***Contribuciones de Costa Rica para la preparación del informe de 2024 del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, de conformidad con la resolución 47/21 del Consejo de Derechos Humanos sobre “Promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas africanas y afrodescendientes frente al uso excesivo de la fuerza y otras violaciones de los derechos humanos cometidas por agentes del orden, mediante un cambio transformador en favor de la justicia y la igualdad raciales”***

**DGPE-0312-2024**

A continuación, se presenta información relevante provista por el Poder Judicial y el Ministerio de Justicia y Paz sobre la discriminación interseccional contra africanos y afrodescendientes, y sobre la promoción de la justicia racial y la igualdad mediante un enfoque interseccional, incluyendo lo relacionado a las siguientes temáticas.

**Las manifestaciones múltiples, interseccionales y agravadas del racismo sistémico experimentado por diferentes grupos de africanos y afrodescendientes, en relación con el sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, nacionalidad, situación migratoria, estatus de minoría, discapacidad, religión, estatus socioeconómico y otros estatus.**

Para abordar las manifestaciones múltiples, interseccionales y agravadas del racismo sistémico es necesario adoptar medidas a nivel 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, tales como:

* La aplicación e implementación de las Cien Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad.
* Generar acciones en materia de política pública para erradicar todas las formas de discriminación que afectan a las personas afrodescendientes en Costa Rica, mediante la ejecución del plan de acción de la política institucional de acceso a la justicia de población afrodescendiente.
* Velar por la aplicación de los principios de igualdad y de no discriminación ya que son fundamentales para garantizar el acceso a la justicia entre los seres humanos.
* Cumplir con lo estipulado por la Constitución Política que establece en su artículo primero: Costa Rica es una República democrática, libre, independiente, multiétnica y pluricultural.

Adicionalmente, en lo que respecta al Poder Judicial, se ha asumido con compromiso y desde hace muchos años el cumplimiento de la agenda 2030. El desarrollo y definición de acciones en materia de política pública para el cumplimiento de los **ODS 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11 y 16**, que se citan pueden desde sus respectivos ámbitos de acción contribuir a la erradicación de la discriminación racial.

Los ODS son un compromiso país y a nivel mundial para priorizar el progreso de los más rezagados, acabar con la pobreza, el hambre, la discriminación contra mujeres y niñas, garantizar la educación, reducción de las desigualdades, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Con instituciones eficientes y solidas que tengan la capacidad de ver y entender las necesidades de las personas, para garantizarles servicios de calidad conforme con sus necesidades particulares.

Costa Rica reformó el artículo 1 de su Constitución Política, mediante Ley número 9305 de agosto de 2015, que establece que Costa Rica es una República multiétnica y pluricultural, de ahí que exista una obligación del Estado de proteger a las diversas etnias y culturas que habitan el territorio nacional, de aquellos elementos que puedan influenciar negativamente su entorno y tradiciones.

El país cuenta con la Política Nacional para una Sociedad libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia 2014-2025 y su plan de acción. Por ello, desde el Poder Judicial de Costa Rica, se implementó en el año 2015, la Política Institucional para el Acceso a la Justicia de Personas Afrodescendientes del Poder Judicial y su plan de acción, publicado mediante circular 176-2015.

A partir de la implementación del Plan de Acción Nº 38140-RE-PLAN, se crearon otras herramientas de salvaguardia en algunas institucionales gubernamentales, como la Política para la atención inclusiva a los usuarios del Servicio civil de Costa Rica. Se creó el Parlamento Cívico Afro-costarricense, como órgano social y autónomo de consulta nacional para temas de afro descendencia en la legislación y otros ámbitos.

También, desde el Poder Judicial se brinda atención y pago de ayudas económicas a personas con algún tipo de discapacidad, adultas mayores, menores de edad, indígenas, víctimas y personas en condición de vulnerabilidad, sin ningún tipo de discriminación, de acuerdo con la circular de la Secretaría de la Corte N° 195-2022 “Atención y pago de ayudas económicas a personas con discapacidad, adultas mayores, menores de edad, indígenas, víctimas y personas en condición de vulnerabilidad.”

**Causas fundamentales e impulsores de la discriminación interseccional contra africanos y afrodescendientes, incluidas las relacionadas con los estereotipos y otras dimensiones estructurales, institucionales e históricas.**

Entre las causas e impulsores de la discriminación interseccional contra las personas afrodescendientes se pueden mencionar:

* **El peso histórico de la discriminación racial estructural – herencia esclavista:** el sistema cultural ubicó a las sociedades indígenas y afrodescendientes como inferiores y subordinadas.
* **Persistencia de las brechas económicas, sociales y políticas de las comunidades afrodescendientes:** Se instauró un régimen sociocultural de discriminación racial, como base para la dominación económica y política.
* **Persistencia de la desigualdad e inequidad en los territorios, condiciones socioeconómicas:** Las poblaciones migrantes y afrodescendientes presentan diferencias del 12.9% y del 6.8%. Este panorama, con las tendencias observadas respecto de los déficits en ocupación, aseguramiento, estado de la vivienda que enfrentan estas poblaciones obliga a una respuesta del Estado, que considere las desigualdades y la exclusión histórica.
* **Estereotipos de raza, color, etnicidad, idioma, descendencia, religión, nacionalidad o lugar de nacimiento, o una combinación de estos factores:** manifestaciones discriminatorias y un discurso público centrado en la defensa de la pureza racial de Costa Rica, el cual tendía a asociar a estos “otros” con las enfermedades, la prostitución, la violencia y el crimen.
* **Limitaciones en el acceso a la educación:** La falta de dominio del español y la falta de conocimiento de las lenguas originarias o tradicionales por el resto del país o de los idiomas que hablan las diferentes poblaciones, como en el caso de las/los afrodescendientes igualmente, se convierte sin duda en un factor de discriminación en general y, en particular, de género, tratándose de las mujeres indígenas, que les impide el acceso a los servicios públicos del Estado para mejorar su calidad de vida.
* **Derecho al trabajo:** Es pertinente determinar los factores que se asocian a que la población migrante y afrodescendiente esté desocupada por encima del promedio nacional de manera que pueda contribuirse a la generación de políticas adecuadas de trabajo en general. La población indígena es la que tiene un menor nivel de ocupación, lo que se vincula con las limitadas fuentes de empleo e ingresos que existen, en especial, en los territorios indígenas. La brecha con respecto al resto del país es del 6% según la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia, 2014-2025.
* Ataque a la cultura y niñez afrodescendiente que queda impune en los centros educativos como el Caso de la Escuela Manuel Hidalgo Mora, Aserrí.
* Poco avance en el esfuerzo político-económico por la restauración del Patrimonio Arquitectónico UNIA Black Star Line building.
* A pesar de la legislación vigente, en Costa Rica, hay un racismo estructural, actuado de formas casi atrevidas, que desafían la impunidad, aunque sus víctimas nunca dejan de notarlo, difícilmente habrá quien acepte ser racista o se confiese secuaz de la discriminación, por la poca denuncia pública de hechos.
* Se dan comportamientos, comentarios inaceptables que recrudecen, asociados a reprimir la participación en las celebraciones culturales locales, con adjetivos más despreciativos inmediatamente y abiertas de sentimientos tan innobles, como frases “solo para eso sirven, bailar”, con una tocante invisibilidad a través de chat sociales, que permean el ambiente laboral, lo que no implica, su inexistencia.

**Las acciones de los Estados y otros actores para promover la justicia y la igualdad raciales mediante un enfoque interseccional, incluyendo en relación con:**

**- El diseño, implementación y evaluación de leyes, políticas, programas, planes de acción, medidas especiales, procesos y otras iniciativas relacionadas con la salud, la educación, el empleo, la vivienda, la actuación de los agentes de las fuerzas del orden y el sistema de justicia penal, y otros sectores:**

Ley No. 10120 “Acciones afirmativas a favor de las personas afrodescendientes” establece en su artículo 3: “Acción afirmativa para el empleo. Toda institución pública está obligada a destinar al menos un siete por ciento (7%) de los puestos de trabajo vacantes al año, para ser ocupados por las personas afrodescendientes, siempre que estas cumplan, en igualdad de condiciones, con los requisitos legales y constitucionales para acceder a ellos…”.

Para cumplir con esta Ley, el Poder Judicial ha venido trabajando en el diseño de un proceso adecuado y respetuoso de los derechos humanos de las personas afrodescendiente, considerando principalmente el Convenio 169 de la OIT que implica un proceso de consulta y de co-construcción.

Además, se han hecho acercamientos con la sociedad civil para la articulación de acciones, identificación de organizaciones que participarán en la identificación de requerimientos para la creación del concurso (co-construcción), conocer la labor de la organización del Foro de Consulta, las comunidades tribales que participarían, donde se ubican, así como cualquier otro elemento que permita elaborar un cronograma de trabajo.

El Poder Judicial consultó a personas expertas internacionales sobre el tema de las acciones afirmativas, con la finalidad de entender el complejo fenómeno del racismo y la adecuación de los procesos a lo interno para lograr concursos inclusivos y exitosos.

Dentro de las acciones contempladas para el 2024, el Poder Judicial contempla:

* Se confeccionará un formulario para personal interno para construir la lista de oferentes con base en la Ley No. 10120, para validar el formulario, se convocarán algunas personas para observaciones.
* Se formulará una estrategia para recolectar hojas de vida de personas afrodescendientes desde la sociedad civil. Particularmente en las giras que se realizarán a partir del 2024.
* Para el 2024 se construirá un formulario para personal externo, con el único objetivo de conformar la lista de personas oferentes con base en la Ley No. 10120.
* Se analizará hacer un video explicativo sobre el proceso de acciones afirmativas dirigido a la población interna y externa que permita esclarecer las dudas sobre el proceso de selección.

Asimismo, como parte de la incorporación de la sociedad civil y el cumplimiento del principio de co-construcción, se solicitó a la Escuela Judicial acompañamiento para la elaboración de una metodología que nos permita recolectar toda la información necesaria para el concurso: perfiles de las personas oferentes, barreras tecnológicas para la aplicación en línea para puestos de trabajo, manejo de la información sobre los concursos, conocimiento del Poder Judicial, entre otros aspectos de interés.

Por otra parte, se aprobó en abril del 2022 la ley para penalizar los crímenes de odio, el delito de discriminación racial y otras violaciones de derechos humanos, por medio de la cual se modificó el Código Penal costarricense.

En cuanto a la población carcelaria, tras recabar información de las dependencias pertinentes del Ministerio de Justicia con la intención de conocer si existe alguna manifestación o denuncia por discriminación de personas adscritas al sistema penitenciario debido a ser africanas y afrodescendientes, no se tiene información al respecto. El ordenamiento jurídico costarricense prohíbe hacer distinción o discriminación de personas por su raza, etnia, sexo, u otra de las personas privadas de libertad

El Reglamento del Sistema Penitenciario Nacional, en su artículo 7 incluye el Principio de igualdad, equidad y de no discriminación, y establece que: “(…) Todas las personas privadas de libertad tendrán los mismos derechos y deberes, sin más distinciones que las derivadas del nivel de atención o de ejecución de la pena en la que se encuentren ubicadas. Además, para la aplicación de este reglamento, se deberán tomar en cuenta las necesidades especiales de las mujeres privadas de libertad. Las normas contenidas en este reglamento serán aplicadas de forma objetiva, imparcial y sin discriminación alguna en razón de etnia, género, discapacidad, orientación sexual, idioma, creencias religiosas, nacionalidad, edad, condición social o cualquier otra circunstancia. (…)”

Durante el año 2023, el personal policial de los centros penitenciarios recibió capacitaciones sobre el respeto de los derechos humanos de las personas privadas de libertad, tanto en su relación con la no discriminación como con la prevención de la tortura. Así, 171 participantes aprovecharon 18 cursos sobre estas dos materias.

Específicamente sobre los derechos de las personas afrodescendientes, en el año 2023 se incluyó dentro del Plan de Capacitación Institucional (PIC) el eje “Acceso a la Justicia y Derechos Humanos de la población privada de libertad, afrodescendiente, indígena y con

discapacidad”, el cual fue avalado por el Servicio Civil.

Por su parte, la Unidad de Desarrollo del Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, han incluido en su Plan Institucional de Capacitación en los últimos cuatro años, actividades de sensibilización en materia a la población Afrodescendiente e Indígena.

**- Los esfuerzos para mejorar la participación de los africanos y personas afrodescendientes en los asuntos públicos:**

Las medidas adoptadas institucionalmente consisten en la aplicación y el seguimiento permanente y sostenible de los lineamientos dictados en la Política institucional para el acceso a la justicia de población afrodescendiente y su plan de acción, las Cien Reglas de Brasilia, y de otras políticas como podrían ser por ejemplo “La Política de Igualdad de Género” del Poder Judicial.

Todas estas políticas son disposiciones de cumplimiento obligatorio, que se encuentran vinculadas con el Plan Estratégico Institucional, y que se encuentran además vinculadas con ejes de acción como lo son el de “Acceso a la Justicia” e “Igualdad de Género”.

El proyecto de ley que se tramita bajo el [expediente 23.903](https://www.asamblea.go.cr/Centro_de_informacion/Consultas_SIL/SitePages/ConsultaProyectos.aspx) “Reconocimiento de la Población Afrocostarricense como Pueblo Tribal” propone que se reconozca como pueblo tribal a las poblaciones afrodescendientes asentadas en los territorios del Caribe costarricense de conformidad con lo establecido en el Convenio N.°169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ley N.° 7316 del 3 de noviembre de 1992.

Asimismo, establece el Foro del Pueblo Tribal Afrocostarricense como órgano de consulta, diálogo y articulación entre el pueblo tribal y el Estado, a fin de cumplir los objetivos de la ley y el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

**- Medidas para contribuir a la rendición de cuentas y reparación, incluyendo los legados de la esclavización y el colonialismo:**

Algunas de las acciones que se han adoptado y que se desprenden de la política institucional para el acceso a la justicia de la población afrodescendiente y su plan de acción, del Poder Judicial, son:

* 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.
* 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.
* 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.
* 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.
* 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 2011.
* 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.
* Compilar e incorporar en los registros jurisprudenciales, resoluciones relacionadas con los derechos inherentes a la población afrodescendiente, de forma desagregada.
* 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.
* 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.
* Promover la creación de convenios interinstitucionales que contribuyan al mejoramiento de la administración de justicia para personas afrodescendientes.
* 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.
* 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.
* 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.
* 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.
* 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.
* 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.
* 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.
* 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.
* 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.
* En el Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica se cuenta con una persona servidora judicial nombrada como interprete en inglés criollo, además en la zona de Bribri se cuenta con otra persona interprete de inglés.
* Se desarrollan actividades de divulgación de la Política que promueve el Poder Judicial.
* Dentro del Sistema Nacional de Facilitadores Judiciales se encuentra nombrada una facilitadora judicial que pertenece a un grupo de mujeres afrodescendientes.
* Desde la Escuela Judicial, en los procesos formativos, se ha aplicado la transversalización, con la incorporación de las políticas institucionales de Acceso a la Justicia, equidad de género y lenguaje inclusivo, en los diseños curriculares de las actividades académicas.
* Asimismo, se han desarrollado e impartido capacitaciones, relacionadas con los temas de discriminación y poblaciones en condición de vulnerabilidad, dirigidas tanto a personal juzgador como a personal técnico judicial, así como a otros ámbitos del Poder Judicial. Esto se traduce en una mejor atención a las personas en condición de vulnerabilidad.

Por su parte, la Defensa Pública del Poder Judicial, en el marco del proyecto de “Defensa Pública Abierta”, ha buscado el acercamiento con las comunidades y grupos vulnerabilizados, para promocionar los servicios que se prestan y mejorar el acceso a la justicia.

La zona Atlántica, específicamente la provincia de Limón, históricamente ha concentrado –en tiempo recientes- la mayor cantidad de personas que se autoperciben como afrodescendientes o racializados.

Un ejemplo de ello es la realización de la Feria de Servicios y Rendición de Cuentas, en el boulevar del Parque Vargas en el cantón central de la Provincia de Limón, donde se detalló información relacionada con el circulante de cada oficina que integra esta región, así como los principales proyectos que promueven el fortalecimiento de los servicios que se ofrecen.

La presentación de los datos estuvo a cargo de la Supervisora Regional de la Zona Atlántica, Joselyn Bright Campos, así como, de las personas coordinadoras de las oficinas de Sarapiquí, Pococí, Siquirres, Bribrí, Limón y Batán; en presencia del Director, Juan Carlos Pérez Murillo, y la Subdirectora, Yendry Portuguez Pizarro.

Propiamente en lo que respecta a la feria de servicios legales, se atendieron a más de 53 personas, en su mayoría que se identificaron como personas racializadas.

Como proyectos futuros, la Defensa Pública se encuentra muy comprometida a ser parte de la ejecución del proyecto “Afrojusticia”, liderado por la Oficina de Cooperación y Relaciones Internacionales del Poder Judicial, con el patrocinio de la cooperación española. Dicho proyecto tiene como objetivo general: “Impulsar acciones afirmativas en la Administración de Justicia, con enfoque de diversidad cultural, étnico-racial y de género, para asegurar el acceso a la justicia para las personas afrodescendientes en Costa Rica, tomando en consideración sus necesidades particulares y las desigualdades y brechas existentes en los ámbitos social, cultural, político, económico y ambiental”. Se dispone de una fase de construcción y consulta, en la cual se involucrará directamente a las personas afrodescendientes o racializadas; asimismo se busca una colaboración directa con las comunidades afro en todo el territorio costarricense para la mejora en la administración de justicia.

Por otra parte, a través del Subproceso de Gestión de la Capacitación, se imparten cursos de autoaprendizaje que se encuentran a disposición de las personas funcionarias del Poder Judicial en la plataforma Capacítate (Moodle). Estos cursos son:

**Derechos de la población afrodescendiente:** permite conocer los datos socio demográficos estadísticos, los cuales muestran que, en nuestro país, tenemos mucho trabajo por delante para dejar definitivamente en el pasado la problemática social que significa la discriminación que sufren las personas afrodescendientes. Las personas participantes también revisan las estadísticas que reflejan las diferencias entre las personas afrodescendientes, en comparación con las personas denominadas blancas y mestizas, en donde se evidencia que se encuentran en desventaja en lo que respecta a acceso a la justicia, tasa de desempleo, acceso al conocimiento y, por ende, especialización de labores y ocupación laboral, acceso al seguro social, a infraestructura sanitaria y a albergue digno.

**Historia de las personas africanas, negras, afrocaribeñas, Y afrodescendientes:** En este curso se estudia de forma breve la historia, a nivel internacional, sobre la propia diversidad de las poblaciones africanas, negras, afrocaribeñas y afrodescendientes; así como el proceso de conformación y la importancia a nivel nacional de la cultura de las poblaciones afrodescendientes. Además, permite conocer la diversidad de las poblaciones africanas, negras, afrocaribeñas y afrodescendientes. Y finalmente, identificar el contexto histórico de la conformación poblacional afrodescendiente en Costa Rica.

A nivel general, el Poder Judicial ha trabajo en generar un espacio libre de todo tipo de discriminación tanto a lo interno, en el ambiente que se desarrolla en los diferentes despachos judiciales y administrativos, como a nivel externo en el trato brindado a los usuarios que se apersonan.

Es de conocimiento de la población que se han trabajado diferentes campañas impulsadas por el Departamento de Prensa y la Secretaría Técnica de Género, con relación a la igualdad racial y los derechos humanos que ostentan las personas pertenecientes a cada grupo étnico.

Además, el Departamento de Gestión Humana propicia la concientización de este tipo de información a través de cursos de carácter obligatorio en la plataforma denominada “Capacítate”. Cabe resaltar la labor realizada por la Subcomisión de Acceso a la Justicia de la Población Afrodescendiente del Poder Judicial que ha generado avances de gran interés a nivel institucional.

Desde la Contraloría de servicios de la Zona Atlántica se realizó un informe sobre la percepción del servicio que se brinda en el Poder Judicial a las personas afrodescendientes. El total del sondeo a personas usuarias y personal judicial refiere que se completaron 330 encuestas, 176 de personas usuarias y 154 de personas funcionarias judiciales, durante el periodo comprendido entre septiembre y octubre de 2020.

Con respecto a las entrevistas, estas se aplicaron de forma individual a personas representantes de colectivos sociales vinculados con el tema de afro-descendencia, mediante la vía telefónica.

Las variables de “racismo-discriminación” y la “prioridad en la resolución de los casos”, son las problemáticas que identifican la muestra consultada, las cuales representan la mayor inclinación que perciben las personas usuarias, seguido del “lenguaje” y “trato digno”, respectivamente.