judiciales a las personas afrodescendientes, para el pleno ejercicio de sus derechos y por ende, para la consecución de una justicia pronta, cumplida y con rostro humano.

Personas Afrodescendientes

El término afrodescendiente define a quienes reconocen en África su lugar de origen territorial común, y lleva implícito un complejo sistema de mestizaje, una experiencia común con la esclavitud y el racismo, así como formas comunes de resistencia y opresión ⁷. Este término ha sido baluarte de la resistencia cultural y política y del reconocimiento de una herencia ancestral, que visibiliza tanto el racismo históricamente ocultado, como los aportes de las africanas y los africanos en América, considerando que la identidad cultural y situación actual de las personas afrodescendientes, está ligada tanto a esa herencia ancestral Africana como a la situación de esclavización vivida en las Américas⁸.

Para efectos de esta Política y su Plan de Acción, se entiende por persona afrodescendiente, a toda aquella persona que se auto identifica como descendiente de africano o africana y reconoce en su identidad la ancestralidad africana y/o, que es descendiente de personas de origen africano, que fueron víctimas del desarraigo forzado y el tráfico trasatlántico de personas esclavizadas.

SECCIÓN II

Principios generales

Esta Política y su Plan de Acción se han de interpretar teniendo como fundamento los principios que a continuación se citan, los cuales deben orientar la actuación de las personas funcionarias judiciales y han de considerarse en relación con sus atributos de transversalidad e interdependencia, por cuanto unos a otros se complementan y cumplen una función específica, que tiene como fin promover un efectivo acceso a la justicia de las personas afrodescendientes.

Sin ser una lista taxativa, se señalan los siguientes principios:

⁶ Adoptada en La Antigua, Guatemala el miércoles 5 de junio de 2013 en el Cuadragésimo Tercer Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. Aún no ha sido ratificada por Costa Rica no obstante nuestro país la impulsó considerablemente.

⁷ Para la enumeración de estos aspectos se tomaron elementos desarrollados en el Libro El Pueblo afrodescendiente de Quince Duncan Moodie, Palibrio, 2012.

⁸ El término afrodescendiente toma relevancia, a nivel jurídico internacional, con ocasión de la III Conferencia Regional de las Américas en Santiago -evento preparatorio de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y la Intolerancia en Durban, África, en el 2001, no obstante fue propuesto inicialmente por la escritora, catedrática y activista brasileña Sueli Carneiro en el Taller sobre Etnicidad e Identidad dentro del marco del 4to Congreso Luso - Afrobrasileño de Ciencias Sociales, dictado en el Instituto de Filosofía y Ciencias Sociales de la Universidad Federal de Río de Janeiro (1-5 setiembre) en 1996

Igualdad

Implica la equiparación de derechos y obligaciones de la población afrodescendiente dentro del marco de los valores constitucionales y de la normativa nacional e internacional de aplicación en Costa Rica, así como la adopción de medidas para suprimir las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen una violación a las garantías previstas en la normativa aplicable.

No discriminación racial

Promueve la eliminación de toda distinción, exclusión o restricción basada en criterios étnico-raciales hacia personas afrodescendientes, que tenga el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Para su cumplimiento, es indispensable que se otorgue una protección efectiva que tome en cuenta sus particulares características económicas, sociales y culturales, así como las situaciones de especial vulnerabilidad a que se puedan ver expuestas por motivos étnico-raciales.

El Poder Judicial velará por la erradicación de cualquier práctica discriminatoria, facilitando los espacios de información, comunicación y participación tanto a las personas usuarias afrodescendientes, como entre las personas funcionarias judiciales afrodescendientes que laboran en la institución, y se materializará mediante acciones que aseguren un nivel óptimo de comunicación, acceso a la información y tratamiento respetuoso que facilite y permita el derecho de acceso a la justicia.

En ese sentido, cabe indicar que no constituyen discriminación las acciones afirmativas, destinadas a garantizar el acceso a la justicia de las personas afrodescendientes en condiciones de igualdad, siempre que tales medidas no impliquen el mantenimiento de derechos separados para grupos distintos y que no se perpetúen después de alcanzados sus objetivos.

La interculturalidad

Plantea la necesidad de reconocer las diversidades culturales que existen en las sociedades, a efectos de promover la convivencia pacífica y respetuosa entre grupos cultural y socialmente distintos, a través del diálogo asertivo y el respeto mutuos y se materializa en la incorporación de conductas, y la eliminación de barreras actitudinales basadas en prejuicios étnico-raciales, que impiden un efectivo acceso a la justicia de las personas afrodescendientes, así como en un reconocimiento positivo de la diversidad humana como elemento de la riqueza existente en un Estado multiétnico y pluricultural como el costarricense.

Las personas funcionarias judiciales deben respetar la diversidad de los seres humanos, y entenderán la afrodescendencia como parte de esa diversidad nacional, que junto con otros aspectos tales como: el nombre, la edad, la etnia, la cultura, el género, la condición socioeconómica, la orientación sexual y/o la condición de discapacidad, conforman a la persona y su identidad.

El principio de equidad

Impulsa a las personas funcionarias judiciales a tomar en cuenta el trasfondo humano de los conflictos, y se materializa en la consideración de las condiciones personales, familiares, étnicas, culturales, sociales y económicas en cada uno de los casos de manera que se garantice un efectivo ejercicio de derechos.

Protección especial

Se materializa en las especiales consideraciones que deben recibir, las personas afrodescendientes que tengan la doble o triple condición de vulnerabilidad en razón de ser mujeres, niñas, niños, personas jóvenes, personas LGBTI, personas adultas mayores, migrantes, refugiadas, personas privadas de libertad adultas o menores de edad, víctimas de delitos o personas con discapacidad, a efectos de que se considere con especial relevancia el resguardo y efectivo ejercicio de derechos según sus particulares necesidades y de esta forma se garantice el derecho de acceso a la justicia como requisito *sine qua non* para una efectiva defensa de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales.

El principio de Inclusión

Implica la creación de procesos y la implementación de acciones que lleven a superar las desventajas sociales, económicas y culturales y permitan que se esté en condiciones de gozar de los derechos y ejercer la participación ciudadana, superando la estigmatización que conlleva la pobreza, la marginación la exclusión y el racismo.

Transversalidad

Su materialización implica la incorporación de las necesidades, aspiraciones y características de la diversidad de personas, colectividades y pueblos. En el caso de las personas afrodescendientes, implica la consideración de sus voces en la elaboración de acciones y estrategias de manera que sus experiencias, necesidades e intereses, se incorporen integralmente en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de la presente Política y su Plan de Acción.

El control de convencionalidad

Entendido como mecanismo que debe ser llevado a cabo por las instancias judiciales domésticas, y que involucra la comparación entre el derecho local y el supranacional, de manera que no exista incompatibilidad y se apliquen efectivamente los instrumentos internacionales de aplicación en Costa Rica, incluyendo las normas de derecho emergente y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

SECCIÓN III

Metas

- 1) Incorporar en las actuaciones institucionales el principio de interculturalidad, basado en el respeto a la diversidad, que tome en cuenta un acceso en igualdad de condiciones, de acuerdo al sexo, género, nivel educativo, grupo etario, condición de discapacidad, etnia y cultura.
- 2) Lograr que los principios de igualdad y no discriminación, sean pilares fundamentales en el trato a las personas usuarias, y entre los funcionarios y funcionarias judiciales. La incorporación de estos y otros principios deberá ser complementada, con los valores contenidos en el Manual de Valores Compartidos y la Política Axiológica del Poder Judicial.
- 3) Facilitar una oportuna, eficiente y eficaz comunicación entre el personal judicial y la población afrodescendiente. La institución proveerá en caso de necesidad, personas traductoras cuando se tenga como lengua materna un idioma diferente al español. Ello incluye la necesidad de contar con personas traductoras en inglés criollo limonense, en especial en aquellos distritos judiciales, donde existe mayor concentración de afrocostarricenses, para quienes ésta es su lengua materna.
- 4) Promover la realización de estudios sobre el acceso a la justicia de las personas afrodescendientes, sus particulares necesidades, y la naturaleza, causas y manifestaciones de la discriminación racial e intolerancia, con el objetivo de obtener conocimientos que impacten positivamente la prestación de servicios en los ámbitos Jurisdiccional, Auxiliar de Justicia y Administrativo del Poder Judicial, para garantizar el efectivo acceso a la justicia.
- 5) Incluir en todos los sistemas o registros judiciales de recolección de datos, la variable afrodescendencia como una variable de autoidentificación étnica, de manera que se pueda extraer información desagregada, que visibilice la situación real y las necesidades de la población afrodescendiente con un enfoque de género y diversidad, con el fin de tomar las medidas correctivas pertinentes. Se recomienda incorporar una pregunta específica sobre autoidentificación étnica racial, idéntica a la del censo del 2011⁹.

⁹ Al respecto en el artículo 92 de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, realizada en el

- 6) Generar estadísticas desagregadas por edad y sexo a través del diseño y aplicación de herramientas adecuadas, que permitan recolectar y compilar datos de interés sobre la situación de las personas afrodescendientes y el acceso a la justicia.
- 7) Compilar e incorporar en los registros jurisprudenciales, resoluciones relacionadas con los derechos inherentes a la población afrodescendiente, de forma desagregada.
- 8) Incluir en los temarios de examen para ingresar al Poder Judicial (Carrera Judicial, o cualquier otro sistema de evaluación para ingresar a laborar en la institución), teoría sobre los derechos humanos de la población afrodescendiente la discriminación racial (con especial consideración de la discriminación estructural), sus formas de manifestación y consecuencias, de manera que el conocimiento de la temática, se refleje en los criterios establecidos para acceder a un puesto en el Poder Judicial.
- 9) Fortalecer la Subcomisión para el Acceso a la Justicia de las Personas Afrodescendientes, como instancia coordinadora, y a la Unidad de Acceso a la Justicia como instancia ejecutora de esta Política y su Plan de Acción, para asegurar su efectividad.
- 10) Promover la coordinación con todas las instancias judiciales, así como con otras instituciones y/o instancias con metas afines, de manera que se facilite una atención integral de las necesidades de la población afrodescendiente.
- 11) Promover la creación de convenios interinstitucionales que contribuyan al mejoramiento de la administración de justicia para personas afrodescendientes.
- 12) Informar, formar y concienciar al personal judicial, mediante la creación de cursos de capacitación permanentes, en relación con la normativa nacional e internacional y sobre los mecanismos para acceder a la justicia, para hacer efectivos los derechos de esta población. Ello a través de la Escuela Judicial y las diferentes Unidades de Capacitación, lo cual debe programarse a corto plazo.
- 13) Desarrollar campañas de divulgación sobre las formas de discriminación racial y mecanismos para erradicarla en coordinación con el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, de manera que se promueva un cambio positivo en la cultura judicial, aprovechando -entre otras- las plataformas informáticas con las que cuenta la institución y las creadas por las universidades.
- 14) Integrar la Política Institucional de Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes a la Misión, la Visión y los Objetivos Institucionales, así como en los procesos de Planificación Estratégica y en los Planes Anuales Operativos.
- 15) Desarrollar todas las medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo, que sean necesarias con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Judicial.
- 16) Garantizar el seguimiento y monitoreo de la Política creando los mecanismos que sean necesarios, para lograr la coordinación entre los tres ámbitos de la administración de justicia, responsables de su aplicación.
- 17) Diseñar y ejecutar las acciones afirmativas necesarias, que se requieran para implementar adecuadamente el Plan de Acción, con el fin de eliminar las desigualdades existentes entre los y las servidoras judiciales que sean afrodescendientes.
- 18) Establecer la obligatoriedad de la implementación de la Política en todos los ámbitos del Poder Judicial. El incumplimiento y no aplicación por parte del personal judicial, de los lineamientos establecidos en este instrumento, será comunicado a la Inspección Judicial, para que se instruya el procedimiento disciplinario correspondiente.
- 19) Promover la cooperación internacional, como una herramienta para el intercambio de ideas y experiencias, así como para compartir, diseñar y/o ejecutar programas de interés común, destinados a cumplir los objetivos de la presente Política.
- 20) Garantizar la prestación de servicios a partir de criterios de eficiencia, agilidad y accesibilidad acordes con las demandas y necesidades de las personas afrodescendientes, que eliminen todas aquellas prácticas que tengan un efecto o resultado discriminatorio por razones étnicas, culturales o de contenido racial.

Plan de Acción

Las acciones a seguir en todos los ámbitos del Poder Judicial para la implementación de la Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes y su Plan de Acción deben orientarse a la identificación y erradicación de las desigualdades que impidan un efectivo acceso a la justicia.

La Subcomisión para el acceso de las Personas Afrodescendientes y la Unidad de Acceso a la Justicia serán responsables de velar por la implementación, seguimiento y evaluación de la política, en coordinación con las diferentes instancias institucionales, incluyendo a la Comisión de Acceso a la Justicia.

Las Áreas Estratégicas para la Ejecución de la Política para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes serán las siguientes:

- 1) **En el Ámbito Jurisdiccional.** En el conocimiento de los casos, los jueces y las juezas procurarán promover y proteger el disfrute pleno y amplio, de los derechos humanos en condiciones de equidad y sin ningún tipo de discriminación en cuanto a etnia, sexo, género, religión, orientación sexual, opiniones políticas o de otra índole, nacionalidad, fenotipo, condición socioeconómica u otra; brindando especial consideración a la atención de los niños, las niñas y las personas adolescentes.

En su labor de interpretación de los aspectos jurídicos, los jueces y las juezas en la medida en que sea pertinente y posible de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico nacional e internacional y en los principios generales del derecho, deberán tomar en consideración la lengua y la cultura de la persona compareciente y las particularidades étnicas, o bien, buscarán la adecuada asesoría en el estudio de los casos, a fin de eliminar todo malentendido o sesgo atribuibles que pudiese ocasionar un trato diferenciado y excluyente, que tenga un resultado discriminatorio y limite el acceso a la justicia en igualdad de condiciones.

En todos los casos, los jueces y las juezas deberán aplicar las Convenciones Internacionales ratificadas en Costa Rica, relativas a personas afrodescendientes, al combate de la discriminación étnico racial y de derechos humanos en general. En su labor de análisis y valoración jurídica, los jueces y juezas se abstendrán de hacer valoraciones basadas en consideraciones de tipo racial, que establezcan distinciones o jerarquizaciones con base en criterios fenotípicos, que produzcan efectos o resultados discriminatorios y subordinantes.

Los jueces y las juezas de ejecución de la pena velarán porque en esta etapa, no se produzcan efectos adversos para las personas afrodescendientes, basados en distinciones raciales que se constituyan en violaciones de sus derechos, con el consecuente menoscabo de la dignidad inherente a todo ser humano.

año 2001 en Durban, Sudáfrica, se insta a los países a realizar esfuerzos para visualizar estadísticamente a las poblaciones étnicas. En dicho artículo se insta a los Estados a que recojan, recopilen, analicen, difundan y publiquen datos estadísticos fidedignos a nivel nacional y local y a que tomen todas las demás medidas conexas necesarias para evaluar periódicamente la situación de los individuos y los grupos que son víctimas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia, además establece que esa información se recogerá, según proceda, con el consentimiento explícito de personas teniendo en cuenta la forma en que se definan a sí mismos y de conformidad con las normas relativas a los derechos humanos y las libertades fundamentales, así mismo, establece que los datos estadísticos y la información deberían reunirse con el objetivo de vigilar la situación de los grupos marginados, y el desarrollo y la evaluación de la legislación, las políticas, las prácticas y otras medidas encaminadas a prevenir y combatir el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, así como con el fin de determinar si algunas medidas tienen un impacto involuntario desigual. Artículo 92 de la III Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia conocida como Convención de Durban.

Todas las sentencias y resoluciones emitidas deberán contener un lenguaje inclusivo, respetuoso del carácter pluriétnico y multicultural del Estado costarricense.

En todos los casos en los cuales una persona usuaria no hable español, se le deberá proveer servicio de interpretación en su lengua materna, incluyendo el inglés criollo limonense. Asimismo, el Despacho correspondiente deberá asegurar que toda resolución, se le notifique de manera comprensible.

2) En el Ámbito Administrativo.

Planificación, Seguimiento, Evaluación y Presupuesto

La Dirección de Planificación promoverá la incorporación de las acciones derivadas de la Política para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes y su Plan de Acción, en el Plan Estratégico, en los Planes Anuales Operativos de las oficinas y despachos del Poder Judicial, para asegurar su implementación, y será la responsable de velar por el desarrollo de un sistema de indicadores y estadísticas desagregadas que permita visualizar a la población afrodescendiente, como usuaria de los servicios judiciales, de contemplar sus necesidades y de evaluar el impacto producido con la aplicación de la Política, a través de un instrumento de monitoreo diseñado al efecto, contando para ello con el apoyo de la Unidad de Acceso a la Justicia.

Los principios y metas de la Política deben ser considerados en el Plan Institucional de Equiparación de Oportunidades para las Poblaciones en Condición de Vulnerabilidad y en el presupuesto de las oficinas y despachos del Poder Judicial.

Se deberá dar prioridad a la adecuada asignación de recursos financieros, y humanos que hagan posible la puesta en marcha de la Política y la concienciación de las personas funcionarias judiciales, sobre los derechos humanos inherentes a la población afrodescendiente, de manera que se vean reflejados en toda actuación, trámite o resolución que realice el Poder Judicial.

Investigación

La Unidad de Acceso a la Justicia y la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes promoverán la investigación jurídica; el desarrollo de diagnósticos y estudios en materia de acceso a la justicia y no discriminación, que permita mejorar el acceso a la justicia de las personas afrodescendientes así como la implementación de la Política y su Plan de Acción en todos los ámbitos del quehacer judicial.

Capacitación

Para garantizar la aplicación de la Política Institucional para el Acceso a la Justicia de personas afrodescendientes y su Plan de Acción, la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación de la Defensa Pública, el Ministerio Público, el Organismo de Investigación Judicial, la Sección de Capacitación de Gestión Humana, así como cualquier otra instancia que se cree al efecto, deberán diseñar e impartir programas de capacitación y sensibilización permanentes, sobre los derechos que asisten a las personas afrodescendientes y las principales formas de exclusión que enfrentan.

La Escuela Judicial deberá incorporar en sus cursos básicos obligatorios y planes de capacitación, un módulo sobre el enfoque de diversidad intercultural y su aplicación a grupos étnica y culturalmente diversos.

Los programas de capacitación y sensibilización deben favorecer el logro de las metas consignadas en la Política y contribuir de manera positiva a la atención de las personas afrodescendientes, su acceso a la justicia y la construcción de una cultura de paz.

La capacitación y concienciación deben orientarse a la eliminación de barreras, mitos, estereotipos y prejuicios, que propician conductas discriminatorias y estigmatizantes por motivos étnicos y raciales, y que han generado situaciones que impactan de manera negativa el ejercicio de los derechos de las personas afrodescendientes.

De especial importancia será considerar en los programas de capacitación y concienciación, la perspectiva y derechos de la niñez y adolescencia afrodescendiente.

Los programas de capacitación y formación deben:

1. Instruir sobre los principales patrones de discriminación hacia personas afrodescendientes.
2. Promover un mayor conocimiento y respeto del patrimonio, la cultura y la historia de las personas afrodescendientes, incluida la historia de África, la trata transatlántica de personas esclavizadas y las doctrinas racistas que la acompañaron.
3. Reconocer las contribuciones de las y los afrodescendientes a la sociedad costarricense y al desarrollo mundial.
4. Aumentar y actualizar el conocimiento sobre la normativa vigente a partir de los Convenios y Tratados de los cuáles es signataria Costa Rica, así como de la jurisprudencia aplicable en la materia tanto en el nivel nacional como internacional.
5. Promover que el personal judicial adquiera un elevado nivel de conciencia que favorezca, desde un enfoque de derechos humanos, conductas respetuosas de la dignidad, la igualdad y la no discriminación. La formación debe ser continua con el fin de mantener, actualizar y desarrollar las competencias y lograr, de esta manera, un mejor desempeño de la función judicial, desde una perspectiva de derechos humanos. La formación habrá de ir más allá de un mero aprendizaje teórico, procurando también la concienciación y sensibilización, a través de la experiencia del contacto directo con la población afrodescendiente.
6. Integrar en estos procesos a las organizaciones civiles de personas afrodescendientes, y a aquellas instituciones educativas y sociales que puedan efectuar aportaciones según su área de trabajo.

Información y divulgación

El Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional del Poder Judicial, llevará a cabo programas de información y divulgación a usuarios y usuarias, sobre el acceso a la administración de justicia en condiciones de equidad, y sobre las instancias y respecto de los mecanismos a su disposición para efectuar los reclamos correspondientes en caso de considerar que existe afectación. De igual forma, divulgará a lo interno del Poder Judicial la Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes, utilizando los medios más idóneos.

En coordinación con la Unidad de Acceso a la Justicia, y la Subcomisión para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes realizarán campañas de divulgación de la Política y su Plan de Acción, dirigidas a la población judicial de todo el país, utilizando medios electrónicos, audiovisuales, afiches, desplegables y cualquier otra herramienta que facilite su difusión, con el fin de incidir en su aplicación. Asimismo, deberá ejecutar campañas de sensibilización sobre los derechos humanos de las personas afrodescendientes y de divulgación de las buenas prácticas institucionales, en materia de derechos y prestación de servicios a esta población, con especial consideración a los derechos de los niños, las niñas y las personas adolescentes.

La Dirección de Gestión Humana

La Dirección de Gestión Humana como ente rector en materia de Gestión Humana, debe garantizar el derecho a todas las personas pertenecientes a las diversas colectividades del país, a optar por el acceso a todos los puestos disponibles en el Poder Judicial, sin discriminación alguna.

El Poder Judicial se compromete a que sus sistemas de contratación reflejen apropiadamente, la diversidad dentro de sus funcionarios y funcionarias, a fin de atender las necesidades especiales legítimas de la población afrodescendiente.

3) **En el Ámbito Auxiliar de Justicia**a) **Ministerio Público**

Todo caso que involucre discriminación racial, deberá ser tramitado por una persona con formación en derechos humanos y con amplio bagaje sobre la discriminación racial, resultando de la mayor importancia la permanencia dentro del Ministerio Público, de personal con la formación mencionada, que facilite las condiciones óptimas a las personas ofendidas, para encontrar reparación por las ofensas sufridas.

b) **Defensa Pública**

El personal de la Defensa Pública, deberá estar capacitado y concienciado, de manera que incorpore en sus estrategias de defensa, los convenios internacionales así como todos los principios y disposiciones sobre discriminación racial, de aplicación en Costa Rica.

c) **Organismo de Investigación Judicial**

Todo caso que involucre discriminación racial, deberá ser tramitado por una persona con formación en derechos humanos y con amplio bagaje sobre la discriminación racial. El personal técnico y profesional del Organismo de Investigación Judicial, deberá incorporar el enfoque de diversidad y los criterios de no discriminación racial en todas sus gestiones.

4) **Relaciones interinstitucionales**

La Unidad de Acceso a la Justicia y la Subcomisión de Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes del Poder Judicial, velarán por la ejecución de un trabajo con un enfoque Interinstitucional, que permita crear sinergias positivas para la atención integral y el acceso a la justicia de personas afrodescendientes.

En la medida de lo posible debe entablar relaciones entre otras, con las siguientes instituciones:

- a) Comisionado (a) Presidencial de Asuntos Afrodescendientes.
- b) Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
- c) Comisión de Derechos Humanos. Sub-comisión de Asuntos Afrodescendientes de la Asamblea Legislativa
- d) Defensoría de los Habitantes
- e) Cátedra de Estudio de África y el Caribe, de la Universidad de Costa Rica.
- f) Organizaciones de la sociedad civil afrodescendiente.
- g) Patronato Nacional de la Infancia

Instancia responsable de la Implementación

La Subcomisión para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes y la Unidad de Acceso a la Justicia, serán las instancias responsables de operativizar la Política mediante labores de coordinación, planificación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en todas las oficinas y despachos del Poder Judicial.

Compromiso institucional

El Poder Judicial se compromete al aprobar esta Política, a promover el conocimiento, respeto y aplicación de los instrumentos internacionales y la legislación nacional, sobre derechos humanos de las personas afrodescendientes, así como cualquier otra política institucional que reconozca los derechos de las poblaciones en condición de vulnerabilidad, incluyendo las Cien Reglas de Brasilia sobre acceso a la Justicia de personas en condición de vulnerabilidad”.

San José, 19 de noviembre de 2015.

Silvia Navarro Romanini
Secretaria General

1 vez.—Exonerado.—(IN2016003071).

CIRCULAR N° 206-2015

ASUNTO: Recomendación del Consejo de Notables sobre el uso de Redes Sociales.

**A LAS SERVIDORAS Y SERVIDORES
JUDICIALES DEL PAÍS**

SE LES HACE SABER QUE:

El Consejo Superior del Poder Judicial en sesión N° 90-15, celebrada el 8 de octubre de 2015, artículo XCV, acordó comunicarles la recomendación N° 1-2015, emitida por el Consejo de Notables, sobre el uso que deben hacer las personas servidoras judiciales de las redes sociales, de forma que no afecten la imagen institucional y no se ponga en entredicho la transparencia, objetividad e imparcialidad de administrar justicia, que literalmente dice:

“Recomendación:

En orden con lo señalado, se enlistan los puntos esenciales de la presente recomendación:

- i. En el caso de abrir perfiles en redes sociales, identificarse sin hacer referencia al puesto, ni indicar que se trabaja para el Poder Judicial, para prevenir que se considere que las publicaciones se hacen en virtud del cargo.
- ii. Limitar los contactos en redes sociales que puedan ser parte en procesos judiciales en los que se participe y no hacer referencia a temas de índole laboral o judicial, para evitar toda duda razonable en cuanto a la objetividad en la tramitación de los asuntos judiciales.
- iii. Realizar las comunicaciones de trabajo (con jefaturas, personas proveedoras o usuarias, compañeras y compañeros de oficina, entre otras) únicamente por medio de los canales oficiales.
- iv. Evitar crear o participar en perfiles, grupos o páginas de sitios que se utilicen para el intercambio de opiniones sobre beligerancia política o partidaria.
- v. No realizar publicaciones en redes sociales (texto, fotografías u otros) que contengan información u opiniones sobre los procesos judiciales que vulneren la dignidad, los derechos, la seguridad u otros derechos propios, de otras personas servidoras o usuarias.
- vi. Considerar toda publicación en una red social como pública, aunque se comparta con un grupo limitado de personas y valorar las consecuencias no deseadas para la imagen propia, de otras personas o institucional que puede originar dicha publicación.
- vii. Evitar el uso de las redes sociales en tiempo laboral, ya sea por los medios que brinda la institución o por medios de comunicación propios, salvo cuando ese uso se realice en virtud de las funciones del cargo.
- viii. Hacer uso de medidas de seguridad informática (contraseñas, *antivirus*, *antimalware*, *antiphishing*, entre otros).
- ix. Tomar en cuenta que cualquier actuación, imagen o manifestación de una persona servidora judicial puede ser documentada y hecha de conocimiento público por medio de las redes sociales.”

San José, 20 de noviembre de 2015.

Silvia Navarro Romanini
Secretaria General

1 vez.—Exonerado.—(IN2016003075).

CIRCULAR N° 210-2015

ASUNTO: Autorizaciones para viajes al exterior.

**A LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS
JUDICIALES DEL PAÍS**

SE LES HACE SABER QUE:

El Consejo Superior del Poder Judicial en sesión N° 93-15, celebrada el 20 de octubre de 2015, artículo LXX, acordó comunicar que debido a diferencias que se vienen presentando entre los itinerarios de vuelo presentados y los permisos otorgados