

## Justicia sin discriminación

POR Maureen Clarke Clarke - Actualizado el 23 de febrero de 2016 a: 12:00 a.m.

La justicia no solo debe ser pronta, sino también libre de prejuicios y discriminación

Recientemente, bajo el título “Auxiliar denuncia que fiscalía la llamó congo por su color de piel”, *La Nación* informó de un hecho que causa hondo dolor y preocupación.

Se trata de un acto de discriminación racial en la Fiscalía, que contraviene la normativa en vigor sobre derechos humanos consagrada tanto en convenios internacionales como en nuestra Constitución Política, mediante la cual se reconoce el principio de igualdad y se prohíbe toda discriminación contraria a la dignidad humana.

El hecho que se reporta no puede verse como un incidente aislado, pues refleja de manera clara una forma despectiva de pensar sobre las personas cuyo color de piel es diferente.

Tal visión es terreno fértil para nutrir todo tipo de discriminaciones, que pueden manifestarse tanto hacia personas internas como usuarias del servicio público.

**Reiteración.** Lamentablemente no es la primera vez que esto ocurre en esa institución. Ya en el 2014 la prensa informó de la denuncia de un alto jerarca judicial por una referencia despectiva efectuada por un colega, motivada en el color de piel y la orientación sexual.

En otra ocasión, una funcionaria se refirió a su compañera mulata como “negra hedionda” y le manifestó que no le gustaban los “híbridos”. En esa oportunidad, el hecho, que también sucedió en una Fiscalía, fue tramitado disciplinariamente por la Unidad de la Inspección Fiscal que impuso una sanción leve; no obstante, el Tribunal de la Inspección Judicial revocó la resolución e impuso una sanción mayor por considerarlo irrespetuoso, discriminatorio y una falta grave.

El Consejo Superior consideró “que las manifestaciones de la compañera de trabajo resultan ofensivas, despreciativas con un trasfondo racista y soez; que no son posibles obviar, ignorar, aceptar, ni tolerar, ya que es obligación de los funcionarios públicos y, en este caso de una fiscalía de la República, adoptar comportamientos ajustados al criterio de colaboración, solidaridad y buena fe que se traducen, entre otros, en el respeto por los ‘derechos’ y de la dignidad de las personas y en el deber de ejercer una especial vigilancia para que no se den este tipo de violaciones”.

Llama la atención, más grave aún, que fue la Comisión de Relaciones Laborales la que había recomendado anular y archivar la causa.

Sin embargo, no sabemos cuántos de estos casos ocurren, su frecuencia o si las víctimas tendrán la confianza de denunciar, ni el efecto adverso que estas situaciones producen (estrés, depresión y ansiedad), tanto en el ambiente laboral como directamente en la calidad del servicio, cuando son personas usuarias quienes los sufren.

Lo que sí resulta claro es que son producto de prejuicios, estereotipos y concepciones que, a estas alturas, tendrían que estar superados.

**Idoneidad del personal.** El hecho de que la discriminación exista en el ámbito del Poder Judicial y sea perpetrada por una persona de alto nivel profesional y jerárquico obliga a una seria reflexión sobre los requerimientos, no solo académicos, que deben exigirse a las personas encargadas de la prestación de un servicio público tan sensible y de relevancia para el país, como lo es la administración de justicia.

Debe reconocerse que el Poder Judicial ha venido dictando políticas de acceso a la justicia dirigidas a personas en condición de vulnerabilidad, entre las cuales se encuentran mujeres, personas adultas mayores, pueblos indígenas y, el año pasado, una específica para personas afrodescendientes, pero no basta con la promulgación de directrices internas si quienes las deben cumplir no poseen la sensibilidad y la capacitación en derechos humanos necesarias para su cumplimiento.

Lo ocurrido es más grave aún por lo que implica en el sesgo que puede estarse dando en las sentencias o investigaciones judiciales que se realizan día tras día, en el caso de juzgadores. Esto nos obliga a preguntarnos qué tan objetivas están siendo las resoluciones que dictan estas personas y qué tan justas.

Es necesario un importante esfuerzo institucional para asegurar que el personal judicial trate con respeto a todas las personas, independientemente de sus características y condición.

La naturaleza de las funciones del Poder Judicial no solo justifica sino que obliga al uso de herramientas y mecanismos de valoración y descarte de perfiles no compatibles con esa función, para que en el proceso de selección se identifique e impida el ingreso a oferentes que no muestren la disposición de respetar el precepto básico de la igual dignidad de las personas.

**Retroceso.** La justicia que se requiere para el funcionamiento óptimo de nuestra democracia debe ser no solo pronta, imparcial, independiente y transparente, sino también libre de prejuicios y discriminación.

Todos estos atributos son indispensables para que mantengamos la confianza en esta función del Estado.

Sin garantías de que el personal judicial reúne condiciones que le permitan actuar conforme a los más altos valores en sus interacciones cotidianas con quienes ahí laboran y acuden como usuarias, en lugar de avanzar en materia de derechos humanos, el país sufrirá un grave retroceso.

Podremos presumir de tener excelentes normas y políticas, pero nada cambia sin acciones concretas que las hagan realidad.

No hay duda de que nuestro país está haciendo esfuerzos: en el 2013 se aprobó una Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación y Xenofobia; en el 2014 se promulgó la reforma al artículo 1 de la Carta Magna que reconoce que somos una nación multiétnica y pluricultural; y, desde hace mucho tiempo, el Código Penal contempla la discriminación racial como un delito contra los derechos humanos (art. 380).

No obstante, la discriminación persistente pone de manifiesto la necesidad urgente de una mayor educación y sensibilización en las instituciones públicas, junto con otras tareas que la sociedad costarricense aún tiene pendientes.

Ojalá este proceso avance con celeridad en la propia administración de justicia, iniciando en los órganos en que los hechos de discriminación han ocurrido, pues urgen el compromiso, la acción y el cambio.

La autora es diputada.